

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Direktorat SDM dan Umum
LPP RRI

2023

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
KATA PENGANTAR	ii
EXECUTIVE SUMMARY	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I	
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Maksud dan Tujuan	1
1.3 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi	3
1.4 Permasalahan Strategis dan Kebijakan	5
BAB II	
PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	7
2.1 Perencanaan dan Perjanjian Kinerja	7
BAB III	
AKUNTABILITAS KINERJA	9
3.1 Capaian Kinerja	9
3.2 Realisasi Anggaran	14
3.3 Penghargaan dan Penilaian Indikator RB	14
BAB IV	
PENUTUP	23
4.1 Kesimpulan	23

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Direktorat SDM dan Umum LPP RRI Tahun 2023 telah selesai disusun. LAKIP ini disusun dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, akuntabel dan berorientasi kepada hasil serta menjelaskan pencapaian kinerja dalam kurun waktu satu tahun anggaran.

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan tindak lanjut sasaran Birokrasi yang bersih dan akuntabel adalah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), yang merupakan laporan dari hasil penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran dan pelaporan capaian kinerja instansi pemerintah.

Penyusunan LAKIP Direktorat SDM dan Umum Tahun 2023 dalam rangka menjelaskan tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja (PK) Direktorat SDM dan Umum Tahun 2023. Adapun PK Direktorat SDM dan Umum disusun berdasarkan atas *cascading* kinerja dari dokumen Rencana Strategis LPP RRI Tahun 2020 – 2024. Dimana capaian kinerja yang dicapai di tahun 2023 merupakan upaya untuk mewujudkan visi dan misi LPP RRI yang telah ditetapkan di dalam dokumen Rencana Strategis LPP RRI Tahun 2020 – 2024. Dalam rangka mewujudkan visi dan misi sebagaimana dimaksud diatas, Direktorat SDM dan Umum telah berupaya mengerahkan segenap daya upaya dan pemikiran serta strategi sesuai dengan rencana aksi yang telah disusun di awal tahun 2023, hal ini sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan sistem informasi manajemen pemerintah yang bersih dan melayani.

Akhir kata, diharapkan laporan ini dapat menjadi bahan masukan bagi pimpinan, para pemangku kepentingan dan umpan balik atau kaca benggala bagi Direktorat SDM dan Umum untuk meningkatkan kinerjanya pada masa yang akan datang.

Jakarta, 1 Februari 2024

Direktur SDM dan Umum LPP RRI,

Dedi Suparman

EXECUTIVE SUMMARY

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum LPP RRI Tahun 2023 merupakan gambaran mengenai capaian kinerja yang dicapai di tahun 2023 dalam rangka mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan di dalam Rencana Strategis Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Tahun 2020 – 2024. Sebagai salah satu unit kerja eselon II di lingkungan LPP RRI setiap kinerja yang dicapai oleh Direktorat SDM dan Umum bertujuan untuk mendukung terwujudnya visi dan misi LPP RRI.

Secara keseluruhan hasil capaian kinerja Direktorat SDM dan Umum LPP RRI Tahun 2023 belum semua indikator kinerja berhasil mencapai target yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Adapun permasalahan atau kendala yang dihadapi sehingga ada beberapa indikator yang belum bisa memenuhi target adalah:

1. Sosialisasi indikator dan target kinerja masih kurang,
2. Indikator kinerja belum dapat berjalan dengan baik,
3. Manajemen tata kelola data masih parsial,
4. Koordinasi antar Direktorat masih perlu ditingkatkan.

Upaya yang telah dilakukan untuk pencapaian target indikator di atas adalah dengan cara:

1. Membentuk Tim Kerja Efektif yang menggabungkan berbagai bidang yang ada di Direktorat SDM dan Umum bersifat Tim dan kolaboratif,
2. Melakukan strategi untuk mencapai target dengan membuat log frame kinerja,
3. Meningkatkan kompetensi SDM,
4. Memperbaiki manajemen tata kelola data.

Sedangkan realisasi penyerapan anggaran sampai dengan akhir tahun 2023 adalah sebesar 98.18% dari total pagu sebesar Rp 119.182.139.000,-.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Pegawai LPP RRI per 31 Desember 2023	5
Tabel 2. Jumlah Pegawai Direktorat SDM dan Umum LPP RRI	6
Tabel 3. Jumlah Pegawai PBPNS berdasarkan Kualifikasi Pendidikan	6
Tabel 4. Perjanjian Kinerja Direktur SDM dan Umum Semester I Tahun 2023	8
Tabel 5. Perjanjian Kinerja Direktur SDM dan Umum Semester II Tahun 2023	8
Tabel 6. Capaian Kinerja Direktorat SDM dan Umum atas PK Semester I	12
Tabel 7. Capaian Kinerja Direktorat SDM dan Umum atas PK Semester II	13
Tabel 8. Realisasi Anggaran Direktorat SDM dan Umum LPP RRI Tahun 2023	14
Tabel 9. Hasil Penilaian Evaluasi Kelembagaan oleh Verifikator Kemenpan RB	15
Tabel 10. Diklat/Seminar/Workshop Tahun 2023	19

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi Direktorat SDM dan Umum LPP RRI	4
Gambar 2. Penghargaan Anugerah Pengadaan 2023 dari LKPP	14
Gambar 3. Grafik Radar Verifikator Kemenpan RB	16
Gambar 4. Hasil Pengawasan Kearsipan Tahun 2023	16
Gambar 5. Penilaian Final Indeks Tata Kelola Pengadaan 2023	17
Gambar 6. Hasil Penilaian Penerapan Sistem Merit Tahun 2023	20
Gambar 7. Hasil Evaluasi SPBE 2023	21
Gambar 8. Hasil Survei Kepuasan Layanan Internal Direktorat SDM dan Umum	22

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) merupakan Lembaga Penyiaran Publik yang memiliki peran strategis dalam menyajikan informasi, hiburan, dan edukasi kepada masyarakat Indonesia. Terdapat lima Direktorat dalam struktur organisasi LPP RRI, salah satunya adalah Direktorat SDM dan Umum. Direktorat SDM dan Umum memiliki tugas pokok dan fungsi dalam meningkatkan kualitas tata kelola kelembagaan dan organisasi, ketatalaksanaan, dan peningkatan kompetensi, kapasitas, dan kualitas sumber daya manusia yang profesional dan mampu beradaptasi dengan perkembangan jaman.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dijelaskan bahwa Menteri/Pimpinan Lembaga menyusun Laporan Kinerja Tahunan tingkat entitas akuntabilitas kinerja Kementerian Negara/Lembaga, maka Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia setiap tahun wajib menyampaikan informasi kinerjanya.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum Tahun 2023 ini menjabarkan pencapaian kinerja atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang telah dilaksanakan sepanjang tahun 2023 dengan mengacu pada sasaran indikator kinerja dalam bentuk berbagai kebijakan, program, dan kegiatan sesuai dengan Rencana Strategis (Renstra) Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Tahun 2020-2024. Laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Kebijakan, program, dan kegiatan tersebut telah dijabarkan setiap tahun menjadi dokumen Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kegiatan dan Anggaran (RKA) sebagai pedoman dalam Penetapan Kinerja (PK) Tahunan.

1.2 Maksud dan Tujuan

Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIP) Direktorat SDM dan Umum LPP RRI Tahun 2023 merupakan bentuk pertanggungjawaban tertulis atas pelaksanaan tugas dan fungsi

serta pengelolaan sumber daya dalam pelaksanaan program kegiatan yang memuat keberhasilan, hambatan, dan berbagai terobosan yang dilakukan oleh Direktorat SDM dan Umum dalam mewujudkan visi, misi, sasaran, dan tujuan organisasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Sejalan dengan itu tujuan pelaporan kinerja antara lain:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.

Peningkatan kinerja di dalam suatu organisasi tidak bisa dilakukan tanpa adanya pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendukung upaya-upaya untuk peningkatan kinerja. Pengelolaan atau manajemen tersebut harus merupakan suatu rangkaian atau siklus tahapan-tahapan kegiatan, yang dapat dibangun dengan menerapkan secara sungguh-sungguh fungsi-fungsi manajemen, sekurang-kurangnya meliputi tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan atau evaluasi. Kegiatan dimulai dari tahapan perencanaan (dengan keluaran berupa rencana) dan berakhir pada tahapan evaluasi kinerja (dengan keluaran berupa laporan hasil evaluasi kinerja). Hasil evaluasi kinerja tersebut, selanjutnya menjadi masukan atau feedback bagi tahapan perencanaan berikutnya. Dengan demikian, manajemen kinerja diperlukan agar upaya-upaya peningkatan kinerja dalam suatu organisasi tertata dengan baik dalam suatu siklus tahapan kerja yang tak terputus.

Salah satu fondasi utama dalam menerapkan manajemen kinerja adalah pengukuran kinerja dalam rangka menjamin adanya peningkatan dalam pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas dengan melakukan klarifikasi output dan outcome yang akan dan seharusnya dicapai untuk memudahkan terwujudnya organisasi yang akuntabel. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara kinerja yang seharusnya terjadi dengan kinerja yang diharapkan. Pengembangan budaya kerja dan perubahan cara berpikir (mindset) di lingkungan birokrasi pemerintahan harus direncanakan. Perencanaan dilakukan antara lain dengan membangun sistem manajemen yang dapat mendorong terbentuknya kedua hal tersebut. Sistem manajemen tersebut selain harus dapat diterapkan (applicable), juga harus benar-benar diterapkan secara konsisten dengan tidak menutup kemungkinan penyempurnaan penyempurnaan. Cara berpikir yang hanya mementingkan kepada hasil kerja (output dan outcome), tanpa memperhatikan proses pencapaian hasil

kerja adalah kurang tepat. Hal ini dikarenakan, proses (keseluruhan fungsi manajemen) berpengaruh besar terhadap tercapai tidaknya sasaran/target kinerja baik secara kualitas dan kuantitas.

Pengukuran dan evaluasi kinerja merupakan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Untuk melaksanakan kedua hal tersebut, terlebih dahulu ditentukan tujuan dari suatu program secara jelas. Setelah program didesain, haruslah sudah termasuk penciptaan indikator kinerja atau ukuran keberhasilan pelaksanaan program, sehingga dengan demikian dapat diukur dan dievaluasi tingkat keberhasilannya. Indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan yang menggambarkan tewujudnya kinerja, tercapainya hasil program dan hasil kegiatan. Indikator kinerja instansi pemerintah harus selaras antar tingkatan unit organisasi. Indikator kinerja yang digunakan harus memenuhi kriteria spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, relevan, dan sesuai dengan kurun waktu tertentu.

Penyusunan indikator kinerja kunci merupakan upaya untuk memberikan gambaran tentang kinerja utama dari suatu instansi pemerintahan. Pilihan terhadap indikator kunci yang digunakan untuk menilai kinerja instansi pemerintah tidak bisa dilepaskan dari visi dan misi yang telah ditetapkan oleh suatu instansi pemerintah. Visi dan misi suatu instansi mencerminkan jati diri dan peran yang dilakukan oleh suatu instansi dalam periode mendatang. Berkaitan dengan perwujudan atas jati diri dan peran yang akan dilakukan di masa mendatang, maka kondisi dan keadaan yang diinginkan dirumuskan dalam bentuk tujuan dan sasaran strategis.

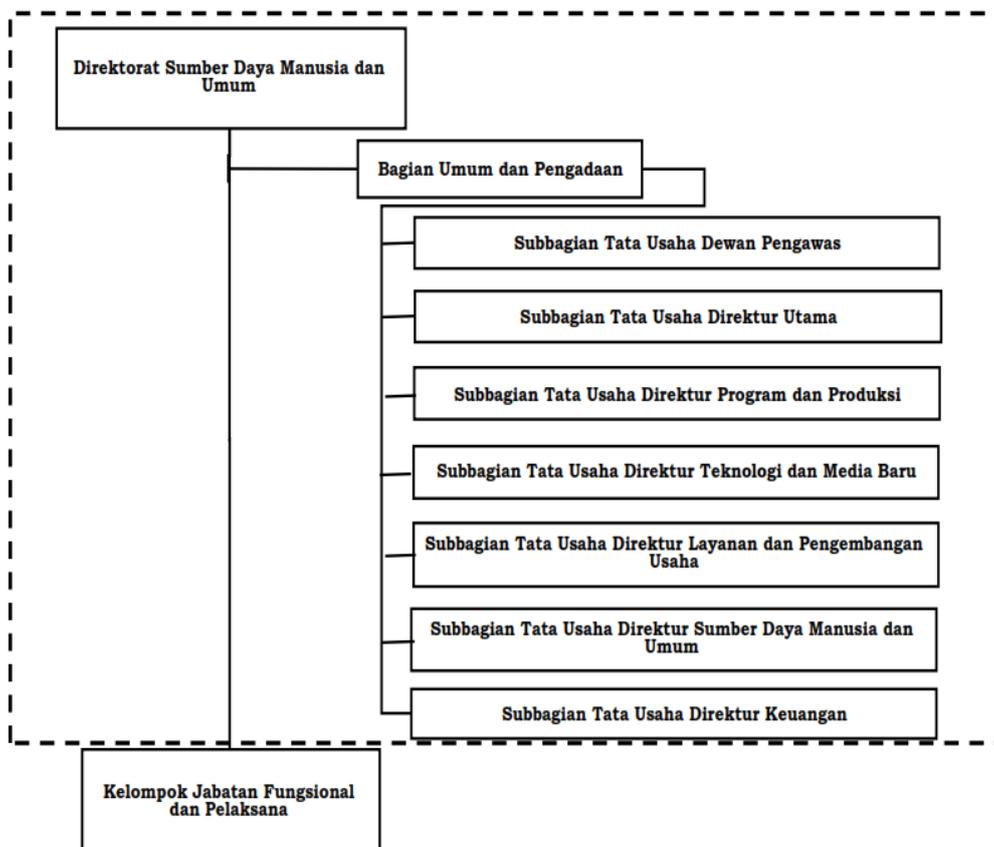
1.3 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Dewan Direksi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Nomor 09 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja Dalam Penyederhanaan Birokrasi Di Lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia, pelaksanaan tugas dalam mekanisme kerja pada Direktorat SDM dan Umum untuk penyederhanaan birokrasi membutuhkan beberapa penyesuaian termasuk didalamnya adalah tugas dan fungsinya sesuai dengan Peraturan Dewan Direksi Nomor 07 Tahun 2021 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia. Dalam Pasal 24 disebutkan bahwa Direktorat SDM dan Umum mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi pelaksanaan urusan ketatausahaan kepegawaian, kepemimpinan, kerumahtanggaan, pengelolaan barang milik negara,

pengadaan barang/jasa pemerintah, kearsipan, dokumentasi, organisasi, dan tata laksana, serta koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan dan bantuan hukum di lingkungan LPP RRI.

Dalam pelaksanaan tugasnya dalam Pasal 25, Direktorat SDM dan Umum menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan rencana dan program, serta evaluasi Direktorat SDM dan Umum
2. Koordinasi, pembinaan, perencanaan, pengembangan, dan pelaksanaan sistem manajemen sumber daya manusia dan pengelolaan administrasi kepegawaian di lingkungan LPP RRI
3. Pelaksanaan analisis, evaluasi, penataan organisasi dan tata laksana di lingkungan LPP RRI
4. Koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan dan bantuan hukum
5. Pelaksanaan urusan perlengkapan, kerumahtanggaan, pengelolaan barang milik negara, pengadaan barang/jasa pemerintah, kearsipan, dokumentasi, dan keamanan
6. Pemberian dukungan administrasi kepada Dewan Pengawas dan Dewan Direksi



Gambar 1
Struktur Organisasi Direktorat SDM dan Umum LPP RRI

1.4 Permasalahan Strategis dan Kebijakan

Dalam upaya meningkatkan kualitas tata kelola kelembagaan dan organisasi, ketatalaksanaan, dan peningkatan kompetensi, kapasitas, dan kualitas sumber daya manusia yang profesional dan mampu beradaptasi dengan perkembangan jaman, Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum memiliki peran dalam mengawal terlaksananya kebijakan pemerintah di lingkungan LPP RRI yang bersifat strategis, antara lain:

1. RPJMN Tahun 2020-2024
2. Renstra LPP RRI Tahun 2020-2024
3. Rencana Kerja LPP RRI
4. Penerapan Reformasi Birokrasi

Permasalahan yang dihadapi Direktorat SDM dan Umum LPP RRI dalam melaksanakan tugas dan perannya, antara lain:

1. **Belum memiliki Pejabat Pembina Kepegawaian LPP RRI**

Hingga saat ini, Pejabat Pembina Kepegawaian masih dibawah pembinaan Kementerian Komunikasi dan Informatika, sehingga segala urusan pengelolaan administrasi kepegawaian memerlukan birokrasi yang cukup panjang karena harus melalui Kementerian Komunikasi dan Informatika terlebih dahulu.

2. **Keterbatasan Jumlah SDM**

Dengan beban kerja yang ada, jumlah sumber daya manusia di Direktorat SDM dan Umum tidak memadai. Segala pekerjaan tidak dapat dibagi sesuai bidangnya karena yang mengerjakan hanya orang itu saja, sehingga ketika mencapai *deadline* pegawai merasa kewalahan dan berdampak pada hasil yang kurang maksimal.

STATUS PEGAWAI	JUMLAH	JENIS KELAMIN	
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN
PNS	1787	940	847
PPPK	1717	1064	653
PBPNS	752	493	259
TOTAL	4256	2497	1759

Tabel 1
Jumlah Pegawai LPP RRI per 31 Desember 2023

STATUS PEGAWAI	JUMLAH	JENIS KELAMIN	
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN
PNS	34	21	13
PPPK	0	0	0
PBPNS	34	22	12
TOTAL	68	43	25

Tabel 2
Jumlah Pegawai Direktorat SDM dan Umum LPP RRI

3. Masih terdapat pegawai PBPNS

Hingga saat ini, masih terdapat 752 pegawai PBPNS dengan berbagai kualifikasi pendidikan mulai dari SD hingga S-2 di seluruh satuan kerja LPP RRI yang harus dialihkan statusnya menjadi PPPK dengan batas waktu hingga bulan Desember 2024 sesuai amanat Pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

PENDIDIKAN	JUMLAH PBPNS
Sekolah Dasar	4
SLTP	21
SLTA	339
DIPLOMA I	6
DIPLOMA II	2
DIPLOMA III	36
DIPLOMA IV	1
S-1/Sarjana	328
S-2	15
S-3/Doktor	0
TOTAL	752

Tabel 3
Jumlah Pegawai PBPNS berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

2.1 Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

Perencanaan kinerja merupakan proses penetapan target program kegiatan tahunan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan sasaran program kegiatan yang telah ditetapkan dalam sasaran strategis. Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujud komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup *outcomes* yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Pada hakekatnya sasaran dan indikator kinerja Direktorat SDM dan Umum LPP RRI diarahkan untuk mendukung pencapaian visi dan misi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia. Dalam rangka mencapai visi dan misi tersebut, Direktorat SDM dan Umum LPP RRI sebagai pengembal amanah atas program kegiatan **“Pengelolaan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Organisasi dan Tata Laksana serta Reformasi Birokrasi”**, maka seluruh pelaksanaan kegiatan yang akan dilaksanakan merupakan penjabaran dari sasaran dan indikator kinerja yang telah direncanakan dan ditetapkan sebagaimana dalam tabel di bawah ini:

SASARAN	INDIKATOR	TARGET
Terwujudnya peningkatan tata kelola organisasi/lembaga yang akuntabel	Integrasi sistem tata laksana administrasi	100%
	Kenaikkan indeks reformasi hukum	65
	Peningkatan nilai kualitas pengelolaan arsip	70
Terwujudnya peningkatan kualitas tata kelola SDM	Peningkatan indeks profesionalitas ASN (IP ASN)	60
	Pembinaan dan pengembangan karir berbasis kompetensi	100%
	Peningkatan kapasitas dan kompetensi SDM berbasis ASN Corporate University	100%

Peningkatan kualitas tata kelola aset baik fisik maupun non fisik secara optimal dan profesional	Peningkatan nilai indeks pengelolaan aset	3
	Penyelesaian kasus-kasus hukum terkait aset	100%
Peningkatan kualitas layanan internal lembaga	Peningkatan kepuasan internal organisasi terhadap layanan SDM dan Umum	B
	Peningkatan kualitas layanan pengadaan barang dan jasa	50

Tabel 4
Perjanjian Kinerja Direktur SDM dan Umum LPP RRI Semester I Tahun 2023

SASARAN KINERJA	INDIKATOR	TARGET
Meningkatnya efektivitas dan efisiensi kelembagaan LPP RRI	Skor peringkat komposit efektivitas kelembagaan LPP RRI	60
	Indeks kualitas pengelolaan aset	3.5
	Indeks pengelolaan arsip	70
	Indeks reformasi hukum	67
	Indeks tata kelola pengadaan	55
	Indeks profesionalitas ASN	60
	Indeks survei penilaian integritas	90
	Indeks BerAKHLAK	B
	Indeks sistem merit	325
Meningkatkan kualitas layanan internal lembaga	Skala hasil survei tingkat kepuasan internal organisasi terhadap layanan Direktorat SDM dan Umum	4

Tabel 5
Perjanjian Kinerja Direktur SDM dan Umum LPP RRI Semester II Tahun 2023

Jumlah pagu anggaran Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum LPP RRI tahun 2023 sebesar Rp 119.182.139.000,- (*Seratus Sembilan Belas Milyar Seratus Delapan Puluh Dua Juta Seratus Tiga Puluh Sembilan Ribu Rupiah*), yang terdiri dari:

1. Layanan Dukungan Manajemen Internal sebesar Rp 6.851.804.000,-
2. Layanan Sarana dan Prasarana Internal sebesar Rp 112.330.335.000,-

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja

Capaian kinerja organisasi adalah kegiatan manajemen khususnya membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana, atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Hal ini diperlukan untuk mengetahui sampai sejauh mana realisasi atau capaian kinerja yang berhasil dilakukan oleh Direktorat SDM dan Umum LPP RRI dalam kurun waktu Januari – Desember 2023. Adapun pengukuran kinerja yang dilakukan adalah dengan membandingkan realisasi capaian dengan rencana tingkat capaian (target) pada setiap indikator, sehingga diperoleh gambaran tingkat keberhasilan pencapaian masing-masing indikator. Berdasarkan pengukuran kinerja tersebut diperoleh informasi menyangkut masing-masing indikator, sehingga dapat ditindaklanjuti dalam perencanaan program/kegiatan di masa yang akan datang agar setiap program/kegiatan yang direncanakan dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna.

Manfaat pengukuran kinerja antara lain untuk memberikan gambaran kepada pihak-pihak internal dan eksternal tentang pelaksanaan misi organisasi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Indikator Kinerja Utama dan Perjanjian Kinerja. Sasaran merupakan hasil yang akan dicapai Direktorat SDM dan Umum LPP RRI dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur dalam kurun waktu 1 (satu) tahun. Dalam rangka mencapai sasaran, perlu ditinjau indikator dari masing-masing sasaran yang telah ditetapkan.

Capaian kinerja Direktorat SDM dan Umum LPP RRI per semester dapat digambarkan dalam tabel berikut ini.

SASARAN	INDIKATOR	TARGET	CAPAIAN	KENDALA	KETERANGAN
Terwujudnya peningkatan tata kelola organisasi/lembaga yang akuntabel	Integrasi sistem tata laksana administrasi	100%	80%	1. SRIKANDI menunggu verifikasi TTE dari BSSN 2. SIMPATIK dalam proses migrasi dokumen seluruh pegawai	-
	Kenaikkan indeks reformasi hukum	65	50%	-	Estimasi, menunggu penilaian dari instansi Messo
	Peningkatan nilai kualitas pengelolaan arsip	70	50%	-	Estimasi, menunggu penilaian dari instansi Messo
Terwujudnya peningkatan kualitas tata kelola SDM	Peningkatan indeks profesionalitas ASN (IP ASN)	60	82.03	-	Melakukan pemutakhiran data di web SIASN
	Pembinaan dan pengembangan karir berbasis kompetensi	100%	80%	-	Proses pengembangan karir dilakukan melalui <i>Assesment</i> dan Uji Kelayakan Keputusan
	Peningkatan kapasitas dan kompetensi SDM berbasis ASN Corporate University	100%	80%	Konsep peningkatan kapasitas SDM berbasis Corporate University masih dalam proses penyusunan	Sedang dirumuskan oleh Puslitbangdiklat LPP RRI
Peningkatan kualitas tata kelola aset baik fisik maupun non fisik secara optimal dan profesional	Peningkatan nilai indeks pengelolaan aset	3	3	Tindakan lanjut temuan BPK terkait aset masih dalam proses	-
	Penyelesaian kasus-kasus hukum terkait aset	100%	85%	Membutuhkan proses dan waktu dalam berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait	Kasus-kasus hukum terkait aset sudah ditangani
Peningkatan kualitas layanan internal lembaga	Peningkatan kepuasan internal organisasi	B	1. Membuat akun instagram untuk	Belum dilakukan penyebaran kuisioner untuk mengukur kepuasan	

	terhadap layanan SDM dan Umum		<p>menyampaikan informasi terkait SDM dan Umum</p> <p>2. Membuat whatsapp group untuk JF</p> <p>3. Membuat whatsapp group untuk TU</p> <p>4. Membuat whatsapp group untuk sekretariat</p> <p>5. Membuat whatsapp group UKPBJ</p> <p>6. Membuat whatsapp group SIRUP</p> <p>7. Membuat whatsapp group KPA PPK PPBJ</p>		
	Peningkatan kualitas layanan pengadaan barang/jasa	50	27.81	<p>1. belum semua satuan kerja melakukan pengadaan melalui bela pengadaan, e-katalog dan e-purchasing</p> <p>2. belum selesainya penyusunan e-katalog sektoral</p>	

Tabel 6
Capaian Kinerja Direktorat SDM dan Umum LPP RRI atas PK Semester I

SASARAN	INDIKATOR	TARGET	CAPAIAN	KENDALA	KETERANGAN
Meningkatnya efektivitas dan efisiensi kelembagaan LPP RRI	Skor peringkat komposit efektivitas kelembagaan LPP RRI	60	79.75	Seluruh pekerjaan belum seluruhnya memiliki SOP	-
	Indeks kualitas pengelolaan aset	3.5	-	-	Nilai belum ditetapkan oleh instansi Messo
	Indeks pengelolaan arsip	70	B	Penggunaan aplikasi berbagi pakai berdampak pada lambatnya jaringan website SRIKANDI	-
	Indeks reformasi hukum	67	0	LPP RRI bukan sebagai regulator yang menerbitkan regulasi. Regulasi yang diterbitkan bersifat internal	Tidak dilakukan penilaian oleh instansi Messo
	Indeks kualitas tata kelola pengadaan	55	23.36	Sebagian satuan kerja tidak mengupdate RUP dalam aplikasi SiRUP ketika terjadi revisi anggaran dan belum optimalnya penggunaan <i>e-purchasing</i> dan bela pengadaan	-
	Indeks profesionalitas ASN	60	82.03	-	-
	Indeks survei penilaian integritas	90	-	Secara nasional indeks survei penilaian integritas turun menjadi berada pada angka 71	Nilai belum ditetapkan oleh instansi Messo
	Indeks BerAKHLAK	B	0	Sosialisasi tentang indeks BerAKHLAK akan dilakukan di tahun 2024	-

	Indeks sistem merit	325	270	-	-
Meningkatkan kualitas layanan internal lembaga	Skala hasil survei tingkat kepuasan internal organisasi terhadap layanan SDM dan Umum	4	4	-	Direktorat SDM dan Umum perlu memperbaiki kinerja layanan internal

Tabel 7
Capaian Kinerja Direktorat SDM dan Umum LPP RRI atas PK Semester II

3.2 Realisasi Anggaran

Laporan realisasi anggaran Direktorat SDM dan Umum LPP RRI tahun 2023 adalah sebesar Rp 117.015.385.204,- (*Seratus Tujuh Belas Milyar Lima Belas Juta Tiga Ratus Delapan Puluh Lima Ribu Dua Ratus Empat Rupiah*), dengan rincian anggaran dan realisasi belanja sebagai berikut:

URAIAN	PAGU	REALISASI	%
Layanan Hukum	1.042.622.000	1.022.529.243	98.07
Layanan Protokoler	1.550.019.000	1.448.891.377	93.48
Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	3.044.259.000	2.798.010.828	91.91
Layanan Umum	1.214.904.000	1.197.049.581	98.53
Layanan Prasarana Internal	112.330.335.000	110.548.904.175	98.41
TOTAL	119.182.139.000	117.015.385.204	98.18

Tabel 8

Realisasi Anggaran Direktorat SDM dan Umum LPP RRI Tahun 2023

3.3 Penghargaan dan Penilaian Indikator Reformasi Birokrasi

Selama tahun 2023, Direktorat SDM dan Umum LPP RRI telah mendapatkan beberapa penghargaan dan penilaian dari instansi meso perihal indikator Reformasi Birokrasi yang juga merupakan indikator Perjanjian Kinerja Direktur SDM dan Umum LPP RRI, antara lain:

1. Penghargaan Anugerah Pengadaan 2023 dari LKPP

LPP RRI mendapat “Peringkat 3” dalam kegiatan Anugerah Pengadaan 2023 kategori “Kementerian/Lembaga Dengan Presentase Nilai Transaksi UMK Terbesar” yang diikuti oleh seluruh Kementerian/Lembaga.



Gambar 2

Penghargaan Anugerah Pengadaan 2023 dari LKPP

2. Penilaian Evaluasi Kelembagaan

Sebagai suatu rangkaian penciptaan nilai (*value chain*), proses organisasi harus efektif dan efisien. Dalam konteks ini prosedur/mekanisme dan metode kerja yang tepat memiliki peranan penting. Selain itu, berbagai hal negatif yang berisiko mengganggu efektivitas proses kerja harus dapat diidentifikasi dan dikendalikan agar proses organisasi dapat senantiasa menciptakan rantai nilai yang optimal. Dalam konteks tersebut, teknologi informasi (*information technology*) mempunyai peran penting dalam mempertahankan efektivitas dan efisiensi proses organisasi secara optimal. Untuk mewujudkan organisasi pemerintah yang tepat fungsi, tepat proses, dan tepat ukuran, Kementerian PAN RB melakukan Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah.

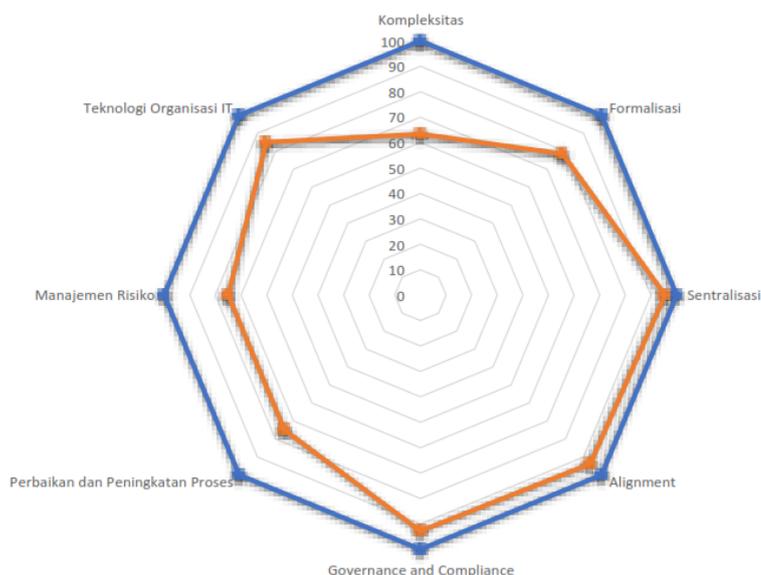
LPP RRI telah mendapat penilaian atas evaluasi kelembagaan di tahun 2023 sebagaimana dalam tabel dan grafik di bawah ini:

HASIL PENILAIAN VERIFIKATOR			
DIMENSI	SKOR		Deviasi dari max
Kompleksitas	15,83	25	37%
Formalisasi	9,82	12,5	21%
Sentralisasi	11,93	12,5	5%
TOTAL	37,59	50	25%
Alignment	9,38	10	6%
Governance and Compliance	9,29	10	7%
Perbaikan dan Peningkatan Proses	7,50	10	25%
Manajemen Risiko	7,50	10	25%
Teknologi Organisasi IT	8,50	10	15%
TOTAL	42,16	50	16%
Peringkat Komposit	79,75		

P-4		
KETERANGAN	Mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong sesuai dengan lingkungan dan kebutuhan. Kebutuhan internal organisasi dan dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi yang ada dinilai mampu diakomodir oleh struktur dan proses organisasi. Namun struktur dan proses organisasi masih memiliki beberapa kelemahan minor yang dapat segera diatasi segera apabila diadakan perbaikan melalui tindakan rutin yang bersifat marginal.	
	Kondisi Dimensi Struktur dan Proses	Sesuai
	Kemampuan akomodasi kebutuhan internal dan adaptasi lingkungan eksternal	Tinggi
	Kekurangan	Kelemahan kecil

Tabel 9

Hasil Penilaian Evaluasi Kelembagaan LPP RRI oleh Verifikator Kemenpan RB



Gambar 3
Grafik Radar Verifikator Kemenpan RB

3. Penilaian Kearsipan

LPP RRI telah mendapat penilaian dengan kategori “B (Baik)” atas Indeks Tata Kelola Kearsipan sebagaimana tercantum dalam Pengumuman Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) Nomor: AK.01.00/23/2023 tentang Hasil Pengawasan Kearsipan Tahun 2023.



PENGUMUMAN
NOMOR: AK.01.00/23/2023
TENTANG
HASIL PENGAWASAN KEARSIPAN TAHUN 2023

ARSIP NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
-7-

NO	NAMA INSTANSI	KATEGORI
20	Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP)	BB (SANGAT BAIK)
21	Tentara Nasional Indonesia (TNI)	BB (SANGAT BAIK)
22	Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia (MPR RI)	BB (SANGAT BAIK)
23	Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia (KPU RI)	B (BAIK)
24	Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI)	B (BAIK)

Gambar 4
Hasil Pengawasan Kearsipan Tahun 2023

4. Penilaian Pengelolaan Pengadaan

LPP RRI mendapat penilaian dengan skor “23.36 (Kurang)” atas Indeks Tata Kelola Pengadaan yang terbagi dalam 3 (tiga) indikator, yaitu (1) Indikator Pemanfaatan Sistem Pengadaan, (2) Indikator Kualifikasi & Kompetensi SDM PBJ, dan (3) Indikator Tingkat Kematangan UKPBJ sebagaimana dalam gambar di bawah ini:



Gambar 5
Penilaian Final Indeks Tata Kelola Pengadaan 2023

5. Penilaian Profesionalitas ASN

Indeks profesionalitas ASN merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya.

Dalam mendukung untuk meningkatkan Indeks Profesionalitas ASN, Direktorat SDM dan Umum memberikan amanat kepada Puslitbangdiklat LPP RRI untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi melalui kegiatan diklat/seminar/workshop yang dapat diikuti oleh seluruh pegawai LPP RRI. Adapun kegiatan diklat/seminar/workshop yang telah diselenggarakan oleh Puslitbangdiklat di tahun 2023 sebagaimana dalam **Tabel 10** di bawah ini.

LPP RRI mendapat penilaian “82.03” atas Indeks Profesionalitas ASN yang dapat dilihat dalam SIASN Direktur SDM dan Umum.

NO.	NAMA PELATIHAN/WORKSHOP	TEMPAT PELAKSANAAN	WAKTU PELAKSANAAN	METODE	JUMLAH PESERTA
1	WORKSHOP EVENT & ACTIVATION	JAKARTA (VIRTUAL)	24 – 28 JANUARI	ONLINE	230
2	WORKSHOP DASAR JURNALISTIK MULTIPLATFORM	JAKARTA (VIRTUAL)	14 – 17 FEBRUARI	ONLINE	154
3	WORKSHOP STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR STUDIO DAN PEMANCAR	JAKARTA (VIRTUAL)	22 - 25 MEI	ONLINE	194
4	WORKSHOP JURNALISTIK MEDIA RADIO	JAKARTA (VIRTUAL)	22 - 24 MEI	ONLINE	136 (kontributor honorer)
5	SERTIFIKASI PENGADAAN BARANG DAN JASA	PUSLITBANGDIKLAT, JAKARTA	03 - 11 JUNI	KLASIKAL	34
6	BIMTEK PENULISAN KOMENTAR/EDITORIAL	JAKARTA (VIRTUAL)	9 JUNI	ONLINE	42
7	WORKSHOP MANAJEMEN MULTIPLATFORM	JAKARTA (VIRTUAL)	19 - 21 JUNI	ONLINE	24
8	UJI KOMPETENSI WARTAWAN RADIO KE-6	YELLO HOTEL, JAKARTA	26 - 27 JUNI & 07 - 10 JULI	BLENDED LEARNING	35
9	WORKSHOP CONTENT MULTIPLATFORM	JAKARTA (VIRTUAL)	24 - 28 JULI	ONLINE	362
10	WORKSHOP PRODUKSI PODCAST	JAKARTA (KLASIKAL)	1 – 3 AGUSTUS	KLASIKAL	65
11	WORKSHOP MANAGEMENT CONTENT MULTIPLATFORM	JAKARTA (VIRTUAL)	07 - 10 AGUSTUS	ONLINE	394
12	WORKSHOP TRAINING OF TRAINER UKW	JAKARTA (VIRTUAL)	30 AGUSTUS - 01 SEPTEMBER	ONLINE	11
13	UJI KOMPETENSI WARTAWAN RADIO KE-7	MBC, DEPOK	03 & 09 - 11 OKTOBER	BLENDED LEARNING	36
14	BIMBINGAN TEKNIK PENGGUNAAN WEBSITE MULTIPLATFORM BROADCASTING CENTER (MBC)	JAKARTA (VIRTUAL)	30 OKTOBER	ONLINE	1363

15	WORKSHOP STANDAR PRODUKSI PERALATAN TEKNIK MULTIPLATFORM	JAKARTA (VIRTUAL)	01 – 03 NOVEMBER	ONLINE	290
16	UJI KOMPETENSI WARTAWAN RADIO KE-8	MBC, DEPOK	17 & 19 – 23 NOVEMBER	BLENDED LEARNING	48
17	PELATIHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN (PELATIHAN DASAR PPPK)	MBC, DEPOK	02 – 09 DESEMBER	KLASIKAL	62
18	PELATIHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN (PERENCANAAN KINERJA)	MBC, DEPOK	02 – 09 DESEMBER	KLASIKAL	81
19	WORKSHOP EDITOR BERITA ONLINE	JAKARTA (VIRTUAL)	11 – 12 DESEMBER	ONLINE	134
20	BIMTEK PENULISAN FEATURE DAN ARTIKEL I	JAKARTA (VIRTUAL)	19 – 21 DESEMBER	ONLINE	127
21	BIMTEK PENULISAN FEATURE DAN ARTIKEL II	JAKARTA (VIRTUAL)	27 – 28 DESEMBER	ONLINE	131
TOTAL PESERTA TAHUN 2023					3.967

Tabel 10
Diklat/Seminar/Workshop Selama Tahun 2023

6. Penilaian Sistem Merit

LPP RRI telah mendapat penilaian dengan kategori “III (Baik)” dengan nilai “270” atas Indeks Penerapan Sistem Merit sebagaimana tercantum dalam Keputusan Ketua Komisi ASN Nomor 184/KEP.ASN/C/XI/2023 tentang Penetapan Kategori, Penilaian, dan Indeks Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN di Lingkungan LPP RRI.



KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

KEPUTUSAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA
NOMOR 184/KEP.KASN/C/XI/2023

TENTANG

PENETAPAN KATEGORI, PENILAIAN, DAN INDEKS PENERAPAN SISTEM
MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA TENTANG PENETAPAN KATEGORI, PENILAIAN, DAN INDEKS PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA.
- KESATU : Menetapkan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia pada Kategori III (Baik), dengan Nilai 270 (dua ratus tujuh puluh), dan Indeks 0,66 (nol koma enam enam).
- KEDUA : Untuk mendorong peningkatan kualitas penerapan sistem merit di lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia, Komisi Aparatur Sipil Negara merekomendasikan langkah-langkah penataan/perbaikan aspek-aspek yang terkait dengan pelaksanaan sistem merit sebagaimana tercantum dalam lampiran Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara.

Gambar 6

Hasil Penilaian Penerapan Sistem Merit Tahun 2023

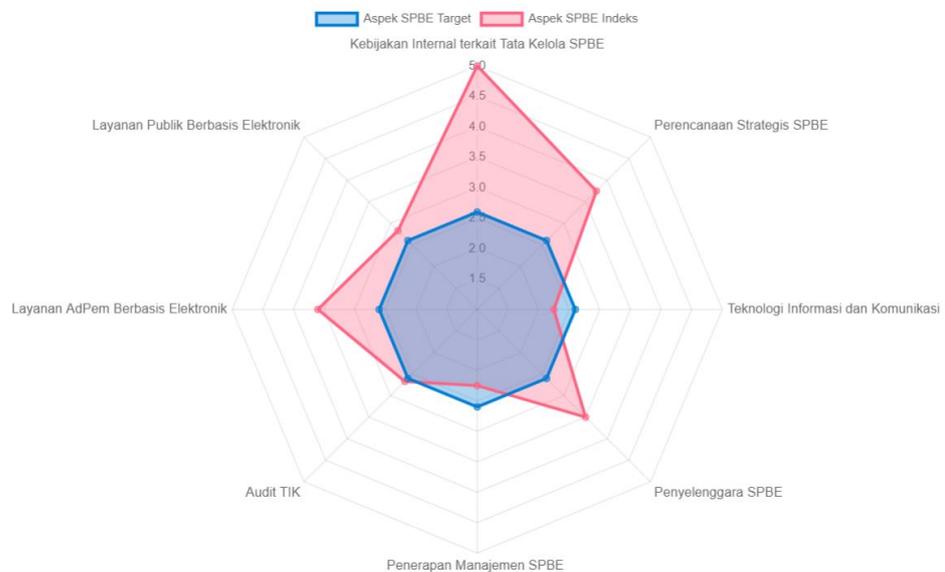
7. Penilaian SPBE

LPP RRI telah mendapat penilaian dengan indeks “3.31 (Baik)” atas Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) sebagaimana tercantum dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 13 Tahun 2024 tentang Hasil Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Pada Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah Tahun 2023. Dimana terdapat 4 (empat) domain SPBE, antara lain (1) Domain Kebijakan SPBE, (2)

Domain Tata Kelola SPBE, (3) Domain Manajemen SPBE, dan (4) Domain Layanan SPBE.

Nama Instansi	Radio Republik Indonesia
K/L/D	: Instansi Lainnya
Indeks SPBE	: 3.31
Predikat SPBE	: Baik
Domain Kebijakan SPBE	: 5.00
Kebijakan Internal terkait Tata Kelola SPBE	: 5.00
Domain Tata Kelola SPBE	: 3.10
Perencanaan Strategis SPBE	: 3.75
Teknologi Informasi dan Komunikasi	: 2.25
Penyelenggara SPBE	: 3.50
Domain Manajemen SPBE	: 2.36
Penerapan Manajemen SPBE	: 2.25
Audit TIK	: 2.67
Domain Layanan SPBE	: 3.30
Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik	: 3.60
Layanan Publik Berbasis Elektronik	: 2.83

Hasil Evaluasi SPBE 2023



Gambar 7
Hasil Evaluasi SPBE 2023

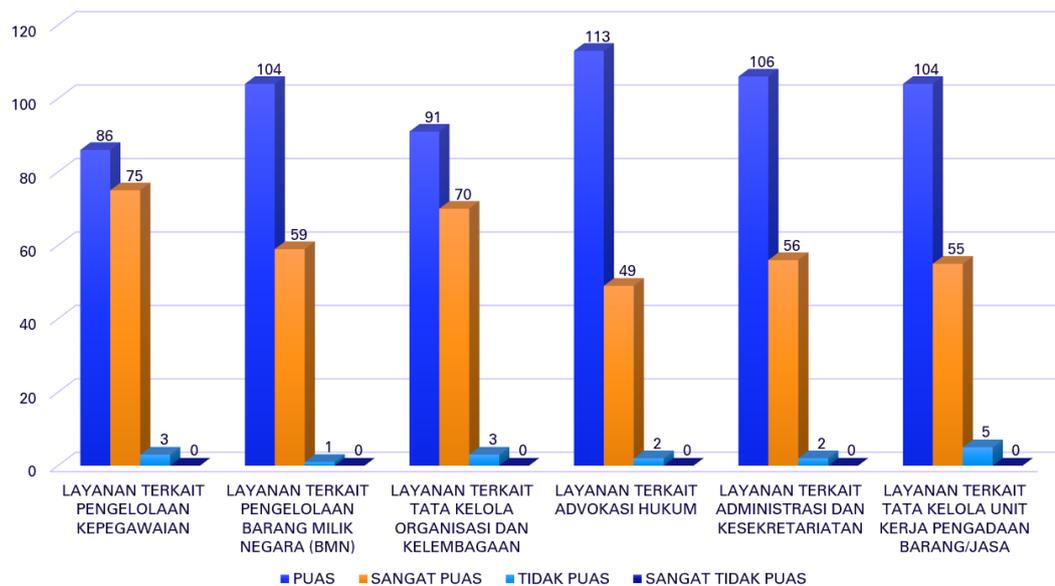
8. Hasil Survei Penilaian Integritas

Survei Penilaian Integritas merupakan survei untuk mengukur tingkat/risiko korupsi di suatu KLPD dengan tujuan meningkatkan kesadaran risiko korupsi dan perbaikan sistem anti-korupsi. Terdiri dari 7 (tujuh) indikator meliputi (1) Transparansi, (2) Integritas dalam pelaksanaan tugas, (3) Pengelolaan PBJ, (4) Pengelolaan SDM, (5) *Trading In Influence*, (6) Pengelolaan anggaran, dan (7) Sosialisasi Anti-Korupsi.

LPP RRI telah mendapat penilaian dengan nilai “59.62” atas Hasil Survei Penilaian Integritas dari Komisi Pemberantasan Korupsi kategori Lembaga (Non Kementerian).

9. Hasil Survei Kepuasan Internal

Direktorat SDM dan Umum telah melakukan survei kepuasan atas layanan internal dengan target koresponden dari seluruh satuan kerja LPP RRI. Dari hasil survei tersebut terdapat 164 koresponden yang terdiri dari 50 satuan kerja dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 8
Hasil Survei Kepuasan Layanan Internal Direktorat SDM dan Umum Tahun 2023

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Laporan akuntabilitas kinerja untuk tahun anggaran 2023 ini menjadi acuan bagi Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia untuk mewujudkan akuntabilitas kinerja setelah melewati satu periode tahun anggaran 2023 sebagaimana amanat perundang-undangan yang berlaku, untuk selanjutnya digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi penyusunan Rencana Kinerja Tahunan dan Penetapan Kinerja Tahun selanjutnya.

Laporan akuntabilitas kinerja Direktorat SDM dan Umum LPP RRI Tahun 2023 ini adalah merupakan perwujudan dari akuntabilitas dan transparansi, selain itu juga merupakan bentuk pertanggungjawaban penyelenggaraan dari program dan kegiatan tahun 2023 di lingkungan Direktorat SDM dan Umum dalam rangka pencapaian visi dan misi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.

Kesimpulan dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di tahun anggaran 2023 Direktorat SDM dan Umum adalah sebagai berikut :

1. Kegagalan dan keberhasilan indikator kinerja dapat dijadikan alat ukur untuk memperbaiki kinerja untuk menuju tujuan utama LPP RRI yang tertuang dalam Rencana Strategis 2020-2024.
2. Beberapa indikator kinerja utama belum mencapai target, sehingga perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut.
3. Kendala yang terjadi dalam pelaksanaan pencapaian target, antara lain:
 - a. Kesiapan dan ketersediaan SDM yang masih harus ditingkatkan kompetensinya,
 - b. Manajemen tata kelola data masih parsial,
 - c. Koordinasi antar Direktorat masih perlu ditingkatkan.

Rencana strategis dan tindak lanjut pemecahan masalah yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Membentuk Tim Kerja Efektif yang menggabungkan berbagai bidang yang ada di Direktorat SDM dan Umum bersifat Tim dan kolaboratif,
2. Melakukan strategi untuk mencapai target dengan membuat log frame kinerja,
3. Meningkatkan kompetensi SDM,
4. Memperbaiki manajemen tata kelola data.

LAMPIRAN



Sekali Di Udara Tetap Di Udara

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dedi Suparman, S.Sos., MM
Jabatan : Direktur Sumber Daya Manusia dan Umum LPP RRI
selanjutnya disebut pihak pertama
Nama : A.M. Adhy Trisnanto, SE
Jabatan : Ketua Dewan Pengawas LPP RRI
selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Ketua Dewan Pengawas LPP RRI

A.M. Adhy Trisnanto, SE

Jakarta, 24 Januari 2023

Direktur Sumber Daya Manusia dan Umum LPP RRI



Dedi Suparman, S.Sos., MM

PERJANJIAN KINERJA

Unit Kerja Eselon II : Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum
 Tahun Anggaran : 2023

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Satuan
Pengelolaan SDM, Aset, dan Tata Kelola Organisasi yang Akuntabel			
Terwujudnya peningkatan tata kelola organisasi/lembaga yang akuntabel	Integrasi sistem tata laksana administrasi	100	%
	Kenaikan Indeks Reformasi Hukum (IRH)	65	Nilai IRH
	Peningkatan nilai kualitas pengelolaan arsip	70	Nilai arsip
Terwujudnya peningkatan kualitas tata kelola SDM	Peningkatan Indeks Profesionalisme ASN (IPASN)	60	Nilai
	Pembinaan dan pengembangan karir berbasis kompetensi.	100	% implementasi
	Peningkatan kapasitas dan kompetensi SDM berbasis ASN <i>Corpu</i>	100	% implementasi
Peningkatan kualitas tata kelola aset baik fisik maupun nonfisik secara optimal dan profesional	Peningkatan nilai Indeks Pengelolaan Aset (IPA)	3	Level
	Penyelesaian kasus-kasus hukum terkait aset	100	% tertangani
Program Dukungan Manajemen			
Peningkatan kualitas layanan internal lembaga	Peningkatan kepuasan internal organisasi terhadap layanan SDM dan Umum	B	Kategori hasil monitoring
	Peningkatan kualitas layanan pengadaan barang dan jasa	50	Nilai

Ketua Dewan Pengawas LPP RRI



A.M. Adhy Trisnanto, SE

Jakarta, 24 Januari 2023

Direktur Sumber Daya Manusia dan Umum LPP RRI



Dedi Suparman, S.Sos., MM



PERJANJIAN KINERJA SEMESTER II TAHUN 2023

Dalam rangka mewujudkan manajemen kinerja yang efektif, transparan, akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dedi Suparman, S.Sos., M.M
Jabatan : Direktur SDM dan Umum
Selanjutnya disebut sebagai pihak pertama

Nama : A.M. Adhy Trisnanto, S.E
Jabatan : Ketua Dewan Pengawas LPP RRI
Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak Kedua,

A.M. Adhy Trisnanto, S.E

Jakarta, 3 Juli 2023

Pihak Pertama,

Dedi Suparman, S.Sos., M.M

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA SEMESTER II TAHUN 2023
LPP RRI**

No	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatnya efektivitas dan efisiensi kelembagaan LPP RRI	1. Skor peringkat komposit efektivitas kelembagaan LPP RRI	60
		2. Indeks Kualitas Pengelolaan Aset	3,5
		3. Indeks Pengelolaan Arsip	70
		4. Indeks Reformasi Hukum	67
		5. Indeks Kualitas Tata Kelola Pengadaan	55
		6. Indeks Profesionalitas ASN	60
		7. Indeks Survei Penilaian Integritas	90
		8. Indeks BerAkhlak	B
		9. Indeks Sistem Merit	325
2.	Meningkatkan kualitas layanan internal lembaga	1. Skala hasil survei tingkat kepuasan internal organisasi terhadap layanan SDM dan Umum	4

Program Dukungan Manajemen Kegiatan	Anggaran
1. Pengelolaan Organisasi dan SDM, BMN dan Umum	Rp122.338.796

Pihak Kedua,



A.M. Adhy Trisnanto, S.E

Jakarta, 3 Juli 2023

Pihak Pertama,



Dedi Suparman, S.Sos., M.M