



LAPORAN KINERJA

Tahun 2021



Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan
Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR	iii
DAFTAR TABEL	v
RINGKASAN EKSEKUTIF	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Tupoksi dan Struktur Organisasi Puslatbang PKASN LAN	2
1. Tugas Pokok dan Fungsi Puslatbang PKASN LAN	2
2. Struktur Organisasi Puslatbang PKASN LAN	4
C. Isu-isu Strategis dan Peran Puslatbang PKASN LAN	7
D. Sistematika Penyajian Laporan	8
BAB II PERENCANAAN KINERJA	11
A. Ikhtisar Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN LAN	15
B. Hubungan Kinerja	22
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	31
A. Capaian Kinerja Puslatbang PKASN	31
1. Target dan Realisasi Kinerja	31
2. Evaluasi dan Analisis Kinerja	44
3. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	129
4. Target Kinerja Tahun 2022	132
B. Kontribusi Capaian Kinerja Puslatbang PKASN terhadap Capaian Output Program, Sasaran Program, dan Sasaran Strategis LAN	134
C. Kinerja Anggaran	137
D. Upaya Penguatan Akuntabilitas Kinerja	154
1. Tindak Lanjut Evaluasi	154
2. Langkah-langkah Perbaikan Kinerja	157
BAB IV PENUTUP	164
A. Kesimpulan	164
B. Rencana Perbaikan ke Depan	168
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.	Struktur Organisasi Puslatbang PKASN Berdasarkan Peraturan LAN Nomor 8 Tahun 2020	4
Gambar 1.2.	Struktur Organisasi Balai Layanan Pemetaan Kompetensi Berdasarkan Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2020	5
Gambar 1.3.	Grafik distribusi pegawai Puslatbang PKASN	5
Gambar 1.4.	Grafik komposisi pegawai menurut Tingkat Pendidikan	6
Gambar 1.5.	Grafik komposisi pegawai menurut Jabatan(Struktural/ Fungsional/Pelaksana)	7
Gambar 3.1.	Kegiatan Diskusi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021	49
Gambar 3.2.	Kegiatan Diskusi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2020	49
Gambar 3.3.	Kegiatan Diskusi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2019	50
Gambar 3.4.	Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021 Pada Web Puslatbang PKASN	51
Gambar 3.5.	Tampilan Website Puslatbang PKASN LAN yang Menampilkan Informasi bahwa Hasil Kajian telah Diunduh oleh Pengunjung Website Tahun 2021	51
Gambar 3.6.	Tampilan Website Puslatbang PKASN LAN yang Memuat Laporan Hasil Kajian tahun 2020	52
Gambar 3.7.	Tampilan Website Puslatbang PKASN LAN yang Menampilkan Informasi bahwa Hasil Kajian telah Diunduh oleh Pengunjung Website Tahun 2020	52
Gambar 3.8.	Tampilan Website Puslatbang PKASN LAN yang Memuat Laporan Hasil Kajian tahun 2019	52
Gambar 3.9.	Tampilan Website Puslatbang PKASN LAN yang Menampilkan Informasi bahwa Hasil Kajian Tahun 2019 telah Diunduh oleh Pengunjung Website	53
Gambar 3.10.	Kajian 2019 Telah Disitasi Pada Tahun 2020	53
Gambar 3.11.	Kajian 2020 Telah Disitasi Pada Tahun 2021	54
Gambar 3.12.	Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021 Pada Media Cetak Tingkat Nasional	56
Gambar 3.13.	Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2020 Pada Media Cetak Tingkat Nasional	56
Gambar 3.14.	Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2019 Pada Media Cetak Tingkat Nasional	57

Gambar 3.15.	Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021 Pada Media Online Tingkat Nasional	57
Gambar 3.16.	Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021 Pada Media Online Tingkat Lokal	58
Gambar 3.17.	Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2020 Pada Media Online Tingkat Nasional	58
Gambar 3.18.	Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2020 Pada Media Online Tingkat Lokal	59
Gambar 3.19.	Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2019 Pada Media Online Tingkat Nasional	59
Gambar 3.20.	Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2019 Pada Media Online Tingkat Lokal	60
Gambar 3.21.	Penyerahan Laporan Hasil Kajian Tahun 2021 kepada <i>Stakeholders</i>	61
Gambar 3.22.	Surat Pernyataan Penerimaan dan Pemanfaatan Dokumen Laporan Hasil Kajian Tahun 2021	61
Gambar 3.23.	Penyerahan Laporan Hasil Kajian 2020 ke <i>Stakeholders</i>	62
Gambar 3.24.	Surat Pernyataan Penerimaan dan Pemanfaatan Dokumen Laporan Hasil Kajian Tahun 2020	62
Gambar 3.25.	Penyerahan Laporan Hasil Kajian ke Stakeholders dan Surat Pernyataan Penerimaan dan Pemanfaatan Dokumen Laporan Hasil Kajian Tahun 2019	62
Gambar 3.26.	Komposisi Peserta Latsar CPNS Tahun 2021 Berdasarkan Jenis Kelamin	88
Gambar 3.27.	Sebaran Peserta Latsar CPNS Tahun 2021 Berdasarkan Asal Instansi	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Sistematika Penyajian Laporan Kinerja	9
Tabel 2.1.	Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021 Sesuai Peraturan Kepala LAN Nomor 8 Tahun 2021	17
Tabel 2.2.	Perubahan target Kinerja Pada Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN Tahun 2021	20
Tabel 2.3.	Keterkaitan Kinerja Puslatbang PKASN LAN hingga Kinerja LAN berdasarkan Peraturan kepala LAN No 8 Tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama Lembaga Administrasi negara Tahun 2021	22
Tabel 2.4.	Hubungan Informasi Kinerja Puslatbang PKASN LAN dengan Unit Di Bawahnya	27
Tabel 3.1.	Pengukuran Kinerja Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021	31
Tabel 3.2.	Perbandingan Realisasi Indikator Kinerja Tahun 2017 – 2021	34
Tabel 3.3.	Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Tahun 2017 – 2021 (dalam persen)	36
Tabel 3.4.	Capaian Kinerja IK : Nilai Kemanfaatan Kajian di Bidang Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi ASN	45
Tabel 3.5.	Aspek Kemanfaatan Kajian, Nilai, dan Indikator Pengukurannya	47
Tabel 3.6.	Pengukuran Nilai Kemanfaatan Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2019, 2020, dan 2021	63
Tabel 3.7.	Skala NKK	64
Tabel 3.8.	Capaian Kinerja IK : Kualifikasi Jurnal yang Diterbitkan	65
Tabel 3.9.	Judul Karya Tulis Ilmiah yang Diterbitkan Jurnal Wacana Kinerja tahun 2021	66
Tabel 3.10.	Capaian kinerja IK : Persentase Peserta Pelatihan Kepemimpinan yang Mengalami Peningkatan Perilaku sesuai Sasaran Pelatihan	70
Tabel 3.11.	Capaian Kinerja IK : Persentase Proyek Perubahan (untuk PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) Alumni Pelatihan Manajerial yang Berlanjut	72
Tabel 3.12.	Nilai Rata-rata Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan Tahun 2021	73
Tabel 3.13.	Capaian Kinerja IK : Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan	73
Tabel 3.14.	Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan di Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021	74
Tabel 3.15.	Komposisi Peserta Pelatihan Kepemimpinan Tahun 2021 Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 3.16.	Jumlah Instansi Pengirim untuk Kepesertaan Pelatihan	75

	Kepemimpinan Tahun 2021	
Tabel 3.17.	Peserta Pelatihan Kepemimpinan Tahun 2021 berdasarkan Kelompok Instansi Pengirim	75
Tabel 3.18.	Kriteria Kelulusan Peserta Pelatihan Kepemimpinan pada Tahun 2021	76
Tabel 3.19.	Capaian Nilai Tertinggi, Terendah dan Rata-Rata pada Pelatihan Kepemimpinan Pada Tahun 2021	76
Tabel 3.20.	Capaian kinerja IK : Persentase Peserta Pelatihan Teknis, dan Sosial Kultural yang Mengalami Peningkatan Perilaku sesuai Sasaran Pelatihan	78
Tabel 3.21.	Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan Teknis dan Sosial Kultural di Puslatbang PKASN Tahun 2021	80
Tabel 3.22.	Capaian kinerja IK : Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan	80
Tabel 3.23.	Penyelenggaraan Pelatihan Teknis di Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021	81
Tabel 3.24.	Peserta Pelatihan Revolusi Mental Tahun 2021 berdasarkan Kelompok Instansi Pengirim	81
Tabel 3.25.	Perbandingan Persentase Kelulusan Peserta Pelatihan Teknis, Fungsional, dan Sosial Kultural Tahun 2017-2021	82
Tabel 3.26.	Capaian Kinerja IK : Persentase Peserta Pelatihan Dasar CPNS yang Mengalami Peningkatan Perilaku sesuai Sasaran Pelatihan	85
Tabel 3.27.	Nilai Rata-rata Evaluasi Penyelenggaraan Latsar CPNS	86
Tabel 3.28.	Capaian kinerja IK : Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan	87
Tabel 3.29.	Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS	87
Tabel 3.30.	Kriteria Kelulusan Peserta Latsar CPNS pada Tahun 2021	89
Tabel 3.31.	Capaian Nilai Tertinggi, Terendah dan Rata-Rata pada Latsar CPNS Pada Tahun 2021	89
Tabel 3.32.	Capaian Kinerja IK : Persentase Hasil Pemetaan Kompetensi dan Potensi yang dimanfaatkan Stakeholders	91
Tabel 3.33.	Data Jumlah Peserta Penilaian Kompetensi dan Potensi Tahun 2017-2021	100
Tabel 3.34.	Data Jumlah Peserta Pemberian Umpan Balik (<i>feedback giver</i>) Tahun 2021	101
Tabel 3.35.	Perbandingan aspek dari kegiatan Pemetaan Kompetensi dari tahun ke tahun	101
Tabel 3.36.	Capaian Kinerja IK : Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	105
Tabel 3.37.	Perbandingan Realisasi Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2017-2021	106
Tabel 3.38.	Bobot Komponen Yang Dinilai dalam Evaluasi kinerja	107

	pada tingkat Kementerian/Lembaga	
Tabel 3.39.	Bobot Komponen Yang Dinilai dalam Evaluasi kinerja pada tingkat Unit Kerja	107
Tabel 3.40.	Kategori Nilai Evaluasi Kinerja sesuai Permenpan RB Nomor 12/2015	108
Tabel 3.41.	Hasil evaluasi pada perencanaan kinerja	109
Tabel 3.42.	Hasil evaluasi pada pengukuran kinerja	110
Tabel 3.43.	Hasil evaluasi pada pelaporan kinerja	110
Tabel 3.44.	Capaian Kinerja IK : Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	111
Tabel 3.45.	Perbandingan Realisasi Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi) Tahun 2017-2021	112
Tabel 3.46.	Capaian Kinerja IK : Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	113
Tabel 3.47.	Perbandingan Realisasi Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Tahun 2017-2021	114
Tabel 3.48.	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran -Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021	114
Tabel 3.49.	Capaian Kinerja IK : Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	118
Tabel 3.50.	Perbandingan Realisasi Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun Tahun 2017-2021	119
Tabel 3.51.	Pemenuhan Jam Wajib Pengembangan Pegawai minimal 20 JP/tahun Pegawai Puslatbang PKASN Tahun 2021	119
Tabel 3.52.	Capaian Kinerja IK : Indeks Kualitas Sarana dan Prasarana yang Modern	123
Tabel 3.53.	Capaian Kinerja IK : Nilai Pengawasan Internal Kearsipan LAN	125
Tabel 3.54.	Perbandingan Realisasi IK : Nilai pengawasan internal kearsipan LAN Tahun 2017-2021	125
Tabel 3.55.	Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Kearsipan (UK) II	126
Tabel 3.56.	Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Pengolah (UP) Bagian Umum	126
Tabel 3.57.	Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Pengolah (UP) Poksi Latbang	127
Tabel 3.58.	Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Pengolah (UP) Poksi Kajian	127
Tabel 3.59.	Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Pengolah (UP) BLPK	128
Tabel 3.60.	Tingkat Efisiensi Kinerja	129

Tabel 3.61.	Rencana Target Kinerja Kegiatan Puslatbang PKASN LAN Tahun 2022	133
Tabel 3.62.	Kontribusi Capaian Kinerja Puslatbang PKASN terhadap Capaian Output Program, Sasaran Program dan Sasaran Strategis LAN	134
Tabel 3.63.	Penyerapan Anggaran Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021	138
Tabel 3.64.	Konsistensi Penyerapan Anggaran terhadap Perencanaan Tahun 2021	140
Tabel 3.65.	Capaian Keluaran (Output) Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021	141
Tabel 3.66.	Efisiensi dan Nilai Efisiensi per Volume Output Kegiatan Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021	143
Tabel 3.67.	Capaian Sasaran Kegiatan (CSK) Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021	147
Tabel 3.68.	Nilai Kinerja Anggaran Aspek Manfaat dan Implementasi Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021	150
Tabel 3.69.	Capaian Kinerja Keuangan per-Program Tahun 2021	151
Tabel 3.70.	Capaian Kinerja Keuangan per-Rincian Output Tahun 2021	151
Tabel 3.71.	Capaian Realisasi Anggaran per-Sasaran Kegiatan 2021	153
Tabel 3.72.	Rincian Formasi Tenaga P3K di lingkungan Puslatbang PKASN tahun 2021	159

RINGKASAN EKSEKUTIF

Dalam pelaksanaan penyelenggaraan negara, salah satu perwujudan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah dokumen Laporan Kinerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 sebagai pengganti Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 29 Tahun 2010, menyebutkan bahwa: "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".

Dalam rangka pelaksanaan dari aturan tersebut di atas, pada akhir tahun 2021 Puslatbang PKASN menyusun Laporan Kinerja Tahun 2021. Kinerja Puslatbang PKASN pada tahun 2021, ditunjukkan dengan adanya capaian sejumlah Indikator Kinerja (IK) yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja Puslatbang PKASN.

Terdapat 8 (delapan) Sasaran Kegiatan yang dicapai melalui sejumlah kegiatan sepanjang tahun 2021. Untuk mengukur sejauh mana capaian sasaran tersebut, ditetapkan 16 (enambelas) Indikator Kinerja (IK) yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN. Kinerja Puslatbang PKASN dalam mencapai sasaran kegiatan sampai akhir tahun 2021 dapat dilihat dari tabel berikut:

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1. Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	1.1. Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2,1	2,42	115,24%
	1.2. Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	100%
2. Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	2.1. Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	96%	97,66%	101,73%
	2.2. Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	90%	96,60%	107,33%

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
	2.3. Indeks kepuasan peserta pelatihan	95	96,60	101,68%
3. Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	3.1. Persentase peserta pelatihan teknis, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	93%	100%	107,53%
	3.2. Indeks kepuasan peserta pelatihan	92	88,81	96,53%
4. Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	4.1. Persentase peserta Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	96%	98,28%	101,38%
	4.2. Indeks kepuasan peserta pelatihan	92,5	94,90	102,59%
5. Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	5.1. Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan <i>stakeholders</i>	90%	100%	111,11%
6. Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	6.1. Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	75	77,87	103,83%
	6.2. Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran	85	86,26	101,48%
	6.3. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	95	98,63	103,82%
7. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	7.1. Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun	100%	100%	100%
	7.2. Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	67	69,46	103,67%
8. Penguatan Kebijakan Kelembagaan	8.1. Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	90	97,5	108,33%

Pada tabel di atas bisa dilihat bahwa rumusan sasaran kegiatan ada 8 (delapan), yang terdiri dari : sasaran kegiatan 1 : “Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN” diturunkan ke dalam 2(dua) IK yang merepresentasikan kinerja kegiatan dari Poksi Kajian, Sasaran kegiatan 2 : “ Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi

kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas” diturunkan ke dalam 3 (tiga) IK yang merepresentasikan kinerja kegiatan dari Poksi Latbang terkait pengembangan kompetensi kepemimpinan. Sasaran kegiatan 3 : “ Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas” diturunkan ke dalam 2 (dua) IK yang merepresentasikan kinerja kegiatan dari Poksi Latbang terkait pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural. Sasaran kegiatan 4: “ Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas” diturunkan ke dalam 2 (dua) IK yang merepresentasikan kinerja kegiatan dari Poksi Latbang terkait pengembangan kader aparatur sipil negara (CPNS). Sasaran kegiatan 5: “ Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas” diturunkan ke dalam 1 (satu) IK yang merepresentasikan kinerja kegiatan dari BLPK. Sasaran kegiatan 6: “ Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja” diturunkan ke dalam 3 (tiga) IK yang merepresentasikan kinerja kegiatan dari Bagian Umum terkait layanan perencanaan, pelaksanaan kegiatan dan pelaporan kegiatan/keuangan. Sasaran kegiatan 7: “ Peningkatan kualitas sumber daya aparatur” diturunkan ke dalam 2 (dua) IK yang merepresentasikan kinerja kegiatan dari Bagian Umum terkait layanan manajemen Sumber daya Manusia (SDM) dan sarana prasarana. Dan terakhir sasaran kegiatan 8: “ Penguatan kebijakan kelembagaan” diturunkan ke dalam 1 (satu) IK yang merepresentasikan kinerja kegiatan dari Bagian Umum terkait pengelolaan kearsipan.

Capaian kinerja Puslatbang PKASN tahun 2021 bisa ditunjukkan dengan jelas pada table di atas, berdasarkan capaian dari setiap indikator kinerja di mana dari 16 (enam belas) indikator kinerja (IK) Puslatbang PKASN LAN, 15 (lima belas) IK berhasil mencapai target. Capaian IK tersebut jika diurutkan dari capaian tertinggi terdiri dari IK “Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN”, “Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan *stakeholders*”, “Nilai pengawasan internal kearsipan LAN”, “Persentase peserta pelatihan teknis dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan”, “Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan kepemimpinan yang berlanjut”, “Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja”, “ Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran”, “Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern”, “Indeks kepuasan peserta pelatihan”, terkait pelatihan dasar CPNS , “Persentase peserta

pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan”, “Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan”, “Indeks kepuasan peserta pelatihan” terkait pelatihan kepemimpinan, “Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran”, “Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun” dan terakhir “Kualifikasi jurnal yang diterbitkan”. Sedangkan “Indeks kepuasan peserta pelatihan” terkait pelatihan teknis dan sosial kultural menjadi satu-satunya IK yang tidak mencapai target.

Pengukuran kinerja Puslatbang PKASN juga dilakukan dengan melihat capaian nilai kinerja anggaran dari aspek Implementasi dan manfaat yang didasarkan pada Peraturan Menteri Keuangan Nomor 22/PMK.02/2021 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran Atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/ Lembaga. Hasil pengukuran tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Nilai Kinerja Anggaran Aspek Manfaat dan Implementasi							95,43%
No.	Aspek Implementasi	Nilai	Bobot	Nilai Akhir			
1	Penyerapan Anggaran	99,15%	9,70%	9,62%			
2	Konsistensi Penyerapan Anggaran terhadap Perencanaan	99,92%	18,20%	18,19%			
3	Capaian Rincian Output (CRO)	100,00%	43,50%	43,50%			
4	Nilai Efisiensi	52,31%	28,60%	14,96%			
Nilai Kinerja Atas Aspek Implementasi					86,26%	33,30%	28,73%
Nilai Kinerja Atas Aspek Manfaat					100,00%	66,70%	66,70%
Nilai Kinerja Anggaran Aspek Manfaat dan Implementasi							95,43%

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa capaian nilai kinerja anggaran Puslatbang PKASN atas aspek implementasi dan manfaat adalah 95,43% atau masuk dalam kategori **Sangat Baik**. Hal ini dapat dilihat dari rincian Aspek Implementasi yang terdiri dari Penyerapan Anggaran tahun 2021 di 99,15% dengan aspek Konsistensi Penyerapan Anggaran terhadap Perencanaannya di angka 99,92% dan nilai Capaian Rincian Output yang mencapai angka 100%.

BAB I | PENDAHULUAN

Pada bab ini disajikan penjelasan terkait latar belakang disusunnya Laporan Kinerja Puslatbang PKASN Tahun 2021, penjelasan umum organisasi meliputi struktur dan tata kerja organisasi, serta aspek strategis organisasi yang mendeskripsikan permasalahan utama (*strategic issues*) yang dihadapi berikut peran strategis organisasi Puslatbang PKASN (Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara).

A. Latar Belakang

Laporan Kinerja Puslatbang PKASN tahun 2021 merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada Puslatbang PKASN atas penggunaan anggaran. Penyusunan Laporan Kinerja ini mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara yang mengamanahkan adanya beberapa komponen atau dokumen yang harus disusun oleh setiap Instansi Pemerintah di Indonesia, yaitu rencana strategis (Renstra), perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja dan reviu dan evaluasi kinerja. Hal-hal tersebut di atas apabila disusun selaras dan terkait satu sama lain, akan menunjukkan dinamisasi kinerja sebuah instansi yang dapat dijadikan acuan dalam mengelola kinerja organisasi yang bersangkutan. Dinamisasi kinerja tersebut mencerminkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) terkait.

Laporan Kinerja yang disusun adalah laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2021 ini mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Dengan demikian laporan tersebut tentunya harus secara lengkap menunjukkan apa, mengapa, dan bagaimana suatu organisasi mengelola kinerjanya yang sudah direncanakan

dan ditetapkan sejak awal dalam tiga dokumen AKIP lainnya (Renstra, Renja, dan Perjanjian Kinerja).

Dalam rangka pertanggungjawaban atas pengelolaan kinerjanya, pada akhir tahun 2021 ini Puslatbang PKASN menyusun Laporan Kinerja Tahun 2021 sebagai bentuk akuntabilitas terhadap program kerja yang terdapat dalam dokumen Renstra Puslatbang PKASN dan Renstra LAN periode tahun 2020-2024. Laporan ini disusun sedemikian rupa dengan harapan dapat menggambarkan secara jelas apa, mengapa dan bagaimana upaya-upaya yang dilakukan oleh Puslatbang PKASN dalam mencapai tujuan dan sasarannya pada tahun pertama Renstra Puslatbang PKASN dan Renstra LAN periode tahun 2020-2024.

B. Tupoksi dan Struktur Organisasi Puslatbang PKASN LAN

1. Tugas Pokok dan Fungsi Puslatbang PKASN LAN

Mengikuti Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2019 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional, Puslatbang PKASN pada tahun 2020 melakukan langkah besar berupa reorganisasi terhadap struktur sebelumnya, salah satunya dengan melakukan penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional. Penyetaraan ini dilaksanakan dalam rangka melaksanakan kebijakan penyederhanaan birokrasi di lingkungan Lembaga Administrasi Negara yang berlaku sejak tanggal 18 Mei 2020 melalui Peraturan LAN Nomor 8 Tahun 2020 Tentang Organisasi dan Tata Kerja LAN.

Penyederhanaan birokrasi di lingkungan Puslatbang PKASN menyebabkan perubahan struktur, antara lain dihilangkannya jabatan administrator dan jabatan pengawas. Perubahan juga terjadi untuk mewujudkan optimalisasi pelayanan di bidang pemetaan kompetensi dan kapasitas sumber daya manusia aparatur, dan sebagai pelaksanaan penyederhanaan birokrasi di lingkungan Puslatbang PKASN dengan pembentukan Balai Layanan Pemetaan Kompetensi (BLPK) sesuai dengan Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pemetaan Kompetensi.

Puslatbang PKASN dipimpin oleh seorang Kepala Pusat yang bertanggung jawab kepada Kepala melalui Sekretaris Utama dan secara substantif dikoordinasikan oleh Deputi terkait. Tugas dan fungsi Puslatbang PKASN diatur dalam Peraturan LAN Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Uraian Fungsi Unit Kerja dan Koordinator Serta Subkoordinator Jabatan Fungsional di Lingkungan LAN dan Peraturan LAN Nomor 8 Tahun 2020 Tentang Organisasi dan Tata Kerja LAN.

Puslatbang PKASN mempunyai tugas melaksanakan pelatihan dan pengembangan ASN, serta pengkajian di bidang pemetaan kompetensi dan kapasitas ASN. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Puslatbang PKASN menyelenggarakan fungsi, sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan ASN;
- b. Pelaksanaan pengkajian dan inovasi pengembangan instrumen di bidang pemetaan kompetensi dan kapasitas ASN;
- c. Pelaksanaan urusan perencanaan, anggaran, sumber daya manusia dan kerumahtanggaan.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi “ pelaksanaan pelatihan dan pengembangan ASN” terdapat kelompok substansi (Poksi) Pelatihan dan Pengembangan (Latbang) yang dipimpin oleh seorang koordinator (Pejabat Fungsional Widyaiswara selaku koordinator). Sama halnya dengan tugas dan fungsi “Pelaksanaan pengkajian dan inovasi pengembangan instrumen di bidang pemetaan kompetensi dan kapasitas ASN”, terdapat kelompok substansi (Poksi) Kajian yang dipimpin oleh seorang koordinator (Pejabat Fungsional Peneliti selaku koordinator).

Elemen penting dari terlaksananya pelayanan di bidang pemetaan kompetensi dan kapasitas sumber daya manusia aparatur adalah keberadaan Balai Layanan Pemetaan Kompetensi (BLPK) di lingkungan Puslatbang PKASN. BLPK dipimpin oleh Kepala yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Puslatbang PKASN. Adapun yang menjadi tugas dari BLPK adalah melaksanakan layanan pemetaan kompetensi dan kapasitas bagi Pegawai ASN dan non-pegawai ASN. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, BLPK menyelenggarakan fungsi, sebagai berikut :

- a. Penyusunan rencana kegiatan dan anggaran;
- b. Pelaksanaan penilaian potensi dan penilaian kompetensi;
- c. Pemberian *feedback* (umpan balik) hasil penilaian potensi dan penilaian kompetensi;
- d. Pelaksanaan penyusunan instrumen penilaian potensi dan penilaian kompetensi;
- e. Pelaksanaan kerja sama di bidang pemetaan kompetensi dan kapasitas SDM aparatur;
- f. Evaluasi dan penyusunan laporan kegiatan pemetaan kompetensi dan kapasitas sumber daya manusia aparatur; dan
- g. Pelaksanaan urusan keuangan, sumber daya manusia aparatur, tata usaha, penatausahaan barang milik negara dan kerumahtangaan.

2. Struktur Organisasi PUSLATBANG PKASN LAN

Berdasarkan Peraturan LAN tentang Organisasi dan Tata Kelola LAN Nomor 8 Tahun 2020, susunan organisasi Puslatbang PKASN terdiri dari :

1. Kepala Pusat
2. Kepala Bagian Umum
3. Kelompok Jabatan Fungsional

Untuk Puslatbang PKASN terdapat beberapa pejabat fungsional, antara lain: a. Widyaiswara; b. Peneliti; c. Asesor SDM Aparatur d. Analis Kebijakan; e. Analis Kepegawaian; f. Analis Anggaran; g. Pranata Humas; h. Pustakawan; i. Arsiparis; j. Perencana dan k. Perawat.

Struktur Puslatbang PKASN tersebut disajikan pada gambar di bawah ini :

Gambar 1.1. Struktur Organisasi Puslatbang PKASN LAN Berdasarkan Peraturan LAN Nomor 8 Tahun 2020

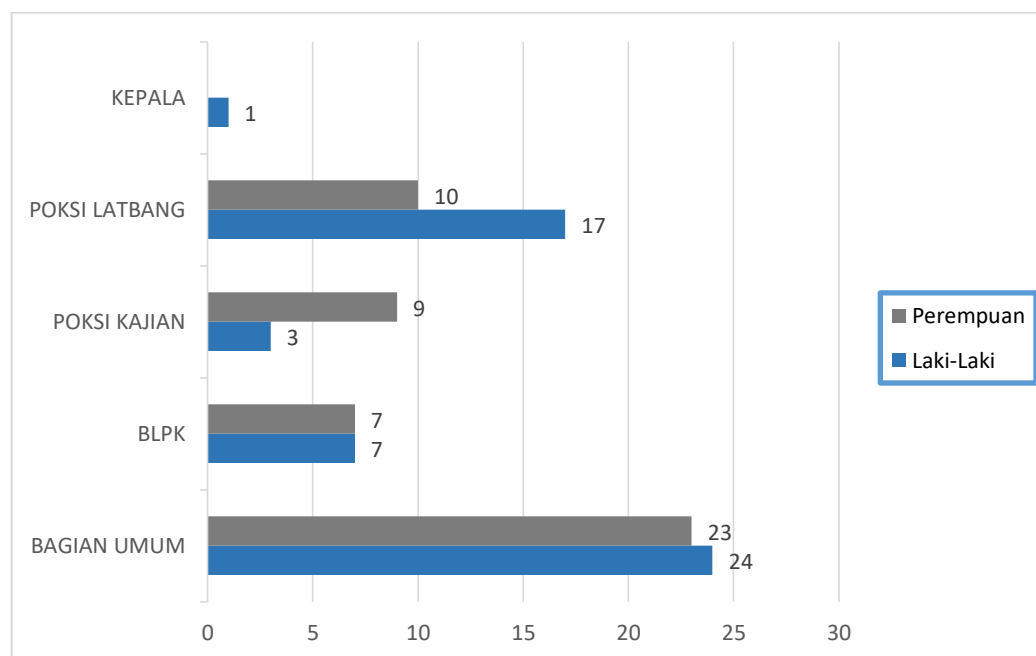


Gambar 1.2. Struktur Organisasi Balai Layanan Pemetaan Kompetensi Berdasarkan Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2020



Pada akhir tahun 2021, jumlah pegawai Puslatbang PKASN tercatat 101 orang, terdiri dari 52 pegawai laki-laki (51%) dan 49 pegawai wanita (49%), yang terdistribusikan ke Bagian Umum, BLPK, Poksi Latbang dan Poksi Kajian sebagai berikut:

Gambar 1.3. Grafik distribusi pegawai Puslatbang PKASN LAN

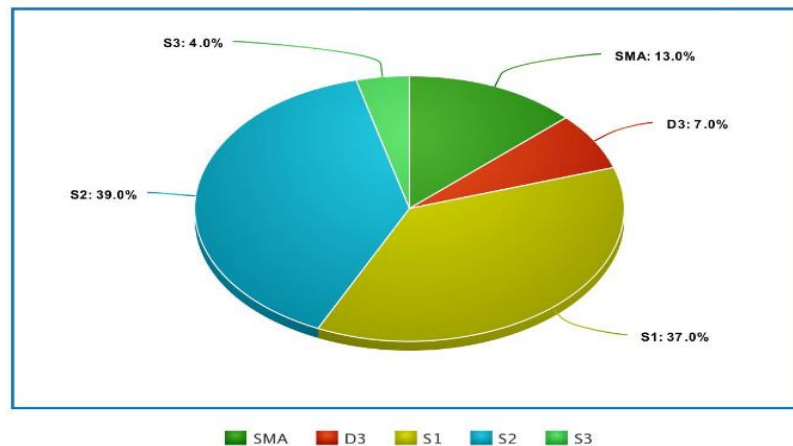


Sumber: Data Kepegawaian PUSLATBANG PKASN LAN Per Desember 2021

Dari 101 pegawai Puslatbang PKASN, selain 1 orang Kepala, 100 pegawai lainnya terdistribusi ke 2 kelompok substansi yaitu Poksi Latbang sebanyak 27 orang, Poksi Kajian sebanyak 12 orang dan Bagian Umum sebanyak 47 orang, juga BLPK sebanyak 14 orang. Lebih

lanjut kekuatan SDM Puslatbang PKASN berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 1.4. Grafik komposisi pegawai menurut Tingkat Pendidikan



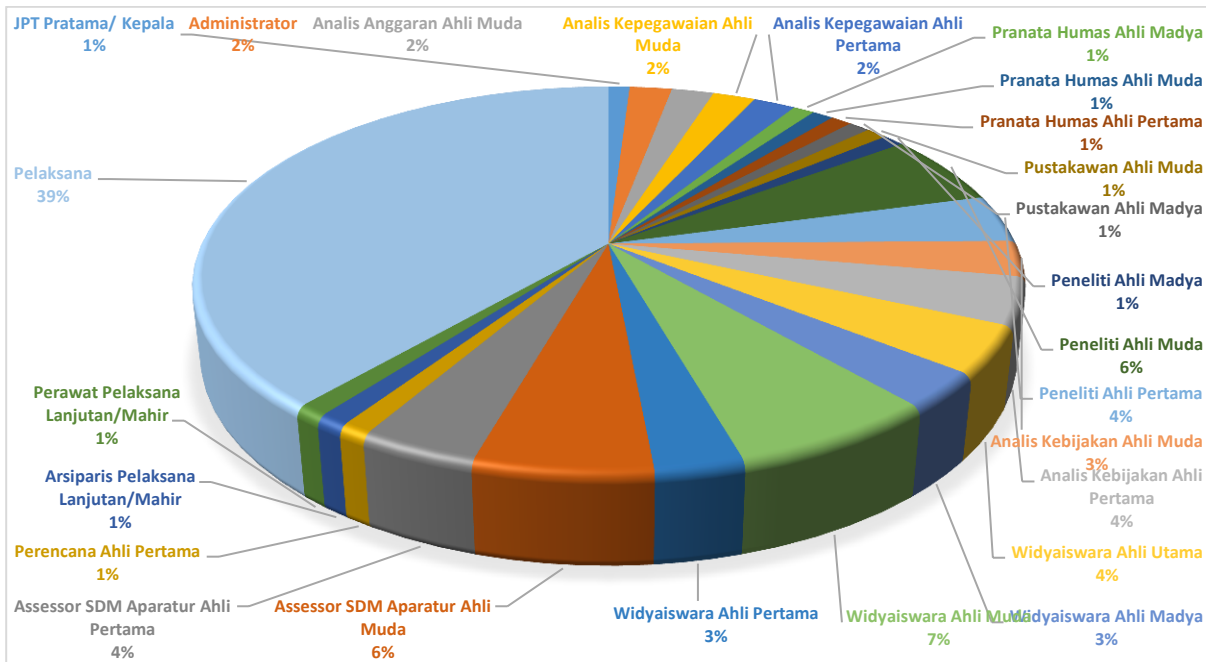
Sumber: Data Kepegawaian Puslatbang PKASN Per Desember 2021

Dari Gambar di atas terlihat bahwa berdasarkan tingkat pendidikan, SDM yang ada sudah cukup memadai untuk melaksanakan tupoksi saat ini. Untuk SDM yang berpendidikan S3 berjumlah 4 (empat) orang atau 4%, S2 sebanyak 40 orang atau 39%, S1 berjumlah 37 orang atau 37%. Sedangkan untuk SDM yang berpendidikan Diploma III berjumlah 7 orang atau 7%, SMA Sederajat berjumlah 13 orang atau 13%. Khusus untuk pegawai yang berpendidikan S1 sampai dengan S3 memiliki beragam bidang keahlian, yaitu :

- Tingkat pendidikan S1 terdapat bidang keahlian seperti Administrasi Negara, Ilmu Pemerintahan, MSDM, Administrasi Bisnis, Psikologi, Hukum, Teknik Informatika, Akuntansi, Sosiologi, Manajemen, Sistem Informasi Manajemen, Keperawatan, dll.
- Tingkat pendidikan S2 terdapat bidang keahlian seperti Ekonomi, Administrasi Publik, Kebijakan Publik, MSDM, Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis, Administrasi Negara, Administrasi Pendidikan, Psikologi, Manajemen, Manajemen Sistem Informasi Bisnis, dan Penggunaan Tanah dan Rencana Pengelolaan Sumber Daya.
- Tingkat S3 terdapat bidang keahlian Hukum, Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup, Ekonomi Pembangunan, Hukum, Administrasi Publik dan Sistem Informasi Manajemen.

Selanjutnya apabila jumlah SDM dilihat dari Jabatannya maka dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 1.5. Grafik komposisi pegawai menurut Jabatan (Struktural/ Fungsional/Pelaksana)



Sumber: Data Kepegawaian Puslatbang PKASN LAN per Desember 2021

Dari grafik di atas menunjukkan jenis jabatan yang ada di Puslatbang PKASN, terdapat 3 Orang Pejabat struktural, 59 Orang Pejabat Fungsional dan 39 orang merupakan Pelaksana. Jabatan Fungsional yang ada di Puslatbang PKASN antara lain meliputi Widyaiswara, Peneliti, Asesor SDM Aparatur, Analisis Kebijakan, Analisis Anggaran, Analisis Kepegawaian, Perencana, Arsiparis, Pustakawan, Pranata Humas, dan Perawat.

C. Isu-isu Strategis dan Peran Puslatbang PKASN LAN

Pandemi Covid-19 yang sudah berlangsung lebih dari 2 tahun belakangan ini sebenarnya sudah banyak menuntut adanya adaptasi pola kerja, proses bisnis serta layanan publik yang diselenggarakan LAN khususnya Puslatbang PKASN. Adaptasi penggunaan teknologi informasi sebagai salah satu contoh, setiap bentuk proses kerja baik bersinggungan dengan layanan kepada stakeholder melalui unit-unit lini, yakni layanan pemetaan kompetensi, layanan

pelatihan dan pengembangan, layanan kajian maupun layanan kepada stakeholder internal telah ditransformasikan dalam bentuk *paperless* dan berbasis jaringan. Adaptasi tersebut dapat dibidang berjalan dengan semestinya kendati tetap disertai dinamika penyempurnaan baik secara substantif maupun teknis. Tahun 2021, disamping masih tetap dituntut untuk menjalankan sistem teknologi informasi dalam beberapa layanan, Puslatbang PKASN juga harus mulai mengatur strategi dalam mensikapi komposisi SDM yang memasuki era profesionalisme aparatur sejalan dengan semangat penyederhanaan birokrasi yang semakin terasa ritme kerjanya. Komposisi SDM yang dalam beberapa aspek produktivitasnya didominasi oleh generasi milenial menuntut adanya perubahan pola/mekanisme kerja di lingkungan Puslatbang PKASN. Pada kurun tahun 2020 s.d 2021 sebanyak 11 Orang PNS Puslatbang PKASN purna tugas. Dari sekian pegawai purna tugas tersebut, diantaranya memegang peran dan tugas yang tergolong teknis sebagai bagian dari pola kerja yang selama ini mendukung proses bisnis Puslatbang PKASN. Pada periode yang sama, komposisi PNS dengan Jabatan Fungsional di lingkungan Puslatbang PKASN mengalami peningkatan yang cukup signifikan, sehingga menuntut adanya pengelolaan kinerja yang lebih tepat sasaran serta efektif pada ranah-ranah profesionalisme nya. Tentu saja hal ini patut menjadi perhatian bersama, dengan kenyataan juga bahwa pada tahun 2022 kebutuhan formasi pegawai baru hanya dibuka melalui jalur P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak) dan itu pun pada formasi Jabatan Fungsional. Puslatbang PKASN harus mampu mengelola kondisi ini sebagai peluang dan potensi membangun tata kelola kerja yang mampu mendudukan pegawai pada posisi yang tepat dan produktif (*the right man on the right place*). Adanya wadah-wadah koordinasi baik pada tataran semi struktur seperti Kelompok Kerja (Pokja), Kelompok Fungsi (Poksi) serta wadah komunikasi informal seperti forum Jabatan Fungsional semakin dikembangkan pada tahun 2021 untuk memperkuat kontribusi kelompok-kelompok JF terhadap proses bisnis Puslatbang PKASN.

D. Sistematika Penyajian Laporan

Pada dasarnya Laporan Akuntabilitas Kinerja ini menginformasikan tentang pencapaian kinerja Puslatbang PKASN LAN pada tahun kedua periode Renstra LAN Tahun 2020-2024, yang

dilakukan dengan membandingkan hasil capaian kinerja tahun 2021 dengan target-target dalam Rencana Kinerja dan Perjanjian Kinerja 2021 sebagai tolok ukur keberhasilan tahunan organisasi. Selain itu, untuk melihat perkembangan capaian kinerja tahunan maka hasil capaian kinerja tahun 2021 dibandingkan pula dengan tahun-tahun sebelumnya. Hasil analisis ini menjadi bahan untuk dilakukannya identifikasi dan antisipasi lebih awal terhadap sejumlah celah yang memerlukan perbaikan kinerja di masa yang akan datang.

Berdasarkan pola pikir tersebut dan merujuk pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014, maka sistematika penyajian laporan Akuntabilitas Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1.Sistematika Penyajian Laporan Kinerja

IKHTISAR EKSEKUTIF		Menyajikan ringkasan dari keseluruhan Laporan Kinerja Puslatbang PKASN tahun 2021
BAB I	PENDAHULUAN	Penjelasan umum organisasi dengan menekankan aspek strategis organisasi, dan peran organisasi terkait permasalahan utama (isu strategis) yang sedang berkembang
BAB II	PERENCANAAN KINERJA	<ol style="list-style-type: none"> a. Ikhtisar Perjanjian Puslatbang PKASN, memuat daftar indikator kinerja yang diperjanjikan yang akan dilaporkan pencapaiannya b. Hubungan Kinerja, memuat keterkaitan informasi kinerja Puslatbang PKASN dengan informasi kinerja LAN
BAB III	AKUNTABILITAS KINERJA	<p>Menguraikan hasil pengukuran kinerja, sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Capaian Kinerja Puslatbang PKASN, didalamnya membandingkan antara: <ul style="list-style-type: none"> • Target dan realisasi Kinerja tahun 2021 • Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir • Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam renstra Puslatbang PKASN • Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

		<ul style="list-style-type: none"> • Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya • Analisis program kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja • Target tahun 2022 dan akan tercantum dalam Perjanjian Kinerja tahun 2022 <p>b. Kinerja Anggaran, pada sub bab ini diuraikan nilai kinerja anggaran Puslatbang PKASN yang terdiri dari kinerja anggaran aspek implementasi, kinerja anggaran aspek manfaat dan nilai akhir kinerja anggaran.</p> <p>c. Upaya Penguatan Akuntabilitas Kinerja, yang memuat langkah-langkah penguatan Akuntabilitas Kinerja di lingkungan Puslatbang PKASN yang dilakukan sebagai tindak lanjut atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Unit Kerja oleh Inspektorat tahun sebelumnya dan langkah-langkah perbaikan kinerja</p>
BAB IV	PENUTUP	Menguraikan kesimpulan umum atas capaian kinerja Puslatbang PKASN serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya
LAMPIRAN – LAMPIRAN <ul style="list-style-type: none"> - Perjanjian kinerja - Matriks Penyelarasan Kinerja - Dokumen pendukung lainnya 		

BAB II | PERENCANAAN KINERJA

Bab mengenai Perencanaan Kinerja, memuat uraian mengenai rencana strategis (Renstra), kebijakan dan program, dan perjanjian kinerja. Renstra yang menjadi rujukan dalam laporan ini adalah Renstra Lembaga Administrasi Negara Periode tahun 2020-2024. Seperti dalam Renstra Organisasi Pemerintah pada umumnya, Renstra LAN memuat visi, misi, tujuan dan sasaran serta indikator kinerja utama (IKU). Adapun Perjanjian Kinerja berisi paparan tentang indikator dan target kinerja yang akan dicapai oleh Puslatbang PKASN LAN pada tahun 2021.

Berdasarkan Perka LAN no 25 tahun 2020, disebutkan bahwa penyusunan Renstra untuk setingkat JPT Pratama tidak perlu membuat visi baru tetapi dapat mengacu kepada visi LAN. Dengan demikian visi Puslatbang PKASN sebagai Unit setingkat JPT Pratama mengacu kepada visi LAN yang ditetapkan untuk periode 2020-2024 adalah:

“ Sebagai Institusi Pembelajar Berkelas Dunia Yang Mampu Menjadi Penggerak Utama Dalam Mewujudkan *World Class Government* untuk Mendukung Visi Indonesia Maju yang berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”.

Visi tersebut di atas akan menjadi pedoman bagi LAN termasuk Puslatbang PKASN dalam memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan kapasitas aparatur Negara dan sistem administrasi Negara guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik melalui empat elemen utama :

1. Sebagai institusi pembelajar kelas dunia;
2. Yang Mampu Menjadi Penggerak Utama;
3. *World Class Government*;
4. Visi Indonesia Maju yang berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

Penjelasan dari setiap elemen utama di atas adalah :

1. Sebagai Institusi Pembelajar Berkelas Dunia:

Insan LAN yang menyadari pentingnya peningkatan kapasitas diri dan organisasi serta berkomitmen untuk terus menerus belajar hal-hal baru, baik konsepsi, kebijakan, perkembangan kondisi regional dan global maupun isu-isu aktual dan proyeksi ke depan, sehingga LAN mampu merespon dan adaptif terhadap kebutuhan pembangunan nasional. LAN bergerak untuk mendukung pemerintahan yang profesional, berintegritas tinggi, dan berwawasan global yang mampu menyelenggarakan pelayanan prima kepada masyarakat dan manajemen pemerintahan yang demokratis agar mampu menghadapi tantangan pada abad ke-21 melalui tata pemerintahan yang baik.

2. Yang Mampu Menjadi Penggerak Utama:

Penggerak Utama dalam arti LAN sebagai Pembina Diklat, Pembina Widyaiswara dan Pembina Analis Kebijakan, mengambil peran strategis dalam mengakselerasi pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan nasional serta menjadi mitra yang andal bagi instansi pemerintah dan non-pemerintah dalam pengembangan administrasi negara melalui pengembangan kualitas kebijakan dan SDM kediklatan maupun Analis kebijakan.

3. *World Class Government*:

World Class Government diwujudkan melalui pengembangan kompetensi aparatur, Kebijakan dan inovasi Administrasi Negara yang berkualitas. Dalam hal ini, LAN berperan sebagai lembaga *think tank* yang memberikan saran dan rekomendasi kebijakan dan inovasi administrasi negara, Pengembangan standar kualitas pendidikan dan pelatihan SDM Aparatur, pembinaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kompetensi SDM Aparatur. Hal ini berdasarkan ketentuan Pasal 43 UU ASN dan Perpres Nomor 79 tahun 2018 tentang LAN. Mewujudkan *World Class Government* tentunya harus didasari oleh institusi yang mampu menghadapi tantangan pada abad ke-21, LAN terus berupaya menghadirkan Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara yang berkualitas dan mampu adaptif dengan perubahan-perubahan yang akan terjadi sehingga mampu melahirkan SDM Aparatur yang Unggul yang mampu mewujudkan *World Class Government*.

4. Visi Indonesia Maju yang berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong

LAN senantiasa mendukung Visi Misi yang akan dilaksanakan pada periode Kepemimpinan Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden K.H. Ma'ruf Amin tahun 2020-2024. Visi Misi tersebut tertuang dalam dokumen RPJMN 2020-2024 yang disusun berdasarkan arahan RPJPN 2005-2025.

Dalam upaya mewujudkan visi di atas, maka disusun misi yang merupakan langkah-langkah operasional yang harus dilakukan. Berikut ini adalah misi yang dirumuskan Puslatbang PKASN LAN 2020-2024 yaitu :

1. Mengembangkan peran sebagai fasilitator dan inisiator utama serta mitra strategis dalam pengembangan kompetensi ASN;
2. Mengembangkan peran sebagai mitra strategis dalam pengkajian dan pelaksanaan pemetaan kompetensi;
3. Meningkatkan kapasitas Sumber daya Puslatbang PKASN melalui pengembangan budaya organisasi pembelajar.

Adapun rumusan tujuan merupakan hasil yang ingin dicapai dalam rangka mewujudkan visi LAN 2020-2024 sebagai berikut :

1. Terwujudnya pemetaan dan pengembangan kompetensi yang berstandar Internasional;
2. Terwujudnya pengelolaan sumber daya dalam rangka pengembangan kompetensi.

Dalam upaya pencapaian tujuan di atas, Puslatbang PKASN LAN menetapkan berbagai strategi pelaksanaan program dan kegiatan dengan berdasarkan hasil analisis terhadap kondisi lingkungan strategis internal maupun eksternal, dalam upaya memberikan pelayanan yang prima kepada Pemerintah Daerah yang menjadi *external stakeholders*-nya dan peningkatan kapasitas internal organisasi. Berikut ini adalah beberapa kegiatan yang dirumuskan :

- Pembuatan media *audio-visual* untuk tema: materi pembelajaran pelatihan dan pengembangan (latbang), *how-to* pengelolaan administrasi yg berprestasi, promosi sewa sarana prasarana, pengelolaan Jabatan Fungsional (JF) Widyaiswara dan Analisis Kebijakan;

- Menyusun standar kompetensi pengelolaan administrasi sebagai langkah awal regenerasi internal pengelola administrasi, menerima dan mengirimkan magang/studi banding pengelola administrasi;
- Menyusun paket penyewaan aset agar sesuai kebutuhan masyarakat umum, meningkatkan marketing, melakukan pemeliharaan aset;
- Pengembangan metodologi pemetaan kompetensi berbasis IT sebagai langkah meningkatkan efektivitas, efisiensi dan menjamin kemanfaatan hasil;
- Mengoptimalkan efektifitas penggunaan teknologi informasi dalam penyelenggaraan pelatihan dengan memanfaatkan dan menambahkan sarana yang lebih canggih;
- Memberikan pelayanan secara optimal di dalam penyelenggaraan dengan memberikan pelatihan yang relevan dengan penyelenggaraan pelatihan juga meningkatkan kemampuan penguasaan teknologi informasi di dalam penyelenggaraan pelatihan;
- Mendorong dan memberi insentif penulisan ilmiah antar JF yang berbeda;
- Mempromosikan video pelatihan dan pengembangan (latbang) untuk memperkuat *positioning* latbang LAN;
- Memperkuat lobi dengan manajemen LAN Pusat dan memperkuat manajemen risiko kegiatan;
- Penguatan jejaring (paguyuban) sesuai dengan proses bisnis layanan bidang pemetaan kompetensi dalam bentuk forum pertemuan lokakarya atau diseminasi hasil kajian;
- Meningkatkan koordinasi dan komunikasi dengan pusat pembinaan program dan kebijakan kompetensi terkait kebijakan terbaru yang sudah ditetapkan;
- Mengidentifikasi keunggulan Sumber Daya Manusia Puslatbang PKASN secara menyeluruh, mentransfer menjadi kurikulum, dan membuat jadwal pengembangan kompetensi non-klasikal untuk keperluan transfer kompetensi;
- Membuat kebijakan penguatan minat baca-tulis (ilmiah), memisahkan antara penulisan utk JF dengan pelaksana, memperkuat dengan penghargaan;
- Membuat *talent pool* khusus untuk tenaga administrasi;

- Menunjuk koordinator tim (SDM, pengadaan barang/jasa, BMN, dsb.) yang salah satu tugas pentingnya adalah mereview dokumen (perencanaan/keuangan/kontrak/dsb.);
- Penguatan publikasi terhadap hasil kajian dan juga *up-dating* layanan penilaian kompetensi kepada publik (*stakeholders* dan calon *stakeholders*);
- Mengusulkan dan mengangkat widyaiswara sesuai jenjang dengan memperhatikan kompetensi dari para widyaiswara tersebut;
- Pemberian insentif bagi resensi buku dan tulisan ilmiah yang berprestasi serta manfaat;
- Melatih tenaga *outsourcing* yang potensial mengerjakan tugas teknis, termasuk penilaian kinerjanya;
- Menambah porsi kegiatan bersama se-Puslatbang, salah satunya olah raga;
- Penguatan Kapasitas secara mandiri dalam IHT dengan melibatkan kolaborasi antar Jabatan Fungsional yang ada di lingkungan Puslatbang untuk peningkatan kualitas layanan.
- Menjalin hubungan dengan pihak swasta dan BUMN dengan lebih intens terkait dengan peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan internal.

A. Ikhtisar Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN LAN

Perjanjian Kinerja merupakan 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. Pada Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN berisikan penugasan dari Kepala LAN kepada Kepala Puslatbang PKASN. Melalui perjanjian ini maka terwujudlah komitmen dan kesepakatan antara Kepala LAN sebagai pemberi amanah dan Kepala Puslatbang PKASN sebagai penerima 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 *outcome* yang

dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Tujuan disusunnya Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN adalah :

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara Kepala LAN dan Kepala Puslatbang PKASN untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur;
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi;
4. Sebagai dasar bagi Kepala LAN untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja Puslatbang PKASN;
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai

Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN tahun 2021 disusun dengan mengikuti *cascading* kinerja dan penganggaran pada Matriks Kinerja dan Kerangka Pendanaan pada lampiran Renstra Puslatbang PKASN LAN tahun 2021-2024. Namun dengan adanya Peraturan Kepala LAN No. 8 tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama Lembaga Administrasi Negara Tahun 2021-2024 terdapat beberapa perubahan pada perjanjian kinerja tahun 2021 jika dibandingkan dengan Perjanjian Kinerja tahun 2020. Pertama, perubahan pada rumusan sasaran kegiatan berupa penambahan sasaran kegiatan dari 5 (lima) sasaran kegiatan di tahun 2020 menjadi 8 (delapan) sasaran kegiatan di tahun 2021, dengan dirumuskannya secara lebih spesifik untuk sasaran kegiatan terkait Indikator Kinerja (IK) setiap jenis pelatihan (kepemimpinan/teknis sosial kultural/pelatihan dasar CPNS) dan sasaran kegiatan terkait Indikator Kinerja (IK) dari kesekretariatan mengikuti struktur kegiatan pada RSPP (Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran). Kedua, bertambahnya rumusan IK dari semula 13 (tigabelas) IK di tahun 2020 menjadi 16 (enam belas) IK di tahun 2021 karena adanya rumusan IK terkait “Indeks Kepuasan Pelatihan” yang pengukuran semula di tahun 2020 merupakan IK untuk semua jenis pelatihan menjadi per jenis pelatihan di tahun 2021, dan terdapat penambahan IK terkait “Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern” di tahun 2021. Berikut ini adalah Perjanjian

Kinerja Puslatbang PKASN LAN tahun 2021 dengan definisi operasional yang mengacu kepada Peraturan Kepala LAN No. 8 tahun 2021.

Tabel 2.1.
Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021
Sesuai Peraturan Kepala LAN Nomor 8 Tahun 2021

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN KEGIATAN	DEFINISI DAN CARA PENGUKURAN
1. Termanfaatnya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	1.1. Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	Kemanfaatan kajian diukur sesuai dengan Peraturan Kepala LAN tentang Pedoman Pengukuran Kemanfaatan Hasil Kajian Di Lingkungan LAN. Kajian yang diukur adalah hasil kajian mulai tahun 2019
	1.2. Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Kualifikasi publikasi ilmiah secara berkala dalam bentuk artikel yang dikompilasi dalam format jurnal yang bersifat nasional
2. Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	2.1. Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	Dilaksanakan dengan survei peningkatan perilaku alumni pelatihan manajerial (dilakukan 6-12 bulan setelah pelatihan berakhir)
	2.2. Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	Persentase hasil survei keberlanjutan proyek perubahan (untuk PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) dari alumni PKN Tingkat I, PKN Tingkat II, PKA dan PKP setelah menyelesaikan pelatihan minimal 1 (satu) tahun
	2.3. Indeks kepuasan peserta pelatihan	Rata-rata hasil survei kepuasan peserta pelatihan
3. Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	3.1. Persentase peserta pelatihan teknis, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	Dilaksanakan dengan survei peningkatan perilaku alumni pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural (dilakukan 3-12 bulan setelah pelatihan berakhir)
	3.2. Indeks kepuasan peserta pelatihan	Rata-rata hasil survei kepuasan peserta pelatihan
4. Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	4.1. Persentase peserta Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	Dilaksanakan dengan survei peningkatan perilaku alumni pelatihan dasar CPNS (dilakukan 6-12 bulan setelah pelatihan berakhir)
	4.2. Indeks kepuasan peserta pelatihan	Rata-rata hasil survei kepuasan peserta pelatihan

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN KEGIATAN	DEFINISI DAN CARA PENGUKURAN
5. Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	5.1. Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan <i>stakeholders</i>	<p>Hasil survei kemanfaatan hasil pemetaan kompetensi dan potensi oleh instansi pengirim (<i>stakeholders</i>)</p> <p>Diukur melalui rumus sebagai berikut:</p> $\frac{I_m}{I_k} \times 100\%$ <p>I_m = jumlah instansi yang memanfaatkan hasil pemetaan kompetensi dan/atau potensi I_k = jumlah instansi yang melakukan pemetaan kompetensi dan/atau potensi di Puslatbang PKASN</p>
6. Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	6.1. Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	Merupakan nilai mutakhir hasil Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang dilakukan oleh Inspektorat
	6.2. Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran	Merupakan nilai mutakhir hasil evaluasi kinerja anggaran atas aspek implementasi Satker Puslatbang PKASN berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan yang mengatur mengenai pengukuran dan evaluasi kinerja anggaran atas pelaksanaan rencana kerja dan anggaran Kementerian Negara/Lembaga (PMK No. 22/PMK.02/2021)
	6.3. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	Merupakan nilai mutakhir hasil pengukuran indikator kinerja pelaksanaan anggaran Puslatbang PKASN berdasarkan Peraturan Dirjen Perbendaharaan yang mengatur mengenai petunjuk teknis penilaian indikator kinerja pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian Negara/Lembaga (Perdirjen Perbendaharaan Nomor 4/PB/2021)
7. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	7.1. Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun	<p>Diukur melalui rumus sebagai berikut:</p> $\frac{\sum \text{Pegawai yg min 20JP}}{\text{Total Pegawai}} \times 100\%$
	7.2. Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	<p>Diukur melalui rumus sebagai berikut: $(SKI \times 0,3) + (SKE \times 0,3) + (DRSP \times 0,4)$ SKI = hasil Survei Kepuasan Internal (Pegawai LAN) atas sarana dan prasarana Satuan Kerja Puslatbang PKASN SKE = Survei Kepuasan Eksternal (Peserta Pelatihan, Pengguna <i>Assessment</i> dan <i>Stakeholders</i> lainnya) atas sarana dan prasarana Satuan Kerja Puslatbang PKASN DRSP = (Daftar Rencana Sarana dan Prasarana) diukur dari perbandingan hasil identifikasi kebutuhan setiap tahun dengan realisasi</p>

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN KEGIATAN	DEFINISI DAN CARA PENGUKURAN
		<p>pemenuhan di tahun berjalan dalam mewujudkan sarana dan prasarana aparatur Satuan Kerja Puslatbang PKASN yang modern.</p> <p>Nilai akhir dari penghitungan formula di atas dikonversi sebagai berikut.</p> <p>90 – 100 = Sangat Memadai 75 – 89,99 = Memadai 60 – 74,99 = Cukup Memadai 0 – 59,99 = Kurang Memadai</p>
8. Penguatan Kebijakan Kelembagaan	8.1. Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	Nilai mutakhir hasil pengawasan kearsipan internal yang dilakukan oleh Tim Pengawas Kearsipan Internal

Sumber : Peraturan Kepala LAN nomor 8 tahun 2021

Pada tabel di atas bisa dilihat bahwa rumusan sasaran kegiatan ada 8 (delapan) yaitu sasaran kegiatan 1 : “Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN” diturunkan ke dalam 2 (dua) IK yang merepresentasikan kinerja kegiatan dari Poksi Kajian, Sasaran kegiatan 2 : “ Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas” diturunkan ke dalam 3 (tiga) IK yang merepresentasikan kinerja kegiatan dari Poksi Latbang terkait pengembangan kompetensi kepemimpinan. Sasaran kegiatan 3 : “ Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas” diturunkan ke dalam 2 (dua) IK yang merepresentasikan kinerja kegiatan dari Poksi Latbang terkait pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural. Sasaran kegiatan 4: “ Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas” diturunkan ke dalam 2 (dua) IK yang merepresentasikan kinerja kegiatan dari Poksi Latbang terkait pengembangan kader aparatur sipil negara (CPNS). Sasaran kegiatan 5: “ Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas” diturunkan ke dalam 1 (satu) IK yang merepresentasikan kinerja kegiatan dari BLPK. Sasaran kegiatan 6: “ Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja” diturunkan ke dalam 3 (tiga) IK yang merepresentasikan kinerja kegiatan dari Bagian Umum terkait layanan perencanaan, pelaksanaan kegiatan dan pelaporan kegiatan/keuangan. Sasaran kegiatan 7: “ Peningkatan

kualitas sumber daya aparatur” diturunkan ke dalam 2 (dua) IK yang merepresentasikan kinerja kegiatan dari Bagian Umum terkait layanan manajemen Sumber daya Manusia (SDM) dan sarana prasarana. Dan terakhir Sasaran kegiatan 8: “ Penguatan kebijakan kelembagaan” diturunkan ke dalam 1 (satu) IK yang merepresentasikan kinerja kegiatan dari Bagian Umum terkait pengelolaan kearsipan. Dengan demikian, Perjanjian Kinerja pada tabel 2.2. di atas menjadi dokumen untuk pengukuran kinerja Puslatbang PKASN tahun 2021.

Pada bulan Oktober 2021 dilakukan revisi target pada beberapa IK Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN yang disusun di awal tahun 2021, dengan perubahan sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel 2.2.
Perubahan target Kinerja
Pada Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA (IK)	TARGET AWAL	TARGET REVISI
1. Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	1.1. Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2.1	2.1
	1.2. Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional
2. Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	2.1. Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	96	96
	2.2. Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	55	90
	2.3. Indeks kepuasan peserta pelatihan	85	95
3. Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	3.1. Persentase peserta pelatihan teknis, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	85	93
	3.2. Indeks kepuasan peserta pelatihan	85	92
4. Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	4.1. Persentase peserta Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	96	96
	4.2. Indeks kepuasan peserta pelatihan	85	92,5

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA (IK)	TARGET AWAL	TARGET REVISI
5. Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	5.1. Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan <i>stakeholders</i>	75	90
6. Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja 7. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	6.1. Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	68	75
	6.2. Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran	89	85
	6.3. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	98	95
	7.1. Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun	93	100
	7.2. Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	67	67
8. Penguatan Kebijakan Kelembagaan	8.1. Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	80	90

Sumber : Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN LAN 2021

Pada tabel 2.2. di atas nampak bahwa dilakukan revisi target untuk beberapa IK yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan di Poksi Latbang, BLPK dan Bagian Umum. Revisi dilakukan dengan mempertimbangkan hasil sementara di Triwulan III tahun 2021 untuk capaian IK yang dilakukan pengukuran secara rutin sepanjang tahun 2021, capaian IK serupa di laporan kinerja tahun 2020 dan beberapa kebijakan yang baru diimplementasikan di tahun 2021 seperti penetapan bobot yang tertinggi untuk indikator capaian output untuk penghitungan nilai IKPA. Dengan adanya revisi target IK maka dilakukan revisi terhadap dokumen perjanjian kinerja tahun 2021. Revisi Perjanjian Kinerja sangat dimungkinkan untuk dilakukan mengingat dalam Permenpan RB nomor 53 tahun 2014 disebutkan bahwa Perjanjian Kinerja dapat direvisi atau disesuaikan dalam hal terjadi kondisi sebagai berikut : (a) Terjadi pergantian atau mutasi pejabat; (b) Perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran (perubahan program, kegiatan dan alokasi anggaran); (c) Perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran.

B. Hubungan Kinerja

Adanya keterkaitan antara informasi kinerja terkait sasaran dan indikator kinerja dari unit kerja dengan informasi kinerja lembaga dan unit kerja yang lebih tinggi merupakan suatu keharusan untuk memastikan bahwa suatu program yang dicanangkan suatu lembaga akan didukung penuh oleh unit-unit yang ada di bawahnya bahkan didukung oleh semua pegawai. Dengan adanya Permenpan nomor 8 tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil, mulai bulan Juli 2021 semua pegawai harus menyusun SKP (Sasaran Kerja Pegawai) masing-masing dengan rumusan kinerja yang merupakan hasil *cascading* dari Perjanjian kinerja jabatan tinggi pratama hingga atasan langsung pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian keberhasilan dari program akan lebih terukur dan targetnya akan tercapai. Tabel berikut akan menunjukkan keterkaitan antara Indikator Kinerja Puslatbang PKASN LAN dengan kedeputian terkait yang ada di atasnya hingga dengan Indikator Kinerja LAN.

Tabel 2.3.
Keterkaitan Kinerja Puslatbang PKASN LAN hingga Kinerja LAN
berdasarkan Peraturan kepala LAN No 8 Tahun 2021
tentang Indikator Kinerja Utama Lembaga Administrasi negara Tahun 2021-2024

Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Program	Output dan Indikator Kinerja Output Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan
Sasaran Strategis: Terwujudnya Institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan <i>World Class Government</i> Indikator Kinerja Sasaran Strategis: 1. Persentase rekomendasi kebijakan hasil	Sasaran Program: Terwujudnya kebijakan, pembinaan profesi dan tata kelola ASN yang Berkualitas Indikator Kinerja Sasaran Program: 1. Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	Output Program: Rekomendasi kebijakan dan inovasi administrasi negara Indikator Kinerja Output Program: Rata-rata nilai kemanfaatan kajian administrasi negara	Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN
		Output Program: Kualitas kebijakan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN yang terjamin		Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas

Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Program	Output dan Indikator Kinerja Output Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan
kajian LAN dengan kategori "Sangat Bermanfaat" 2. <i>Training rate</i> pengembangan kompetensi ASN 3. Persentase keberlanjutan proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) dari alumni pelatihan struktural kepemimpinan	2. Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan pengetahuan 3. Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan pengetahuan 4. Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural yang mengalami peningkatan pengetahuan 5. Persentase proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan struktural kepemimpinan yang berlanjut	Indikator Kinerja Output Program: 1. Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan pengetahuan 2. Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan pengetahuan 3. Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural yang mengalami peningkatan pengetahuan 4. Persentase proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan struktural kepemimpinan yang berlanjut 5. Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi dengan kualifikasi minimal cukup optimal		dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut Indeks kepuasan peserta pelatihan (<i>untuk Pelatihan kepemimpinan</i>)
			Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase peserta Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan Indeks kepuasan peserta pelatihan (<i>untuk pelatihan dasar CPNS</i>)
			Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan Indeks kepuasan peserta pelatihan (<i>untuk pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural</i>)
			Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan <i>stakeholders</i>
Sasaran Strategis: Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang	Sasaran Program: Tata kelola internal yang	Output Program: Tata kelola internal yang berkinerja tinggi di lingkungan LAN	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Program	Output dan Indikator Kinerja Output Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan
berkinerja tinggi Indikator Kinerja Sasaran Strategis: 1. Predikat hasil evaluasi RB LAN 2. Opini BPK atas Laporan Keuangan LAN 3. Indeks profesionalitas ASN LAN 4. Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern	berkinerja tinggi Indikator Kinerja Sasaran Program: 1. Nilai Evaluasi AKIP LAN 2. Nilai Kinerja JPT Madya 3. Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran JPT Madya 4. Persentase pegawai LAN yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun 5. Predikat penilaian hasil pengawasan kearsipan 6. Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern	Indikator Kinerja Output Program: 1. Rata-rata nilai evaluasi akuntabilitas kinerja LAN 2. Rata-rata nilai Kinerja Anggaran LAN 3. Rata-rata nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran LAN 4. Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun 5. Rata-rata nilai hasil audit kearsipan internal 6. Rata-rata indeks kualitas sarana dan prasarana LAN yang modern	akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran
				Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran
			Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun
				Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern
			Penguatan Kebijakan Kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN

Sumber: Peraturan kepala LAN No. 8 Tahun 2021

Keterkaitan kinerja Puslatbang PKASN dengan LAN bisa dilihat dari *cascading* sasaran strategis kepala LAN hingga indikator kinerja kegiatan dari Puslatbang PKASN. Dari tabel diatas terlihat bahwa sasaran strategis Kepala LAN terdiri dari : (1) Terwujudnya Institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan *World Class Government* dan (2) Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi.

Sasaran Strategis pertama yaitu “Terwujudnya Institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam

mewujudkan *World Class Government*” diupayakan pencapaiannya melalui Program Kebijakan, Pembinaan Profesi dan Tata Kelola ASN dengan sasaran program “Terwujudnya kebijakan, pembinaan profesi dan tata kelola ASN yang berkualitas” dan output program (1) “Rekomendasi kebijakan dan inovasi administrasi negara” dan output program (2) “Kualitas kebijakan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN yang terjamin”. Selanjutnya pada level JPT Pratama Puslatbang PKASN, output program (1) terkait dengan sasaran kegiatan “Termanfaatkannya rekomendasi kajian kebijakan di bidang manajemen ASN” yang terdiri dari 2 (dua) IK yaitu Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN dan Kualifikasi jurnal yang diterbitkan, sedangkan output program (2) terkait dengan 4 (empat) sasaran kegiatan : (1) Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas, yang terdiri dari 3 (tiga) IK yaitu, Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan, Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan II) dan aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut, Indeks kepuasan peserta pelatihan (terkait pelatihan kepemimpinan), (2) Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional, dan sosial kultural yang berkualitas, yang terdiri dari 2 (dua) IK yaitu Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan, Indeks kepuasan peserta pelatihan (terkait pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural), (3) Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas, yang terdiri dari 2 (dua) IK yaitu Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan dan Indeks kepuasan peserta pelatihan (terkait pelatihan dasar CPNS), dan (4) Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas, yang terdiri dari IK : Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan *stakeholders*.

Sasaran strategis kedua yaitu “Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi” diupayakan pencapaiannya melalui Program Dukungan Manajemen dengan sasaran program “Tata kelola internal yang berkinerja tinggi” dan output program “Tata kelola internal yang berkinerja tinggi di lingkungan LAN”. Selanjutnya pada level JPT Pratama Puslatbang PKASN,

output program ini terkait dengan 3 (tiga) sasaran kegiatan : (1) Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja, yang terdiri dari 3 (tiga) IK yaitu Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja, Nilai evaluasi kinerja anggaran dan Nilai indikator kinerja pelaksanaan anggaran, (2) Peningkatan kualitas sumber daya aparatur, yang terdiri dari 2 (dua) IK yaitu Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun dan Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern, dan (3) Penguatan kebijakan kelembagaan, yang terdiri dari 1 (satu) IK yaitu Nilai pengawasan internal kearsipan.

Dari uraian di atas terlihat bahwa sudah ada proses *cascading* dan *alignment* IK dari Kepala LAN sampai ke Kepala Puslatbang PKASN. Dengan demikian capaian kinerja yang dihasilkan Puslatbang PKASN LAN akan memberikan kontribusi pada capaian kinerja Kepala LAN.

Hubungan Kinerja Puslatbang PKASN LAN dengan Level di Bawahnya

Adapun capaian kinerja Puslatbang PKASN LAN tidak terlepas dari peran semua unit dan seluruh pegawai yang ada di Puslatbang PKASN LAN. Informasi kinerja berupa indikator kinerja kegiatan dari Puslatbang PKASN LAN dikaitkan dengan dengan output kegiatan dan indikator output kegiatan yang menjadi target capaian dari setiap unit dalam melaksanakan kegiatannya masing-masing dan target capaian sasaran kinerja setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Perlu menyelaraskan indikator kinerja individu (setiap pegawai) dengan kinerja organisasi, serta menjadikan hasil pengukuran kinerja individu sebagai dasar pengembangan karir. Oleh karena itu penyusunan SKP perlu lebih dicermati, dikomunikasikan dan dikoordinasikan satu sama lain. Berikut ini adalah keterkaitan antara IK Puslatbang PKASN LAN dengan unit-unit yang ada di bawahnya sebagai penanggung jawab kegiatan hingga ke peran individu yang mendukung ketercapaian IK Puslatbang PKASN.

Tabel 2.4.
Hubungan Informasi Kinerja Puslatbang PKASN LAN
dengan Unit Di Bawahnya

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA (IK) KEGIATAN	RINCIAN OUTPUT	PENANGGUNG JAWAB KEGIATAN	PERAN INDIVIDU
Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	Rekomendasi Kebijakan Manajemen ASN	Poksi Kajian	Seluruh pegawai JFU Poksi Kajian, JF Peneliti, JF Analis Kebijakan, pengelola kehumasan/ publikasi
	Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Jurnal Wacana Kinerja		
Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	Pelatihan Manajerial : PKN2 (Pelatihan Kepemimpinan Nasional 2), PKA (Pelatihan Kepemimpinan Administrator) dan PKP (Pelatihan Kepemimpinan Pengawas)	Poksi Latbang	Seluruh pegawai JFU Poksi Latbang, JF Widyaiswara
	Persentase proyek perubahan (untuk PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan Manajerial yang berlanjut			
	Indeks kepuasan peserta pelatihan			
Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	Pelatihan Dasar CPNS	Poksi Latbang	Seluruh pegawai JFU Poksi Latbang, JF Widyaiswara
	Indeks kepuasan peserta pelatihan			
Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural yang mengalami	Pelatihan Revolusi Mental untuk penguatan budaya birokrasi yang	Poksi Latbang	Seluruh pegawai JFU Poksi Latbang, JF Widyaiswara

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA (IK) KEGIATAN	RINCIAN OUTPUT	PENANGGUNG JAWAB KEGIATAN	PERAN INDIVIDU
	peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	bersih, melayani dan <i>responsive</i>		
	Indeks kepuasan peserta pelatihan			
Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan <i>stakeholders</i>	Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai ASN	BLPK	Seluruh pegawai JFU BLPK, JF Asesor
Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) LAN • Laporan Monitoring, Evaluasi, dan Pelaporan • Layanan Keuangan • Gaji dan Tunjangan • Operasional dan Pemeliharaan Kantor • Layanan Kerumahtanggaan • Layanan Pengelolaan BMN • Pengadaan Peralatan Perkantoran • Pengadaan Kendaraan Bermotor (PNBP) • Peralatan 	Bagian Umum	Seluruh pegawai JFU Bagian Umum, JF Perencana, JF Analis Kepegawaian, JF Analis Anggaran, JF Pranata Humas, JF Arsiparis
	Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran			
	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran			
Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun			

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA (IK) KEGIATAN	RINCIAN OUTPUT	PENANGGUNG JAWAB KEGIATAN	PERAN INDIVIDU
	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	Perkantoran (PNBP) <ul style="list-style-type: none"> • Pembangunan/ Rehab/Renovasi Gedung dan Bangunan • Pembangunan/ Rehab/Renovasi Gedung dan Bangunan (PNBP) 		
Penguatan Kebijakan Kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan SDM • Kehumasan 		

Pada tabel di atas, sangatlah jelas bahwa 8 (delapan) sasaran kegiatan Puslatbang PKASN yang masing-masing memiliki indikator kinerja kegiatan akan dicapai melalui pelaksanaan program/kegiatan yang dilaksanakan oleh semua unit di lingkungan Puslatbang PKASN LAN, Bagian Umum, BLPK, Poksi Kajian dan Poksi Latbang dengan dukungan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas di unitnya masing-masing.

Sasaran kegiatan 1 : “Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN” diturunkan ke dalam 2(dua) IK yang terkait dengan kegiatan yang menjadi tugas dan fungsi dari Poksi Kajian yaitu pelaksanaan kegiatan kajian dan penerbitan jurnal wacana kinerja, Sasaran kegiatan 2 : “ Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas” diturunkan ke dalam 3 (tiga) IK yang terkait dengan kegiatan yang menjadi tugas dan fungsi Poksi Latbang terkait pengembangan kompetensi kepemimpinan, berupa pelaksanaan kegiatan PKN2 (Pelatihan Kepemimpinan Nasional 2), PKA (Pelatihan Kepemimpinan Administrator) dan PKP (Pelatihan Kepemimpinan Pengawas). Sasaran kegiatan 3 : “ Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas” diturunkan ke dalam 2 (dua) IK yang terkait dengan kegiatan yang menjadi tugas dan fungsi dari Poksi Latbang terkait pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural, berupa

kegiatan pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural, termasuk pelatihan revolusi mental yang merupakan kegiatan prioritas nasional. Sasaran kegiatan 4: “ Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas” diturunkan ke dalam 2 (dua) IK yang terkait dengan kegiatan yang menjadi tugas dan fungsi dari Poksi Latbang terkait pengembangan kader aparatur sipil negara (CPNS), berupa kegiatan pelatihan latsar CPNS. Sasaran kegiatan 5: “ Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas” diturunkan ke dalam 1 (satu) IK yang terkait dengan kegiatan yang menjadi tugas dan fungsi dari BLPK, berupa kegiatan penilaian kompetensi dan potensi ASN. Sasaran kegiatan 6: “ Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja” diturunkan ke dalam 3 (tiga) IK yang terkait dengan kegiatan yang menjadi tugas dan fungsi dari Bagian Umum terkait layanan perencanaan dan penganggaran internal, monitoring dan evaluasi internal dan pengelolaan keuangan dan kinerja internal. Sasaran kegiatan 7: “ Peningkatan kualitas sumber daya aparatur” diturunkan ke dalam 2 (dua) IK yang terkait dengan kegiatan yang menjadi tugas dan fungsi dari Bagian Umum terkait layanan manajemen Sumber daya Manusia (SDM) dan sarana prasarana, berupa pembayaran gaji/tunjangan, operasional perkantoran, layanan kerumahtanggaan, layanan pengelolaan BMN, pengadaan peralatan kantor (RM/PNBP), pengadaan kendaraan bermotor, pembangunan/rehab/renovasi gedung dan bangunan, dan pengembangan SDM. Dan terakhir Sasaran kegiatan 8: “ Penguatan kebijakan kelembagaan” diturunkan ke dalam 1 (satu) IK yang terkait dengan kegiatan yang menjadi tugas dan fungsi dari Bagian Umum terkait pengelolaan kearsipan dan kehumasan.

Dari seluruh kegiatan di atas, bisa dicapai jika semua output kegiatan bisa dilaksanakan dan indikator output kegiatan tercapai.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Puslatbang PKASN LAN

Akuntabilitas kinerja suatu Instansi Pemerintah diketahui dari hasil pengukuran kerjanya, di mana pengukuran tersebut dilakukan dengan membandingkan antara target dan realisasi capaian.

1. Target dan Realisasi Kinerja

Berikut ini adalah Pengukuran Kinerja Puslatbang PKASN Tahun 2021 :

Tabel 3.1.
Pengukuran Kinerja Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1. Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	1.1. Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2,1	2,42	115,24%
	1.2. Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	100%
2. Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	2.1. Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	96%	97,66%	101,73%
	2.2. Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	90%	96,60%	107,33%
	2.3. Indeks kepuasan peserta pelatihan	95	96,60	101,68%
3. Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	3.1. Persentase peserta pelatihan teknis, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	93%	100%	107,53%
	3.2. Indeks kepuasan peserta pelatihan	92	88,81	96,53%
4. Terwujudnya	4.1. Persentase peserta Dasar	96%	98,28%	102,38%

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan			
	4.2. Indeks kepuasan peserta pelatihan	92,5	94,90	102,59%
5. Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	5.1. Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholders	90%	100%	111,11%
6. Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	6.1. Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	75	77,87	103,83%
	6.2. Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran	85	86,26	101,48%
	6.3. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	95	98,63	103,82%
7. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	7.1. Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun	100%	100%	100%
	7.2. Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	67	69,46	103,67%
8. Penguatan Kebijakan Kelembagaan	8.1. Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	90	97,5	108,33%

Sumber: Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN tahun 2021

Tabel capaian target Indikator Kinerja (IK) di atas menunjukkan bahwa dari 16 (enam belas) indikator kinerja tersebut, 15 (lima belas) IK mencapai dan melebihi target yang ditetapkan dan hanya satu IK yang tidak memenuhi target. Diurutkan dari capaian tertinggi terdiri dari IK 1.1. "Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN" dengan capaian 115,24%, IK 5.1. "Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan *stakeholders*" dengan capaian 111,11%, IK 8.1. "Nilai pengawasan internal kearsipan LAN" dengan capaian 108,33%, IK 3.1. "Persentase peserta pelatihan teknis dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan" dengan capaian 107,53%, IK 2.2. "Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan kepemimpinan yang berlanjut" dengan capaian 107,33%, , IK 6.1. "Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja" dengan capaian 103,83%, IK 6.3. " Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran" dengan capaian

103,82%, IK 7.2. “Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern” dengan capaian 103,67%, IK 4.2. “Indeks kepuasan peserta pelatihan” terkait pengembangan kader aparatur sipil negara dengan capaian 102,59%, IK 4.1. “Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan” dengan capaian 102,38%, IK 2.1. “Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan” dengan capaian 101,73%, IK 2.3. “Indeks kepuasan peserta pelatihan” terkait pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial dengan capaian 101,68%, IK 6.2. “Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran” dengan capaian 101,48%, IK 7.1. “Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun” dengan capaian 100%, dan IK 1.2. “Kualifikasi jurnal yang diterbitkan” dengan capaian 100%. Sedangkan yang tidak memenuhi target yaitu IK 3.2. “Indeks kepuasan peserta pelatihan” terkait pengembangan kompetensi teknis, dan sosial kultural dengan capaian 104,48%,

Capaian tertinggi di tahun 2021 sebesar 115,24% dan tidak ada yang mencapai bahkan melebihi 120% seperti halnya tahun 2020. Dengan dilakukannya pemantauan yang rutin terhadap capaian IK maka pada bulan Oktober 2021 dilakukan revisi terhadap target Perjanjian Kinerja tahun 2021 yang disusun di awal tahun 2021 dengan menyesuaikan target setiap IK dengan perkiraan capaian di akhir tahun. Pembahasan lebih lanjut terkait capaian kinerja dari setiap IK akan disampaikan pada subbab Evaluasi dan Analisis Kinerja.

Untuk mengetahui sejauh mana progres kinerja organisasi baik itu peningkatan maupun penurunan, akan ditampilkan perbandingan realisasi dan capaian Indikator Kinerja Puslatbang PKASN (PKP2A I LAN) tahun 2017 sampai dengan tahun 2021. Perbandingan progres kinerja dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 mengambil definisi operasional IK tahun 2021. Sehingga realisasi untuk tahun sebelum 2021 jika memungkinkan akan disesuaikan dengan definisi operasional yang ada.

Tabel 3.2.
Perbandingan Realisasi Indikator Kinerja Tahun 2017 – 2021

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	REALISASI 2017	REALISASI 2018	REALISASI 2019	REALISASI 2020	REALISASI 2021
1. Termanfaatnya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	1.1. Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	n/a	n/a	2,2	2,2	2,42
	1.2. Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	n/a	n/a	n/a	Jurnal Nasional terakreditasi	Jurnal Nasional
2. Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	2.1. Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	n/a	n/a	n/a	100%	97,66%
	2.2. Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	n/a	n/a	n/a	89,20%	96,60%
	2.3. Indeks	n/a	n/a	n/a	92,46	96,60

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	REALISASI I 2017	REALISASI I 2018	REALISASI I 2019	REALISASI 2020	REALISASI I 2021
	kepuasan peserta pelatihan					
3. Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	3.1. Persentase peserta pelatihan teknis, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	n/a	n/a	n/a	93,55%	100%
	3.2. Indeks kepuasan peserta pelatihan	n/a	n/a	n/a	92,46	88,81
4. Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	4.1. Persentase peserta Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	n/a	n/a	n/a	99,43%	98,28%
	4.2. Indeks kepuasan peserta pelatihan	n/a	n/a	n/a	92,46	94,90
5. Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	5.1. Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan <i>stakeholders</i>	n/a	n/a	n/a	100%	100%

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	REALISASI I 2017	REALISASI I 2018	REALISASI I 2019	REALISASI 2020	REALISASI I 2021
6. Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	6.1. Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	68,10	66,31	63,61	78,01	77,87
	6.2. Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran	92,01	87,97	87,14	87,50	86,26
	6.3. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	n/a	92,83	98,22	99,41	98,63
7. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	7.1. Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun	n/a	100%	100%	100%	100%
	7.2. Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	n/a	n/a	n/a	n/a	69,46
8. Penguatan Kebijakan Kelembagaan	8.1. Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	n/a	n/a	80	93	97,50

Sumber: Laporan Kinerja tahun, 2017, 2018, Perjanjian Kinerja 2019, 2020 dan 2021

Tabel 3.3.
Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Tahun 2017 – 2021 (dalam persen)

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN 2017	CAPAIAN 2018	CAPAIAN 2019	CAPAIAN 2020	CAPAIAN 2021
1. Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	1.1. Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	n/a	n/a	110,55%	110%	115,24%

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN 2017	CAPAIAN 2018	CAPAIAN 2019	CAPAIAN 2020	CAPAIAN 2021
	1.2. Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	n/a	n/a	n/a	100%	100%
2. Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	2.1. Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	n/a	n/a	n/a	117,65%	101,95%
	2.2. Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	n/a	n/a	n/a	118,93%	107,33%
	2.3. Indeks kepuasan peserta pelatihan	n/a	n/a	n/a	106,28%	101,68%
3. Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	3.1. Persentase peserta pelatihan teknis, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	n/a	n/a	n/a	119,94%	102,94%
	3.2. Indeks kepuasan peserta pelatihan	n/a	n/a	n/a	106,28%	104,48%
4. Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	4.1. Persentase peserta Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	n/a	n/a	n/a	116,98%	101,53%
	4.2. Indeks kepuasan peserta	n/a	n/a	n/a	106,28%	102,59%

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN 2017	CAPAIAN 2018	CAPAIAN 2019	CAPAIAN 2020	CAPAIAN 2021
	pelatihan					
5. Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	5.1. Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholders	n/a	n/a	n/a	111,11%	111,11%
6. Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	6.1. Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	n/a	n/a	n/a	120%	103,83%
	6.2. Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran	n/a	n/a	n/a	97,22%	101,42%
	6.3. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	n/a	n/a	n/a	99,41	103,82%
7. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	7.1. Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun	n/a	n/a	n/a	100%	100%
	7.2. Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	n/a	n/a	n/a	n/a	103,67%
8. Penguatan Kebijakan Kelembagaan	8.1. Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	n/a	n/a	n/a	116,25%	108,33%

Sumber: Laporan Kinerja tahun 2017, 2017, 2018, Perjanjian Kinerja 2019, 2020 dan 2021

Dari tabel 3.2 dan 3.3 di atas nampak perbandingan realisasi dan capaian IK untuk periode tahun 2017-2021. Secara lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut:

Untuk Sasaran kegiatan pertama yaitu **“Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN”**, terdapat 2 (dua) IK yang ditetapkan yaitu IK 1.1. “Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN” dan IK 1.2. “Kualifikasi jurnal yang diterbitkan” yang pengukuran kinerjanya ditunjang dari kegiatan-

kegiatan yang dilakukan Poksi (Kelompok Substansi) Kajian. IK 1.1. “Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN” sudah ditetapkan sejak tahun tahun 2019. Hasil pengukuran IK 2.1. di tahun 2021 merupakan pengukuran kinerja berdasarkan nilai rata-rata kinerja dari update realisasi kinerja pada tahun 2019 dan 2020 serta capaian kinerja tahun 2021. Dengan target tahun 2021 nilai “2,1” dan realisasi rata-rata dari tahun 2019, 2020, dan 2021 adalah nilai “2,42” maka capaian dari IK ini sebesar 115,24%. Untuk IK 1.2. “Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan” dengan target “Jurnal nasional”. Sejak tahun 2019 Jurnal Wacana Kinerja (JWK) telah mendapatkan akreditasi SINTA 4 yang berlaku selama 5 (lima) tahun (sampai dengan 2024) sehingga pada tahun 2021 JWK yang terbit 2 (edisi) merupakan jurnal nasional terakreditasi. Dengan demikian capaian IK 1.2. adalah 100% .

Untuk Sasaran kegiatan kedua yaitu **“Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas”** ditunjang dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan Poksi Latbang jenis pelatihan kepemimpinan. Terdapat 3 (tiga) IK pada sasaran kegiatan ini, dan merupakan IK yang baru ditetapkan pada tahun 2020 dengan cara pengukuran yang berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya sehingga realisasi dan capaian persentase ketiga IK ini di tahun 2021 tidak bisa dibandingkan dengan tahun 2017-2019. Capaian ketiga IK tersebut pada tahun 2021 adalah :

- IK 2.1. “Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan” dengan realisasi 97,66% dari target 96% sehingga capaiannya adalah 101,73%. Capaian ini merupakan hasil evaluasi pasca pelatihan kegiatan pelatihan tahun 2020 yang terdiri dari untuk kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) tingkat II Angkatan V; PKN Tingkat II Angkatan XIV dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP).
- IK 2.2. “Persentase proyek perubahan (untuk PKN PKN I dan PKN II) dan aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut” dengan realisasi 96,60% dari target 90% sehingga capaiannya adalah 107,33%. Capaian ini merupakan

hasil evaluasi pasca pelatihan kegiatan pelatihan tahun 2020 yang terdiri dari untuk kegiatan PKN tingkat II Angkatan V; PKN Tingkat II Angkatan XIV dan PKP.

- IK 2.3. “Indeks kepuasan peserta pelatihan” terkait PKN tingkat II dengan realisasi indeks 96,60 dari target 95 sehingga capaiannya adalah 101,68%. Diukur melalui kuesioner evaluasi penyelenggaraan kepada peserta pelatihan tahun 2021 untuk PKN tingkat II angkatan XI, PKP dan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA).

Untuk Sasaran kegiatan ketiga yaitu **“Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas”** ditunjang dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan Poksi Latbang jenis pelatihan teknis, dan sosial kultural. Terdapat 2 (dua) IK pada sasaran kegiatan ini, dan merupakan IK yang baru ditetapkan pada tahun 2020 dengan cara pengukuran yang berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya sehingga realisasi dan capaian persentase kedua IK ini di tahun 2021 tidak bisa dibandingkan dengan tahun 2017-2019. Capaian kedua IK tersebut pada tahun 2021 adalah :

- IK 3.1. “Persentase peserta pelatihan teknis, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan” dengan realisasi 100% dari target 85% sehingga capaiannya adalah 107,53%. Capaian ini merupakan hasil Evaluasi Pasca Pelatihan untuk kegiatan pelatihan tahun 2020 yaitu pelatihan teknis *Management of Training* (MOT).
- IK 3.2. “Indeks kepuasan peserta pelatihan” terkait pelatihan revolusi mental yang dilaksanakan tahun 2021 dengan realisasi indeks 88,81 dari target 92 sehingga capaiannya adalah 96,53%, yang diukur dari hasil pengisian evaluasi penyelenggaraan pelatihan.

Untuk Sasaran kegiatan keempat yaitu **“Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas”** ditunjang dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan Poksi Latbang jenis pelatihan dasar (Latsar) CPNS. Terdapat 2 (dua) IK pada sasaran kegiatan ini, dan merupakan IK yang baru ditetapkan pada tahun 2020 dengan cara pengukuran yang berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya sehingga realisasi dan capaian persentase ketiga IK ini di

tahun 2021 tidak bisa dibandingkan dengan tahun 2017-2019. Capaian kedua IK tersebut pada tahun 2021 adalah :

- IK 4.1. “Persentase peserta pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan” dengan realisasi 98,28% dari target 96% sehingga capaiannya adalah 102,38%. Capaian ini merupakan hasil Evaluasi Pasca Pelatihan kegiatan pelatihan tahun 2020 untuk kegiatan Latsar CPNS.
- IK 4.2. “Indeks kepuasan peserta pelatihan” terkait pelatihan dasar CPNS dengan realisasi indeks 94,90 dari target 92,5 sehingga capaiannya adalah 102,59%. Diukur dengan mengirimkan kuesioner evaluasi penyelenggaraan kepada peserta pelatihan dasar CPNS tahun 2021.

Untuk Sasaran kegiatan kelima yaitu **“Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas”** ditunjang dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan BLPK. Terdapat 1(satu) IK pada sasaran kegiatan ini, dan merupakan IK yang baru ditetapkan pada tahun 2020 dengan cara pengukuran yang berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya sehingga realisasi dan capaian persentase kedua IK ini di tahun 2021 tidak bisa dibandingkan dengan tahun 2017-2019. Capaian IK ini adalah realisasi 100% dari target 90% sehingga capaiannya adalah 111,11%. Hasil ini diperoleh dengan melakukan survei terhadap *stakeholders* pengirim untuk penilaian kompetensi dan potensi di tahun 2020 terkait kemanfaatan hasilnya, dan hasil surveinya adalah 17 instansi pengirim seluruhnya memanfaatkan hasil dari penilaian kompetensi/potensi di instansinya masing-masing.

Untuk Sasaran kegiatan keenam yaitu **“Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja”** ditunjang dari pelaksanaan kegiatan di Bagian Umum. Terdapat 3 (tiga) IK pada sasaran kegiatan ini yaitu :

- IK 6.1. “Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja” merupakan indikator baru di tahun 2020 akan tetapi selalu digunakan sebagai komponen pengukuran IK pada tahun 2017-2019, sehingga pada tabel 3.2. realisasi IK 6.1. bisa dibandingkan dengan realisasi nilai evaluasi SAKIP pada tahun 2017-2020. Pada tabel 3.3., persentase capaian pada tahun 2020 dan 2021 tidak bisa dibandingkan dengan tahun 2017-2019 karena pada periode tahun 2017-

2019, “Nilai evaluasi SAKIP” tidak menjadi IK yang ditentukan target kinerjanya sehingga tidak bisa dihitung capaian persentasenya. Dari tabel 3.2. bisa dilihat bahwa realisasi dari tahun 2017-2019 cenderung mengalami penurunan sampai akhirnya pada tahun 2020 mengalami kenaikan dan sedikit penurunan pada tahun 2021 yaitu realisasi nilai 77,87 dari target 75, sehingga capaiannya adalah 103,83%. Kenaikan signifikan di tahun 2020 lebih kepada adanya upaya untuk perbaikan berdasarkan hasil evaluasi SAKIP Puslatbang PKASN yang dilakukan inspektorat dengan mencermati dan melengkapi dokumen-dokumen yang dibutuhkan untuk penilaian SAKIP, melakukan monitoring secara berkala terhadap capaian kinerja dari IK yang ditetapkan di awal tahun sehingga dengan adanya kondisi yang menyebabkan salah satu IK tidak tercapai, maka bisa dilakukan revisi terhadap target IK (revisi Perjanjian Kinerja). Sedikit penurunan di tahun 2021 karena tidak adanya turunan perjanjian kinerja dari JPT Pratama ke level di bawahnya.

- IK 6.2. “Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran” dari aspek implementasi merupakan indikator baru di tahun 2020 akan tetapi digunakan sebagai komponen pengukuran IK pada tahun 2017-2019, sehingga pada tabel 3.2. realisasi IK 6.2. bisa dibandingkan dengan realisasi Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi) pada tahun 2017-2019. Pada tabel 3.3., persentase capaian tahun 2020 dan 2021 tidak bisa dibandingkan dengan tahun 2017-2019 karena pada periode tahun 2017-2019, Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi) tidak menjadi IK yang ditentukan target kinerjanya sehingga tidak bisa dihitung capaian persentasenya. Dari tabel 3.2. bisa dilihat bahwa realisasi sejak tahun 2017-2019 cenderung mengalami penurunan sampai akhirnya pada tahun 2020 mengalami kenaikan dan penurunan kembali di tahun 2021 dengan realisasi nilai 86,26 dari target 85, sehingga capaiannya adalah 101,48%.
- IK 6.3. “Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran” merupakan indikator baru di tahun 2020 akan tetapi digunakan sebagai komponen pengukuran IK pada tahun 2018-2019 tapi tidak di tahun 2017, sehingga pada tabel 3.2. realisasi IK 6.3. bisa dibandingkan dengan realisasi “Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran” pada tahun 2018-2019. Pada tabel 3.3., persentase capaian tahun 2020 tidak bisa dibandingkan dengan tahun 2018-

2019 apalagi dengan tahun 2017 karena pada periode tahun 2017-2019, “Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran” tidak menjadi IK yang ditentukan target kinerjanya sehingga tidak bisa dihitung capaian persentasenya. Dari tabel 3.2. bisa dilihat bahwa realisasi mengalami kenaikan di tahun 2020 dan sedikit penurunan di tahun 2021 dengan realisasi nilai 98,63 dari target 95, sehingga capaiannya adalah 103,82%. Kebijakan perubahan bobot setiap indikator untuk penghitungan nilai IKPA, adanya capaian nilai pada beberapa indikator yang tidak maksimal menyebabkan terjadinya penurunan nilai ini.

Untuk Sasaran kegiatan ketujuh yaitu **“Peningkatan kualitas sumber daya aparatur”** ditunjang dari pelaksanaan kegiatan di Bagian Umum. Terdapat 2 (dua) IK pada sasaran kegiatan ini yaitu :

- IK 7.1. “Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun” merupakan indikator baru di tahun 2020 akan tetapi digunakan sebagai komponen pengukuran IK pada tahun 2018-2019 tapi tidak di tahun 2016 dan 2017, sehingga pada tabel 3.2. realisasi IK ini bisa dibandingkan dengan realisasi pada tahun 2018-2019. Pada tabel 3.3., persentase capaian tahun 2020 tidak bisa dibandingkan dengan tahun 2018-2019 apalagi dengan tahun 2016-2017 karena pada periode tahun 2016-2019, “Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun” tidak menjadi IK yang ditentukan target kinerjanya sehingga tidak bisa dihitung capaian persentasenya. Dari tabel 3.2. bisa dilihat bahwa realisasi IK ini di tahun 2020 sama dengan tahun-tahun sebelumnya yaitu realisasi 100% dari target 100%, sehingga capaiannya adalah 100%. Kondisi pandemik covid-19 menjadi salah satu pendorong dan memberikan banyak peluang bagi pegawai untuk mengembangkan kompetensinya dengan mengikuti berbagai kegiatan pengembangan pegawai secara daring dari internal maupun eksternal LAN.
- IK 7.2. “Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern” merupakan indikator baru di tahun 2021 dan walaupun menjadi komponen pengukuran IK di tahun-tahun sebelumnya akan tetapi karena metode pengukuran yang berbeda sehingga hasil

pengukuran di tahun-tahun sebelumnya tidak bisa disandingkan dengan capaian di tahun 2021. Realisasi untuk IK ini adalah 69,49 dari target 67 sehingga capaiannya adalah 103,72%. IK ini diukur berdasarkan hasil survey terhadap pihak internal (pegawai Puslatbang PKASN), pihak eksternal (stakeholders) dan pemenuhan kebutuhan sarana prasarana di Puslatbang PKASN berdasarkan kebutuhan dari unit-unit.

Untuk Sasaran kegiatan kedelapan yaitu **“Penguatan kebijakan kelembagaan”** ditunjang dari pelaksanaan kegiatan di Bagian Umum. Terdapat 1 (satu) IK pada sasaran kegiatan ini yaitu IK 8.1. “Nilai pengawasan internal kearsipan LAN” yang merupakan indikator baru di tahun 2020 akan tetapi digunakan sebagai komponen pengukuran IK pada tahun 2019 tapi tidak di tahun 2017-2018, sehingga pada tabel 3.2. realisasi IK 8.1. bisa dibandingkan dengan realisasi tahun 2019. Pada tabel 3.3., persentase capaian tahun 2021 dan 2020 tidak bisa dibandingkan dengan tahun 2019 apalagi dengan tahun 2017-2018 karena pada periode tahun 2017-2019, “Nilai hasil audit kearsipan internal” tidak menjadi IK yang ditentukan target kinerjanya sehingga tidak bisa dihitung capaian persentasenya. Realisasi pada tahun 2021 mengalami kenaikan dari tahun 2019 dan 2020, dengan realisasi nilai 97,5 dari target 95, sehingga capaiannya adalah 108,33%.

Pada bagian berikutnya akan dibahas sejauh mana capaian target kinerja tersebut mendukung pencapaian sasaran kegiatan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan jangka panjang. Selain itu pula dipaparkan berbagai kondisi yang mendukung keberhasilan dan sejumlah permasalahan yang ditemui dalam pencapaian target kinerja.

2. Evaluasi dan Analisis Kinerja

Sasaran Kegiatan 1	Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN
--------------------	--

Untuk mencapai sasaran tersebut, ditetapkan 2 (dua) indikator kinerja sasaran kegiatan yang dilakukan oleh Poksi Kajian Pemetaan Kompetensi, yaitu: Nilai kemanfaatan

kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN dan kualifikasi jurnal yang diterbitkan.

IK 1.1.	Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN
----------------	--

Target dan capaian kinerja Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN pada tahun 2020 merupakan rata-rata nilai kemanfaatan kajian selama tiga tahun, yaitu tahun 2019 (**Kajian Penyusunan Kamus dan Standar Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN**), tahun 2020 (**Kajian Pengembangan Kamus Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN**), dan tahun 2021 (**Kajian Model Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN**). Berikut ini merupakan Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN selama tiga tahun tersebut.

Tabel 3.4.
Capaian Kinerja IK : Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN

Indikator Kinerja	Tahun	Target	Realisasi	Capaian
Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2019	Bermanfaat (nilai :1,9)	Sangat Bermanfaat (nilai : 2,50)	
	2020	Sangat Bermanfaat (nilai : 2)	Sangat Bermanfaat (nilai : 2,50)	
	2021	Sangat Bermanfaat (nilai : 2,1)	Sangat Bermanfaat (nilai : 2,25)	
Rata-rata realisasi selama tiga tahun (2019-2021)			Sangat Bermanfaat (nilai : 2,42)	115,24%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2021, capaian kinerja terkait IK ini mencapai nilai “2,42” yang merupakan rata-rata nilai dari realisasi (update) kinerja tahun 2019 menjadi “2,50”, realisasi (update) kinerja tahun 2020 menjadi “2,50” dan capaian kinerja tahun 2021 yaitu “2,25”. Update kinerja untuk tahun 2019 dan 2020 sangat dimungkinkan terjadi jika dilakukan aktivitas-aktivitas yang bisa menambah nilai

kemanfaatan dari hasil kajian tahun 2019 dan 2020. Dengan membandingkan nilai (rata-rata) terhadap target di tahun 2021 sebesar “2,1” maka capaian kinerja tahun 2021 adalah 115,24%. “Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN”, yaitu sebesar 112,5%, dimana realisasi kajian pada tahun 2021 adalah sangat bermanfaat.

Realisasi dari indikator ini menggunakan metode pengukuran tingkat kemanfaatan kajian mengacu kepada Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 3 tahun 2021 Tentang Pedoman pengukuran kemanfaatan hasil kajian di lingkungan Lembaga Administrasi Negara. Berdasarkan PerkaLAN tersebut, kebermanfaatan rekomendasi kajian dilihat dari empat aspek yaitu:

1. Hasil Kajian di diskusikan/diseminarkan di tingkat instansional, nasional dan internasional
2. Hasil kajian diunduh atau disitasi (dijadikan referensi) oleh *stakeholder*
3. Hasil Kajian Dipublikasikan pada media massa cetak/elektronik tingkat lokal/nasional /internasional
4. Diunduh oleh pihak eksternal pasca publikasi di media elektronik internal

Setiap aspek tersebut kemudian diberi nilai mengacu kepada indikator pengukurannya. Adapun nilai setiap aspek dan indikator pengukurannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5.
Aspek Kemanfaatan Kajian, Nilai, dan Indikator Pengukurannya

Aspek	Apek Kemanfaatan	Bobot	Indikator Pengukuran
A	Didiskusikan/diseminarkan di tingkat instansional, nasional dan internasional	25%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak didiskusikan/diseminarkan = 0 ▪ Diseminarkan tingkat instansional=1 ▪ Diseminarkan tingkat nasional=2 ▪ Diseminarkan tingkat internasional=3
B	Diunduh atau disitasi (dijadikan referensi) oleh <i>stakeholder</i>	25%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak pernah dibaca/unduh/sitasi=0 ▪ Pernah dibaca=1 ▪ Pernah diunduh=2 ▪ Pernah disitasi=3
C	Dipublikasikan pada media massa cetak/elektronik tingkat lokal/nasional /internasional	25%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak pernah dimuat=0 ▪ Dimuat di media cetak/elektronik lokal = 1 ▪ Dimuat di media cetak/elektronik nasional = 2 ▪ Dimuat di media cetak/elektronik internasional = 3
D	Diunduh oleh pihak eksternal pasca publikasi di media elektronik internal	25%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak pernah digunakan=0 ▪ Digunakan sebagai dasar penyusunan kebijakan tingkat Pem. Kab/Kota=1 ▪ Digunakan sebagai dasar penyusunan kebijakan tingkat Pem. Provinsi=2 ▪ Digunakan sebagai dasar penyusunan kebijakan tingkat Pem. Pusat=3

Sumber: PerkaLAN No. 3 tahun 2021

Formula yang digunakan untuk menghitung nilai kemanfaatan hasil kajian di lingkungan LAN adalah sebagai berikut:

$$NKK = \{0,25 \times A\} + \{0,25 \times B\} + \{0,25 \times C\} + \{0,25 \times D\}$$

*NKK= Nilai Kemanfaatan Kajian

Secara detail, nilai kemanfaatan kajian Puslatbang PKASN LAN pada tahun 2021 akan diuraikan sebagai berikut :

Untuk aspek ke-1 terkait didiskusikan/diseminarkan di tingkat instansional, nasional dan internasional, indikator ini telah terpenuhi. Diskusi publik pada level nasional pada tahun 2021 dilaksanakan pada Selasa, 30 November 2021 di Hotel Savoy Homan, Kota

Bandung. Adapun tema yang diusung pada diskusi tersebut adalah “**Strategi Akselerasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Berbasis Merit dalam Mewujudkan ASN Berkelas Dunia**”. Diskusi publik pada tahun 2021 dilakukan secara klasikal dan virtual (melalui *zoom meeting*). Jumlah peserta yang mengikuti diskusi publik pada tahun 2021 secara virtual adalah 174 orang, sementara jumlah peserta yang mengikuti kegiatan secara klasikal adalah 50 orang yang berasal dari instansi pusat dan daerah, serta dari media massa tingkat lokal maupun nasional.

Narasumber dalam kegiatan diskusi publik pada tahun 2021 adalah Dr. Agus Sudrajat., S.Sos., MA (Deputi Bidang Kajian dan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara LAN), Dr. Muhammad Taufiq, DEA. (Deputi Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara LAN hadir secara virtual), Dr. Ir. Alex Denni (Deputi Bidang SDM Aparatur Kementerian PAN dan RB hadir secara virtual), dan Shafiera Amalia, S.IP., MPA. (Peneliti pada Puslatbang PKASN).

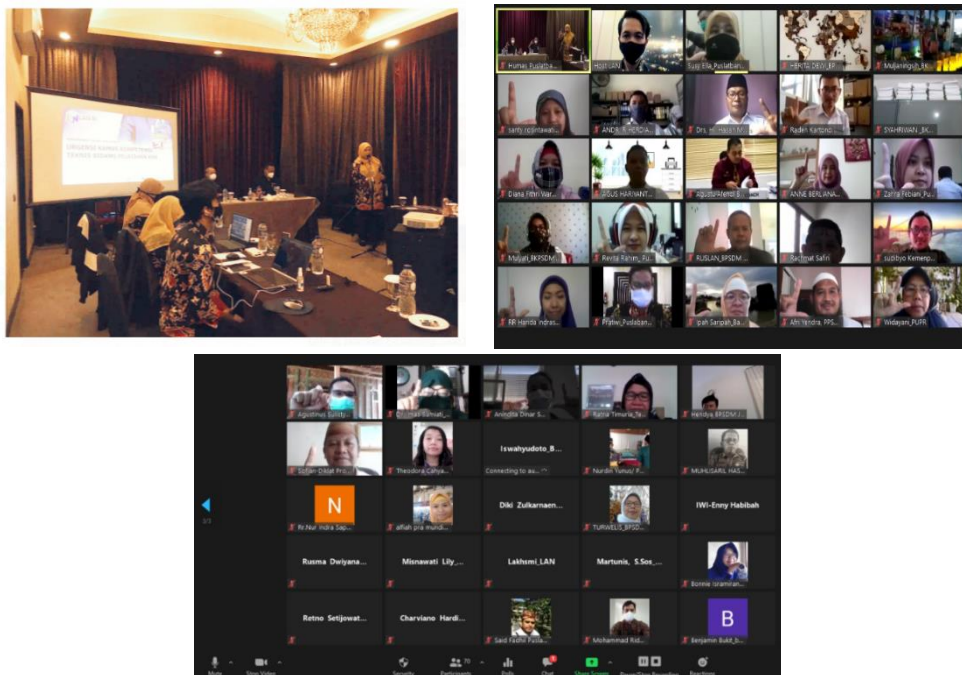
Hasil kajian Puslatbang PKASN tahun 2020 didiskusikan dalam sebuah kegiatan Diskusi Publik tingkat nasional yang dilaksanakan pada Rabu, 25 November 2020 di Hotel Amaroosa, Kota Bandung dengan tema “**Membangun ASN Unggul melalui Pengembangan Kompetensi Teknis ASN**”. Kegiatan tersebut dilakukan secara klasikal dan virtual (melalui *zoom meeting*). Jumlah peserta yang mengikuti diskusi publik secara virtual adalah 64 orang, sementara jumlah peserta yang mengikuti kegiatan secara klasikal adalah 27 orang yang seluruhnya berasal dari media massa tingkat lokal dan nasional. Narasumber dalam kegiatan diskusi publik tersebut adalah Dr. Agus Sudrajat., S.Sos., MA (Deputi Bidang Kajian dan Inovasi Manajemen ASN), Dr. Hari Nugraha, SE., MPM (Kepala Puslatbang PKASN), dan Sudibyo Aji Wicaksono, MPA (Analis Kebijakan Muda dari Kemen PAN dan RB). Untuk tahun 2019, hasil kajian didiskusikan melalui forum diskusi publik tingkat nasional yang dilaksanakan pada Senin, 18 November 2019 di *Fifteen Cafe*, Kota Bandung dengan tema “**ASN Kompeten untuk Indonesia Maju**”. Kegiatan ini dihadiri oleh 9 orang dari perwakilan lembaga penyelenggara pelatihan dan pengembangan dan media massa tingkat lokal dan nasional. Narasumber dalam kegiatan tersebut adalah Sekretaris Deputi SDM Aparatur KemenPAN

dan RB, Mudzakir, MA, Deputy Kajian dan Inovasi Manajemen ASN, Agus Sudrajat, S.Sos.MA, Kepala Puslatbang PKASN LAN Hari Nugraha, SE.,MPM, dan Kabid. Pemetaan Kompetensi, Zulpikar, S.Sos.,MM. Proses diskusi publik pada tahun 2019 dan 2020 dan 2021 dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 3.1.
Kegiatan Diskusi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021



Gambar 3.2
Kegiatan Diskusi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2020



Gambar 3.3.
Kegiatan Diskusi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2019



Dengan didiskusikannya hasil kajian dalam kegiatan Diskusi Publik tingkat nasional, maka untuk aspek ini diperoleh nilai “2” di tahun 2019, 2020 dan 2021. Diskusi tersebut merupakan diskusi publik tingkat nasional karena di samping mengundang peserta dan narasumber di lintas LPNK (Lembaga Pemerintahan Non Kementerian), serta tema yang diangkat juga merupakan hasil kajian yang direkomendasikan menjadi kebijakan di tingkat nasional.

Untuk aspek 2, terkait diunduhnya laporan hasil kajian oleh pihak eksternal pasca publikasi di media internal, untuk tahun 2021 aspek ini juga sudah terpenuhi. Hasil kajian Puslatbang PKASN LAN tahun 2021 telah dipublikasikan di media elektronik internal, yaitu di website Puslatbang PKASN LAN dengan alamat <http://litbang.bandung.lan.go.id/index.php?r=post/read&id=142>. Untuk hasil kajian tahun 2021, hingga tanggal 31 Desember 2021 telah dilihat sebanyak 37 kali oleh pengunjung dan sudah diunduh sebanyak 8 kali. Dengan demikian, pada tahun 2021 ini, hasil kajian dapat memperoleh nilai 2. Hasil kajian Puslatbang PKASN LAN tahun 2020 telah dipublikasikan di media elektronik internal, yaitu di website Puslatbang PKASN LAN dengan alamat

<http://bandung.lan.go.id>. Hasil kajian tersebut hingga tanggal 7 Desember 2020 telah dilihat sebanyak 139 kali oleh pengunjung dan sudah diunduh sebanyak 31 kali. Tahun 2019, Hasil kajian Puslatbang PKASN LAN telah dipublikasikan di media elektronik internal, yaitu di website Puslatbang PKASN LAN dengan alamat <http://asesmen.bandung.lan.go.id/>. Hingga tanggal 13 Desember 2019 hasil kajian tersebut telah dilihat sebanyak 97 kali oleh pengunjung dan sudah diunduh sebanyak 31 kali.

Gambar. 3.4.
Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021 Pada Web Puslatbang PKASN



Gambar 3.5.
Tampilan Website Puslatbang PKASN LAN yang Menampilkan Informasi bahwa Hasil Kajian telah Diunduh oleh Pengunjung Website Tahun 2021





Gambar 3.6. Tampilan Website Puslatbang PKASN LAN yang Memuat Laporan Hasil Kajian tahun 2020

Gambar 3.7. Tampilan Website Puslatbang PKASN LAN yang Menampilkan Informasi bahwa Hasil Kajian telah Diunduh oleh Pengunjung Website Tahun 2020

Berkas Unduhan

No	Judul	Total	Akses	Unduh
1	Kajian Pengembangan Kamus Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan Aparatur Sipil Negara	31	Public	Unduh

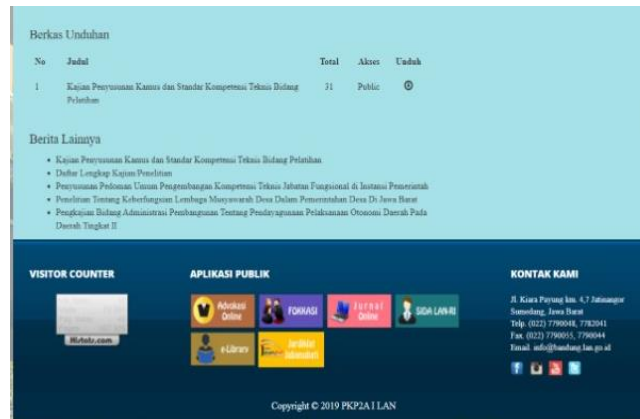
Berita Lainnya

- Daftar Lengkap Kajian Penelitian Unit Layanan Kajian Pemetaan Kompetensi Puslatbang PKASN
- Kajian Pengembangan Kamus Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN)
- Laporan Kajian Penyusunan Kamus dan Standar Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan
- Laporan Kajian Penyusunan Pedoman Umum Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional di Instansi Pemerintah
- Lokakarya Peningkatan Kapasitas Pemerintah Desa

Gambar 3.8. Tampilan Website Puslatbang PKASN LAN yang Memuat Laporan Hasil Kajian tahun 2019

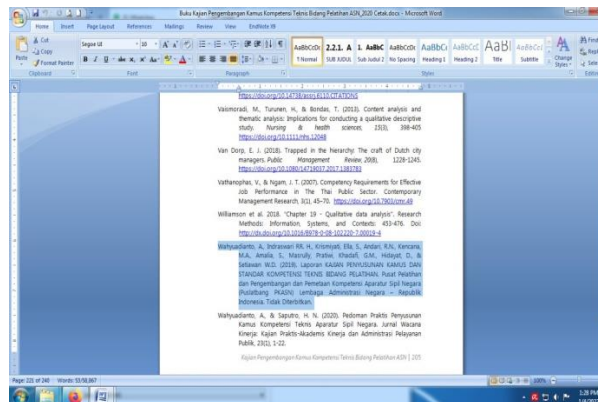


Gambar 3.9.
Tampilan Website Puslatbang PKASN LAN yang Menampilkan Informasi bahwa Hasil Kajian Tahun 2019 telah Diunduh oleh Pengunjung Website

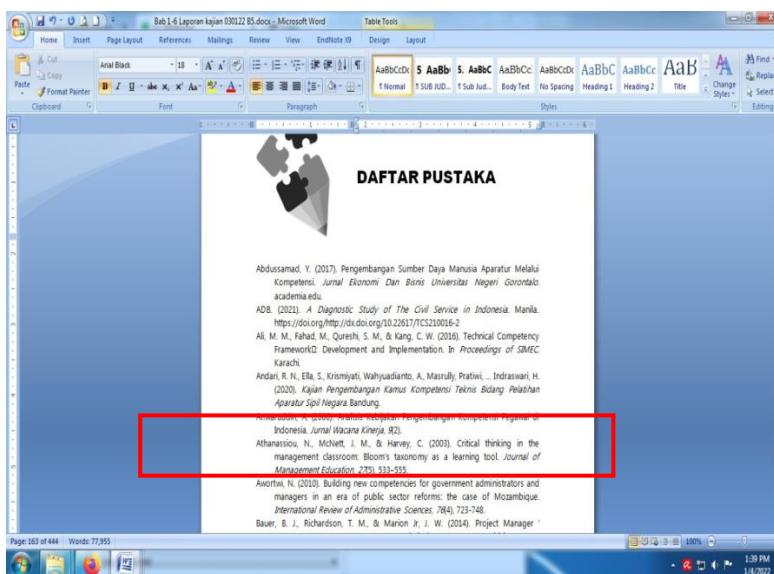


Bukan hanya diunduh bahkan Kajian Tahun 2019 dan 2020 telah disitasi / dipergunakan untuk menjadi acuan Karya Tulis Ilmiah oleh *user*. Hasil Kajian 2019 disitasi oleh Kajian Pengembangan Kamus Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN tahun 2020. Hasil kajian 2019 dan 2020 disitasi oleh Kajian Model Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN tahun 2021. Artinya untuk aspek ini, hasil kajian mendapatkan nilai 3 di tahun 2019 dan 2020. Berikut adalah gambar yang membuktikan bahwa kajian 2019 dan 2020 telah disitasi :

Gambar 3.10.
Kajian 2019 Telah Disitasi Pada Tahun 2020



Gambar 3.11.
Kajian 2020 Telah Disitasi Pada Tahun 2021



Untuk aspek 3, yaitu dipublikasikan pada media massa cetak/elektronik tingkat local/nasional/internasional, hasil kajian Puslatbang PKASN LAN tahun 2021 telah dipublikasikan di media cetak/elektronik tingkat nasional. Media cetak yang menerbitkan hasil kajian Puslatbang PKASN LAN tahun 2021 adalah Media Indonesia, Galamedia, Pikiran Rakyat. Sementara, media elektronik yang mempublikasikan hasil kajian Puslatbang PKASN tahun 2021 adalah media *online* tingkat nasional dan lokal diantaranya celebrities.id, inilahkoran.com, galamedia.pikiran-rakyat.com, pikiran-rakyat.com, jabar.inews.id, detik.com, sindonews.com, dan m.republika.co.id.

Media elektronik yang mempublikasikan hasil kajian Puslatbang PKASN LAN pada tahun 2021 mengangkat tema kajian dalam berbagai judul. Misalnya inilahkoran.com mengangkat judul Robot Artificial Intelligence (AI) Makin Canggih, Bisa Gantikan ASN, kemudian galamedia.pikiran-rakyat.com mengangkat tema Artificial Intelligence Gantikan Pekerjaan ASN? Kementerian dan Lembaga Harus Miliki Standar Kompetensi Teknis. Sementara republikas.co.id mengangkat tema ASN Manusia vs ASN Robot: Pakar: Ini Kompetisi. Dengan dipublikasikannya hasil kajian Puslatbang PKASN LAN tahun 2021 di

media massa cetak/elektronik tingkat nasional, maka untuk aspek ke-3 mendapatkan nilai “2”.

Hasil kajian Puslatbang PKASN LAN tahun 2020, telah dipublikasikan di media cetak tingkat nasional. Media cetak yang menerbitkan hasil kajian Puslatbang PKASN LAN pada tahun 2020 adalah Media Indonesia dengan judul **“ASN Kompeten Prasyarat *World Class Bureucracy*”**. Sedangkan pada tahun 2019, hasil kajian Puslatbang PKASN LAN telah dipublikasikan di media cetak tingkat nasional Koran Sindo dengan judul **“37 % pekerjaan ASN tak sesuai Kompetensi”**.

Terkait dipublikasikannya hasil kajian di media massa elektronik, pada tahun 2020 hasil kajian Puslatbang PKASN LAN telah dipublikasikan di media online tingkat nasional dan lokal. Pada tahun 2020, media online tingkat nasional dan lokal yang mempublikasikan hasil kajian Puslatbang PKASN diantaranya detik.com, sindonews.com, tribunnews.com, rmljabar.id, idntimes.com, ayosurabaya.com, ayobandung.com, republika.co.id, pikiran-rakyat.com. Media elektronik yang mempublikasikan hasil kajian Puslatbang PKASN LAN pada tahun 2020 mengangkat tema kajian dalam berbagai judul. Misalnya detik.com mengangkat judul **“Aksesibilitas ASN ke *e-Learning* Terpacu di Masa Pandemi Covid-19”**, kemudian pikiran-rakyat.com mengangkat tema **“Penerapan *E-Learning* Hanya Diakses 0,47 Persen ASN Usia 45 – 60”**. Sedangkan pada tahun 2019 hasil kajian Puslatbang PKASN LAN telah dipublikasikan di media *online* tingkat nasional dan lokal, diantaranya adalah TVRI, Republika.co.id, Merdeka.com. Galamedia, Pikiran Rakyat, Antara, Jabarekspres, Bandung Kiwari, Berita Baik, Tribun Jabar, Inilah Koran, Sindo, Lintas 24.com, Ayobandung.com dan Aksarajabar.com. Media elektronik tersebut mempublikasikan hasil kajian Puslatbang PKASN LAN dengan mengangkat dalam berbagai judul. Misalnya Republika mengangkat judul **“37 Persen Pendidikan Asn Tak Sesuai Kompetensi”**.

Dengan dipublikasikannya hasil kajian di media tingkat nasional, maka untuk aspek 3, hasil kajian tahun 2019 dan 2020 masing-masing mendapatkan nilai 2. Berikut adalah tampilan media cetak yang memuat hasil kajian pada tahun 2019, 2020, dan 2021 tersebut.

Gambar 3.12.
Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021 Pada Media Cetak Tingkat Nasional



Gambar 3.13.
Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2020 Pada Media Cetak Tingkat Nasional



Gambar 3.14. Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2019 Pada Media Cetak Tingkat Nasional



Gambar 3.15. Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021 Pada Media Online Tingkat Nasional



Gambar 3.16.
Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021 Pada Media Online Tingkat Lokal



Gambar 3.17.
Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2020 Pada Media Online Tingkat Nasional



Gambar 3.18.
Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2020 Pada Media Online Tingkat Lokal



Gambar 3.19.
Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2019 Pada Media Online Tingkat Nasional



Gambar 3.20.
Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2019 Pada Media Online Tingkat Lokal



Selanjutnya, untuk aspek 4 terkait dijadikannya hasil kajian sebagai bahan penyusunan atau perbaikan kebijakan lainnya oleh *stakeholders*, juga terpenuhi. Hasil kajian Puslatbang PKASN LAN tahun 2021 telah diserahkan kepada *stakeholder* kajian, yang dalam hal ini adalah Sekretaris Utama Lembaga Administrasi Negara, melalui Kepala Biro Hukum dan Humas LAN dan Kemen PAN RB. Selanjutnya, *stakeholder* menyatakan bahwa hasil kajian tersebut akan dijadikan bahan penyusunan kebijakan di tingkat Pemerintah Pusat. Dengan dijadikannya hasil kajian sebagai bahan penyusunan kebijakan di tingkat Pusat pada tahun 2021, maka terkait aspek ini, mendapatkan nilai “3”.

Hasil kajian Puslatbang PKASN LAN tahun 2020 telah diserahkan kepada *stakeholder* kajian, yaitu Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi ASN LAN (Pusbin JF Bangkom ASN LAN). Selanjutnya, *stakeholder* menyatakan bahwa hasil kajian tersebut akan dijadikan bahan penyusunan/perbaikan kebijakan di tingkat Pemerintah Pusat, yaitu sebagai bahan dalam penyusunan/revisi kebijakan tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi. Hasil kajian Puslatbang PKASN LAN tahun 2019 pun telah diserahkan kepada *stakeholder* kajian, yang dalam hal ini adalah Sekretaris Utama Lembaga Administrasi Negara, melalui Kepala Biro Hukum dan Humas LAN. Selanjutnya, *stakeholder* menyatakan bahwa hasil kajian tersebut

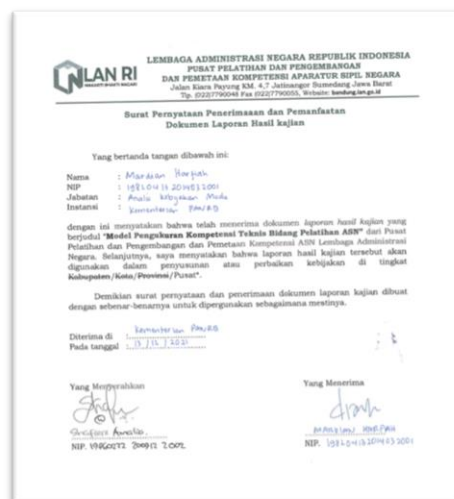
akan dijadikan bahan penyusunan kebijakan di tingkat Pemerintah Pusat. Dengan dijadikannya hasil kajian sebagai bahan penyusunan kebijakan di tingkat Pusat, maka terkait aspek ini, mendapatkan nilai “3”.

Dengan dijadikannya hasil kajian sebagai bahan penyusunan kebijakan di tingkat Pusat, maka terkait aspek ini, mendapatkan nilai “3” untuk tahun 2019, 2020 dan 2021.

Gambar 3.21.
Penyerahan Laporan Hasil Kajian Tahun 2021 kepada Stakeholders



Gambar 3.22.
Surat Pernyataan Penerimaan dan Pemanfaatan Dokumen Laporan Hasil Kajian Tahun 2021



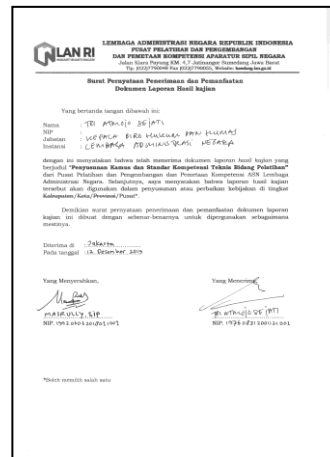
Gambar 3.23.
Penyerahan Laporan Hasil Kajian 2020 ke Stakeholders



Gambar 3.24.
Surat Pernyataan Penerimaan dan Pemanfaatan Dokumen Laporan Hasil Kajian Tahun 2020



Gambar 3.25.
Penyerahan Laporan Hasil Kajian ke Stakeholders dan Surat Pernyataan Penerimaan dan Pemanfaatan Dokumen Laporan Hasil Kajian Tahun 2019



Dari empat aspek pengukuran diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil kajian Puslatbang PKASN tahun 2021 termasuk kedalam kategori “sangat bermanfaat. Kajian tahun 2020 termasuk kedalam kategori “Sangat Bermanfaat”. Demikian halnya untuk hasil kajian tahun 2019, sehingga rata-rata realisasinya adalah “Sangat Bermanfaat” dengan nilai 2,25. ”. Berikut mekanisme penghitungan nilai kebermanfaatan hasil kajian sesuai dengan Perkalan No. 3 tahun 2021.

Tabel 3.6.
Pengukuran Nilai Kemanfaatan Kajian Puslatbang PKASN LAN
Tahun 2019, 2020, dan 2021

Aspek	Aspek Kemanfaatan	Bobot	Nilai 2019	Nilai 2020	Nilai 2021	Keterangan
A	Didiskusikan/ diseminarkan di tingkat instansional, nasional dan internasional	25%	2	2	2	Diseminarkan pada tingkat nasional (nilai = 2). Pada acara Diskusi Publik dengan fokus materi: Stankomtek (yang disusun peruntukannya untuk diberlakukan secara nasional), pembicara dari Kemenpan RB dan LAN (level nasional).
B	Diunduh atau disitasi (dijadikan referensi) oleh <i>stakeholder</i>	25%	3	3	2	Kajian yang dipublikasikan di website internal Puslatbang PKASN LAN sudah dilihat sebanyak= 37 kali, dan diunduh sebanyak= 8 kali (per 31 des 2021) Hasil Kajian 2019 disitasi oleh Kajian Pengembangan Kamus Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN tahun 2020. Hasil kajian 2019 dan 2020 disitasi oleh Kajian Model Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN tahun 2021.
C	Dipublikasikan pada media massa cetak/elektronik tingkat lokal/ nasional /internasional	25%	2	2	2	Berita terkait Diskusi Publik serta substansi hasil kajian dimuat di media cetak/elektronik nasional untuk tahun 2021
D	Diunduh oleh	25%	3	3	3	Hasil kajian tahun 2020 sudah

Aspek	Aspek Kemanfaatan	Bobot	Nilai 2019	Nilai 2020	Nilai 2021	Keterangan
	pihak eksternal pasca publikasi di media elektronik internal					diserahkan ke LAN Pusat (Pemerintah Pusat), untuk ditindaklanjuti menjadi kebijakan, yang nantinya akan berlaku secara nasional.
NKK		2,50	2,50	2,25		

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil pengukuran, rata-rata nilai kemanfaatan kajian Puslatbang PKASN LAN tahun 2021 adalah sebesar 2,42. Jika merujuk kepada kategori yang ditetapkan di dalam Perkaln No. 3 tahun 2021, maka hasil kajian tersebut termasuk kategori “**Sangat Bermanfaat**”.

Tabel 3.7. Skala NKK

Skala NKK	Keterangan
0 – 0,99	Kurang Bermanfaat
1,00 – 1,99	Bermanfaat
2,00 – 3,00	Sangat Bermanfaat

Sumber: PerkaLAN No. 3 tahun 2021

Kendala dan upaya penyelesaiannya

Berkaitan dengan proses pelaksanaan kajian pada tahun 2021, terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan kajian, baik kendala administratif maupun kendala substantif, teknis maupun non teknis. Diantara kendala yang ada, kendala utama adalah **adanya tantangan Pelaksanaan Kajian Selama Pandemi Covid-19**. Kendala tersebut menyebabkan kegiatan kajian tidak dapat terlaksana sesuai jadwal yang ditetapkan.

Terdapat dua hal terkait dengan kendala administratif yang dirasakan. Pertama, sistem administrasi keuangan yang lebih kaku saat ini karena pembayaran honorarium narasumber eksternal bersyaratkan melalui kegiatan diskusi, tidak bisa melalui masukan tertulis. Sementara ada kebutuhan untuk meminta masukan tertulis dari narasumber terkait dengan *review* perilaku kunci atau identifikasi alat ukur penilaian kompetensi yang telah disusun.

Kedua, kesulitan untuk mempublikasikan hasil kajian ke media cetak nasional. Hal ini dikarenakan isu yang dibahas merupakan hal yang sangat teknis dalam penilaian kompetensi dan untuk kalangan tertentu dan spesifik sehingga bukan isu nasional yang hangat dibahas oleh berbagai pihak. Upaya yang dilakukan adalah upaya ekstra dalam mencari narasumber yang bisa hadir dalam forum diskusi serta gerilya mencari media cetak nasional yang bisa mempublikasikan hasil kajian ini.

Kemudian kendala substantif yaitu *pertama*, subjek kajian mengenai perilaku kunci dan identifikasi alat ukur penilaian kompetensi merupakan hal yang baru bagi peneliti sehingga perlu upaya lebih untuk mempelajarinya. *Kedua*, kolaborasi antara Poksi Kajian, Latbang dan BLPK untuk mengerjakan kajian belum optimal karena kesibukan setiap unit. *Ketiga*, judul kompetensi teknis bidang pelatihan yang akan disusun perilaku kuncinya masih dibahas dan belum ada di tingkat Lembaga Administrasi Negara sehingga masih harus menunggu kesepakatan tersebut. Upaya yang dilakukan adalah sering melakukan jadwal diskusi dengan anggota tim lintas unit walaupun terkadang tidak hadir full tim dan menyampaikan hasil diskusi ke seluruh anggota tim termasuk yang tidak hadir.

Terkait target output dari kegiatan kajian, untuk output kajian tahun 2021, 2020 sama dengan tahun 2019, yaitu 1 (satu) kajian. Adapun tema kajian tahun ini adalah tentang pengembangan kamus dan standar kompetensi teknis bidang pelatihan. Hasil kajian ini sangat strategis, karena outputnya adalah kamus kompetensi teknis bidang pelatihan, yang selanjutnya akan ditetapkan secara nasional.

IK 1.2.	Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan
----------------	--


Pencapaian indikator kinerja ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.8.
Capaian Kinerja IK : Kualifikasi Jurnal yang Diterbitkan

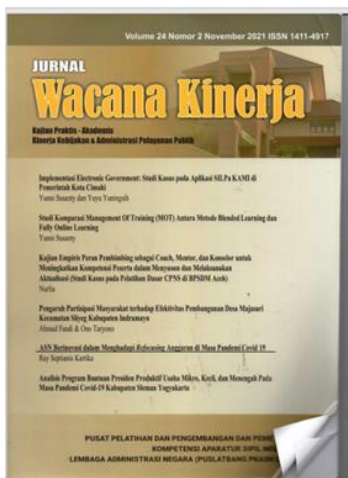
Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Jurnal nasional	Jurnal nasional	100%

Pada tahun ini, Poksi Kajian berhasil memenuhi target dari IK 2.5., dimana ada dua edisi Jurnal Wacana Kinerja yang diterbitkan telah mendapatkan akreditasi SINTA 4 di tahun 2019 yang berlaku selama 5 tahun (sampai dengan 2024) sehingga sudah bisa dipastikan terbitan tahun 2021 memenuhi jurnal nasional terakreditasi sehingga capaian 100%. Adapun dua edisi jurnal tersebut adalah Jurnal Wacana Kinerja Volume 24 Nomor 1 Juni 2021 dan Jurnal Wacana Kinerja Volume 24 Nomor 2 November 2021. Setiap volume jurnal menampilkan 6 (enam) judul karya tulis ilmiah yang terkait ruang lingkup administrasi publik dan kebijakan publik Penulisnya juga bervariasi, tidak hanya dari internal Puslatbang PKASN LAN tetapi juga dari berbagai instansi/lembaga. Berikut ditampilkan data judul karya tulis yang diterbitkan pada kedua volume jurnal tersebut.

Tabel 3.9.
Judul Karya Tulis Ilmiah
yang Diterbitkan Jurnal Wacana Kinerja tahun 2021

Jurnal Wacana Kinerja Volume 24 Nomor 1 Juni 2021	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membangun Pengetahuan Untuk Kebijakan: Studi Terhadap Pengakuan Wacana Hak Tenurial Masyarakat Adat Dalam Kebijakan Publik (Tomi Setiawan, Rilus A. Kinseng, Damayanti Buchori, dan Soeryo Adiwibowo). 2. Dinamika Penerapan Dimensi Akuntabilitas dalam Merespons PP No. 24 Tahun 2018 Studi Komparasi di DPMPSTP Kabupaten Bandung dan Kota Bandung. (Joni Dawud, Deni Fauzi Ramdani, Rodliat Ramdhan Tackbir Abubakar) 3. Pembangunan Kemandirian Desa Berbasis Masyarakat melalui Pemanfaatan Dana Desa di Kabupaten Blora (Aji Rayi Purwasih dan Retno Sunu Astuti) 4. Hubungan Strategi Pemerintah Daerah terhadap Penataan Pasar Tradisional di Kecamatan Rengasdengklok Kabupaten Karawang (Neri Fajarwati dan Roziana Lahmini) 5. Pengembangan Kompetensi Sosiokultural ASN pada Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu (UPPTSP), Kecamatan Kembangan, Jakarta Barat. (Tinawati Simangunsong dan Edy Sutrisno) 6. Implementasi <i>e-Learning</i> di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Puslatbang PKASN LAN (Yuyu Yuningsih)

Jurnal Wacana Kinerja Volume 24 Nomor 2 November 2021



1. Implementasi *Electronic Government*: Studi Kasus pada Aplikasi SILPa KAMI di Pemerintah Kota Cimahi (Yunni Susanty dan Yuyu Yuningsih)
2. Studi Komparasi *Management Of Training (MOT)* Antara Metode *Blended Learning* dan *Fully Online Learning* (Yunni Susanty)
3. Kajian Empiris Peran Pembimbing sebagai *Coach*, Mentor, dan Konselor untuk Meningkatkan Kompetensi Peserta dalam Menyusun dan Melaksanakan Aktualisasi (Studi Kasus pada Pelatihan Dasar CPNS di BPSDM Aceh). (Nurlia)
4. Pengaruh Partisipasi Masyarakat terhadap Efektivitas Pembangunan Desa Majasari Kecamatan Sliyeg Kabupaten Indramayu. (Ahmad Fandi & Ono Taryono).
5. ASN Berinovasi dalam Menghadapi *Refocusing Anggaran* di Masa Pandemi Covid 19.(Ray Septianis Kartika).
6. Analisis Program Bantuan Presiden Produktif Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Pada Masa Pandemi Covid-19 Kabupaten Sleman Yogyakarta.(Nadia Fitri Wijayaningsih, Eko Priyo Purnomo, Aqil Teguh Fathani, Lubna Salsabila)

Jurnal Wacana Kinerja (JWK) sudah mampu untuk terbit secara konsisten, yaitu dua volume (terbitan) dalam satu tahun, dengan masing-masing enam artikel. Kekonsistenan penerbitan jurnal ini sangat diperlukan terkait dengan upaya mempertahankan dan meningkatkan akreditasi jurnal.

Kendala dan Upaya Penyelesaiannya

Dalam Kegiatan Penerbitan Jurnal Wacana pada tahun 2021 ini terdapat kendala yakni; Pertama, sulitnya menemukan tulisan yang masuk dalam kualifikasi minimal antara lain tulisan yang menggunakan referensi 10 tahun terakhir dari basis data saintifik dan ditinjau secara kritis. Hal tersebut sempat dihadapi pada volume 24 edisi 1 karena beberapa penulis yang tulisannya memenuhi kualifikasi memutuskan untuk tidak memproses tulisannya. Hambatan tersebut sudah diatasi dengan mempromosikan JWK pada akun-akun

media sosial untuk publikasi akademik, sehingga pada edisi 2, tulisan yang masuk mulai lebih banyak dan lebih banyak yang memenuhi kualifikasi. Kedua, yakni adanya pembaruan perangkat lunak sehingga OJS yang tertambat pada website Puslatbang PKASN LAN pun ikut terdistraksi sehingga sempat tidak dapat dioperasikan. Maka itu, direkomendasikan oleh pengelola website agar versi OJS ditingkatkan menjadi OJS 3 sehingga gangguan keamanan lebih mudah diadaptasi pada masa mendatang.

Dalam rangka meningkatkan pengelolaan jurnal maka telah menggunakan sistem *Open Jurnal System* (OJS) dalam pengelolaannya. Pengelolaan jurnal dengan sistem *Open Jurnal System* (OJS) dalam penerbitan JWK ini adalah untuk meningkatkan kualitas JWK dalam meraih akreditasi.

Sasaran Kegiatan 2	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas
---------------------------	--

Pada sasaran kegiatan 2, terdapat 3 (tiga) IK yang perlu diukur capaian kinerjanya yaitu IK 2.1. “Persentase Persentase Peserta Pelatihan Kepemimpinan yang Mengalami Peningkatan Perilaku sesuai Sasaran Pelatihan”, IK 2.2. “Persentase Peserta Proyek Perubahan dan Aksi Perubahan Alumni Pelatihan Manajerial yang berlanjut” dan IK 2.3. “Indeks kepuasan peserta pelatihan”. Objek pelatihan yang dijadikan objek pengukuran untuk IK 2.1. dan IK 2.2. adalah kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2020 sedangkan untuk IK 2.3. adalah kegiatan pada tahun 2021. Berikut ini hasil evaluasi kinerja untuk sasaran kegiatan 2.

IK 2.1.	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan
----------------	---

Indikator Kinerja 2.1. yaitu “Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan” merupakan perwujudan dari hasil evaluasi level ketiga yang digunakan untuk mengukur apakah terjadi perubahan

perilaku pada diri peserta pelatihan setelah sebelumnya mengalami peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Untuk mengukur IK ini, Poksi Latbang melaksanakan survey dengan mengirimkan kuesioner evaluasi kepada alumni pelatihan yang telah berakhir minimal 6 – 12 bulan sebelumnya. Adapun pelatihan yang dijadikan obyek evaluasi pasca pelatihan ini adalah alumni pelatihan kepemimpinan pada tahun 2020 yang terdiri dari: PKN Tk. II Angkatan V; PKN Tk. II Angkatan XIV dan PKP.

Survey yang dilakukan kepada alumni pelatihan melalui kuesioner evaluasi pasca pelatihan. Dalam evaluasi pasca PKN Tingkat II, aspek dampak terhadap peningkatan kinerja terdiri dari 7 (tujuh) indikator yaitu integritas kepemimpinan, organisasi adaptif, kepemimpinan kewirausahaan, organisasi pembelajaran, dialog strategis, isu strategis, dan marketing sektor publik. Sedangkan untuk PKP, aspek dampak terhadap peningkatan kinerja terdiri dari 13 indikator antara lain yaitu Etika dan Integritas Kepemimpinan, Bela Negara Kepemimpinan Pancasila, Diagnosa Organisasi, Berpikir Kreatif dalam Pelayanan, Membangun Tim Efektif, Kepemimpinan dalam Pelaksanaan, Teknik Komunikasi Publik, Perencanaan Kegiatan Pelayanan Publik, Penyusunan RKA Pelayanan Publik, Pelayanan Publik Digital, Manajemen Mutu, Manajemen Pengawasan, dan Pengendalian Pelaksanaan Kegiatan. Ada pun untuk formulasi untuk penghitungan survey untuk setiap alumni dilakukan dengan melakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Mean} = \bar{x} = \frac{x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n}{n}$$

$$\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i$$

Keterangan

- \bar{x} : Rata-rata nilai evaluasi pasca pelatihan setiap alumni pelatihan
 n : Jumlah pertanyaan pada kuesioner
 x_n : Nilai data ke- i ($i= 1,2,3, \dots, n$)

$\sum_{i=1}^n x_i$: Jumlah semua nilai evaluasi pasca pelatihan setiap alumni pelatihan

Untuk menilai kompetensi setiap alumni pelatihan menggunakan kategori dengan berdasarkan kepada perolehan nilai rata-rata evaluasi pasca pelatihan sebagai berikut:

- > 50,01 : Berkompeten
 ≤ 50 : Kurang Berkompeten

Dari hasil survey evaluasi tersebut, diperoleh hasil bahwa alumni pelatihan yang mengalami peningkatan perilaku sebesar 97.66% dengan rincian yaitu dari kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II (PKN Tk. II) Angkatan V sebesar 96%, PKN Tk. II Angkatan XIV sebesar 96.97% dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) sebesar 100%. Apabila kita bandingkan dengan targetnya yaitu 96%, maka artinya capaian IK 2.1 sudah melebihi target yakni 101,73%.

Tabel 3.10.

Capaian kinerja IK : Persentase Peserta Pelatihan Kepemimpinan yang Mengalami Peningkatan Perilaku sesuai Sasaran Pelatihan

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	96%	97,66%	101,73%

IK 2.2.	Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan kepemimpinan yang berlanjut
----------------	---

Indikator Kinerja yang kedua yaitu “Persentase Peserta Proyek Perubahan dan Aksi Perubahan Alumni Pelatihan Manajerial yang berlanjut”, merupakan perwujudan dari fungsi pembinaan terhadap para alumni pelatihan kepemimpinan. Untuk mengukur IK ini, Poksi Latbang juga melakukan survey dengan mengirimkan kuesioner evaluasi kepada alumni pelatihan yang telah berakhir minimal satu tahun sebelumnya. Adapun pelatihan

yang dijadikan obyek evaluasi pasca diklat ini adalah pelatihan kepemimpinan pada tahun 2020 yang terdiri dari: PKN Tk. II Angkatan V; PKN Tk. II Angkatan XIV dan PKP.

Survey yang dilakukan kepada alumni pelatihan melalui kuesioner evaluasi pasca pelatihan. Dalam evaluasi pasca PKN Tingkat II, aspek keberlanjutan proyek/aksi perubahan dilakukan dengan pertanyaan apakah proyek/aksi perubahan alumni berlanjut? Ada pun untuk formulasi untuk penghitungan survey untuk setiap alumni dilakukan dengan melakukan perhitungan sebagai berikut:

$$COUNT_{ya} = X_{ya.1} + X_{ya.2} + X_{ya.3} + \dots + X_{ya.n}$$

$$COUNT_{tidak} = X_{tidak.1} + X_{tidak.2} + X_{tidak.3} + \dots + X_{tidak.n}$$

$$PERCENT_{ya} = \frac{COUNT_{ya}}{COUNT_{ya} + COUNT_{tidak}} \times 100\%$$

$$PERCENT_{tidak} = \frac{COUNT_{tidak}}{COUNT_{ya} + COUNT_{tidak}} \times 100\%$$

Keterangan:

n = indeks nomer ID peserta

m = indeks nomer ID indikator/ pertanyaan

$X_{ya.n}$ = jawaban "ya" dari peserta nomer ID ke – "n"

$X_{tidak.n}$ = jawaban "tidak" dari peserta nomer ID ke – "n"

$Y_{ind(m).n}$ = nilai indikator nomer ID ke "m" dari peserta nomer ID ke – "n" (0 – 100)

$COUNT_{ya}$ = jumlah peserta yang menjawab "ya" (orang)

$COUNT_{tidak}$ = jumlah peserta yang menjawab "tidak" (orang)

$PERCENT_{ya}$ = persentase peserta yang menjawab "ya" (%)

$PERCENT_{tidak}$ = persentase peserta yang menjawab "tidak" (%)

Dari hasil survey tersebut, diperoleh hasil bahwa proyek perubahan dan aksi perubahan dari para alumni pelatihan yang berlanjut sebesar 96.6% dengan rincian dari kegiatan PKN TK II Angkatan V sebesar 92%, PKN Tk II Angkatan XIV sebesar 96.97%, dan PKP sebesar 80.95%. Apabila kita bandingkan dengan targetnya yaitu 90%, maka capaian IKU 2.2. sebesar 107,33%.

Tabel 3.11.

Capaian Kinerja IK : Persentase Proyek Perubahan (untuk PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) Alumni Pelatihan Manajerial yang Berlanjut

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase proyek perubahan (untuk PKN II) dan aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan manajerial yang berlanjut	90%	96.6%	107,33%

IK 2.3.	Indeks kepuasan peserta pelatihan
----------------	--

Indikator Kinerja yang ketiga terkait pelatihan kepemimpinan yaitu IK 2.3. “Indeks kepuasan peserta pelatihan”. Indikator ini merupakan perwujudan dari hasil evaluasi level pertama yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan kepemimpinan terhadap penyelenggaraan pelatihan di Puslatbang PKASN sepanjang tahun 2021. Untuk mengukur IK ini, Poksi Latbang melaksanakan survey dengan mengirimkan kuesioner evaluasi penyelenggaraan kepada peserta pelatihan tahun 2021. Adapun pelatihan tersebut terdiri dari PKN Tk. II Angkatan XI, PKA, dan PKP.

Survey yang dilakukan kepada peserta pelatihan melalui kuesioner evaluasi penyelenggaraan pelatihan. Ada pun untuk formulasi untuk penghitungan survey untuk setiap peserta dilakukan dengan melakukan perhitungan sebagai berikut:

$$AVG_{ind(m)} = \frac{Y_{ind(m).1} + Y_{ind(m).2} + Y_{ind(m).3} + \dots + Y_{ind(m).n}}{n}$$

$$AVG_{overall} = \frac{AVG_{ind(1)} + AVG_{ind(2)} + AVG_{ind(3)} + \dots + AVG_{ind(m)}}{m}$$

Keterangan:

$AVG_{ind(m)}$ = rata – rata nilai indikator penyelenggaraan ke – "m" (0 – 100)

$AVG_{overall}$ = rata – rata nilai penyelenggaraan keseluruhan (0 – 100)

Berikut ini adalah hasil evaluasi penyelenggaraan pelatihan tahun 2021.

Tabel 3.12.
Nilai Rata-rata Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan Tahun 2021

No	Jenis Diklat	Nilai Rata-rata Tahun 2021
1	PKN Tk. II	95,34
2	PKA	96,49
3	PKP	97,97
Rata-rata		96.6

Dari hasil survey evaluasi tersebut, diperoleh hasil berupa nilai rata-rata evaluasi penyelenggaraan yang menunjukkan kepuasan terhadap pelaksanaan pelatihan. Adapun nilai rata-rata yang diperoleh adalah 96,6 jika dibandingkan dengan targetnya yaitu 95, maka artinya capaian IK 2.3. sebesar 101,68%.

Tabel 3.13.
Capaian Kinerja IK : Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Indeks kepuasan peserta pelatihan	95	96.6	101,68%

Untuk tahun 2021, selain melakukan pengukuran indeks kepuasan peserta pelatihan, berikut ini disampaikan gambaran dari pelatihan kepemimpinan yang dilaksanakan di Puslatbang PKASN LAN pada tahun 2021

Tabel 3.14.
Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan di Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021

No	Uraian Kegiatan	Peserta	Tempat
1	PKN Tk. II Angkatan XI 7 Juni - 24 September 2021	60	Puslatbang PKASN LAN
2	PKA 22 Februari - 2 Juli 2021	40	Puslatbang PKASN LAN
3	PKP 15 Februari - 3 Juni 2021	40	Puslatbang PKASN LAN
Total Jumlah		140	

Pada tahun 2021, peserta PKN Tk. II, PKA dan PKP seluruhnya berjumlah 140 orang peserta pelatihan dengan komposisi jenis kelamin pria yaitu sebanyak 106 orang (75,71%) dan sisanya adalah wanita sebanyak 34 orang (24,29%).

Tabel 3.15.
Komposisi Peserta Pelatihan Kepemimpinan Tahun 2021 Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Diklat	P	W	P	W
1	PKN Tingkat II	Angkatan XI		Jumlah	
		54	6	54	6
2	PKA	Angkatan I		Jumlah	
		26	14	26	14
3	PKP	Angkatan I		Jumlah	
		26	14	26	14
Total Peserta Pria + Wanita				106	34

Asal instansi peserta pelatihan kepemimpinan juga cukup variatif, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut yakni jumlah instansi pengirim pada PKN Tk. II berjumlah 32 instansi, PKA sebanyak 8 instansi dan PKP sebanyak 5 instansi pengirim dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.16.
Jumlah Instansi Pengirim untuk Kepesertaan Pelatihan Kepemimpinan Tahun 2021

No	Nama Pelatihan	Lembaga Negara/ KL Pemerintah Pusat	Pemprov	Pemkab/ Pemkot
1	PKN Tk. II Angkatan XI	6	4	22
	Jumlah	6	4	22
2	PKA Angkatan I	-	-	8
	Jumlah	-	-	8
3	PKP Angkatan I	-	-	5
	Jumlah	-	-	5
TOTAL INSTANSI		45		

Tabel 3.17.
Peserta Pelatihan Kepemimpinan Tahun 2021 berdasarkan Kelompok Instansi Pengirim

No	Nama Pelatihan	Lembaga Negara/ KL Pemerintah Pusat	Pemprov	Pemkab/ Pemkot
1	PKN Tk. II Angkatan XI	10	7	43
	Jumlah	10	7	43
2	PKA Angkatan I	-	-	40
	Jumlah	-	-	40
3	PKP Angkatan I	-	-	40
	Jumlah	-	-	40
SUBTOTAL PESERTA		10	7	123
TOTAL PESERTA		140		

Dari 140 peserta pelatihan kepemimpinan, ada 1 (satu) orang peserta PKP yang meninggal dunia pada saat menjalani kegiatan pelatihan. Dengan demikian, terdapat 139 orang peserta yang dinyatakan lulus pelatihan kepemimpinan pada tahun 2021. Peserta yang dinyatakan lulus terbagi dalam 3 (tiga) kualifikasi penilaian, yaitu Sangat Memuaskan (SM), Memuaskan (M), dan Baik (B). Data menunjukkan bahwa mayoritas peserta berada dalam kriteria kelulusan "Memuaskan", dengan rincian 78,33% untuk PKN Tingkat II, 85,00% untuk PKA, dan 69,23% untuk PKP. Dari capaian nilai kelulusan, rata-rata nilai kelulusan peserta PKN Tingkat II sebesar 87,45, PKA pada nilai 85,80, dan PKP pada nilai 82,64.

Tabel 3.18.
Kriteria Kelulusan Peserta Pelatihan Kepemimpinan pada Tahun 2021

No	Jenis Diklat	Kriteria	Jumlah Peserta	Persentase
1	PKN Tk. II		Angkatan XI	
		SM	13	21,67%
		M	47	78,33%
		B	-	0,00%
		KB	-	0,00%
2	PKA		Angkatan I	
		SM	5	12,50%
		M	34	85,00%
		B	1	2,50%
		KB	-	0,00%
3	PKP		Angkatan I	
		SM	5	12,82%
		M	27	69,23%
		B	7	17,95%
		KB	-	0,00%

Tabel 3.19.
Capaian Nilai Tertinggi, Terendah dan Rata-Rata pada Pelatihan Kepemimpinan Pada Tahun 2021

No	Jenis Diklat	Kategori	Jumlah Peserta	Rata-Rata
1	PKN Tingkat II	Tertinggi	92,44	92,44
		Terendah	80,92	80,92
		Rata-Rata	87,45	87,45
2	PKA	Tertinggi	91,77	91,77
		Terendah	79,87	79,87
		Rata-Rata	85,80	85,80
3	PKP	Tertinggi	91,10	91,10
		Terendah	75,88	75,88
		Rata-Rata	82,64	82,64

Sasaran Kegiatan 3	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional, dan sosial kultural yang berkualitas
--------------------	--

Sasaran kegiatan Poksi Latbang yang kedua yaitu “Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas”, yang terdiri dari 2 (dua) IK yaitu IK 3.1. “Persentase peserta pelatihan teknis, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan” yang mengukur kinerja pelatihan tahun 2020 dan IK 3.2. “Indeks kepuasan peserta pelatihan” yang mengukur kinerja pelatihan tahun 2021

IK 3.1.	Persentase peserta pelatihan teknis, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan
---------	---

Indikator kinerja ini merupakan perwujudan dari hasil evaluasi level ketiga yang digunakan untuk mengukur apakah terjadi perubahan perilaku pada diri peserta pelatihan setelah sebelumnya mengalami peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Untuk mengukur IKU ini, Poksi Latbang melaksanakan survey dengan mengirimkan kuesioner evaluasi kepada alumni pelatihan yang telah berakhir minimal 3 – 12 bulan sebelumnya. Adapun pelatihan yang dijadikan obyek evaluasi pasca pelatihan ini adalah pelatihan teknis *Management of Training* (MOT) tahun 2020.

Survey yang dilakukan kepada alumni pelatihan melalui kuesioner evaluasi pasca pelatihan. Dalam evaluasi pasca pelatihan MoT, aspek dampak terhadap peningkatan kinerja terdiri dari 6 (enam) indikator yaitu Penerapan organisasi yang berkinerja tinggi, Analisis kebutuhan pengembangan Kompetensi, Perancangan program pelatihan, Pengelolaan lembaga pelatihan, Penyelenggaraan program pelatihan, Evaluasi program pelatihan. Ada pun untuk formulasi untuk penghitungan survey untuk setiap alumni dilakukan dengan melakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Mean} = \bar{x} = \frac{x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n}{n}$$

$$\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i$$

Keterangan :

- \bar{x} : Rata-rata nilai evaluasi pasca pelatihan setiap alumni pelatihan
 n : Jumlah pertanyaan pada kuesioner
 x_n : Nilai data ke- i ($i= 1,2,3, \dots, n$)
 $\sum_{i=1}^n x_i$: Jumlah semua nilai evaluasi pasca pelatihan setiap alumni pelatihan

Untuk menilai kompetensi setiap alumni pelatihan menggunakan kategoridengan berdasarkan kepada perolehan nilai rata-rata evaluasi pasca pelatihan sebagai berikut :

- $> 50,01$: Berkompeten
 ≤ 50 : Kurang Berkompeten

Dari hasil survey evaluasi tersebut, diperoleh hasil bahwa alumni pelatihan mengalami peningkatan perilaku sebesar 100%. Apabila kita bandingkan dengan targetnya yaitu 93%, maka artinya capaian IK 3.1. ini, dapat dicapai dan melebihi target yakni 107,53%.

Tabel 3.20.

Capaian kinerja IK : Persentase Peserta Pelatihan Teknis, dan Sosial Kultural yang Mengalami Peningkatan Perilaku sesuai Sasaran Pelatihan

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Peserta Pelatihan Teknis, dan Sosial Kultural yang Mengalami Peningkatan Perilaku sesuai Sasaran Pelatihan	93%	100%	107,53%

IK 3.2.

Indeks kepuasan peserta pelatihan

Indikator Kinerja yang kedua terkait pelatihan teknis, dan sosial kultural yaitu IK 3.2. "Indeks kepuasan peserta pelatihan". Indikator kinerja ini merupakan perwujudan dari hasil evaluasi level pertama yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan teknis dan sosial kultural terhadap penyelenggaraan pelatihan di Puslatbang PKASN sepanjang tahun 2021. Untuk mengukur IK ini, Poksi Latbang melaksanakan survey dengan mengirimkan kuesioner evaluasi penyelenggaraan kepada peserta pelatihan tahun 2021. Adapun pelatihan yang menjadi objek pengukuran adalah pelatihan Revolusi Mental Angkatan I dan II.

Survey yang dilakukan kepada peserta pelatihan melalui kuesioner evaluasi penyelenggaraan pelatihan. Ada pun untuk formulasi untuk penghitungan survey untuk setiap peserta dilakukan dengan melakukan perhitungan sebagai berikut:

$$AVG_{ind(m)} = \frac{Y_{ind(m).1} + Y_{ind(m).2} + Y_{ind(m).3} + \dots + Y_{ind(m).n}}{n}$$

$$AVG_{overall} = \frac{AVG_{ind(1)} + AVG_{ind(2)} + AVG_{ind(3)} + \dots + AVG_{ind(m)}}{m}$$

Keterangan:

$AVG_{ind(m)}$ = rata – rata nilai indikator penyelenggaraan ke – "m" (0 – 100)

$AVG_{overall}$ = rata – rata nilai penyelenggaraan keseluruhan (0 – 100)

Berikut ini disajikan nilai indeks kepuasan peserta pelatihan teknis dan sosial kultural di tahun 2021:

Tabel 3.21.
**Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan Teknis dan Sosial Kultural
 di Puslatbang PKASN Tahun 2021**

No	Nama Pelatihan	Rata-rata Evaluasi Penyelenggaraan
1	Pelatihan Revolusi Mental Angkatan I	90,42
2	Pelatihan Revolusi Mental Angkatan II	87,19
	Rata-rata	88,81

Dari hasil survey evaluasi tersebut, diperoleh hasil bahwa nilai rata-rata evaluasi penyelenggaraan yang menunjukkan kepuasan para peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan yang mereka ikuti yaitu sebesar 88,81. Apabila kita bandingkan dengan targetnya yaitu 92, maka artinya capaian IKU 3.2. ini tidak memenuhi target dengan capaian di 96,53%.

Tabel 3.22.
Capaian kinerja IK : Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Indeks kepuasan peserta pelatihan	92	88,81	96,53%

Pada tahun 2021, Puslatbang PKASN LAN menyelenggarakan kegiatan pelatihan teknis yang terdiri dari Pelatihan Revolusi Mental sebanyak 2 (dua) angkatan dengan 25 orang peserta di masing-masing angkatan. Penyelenggaraan pelatihan teknis di Puslatbang PKASN Tahun 2021 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.23.
Penyelenggaraan Pelatihan Teknis di Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021

No	Nama Pelatihan	Jadwal Pelaksanaan	Jumlah Peserta	Jumlah Peserta Lulus	% Kelulusan
1	Pelatihan Revolusi Mental Angkatan I	16 September – 9 November 2021	25 orang	22 orang	88,00%
2	Pelatihan Revolusi Mental Angkatan II	30 September – 23 November 2021	25 orang	18 orang	72,00%
	Rata-rata				80%

Instansi pengirim peserta pelatihan revolusi mental tahun 2021 terdiri dari Kementerian Lingkungan Hidup (4 orang), Kepolisian Negara RI (3 orang), Lembaga Administrasi Negara (14 orang), Pemerintah Kabupaten Kuningan (3 orang), Pemerintah Kabupaten Sukabumi (13 orang), Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya (1 orang), Pemerintah Kabupaten Sumedang (6 orang), Pemerintah Kota Batam (2 orang) dan Pemerintah Kota Bandung (4 orang). Rekapitulasi instansi pengirim dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.24.
Peserta Pelatihan Revolusi Mental Tahun 2021
berdasarkan Kelompok Instansi Pengirim

No	Nama Pelatihan	Lembaga Negara/ KL Pemerintah Pusat	Pemprov	Pemkab/ Pemkot	Jumlah
1	Pelatihan Revolusi Mental Angkatan I	11	-	14	25
2	Pelatihan Revolusi Mental Angkatan II	10	-	15	25
TOTAL PESERTA		21	-	29	50

Selama pelaksanaan pelatihan, terdapat 3 (tiga) orang peserta dari Pemerintah Kabupaten Sukabumi yang mengundurkan diri, sehingga jumlah akhir peserta yang

menyelesaikan Pelatihan Revolusi Mental Angkatan I adalah 22 orang dan 7 (tujuh) orang peserta pelatihan Revolusi Mental Angkatan II dinyatakan tidak lulus karena tidak menyelesaikan program pelatihan.

Tabel 3.25.
**Perbandingan Persentase Kelulusan Peserta Pelatihan Teknis,
dan Sosial Kultural Tahun 2017-2021**

Tahun	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Persentase kelulusan	100%	100%	96,08%	95,33%	96.77%	100%	80%

Pada tahun 2017 - 2019 persentase kelulusan peserta pelatihan teknis dan sosial kultural mengalami fluktuasi, namun pada tahun 2020 kembali mencapai 100% dan dapat melebihi target yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Pada tahun 2015 dan 2016 tidak ada kualifikasi kelulusan berdasarkan evaluasi kognitif maupun praktek untuk menentukan kelulusan peserta pelatihan, sehingga seluruh peserta yang mengikuti pelatihan teknis dan fungsional dinyatakan lulus (100%). Namun berbeda halnya dengan tahun 2017 dimana pendekatan pelatihan teknis dan fungsional pada beberapa jenis pelatihan teknis diterapkan pola pembelajaran *experiential* dengan evaluasi berupa evaluasi rancangan dan evaluasi implementasi untuk peserta pelatihan teknis dan fungsional dan tidak semua peserta dapat berhasil meraih predikat kelulusan. Sehingga meskipun secara tren persentase dari 2015 - 2018 mengalami penurunan capaian namun pada sisi kualitas output pembelajaran lebih baik karena menerapkan sistem evaluasi. Artinya secara kualitas lulusan pelatihan teknis dan fungsional lebih valid dan objektif.

Lain halnya dengan tahun 2019 dimana pola pembelajaran sudah menggunakan pola *blended learning* yang di dalamnya melibatkan sistem klasikal dan non-klasikal dan tahun 2020 yang menggunakan pola *full e-learning* terkait masa pandemi covid-19 yang mengakibatkan penyesuaian kembali baik dari sisi peserta maupun dari sisi penyelenggara.

Pelatihan model ini tentunya akan menyebabkan perubahan budaya belajar peserta dan penyelenggara dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalisme.

Pada tahun 2021, pelatihan revolusi mental mengalami perubahan kebijakan dari yang tadinya mengacu pada Peraturan LAN No 10 Tahun 2019 tentang Pelatihan Revolusi Mental diubah menjadi Peraturan Kepala LAN No 4 Tahun 2021 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental untuk Penguatan Budaya Birokrasi yang Bersih, Melayani, dan Responsif. Perubahan kebijakan ini telah mengubah aspek penyelenggaraan dan kurikulum pada Pelatihan Revolusi Mental tahun 2021. Salah satu yang paling signifikan yaitu produk yang dihasilkan yaitu Rancangan Transformasi Budaya Birokrasi (RTBB) harus diimplementasikan, hal ini tentu saja berbeda dengan kebijakan sebelumnya yang selesai pada tahap penyusunan rancangannya saja sehingga mungkin mengakibatkan beberapa peserta pelatihan revolusi mental di tahun 2021 ini mengalami beberapa kendala yang mengakibatkan menurunnya rata-rata persentase kelulusan.

Sasaran Kegiatan 4	Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas
--------------------	---

Sasaran kegiatan 4 yaitu “Terwujudnya pengembangan kader Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas”. Terdiri dari 2 (dua) IK yaitu IK 4.1. “Persentase peserta dasar calon pegawai negeri sipil mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan” yang mengukur kinerja pelatihan dasar CPNS tahun 2020 dan IK 4.2. “Indeks kepuasan peserta pelatihan” yang mengukur kinerja pelatihan dasar CPNS yang dilaksanakan tahun 2021. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai bagian dari ASN harus mengikuti Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) yang merupakan pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggungjawab dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.

IK 4.1.

Persentase peserta dasar calon pegawai negeri sipil mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan

Indikator ini merupakan perwujudan dari hasil evaluasi level ketiga yang digunakan untuk mengukur apakah terjadi perubahan perilaku pada diri peserta pelatihan setelah sebelumnya mengalami peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Untuk mengukur IK ini, Poksi Latbang melaksanakan survey dengan mengirimkan kuesioner evaluasi kepada alumni pelatihan yang telah berakhir minimal 6 – 12 bulan sebelumnya. Adapun pelatihan yang dijadikan obyek evaluasi pasca pelatihan ini adalah pelatihan dasar CPNS tahun 2020 yang terdiri dari Latsar CPNS Angkatan I - VI.

Survey yang dilakukan kepada alumni pelatihan melalui kuesioner evaluasi pasca pelatihan. Dalam evaluasi pasca Pelatihan Dasar CPNS, aspek dampak terhadap peningkatan kinerja terdiri dari 8 (delapan) indikator yaitu wawasan kebangsaan, kesiapsiagaan bela negara, akuntabilitas, nasionalisme, etika publik, komitmen mutu, anti korupsi, dan kompetensi teknis. Ada pun untuk formulasi untuk penghitungan survey untuk setiap alumni dilakukan dengan melakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Mean} = \bar{x} = \frac{x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n}{n}$$

$$\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i$$

Keterangan :

- \bar{x} : Rata-rata nilai evaluasi pasca pelatihan setiap alumni pelatihan
- n : Jumlah pertanyaan pada kuesioner
- x_n : Nilai data ke- i ($i= 1,2,3, \dots, n$)
- $\sum_{i=1}^n x_i$: Jumlah semua nilai evaluasi pasca pelatihan setiap alumni pelatihan

Untuk menilai kompetensi setiap alumni pelatihan menggunakan kategori sebagai berikut dengan berdasarkan kepada perolehan nilai rata-rata evaluasi pasca pelatihan, yaitu :

- > 50,01 : Berkompeten
- ≤ 50 : Kurang Berkompeten

Dari hasil survey evaluasi tersebut, diperoleh hasil bahwa alumni pelatihan mengalami peningkatan perilaku sebesar 98.28% dengan rincian dari kegiatan Latsar CPNS Angkatan I sebesar 100%, Latsar CPNS Angkatan II sebesar 100%, Latsar CPNS Angkatan III sebesar 100%, Latsar CPNS Angkatan IV sebesar 100%, Latsar CPNS Angkatan V sebesar 95.83%, Latsar CPNS Angkatan VI sebesar 100%. Apabila kita bandingkan dengan targetnya yaitu 96%, maka artinya capaian IK 4.1. ini dapat melebihi target yakni 102,38%. Dari 233 orang alumni latsar CPNS tahun 2020, hanya 58 orang alumni yang mengisi kuesioner (24.89%).

Tabel 3.26.

Capaian Kinerja IK : Persentase Peserta Pelatihan Dasar CPNS yang Mengalami Peningkatan Perilaku sesuai Sasaran Pelatihan

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Peserta Pelatihan Dasar CPNS yang Mengalami Peningkatan Perilaku sesuai Sasaran Pelatihan	96%	98.28%	102.38%

IK 4.2.	Indeks kepuasan peserta pelatihan
----------------	--

Indikator Kinerja kedua terkait pelatihan dasar CPNS adalah “Indeks kepuasan peserta pelatihan” . IK ini merupakan perwujudan dari hasil evaluasi level pertama yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan dasar CPNS terhadap penyelenggaraan pelatihan di Puslatbang PKASN sepanjang tahun 2021. Untuk mengukur IK ini, Poksi Latbang melaksanakan survey dengan mengirimkan kuesioner evaluasi penyelenggaraan kepada

peserta pelatihan tahun 2021, terdiri dari Latsar CPNS Angkatan I –XIV. Ada pun untuk formulasi untuk penghitungan survey untuk setiap peserta dilakukan dengan melakukan perhitungan sebagai berikut:

$$AVG_{ind(m)} = \frac{Y_{ind(m).1} + Y_{ind(m).2} + Y_{ind(m).3} + \dots + Y_{ind(m).n}}{n}$$

$$AVG_{overall} = \frac{AVG_{ind(1)} + AVG_{ind(2)} + AVG_{ind(3)} + \dots + AVG_{ind(m)}}{m}$$

Keterangan:

$AVG_{ind(m)}$ = rata – rata nilai indikator penyelenggaraan ke – "m" (0 – 100)

$AVG_{overall}$ = rata – rata nilai penyelenggaraan keseluruhan (0 – 100)

Berikut ini disajikan nilai rata-rata evaluasi penyelenggaraan Latsar CPNS dari angkatan I – XIV yaitu:

Tabel 3.27.
Nilai Rata-rata Evaluasi Penyelenggaraan Latsar CPNS

Angkatan	Peserta	Rata-rata Evaluasi Penyelenggaraan
I	40	94,37
II	40	94,52
III	40	95,63
IV	40	94,04
V	40	93,53
VI	40	93,71
VII	40	92,37
VIII	39	94,07
IX	40	96,22
X	40	96,45
XI	40	98,62
XII	40	95,01
XIII	40	96,3
XIV	40	93,79
Total	559	94,90

Dari hasil survey evaluasi tersebut, diperoleh nilai rata-rata hasil evaluasi penyelenggaraan pelatihan ini sebesar 94,90 yang menunjukkan kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan yang diikuti yaitu sebesar 94,90. Apabila kita bandingkan dengan targetnya yaitu 92,5, maka artinya capaian IK 4.2. ini, dapat dicapai dan melebihi target yakni 102.59%.

Tabel 3.28.
Capaian kinerja IK 4.2. Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan

Indikator Kinerja 4.2.	Target	Realisasi	Capaian
Indeks kepuasan peserta pelatihan	92,5%	94.9%	102,59%

Kegiatan Latsar CPNS yang dilaksanakan di Puslatbang PKASN LAN pada tahun 2021 terdiri dari 14 angkatan, dengan total jumlah peserta 559 orang. Instansi pengirim peserta Latsar CPNS Angkatan I s.d. V adalah Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya, Angkatan VI s.d. VIII adalah Pemerintah Kota Tegal, Angkatan IX s.d. XIV adalah Pemerintah Kota Bandung. Adapun rincian dari kegiatan Latsar CPNS di Puslatbang PKASN LAN pada tahun 2021 dapat dilihat pada tabel, gambar dan grafik berikut:

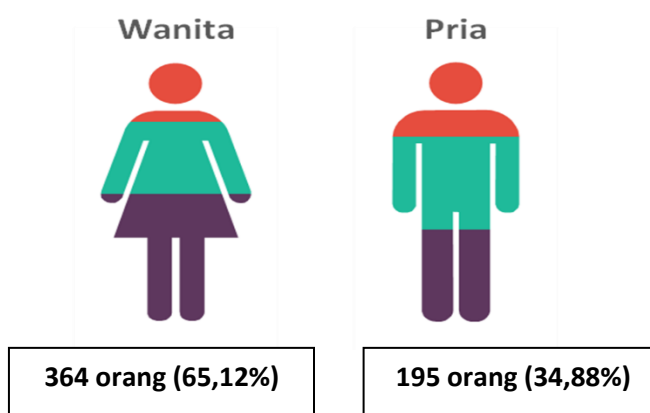
Tabel 3.29.
Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS

Angkatan	Gol	Tanggal	P	W	Jumlah
I	Gol III	5 April – 22 Juni 2021	12	28	40
II	Gol III	8 April – 29 Juni 2021	12	28	40
III	Gol III	13 April – 7 Juli 2021	11	29	40
IV	Gol III	20 April – 15 Juli 2021	12	28	40
V	Gol III	3 Mei – 27 Juli 2021	12	28	40
VI	Gol III	6 Mei – 4 Agustus 2021	16	24	40
VII	Gol III	20 Mei – 13 Agustus 2021	15	25	40
VIII	Gol III	24 Mei – 24 Agustus 2021	10	29	39
IX	Gol III	31 Mei – 31 Agustus 2021	10	30	40
X	Gol III	10 Juni – 8 September 2021	7	33	40
XI	Gol III	14 Juni – 15 September 2021	36	4	40

Angkatan	Gol	Tanggal	P	W	Jumlah
XII	Gol III	17 Juli – 5 Oktober 2021	27	13	40
XIII	Gol III	23 Juli – 13 Oktober 2021	7	33	40
XIV	Gol III	26 Juli – 22 Oktober 2021	8	32	40
Total			195	364	559

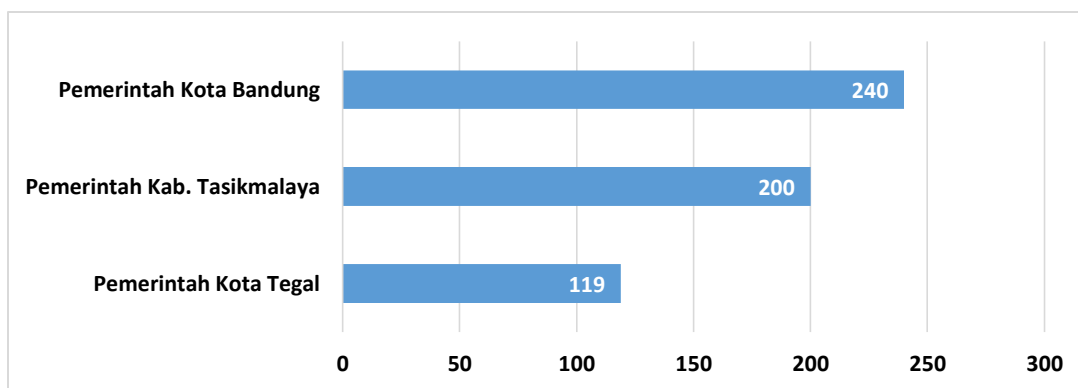
Gambar 3.26.

Komposisi Peserta Latsar CPNS Tahun 2021 Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 3.27.

Sebaran Peserta Latsar CPNS Tahun 2021 Berdasarkan Asal Instansi



Seluruh peserta Latsar CPNS Angkatan I - XIV dinyatakan lulus (100%). Seluruh peserta yang dinyatakan lulus terbagi dalam tiga kualifikasi penilaian, yaitu Sangat Memuaskan (SM), Memuaskan (M), dan Baik (B). Data pada tabel berikut ini menunjukkan bahwa mayoritas

peserta berada dalam kriteria kelulusan “Memuaskan (M).” Dari capaian nilai kelulusan, rata-rata nilai kelulusan peserta Latsar CPNS berada pada nilai 88,12.

Tabel 3.30.
Kriteria Kelulusan Peserta Latsar CPNS pada Tahun 2021

No	Latsar CPNS	Kriteria Kelulusan			
		SM	M	B	KB
1	Angkatan I	8	32	-	-
2	Angkatan II	4	35	1	-
3	Angkatan III	11	29	-	-
4	Angkatan IV	12	28	-	-
5	Angkatan V	11	29	-	-
6	Angkatan VI	5	35	-	-
7	Angkatan VII	13	27	-	-
8	Angkatan VIII	4	35	-	-
9	Angkatan IX	11	29	-	-
10	Angkatan X	6	34	-	-
11	Angkatan XI	5	35	-	-
12	Angkatan XII	5	35	-	-
13	Angkatan XIII	12	28	-	-
14	Angkatan XIV	11	29	-	-
Jumlah		118	440	1	-

Tabel 3.31.
Capaian Nilai Tertinggi, Terendah dan Rata-Rata pada Latsar CPNS Pada Tahun 2021

No	Latsar CPNS	Komposisi Nilai		
		Tertinggi	Terendah	Rata-rata
1	Angkatan I	91,05	81,31	87,87
2	Angkatan II	91,10	79,93	87,71
3	Angkatan III	93,29	81,31	88,69
4	Angkatan IV	92,06	85,81	88,70
5	Angkatan V	92,46	82,93	88,79
6	Angkatan VI	90,43	83,52	87,46
7	Angkatan VII	93,04	84,75	88,97

No	Latsar CPNS	Komposisi Nilai		
		Tertinggi	Terendah	Rata-rata
8	Angkatan VIII	91,65	84,79	88,55
9	Angkatan IX	91,80	84,65	88,43
10	Angkatan X	90,69	84,78	87,38
11	Angkatan XI	92,83	80,49	87,29
12	Angkatan XII	90,94	83,95	86,99
13	Angkatan XIII	92,06	85,81	88,70
14	Angkatan XIV	91,21	84,66	88,21
Rata-rata				88,12

Kendala dan upaya penyelesaiannya

Beberapa kendala yang dihadapi dan upaya yang telah dilakukan oleh Poksi Latbang Puslatbang PKASN LAN pada tahun 2021 yaitu :

1. Belum maksimalnya infrastruktur penunjang (*hardware*) untuk penyelenggaraan pelatihan dengan metode pembelajaran jarak jauh ketika diselenggarakan di Gedung Serba Guna. Hal ini karena di tahun 2021 ini hampir di setiap angkatan pelatihan terdapat peserta yang tidak semuanya dapat hadir secara klasikal sehingga terjadinya campuran metode pembelajaran yaitu secara tatap muka dan daring secara bersamaan. Oleh karena itu untuk mengatasi kendala tersebut Poksi Latbang berkoordinasi dengan Bagian Umum untuk dapat memastikan kelancaran koneksi internet di Gedung Serba Guna sehingga peserta yang tidak dapat hadir secara klasikal tetap dapat mengikuti pembelajaran secara maksimal.
2. Dalam penyelenggaraan Latsar CPNS terdapat kendala karena kedua aplikasi penunjang yang digunakan yaitu aplikasi kolabjar dan smartbangkom yang seringkali mengalami gangguan sehingga mengganggu kelancaran pengolahan data pelatihan serta proses penerbitan e-STTP. Kedua aplikasi tersebut merupakan aplikasi yang dikelola oleh P3K Bangkom ASN LAN. Oleh karena itu untuk mengatasi kendala yang terjadi Poksi Latbang terus menerus berkoordinasi dengan P3K Bangkom serta mengantisipasi dengan menyiapkan pengolahan data secara manual. Namun untuk

penerbitan e-sttp, antisipasi tidak dapat dilakukan sehingga menghambat pada proses pelaporan dan berdampak pula pada *stakeholder* seperti peserta pelatihan dan instansi pengirim.

3. Dalam pelaksanaan Pelatihan Revolusi Mental terdapat peserta yang mengundurkan diri dan terdapat peserta tidak menyelesaikan aktualisasi RTBB sampai selesai. Adapun hal yang telah dilakukan yakni berkoordinasi secara intens dengan peserta dan instansi pengirim untuk memastikan kendala yang dihadapi peserta serta komitmen untuk dapat menyelesaikan pelatihan sampai selesai.

Sasaran Kegiatan - 5	Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas
-----------------------------	---

Sasaran kegiatan-5 terkait dengan kegiatan di BLPK dan hanya memiliki 1 (satu) IK saja yaitu Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan *stakeholders*.

IK 5.1.	Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan <i>stakeholders</i>
----------------	---

Pencapaian indikator kinerja 5.1. dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.32.
Capaian Kinerja IK : Persentase Hasil Pemetaan Kompetensi dan Potensi yang dimanfaatkan *Stakeholders*

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan <i>stakeholders</i>	90%	100%	111,11%

Pada tahun 2021, Balai Layanan Pemetaan Kompetensi (BLPK) Puslatbang PKASN LAN telah melaksanakan 15 (lima belas) kegiatan Penilaian Kompetensi dan Potensi serta 1 (satu) kegiatan pemberian umpan balik (*feedback giver*) yang bersumber dari anggaran

Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) dan 1 (satu) kegiatan Penilaian Potensi yang bersumber dari anggaran Rupiah Murni. Dari keseluruhan kegiatan sudah dirasakan manfaatnya oleh masing-masing *stakeholders*. Adapun realisasi kinerja dari IK ini mencapai 100% dan jika dibandingkan dengan target “90%” maka capaian kinerja mencapai 111,11%.

Apabila dibandingkan dengan tahun sebelumnya, pada tahun 2021 terjadi kenaikan jumlah aparatur yang telah dipetakan kompetensi dan kapasitasnya yang sangat signifikan. Pada tahun 2021, BLPK Puslatbang PKASN LAN telah melaksanakan penyelenggaraan asesmen kompetensi dan berhasil memetakan ASN sebanyak 862 orang. Kenaikan tersebut dikarenakan pada tahun 2021, pandemik Covid-19 dikategorikan dalam level 2 sampai zona hijau dimana kegiatan Penilaian Kompetensi dan Potensi bisa berjalan secara *blended* (luring dan daring). BLPK Puslatbang PKASN terus berupaya melakukan penyempurnaan terhadap sistem *e-assessment* sehingga kegiatan Penilaian Kompetensi dan Potensi bisa dilaksanakan secara daring.

Berikut ini adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh Balai Layanan Pemetaan Kompetensi selama tahun 2021:

1. Penilaian Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pemerintah Daerah Kota Lubuklinggau (14 orang)

Kegiatan ini dilaksanakan oleh Puslatbang PKASN LAN dalam rangka memfasilitasi Pemerintah Daerah Kabupaten Lubuk Linggau, yang bertujuan untuk memetakan potensi dan kompetensi Manajerial dan sosial kultural yang lebih lengkap dari para pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lubuk Linggau dalam rangka seleksi 5 (lima) calon JPT Pratama yaitu Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan, Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM, Staf Ahli Bidang Kemasyarakatan dan SDM dan Staf Ahli Bidang Pemerintahan, Hukum dan Politik.

Kegiatan ini dilaksanakan pada 17 – 19 Februari 2021 secara daring bertempat di Gedung Assessment Center Puslatbang PKASN LAN dan kantor Pemerintah Daerah Kota Lubuklinggau dengan jumlah peserta sebanyak 14 orang. Oleh karena itu pada akhir kegiatan ini

terpetakan kompetensi 14 (empat belas) orang aparatur di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lubuk Linggau.

2. Penilaian Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pemerintah Daerah Kabupaten Tanggamus (8 orang)

Kegiatan ini dilaksanakan oleh Puslatbang PKASN LAN dalam rangka memfasilitasi Pemerintah Daerah Kabupaten Tanggamus yang bertujuan untuk memetakan potensi dan kompetensi Manajerial dan sosial kultural yang lebih lengkap dari para calon pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tanggamus dalam rangka seleksi 2 (dua) jabatan, yaitu Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu serta Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 3 – 5 Maret 2021, secara daring bertempat di Gedung Assessment Center Puslatbang PKASN LAN dan Emersia Bandar Lampung dengan jumlah peserta yang merupakan para calon pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tanggamus sebanyak 8 (delapan) orang peserta. Oleh karena itu pada akhir kegiatan ini terpetakan kompetensi 8 (delapan) orang aparatur di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tanggamus.

3. Penilaian Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (4 orang)

Kegiatan ini dilaksanakan oleh Puslatbang PKASN LAN dalam rangka memfasilitasi Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir, yang bertujuan untuk memetakan potensi dan kompetensi Manajerial dan sosial kultural yang lebih lengkap dari para calon pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir dalam rangka seleksi 1 (satu) jabatan yaitu Kepala Dinas Perikanan.

Kegiatan ini dilaksanakan pada 24 – 26 Maret 2021, secara *blended* proses, yaitu mengoptimalkan penggunaan TIK (media daring) bertempat di gedung *Assessment Center* BLPK Puslatbang PKASN dengan jumlah peserta yang merupakan para calon pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir sebanyak 4 (empat) orang peserta. Oleh karena itu pada akhir kegiatan ini terpetakan

kompetensi 4 (empat) orang aparatur di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

4. Penilaian Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pemerintah Daerah Kabupaten Bekasi (7 orang)

Kegiatan ini dilaksanakan oleh Puslatbang PKASN LAN dalam rangka memfasilitasi Pemerintah Daerah Kabupaten Bekasi, yang bertujuan untuk memetakan kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural yang lebih lengkap dari para calon pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bekasi dalam rangka seleksi 1 (satu) jabatan yaitu Sekretaris Daerah.

Kegiatan ini dilaksanakan pada 2 – 4 Juni 2021 secara luring dan *blended* proses dengan menerapkan protokol Covid-19 dan mengoptimalkan penggunaan TIK (media daring) bertempat di gedung *Assessment Center* BLPK Puslatbang PKASN, dengan jumlah peserta yang merupakan para calon pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bekasi sebanyak 7 (tujuh) orang peserta. Oleh karena itu pada akhir kegiatan ini terpetakan kompetensi 7 (tujuh) orang aparatur di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bekasi.

5. Penilaian Kompetensi Pemetaan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang (15 orang)

Kegiatan ini dilaksanakan oleh Puslatbang PKASN LAN dalam rangka memfasilitasi Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang, yang bertujuan untuk memetakan potensi dan kompetensi Manajerial dan sosial kultural Pimpinan Tinggi Pratama yang lebih lengkap dalam rangka pemetaan dari pejabat tinggi pratama di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang.

Kegiatan ini dilaksanakan pada 29 – 30 Juli 2021 secara daring bertempat di Gedung *Assessment Center* Puslatbang PKASN LAN dan Kantor Perangkat Daerah Pemerintahan Daerah Kabupaten Sumedang, dengan jumlah peserta 15 (lima belas) yang merupakan pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang.

Oleh karena itu pada akhir kegiatan ini terpetakan kompetensi 15 (lima belas) orang aparatur di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang.

6. Penilaian Kompetensi Pemetaan Pegawai ITJEN KEMENKES RI (24 Peserta)

Kegiatan ini dilaksanakan oleh Puslatbang PKASN LAN dalam rangka memfasilitasi Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, yang bertujuan untuk memetakan kompetensi Pejabat Fungsional Tertentu dan Fungsional Umum yang lebih lengkap dalam rangka pemetaan pegawai di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Kegiatan ini dilaksanakan pada 1 – 2 September 2021 secara luring dan *blended* proses dengan menerapkan protokol Covid-19 dan mengoptimalkan penggunaan TIK (media daring) bertempat di Kantor Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, dengan jumlah peserta 24 (Dua puluh empat) yang merupakan pejabat fungsional dan calon pejabat fungsional di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

7. Penilaian Kompetensi Seleksi Jabatan Asisten Komisioner KOMISI ASN (7 Peserta)

Kegiatan ini dilaksanakan oleh Puslatbang PKASN LAN dalam rangka memfasilitasi Komisi Aparatur Sipil Negara, yang bertujuan untuk memetakan potensi dan kompetensi Manajerial dan sosial kultural yang lebih lengkap dari para calon Asisten Komisioner Komisi Aparatur Sipil Negara dalam rangka seleksi jabatan yaitu Asisten Komisioner KASN.

Kegiatan ini dilaksanakan pada 16 – 17 September 2021, secara luring dan *blended* proses dengan menerapkan protokol Covid-19 dan mengoptimalkan penggunaan TIK (media daring) bertempat di Hotel Weston Jakarta dengan jumlah peserta yang merupakan para calon Asisten Komisioner Komisi Aparatur Sipil Negara sebanyak 7 (tujuh) orang peserta, dimana 1 (satu) orang peserta mengundurkan diri setelah mengikuti satu tahapan pelaksanaan penilaian kompetensi. Oleh karena itu pada akhir kegiatan ini terpetakan kompetensi 6 (enam) orang calon Asisten Komisioner Komisi Aparatur Sipil Negara.

8. Penilaian Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pemerintah Daerah Kabupaten Muaro Jambi (4 Peserta)

Kegiatan ini dilaksanakan oleh Puslatbang PKASN LAN dalam rangka memfasilitasi Pemerintah Daerah Kabupaten Muarojambi, yang bertujuan untuk memetakan kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural yang lebih lengkap dari para calon pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Muarojambi dalam rangka seleksi 1 (satu) jabatan yaitu Sekretaris Daerah.

Kegiatan ini dilaksanakan pada 21 – 23 September 2021, secara daring bertempat di Gedung Assessment Center Puslatbang PKASN LAN dan kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Muarojambi dengan jumlah peserta yang merupakan para calon pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Muarojambi sebanyak 4 (empat) orang peserta. Oleh karena itu pada akhir kegiatan ini terpetakan kompetensi 4 (empat) orang aparatur di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Muarojambi.

9. Penilaian Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pemerintah Daerah Kabupaten Paser (30 Peserta)

Kegiatan ini dilaksanakan oleh Puslatbang PKASN LAN dalam rangka memfasilitasi Pemerintah Daerah Kabupaten Paser yang bertujuan untuk memetakan potensi dan kompetensi yang lebih lengkap dari para calon pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Paser dalam rangka seleksi 7 jabatan yaitu Asisten Perekonomian dan Pembangunan, Kepala Badan Keuangan dan Aset Daerah, Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Kepala Dinas Taman Pangan dan Hortikultura, Kepala Dinas Lingkungan Hidup, Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan

Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 19, 21-22 Oktober 2021, secara luring dan *blended* proses dengan menerapkan protokol Covid-19 dan mengoptimalkan penggunaan TIK (media daring) bertempat di Gedung Badan Kepegawaian Pemerintah Daerah Kabupaten Paser dengan jumlah peserta yang merupakan para calon pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Paser sebanyak 30 (tiga puluh) orang peserta.

Oleh karena itu pada akhir kegiatan ini terpetakan kompetensi 30 (tiga puluh) orang aparatur di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Paser.

10. Penilaian Kompetensi Pemetaan Kompetensi Pejabat Administrator Pemerintah Daerah Kota Cilegon (49 Peserta)

Kegiatan ini dilaksanakan oleh Puslatbang PKASN LAN dalam rangka memfasilitasi Pemerintah Daerah Kota Cilegon, yang bertujuan untuk memetakan potensi dan kompetensi yang lebih lengkap dari para pejabat Administrator di Pemerintah Daerah Kota Cilegon.

Kegiatan ini dilaksanakan pada 8 – 12 November 2021 yang dilaksanakan secara luring dan *blended* proses dengan menerapkan protokol Covid-19 dan mengoptimalkan penggunaan TIK (media daring) yang diselenggarakan dalam dua gelombang bertempat di *Assessment Center* Puslatbang PKASN LAN, dengan jumlah peserta 49 (empat puluh Sembilan) peserta yang merupakan pejabat Administrator di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cilegon.

11. Penilaian Kompetensi Pemetaan Kompetensi Pejabat Pengawas Pemerintah Daerah Kota Cilegon (55 Peserta)

Kegiatan ini dilaksanakan oleh Puslatbang PKASN LAN dalam rangka memfasilitasi Pemerintah Daerah Kota Cilegon , yang bertujuan untuk memetakan potensi dan kompetensi yang lebih lengkap dari para pejabat Pengawas di Pemerintah Daerah Kota Cilegon.

Kegiatan ini dilaksanakan pada 29 November – 3 Desember 2021 yang dilaksanakan secara luring dan *blended* proses dengan menerapkan protokol Covid-19 dan mengoptimalkan penggunaan TIK (media daring) yang diselenggarakan dalam dua gelombang bertempat di *Assessment Center* Puslatbang PKASN LAN, dengan jumlah peserta 55 (Lima puluh lima) peserta yang merupakan pejabat Pengawas di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cilegon

12. Penilaian Potensi Pejabat Administrasi dan Pengawas Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang (140 orang)

Kegiatan ini dilaksanakan oleh Puslatbang PKASN LAN dalam rangka memfasilitasi Pemerintah Kabupaten Sumedang yang bertujuan untuk memetakan potensi yang lebih lengkap dari para pejabat Administrator dan Pengawas di lingkungan Pemerintah Kabupaten

Sumedang. Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 6 – 9 April 2021, dengan jumlah peserta yang merupakan para pejabat Administrator dan Pengawas di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumedang sebanyak 140 (seratus empat puluh) orang peserta.

13. Penilaian Potensi Pelaksana Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang (171 orang)

Kegiatan ini dilaksanakan oleh Puslatbang PKASN LAN dalam rangka memfasilitasi Pemerintah Kabupaten Sumedang yang bertujuan untuk memetakan potensi yang lebih lengkap dari para Pelaksana dan Fungsional umum di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumedang. Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 7 – 9 April 2021, dengan jumlah peserta yang merupakan Pelaksana / Fungsional Umum di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumedang sebanyak 171 (seratus tujuh puluh) orang peserta.

14. Penilaian Potensi Pelaksana Lembaga Administrasi Negara (276 orang)

Kegiatan ini dilaksanakan oleh Lembaga Administrasi Negara melalui Puslatbang PKASN LAN dalam rangka memetakan potensi yang lebih lengkap dari para Pelaksana dan Fungsional umum di lingkungan Lembaga Administrasi Negara. Kegiatan ini dilaksanakan secara bergelombang pada tanggal 4 – 6 Mei dan 19 – 20 Mei 2021, dengan jumlah peserta yang merupakan Pelaksana / Fungsional Umum di lingkungan Lembaga Administrasi Negara sebanyak 276 (Dua ratus tujuh puluh enam) orang peserta.

15. Penilaian Potensi Calon Pengurus BUMD Kabupaten Sumedang (10 orang)

Kegiatan ini dilaksanakan oleh Puslatbang PKASN LAN dalam rangka memfasilitasi BUMD Kabupaten Sumedang yang bertujuan untuk memetakan potensi calon pengurus BUMD Kabupaten Sumedang yaitu Dewan Pengawas Perumda Air Tirta Medal, Komisaris PT. Kampung Makmur (Perseroda) Sumedang dan Direktur Utama PT. Lembaga Keuangan Mikro (LKM) Sumedang yang lebih lengkap untuk menduduki calon Pengurus BUMD Kabupaten Sumedang. Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 24 – 25 Mei 2021, yang dilaksanakan secara luring dan *blended* proses dengan menerapkan protokol Covid-19 dan mengoptimalkan penggunaan TIK (media daring) bertempat di *Assessment Center* Puslatbang PKASN LAN dengan jumlah peserta sebanyak 10 (Sepuluh) orang peserta.

16. Penilaian Potensi Pelaksana dan Fungsional Tertentu di Lingkungan ITJEN KEMENKES RI (24 Peserta)

Kegiatan ini dilaksanakan oleh Puslatbang PKASN LAN dalam rangka memfasilitasi Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, yang bertujuan untuk memetakan potensi Pejabat Fungsional Tertentu dan Fungsional Umum yang lebih lengkap dalam rangka pemetaan di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Kegiatan ini dilaksanakan pada 30 Agustus 2021 yang dilaksanakan secara luring dan *blended* proses dengan menerapkan protokol Covid-19 dan mengoptimalkan penggunaan TIK (media daring) bertempat di Kantor Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, dengan jumlah peserta 24 (Dua puluh empat) yang merupakan pejabat fungsional dan calon pejabat fungsional di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

17. Feedback Hasil Penilaian Kompetensi Potensi Pelaksana dan Fungsional Tertentu di Lingkungan ITJEN KEMENKES RI (24 Peserta)

Kegiatan ini dilaksanakan oleh Puslatbang PKASN LAN dalam rangka memfasilitasi Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, yang bertujuan untuk peningkatan kompetensi guna mendukung tugas jabatan dan peningkatan kinerja individu dan organisasi di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Kegiatan ini dilaksanakan pada 21-22 Oktober 2021 yang dilaksanakan secara daring dengan mengoptimalkan penggunaan TIK (media daring) bertempat di Kantor Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia dan *Assessment Center* Puslatbang PKASN LAN, dengan jumlah peserta 24 (Dua puluh empat) yang merupakan pejabat fungsional dan calon pejabat fungsional di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Perbandingan Kinerja 2017-2021

Data-data tentang penyelenggaraan penilaian kompetensi yang telah dilaksanakan oleh BLPK Puslatbang PKASN LAN pada tahun 2017 sampai 2021, memperlihatkan jumlah aparatur yang telah terpetakan kompetensi serta kapasitasnya, dan cenderung mengalami peningkatan. Pada tahun 2021, jumlah aparatur yang telah terpetakan kompetensinya mengalami kenaikan yang drastis. Hal ini merupakan dampak dari pandemik covid-19 yang terjadi di Indonesia terus melandai. BLPK Puslatbang PKASN berusaha menyiapkan sistem penilaian kompetensi dan potensi secara daring. Pola Penilaian Kompetensi secara daring ini merupakan bentuk adaptasi dan baru pertama kali dilakukan oleh BLPK Puslatbang PKASN. Penilaian kompetensi dan potensi secara daring ini tidak hanya berpengaruh kepada substansi dan pola teknis kegiatan tetapi juga untuk pola administrasinya. Penyesuaian-penyesuaian inilah yang pada akhirnya membutuhkan waktu dan pelaksanaan Penilaian Kompetensi dan Potensi secara daring baru dilaksanakan pada semester I tahun 2021. Selain itu, perubahan pengajuan PNBPN menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi jumlah kegiatan Penilaian Kompetensi dan Potensi di BLPK Puslatbang PKASN.

Untuk data terkait jumlah peserta penilaian kompetensi dan potensi dari tahun 2017-2021 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.33.
Data Jumlah Peserta Penilaian Kompetensi dan Potensi
Tahun 2017-2021

No	Tahun	Jumlah peserta (orang)
1	2017	1439
2	2018	1703
3	2019	2047
4	2020	275
5	2021	838

Tabel 3.34.
Data Jumlah Peserta Pemberian Umpan Balik (*feedback giver*) Tahun 2021

No	Tahun	Jumlah peserta (orang)
1	2021	24

Tabel 3.35.
Perbandingan aspek dari kegiatan Pemetaan Kompetensi dari tahun ke tahun

No	Aspek	2017	2018	2019	2020	2021
1	Metode	Tidak hanya penilaian kompetensi yang menggunakan metode <i>Assessment Center</i> yang dilakukan oleh bidang PKKA namun juga terdapat penilaian potensi yang menggunakan metode psikotes yang dapat dilakukan secara massal.	Tidak hanya penilaian kompetensi yang menggunakan metode <i>Assessment Center</i> yang dilakukan oleh bidang PKKA namun juga terdapat penilaian potensi yang menggunakan metode psikotes yang dapat dilakukan secara massal.	Permintaan <i>stakeholder</i> pemetaan kompetensi lebih banyak mengarah kepada <i>talent pool</i> . Kegiatan <i>talent pool</i> lebih banyak menggunakan metode psikotes yang jumlah pesertanya jauh lebih banyak. Sementara di kegiatan penilaian kompetensi untuk seleksi juga mengalami trend kenaikan.	Permintaan <i>stakeholder</i> untuk <i>talent pool</i> menggunakan metode psikotes yang jumlah pesertanya jauh lebih banyak dibandingkan penilaian kompetensi. Sementara metode yang dilaksanakan di kegiatan penilaian kompetensi mulai menerapkan dengan pola daring (<i>online</i>) tanpa mengurangi kualitas hasil <i>assessment center</i>	Permintaan <i>stakeholder</i> untuk <i>talent pool</i> menggunakan metode psikotes yang jumlah pesertanya jauh lebih banyak dibandingkan penilaian kompetensi. Sementara metode yang dilaksanakan di kegiatan penilaian kompetensi mulai menerapkan dengan pola daring (<i>online</i>) tanpa mengurangi kualitas hasil <i>assessment center</i>
2	Karakteristik peserta	Target peserta lebih banyak merupakan pejabat struktural dalam rangka seleksi, dan juga seleksi	Target peserta lebih banyak merupakan pejabat administrasi (administrator dan pengawas)	Target peserta adalah seleksi dan pemetaan JPT Pratama, Administrator dan Pengawas.	Target peserta untuk seleksi adalah JPT Pratama. Target untuk pemetaan adalah Administrator	Target peserta untuk seleksi adalah JPT Pratama. Target untuk pemetaan adalah JPT Pratama,

No	Aspek	2017	2018	2019	2020	2021
		CPNS			dan Pengawas	Administrator, Pengawas dan Fungsional Umum
3	Tujuan Penilaian Kompetensi dan Potensi	Kegiatan Penilaian Kompetensi dan potensi lebih banyak ditujukan untuk seleksi dibandingkan pemetaan	Kegiatan Penilaian Kompetensi dan potensi lebih banyak ditujukan untuk seleksi dibandingkan pemetaan	Kegiatan penilaian kompetensi dan potensi baik untuk seleksi maupun pemetaan (<i>talent pool</i>) sama sama mengalami peningkatan.	Kegiatan Kompetensi ditujukan untuk seleksi dan Kegiatan Potensi ditujukan untuk pemetaan	Kegiatan Kompetensi ditujukan untuk seleksi dan Kegiatan Potensi ditujukan untuk pemetaan
4	Lain-lain	Adanya pendampingan yang dilakukan oleh Bidang PKKA PKP2A I LAN kepada PKP2A II dalam rangka pelaksanaan penilaian kompetensi	Adanya pendampingan yang dilakukan oleh Bidang PKKA PKP2A I LAN kepada PKP2A II dalam rangka pelaksanaan penilaian kompetensi	Adanya pendampingan yang dilakukan oleh Bidang Pemetaan Kompetensi Puslatbang PKASN LAN kepada Puslatbang KMP Makassar dalam rangka pelaksanaan penilaian kompetensi		

Terkait dengan pengembangan metode penilaian kompetensi, yang membedakan dengan tahun-tahun sebelumnya adalah penerapan pola daring proses *intake* (pengambilan data) penilaian kompetensi. Penerapan pola daring ini merupakan percepatan tahapan yang dilakukan antara lain sebagai bentuk respon atas kebijakan terkait pencegahan dan penanggulangan pandemic Covid-19. Disebutkan sebagai percepatan, karena walaupun sudah mulai diterapkan pada tahun 2019 baru pada tahap pendaftaran peserta. Pada 2021, sejalan dengan upaya Balai Layanan Pemetaan Kompetensi terus melakukan penyempurnaan e-asesmen dan tantangan Covid-19, kegiatan Penilaian Kompetensi dan

Potensi dilakukan secara daring. Kegiatan telah terlaksana secara daring mulai dari registrasi peserta, pelaksanaan tes, hingga evaluasi kebermanfaatan hasil *assessment center*.

Kendala dan Upaya Penyelesaiannya

Kendala-kendala yang dihadapi kaitannya dalam upaya mencapai target sasaran kegiatan dan indikator kinerja ini adalah:

- Pada tahun 2021, kebijakan pemerintah pada pandemik covid-19 berdampak pada pembatalan kegiatan Asesmen yang telah terjadwal. Pembatalan tersebut dikarenakan Kegiatan Penilaian Kompetensi dan Potensi tidak dapat dilakukan secara klasikal. Oleh karena itu, upaya yang dilakukan BLPK Puslatbang PKASN LAN pada saat ini ialah melakukan penyempurnaan *e-asesment* sehingga secara substansi dan pola teknis kegiatan pelaksanaan dapat dilakukan secara daring.
- Pandemi covid-19 ini juga berdampak pada kebijakan penggunaan anggaran. Peralihan kebijakan penggunaan anggaran dari kegiatan klasikal menjadi kegiatan daring mengalami proses yang cukup lama, sehingga kegiatan asesmen tertunda selama beberapa bulan dan berdampak pada pengurangan target PNBK. Upaya yang dilakukan pada saat itu ialah melakukan penyampaian informasi kepada *stakeholders* terkait penyesuaian perubahan kebijakan penggunaan anggaran untuk kegiatan Penilaian Kompetensi dan Potensi secara daring.
- keterbatasan jumlah sumber daya aparatur (*assessor*) di Balai Layanan Pemetaan Kompetensi. Upaya yang dilakukan dengan membangun kemitraan dengan *associate assessor* untuk membantu pelaksanaan kegiatan penilaian kompetensi. Namun demikian hal ini hanya merupakan solusi sementara. Upaya lain yang dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut adalah pengajuan jabatan fungsional *assessor* sebanyak 8 (delapan) orang yang telah melakukan uji potensi.

Selain itu untuk meningkatkan kualitas *assessor* dan calon *assessor*, pada tahun 2021 sudah dilakukan beberapa upaya pengembangan kompetensi asesor yang diikuti oleh beberapa personil Balai Layanan Pemetaan Kompetensi yaitu:

No	Nama Pegawai	Nama Workshop/Diklat
1.	Nurhusna Frinovia, S.T., S.Psi., M.Psi	<ul style="list-style-type: none"> a. Pendalaman Diagnostik Melalui Alat Tes WZT b. Pendalaman Diagnostik Melalui Alat Tes BAUM c. Penajaman <i>Sense</i> Diagnostik Melalui Alat Ukur IST dan Pauli d. Integrasi Alat Tes IST, WZT, BAUM, Pauli e. Pelatihan Online "<i>Intelligence Test: Filosofi, Konsep Tes Kecerdasan TIKI + Latihan Kasus</i>" f. Mini Workshop "<i>Designing Assessment Center Tools</i>" g. Half-day Online Workshop "<i>Designing Simulation Tools in Assessment Center</i>" h. Half-day Online Seminar "<i>Seminar: New Ways Selection</i>" i. Half-day Online Workshop "<i>Video Interview Scorecard Techniques untuk Seleksi Karyawan</i>" j. Half-day Online Workshop "<i>Tata Laksana Leaderless Group Discussion (LGD) dalam Seleksi Karyawan</i>" k. Workshop Penerapan EAP dalam Organisasi
2.	Dewi Ariani Hertina, S.Psi	<ul style="list-style-type: none"> a. Sosialisasi JF Asesor SDMA b. online seminar "<i>People and Team Development di Era Pandemi</i>"
3.	Kenan Kurnia Hidayat, S.Psi., M.Psi	<ul style="list-style-type: none"> a. Half-day Online Workshop "<i>Designing Simulation Tools in Assessment Center</i>" b. Mini Workshop "<i>Designing Assessment Center Tools</i>" c. Half-day Online Seminar "<i>Seminar: New Ways Selection</i>" d. Half-day Online Workshop "<i>Tata Laksana Leaderless Group Discussion (LGD) dalam Seleksi Karyawan</i>"
4	Andini Pritania Putri, S.Psi., M.Psi	<ul style="list-style-type: none"> a. Mini Workshop "<i>Designing Assessment Center Tools</i>" b. Mini Workshop "<i>Designing Assessment Center Tools</i>" c. Half-day Online Workshop "<i>Tata Laksana Leaderless Group Discussion (LGD) dalam Seleksi Karyawan</i>" d. Half-day Online Workshop "<i>Video Interview Scorecard Techniques untuk Seleksi Karyawan</i>" e. Half-day Online Seminar "<i>Seminar: New Ways Selection</i>"
5	Nuniya Dwiwastie, S.Psi.	<ul style="list-style-type: none"> a. Half-day Online Seminar "<i>Seminar: New Ways Selection</i>" b. Half-day Online Workshop "<i>Video Interview Scorecard Techniques untuk Seleksi Karyawan</i>" c. Half-day Online Workshop "<i>Tata Laksana Leaderless Group Discussion (LGD) dalam Seleksi Karyawan</i>"

No	Nama Pegawai	Nama Workshop/Diklat
6	Depdi Respatiawan, SE.	<i>Half-day Online Workshop "Roleplay & Presentation Method In Assessment Center (How to Conduct, Observe, & Score)"</i>

Sasaran Kegiatan 6	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja
---------------------------	---

Untuk mencapai sasaran tersebut ditetapkan 3 (tiga) Indikator, yaitu:

- "Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja" dengan target indeks 75
- "Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)" dengan target indeks 85
- "Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran" dengan target indeks 95

IK 6.1.	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
----------------	---

Indikator ini diukur berdasarkan nilai mutakhir hasil evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang dilakukan oleh inspektorat atau merupakan nilai evaluasi terhadap Laporan Kinerja Puslatbang PKASN tahun 2020. Adapun capaian kinerja IK 6.1. pada tahun 2021 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.36.
Capaian Kinerja IK : Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	75	77,87	103,83%

Berdasar tabel di atas, pada IK "Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja" di tahun 2021 nilainya mencapai 77,87. Artinya dengan target yang ditetapkan sebesar 75, maka capaian kinerja tahun ini adalah 103,83%.

Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja baru ditetapkan sebagai IK pada tahun 2020, pada tahun-tahun sebelumnya nilai evaluasi SAKIP hanya menjadi sub indikator dalam mengukur IK yang ditetapkan terkait tata kelola internal/kesekretariatan yang ditetapkan sejak tahun 2017 dan selalu mengalami perubahan pada pendefinisian IK dan komponen perhitungannya di tahun 2018 dan 2019. Karena itu walaupun tidak secara spesifik muncul sebagai IK, nilai evaluasi akuntabilitas kinerja pada tahun 2017-2019 bisa dibandingkan dengan IK 6.1. pada tahun 2021. Berikut ini perbandingan realisasi untuk IK 6.1. :

Tabel 3.37.
Perbandingan Realisasi Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Tahun 2017-2021

Indikator Kinerja	2017	2018	2019	2020	2021
Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	68,10	66,31	63,61	78,01	77,87

Pada tahun 2021, Puslatbang PKASN memperoleh nilai SAKIP 77,87 yang merupakan skor hasil nilai evaluasi SAKIP tahun 2020, dan menunjukkan adanya sedikit penurunan dibandingkan dengan tahun 2020 (skor hasil nilai evaluasi SAKIP tahun 2019). Dari hasil tersebut Puslatbang PKASN masuk kategori **BB** atau **sangat baik** yang berarti akuntabilitas kinerjanya telah akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.

Evaluasi SAKIP dilaksanakan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi adalah dengan menggunakan teknik "*criteria referenced survey*", dengan cara menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam Permenpan tersebut, terdapat 5 (lima) komponen yang dinilai yaitu Perencanaan kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal dan dan Capaian Kinerja dengan bobot penilaian sebagai berikut :

Tabel 3.38.
Bobot Komponen Yang Dinilai dalam Evaluasi kinerja
pada tingkat Kementerian/Lembaga

No	Komponen yang dinilai	Bobot (%)
1	Perencanaan Kinerja	30
2	Pengukuran Kinerja	25
3	Pelaporan Kinerja	15
4	Evaluasi Internal	10
5	Capaian Kinerja	20
	Jumlah	100

Komponen pada tabel di atas digunakan untuk melakukan Evaluasi Kinerja pada tingkat Kementerian/Lembaga yang dilakukan oleh Kementerian PAN dan RB, sedangkan untuk Evaluasi Kinerja pada tingkat Unit Kerja, komponen yang dinilai hanya 3 (tiga) komponen manajemen kinerja, meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja karena Evaluasi Internal dan Capaian Kinerja hanya berlaku untuk evaluasi kinerja pada tingkat Kementerian/Lembaga. Bobot untuk masing-masing komponen dikonversikan dengan besaran bobot yang terdapat dalam instrumen yang ditetapkan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Hasil evaluasi dari setiap langkah evaluator cukup penting dan setiap penggunaan teknik evaluasi harus didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi. Hasil evaluasi memiliki kisaran bobot mulai dari 0 s/d 100. Bobot masing-masing komponen adalah sebagai berikut:

Tabel 3.39.
Bobot Komponen Yang Dinilai dalam Evaluasi kinerja
pada tingkat Unit Kerja

No	Komponen yang dinilai	Bobot (%)
1	Perencanaan Kinerja	15,0
2	Pengukuran Kinerja	12,5

No	Komponen yang dinilai	Bobot (%)
3	Pelaporan Kinerja	7,5
	Jumlah	35,0

Nilai tersebut diperoleh secara otomatis setelah dilakukan penilaian masing-masing komponen dengan menggunakan Lembar Kerja Evaluasi (LKE) yang telah ditetapkan. Agar dapat diperoleh persentase dari hasil penilaian tersebut maka dihitung dengan menggunakan rumus :

$$\frac{\text{Nilai yang diperoleh}}{35} \times 100\%$$

Kategori nilai berdasarkan Permenpan dan RB Nomor 12 Tahun 2015 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.40.

Kategori Nilai Evaluasi Kinerja sesuai Permenpan RB Nomor 12/2015

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90 -100	Sangat Memuaskan,
2	A	>80 – 90	Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
3	BB	>70 – 80	Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki system manajemen kinerja yang andal.
4	B	>60 – 70	Baik, Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki system yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5	CC	>50 – 60	Cukup (Memadai), Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6	C	>30 – 50	Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
7	D	0 – 30	Sangat Kurang , Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.

Sumber : Permenpan RB Nomor 12/2015

Terdapat beberapa dokumen yang dievaluasi diantaranya: Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), Dokumen Perjanjian Kinerja (PK), serta dokumen lain yang terkait. Teknik evaluasi yang digunakan adalah studi dokumentasi berdasarkan dokumen-dokumen yang ada, sedangkan teknik analisis data dilakukan dengan telaah sederhana.

Berdasarkan hal tersebut, sesuai dengan Nota Dinas dari Inspektur LAN Nomor : 173/I.1/PWP.02 tanggal 7 September 2021 perihal Penyampaian Hasil Evaluasi SAKIP Unit Kerja di LAN Tahun 2020 (Evaluasi Tahun 2021) maka penilaian yang dilakukan terhadap Puslatbang PKASN meliputi 3 (tiga) komponen saja dengan capaian nilai dari setiap komponennya sebagai berikut :

a) Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi pada perencanaan kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.41.
Hasil evaluasi pada perencanaan kinerja

No	Komponen /Subkomponen	Bobot	Hasil Penilaian	% terhadap bobot
1	Perencanaan Strategis	5	3,97	79,34%
2	Perencanaan Kinerja	10	7,99	79,94%
	Jumlah	15	11,96	79,74%

Sumber : Nota Dinas dari Inspektur LAN Nomor : 173/I.1/PWP.02

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil evaluasi komponen Perencanaan Kinerja berdasarkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) sebesar 11,96 atau sebesar 79,77% dari bobot maksimal sebesar 15,00.

b) Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi pada pengukuran kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.42.
Hasil evaluasi pada pengukuran kinerja

No	Komponen /Subkomponen	Bobot	Hasil Penilaian	% terhadap bobot
1	Pemenuhan Pengukuran	2,50	2,19	87,50%
2	Kualitas Pengukuran	6,25	4,84	77,50%
3	Implementasi Pengukuran	3,75	1,88	50,00%
	Jumlah	12,50	8,91	71,25%

Sumber : Nota Dinas dari Inspektur LAN Nomor : 173/I.1/PWP.02

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil evaluasi komponen Pengukuran Kinerja berdasarkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) sebesar 8,91 atau sebesar 71,25% dari bobot maksimal sebesar 12,50.

c) Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi pada pelaporan kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.43.
Hasil evaluasi pada pelaporan kinerja

No	Komponen /Subkomponen	Bobot	Hasil Penilaian	% terhadap bobot
1	Pemenuhan Pelaporan	1,50	1,50	100%
2	Penyajian Informasi Kinerja	3,75	3,48	92,86%
3	Pemanfaatan Informasi Kinerja	2,25	1,41	62,50%
	Jumlah	7,50	6,39	85,18%

Sumber : Nota Dinas dari Inspektur LAN Nomor : 173/I.1/PWP.02

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil evaluasi komponen Pelaporan Kinerja berdasarkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) sebesar 6,39 atau sebesar 85,18% dari bobot maksimal sebesar 7,50.

Kendala dan Upaya Penyelesaiannya

Kendala yang dihadapi terkait upaya memenuhi indikator “Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja” adalah pendokumentasian terhadap proses monitoring pelaksanaan kegiatan dan anggaran, pemantauan terhadap capaian kinerja kegiatan dan *update* dokumen renstra 2020-2024 yang disesuaikan dengan rencana kinerja tahunan. Untuk mengatasi permasalahan ini, dibuat alarm rutin terkait proses pendokumentasian, menyusun jadwal reviu renstra serta mencermati hasil evaluasi SAKIP tahun 2020 yang bisa dijadikan acuan untuk perbaikan SAKIP Puslatbang PKASN ke depannya.

IK 6.2.	Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran
----------------	--

Indikator ini diukur berdasarkan nilai mutakhir hasil evaluasi kinerja anggaran atas aspek implementasi satker Puslatbang PKASN berdasarkan PMK No. 22/PMK.02/2021. Adapun capaian kinerja IK 6.2 pada tahun 2021 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.44.
Capaian Kinerja IK : Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran	85	86,26	101,48%

Berdasar tabel di atas, pada IK “Nilai Kinerja Anggaran” di tahun 2020 indeksinya mencapai 86,26. Artinya dengan target yang ditetapkan sebesar 85, maka capaian kinerja tahun ini adalah 101,48%.

Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran (dari Aspek Implementasi) baru ditetapkan sebagai IK pada tahun 2020, pada tahun-tahun sebelumnya Nilai Kinerja Anggaran hanya menjadi sub indikator dalam mengukur IK yang ditetapkan terkait tata kelola internal/kesekretariatan yang ditetapkan sejak tahun 2017 dan selalu mengalami perubahan pada pendefinisian IK dan komponen perhitungannya di tahun 2018 dan 2019. Karena itu walaupun tidak secara

spesifik muncul sebagai IK, Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi) pada tahun 2017 (hanya disebut : Nilai Kinerja) yang diukur berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan No. 249/PMK.02/2011 dan pada tahun 2018-2019 yang diukur berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 214/PMK.02/2017 bisa dibandingkan dengan IK 6.2. pada tahun 2021. Berikut ini perbandingan realisasi untuk IK 6.2. :

Tabel 3.45.
Perbandingan Realisasi Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)
Tahun 2017-2021

Indikator Kinerja	2017	2018	2019	2020	2021
Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran	92,02	87,97	87,14	87,50	86,26

Pada tahun 2021, Puslatbang PKASN memperoleh nilai evaluasi kinerja anggaran pada aspek implementasi dari aplikasi SMART Kementerian Keuangan yang merupakan hasil pengukuran *by system* dari realisasi anggaran, konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan, capaian output kegiatan dan efisiensi, dengan nilai 86,26. Akan tetapi karena pada sub bab Kinerja Anggaran dilakukan penghitungan secara mendetail dengan merujuk kepada Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 22/PMK.02/2021 maka penghitungan nilai kinerja anggaran dengan menggunakan PMK tersebut akan dibahas pada sub bab Kinerja Anggaran.

Kendala dan Upaya Penyelesaiannya

Kendala yang dihadapi terkait upaya memenuhi indikator nilai kinerja anggaran di tahun 2021 adalah adanya kesalahan dalam melakukan pengisian data ke aplikasi Smart Kementerian Keuangan, sehingga hingga Triwulan III tahun 2021 perolehan nilai kinerja anggaran masih minimal dan ada peningkatan saat dilakukan koreksi pada pengisian data ke aplikasi Smart. Nilai kinerja anggaran tahun 2021 cenderung turun jika dibandingkan dengan perolehan nilai di tahun-tahun sebelumnya. Hal ini terjadi karena adanya kontradiksi antara realisasi anggaran dengan efisiensi anggaran yang keduanya menjadi aspek dalam

menentukan nilai kinerja anggaran. Perlu strategi terkait pemanfaatan anggaran untuk bisa mendapatkan nilai maksimal. Untuk mengatasi permasalahan ini muncul kembali di masa yang akan datang, maka perlu ditingkatkan proses koordinasi dan diskusi dengan LAN Pusat terkait proses entri data pada aplikasi Smart untuk kejelasan mekanismenya seperti apa, serta capaian keluaran kegiatan untuk sepakat dilakukan secara rutin, setiap bulan atau triwulanan atau semesteran sehingga progress capaian nilai kinerja anggaran bisa diketahui dan dilakukan perbaikan jika diperlukan.

IK 6.3.	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran
----------------	---

Indikator ini diukur berdasarkan nilai mutakhir hasil pengukuran indikator kinerja pelaksanaan anggaran Puslatbang PKASN berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan No. 195/PMK.05/2018 tentang Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Anggaran Belanja Kementrian Negara dan Lembaga (K/L). Monev pelaksanaan anggaran belanja K/L dilakukan untuk menjamin efektivitas pelaksanaan anggaran, efisiensi penggunaan anggaran dan kepatuhan terhadap regulasi pelaksanaan anggaran.

Adapun capaian kinerja IK 6.3. pada tahun 2021 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.46.
Capaian Kinerja IK : Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	95	98,63	103,82%

Berdasar tabel di atas, pada IK “Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran” di tahun 2021 indeksinya mencapai 98,63. Artinya dengan target yang ditetapkan sebesar 95, maka capaian kinerja tahun ini adalah 103,82%.

Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran atau disingkat dengan nilai IKPA ditetapkan sebagai IK pada tahun 2020, pada tahun-tahun sebelumnya hanya menjadi sub indikator yang mempengaruhi capaian IK terkait tata kelola internal/kesekretariatan. Namun

demikian, nilai IKPA telah digunakan sebagai indikator penilaian kinerja pelaksanaan anggaran oleh Kementerian Keuangan di mana hasil penilaian ini bisa didapatkan oleh semua satker melalui aplikasi OM SPAN (Online Monitoring Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara) mulai tahun 2018 sehingga nilai IKPA pada tahun 2018-2019 bisa dibandingkan dengan IK 6.3. pada tahun 2021. Berikut ini perbandingan realisasi untuk IK 6.3. :

Tabel 3.47.
Perbandingan Realisasi Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Tahun 2017-2021

Indikator Kinerja	2017	2018	2019	2020	2021
Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	n/a	92,83	98,22	99,41	98,63

Pada tahun 2021 Puslatbang PKASN memperoleh Nilai IKPA dari aplikasi OM SPAN yang merupakan hasil pengukuran *by system* dari 13 (tiga belas) indikator yang menjadi dasar penilaian. Berikut ini adalah capaian nilai dari setiap indikator yang ditetapkan untuk bisa memperoleh capaian IK 6.3.

Tabel 3.48.
Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran - Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021

No	Indikator	Puslatbang PKASN - TA. 2021			Keterangan
		Nilai	Bobot	Nilai Akhir	
1	Revisi DIPA	100			<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah target revisi/Jumlah revisi, toleransi revisi 1x per triwulan untuk pagu tetap - Jumlah revisi tahun 2021 = 8x, hanya saja beberapa revisi tidak masuk ke dalam penghitungan nilai IKPA karena merupakan revisi kebijakan nasional (optimalisasi), revisi penambahan target PNB
	Bobot Revisi DIPA		5		
	Nilai Revisi DIPA			5	
2	Deviasi Hal III DIPA	97,13			<ul style="list-style-type: none"> - rata-rata gap antara realisasi dengan rencana penarikan dana - Terjadi ketidaktepatan dalam merencanakan pembayaran gaji 13 di bulan Juni 2021 dan adanya kebijakan penggunaan e-spm yang menyebabkan ditolaknya pengajuan TUP di akhir
	Bobot Hal III DIPA		5		
	Nilai Hal III DIPA			4,86	

No	Indikator	Puslatbang PKASN - TA. 2021			Keterangan
		Nilai	Bobot	Nilai Akhir	
					bulan September 2021
3	Pagu Minus	100			- persentase pagu minus terhadap realisasi - Tidak ada pagu minus pada tahun 2021 sehingga mendapatkan nilai maksimal
	Bobot Pagu Minus		5		
	Nilai Pagu Minus			5	
4	Data Kontrak	100			- (Data kontrak disampaikan tepat waktu/Data kontrak disampaikan)x100 - Pada tahun 2021 penyampaian data kontrak dilakukan dilakukan tepat waktu sehingga mendapatkan nilai maksimal
	Bobot Data Kontrak		10		
	Nilai Data Kontrak			10	
5	Pengelolaan UP	92			- (Jumlah SPM GUP tepat waktu/Jumlah SPM GUP)x100 - Pada tahun 2021 pengelolaan UP beberapa kali tidak tepat waktu
	Bobot UP/TUP		8		
	Nilai UP/TUP			7,36	
6	LPJ Bendahara	100			- (LPJ Bendahara disampaikan tepat waktu/LPJ yang disampaikan)x100 - Tahun 2021 penyampaian LPJ selalu diupayakan untuk tepat waktu di setiap bulannya
	Bobot LPJ Bendahara		5		
	Nilai LPJ Bendahara			5	
7	Dispensasi SPM	100			- Dihitung berdasarkan jumlah SPM yang mendapat dispensasi karena melewati batas waktu penyampaian SPM pada akhir tahun anggaran - Tahun 2021, tidak mengalami dispensasi SPM
	Bobot Dispensasi SPM		5		
	Nilai Dispensasi SPM			5	
8	Penyerapan Anggaran	100			- (Jumlah realisasi anggaran/jumlah pagu)x100 - Realisasi anggaran tahun 2021 memenuhi minimal 15% di triwulan I, 40% di triwulan II, 60% di triwulan III dan 90% di triwulan IV
	Bobot Penyerapan		15		
	Nilai Penyerapan			15	
9	Penyelesaian Tagihan	100			- (Tagihan disampaikan tepat waktu/Tagihan disampaikan)x100 - Tahun 2021 pengajuan untuk penyelesaian tagihan kontraktual (LS Non belanja pegawai) dilakukan sebelum 17 hari kerja pasca penandatanganan BAST
	Bobot Penyelesaian Tagihan		10		
	Nilai Penyelesaian Tagihan			10	
10	Konfirmasi Capaian Output	100			- Mengisi capaian output secara akurat pada aplikasi SAS dan Sakti setiap bulan dengan memperhatikan gap progress capaian output dengan penyerapan anggaran tidak melebihi ambang batas anomali (5% untuk output strategis dan 20% untuk output lainnya) - Pengisian capaian output di akhir tahun
	Bobot Konfirmasi Capaian Output		17		
	Nilai Konfirmasi Capaian Output			17	

No	Indikator	Puslatbang PKASN - TA. 2021			Keterangan
		Nilai	Bobot	Nilai Akhir	
					mencapai 100% dan untuk proses pengisiannya dilakukan dengan memperhatikan gap progress capaian output dengan penyerapan anggaran
11	Retur SP2D	99,69			- (Jumlah retur SP2D/Jumlah SP2D terbit)x100 - Tahun 2021 terjadi retur SP2D satu kali
	Bobot Retur SP2D		5		
	Nilai Retur SP2D			4,98	
12	Renkas	0			- dihitung berdasarkan rasio Renkas yang tepat waktu disampaikan sesuai nilai rencana penarikan dan kategori KPPN terhadap seluruh Renkas yang disampaikan ke KPPN. - Untuk Puslatbang PKASN tidak ada transaksi minimal 1 miliar rupiah sehingga indikator ini tidak dipergunakan
	Bobot Renkas		0		
	Nilai Renkas			0	
13	Kesalahan SPM	90			- (Jumlah SPM salah/Jumlah SPM yang disampaikan ke KPPN)x100 - Pada tahun 2020 masih terdapat beberapa kesalahan SPM
	Bobot Kesalahan SPM		5		
	Nilai Kesalahan SPM			4,5	
	Nilai Total	93,70			
	Konversi Bobot		95%		
	Nilai Akhir (Nilai Total/Konversi Bobot)			98,63	

Sumber : Aplikasi OM SPAN-spanint.kemenkeu.go.id (modul MonevPA) (data per 9 Januari 2022)

Pada tahun 2021, PER-4/PB/2021 mengatur penilaian IKPA di tahun 2021 di mana untuk periode Triwulan I Tahun Anggaran 2021 tidak dilakukan penilaian IKPA untuk indikator Deviasi Halaman III DIPA dan Capaian Output. Dan dilakukan penilaian kembali mulai Triwulan II hingga tahun 2021 berakhir. Pada tabel di atas, indikator Renkas dengan bobot "5" tidak dipergunakan di Puslatbang PKASN karena tidak ada transaksi yang melebihi 1 miliar rupiah serta dengan adanya 4 (empat) indikator dengan nilai di bawah 100 maka perolehan nilai IKPA Puslatbang PKASN adalah 93,70 dengan bobot 95% sehingga nilai akhir yang didapat 98,63.

Kendala dan Upaya Penyelesaiannya

Kendala yang dihadapi terkait upaya memenuhi indikator Nilai IKPA di tahun 2021 adalah terjadinya penyesuaian pelaksanaan kegiatan dan adanya kebijakan-kebijakan baru akibat pandemik covid-19 sehingga pengelolaan pengadministrasian keuangan seringkali tertunda karena kesulitan mendapatkan bukti pengeluaran, pelaksanaan revisi DIPA berulang kali dalam waktu dekat sehingga seringkali tidak dilakukan penyesuaian halaman III DIPA, kelebihan realisasi anggaran di bulan tertentu sehingga tidak konsisten mengikuti perencanaan serta masih terjadinya retur SP2D dan ralat SPM. Untuk mengatasi dampak dari kendala-kendala di atas, dilakukan pencermatan terhadap rencana realisasi setiap bulannya, relokasi (pemanfaatan) anggaran dari kegiatan dengan sumber anggaran PNBP yang tidak terpakai di kegiatan tersebut dialihkan untuk memenuhi penanganan pandemik covid-19 dan kebutuhan sarana dan prasarana, memantau pemanfaatan anggaran dan selalu berkoordinasi dengan LAN Pusat, KPPN dan pihak eksternal lainnya terkait kebijakan-kebijakan baru di masa pandemik covid-19.

Sasaran Kegiatan 7	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur
---------------------------	--

Untuk mencapai sasaran tersebut ditetapkan 2 (dua) Indikator, yaitu:

- “Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi 20 JP per tahun” dengan target persentase 100%
- “Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern” dengan target indeks 67

IK 7.1.	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun
----------------	--

Indikator Kinerja atau IK 7.1. yaitu Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun diukur melalui rumus berikut :

$$\frac{\sum \text{Pegawai yg min 20 JP}}{\text{Total Pegawai}} \times 100\%$$

Adapun capaian kinerja IK 7.1. pada tahun 2021 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.49.
Capaian Kinerja IK : Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	100%	100%	100%

Berdasar tabel di atas pada IK “Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun” di tahun 2021 mencapai 100%. Artinya dengan target yang ditetapkan sebesar 100%, maka capaian kinerja tahun ini adalah 100%.

Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun ditetapkan sebagai IK pada tahun 2020 dan pada tahun-tahun sebelumnya IK ini hanya menjadi subindikator dalam mengukur IK yang ditetapkan terkait tata kelola internal/kesekretariatan yang ditetapkan sejak tahun 2017 dan selalu mengalami perubahan pada pendefinisian IK dan komponen perhitungannya di tahun 2018 dan 2019. Karena itu walaupun tidak secara spesifik muncul sebagai IK, Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun pada tahun 2017-2019 bisa dibandingkan dengan IK 7.1. pada tahun 2021. Berikut ini perbandingan realisasi untuk IK 7.1. :

Tabel 3.50.
Perbandingan Realisasi Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun Tahun 2017-2021

Indikator Kinerja	2017	2018	2019	2020	2021
Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	100	100	100	100	100

Pada tahun 2021 dengan kondisi anggaran yang minimal dan akibat dari pandemik covid-19. Puslatbang PKASN banyak melakukan kegiatan pengembangan pegawai baik itu untuk pejabat struktural, pejabat fungsional tertentu maupun pejabat fungsional umum secara daring dan sifatnya *sharing* informasi, pengetahuan dan wawasan antar sesama pegawai sebagai salah satu upaya untuk pengembangan kompetensi dari semua pegawai sehingga capaian persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun adalah 100%. Berikut ini adalah capaian pemenuhan jam wajib pengembangan pegawai minimal 20 JP/tahun untuk seluruh pegawai Puslatbang PKASN Tahun 2021 sebagai bagian dari pemenuhan PP Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

Tabel 3.51.
Pemenuhan Jam Wajib Pengembangan Pegawai minimal 20 JP/tahun Pegawai Puslatbang PKASN Tahun 2021

NO	NAMA	TOTAL JP	NO	NAMA	TOTAL JP
1	Ade Juariah	29	52	Kurnia Anggraeni Dewi	67
2	Ade Suhendar	36	53	Lilis Multati	33
3	Agus Wahyuadianto	236	54	Lukman Khamil Iskandar	58
4	Alpha Immanuel	25	55	M. Dani Ramadansyah	33
5	Andi Sutisna	31	56	Maman Suparman	20
6	Andini Pritania Putri	217	57	Maria Angella Widya P	67
7	Anita Ilyas	64	58	Marifa Ayu K	44
8	Ano	30	59	Masrully	225
9	Asep Hidayat	20	60	Muhammad Afif Muttaqin	151
10	Baban Sobandi	27	61	Muhammad Harlianto P.	35

NO	NAMA	TOTAL JP	NO	NAMA	TOTAL JP
11	Bambang Subagio	50	62	Muhammad Taufan Qohar	157
12	Budi Permana	52	63	Mujiono	22
13	Burdan Ali Junjuran	25	64	Nasep Soviana	34
14	Candra Setya Nugroho	264	65	Nuniya Dwiwastie	47
15	Dana Sutina	40	66	Nurhusna Frinovia	37
16	Danik Wijayanti	229	67	Octarian wirahadi K	34
17	Dayat Hidayat	132	68	Opan Sopandi	31
18	Denar Lukmansyah	23	69	Pratiwi	268
19	Depdi Respatiawan	37	70	Priswanti	70
20	Desi Fernanda	37	71	Pupung Puad Hasan	56
21	Detty Kartika Sari	51	72	Putri Wulandari	48
22	Dewanggi Aghsa Putri	32	73	Rahmawati	82
23	Dewi Ariani H	235	74	Rita Fuzi Lestari	29
24	Dhian Shinta Pradevi	73	75	Rosita Novi Andari	77
25	Diani Oktaviani	58	76	Rr. Esty Widyaningsih	122
26	Dikdik Hendarin	68	77	Rr. Harida Indraswari	70
27	Dinar Khalik Ibrahim	73	78	Santosa	44
28	Dwi Permata Sari	217	79	Shafiera Amalia	59
29	Elfira Pusparani	233	80	Suci Erviani	39
30	Enang	23	81	Sukarna	29
31	Enni Iriani	59	82	Sulistianingsih	188
32	Eris Yustiono	49	83	Sumarna	22
33	Erni Driyantini	45	84	Susy Ella	47
34	Erwin Fadli K	28	85	Tanti Piani Puspita	219
35	Euis Nurmalia	53	86	Tata Tardiyat	39
36	Ferdi Febriansyah J	52	87	Tia Setiawati	311
37	Guruh Muamar Khadafi	408	88	Tino Trisno Mulya	80
38	Hari Nugraha	45	89	Toni Syarif	53
39	Haris Rusmana	36	90	Ulifah	121
40	Hendra Nugroho S	240	91	Utari	174
41	Holidin	25	92	Widyawan Pranawa	37
42	Iman Arisudana	38	93	Witty Aprodhita Kusumo	72

NO	NAMA	TOTAL JP	NO	NAMA	TOTAL JP
43	Indra Maulana	57	94	Wuri Indri Pramesti	102
44	Indra Risni Utami	47	95	Yuniar Ayuning Tyas	57
45	Intan Veronika BR	29	96	Yunni Susanty	92
46	Israini Miradina	258	97	Yuwin Ella Chandean	21
47	Jeje Hidayat	23	98	Yuyu Yuningsih	92
48	Jujun Junaedi	30	99	Zulpikar	27
49	Kenan KH	37	100	Retno Setijowati	236
50	Kezia Larasati S	26	101	Lia Rosliana	48
51	Krismiyati	48			

Pada tabel di atas bisa dilihat bahwa dari 101 pegawai yang tercatat di tahun 2021 (per Desember 2021) seluruhnya memenuhi /menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan di sepanjang tahun 2021. Adapun bentuk dan jenis kegiatan pengembangan kompetensi yang diikuti oleh setiap pegawai Puslatbang PKASN terlampir.

Kendala dan Upaya Penyelesaiannya

Kendala yang dihadapi terkait upaya memenuhi indikator persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun adalah minimalnya anggaran pengembangan kompetensi pegawai dan kebijakan *Work From Home/Work From Office* (WFH/WFO) yang masih diberlakukan di tahun 2021. Upaya untuk tetap maksimal melakukan pengembangan kompetensi pegawai untuk seluruh pegawai dengan capaian minimal 20 JP/tahun yaitu menyusun peta pengembangan kompetensi di awal tahun dan skala prioritas sesuai kebutuhan organisasi. Selain itu, aktif mencari informasi kegiatan-kegiatan tidak berbayar serta kegiatan pengembangan kompetensi secara daring.

IK 7.2.

Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern

Indikator Kinerja atau IK 7.2. yaitu Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern diukur melalui rumus berikut :

$$\text{Nilai} = (\text{SKI} \times 0,3) + (\text{SKE} \times 0,3) + (\text{DRSP} \times 0,4)$$

SKI = hasil Survei Kepuasan Internal (Pegawai LAN) atas sarana dan prasarana Satuan Kerja Puslatbang PKASN

SKE = Survei Kepuasan Eksternal (Peserta Pelatihan, Pengguna Assessment dan *Stakeholders* lainnya) atas sarana dan prasarana Satuan Kerja Puslatbang PKASN

DRSP = (Daftar Rencana Sarana dan Prasarana) diukur dari perbandingan hasil identifikasi kebutuhan setiap tahun dengan realisasi pemenuhan di tahun berjalan dalam mewujudkan sarana dan prasarana aparatur Satuan Kerja Puslatbang PKASN yang modern.

Nilai akhir dari penghitungan formula di atas dikonversi sebagai berikut :

90 – 100	=	Sangat Memadai
75 – 89,99	=	Memadai
60 – 74,99	=	Cukup Memadai
0 – 59,99	=	Kurang Memadai

Dengan perolehan nilai SKI dari hasil survey terhadap seluruh pegawai Puslatbang PKASN adalah 79,78 dan SKE dari hasil survey terhadap *stakeholders* mendapatkan nilai 90,42 sedangkan nilai DRSP dari hasil perbandingan antara rencana dan realisasi pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana sebesar 46% maka dengan mengikuti pembobotan sesuai rumus di atas diperoleh nilai akhir sebesar 69,46. Terlampir hasil perhitungan terhadap SKI, SKE dan DRSP. Adapun capaian kinerja IK 7.2. pada tahun 2021 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.52.
Capaian Kinerja IK : Indeks Kualitas Sarana dan Prasarana yang Modern

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	67	69,46	103,67%

Berdasar tabel di atas pada IK “Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern” di tahun 2021 mencapai nilai 69,46. Artinya dengan target yang ditetapkan sebesar 67 dan masuk ke dalam kategori “Cukup Memadai”, maka capaian kinerja tahun ini adalah 103,67%.

Terkait capaian kinerja untuk IK ini, diperoleh dengan mengukur hasil dari 3 (tiga) aspek berikut ini :

1. Hasil survey kepuasan internal (SKI) didapat dari Pengukuran Indeks Kepuasan Pegawai terhadap Layanan Bagian Umum di lingkungan Puslatbang PKASN khusus layanan Pokja (kelompok kerja) layanan BMN. Pengisian Indeks Kepuasan Pegawai terhadap layanan Bagian Umum dilakukan selama kurang lebih 2 bulan terhitung dimulai sejak tanggal 10 September 2021 sampai dengan 27 Oktober 2021. Dari 101 orang pegawai Puslatbang PKASN dan BLPK yang diminta untuk mengisi kuesioner Pengukuran Indeks Kepuasan Pegawai, sebanyak 76 orang berperan terhadap pengisian kuesioner tersebut. Dengan memberikan skor penilaian terhadap masing-masing aspek berdasarkan skala linear 1-5 yang menunjukkan tingkat kepuasan pegawai mulai dari penilaian "sangat tidak memuaskan" sampai dengan penilaian "sangat memuaskan". Dari survey yang dilakukan terhadap layanan Pokja BMN diperoleh rata-rata skor **79,78%** yang masuk ke dalam kategori “ **Memuaskan**” dalam **skala 5** (Hasil survey terlampir).
2. Hasil survey kepuasan eksternal (SKE) diperoleh dengan melakukan pengukuran kepuasan *stakeholders* terhadap layanan sarana prasarana di lingkungan Puslatbang PKASN melalui survey yang dikirimkan kepada alumni peserta diklat dari Poksi Latbang dan peserta assessment center dari BLPK. Pengisian survei kepuasan stakeholder eksternal dilakukan selama 1 (satu) bulan terhitung dimulai sejak tanggal 10 November 2021 sampai dengan 10 Desember 2021, dengan memberikan skor penilaian terhadap

masing-masing aspek berdasarkan skala linear 1-5 yang menunjukkan tingkat kepuasan pegawai mulai dari penilaian "sangat tidak memuaskan" sampai dengan penilaian "sangat memuaskan". Dari survey yang dilakukan akhirnya diperoleh rata-rata skor 90,42% yang masuk ke dalam kategori "Sangat Memuaskan" dalam skala berada di skala 5 (Hasil survey terlampir).

3. Nilai DRSP diperoleh dengan cara membandingkan usulan kebutuhan atas sarana prasarana dari seluruh unit Puslatbang PKASN di awal tahun 2021 dengan realisasi pemenuhan kebutuhan sarana prasarananya. Dari hasil perbandingan tersebut diperoleh persentase pemenuhan kebutuhan sarana prasarana di tahun 2021 sebesar 46% dari usulan kebutuhan sarana dan prasarana. (rekap usulan kebutuhan sarana dan prasarana beserta pemenuhannya, terlampir).

Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern ditetapkan sebagai IK pada tahun 2021 sehingga capaian kinerja di tahun 2021 tidak mempunyai pembanding di tahun-tahun sebelumnya.

Kendala dan upaya penyelesaiannya

Keterbatasan anggaran untuk pengadaan sarana prasarana dan kondisi sarana dan prasarana yang ada seringkali menjadi penyebab pemenuhan sarana prasarana tidak sesuai dengan permintaan/kebutuhan unit dan prioritas ke pengadaan atau perbaikan yang sifatnya lebih mendesak harus segera dipenuhi.

Sasaran Kegiatan 8	Penguatan kebijakan kelembagaan
--------------------	---------------------------------

Untuk sasaran kegiatan ini, hanya memiliki 1 (satu) IK sebagai berikut :

IK 8.1.	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN
----------------	--

Indikator ini diukur berdasarkan nilai mutakhir hasil pengawasan kearsipan internal yang dilakukan oleh Tim Pengawas Kearsipan Internal. Adapun capaian kinerja IK 8.1 pada tahun 2021 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.53.
Capaian Kinerja IK : Nilai Pengawasan Internal Kearsipan LAN

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persentase
Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	90	97,5	108,33%

Berdasar tabel di atas, pada IK “Nilai pengawasan internal kearsipan LAN” di tahun 2021 indeksinya mencapai 97,5 dengan kategori “Sangat Memuaskan”. Artinya dengan target yang ditetapkan sebesar 90, maka capaian kinerja tahun ini adalah 108,33%.

Nilai pengawasan internal kearsipan LAN ditetapkan sebagai IK pada tahun 2020 dan untuk tahun 2019 walaupun tidak ditetapkan sebagai IK akan tetapi sudah dilakukan penilaian terhadap pengelolaan kearsipan di Puslatbang PKASN oleh tim pengawas kearsipan internal sehingga Nilai pengawasan internal kearsipan LAN pada tahun 2019 dan capaian kinerja terkait kearsipan pada tahun 2020 bisa dibandingkan dengan IK 8.1. pada tahun 2021. Berikut ini perbandingan realisasi untuk IK 8.1. :

Tabel 3.54.
Perbandingan Realisasi IK : Nilai pengawasan internal kearsipan LAN Tahun 2017-2021

Indikator Kinerja	2017	2018	2019	2020	2021
Nilai Hasil Audit Kearsipan Internal	n/a	n/a	80	93	97,5

Nilai 97,5 yang diperoleh pada tahun 2021 merupakan hasil penilaian terhadap aspek dan sub aspek yang ditetapkan oleh tim penilai internal. Pada tahun 2021, sesuai dengan

Nota dinas dari Kepala Biro Hukum dan Humas nomor : 859/S.1.2/HKM.02.4 tentang Penyampaian hasil pengawasan kearsipan internal tahun 2021, penghitungan hasil penilaian merupakan nilai total rata-rata dari nilai Unit Kearsipan (UK) II dengan nilai rata-rata Unit Pengelola (UP) Bagian Umum, Poksi Latbang, Poksi Kajian Pemetaan Kompetensi, UPT BLPK sebagai berikut :

Tabel 3.55.
Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Kearsipan (UK) II

No	Aspek/ Sub aspek	Nilai Standar	Jumlah Skor	Nilai	Bobot	Nilai Akhir	Kategori
1	Pengelolaan Arsip Dinamis	5800	5800	98	50%	50	AA (Sangat Memuaskan)
	1.1. Penciptaan Arsip	800	800	100	25%	25	AA (Sangat Memuaskan)
	1.2. Penggunaan Arsip	800	800	100	25%	25	AA (Sangat Memuaskan)
	1.3. Pemeliharaan Arsip	1400	1400	100	25%	25	AA (Sangat Memuaskan)
	1.4. Penyusutan Arsip	2800	2800	100	25%	25	AA (Sangat Memuaskan)
2	Sumber Daya Kearsipan	5800	5400	93	50%	47	AA (Sangat Memuaskan)
	2.1. SDM Kearsipan	2600	2500	96	50%	48	AA (Sangat Memuaskan)
	2.2. Prasarana dan Sarana Kearsipan	3200	2900	91	50%	45	AA (Sangat Memuaskan)
	Total					97	AA (Sangat Memuaskan)

Sumber : Nota dinas dari Kepala Biro Hukum dan Humas nomor : 859/S.1.2/HKM.02.4

Tabel 3.56
Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Pengolah (UP) Bagian Umum

No	Aspek/ Sub aspek	Nilai Standar	Jumlah Skor	Nilai	Bobot	Nilai Akhir	Kategori
1	Pengelolaan Arsip Dinamis	6800	6800	98	50%	50	AA (Sangat Memuaskan)
	1.5. Penciptaan Arsip	3200	3200	100	25%	25	AA (Sangat Memuaskan)
	1.6. Penggunaan Arsip	700	700	100	25%	25	AA (Sangat Memuaskan)
	1.7. Pemeliharaan Arsip	1700	1700	100	25%	25	AA (Sangat Memuaskan)
	1.8. Penyusutan Arsip	1200	1200	100	25%	25	AA (Sangat Memuaskan)
2	Sumber Daya Kearsipan	2400	2300	96	50%	46	A (Memuaskan)
	2.3. SDM Kearsipan	300	200	67	50%	33	B (Baik)
	2.4. Prasarana dan Sarana	2100	2100	100	50%	50	AA (Sangat Memuaskan)

No	Aspek/ Sub aspek	Nilai Standar	Jumlah Skor	Nilai	Bobot	Nilai Akhir	Kategori
	Kearsipan						
	Total					98	AA (Sangat Memuaskan)

Sumber : Nota dinas dari Kepala Biro Hukum dan Humas nomor : 859/S.1.2/HKM.02.4

Tabel 3.57.
Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Pengolah (UP) Poksi Latbang

No	Aspek/ Sub aspek	Nilai Standar	Jumlah Skor	Nilai	Bobot	Nilai Akhir	Kategori
1	Pengelolaan Arsip Dinamis	6800	6800	98	50%	50	AA (Sangat Memuaskan)
	1.9. Penciptaan Arsip	3200	3200	100	25%	25	AA (Sangat Memuaskan)
	1.10. Penggunaan Arsip	700	700	100	25%	25	AA (Sangat Memuaskan)
	1.11. Pemeliharaan Arsip	1700	1700	100	25%	25	AA (Sangat Memuaskan)
	1.12. Penyusutan Arsip	1200	1200	100	25%	25	AA (Sangat Memuaskan)
2	Sumber Daya Kearsipan	2400	2300	96	50%	48	AA (Sangat Memuaskan)
	2.5. SDM Kearsipan	300	200	67	50%	33	B (Baik)
	2.6. Prasarana dan Sarana Kearsipan	2100	2100	100	50%	50	AA (Sangat Memuaskan)
	Total					98	AA (Sangat Memuaskan)

Sumber : Nota dinas dari Kepala Biro Hukum dan Humas nomor : 859/S.1.2/HKM.02.4

Tabel 3.58.
Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Pengolah (UP) Poksi Kajian

No	Aspek/ Sub aspek	Nilai Standar	Jumlah Skor	Nilai	Bobot	Nilai Akhir	Kategori
1	Pengelolaan Arsip Dinamis	6800	6800	98	50%	50	AA (Sangat Memuaskan)
	1.13. Penciptaan Arsip	3200	3200	100	25%	25	AA (Sangat Memuaskan)
	1.14. Penggunaan Arsip	700	700	100	25%	25	AA (Sangat Memuaskan)
	1.15. Pemeliharaan Arsip	1700	1700	100	25%	25	AA (Sangat Memuaskan)
	1.16. Penyusutan Arsip	1200	1200	100	25%	25	AA (Sangat Memuaskan)
2	Sumber Daya Kearsipan	2400	2300	96	50%	48	AA (Sangat Memuaskan)
	2.7. SDM Kearsipan	300	200	67	50%	33	B (Baik)
	2.8. Prasarana dan Sarana	2100	2100	100	50%	50	AA (Sangat Memuaskan)

No	Aspek/ Sub aspek	Nilai Standar	Jumlah Skor	Nilai	Bobot	Nilai Akhir	Kategori
	Kearsipan						
	Total					98	AA (Sangat Memuaskan)

Sumber : Nota dinas dari Kepala Biro Hukum dan Humas nomor : 859/S.1.2/HKM.02.4

Tabel 3.59.

Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Pengolah (UP) BLPK

No	Aspek/ Sub aspek	Nilai Standar	Jumlah Skor	Nilai	Bobot	Nilai Akhir	Kategori
1	Pengelolaan Arsip Dinamis	6700	6670	100	50%	50	AA (Sangat Memuaskan)
	1.17. Penciptaan Arsip	3100	3100	100	25%	25	AA (Sangat Memuaskan)
	1.18. Penggunaan Arsip	700	700	100	25%	25	AA (Sangat Memuaskan)
	1.19. Pemeliharaan Arsip	1700	1670	98	25%	25	AA (Sangat Memuaskan)
	1.20. Penyusutan Arsip	1200	1200	100	25%	25	AA (Sangat Memuaskan)
2	Sumber Daya Kearsipan	2400	2300	96	50%	48	AA (Sangat Memuaskan)
	2.9. SDM Kearsipan	200	67	67	50%	33	B (Baik)
	2.10. Prasarana dan Sarana Kearsipan	2100	2100	100	50%	50	AA (Sangat Memuaskan)
	Total					98	AA (Sangat Memuaskan)

Sumber : Nota dinas dari Kepala Biro Hukum dan Humas nomor : 859/S.1.2/HKM.02.4

Dari tabel-tabel di atas, dihitung nilai rata-rata UP (NRUP) dari nilai yang diperoleh UP Bagian Umum, Poksi Latbang, Poksi Kajian dan BLPK dan diperoleh NRUP = 98. Untuk mendapatkan nilai akhir, dihitung nilai total rata-rata sbb. :

$$\text{Nilai total rata-rata} = (\text{NRUP} + \text{Nilai UK II})/2 = (98 + 97)/2 = 97,5$$

Kendala dan Upaya Perbaikan

Dengan capaian kinerja yang sudah baik terkait pengelolaan kearsipan, hal yang tetap menjadi kendala adalah minimalnya SDM pengelola arsip dan sarana prasarana untuk mendukung proses pengelolaan arsip. Upaya untuk meningkatkan nilai hasil pengawasan kearsipan satker Puslatbang PKASN adalah dengan membentuk tim kearsipan lintas unit,

rekrutmen pegawai untuk menjadi arsiparis, penambahan tugas terkait pengelolaan kearsipan untuk beberapa pegawai dan secara bertahap melengkapi sarana prasana yang dibutuhkan dan membenahi sarana prasarana yang sudah ada.

3. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Ketersediaan sumber daya yang memadai meliputi sumber daya anggaran (*money*), sumber daya sarana prasarana (*machine*), sumber daya manusia (*man*) dan cara kerja (*method*) sangat dibutuhkan untuk kelancaran pencapaian kinerja di Lingkungan Puslatbang PKASN tahun 2021. Masih dalam kondisi pandemik covid-19 yang belum mereda, capaian kinerja dari seluruh IK tahun 2021 minimal 100% yang didukung oleh pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien.

Kebijakan penghematan anggaran dan pengalihan anggaran untuk penanggulangan pandemik covid-19 (penggunaan akun khusus covid-19), tidak menjadi kendala dalam mencapai target kinerja. Dengan melakukan realokasi anggaran, kebijakan terkait Covid-19 bisa diikuti dan berbagai kebutuhan yang sifatnya prioritas bisa dipenuhi. Adapun efisiensi penggunaan sumber anggaran dalam pencapaian setiap indikator kinerja Puslatbang PKASN berdasarkan PMK No. 22 tahun 2021 dengan hasil perhitungan sebagai berikut ini.

Tabel 3.60.
Tingkat Efisiensi Kinerja

Efisiensi							0,92%
No	Rincian Output	Anggaran					
		Alokasi Anggaran KRO (AAKRO)	Realisasi Anggaran RO (RAKRO)	CRO per KRO	AAKRO x CRO	(AAKRO x CRO)-RAKRO	
1	Kebijakan Bidang Aparatur (Rekomendasi Kebijakan)	162.976.000	153.674.176	100,00%	162.976.000	9.301.824	
2	Data dan Informasi Publik (layanan)	75.000.000	74.828.500	100,00%	75.000.000	171.500	

Efisiensi							0,92%
No	Rincian Output	Anggaran					
		Alokasi Anggaran KRO (AAKRO)	Realisasi Anggaran RO (RAKRO)	CRO per KRO	AAKRO x CRO	(AAKRO x CRO)- RAKRO	
3	Peningkatan Kapasitas Aparatur Negara (Orang)	3.880.296.000	3.845.908.868	100,39%	3.895.418.117	49.509.249	
4	Peningkatan Kapasitas Aparatur Negara (Orang)	125.000.000	89.876.985	100,00%	125.000.000	35.123.015	
5	Layanan Perencanaan dan Penganggaran Internal (Layanan)	9.374.000	9.272.800	100,00%	9.374.000	101.200	
6	Layanan Monitoring dan Evaluasi Internal (Laporan)	32.000.000	31.709.900	100,00%	32.000.000	290.100	
7	Pengelolaan Keuangan dan Kinerja Internal (Dokumen)	34.648.000	34.565.000	100,00%	34.648.000	83.000	
8	Layanan Perkantoran (Layanan)	13.676.688.000	13.589.581.890	100,00%	13.676.688.000	87.106.110	
9	Layanan Umum (Layanan)	109.563.000	108.212.075	100,00%	109.563.000	1.350.925	
10	Layanan Sarana Internal (unit)	2.029.644.000	2.021.049.889	100,00%	2.029.644.000	8.594.111	
11	Layanan Prasarana Internal (unit)	951.000.000	949.453.530	100,00%	951.000.000	1.546.470	
12	Layanan SDM (orang)	67.622.000	67.199.696	100,00%	67.622.000	422.304	
13	Layanan Kehumasan dan Protokoler	78.490.000	76.067.500	100,00%	78.490.000	2.422.500	

Efisiensi							0,92%
No	Rincian Output	Anggaran					
		Alokasi Anggaran KRO (AAKRO)	Realisasi Anggaran RO (RAKRO)	CRO per KRO	AAKRO x CRO	(AAKRO x CRO)- RAKRO	
	(Layanan)						
	JUMLAH	21.232.301.000	21.051.400.809		21.247.423.117	196.022.308	
Nilai Efisiensi							52,31%

Nilai efisiensi merupakan selisih antara capaian kinerja dengan realisasi anggaran per indikator kinerja. Dari tabel di atas bisa dilakukan efisiensi sebesar 0,92% dengan nilai efisiensi 52,31.

Pada tahun 2021 kondisi eksisting sumber daya manusia di Puslatbang PKASN ini mengalami penurunan terutama secara kuantitas, karena ada 2 (dua) orang Widyaiswara Utama yang memasuki Purnabakti, 1 (satu) orang Widyaiswara Muda dan 4 (empat) orang tenaga administrasi. Tentunya hal ini menjadi salah satu kendala yang dihadapi oleh Puslatbang PKASN khususnya Poksi Latbang dalam melaksanakan penyelenggaraan Pelatihan. Namun demikian dengan sumber daya yang terbatas semua pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan semuanya bisa dilaksanakan dengan capaian kinerja yang maksimal. Selain itu sumber daya asesor sebagai ujung tombak dalam kegiatan Penilaian Kompetensi kondisi eksisting nya masih sangat terbatas. Dengan jumlah asesor sebanyak 6 (enam) orang harus melakukan tugasnya melakukan Penilaian Kompetensi sebanyak 862 asesesi tentunya secara rasio termasuk beban tinggi. Dengan jejaring kerja yang sudah terbangun cukup baik dengan *Assessor Associate* Puslatbang PKASN dapat bekerjasama dalam bantuan tenaga asesor. Oleh karena itu semua kegiatan Penilaian Kompetensi yang sudah direncanakan dapat dilaksanakan dengan maksimal juga.

Ketersediaan sarana prasarana (sarpras) di Puslatbang PKASN untuk tahun 2021 cukup signifikan perubahan atau penambahannya walaupun pada awal tahun anggaran 2021 alokasi belanja modal sangat minimal, akan tetapi dengan adanya peluang untuk melakukan pemanfaatan anggaran hasil realokasi anggaran kegiatan (PNBP) yang semula dirancang

klasikal karena kondisi pandemic covid-19 akhirnya dilakukan secara daring. Kondisi ini berpotensi dilakukannya realokasi anggaran ke belanja modal untuk memenuhi kebutuhan sarana prasarana secara bertahap. Dengan kondisi sarpras yang ada, Puslatbang PKASN tetap mampu melakukan berbagai kegiatan dan menghasilkan output yang tetap maksimal. Hal ini tentunya ditunjang dengan alternatif metode pelaksanaan kegiatan yang disesuaikan pada saat pandemik covid-19 yaitu secara *Blended Learning* (Klasikal dan Daring).

Cara kerja menjadi salah satu aspek yang berpengaruh terhadap capaian kinerja. Kondisi pandemik covid-19 sejak tahun 2020 dan belum mereda di tahun 2021 menjadikan kebijakan pelaksanaan kegiatan secara *blended learning* bahkan *full daring* masih berlanjut di tahun 2021. Adanya pengalaman pelaksanaan kegiatan di tahun 2020 mengkondisikan Puslatbang PKASN lebih siap dalam pelaksanaan kegiatan di tahun 2021 dengan pola yang sama. Upaya memaksimalkan penyelesaian setiap urusan saat *Work From Office* di waktu yang sama, komunikasi dan koordinasi intensif melalui media *Zoom Meeting/Video Conference* bahkan dengan LAN Pusat, tetap dilakukan. Dengan demikian, setiap kendala yang akan muncul dan menghambat pencapaian kinerja bisa diantisipasi lebih awal.

4. Target Kinerja Tahun 2022

Menghadapi tahun 2022 dengan RSPB yang menjadi pola penganggaran yang digunakan sasaran kegiatan dan indikator kinerja yang akan ditetapkan Puslatbang PKASN (LAN) pastinya masih menggunakan rumusan yang sama apalagi dengan adanya Perka LAN nomor 8 tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Lembaga Administrasi Negara Tahun 2021 – 2024 mengikuti periode dokumen Renstra LAN. Untuk target, ditetapkan berdasarkan capaian kinerja tahun ini dan prediksi capaian kinerja di tahun 2022 dengan mempertimbangkan adanya rencana penggunaan instrumen/kuesioner yang sama di seluruh satker LAN dalam mengukur capaian kinerja terkait pelatihan dan pengembangan kompetensi. Berdasarkan hal tersebut, untuk tahun 2022 disusun target kinerja sebagai berikut :

Tabel 3.61.
Rencana Target Kinerja Kegiatan Puslatbang PKASN LAN Tahun 2022

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
1	Termanfaatnya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2,1
		Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional
2	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	85
		Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	90
		Indeks kepuasan peserta pelatihan	95
3	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan teknis, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	85
		Indeks kepuasan peserta pelatihan	85
4	Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase peserta Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	90
		Indeks kepuasan peserta pelatihan	92,5
5	Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholders	90
6	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	75
		Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran	85
		Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	95
7	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun	100

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
		Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	67
8	Penguatan Kebijakan Kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	90

B. Kontribusi Capaian Puslatbang PKASN LAN terhadap Capaian Output Program, Sasaran Program, dan Sasaran Strategis LAN

Puslatbang PKASN sebagai satker yang berada di lingkungan Lembaga Administrasi Negara tentu saja memiliki peran dan berkontribusi terhadap capaian output program, sasaran program dan sasaran strategis dari Kepala LAN melalui perolehan capaian kerjanya. Tabel berikut ini menunjukkan kontribusi dari capaian kinerja Puslatbang PKASN LAN dari capaian RO dan kinerja kegiatan tahun 2021 yang berpengaruh terhadap output dan sasaran program serta sasaran strategis LAN.

Tabel 3.62.
Kontribusi Capaian Kinerja Puslatbang PKASN terhadap Output Program, Sasaran Program dan Sasaran Strategis LAN

Capaian Rincian Output				Perjanjian Kinerja		Output Program	Sasaran Program	Sasaran Strategis
Rincian Output (RO)	Target Volume RO (TVRO)	Realisasi Volume RO (RVRO)	RVRO/TVRO	Indikator Kinerja Kegiatan	Capaian			
Rekomendasi Kebijakan Manajemen ASN (Rekomendasi Kebijakan)	1,00	1,00	100,00%	Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	115,24%	Rekomendasi kebijakan dan inovasi administrasi negara	Terwujudnya kebijakan, pembinaan profesi dan tata kelola ASN yang berkualitas	Terwujudnya institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan <i>World Class</i>
Jurnal Wacana Kinerja (Terbitan)	2,00	2,00	100,00%	Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	100%			
Pelatihan Manajerial (Orang)	140,00	140,00	100,00%	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami	101,73%			

Capaian Rincian Output				Perjanjian Kinerja		Output Program	Sasaran Program	Sasaran Strategis
Rincian Output (RO)	Target Volume RO (TVRO)	Realisasi Volume RO (RVRO)	RVRO/TVRO	Indikator Kinerja Kegiatan	Capaian			
				peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan		Kualitas kebijakan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN yang terjamin	Government	
				Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	107,33%			
				Indeks kepuasan peserta pelatihan (untuk Pelatihan kepemimpinan)	101,68%			
Pelatihan Dasar CPNS (Orang)	559,00	559,00	100,00%	Persentase peserta Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	107,53%			
				Indeks kepuasan peserta pelatihan (untuk pelatihan dasar CPNS)	96,53%			
Pelatihan Revolusi Mental Untuk Penguatan Budaya Birokrasi Yang Bersih, Melayani, dan Responsive (Orang)	50,00	50,00	100,00%	Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	101,38%			
				Indeks kepuasan peserta pelatihan (untuk pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural)	102,59%			
Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai ASN (Orang)	852,00	862,00	101,17%	Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan <i>stakeholders</i>	111,11%			

Capaian Rincian Output				Perjanjian Kinerja		Output Program	Sasaran Program	Sasaran Strategis
Rincian Output (RO)	Target Volume RO (TVRO)	Realisasi Volume RO (RVRO)	RVRO/TVRO	Indikator Kinerja Kegiatan	Capaian			
Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) LAN (Layanan)	1,00	1,00	100,00%	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	103,83%	Tata kelola internal yang berkinerja tinggi di lingkungan LAN	Tata kelola internal yang berkinerja tinggi	Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi
Laporan Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan (Laporan)	1,00	1,00	100,00%	Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran	101,48%			
Layanan Keuangan (Layanan)	1,00	1,00	100,00%	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	103,82%			
Pengembangan SDM (Orang)	101,00	101,00	100,00%	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun	100%			
Gaji dan Tunjangan (Layanan)	1,00	1,00	100,00%					
Operasional dan Pemeliharaan Kantor (Layanan)	1,00	1,00	100,00%					
Layanan Kerumahtanggaan (Layanan)	1,00	1,00	100,00%					
Layanan Pengelolaan BMN (Layanan)	1,00	1,00	100,00%	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	103,67%			
Pemeliharaan (PNBP) (Layanan)	1,00	1,00	100,00%					
Peralatan Perkantoran (Layanan)	1,00	1,00	100,00%					
Kendaraan Bermotor (PNBP) (Layanan)	1,00	1,00	100,00%					

Capaian Rincian Output				Perjanjian Kinerja		Output Program	Sasaran Program	Sasaran Strategis
Rincian Output (RO)	Target Volume RO (TVRO)	Realisasi Volume RO (RVRO)	RVRO/TVRO	Indikator Kinerja Kegiatan	Capaian			
Peralatan Perkantoran (PNBP) (Layanan)	1,00	1,00	100,00%					
Pembangunan/Rehab/Renovasi Gedung dan Bangunan (Layanan)	1,00	1,00	100,00%					
Pembangunan/Rehab/Renovasi Gedung dan Bangunan (PNBP) (Layanan)	1,00	1,00	100,00%					
Kehumasan (Layanan)	1,00	1,00	100,00%	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	108,33%			

C. Kinerja Anggaran

Analisis atas kinerja dan kaitannya dengan keuangan dilakukan dengan merujuk pada Peraturan Menteri Keuangan Nomor 22/PMK.02/2021 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian dan Lembaga. Pengukuran kinerja dalam peraturan Menteri tersebut tidak hanya berdasarkan capaian indikator kinerja, tapi diperhitungkan juga capaian realisasi keuangan dan konsistensi dengan perencanaan keuangannya.

Pengukuran kinerja dari PMK ini ada 3 aspek, yaitu: aspek implementasi, aspek manfaat dan aspek konteks. Namun pengukuran kinerja hanya akan dilakukan atas aspek implementasi dan aspek manfaat. Aspek implementasi dilakukan untuk mendapatkan informasi kinerja mengenai pelaksanaan kegiatan dan pencapaian keluaran. Indikator yang diukur adalah capaian keluaran, penyerapan anggaran, konsistensi antara penyerapan anggaran terhadap perencanaan dan efisiensi. Sedangkan aspek implementasi dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai perubahan yang terjadi bagi penerima manfaat atas keluaran yang telah

terjadi. Indikator yang diukur adalah capaian indikator kinerja. Pengukuran kinerja dengan analisis keuangan tersebut dijabarkan sebagai berikut.

1) Penyerapan anggaran

Penyerapan anggaran diukur dengan membandingkan akumulasi realisasi anggaran (RA) dengan akumulasi pagu anggaran (PA).

$$P = \frac{RA}{AA} \times 100\%$$

P = Penyerapan anggaran

RA = Realisasi anggaran

AA = Alokasi anggaran

Sebenarnya dalam penganggaran berbasis kinerja, target penyerapan anggaran bukan merupakan indikator kinerja, namun kegagalan target penyerapan anggaran akan berakibat hilangnya manfaat belanja, dimana dana yang telah dialokasikan tidak dimanfaatkan, sehingga terdapat *idle money*, maka keterbatasan sumber dana tidak dapat dioptimalkan untuk mendanai kegiatan strategis. Nilai penyerapan anggaran di Puslatbang PKASN adalah 99,15% (netto) dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 3.63.
Penyerapan Anggaran Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021

I. Penyerapan Anggaran (RA/PA) → 99,15%			
No	Bulan	Anggaran (PA)	Realisasi (RA)
1	Januari	658.929.097	658.719.230
2	Februari	1.209.104.935	1.210.105.142
3	Maret	1.644.241.979	1.643.242.572
4	April	1.390.206.578	1.390.207.731
5	Mei	1.863.000.094	1.862.340.919

6	Juni	1.758.616.550	1.758.616.570
7	Juli	2.042.900.473	2.042.900.215
8	Agustus	1.818.868.152	1.819.762.671
9	September	1.373.380.214	1.373.821.064
10	Oktober	2.901.842.015	2.903.657.929
11	November	1.843.100.513	1.844.525.893
12	Desember	2.728.110.400	2.543.500.064
Jumlah		21.232.301.000	21.051.400.000

2) Konsistensi

Pengukuran Konsistensi (K) antara penyerapan anggaran terhadap perencanaan. Pengukuran konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan dilakukan dengan menghitung rata-rata dari perbandingan antara hasil pengurangan akumulasi rencana penarikan dana dengan deviasi realisasi anggaran dan rencana penarikan dana kumulatif. Rumus Konsistensi adalah :

$$K = \frac{\sum_{i=1}^n \left(\frac{RPDK_n - |RPDK_n - RAK_n|}{RPDK_n} \times 100\% \right)}{n}$$

K = Konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan

RAK_n = Realisasi Anggaran Kumulatif sampai dengan bulan n

RPDK_n = Rencana Penarikan Dana Kumulatif sampai dengan bulan ke n

n = jumlah bulan

Konsistensi ini mengukur konsistensi rata-rata perencanaan anggaran dengan realisasi anggaran. Nilai konsistensi Puslatbang PKASN adalah 99,92. Artinya secara praktik kesesuaian antara rencana penarikan dana dengan realisasi penarikan anggaran relatif tinggi. Rincian pengukuran konsistensi terlihat pada tabel di bawah. Sebagaimana terlihat

pada tabel, secara umum kesesuaian antara rencana penarikan dana dan realisasi anggaran di Puslatbang PKASN berada di atas 95 persen.

Tabel 3.64.
Konsistensi Penyerapan Anggaran terhadap Perencanaan Tahun 2021

II. Konsistensi					99,92%
No	Bulan	RPD Kumulatif (RPDK)	Realisasi Anggaran Kumulatif (RAK)	TK konsistensi/bl	Konsistensi pada bulan
1	Januari	658.929.097	658.719.230	99,97%	99,97%
2	Februari	1.868.034.032	1.868.824.372	99,96%	99,96%
3	Maret	3.512.276.011	3.512.066.944	99,99%	99,97%
4	April	4.902.482.589	4.902.274.675	100,00%	99,98%
5	Mei	6.765.482.683	6.764.615.594	99,99%	99,98%
6	Juni	8.524.099.233	8.523.232.164	99,99%	99,98%
7	Juli	10.566.999.706	10.566.132.379	99,99%	99,98%
8	Agustus	12.385.867.858	12.385.895.050	100,00%	99,99%
9	September	13.759.248.072	13.759.716.114	100,00%	99,99%
10	Oktober	16.661.090.087	16.663.374.043	99,99%	99,99%
11	November	18.504.190.600	18.507.899.936	99,98%	99,99%
12	Desember	21.232.301.000	21.051.400.000	99,15%	99,92%
				1199,00%	

Pada tabel di atas dengan berdasarkan kepada realisasi per bulan, bisa dilihat bahwa tidak ada realisasi yang melebihi 100%. Untuk mendapatkan NKA, maka tingkat konsistensi per bulannya dijumlahkan untuk masa 1 tahun dan dibagi dengan 12 (1 tahun = 12 bulan) sehingga konsistensi pada bulan Desember 2021 diperoleh **99,92%**.

3) Capaian RO (Rincian Output) tingkat satuan kerja

Pengukuran Pencapaian RO dilakukan dengan menghitung rata-rata ukur secara geometrik berdasarkan rata-rata ukur secara geometrik perbandingan antara realisasi indikator dan target indikator. Rumus untuk pengukuran tersebut adalah sebagai berikut:

$$CRO = \left(\prod_{i=1}^m \frac{RVRO_i}{TVRO_i} \right)^{\frac{1}{m}} \times 100\%$$

CRO : Capaian RO tingkat satuan kerja

RVRO_i : Realisasi volume RO

TVRO_i : Target volume RO_i

m : Jumlah RO

Tabel berikut menunjukkan berbagai komponen yang dipergunakan dalam menghitung capaian rincian output, meliputi perbandingan realisasi volume kegiatan dengan target volume kegiatan, realisasi indikator kegiatan dan target indikator kegiatan.

Tabel 3.65.
Capaian Rincian Output (RO) Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021

Capaian RO					100%
No	Rincian Output	Target Volume RO (TVRO)	Realisasi Volume RO (RVRO)	RVRO/TVRO	
1	001 Rekomendasi Kebijakan Manajemen ASN (Rekomendasi Kebijakan)	1	1	100,00%	
2	001 Jurnal Wacana Kinerja (Terbitan)	2	2	100,00%	
3	001 Pelatihan Manajerial (Orang)	140	140	100,00%	
4	004 Pelatihan Dasar CPNS (Orang)	559	559	100,00%	

Capaian RO					100%
No	Rincian Output	Target Volume RO (TVRO)	Realisasi Volume RO (RVRO)	RVRO/TVRO	
5	005 Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai ASN (Orang)	852	862	101,17%	
6	001 Pelatihan Revolusi Mental Untuk Penguatan Budaya Birokrasi Yang Bersih, Melayani, dan Responsive (Orang)	50	50	100,00%	
7	003 Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) LAN (Layanan)	1	1	100,00%	
8	001 Laporan Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan (Laporan)	1	1	100,00%	
9	001 Layanan Keuangan (Layanan)	1	1	100,00%	
10	001 Gaji dan Tunjangan (Layanan)	1	1	100,00%	
11	002 Operasional dan Pemeliharaan Kantor (Layanan)	1	1	100,00%	
12	001 Layanan Kerumahtanggaan (Layanan)	1	1	100,00%	
13	003 Layanan Pengelolaan BMN (Layanan)	1	1	100,00%	
14	005 Pemeliharaan (PNBP) (Layanan)	1	1	100,00%	
15	002 Peralatan Perkantoran (Layanan)	1	1	100,00%	
16	003 Kendaraan Bermotor (PNBP) (Layanan)	1	1	100,00%	
17	004 Peralatan Perkantoran (PNBP) (Layanan)	1	1	100,00%	
18	001 Pembangunan/Rehab/ Renovasi Gedung dan Bangunan (Layanan)	1	1	100,00%	
19	002 Pembangunan/Rehab/ Renovasi Gedung dan Bangunan (PNBP) (Layanan)	1	1	100,00%	
20	001 Pengembangan SDM (Orang)	101	101	100,00%	
21	002 Kehumasan (Layanan)	1	1	100,00%	

Dari tabel di atas bisa dilihat bahwa nilai capaian Rincian Output yang didapat adalah 100%. Namun demikian terdapat 1 (satu) Rincian Output yang mencapai di atas 100% yaitu Penilaian kompetensi dan potensi pegawai ASN dengan capaian 101,17%. Akan tetapi dengan mengikuti PMK No. 22 tahun 2021 aturan main perhitungan capaian rincian output secara keseluruhan nilai yang diperoleh adalah 100%.

4) Nilai Efisiensi

Pengukuran efisiensi dilakukan dengan membandingkan penjumlahan dari selisih antara perkalian pagu anggaran keluaran dengan capaian keluaran dan realisasi anggaran keluaran dengan penjumlahan dari perkalian pagu anggaran keluaran dengan capaian keluaran. Rumus untuk pengukuran tersebut adalah sebagai berikut:

$$E_{RO} = \frac{\sum_{j=1}^m \left(\left(AAKRO_j \times \left(\prod_{i=1}^n CRO_{ji} \right)^{\frac{1}{n}} \right) - RAKRO_j \right)}{\sum_{j=1}^m (AAKRO_j)} \times 100\%$$

E_{RO} = Efisiensi

$AAKRO_j$ = Alokasi anggaran KRO j

$RAKRO_j$ = Realisasi anggaran KRO j

CRO_{ji} = Capaian RO I pada KRO j

m = Jumlah KRO pada satuan kerja

n = Jumlah RO pada suatu KRO

Tabel 3.66.
Efisiensi dan Nilai Efisiensi per Volume Output Kegiatan
Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021

Efisiensi							0,92%
No	Rincian Output	Anggaran					
		Alokasi Anggaran KRO (AAKRO)	Realisasi Anggaran RO (RAKRO)	CRO per KRO	AAKRO x CRO	(AAKRO x CRO) - RAKRO	
1	Kebijakan Bidang Aparatur (Rekomendasi)	162.976.000	153.674.176	100,00%	162.976.000	9.301.824	

Efisiensi							0,92%
No	Rincian Output	Anggaran					
		Alokasi Anggaran KRO (AAKRO)	Realisasi Anggaran RO (RAKRO)	CRO per KRO	AAKRO x CRO	(AAKRO x CRO)-RAKRO	
	Kebijakan)						
2	Data dan Informasi Publik (layanan)	75.000.000	74.828.500	100,00%	75.000.000	171.500	
3	Peningkatan Kapasitas Aparatur Negara (Orang)	3.880.296.000	3.845.908.868	100,39%	3.895.418.117	49.509.249	
4	Peningkatan Kapasitas Aparatur Negara (Orang)	125.000.000	89.876.985	100,00%	125.000.000	35.123.015	
5	Layanan Perencanaan dan Penganggaran Internal (Layanan)	9.374.000	9.272.800	100,00%	9.374.000	101.200	
6	Layanan Monitoring dan Evaluasi Internal (Laporan)	32.000.000	31.709.900	100,00%	32.000.000	290.100	
7	Pengelolaan Keuangan dan Kinerja Internal (Dokumen)	34.648.000	34.565.000	100,00%	34.648.000	83.000	
8	Layanan Perkantoran (Layanan)	13.676.688.000	13.589.581.890	100,00%	13.676.688.000	87.106.110	
9	Layanan Umum (Layanan)	109.563.000	108.212.075	100,00%	109.563.000	1.350.925	
10	Layanan Sarana Internal (unit)	2.029.644.000	2.021.049.889	100,00%	2.029.644.000	8.594.111	
11	Layanan Prasarana	951.000.000	949.453.530	100,00%	951.000.000	1.546.470	

Efisiensi							0,92%
No	Rincian Output	Anggaran					
		Alokasi Anggaran KRO (AAKRO)	Realisasi Anggaran RO (RAKRO)	CRO per KRO	AAKRO x CRO	(AAKRO x CRO)-RAKRO	
	Internal (unit)						
12	Layanan SDM (orang)	67.622.000	67.199.696	100,00%	67.622.000	422.304	
13	Layanan Kehumasan dan Protokoler (Layanan)	78.490.000	76.067.500	100,00%	78.490.000	2.422.500	
14	Kebijakan Bidang Aparatur (Rekomendasi Kebijakan)	162.976.000	153.674.176	100,00%	162.976.000	9.301.824	
JUMLAH		21.232.301.000	21.051.400.809		21.247.423.117	196.022.308	
Nilai Efisiensi							52,31%

Hasil pengukuran tampak bahwa efisiensi sebesar 0,92%. Nilai efisiensi adalah rata-rata efisiensi untuk setiap jenis keluaran. Rumus penghitungan adalah sebagai berikut:

$$NE = 50\% + \left(\frac{E}{20} \times 50\right)$$

Rumus nilai efisiensi diperoleh dengan asumsi bahwa nilai minimal yang dicapai Puslatbang PKASN dalam formula efisiensi sebesar -20% dan nilai maksimalnya sebesar 20%. Hasil pengukuran Nilai Efisiensi (NE) 52,31%. Ini berarti bahwa Puslatbang PKASN mampu melakukan efisiensi dengan tingkat 52,31%.

5) Capaian Sasaran Kegiatan

Capaian Sasaran kegiatan dilakukan dengan menghitung rata-rata ukur secara geometrik berdasarkan rata-rata ukur secara geometrik perbandingan antara capaian

indikator Sasaran kegiatan dan Target Indikator Sasaran kegiatan. Berikut ini adalah rumus untuk menghitung CSK atau capaian sasaran kegiatan.

$$CSK = \prod_{i=1}^m \left(\left(\left(\prod_{j=1}^n \frac{\text{Capaian Indikator Sasaran Kegiatan}}{\text{Target Indikator Sasaran Kegiatan}} \right)^{\frac{1}{n}} \right)^{\frac{1}{m}} \right) \times 100\%$$

Dari tabel berikut ini, bisa tergambaran proses pengukuran capaian sasaran kegiatan hingga tercapai nilai capaian sasaran kegiatan satker Puslatbang PKASN.

Tabel 3.67.
Capaian Sasaran Kegiatan (CSK) Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021

N O	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan (IKSK)	Target IKSK	Realisasi IKSK	Realisasi IKSK (%)	CSK per Sasaran Kegiatan	CSK per Kegiatan	CSK Unit Eselon II
1	4826-Pengkajian kebijakan dan pengembangan inovasi manajemen Aparatur Sipil Negara	Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2,1	2,42	115,24%	107,35%	107,35%	105,02%
			Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	100,00%			
2	4827-Penyusunan kebijakan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	96,00	97,66	101,73%	103,55%	104,69%	
			Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	90,00	96,60	107,33%			
			Indeks kepuasan peserta pelatihan	95,00	96,60	101,68%			
		Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan teknis, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	93,00	100,00	107,53%	101,88%	93,00	
			Indeks kepuasan peserta pelatihan	92,00	88,81	96,53%			

N O	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan (IKSK)	Target IKSK	Realisasi IKSK	Realisasi IKSK (%)	CSK per Sasaran Kegiatan	CSK per Kegiatan	CSK Unit Eselon II
		Terwujudnya engembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase peserta Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	96,00	98,28	102,38%	102,48%		
			Indeks kepuasan peserta pelatihan	92,50	94,90	102,59%			
		Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholders	90	100	111,11%	111,11%		
3	4821 - Peningkatan koordinasi perencanaan dan keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	75,00	77,87	103,83%	103,04%	103,04%	
			Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran	85,00	86,26	101,48%			
			Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	95,00	98,63	103,82%			
4	4822 - Pembinaan administrasi serta pengelolaan pelayanan SDM dan Umum	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun	100	100	100,00%	101,82%	101,82%	
			Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	67	69,46	103,67%			
5	4823-Peningkatan koordinasi hukum, organisasi, data dan sistem informasi	Penguatan Kebijakan Kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	90	97,5	108,33%	108,33%	108,33%	

Dari perhitungan capaian Sasaran kegiatan Puslatbang PKASN adalah sebesar 105,02%. Akan tetapi seperti halnya Capaian Rincian Output, untuk capaian sasaran kegiatan jika melebihi dari 100% maka yang bisa digunakan untuk penghitungan Nilai Kinerja Anggaran Aspek Manfaat maksimal 100%.

6) Nilai Kinerja

Selanjutnya, nilai kinerja atas aspek implementasi dilakukan dengan menjumlahkan hasil perkalian antara hasil pengukuran setiap variabel aspek implelementasi dengan bobot masing-masing variabel pada tingkat eselon I/program satuan kerja. Rumus yang yang telah ditentukan dalam PMK nomor 22/PMK.02/2021 tersebut adalah sebagai berikut:

$$NKI = (P \times W_p) + (K \times W_k) + (COP \times W_{COP}) + (NE \times W_E)$$

NKI = Nilai Kinerja atas Aspek Implementasi

P = Penyerapan anggaran

COP = Capaian Output program

CRO = Capaian RO

NE = Nilai Efisiensi unit eselon I atau satuan kerja

W_p = Bobot penyerapan anggaran

W_k = Bobot konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan

W_{COP} = Bobot capaian output program

W_{CRO} = Bobot Capaian RO

Untuk mendapatkan nilai kinerja, maka seluruh indikator (penyerapan anggaran, konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan, pencapaian keluaran kegiatan, dan efisiensi) harus memiliki skala yang sama. yaitu 0% - 100%. Dari keempat variabel pengukuran tersebut variabel efisiensi tidak memiliki skala 0% - 100%. Nilai efisiensi diperoleh dengan asumsi bahwa minimal yang dicapai Kementrian/Lembaga dalam rumus efisiensi sebesar -20% dan nilai paling tinggi sebesar 20%. Oleh karena itu. perlu dilakukan

transformasi skala efisiensi agar diperoleh skala nilai yang berkisar antar 0% sampai dengan 100%

Tabel 3.68.
Nilai Kinerja Anggaran Aspek Manfaat dan Implementasi
Puslatbang PKASN LAN Tahun 2021

Nilai Kinerja Anggaran Aspek Manfaat dan Implementasi							95,41%
No.	Aspek Implementasi	Nilai	Bobot				
1	Penyerapan Anggaran	99,15%	9,70%	9,62%			
2	Konsistensi Penyerapan Anggaran terhadap Perencanaan	99,92%	18,20%	18,19%			
3	Capaian Rincian Output (CRO)	100,00%	43,50%	43,50%			
4	Nilai Efisiensi	52,31%	28,60%	14,96%			
Nilai Kinerja Atas Aspek Implementasi					86,26%	33,30%	28,73%
Nilai Kinerja Atas Aspek Manfaat					100,00%	66,70%	66,70%
Nilai Kinerja Anggaran Aspek Manfaat dan Implementasi							95,43%

Berdasarkan tabel di atas maka Puslatbang PKASN pada tahun 2021 telah melaksanakan kegiatannya dengan Nilai Kinerja 95,43%.

Capaian Realisasi anggaran per Program, Output, Sasaran kegiatan dan Indikator Kinerja

Dari pagu anggaran Puslatbang PKASN tahun 2021 sebesar Rp. 21.232.301.000,- maka capaian realisasi anggaran per programnya dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3.69.
Capaian Kinerja Keuangan per-Program Tahun 2021

NO	PROGRAM	PAGU REVISI	REALISASI	%
1	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi dan Tata Kelola LAN	4.243.272.000	4.164.288.529	98,14%
2	Program Dukungan Manajemen	16.989.029.000	16.887.112.280	99,40%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa realisasi anggaran tertinggi adalah pada Program Dukungan Manajemen yaitu sebesar 99,40%. Berikutnya ada pada Program Pengkajian Administrasi Negara dan Diklat Aparatur sebesar 98,14%. Dilihat dari pagu anggaran, selama tahun 2021 Program Dukungan Manajemen mengalami beberapa kali penambahan anggaran seiring dengan dilakukannya proses revisi ke Ditjen Anggaran yang memungkinkan untuk dilakukannya pergeseran anggaran dari anggaran PNB Program Kebijakan, Pembinaan Profesi dan Tata Kelola ASN ke program Dukungan Manajemen. Kondisi pandemic Covid-19 menyebabkan sebagian anggaran yang tidak termanfaatkan di kegiatan asalnya akhirnya dimanfaatkan untuk peningkatan sarana dan prasarana. Berikutnya adalah capaian kinerja keuangan per-Rincian Output.

Tabel 3.70.
Capaian Kinerja Keuangan per-Rincian Output Tahun 2021

NO	RINCIAN OUTPUT	PAGU REVISI	REALISASI	%
1	001 Rekomendasi Kebijakan Manajemen ASN (Rekomendasi Kebijakan)	162.976.000	153.674.176	94,29%
2	001 Jurnal Wacana Kinerja (Terbitan)	75.000.000	74.828.500	99,77%
3	001 Pelatihan Manajerial (Orang)	1.254.160.000	1.252.427.121	99,86%
4	004 Pelatihan Dasar CPNS (Orang)	1.596.720.000	1.594.793.547	99,88%
5	005 Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai ASN (Orang)	1.029.416.000	998.688.200	97,02%

NO	RINCIAN OUTPUT	PAGU REVISI	REALISASI	%
6	001 Pelatihan Revolusi Mental Untuk Penguatan Budaya Birokrasi Yang Bersih, Melayani, dan Responsive (Orang)	125.000.000	89.876.985	71,90%
7	003 Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) LAN (Layanan)	9.374.000	9.272.800	98,92%
8	001 Laporan Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan (Laporan)	32.000.000	31.709.900	99,09%
9	001 Layanan Keuangan (Layanan)	34.648.000	34.565.000	99,76%
10	001 Gaji dan Tunjangan (Layanan)	7.955.000.000	7.900.586.416	99,32%
11	002 Operasional dan Pemeliharaan Kantor (Layanan)	5.721.688.000	5.688.995.474	99,43%
12	001 Layanan Kerumahtanggaan (Layanan)	32.200.000	32.187.075	99,96%
13	003 Layanan Pengelolaan BMN (Layanan)	25.363.000	25.293.000	99,72%
14	005 Pemeliharaan (PNBP) (Layanan)	52.000.000	50.732.000	97,56%
15	002 Peralatan Perkantoran (Layanan)	254.632.000	254.216.840	99,84%
16	003 Kendaraan Bermotor (PNBP) (Layanan)	466.000.000	462.069.000	99,16%
17	004 Peralatan Perkantoran (PNBP) (Layanan)	1.309.012.000	1.304.764.049	99,68%
18	001 Pembangunan/Rehab/ Renovasi Gedung dan Bangunan (Layanan)	240.500.000	240.487.530	99,99%
19	002 Pembangunan/Rehab/ Renovasi Gedung dan Bangunan (PNBP) (Layanan)	710.500.000	708.966.000	99,78%
20	001 Pengembangan SDM (Orang)	67.622.000	67.199.696	99,38%
21	002 Kehumasan (Layanan)	78.490.000	76.067.500	96,91%
JUMLAH		21.232.301.000	21.051.400.809	99,15%

Lebih lanjut jika pengalokasian anggaran dan realisasinya dikaitkan dengan pencapaian Sasaran kegiatan dan Indikator Kinerja tahun 2021 Puslatbang PKASN. maka capaian realisasi anggaran per-Sasaran kegiatan dapat disajikan sebagai berikut.

Tabel 3.71.
Capaian Realisasi Anggaran per-Sasaran Kegiatan 2021

SASARAN KEGIATAN	PAGU	REALISASI	CAPAIAN (%)
1. Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	237.976.000	228.502.676	96,02%
2. Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	1.254.160.000	1.252.427.121	99,86%
3. Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	125.000.000	89.876.985	71,90%
4. Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	1.596.720.000	1.594.793.547	99,88%
5. Terwujudnya pelatihan dan pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	1.029.416.000	998.688.200	97,02%
6. Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	76.022.000	75.547.700	99,38%
7. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	16.834.517.000	16.735.497.080	99,41%
8. Penguatan Kebijakan Kelembagaan	78.490.000	76.067.500	96,91%
JUMLAH	21.232.301.000	21.051.400.809	99,15%

Berdasarkan tabel di atas nampak bahwa alokasi anggaran terbesar digunakan untuk pelaksanaan kegiatan yang terkait sasaran kegiatan 7 **“Peningkatan kualitas sumber daya aparatur”** yakni sebesar Rp. 16.834.517.000,- atau mencapai 79,29% dari total anggaran Hal ini dikarenakan anggaran pada sasaran kegiatan ini meliputi anggaran belanja/gaji pegawai,

operasional perkantoran berupa pemeliharaan sarana prasarana dan kebutuhan operasional lainnya, layanan sarana dan prasarana, layanan BMN, layanan pengembangan SDM, sehingga alokasi anggaran pada sasaran kegiatan 7 tampak besar dibandingkan dengan alokasi anggaran sasaran kegiatan lainnya.

Realisasi anggaran di tahun 2021 per 31 Desember 2021 mencapai 99,15%, lebih tinggi dari realisasi anggaran tahun-tahun sebelumnya. Hal ini tidak terlepas dari langkah-langkah antisipatif seperti dilakukannya realokasi sebagian sisa anggaran PNBPN di bidang Latbang untuk kebutuhan penanganan covid-19, pengadaan dan renovasi sarana dan prasarana, sehingga potensi anggaran PNBPN Poksi Latbang dan BPLK yang tidak terserap dapat dioptimalkan dan dimanfaatkan untuk hal lainnya. Kemudian adanya rancangan awal terkait perkiraan sisa anggaran di bidang Latbang yang di realokasi ke belanja modal sehingga pemanfaatan anggarannya bisa lebih optimal. Berdasarkan hal-hal tersebut, ke depan proses antisipasi dan realokasi anggaran (jika diperlukan) perlu di rencanakan secara matang dan dieksekusi dengan baik. Fungsi monitoring dan evaluasi perlu terus ditingkatkan agar serapan anggaran bisa lebih optimal.

D. Upaya Penguatan Akuntabilitas Kinerja

1. Tindak Lanjut Evaluasi

Terkait pelaporan kinerja, inspektorat memberikan beberapa catatan pada hasil evaluasi Laporan Kinerja Puslatbang PKASN tahun 2020 sebagai berikut :

1. Laporan kinerja belum menyajikan seluruh perbandingan data kinerja yang memadai. Laporan kinerja belum menyajikan: (a) Perbandingan realisasi tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN (jika ada), dan (b) Perbandingan realisasi organisasi dibanding realisasi organisasi sejenis yang setara.

Terkait hal ini, belum dilakukan karena belum mendapatkan organisasi/unit kerja yang bisa menjadi pembanding dalam pencapaian kinerja di tahun berjalan.

2. Informasi yang disajikan dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan.

Terkait hal ini, kami sudah melakukan pencatatan terhadap informasi-informasi dalam pelaporan kinerja yang tidak sesuai dengan dokumen perencanaan. Dan catatan ini akan menjadi bahan terhadap perbaikan dokumen renstra saat dilakukan proses reuiu renstra mengikuti jadwal reuiu renstra dari Biro Renaku.

3. Informasi yang disajikan dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan.

Terkait hal ini, di beberapa tahun terakhir kami selalu melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan dengan berdsarpak kepada capaian kinerja tahun sebelumnya. Dengan tujuan adanya perbaikan kinerja yang lebih baik dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.

4. Informasi yang disajikan dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi.

Terkait hal ini, harus selalu dilakukan perbaikan untuk mencapai kinerja maksimal sehingga bisa berkontribusi lebih baik terhadap capaian kinerja organisasi.

Selain catatan pada pelaporan kinerja tahun 2020, Inspektorat memberikan beberapa rekomendasi yang harus ditindaklanjuti Puslatbang PKASN. Berikut ini adalah rekomendasi-rekomendasi tersebut yang sudah dan akan ditindaklanjuti yaitu :

1. Merumuskan tujuan yang berorientasi hasil disertai dengan target dan ukuran keberhasilan yang memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik. Terkait hal ini, akan dikoordinasikan dengan Biro Perencanaan dan Keuangan terkait mekanisme untuk perumusan tujuan seperti tersebut di atas.
2. Berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Keuangan untuk merumuskan mekanisme yang jelas mengenai monitoring target jangka menengah dalam renstra dan mendokumentasikan hasil monitoringnya. Untuk memenuhi hal ini, akan dilakukan koordinasi dengan Biro Perencanaan dan Keuangan untuk pelaksanaan monitoring target jangka menengah dalam renstra.

3. Melakukan reviu secara berkala minimal satu kali per tahun terhadap dokumen renstra dan mendokumentasikan hasil reviunya. Terkait hal ini, rencananya akan dilakukan mulai tahun 2022 sebagai langkah awal proses reviu dokumen renstra.
4. Capaian kinerja hingga level individu sebaiknya dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan serta dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (*reward*). Untuk memenuhi hal ini, dengan adanya penyusunan SKP tahun 2021 (mulai per Juli 2021) di mana SKP setiap pegawai harus jelas kontribusinya terhadap capaian kinerja pimpinannya maka capaian kinerja per pegawai (individu) bisa menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan capaian kinerja dan bisa menjadi salah satu pertimbangan dalam menentukan reward.
5. Berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Keuangan serta Biro Hukum dan Humas untuk menetapkan mekanisme atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang *up to date* dan mekanisme monitoring kinerja terhadap target kinerja. Untuk memenuhi hal ini, akan dilakukan koordinasi dengan Biro Perencanaan dan Keuangan serta Biro Hukum dan Humas.
6. Menyusun dokumen rencana aksi pada setiap awal tahun anggaran yang mencantumkan target secara periodik atas kinerja dan kegiatan/ komponen rinci yang akan dilakukan untuk mencapai kinerja. Terkait hal ini, dokumen rencana aksi sudah disusun di setiap awal tahun dan dilakukan pemantauan terhadap hasilnya di setiap triwulan.
7. Memanfaatkan hasil pemantauan rencana aksi yang telah disusun setiap triwulan sebagai salah satu instrumen pengarah dan pengorganisasian kegiatan. Untuk ini, hasil pemantauan di setiap triwulan dipergunakan untuk menentukan rencana/langkah yang diambil di triwulan berikutnya.
8. Menambahkan penyajian perbandingan data kinerja yang memadai dalam terutama dengan realisasi atau capaian tahun berjalan dengan target/ standar nasional/RPJMN (jika ada) dan realisasi atau capaian organisasi/unit kerja dibandingkan dengan realisasi atau capaian organisasi/unit kerja sejenis yang setara/sekelas (bisa dengan satker di LAN atau

menyajikan perbandingan data Puslatbang PKASN dengan data LAN). Terkait hal ini, belum dilakukan karena belum mendapatkan organisasi/unit kerja yang bisa menjadi pembanding dalam pencapaian kinerja di tahun berjalan.

2. Langkah-langkah Perbaikan Kinerja

Selain mengacu kepada hasil evaluasi dari Inspektorat terhadap Laporan Kinerja tahun sebelumnya, langkah-langkah perbaikan kinerja dilakukan juga berdasarkan rekomendasi perbaikan kinerja yang ada pada laporan kinerja tahun sebelumnya, dan ini dirumuskan oleh setiap unit di Puslatbang PKASN sehingga masing-masing fokus dengan target perbaikan kinerjanya.

Pada Laporan Kinerja tahun 2020, dirumuskan rekomendasi perbaikan kinerja yang akan dilakukan di tahun 2021 sebagai berikut :

1. Memaksimalkan pegawai lainnya yang tersedia untuk mempelajari penggunaan *Zoom Cloud Meetings* agar siap ditugaskan saat menjadi host;
2. Membeli perangkat (*hardware*) baru untuk memaksimalkan kemampuan konektivitas internet melalui WiFi sehingga dapat diakses di semua kamar di setiap lantai;
3. Memberikan arahan dan pemahaman yang jelas baik secara lisan maupun tulisan kepada peserta dan/atau instansi pengirim peserta mengenai substansi pelatihan yang akan diikuti;
4. Melakukan *review* aplikasi SILAT secara periodik dan komprehensif. Hal ini dapat dilakukan dengan dukungan anggaran pemeliharaan;
5. Perlu dilakukan pemeliharaan hubungan yang baik dengan para alumni pelatihan sehingga mereka merasa diperhatikan dan tetap adanya keterikatan dengan LAN sehingga memudahkan dalam setiap koordinasi terutama dalam hal pengisian evaluasi pasca pelatihan;
6. Peningkatan kuantitas jabatan fungsional asesor SDM Aparatur minimal 2 (dua) orang dan pengajuan kenaikan jenjang jabatan fungsional asesor SDM Aparatur dan

peningkatan kapasitas asesor SDM Aparatur melalui pengembangan minimal 1 (satu) simulasi penilaian kompetensi manajerial/ sosial kultural/ teknis LAN;

7. Penyediaan sarana dan prasarana untuk menunjang kegiatan penilaian kompetensi dan potensi di BLPK masih belum memadai berupa jaringan internet yang mendukung pelaksanaan kegiatan secara daring, komputer untuk server data, komputer/laptop untuk kebutuhan pelaksanaan kegiatan, *power supply* (UPS) dan CCTV.
8. Perlu distribusi pegawai untuk memenuhi kebutuhan di setiap unit mengingat akan terjadi keterbatasan pegawai yang dimulai tahun 2020 karena beberapa pegawai Puslatbang PKASN masuk ke masa pensiun.
9. Perlu diupayakan untuk penerimaan pegawai baru di Puslatbang PKASN.
10. Terkait pegawai dengan jabatan fungsional tertentu yang belum optimal dalam melaksanakan fungsi jabatan fungsionalnya, perlu dipaksa untuk aktif di jabatannya dengan kewajiban untuk mencapai target pengajuan angka kredit setiap tahunnya.

Tindak Lanjut dari rekomendasi untuk tahun 2021 :

1. Telah dilakukan dilakukannya pendampingan dan penugasan kepada seluruh SDM penyelenggara untuk menggunakan aplikasi Zoom Cloud Meeting sehingga penyelenggara siap ketika ditugaskan untuk menjadi host pada saat pelatihan yang diselenggarakan melalui Zoom Cloud Meetings.
2. Telah dilakukan pengadaan *hardware* pendukung konektivitas internet di Gedung Graha Giri Wisesa sehingga wifi dapat diakses semua peserta dari kamar masing-masing.
3. Telah dilakukan penjelasan awal kepada peserta melalui aplikasi Zoom Cloud Meeting sebelum peserta datang secara klasikal ke kampus Puslatbang PKASN.
4. Review aplikasi SILAT dilakukan secara rutin
5. Memberikan informasi secara *intens* dalam penyebaran kuesioner pasca pelatihan yang harus diisi oleh alumni pelatihan.

6. Ada penambahan kuantitas jabatan fungsional asesor (2 orang) sehingga diharapkan bisa mendorong peningkatan kualitas kinerja di BLPK. Dan selama tahun 2021 sudah dilakukan upaya-upaya peningkatan kapasitas asesor SDM Aparatur.
7. Peningkatan sarana dan prasarana untuk menunjang kegiatan penilaian kompetensi dan potensi di BLPK sudah dilakukan walaupun masih diperlukan beberapa perbaikan dan pembenahan untuk bisa lebih memadai.
8. Sudah dilakukan rotasi pegawai berdasarkan kebutuhan dan kapasitas kompetensi pegawai tersebut dalam rangka optimalisasi pelaksanaan kinerja di masing-masing Unit/Poksi.
9. Dampak dari beberapa pegawai yg pensiun pada tahun 2021 yaitu sekitar 8 (delapan) pegawai, yang terdiri dari Jabatan Fungsional dan Jabatan pelaksana menyebabkan beban kinerja makin tinggi karena keterbatasan pegawai. Mengingat penerimaan CPNS sedang moratorium, maka upaya yang dilakukan yaitu dengan mengusulkan kebutuhan PPPK di lingkungan Puslatbang PKASN sebagai berikut:

Tabel 3.72.
Rincian Formasi Tenaga P3K di lingkungan Puslatbang PKASN tahun 2021

NO	JABATAN	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	PERSYARATAN	JUMLAH
1	Widyaiswara (Ahli Utama)	Magister/S-2 Ilmu Pendidikan, Kebijakan Publik	Berpengalaman mengajar dan menyusun bahan ajar	2
2	Pranata Komputer (Ahli Pertama)	S1 Ilmu Komputer, S1 Teknik Informasi, Teknik Informatika, Sistem Informasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menguasai Jaringan 2. Menguasai instalasi aplikasi, updating dan pemeliharaan 3. Menguasai Teknik komputer 4. Menguasai Bahasa pemograman standar 	2
3	Pranata Hubungan Masyarakat (Ahli Pertama)	<ol style="list-style-type: none"> 1. S1 Ilmu Komunikasi 2. S1 Desain Grafis (Digital) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menguasai video editing 2. Menguasai Design Grafis 3. Mampu mengelola konten media sosial secara menarik 4. Mampu mengelola dan menjadi host web conference (Zoom Meeting) 	3

NO	JABATAN	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	PERSYARATAN	JUMLAH
			dll)	
4.	Pengembang Teknologi Pembelajaran (Ahli Pertama)	Sarjana S1)/Diploma IV (DIV) di bidang pendidikan, teknologi informasi/ komputer, komunikasi/ media, dan seni atau kualifikasi pendidikan lain yang ditentukan oleh Instansi Pembina	Memiliki pengalaman di bidang pengembangan teknologi pembelajaran paling sedikit 2 (dua) tahun	1
5	Arsiparis (Ahli Pertama)	Sarjana S1 Ekonomi, Kearsipan / bidang sosial / bidang relevan / D3 Kearsipan	Memiliki pengalaman dalam bidang penataan arsip, administrasi perkantoran dan dokumentasi terkait	1

10. Dalam upaya optimalisasi jabatan fungsional untuk meningkatkan produktivitasnya dalam pengumpulan angka kredit, dilakukan himbauan dari kapus berupa kewajiban membuat karya tulis ilmiah “**One JF One Karya Tulis Ilmiah**”.

Bentuk dukungan untuk kelancaran seluruh kegiatan yang ada di Puslatbang PKASN, sudah pula dilakukan berbagai upaya terutama dalam peningkatan sumber daya yang dibutuhkan baik berupa sarana prasarana maupun sumber daya manusia. Adapun upaya yang dilakukan pada tahun 2021 adalah sebagai berikut:

1. Tindak lanjut Pola Pemetaan Karir yaitu Penataan pengelolaan sumberdaya manusia terutama dalam pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai yang dikelola secara internal lebih tersistemkan dengan baik dimulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai evaluasi.
 - **Perencanaan** didasarkan kepada kebutuhan pegawai akan pengembangan kompetensi yang didapat dari hasil survei kebutuhan bangkom.
 - **Pelaksanaan** pengembangan kompetensi melalui *In House Training* (IHT) dibuat system klustering, yaitu berupa program In House Training sesuai kebutuhan masing-masing klaster jabatan.

- **Evaluasi** pengembangan kompetensi dilakukan dalam rangka untuk mengetahui apakah pelaksanaan IHT sudah sesuai kebutuhan dan sudah memenuhi kompetensi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai
2. Selain system pengembangan kompetensi, pemetaan karir pegawai terus ditingkatkan yaitu melalui pengusulan pegawai ke Jabatan Fungsional tertentu sebanyak 11 (sebelas) orang dan juga ada 8 (delapan) orang pegawai yang baru dilantik dalam pengangkatan sebagai jabatan fungsional.
 3. Dari sisi sarana prasarana, telah dilakukan upaya perbaikan/renovasi dan pengadaan barang modal dalam rangka friendly office dan layanan kepuasan sarana prasarana yang modern, diantaranya:
 - Perbaikan overlay jalan
 - Penambahan interior ruang makan
 - Pengadaan Video wall
 - Pengadaan kendaraan operasional
 - Pemenuhan kebutuhan sarana prasarana ruang seminar

Langkah-langkah perbaikan kinerja ke depan bisa dilakukan juga dengan mencermati kondisi saat ini dan merumuskan saran-saran perbaikan di tahun 2022. Berikut ini adalah rekomendasi untuk tahun 2022 :

1. Perlu menginventarisir lagi kebutuhan perangkat IT yang digunakan untuk proses pembelajaran pelatihan baik melalui metode tatap muka maupun *blended learning* terutama ketika dilaksanakan di Gedung Serba Guna.
2. Melakukan *back up* data secara berkala untuk setiap kegiatan pelatihan terutama ketika aplikasi yang digunakan dikelola oleh satuan kerja lain untuk mengantisipasi apabila terjadinya gangguan pada aplikasi lagi.
3. Perlu melakukan seleksi secara ketat dalam penerimaan calon peserta terutama untuk kegiatan pelatihan teknis dan sosial kultural sehingga tidak terjadi lagi peserta yang mengundurkan diri ketika pembelajaran telah berjalan.

4. Masih diperlukan peningkatan kuantitas asesor dan pengajuan kenaikan jenjang jabatan fungsional asesor SDM Aparatur, serta peningkatan kapasitas asesor SDM Aparatur melalui pengembangan minimal 1 (satu) simulasi penilaian kompetensi manajerial/ sosial kultural/ teknis LAN.
5. Kebutuhan sarana dan prasarana yang lebih memadai mengingat pada tahun 2021, BLPK mulai melaksanakan kegiatan penilaian kompetensi dan potensi secara daring. Hal ini berdampak terhadap tingginya kebutuhan jaringan dan komputer untuk pelaksanaan tersebut. Semakin tinggi jumlah peserta, maka semakin tinggi pula kebutuhan jaringan agar pelaksanaan kegiatan bisa berjalan dengan lancar. Begitu juga dengan kebutuhan komputer. Semakin tinggi jumlah asesor dan kegiatan dilaksanakan secara paralel, maka semakin tinggi jumlah komputer yang dibutuhkan. Selain itu, CCTV dibutuhkan untuk memenuhi sarana dan prasarana kebutuhan pelaksanaan kegiatan secara klasikal. Oleh karena itu, rekomendasi yang akan dilakukan pada tahun 2022 adalah komputer untuk server data, komputer/laptop untuk kebutuhan pelaksanaan kegiatan, *power supply* (UPS), dan CCTV sert Akses Point untuk Jaringan Wifi.
6. Dampak dari kepindahan para peneliti (5 orang) ke BRIN, perlu pemetaan dan penempatan pegawai kembali di Poksi Kajian mengingat beban kerja Poksi Kajian masih tetap ada meskipun pejabat fungsional peneliti sudah tidak diperbolehkan ada di Puslatbang PKASN.
7. Pengelolaan PPNPN bisa ditinjau ulang terutama proses pengadaannya yaitu lebih diprioritaskan kepada tenaga Administrasi Perkantoran, hal ini dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai yang sangat terbatas akibat banyaknya pegawai yang pensiun di tahun 2021.
8. Dalam rangka mengoptimalkan capaian IKU Nilai Kinerja Anggaran (NKA) dan IKPA, perlu ditingkatkan kembali strategi dalam pemenuhan masing-masing indikatornya.
9. Untuk mewujudkan sarana prasarana yang modern sebagai pemenuhan fasilitas yang nyaman dan sesuai dengan tuntutan kegiatan Pelatihan dan Pemetaan Kompetensi

yang dilakukan secara daring atau blended, maka perlu dilengkapi dengan sarana prasarana yang sesuai dengan kualifikasi konsep sarana prasarana yang Modern.

Belajar dari pengalaman tahun-tahun sebelumnya, maka diharapkan kinerja Puslatbang PKASN bisa semakin baik kedepannya, minimal dapat mempertahankan kinerja yang sebelumnya sudah diraih.

BAB IV | PENUTUP

A. Kesimpulan

Sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan program kegiatan dan kinerja instansi selama kurun waktu 1 (satu) tahun, Puslatbang PKASN LAN pada akhir tahun 2021 telah menyusun Laporan Kinerja Tahun 2021 yang di dalamnya terdapat capaian sasaran kegiatan Puslatbang PKASN LAN. Hal ini sesuai amanah Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014, tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dari 16 (enam belas) indikator kinerja (IK) Puslatbang PKASN LAN di tahun 2021, 15 (lima belas) IK berhasil mencapai target. Capaian IK tersebut jika diurutkan dari capaian tertinggi terdiri dari IK “Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN”, “Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan *stakeholders*”, “Nilai pengawasan internal kearsipan LAN”, “Persentase peserta pelatihan teknis dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan”, “Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan kepemimpinan yang berlanjut”, “Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja”, “Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran”, “Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern”, “Indeks kepuasan peserta pelatihan”, terkait pelatihan dasar CPNS, “Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan”, “Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan”, “Indeks kepuasan peserta pelatihan” terkait pelatihan kepemimpinan, “Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran”, “Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun” dan terakhir “Kualifikasi jurnal yang

diterbitkan”. Sedangkan “Indeks kepuasan peserta pelatihan” terkait pelatihan teknis dan sosial kultural menjadi satu-satunya IK yang tidak mencapai target.

Secara lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. IK “Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN” merupakan indikator yang bisa diukur sejak tahun 2019. Realisasi kinerja yang mencapai nilai 2,42 di tahun 2021 merupakan nilai rata-rata dari update capaian kinerja tahun 2019 dan tahun 2020 dengan berbagai aktivitas untuk menambah nilai kemanfaatan hasil kajian yang dilakukan terkait hasil kajian tahun 2019-2020 dan capaian kinerja tahun 2021. Jika dibandingkan dengan target tahun 2021 di nilai 2,1 maka capaian kinerja IK ini mencapai 115,24%.
2. IK “Kualifikasi jurnal yang diterbitkan” dengan realisasi “Jurnal nasional” dari target yang ditetapkan yaitu “Jurnal nasional” sehingga capaiannya adalah 100%.
3. IK “Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan” dengan realisasi 97,66% dari target yang ditetapkan 96% maka capaiannya adalah 101,73%.
4. IK “Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan kepemimpinan yang berlanjut” dengan realisasi 96,60% dari target 90% maka capaiannya adalah 107,33%.
5. IK “Indeks kepuasan peserta pelatihan” terkait pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial dengan perolehan nilai/indeks 96,60 dari target 95 maka capaiannya adalah 101,68%.
6. IK “Persentase peserta pelatihan teknis dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan” dengan realisasi 100% dari target yang ditetapkan 93% maka capaiannya adalah 107,53%.
7. IK “Indeks kepuasan peserta pelatihan” terkait pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural dengan perolehan nilai/indeks 88,81 dari target 92 maka capaiannya adalah 96,53%.

8. IK “Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan” dengan realisasi 98,28% dari target yang ditetapkan 96% maka capaiannya adalah 102,38%,
9. IK “Indeks kepuasan peserta pelatihan” terkait pengembangan kader aparatur sipil negara dengan perolehan nilai/indeks 94,90 dari target 92,5 maka capaiannya adalah 102,59%,
10. IK “Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan *stakeholders*” dengan realisasi 100% dari target yang ditetapkan 90% maka capaiannya adalah 111,11%.
11. IK 6.1. “Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja” dengan capaian nilai 77,87 dari target 75 maka capaiannya adalah 103,83%.
12. IK 6.2. “Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran” dengan capaian nilai 86,26 dari target 85 maka capaiannya adalah 101,48%.
13. IK 6.3. “ Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran” dengan capaian nilai 98,63 dari target 95 maka capaiannya adalah 103,82%.
14. IK 7.1. “Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun” dengan realisasi 100% dari target yang ditetapkan 100% maka capaiannya adalah 100%.
15. IK 7.2. “Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern” dengan capaian nilai 69,46 dari target 67 maka capaiannya adalah 103,67%.
16. IK 8.1. “Nilai pengawasan internal kearsipan LAN” dengan capaian nilai 86,21 dari target 85 maka capaiannya adalah 108,33%.

Dengan capaian di atas, masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi terkait pencapaian sasaran kegiatan dan indikator kinerja, antara lain meliputi:

1. Pandemi covid-19 masih berpengaruh terhadap pelaksanaan kegiatan di tahun 2021. Di Bagian Umum, monitoring terhadap pelaksanaan kegiatan dan anggaran, pemantauan terhadap capaian kinerja kegiatan dan perbaikan target kinerja yang ditetapkan di awal tahun agak terkendala karena keterbatasan koordinasi. Yang dilakukan untuk menghadapi

kondisi ini adalah sering melakukan koordinasi dan diskusi dengan media *zoom meeting*, saling mengingatkan untuk melakukan rutinitas tepat waktu dan *spare* waktu lebih awal untuk mendapatkan laporan progress kegiatan dari setiap unit. Di poksi kajian berdampak kepada ketidaksesuaian pelaksanaan kegiatan dengan rencana yang sudah disusun. Dan di BLPK berdampak pada pembatalan kegiatan Asesmen yang telah terjadwal dan pada kebijakan penggunaan anggaran. Peralihan kebijakan penggunaan anggaran dari kegiatan klasikal menjadi kegiatan daring mengalami proses yang cukup lama, sehingga kegiatan asesmen tertunda selama beberapa bulan dan berdampak pada pengurangan target PNPB.

2. Terkait penerbitan Jurnal Wacana Kinerja, sulitnya menemukan tulisan yang masuk dalam kualifikasi minimal antara lain tulisan yang menggunakan referensi 10 tahun terakhir dari basis data saintifik dan ditinjau secara kritis. Kendala tersebut sudah diatasi dengan mempromosikan JWK pada akun-akun media sosial untuk publikasi akademik, sehingga pada edisi 2, tulisan yang masuk mulai lebih banyak dan lebih banyak yang memenuhi kualifikasi.
3. Belum maksimalnya infrastuktur penunjang (*hardware*) untuk penyelenggaraan pelatihan dengan metode pembelajaran jarak jauh ketika diselenggarakan di Gedung Serba Guna. Hal ini karena di tahun 2021 ini hampir di setiap angkatan pelatihan terdapat peserta yang tidak semuanya dapat hadir secara klasikal sehingga terjadinya campuran metode pembelajaran yaitu secara tatap muka dan daring secara bersamaan.
4. Dalam penyelenggaraan Latsar CPNS terdapat kendala karena kedua aplikasi penunjang yang digunakan yaitu aplikasi kolabjar dan smartbangkom yang seringkali mengalami gangguan sehingga mengganggu kelancaran pengolahan data pelatihan serta proses penerbitan e-STTP. Kedua aplikasi tersebut merupakan aplikasi yang dikelola oleh P3K Bangkom ASN LAN. Oleh karena itu untuk mengatasi kendala yang terjadi Poksi Latbang terus menerus berkoordinasi dengan P3K Bangkom serta mengantisipasi dengan menyiapkan pengolahan data secara manual. Namun untuk penerbitan e-sttp, antisipasi tidak dapat dilakukan sehingga menghambat pada proses pelaporan dan berdampak pula pada stakeholder seperti peserta pelatihan dan instansi pengirim.

5. keterbatasan jumlah sumber daya aparatur (*assessor*) di Balai Layanan Pemetaan Kompetensi. Upaya yang dilakukan dengan membangun kemitraan dengan *associate assessor* untuk membantu pelaksanaan kegiatan penilaian kompetensi

B. Rencana Perbaikan ke Depan

Adapun Rekomendasi yang diusulkan di tahun 2022 untuk mengatasi beberapa permasalahan tersebut diantaranya :

1. Perlu menginventarisir lagi kebutuhan perangkat IT yang digunakan untuk proses pembelajaran pelatihan baik melalui metode tatap muka maupun *blended learning* terutama ketika dilaksanakan di Gedung Serba Guna.
2. Melakukan *back up* data secara berkala untuk setiap kegiatan pelatihan terutama ketika aplikasi yang digunakan dikelola oleh satuan kerja lain untuk mengantisipasi apabila terjadinya gangguan pada aplikasi lagi.
3. Perlu melakukan seleksi secara ketat dalam penerimaan calon peserta terutama untuk kegiatan pelatihan teknis dan sosial kultural sehingga tidak terjadi lagi peserta yang mengundurkan diri ketika pembelajaran telah berjalan.
4. Masih diperlukan peningkatan kuantitas asesor dan pengajuan kenaikan jenjang jabatan fungsional asesor SDM Aparatur, serta peningkatan kapasitas asesor SDM Aparatur melalui pengembangan minimal 1 (satu) simulasi penilaian kompetensi manajerial/ sosial kultural/ teknis LAN.
5. Kebutuhan sarana dan prasarana yang lebih memadai mengingat pada tahun 2021, BLPK mulai melaksanakan kegiatan penilaian kompetensi dan potensi secara daring. Hal ini berdampak terhadap tingginya kebutuhan jaringan dan komputer untuk pelaksanaan tersebut. Semakin tinggi jumlah peserta, maka semakin tinggi pula kebutuhan jaringan agar pelaksanaan kegiatan bisa berjalan dengan lancar. Begitu juga dengan kebutuhan komputer. Semakin tinggi jumlah asesor dan kegiatan dilaksanakan secara paralel, maka semakin tinggi jumlah komputer yang dibutuhkan. Selain itu, CCTV dibutuhkan untuk memenuhi sarana dan prasarana kebutuhan pelaksanaan kegiatan secara klasikal. Oleh

karena itu, rekomendasi yang akan dilakukan pada tahun 2022 adalah komputer untuk server data, komputer/laptop untuk kebutuhan pelaksanaan kegiatan, *power supply* (UPS), dan CCTV sert Akses Point untuk Jaringan Wifi.

6. Dampak dari kepindahan para peneliti (5 orang) ke BRIN, perlu pemetaan dan penempatan pegawai kembali di Poksi Kajian mengingat beban kerja Poksi Kajian masih tetap ada meskipun pejabat fungsional peneliti sudah tidak diperbolehkan ada di Puslatbang PKASN.
7. Pengelolaan PPNPN bisa ditinjau ulang terutama proses pengadaannya yaitu lebih diprioritaskan kepada tenaga Administrasi Perkantoran, hal ini dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai yang sangat terbatas akibat banyaknya pegawai yang pensiun di tahun 2021.
8. Dalam rangka mengoptimalkan capaian IKU Nilai Kinerja Anggaran (NKA) dan IKPA, perlu ditingkatkan kembali strategi dalam pemenuhan masing-masing indikatornya.
9. Untuk mewujudkan sarana prasarana yang modern sebagai pemenuhan fasilitas yang nyaman dan sesuai dengan tuntutan kegiatan Pelatihan dan Pemetaan Kompetensi yang dilakukan secara daring atau blended, maka perlu dilengkapi dengan sarana prasarana yang sesuai dengan kualifikasi konsep sarana prasarana yang Modern.

Hingga saat ini, berbagai upaya untuk tetap beradaptasi dengan pola kerja selama masa pandemi covid-19 masih terus dilakukan, pengaturan jadwal pegawai untuk WFO/WFH tetap dilakukan terutama untuk tipe pekerjaan yang akan mendapatkan hasil lebih baik jika dilakukan koordinasi secara langsung yang didukung pula oleh koordinasi daring yang sudah bisa berjalan dengan semestinya meskipun ada beberapa kekurangan, pemanfaatan teknologi informasi sebagai bentuk proses kerja baik bersinggungan dengan layanan kepada stakeholder melalui unit-unit lini, yakni layanan pemetaan kompetensi, layanan pelatihan dan pengembangan, layanan kajian maupun layanan kepada stakeholder internal telah ditransformasikan dalam bentuk *paperless* dan berbasis jaringan. Terkait komposisi SDM yang memasuki era profesionalisme aparatur sejalan dengan semangat penyederhanaan birokrasi yang dilakukan di tahun 2020, bersamaan dengan peningkatan yang cukup signifikan untuk komposisi PNS

dengan Jabatan Fungsional serta sebanyak 11 pegawai Puslatbang PKASN yang sebagian besar memegang peran dan tugas tergolong teknis yang memasuki masa purnabakti, sangat mempengaruhi ritme kerja di Puslatbang PKASN. Adanya rencana pada tahun 2022 untuk memenuhi kebutuhan formasi pegawai baru melalui jalur P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak) pada formasi Jabatan Fungsional sudah pasti tidak bisa menyelesaikan permasalahan yang ada. Puslatbang PKASN harus mampu mengelola kondisi ini sebagai peluang dan potensi membangun tata kelola kerja yang mampu mendudukan pegawai pada posisi yang tepat dan produktif (*the right man on the right place*). Adanya wadah-wadah koordinasi baik pada tataran semi struktur seperti Kelompok Kerja (Pokja), Kelompok Fungsi (Poksi) serta wadah komunikasi informal seperti forum Jabatan Fungsional semakin dikembangkan pada tahun 2021 untuk memperkuat kontribusi kelompok-kelompok JF terhadap proses bisnis Puslatbang PKASN. Dan tidak menutup kemungkinan, akan dipolaknya sistem kerja bagi PNS dengan jabatan fungsional untuk tetap berperan dalam tugas teknis sehingga tidak mengganggu proses bisnis yang selama ini sudah berjalan.



LAMPIRAN



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA**

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

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

Nama : Hari Nugraha
Jabatan : Kepala Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan
Kompetensi Aparatur Sipil Negara

selanjutnya disebut Pihak Pertama.

Nama : Adi Suryanto
Jabatan : Kepala Lembaga Administrasi Negara


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.

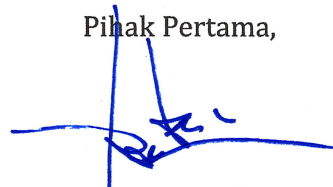
Jakarta, Januari 2021

Pihak Kedua,



Adi Suryanto

Pihak Pertama,



Hari Nugraha

LAMPIRAN

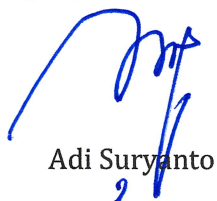
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021 PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DAN PEMETAAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)
Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	Nilai kemanfaatan kajian manajemen aparatur sipil negara	2,1
	Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional
Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualita	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	96
	Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	55
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	85
Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan teknis, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	85
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	85
Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase peserta Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	96
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	85
Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholders	75
Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	68
	Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran	89
	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	98
Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun	93
	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	67
Penguatan Kebijakan Kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	80

No	Kegiatan	Anggaran
1	Pengkajian Kebijakan dan Pengembangan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara	Rp. 300.118.000
2	Penyusunan Kebijakan dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Rp. 5.249.516.000
3	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Rp. 131.154.000
4	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Rp. 14.114.360.000
5	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	Rp. 66.490.000
Total		Rp. 19.861.638.000

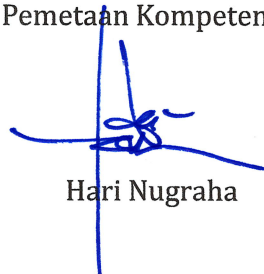
Jakarta, Januari 2021

Kepala
Lembaga Administrasi Negara,



Adi Suryanto

Kepala Pusat Pelatihan dan Pengembangan
dan Pemetaan Kompetensi ASN,



Hari Nugraha



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA**

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

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

Nama : Hari Nugraha
Jabatan : Kepala Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan
Kompetensi Aparatur Sipil Negara

selanjutnya disebut Pihak Pertama.

Nama : Adi Suryanto
Jabatan : Kepala Lembaga Administrasi Negara

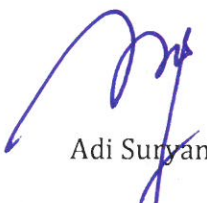
Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua.

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.

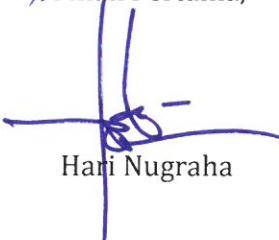
Jakarta, Oktober 2021

Pihak Kedua,



Adi Suryanto

Pihak Pertama,



Hari Nugraha

LAMPIRAN

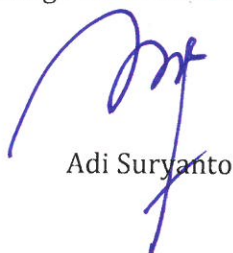
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021 PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DAN PEMETAAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)
Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2.1
	Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional
Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	96
	Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	90
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	95
Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan teknis, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	93
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	92
Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	96
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	92,5
Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholders	90
Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	75
	Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran	85
	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	95
Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun	100
	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	67
Penguatan Kebijakan Kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	90

No	Kegiatan	Anggaran
1	Pengkajian Kebijakan dan Pengembangan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara	Rp. 237.976.000
2	Penyusunan Kebijakan dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Rp. 4.005.296.000
3	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Rp. 76.022.000
4	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Rp. 16.834.517.000
5	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	Rp. 78.490.000
Total		Rp. 21.232.301.000

Jakarta, Oktober 2021

Kepala
Lembaga Administrasi Negara,



Adi Suryanto

Kepala Pusat Pelatihan dan Pengembangan
dan Pemetaan Kompetensi ASN,



Hari Nugraha

Matriks Penyelarasan Kinerja – Puslatbang PKASN Tahun 2021

Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Program	Output dan Indikator Kinerja Output Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	KLASIFIKASI RINCIAN OUTPUT	RINCIAN OUTPUT	PENANGGUNG JAWAB KEGIATAN	
<p>Sasaran Strategis: Terwujudnya Institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan <i>World Class Government</i></p> <p>Indikator Kinerja Sasaran Strategis: 1. Persentase rekomendasi kebijakan hasil kajian LAN dengan kategori "Sangat Bermanfaat" 2. <i>Training rate</i> pengembangan kompetensi ASN 3. Persentase keberlanjutan proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) dari alumni pelatihan struktural kepemimpinan</p>	<p>Sasaran Program: Terwujudnya kebijakan, pembinaan profesi dan tata kelola ASN yang Berkualitas</p> <p>Indikator Kinerja Sasaran Program: 1. Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN 2. Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan pengetahuan 3. Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan pengetahuan 4. Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural yang mengalami peningkatan pengetahuan 5. Persentase proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan struktural kepemimpinan yang berlanjut</p>	<p>Output Program: Rekomendasi kebijakan dan inovasi administrasi negara</p> <p>Indikator Kinerja Output Program: Rata-rata nilai kemanfaatan kajian administrasi negara</p> <p>Output Program: Kualitas kebijakan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN yang terjamin</p> <p>Indikator Kinerja Output Program: 1. Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan pengetahuan 2. Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan pengetahuan 3. Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural yang mengalami peningkatan pengetahuan 4. Persentase proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan struktural kepemimpinan yang berlanjut 5. Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi dengan kualifikasi minimal cukup optimal</p>	<p>Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN</p> <p>Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas</p> <p>Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas</p> <p>Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas</p> <p>Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas</p>	<p>Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN</p>	<p>Kebijakan Bidang Aparatur</p> <p>Data dan Informasi Publik</p> <p>Peningkatan Kapasitas Aparatur Negara</p> <p>Peningkatan Kapasitas Aparatur Negara</p>	<p>Rekomendasi Kebijakan Manajemen ASN</p> <p>Jurnal Wacana Kinerja</p> <p>Pelatihan Manajerial : PKN2 (Pelatihan Kepemimpinan Nasional 2), PKA (Pelatihan Kepemimpinan Administrator) dan PKP (Pelatihan Kepemimpinan Pengawas)</p> <p>Pelatihan Dasar CPNS</p> <p>Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai ASN</p> <p>Pelatihan Revolusi Mental untuk penguatan budaya birokrasi yang bersih, melayani dan <i>responsive</i> (PN)</p>	<p>Poksi Kajian</p>	
				<p>Kualifikasi jurnal yang diterbitkan</p>		<p>Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan</p> <p>Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut</p> <p>Indeks kepuasan peserta pelatihan (<i>untuk Pelatihan kepemimpinan</i>)</p>		<p>Poksi Latbang</p>
				<p>Persentase peserta Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan</p> <p>Indeks kepuasan peserta pelatihan (<i>untuk pelatihan dasar CPNS</i>)</p>		<p>Poksi Latbang</p>		
				<p>Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan <i>stakeholders</i></p>			<p>Poksi Latbang</p>	
				<p>Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan</p> <p>Indeks kepuasan peserta pelatihan (<i>untuk pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural</i>)</p>		<p>BLPK</p>		
				<p>Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja</p> <p>Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran</p> <p>Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran</p>			<p>Layanan Perencanaan dan Penganggaran Internal</p> <p>Layanan Perkantoran</p> <p>Layanan Umum</p> <p>Layanan Sarana internal</p> <p>Layanan Prasarana Internal</p> <p>Layanan SDM</p>	<p>• Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) LAN</p> <p>• Laporan Monitoring, Evaluasi, dan Pelaporan</p> <p>• Layanan Keuangan</p> <p>• Gaji dan Tunjangan</p> <p>• Operasional dan Pemeliharaan Kantor</p> <p>• Layanan</p>
				<p>Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun</p>				

Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Program	Output dan Indikator Kinerja Output Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	KLASIFIKASI RINCIAN OUTPUT	RINCIAN OUTPUT	PENANGGUNG JAWAB KEGIATAN
4. Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern	yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun 5. Predikat penilaian hasil pengawasan kearsipan 6. Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern	Pelaksanaan Anggaran LAN 4. Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun 5. Rata-rata nilai hasil audit kearsipan internal 6. Rata-rata indeks kualitas sarana dan prasarana LAN yang modern		Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	• Layanan Kehumasan dan Protokoler	Kerumahtanggaan • Layanan Pengelolaan BMN • Pengadaan Peralatan Perkantoran • Pengadaan Kendaraan Bermotor (PNBP) • Peralatan Perkantoran (PNBP) • Pembangunan/ Rehab/Renovasi Gedung dan Bangunan • Pembangunan/ Rehab/Renovasi Gedung dan Bangunan (PNBP) • Pengembangan SDM • Kehumasan	
			Penguatan Kebijakan Kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN			

Pengiriman Pegawai Mengikuti Diklat/Seminar/Sejenisnya

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
1	Ade Juariah	Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	23
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
2	Ade Suhendar	Mini Workshop Penulisan Jurnal Ilmiah Untuk Pemula	Puslatbang PKASN	01 April 2021	2	36
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda I Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	8 April 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda I Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	12 Maret 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	14 April 2021	9	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
3	Agus Wahyuadianto	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	39
		IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	
		Lokakarya data Mining	Pusdatin & PT Sima Soareka Indonesia	05 April 2021	12	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Penggunaan Rubrik dalam Penyusunan KUK)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	16 Maret	4	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	31 Maret	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Metode Kuantitatif dalam Penyusunan dan Validasi KUK dan Alat Ukur Penilaian Kompetensi)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	11 Mei	2	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		IHT Nongki	Puslatbang PKASN	27 Oktober 2021	2	
4	Alpha Immanuel	IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	25
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
5	Andi Sutisna	IHT Teknik Dasar Komputer	Puslatbang PKASN	24 Maret 2021	3	31
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
6	Andini Pritania Putri	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	23
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Penggunaan Rubrik dalam Penyusunan KUK)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	16 Maret	4	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		IHT Nongki	Puslatbang PKASN	27 Oktober 2021	2	
7	Anita Ilyas	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	61
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda I Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	8 April 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	12 Maret 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda II Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	06 April 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	14 April 2021	9	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
8	Ano	IHT Teknik Dasar Komputer	Puslatbang PKASN	24 Maret 2021	3	27
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
9	Asep Hidayat	IHT Bimtek Penyusunan Layout Dokumen Majalah Internal/Infografis	Puslatbang PKASN	17 Maret 2021	4	20
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
10	Baban Sobandi	Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda I Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	8 April 2021	9	27
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	12 Maret 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	14 April 2021	9	
11	Bambang Subagio	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	50
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda I Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	8 April 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda II Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	06 April 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	14 April 2021	9	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
12	Budi Permana	Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda I Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	8 April 2021	9	52
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda I Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	12 Maret 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	14 April 2021	9	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
		IHT Nongki	Puslatbang PKASN	27 Oktober 2021	2	
13	Burdan Ali Junjuran	Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	14 April 2021	9	25
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
14	Candra Setya Nugroho	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	67
		Webinar Policy Analyst Public Lecture "Penguatan Peran Analis Kebijakan dalam Proses Kebijakan Publik" & Konsep Studi Kebijakan Publik"	Lembaga Administrasi Negara dan Tanoto Foundation	01 April 2021	4	
		Webinar Public Policy Analyst Virtual Public Lecture " Metodologi Riset dalam Analisis Kebijakan: Metode Praktis Bagi Analis Kebijakan"	Lembaga Administrasi Negara dan Tanoto Foundation	15 April 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture " Data Science. Big Data, Artificial Intellegence: Pemanfaatannya dalam Analis Kebijakan"	Lembaga Administrasi Negara dan Tanoto Foundation	6 Mei 2021	4	
		Lokakarya data Mining	Pusdatin & PT Sima Soareka Indonesia	05 April 2021	12	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Penggunaan Rubrik dalam Penyusunan KUK)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	16 Maret	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	31 Maret	4	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		ASN (Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan)				
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Metode Kuantitatif dalam Penyusunan dan Validasi KUK dan Alat Ukur Penilaian Kompetensi)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	11 Mei	2	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
15	Dana Sutina	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	37
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		BIMTEK Pemutakhiran Data Mandiri Melalui MySAPK	Biro SDm dan Umum	16 Agustus 2021	4	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
16	Danik Wijayanti	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	35
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Penggunaan Rubrik dalam Penyusunan KUK)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	16 Maret	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	31 Maret	4	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
17	Dayat Hidayat	Kupas Tuntas Pengajaran Angka Kredit Tahunan melalui e-Peneliti	Himpenindo Tangerang Selatan dan Himpenindo Provinsi Banten	7 Januari 2021	3	129
		Kolaborasi Kepakaran dan Riset Dasar untuk Lompatan Inovasi	Katadata	12 Januari 2021	4	
		Kinemaster Video Editing Mastery	Kampus Guru Indonesia	30 Januari 2021	2	
		Penulisan Artikel Ilmiah : Strategi Lolos Jurnal Bereputasi	Awardee LPPDP IPB Kelurahan 7.0	30 Januari 2021	4	
		Bedah Buku : Creative Collaboration dan Anti Mainstream Marketing Kabupaten Banyuwangi	Politeknik STIA LAN Jakarta	3 Februari 2021	4	
		Understanding Human Learning & The Art of Managing 4.0	Lembaga Pengembangan & Konsultasi Nasional (LPKN)	10 Februari 2021	4	
		Pelatihan Menulis Artikel Pada Jurnal Internasional	PPI Australia	16 Februari 2021	4	
		Lokakarya Big Data Analytics	Pusdatin LAN	4 Maret 2021	18	
		Workshop Daring: Pengembangan Diri Meningkatkan Kompetensi Publikasi Karya Ilmiah	Fakultas Pendidikan IPS Universitas Pendidikan Indonesia Bandung	25 April 2021	40	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Penggunaan Rubrik	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	16 Maret 2021	4	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		dalam Penyusunan KUK)				
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	31 Maret 2021	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Metode Kuantitatif dalam Penyusunan dan Validasi KUK dan Alat Ukur Penilaian Kompetensi)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	11 Mei 2021	2	
		Webinar Komunikasi Peneliti dan Penelitian ke Publik di Masa Pandemi Covid 19 dengan Semangat HUT RI ke 76	HIMPENINDO PROVINSI JAWA BARAT	13 Agustus 2021	4	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
18	Denar Lukmansyah	IHT Teknik Dasar Komputer	Puslatbang PKASN	24 Maret 2021	3	20
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
19	Depdi Respatiawan	Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	37
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Penggunaan Rubrik dalam Penyusunan KUK)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	16 Maret	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	31 Maret	4	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		ASN (Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan)				
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
20	Desi Fernanda	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	37
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda I Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	8 April 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	12 Maret 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda II Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	06 April 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	14 April 2021	9	
21	Detty Kartika Sari	IHT Bimtek Penyusunan Layout Dokumen Majalah Internal/Infografis	Puslatbang PKASN	17 Maret 2021	4	48
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	
		akselerasi modalitas birokrasi dalam pelayanan publik	Politeknik STIA LAN Jakarta	25 Maret 2021	2	
		Pelatihan Pengadaan Secara Electronik (SPSE)	Lembaga Administrasi Negara	10 Februari 2021	5	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Archives Authenticity and Recent Challenges	ANRI	14 Juli 2021	4	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
22	Dewanggi Aghsa Putri	IHT Mekanisme Pengelolaan Anggaran	Puslatbang PKASN	2 Maret 2021	4	32
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
23	Dewi Ariani H	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	41
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Penggunaan Rubrik dalam Penyusunan KUK)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	16 Maret 2021	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	31 Maret 2021	4	
		Seminar Online "People and Team Development di Era Pandemi"	Aktualita Consulting	14 Agustus 2021	2	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
24	Dhian Shinta Pradevi	IHT Mekanisme Pengelolaan Anggaran	Puslatbang PKASN	2 Maret 2021	4	70

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	
		IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda I Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	8 April 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda II Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	12 Maret 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda II Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	06 April 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	14 April 2021	9	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
		IHT Nongki	Puslatbang PKASN	27 Oktober 2021	2	
25	Diani Oktaviani	IHT Bimtek Penyusunan Layout Dokumen Majalah Internal/Infografis	Puslatbang PKASN	17 Maret 2021	4	55
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	
		Determinan Kepatuhan Bendahara Dalam Menyetorkan Pajak Tahun 2021	Pusat Pendidikan dan Pelatihan Anggaran dan Perbendaharaan	17 Februari 2021	4	
		IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
		E-learning Bendahara Penerimaan	BPPK Kemenkeu	27 September - 4 Oktober 2021	12	
		IHT Nongki	Puslatbang PKASN	27 Oktober 2021	2	
26	Dikdik Hendarin	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	65
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda I Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	8 April 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda II Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	12 Maret 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda II Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	06 April 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	14 April 2021	9	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
27	Dinar Khalik Ibrahim	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	73
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Bimtek Penyusunan Dokumen, Tata Cara Pemilihan Dan Evaluasi Penawaran Pada Pengadaan Jasa Konsultasi dan Pekerjaan Kontruksi	Lembaga Pengembangan Dan Konsultasi Nasional (LPKN)	24 Agustus 2021	40	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
28	Dwi Permata Sari	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	23
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
29	Elfira Pusparani	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	33
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
30	Enang	IHT Teknik Dasar Komputer	Puslatbang PKASN	24 Maret 2021	3	20

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
31	Enni Iriani	Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda I Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	8 April 2021	9	59
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	12 Maret 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda II Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	06 April 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	14 April 2021	9	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
32	Eris Yustiono	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	49
		IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda I Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	8 April 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	12 Maret 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda II Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	06 April 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	14 April 2021	9	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
33	Erni Driyantini	Tugas Belajar	UGM		40	40
34	Erwin Fadli K	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	28
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		IHT Nongki	Puslatbang PKASN	27 Oktober 2021	2	
35	Euis Nurmalia	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	50
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture: Big Data and Analytical: Methods and Applications	LAN bekerjasama dgn Tanoto Foundation	10 Mei 2021	4	
		Webinar Akuntansi Piutang Negara: Dukungan Akuntansi Dan Keringanan Utang	Direktur Piutang Negara & Kekayaan Negara	27 Mei 2021	3	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture; Stakeholders Mapping: Konsepsi, Teknis, Peran & Pengalaman Prakteknya dalam Kebijakan Publik	LAN bekerjasama dengan Tanoto Foundation	10 Juni 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture "Analisis Kebijakan Publik : Pengantar dan Teknik Analisis"	LAN bekerjasama dengan Tanoto Foundation	24 juni 2021	4	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture "Advokasi dan Negosiasi dalam Kebijakan serta Pengalaman Praktiknya"	LAN bekerjasama dengan Tanoto Foundation	29 Juli 2021	4	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
36	Ferdi Febriansyah J	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	47
		IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	
		Lokakarya data Mining	Pusdatin & PT Sima Soareka Indonesia	05 April 2021	12	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
37	Guruh Muamar Khadafi	FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Penggunaan Rubrik dalam Penyusunan KUK)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	16 Maret	4	207
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	31 Maret	4	
		IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	
		Webinar Policy Analyst Public Lecture "Penguatan Peran Analis Kebijakan dalam Proses Kebijakan Publik" & Konsep Studi Kebijakan Publik"	Lembaga Administrasi Negara dan Tanoto Foundation	01 April 2021	4	
		Webinar Public Policy Analyst Virtual Public Lecture " Metodologi Riset dalam Analisis Kebijakan: Metode Praktis Bagi Analis Kebijakan"	Lembaga Administrasi Negara dan Tanoto Foundation	15 April 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture " Data Science. Big Data, Artificial Intellegence: Pemanfaatannya dalam Analis Kebijakan"	Lembaga Administrasi Negara dan Tanoto Foundation	6 Mei 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture " Big Data and Analytical: Methodes and Aplication"	Lembaga Administrasi Negara dan Tanoto Foundation	27 Mei 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Public Lecture "Stakeholders Mapping: Konsepsi, Teknik, Peran dan Pengalaman Prakteknya dalam Kebijakan Publik"	Lembaga Administrasi Negara dan tanoto Foundation	10 Juni 2021	4	
		Lokakarya data Mining	Pusdatin & PT Sima Soareka Indonesia	05 April 2021	12	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture "Analisis Kebijakan Publik : Pengantar dan Teknik Analisis"	LAN bekerjasama dengan Tanoto Foundation	24 juni 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture "Analisis Kebijakan Publik : Praktek Teknik Analisis"	LAN bekerjasama dengan Tanoto Foundation	1 Juli 2021	4	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture "Dokumentasi Saran Kebijakan : Penyusunan Policy Paper dan Policy Brief"	LAN bekerjasama dengan Tanoto Foundation	15 Juli 2021	4	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture "Advokasi dan Negosiasi dalam Kebijakan serta Pengalaman Praktiknya"	LAN bekerjasama dengan Tanoto Foundation	29 Juli 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture "Konsultasi Publik dalam Pembuatan kebijakan di Era Disruptif"	LAN bekerjasama dengan Tanoto Foundation	12 Agustus 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture "Regulatory Impact Analysis dan Pengalaman Praaktiknya dalam Pemerintahan"	LAN bekerjasama dengan Tanoto Foundation	26 Agustus 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture "Komunikasi Kebijakan Publik dan Strategi Komunikasi dalam Mempengaruhi Efektivitas Kebijakan"	LAN bekerjasama dengan Tanoto Foundation	09 September 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture "Evidence Based Policy: Tantangan dan Strategi Pengembangan Praktiknya di Indonesia"	LAN bekerjasama dengan Tanoto Foundation	23 September 2021	4	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
		Pelatihan Khusus Analisis Kebijakan	Pusbangkom TSK	29 September 2021	102	
38	Hari Nugraha	IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	45
		Sosialisasi Kegemaran Membaca dan Literasi melalui Webinar dengan tema "Peran Kartini Masa Kini dalam Meningkatkan Budaya Literasi"	Perpustakaan Nasional Republik Indonesia	20 April 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture "Data Science, Big Data, Artificial Intelligence: Pemanfaatannya dalam	Lembaga Administrasi Negara dan Tanoto Foundation	6 Mei 2021	4	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Analisis Kebijakan"				
		Webinar Policy Analyst Public Lecture "Stakeholders Mapping: Konsepsi, Teknik, Peran dan Pengalaman Prakteknya dalam Kebijakan Publik"	Lembaga Administrasi Negara dan tanoto Foundation	10 Juni 2021	4	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	31 Maret	4	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
		ASN Corporate University Nasional: Membumikan Sistem Pembelajaran Terintegrasi	Lembaga Administrasi Negara	12 Oktober 2021	4	
39	Haris Rusmana	Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	36
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
40	Hendra Nugroho S	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	69
		IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	
		Lokakarya data Mining	Pusdatin & PT Sima Soareka Indonesia	05 April 2021	12	
		Webinar Policy Analyst Public Lecture "Penguatan Peran Analisis Kebijakan dalam Proses Kebijakan Publik" & Konsep Studi Kebijakan Publik"	Lembaga Administrasi Negara dan Tanoto Foundation	01 April 2021	4	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Webinar Public Policy Analyst Virtual Public Lecture " Metodologi Riset dalam Analisis Kebijakan: Metode Praktis Bagi Analis Kebijakan"	Lembaga Administrasi Negara dan Tanoto Foundation	15 April 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture " Data Science. Big Data, Artificial Intellegence: Pemanfaatannya dalam Analis Kebijakan"	Lembaga Administrasi Negara dan Tanoto Foundation	6 Mei 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture " Big Data and Analytical: Methodes and Aplication"	Lembaga Administrasi Negara dan Tanoto Foundation	27 Mei 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Public Lecture "Stakeholders Mapping: Konsepsi, Teknik, Peran dan Pengalaman Prakteknya dalam Kebijakan Publik"	Lembaga Administrasi Negara dan tanoto Foundation	10 Juni 2021	4	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
		IHT Nongki	Puslatbang PKASN	27 Oktober 2021	2	
41	Holidin	IHT Teknik Dasar Komputer	Puslatbang PKASN	24 Maret 2021	3	22
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
42	Iman Arisudana	Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	38
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Penggunaan Rubrik dalam Penyusunan KUK)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	16 Maret	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	31 Maret	4	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
43	Indra Maulana	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	54
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda I Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	8 April 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda I Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	12 Maret 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	14 April 2021	9	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
44	Indra Risni Utami	IHT Mekanisme Pengelolaan Anggaran	Puslatbang PKASN	2 Maret 2021	4	47
		IHT Bimtek Penyusunan Layout Dokumen Majalah Internal/Infografis	Puslatbang PKASN	17 Maret 2021	4	
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Penggunaan Rubrik dalam Penyusunan KUK)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	16 Maret	4	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
45	Intan Veronika BR	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	29
		IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
46	Israini Miradina	IHT Mekanisme Pengelolaan Anggaran	Puslatbang PKASN	2 Maret 2021	4	258
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	
		IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Lokakarya data Mining	Pusdatin & PT Sima Soareka Indonesia	05 April 2021	12	
		Webinar Policy Analyst Public Lecture "Penguatan Peran Analis Kebijakan dalam Proses Kebijakan Publik" & Konsep Studi Kebijakan Publik"	Lembaga Administrasi Negara dan Tanoto Foundation	01 April 2021	4	
		Webinar Public Policy Analyst Virtual Public Lecture " Metodologi Riset dalam Analisis Kebijakan: Metode Praktis Bagi Analis Kebijakan"	Lembaga Administrasi Negara dan Tanoto Foundation	15 April 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture " Data Science. Big Data, Artificial Intellegence: Pemanfaatannya dalam Analis Kebijakan"	Lembaga Administrasi Negara dan Tanoto Foundation	6 Mei 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture " Big Data and Analytical: Methodes and Aplication"	Lembaga Administrasi Negara dan Tanoto Foundation	27 Mei 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Public Lecture "Stakeholders Mapping: Konsepsi, Teknik, Peran dan Pengalaman Prakteknya dalam Kebijakan Publik"	Lembaga Administrasi Negara dan tanoto Foundation	10 Juni 2021	4	
		Kelas Menulis Kagama Writing 2 : Menulis Opini Tanpa Pecah Ndase	Ikatan Alumni Universitas Gajah Mada (KAGAMA)	10 Mei 2021	2	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Penggunaan Rubrik dalam Penyusunan KUK)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	16 Maret	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	31 Maret	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Metode Kuantitatif dalam Penyusunan dan Validasi KUK dan Alat Ukur Penilaian Kompetensi)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	11 Mei	2	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture "Analisis Kebijakan Publik : Pengantar dan Teknik Analisis"	LAN bekerjasama dengan Tanoto Foundation	24 juni 2021	4	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture "Analisis Kebijakan Publik : Praktek Teknik Analisis"	LAN bekerjasama dengan Tanoto Foundation	1 Juli 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture "Dokumentasi Saran Kebijakan : Penyusunan Policy Paper dan Policy Brief"	LAN bekerjasama dengan Tanoto Foundation	15 Juli 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture "Advokasi dan Negosiasi dalam Kebijakan serta Pengalaman Praktiknya"	LAN bekerjasama dengan Tanoto Foundation	29 Juli 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture "Konsultasi Publik dalam Pembuatan kebijakan di Era Disruptif"	LAN bekerjasama dengan Tanoto Foundation	12 Agustus 2021	4	
		Pelatihan Calon Analis Kebijakan	Pusbangkom TSK	21 September 2021	168	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
47	Jeje Hidayat	IHT Teknik Dasar Komputer	Puslatbang PKASN	24 Maret 2021	3	23
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
48	Jujun Junaedi	IHT Teknik Dasar Komputer	Puslatbang PKASN	24 Maret 2021	3	30
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
49	Kenan KH	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi :	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	37

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Keluargaku Surgaku				
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Penggunaan Rubrik dalam Penyusunan KUK)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	16 Maret	4	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
50	Kezia Larasati S	ZOOMINAR DPP PPNI "PENERAPAN STANDAR PRECAUTION DAN PENCEGAHAN PERAWAT GUGUR"	DPP PPNI	25 Januari 2021	2	26
		Zoominar DPP PPNI Stimulasi Tumbuh Kembang dan Disleksia	DPP PPNI	2 Februari 2021	3	
		DAILY ZOOMINAR DPP PPNI "PENERAPAN ASKEP BERBASIS 3S"	DPP PPNI	5 Februari 2021	3	
		Zoominar DPP PPNI Olahraga dan Kondisi Psikologis Vaksinasi Covid-19	DPP PPNI	5 Februari 2021	3	
		Zoominar DPP PPNI Strategi Koping Perawat di Masa Adaptasi Kebiasaan Baru	DPP PPNI	8 Februari 2021	2	
		Zoominar DPP PPNI Asuhan keperawatan Lansia di Masa Pandemi Covid-19	DPP PPNI	17 Februari 2021	3	
		Zoominar DPP PPNI Vaksinasi dan Komunikasi Perubahan Perilaku Bagi Tenaga Kesehatan	DPP PPNI	18 Februari 2021	2	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Terapi Oksigen HFNC & Advokasi Ovon	BaPeNa DPP PPNI	4 Maret 2021	2	
		Perlindungan Perawat di Masa Pandemi Covid-19	BaPeNa DPP PPNI	8 Maret 2021	2	
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	
		IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	
		NURSING ZOOMINAR BaPeNa PPNI	BaPeNa PPNI DEWAN PENGURUS PUSAT PERSATUAN PERAWAT NASIONAL INDONESIA	26 Juli 2021	2	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
51	Krismiyati	Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	48
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Penggunaan Rubrik dalam Penyusunan KUK)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	16 Maret	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	31 Maret	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Metode Kuantitatif dalam Penyusunan dan Validasi KUK dan Alat Ukur Penilaian Kompetensi)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	11 Mei	2	
		Webinar Series 2 ASN Corporate University Nasional dengan tema "Knowledge Management System (KMS) dan Learning Management System (LMS) dalam	PIMBANGKOM ASN LAN	21 September 2021	4	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		ASN Corporate University Nasional"				
		Webinar Public Lecture Series 13: Evidence Based Policy: Tantangan dan Strategi Pengembangan Prakteknya di Indonesia	Pusat Pembinaan Analis Kebijakan LAN	23 September 2021	4	
		Webinar BRIN dan BRIDA di Jawa Tengah	Himpenindo	25 September 2021	4	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
52	Kurnia Anggraeni Dewi	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	67
		Seminar Digital Kemenkeu Corporate University Talk "Pembaharuan Ketentuan Lelang Yang Lebih Modern, Adaptif, Dan Inovatif"	Pusdiklat Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan	01 April 2021	3	
		Pelatihan Jabatan Fungsional Analis Anggaran Angkatan II Tahun 2021	Pusat Pendidikan dan Pelatihan Anggaran dan Perbendaharaan	05 Maret 2021	25	
		Seminar Digital Kemenkeu Corporate University Talk "Paradigma Baru Penyelesaian Piutang Negara"	Pusdiklat Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan	18 Maret 2021	3	
		KAJIDAH PENULISAN DAN WADAH PUBLIKASI KARYA TULIS/ILMIAH ANALIS ANGGARAN	Analisis Anggaran Indonesia	24 Februari 2021	5	
		Sosialisasi dan FGD Regulasi di bidang PNBK	Direktorat PNBK K/L Kementerian Keuangan	10 Maret 2021	8	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
53	Lia Rosliana	Sosialisasi Kepesertaan	Biro SDM dan Umum	25 juni 2021	4	45

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Tapera	LAN			
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Inovasi Pengembangan ekonomi kerakyatan	PIAN LAN RI	30 Agustus 2021	6	
		The 3rd International Conference Administration Science "Challenges and Opportunities in Achieving SDGs in The New Normal Era"	Politeknik STIA LAN Bandung	15 September 2021	6	
		Webinar Series 2 "Knowledge Management System dan Learning Management System dalam ASN Corporate University Nasional";	Kedeputian Kajian dan Inovasi manajemen ASN	21 September 2021	4	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
54	Lilis Multati	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	30
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
55	Lukman Khamil Iskandar	IHT Bimtek Penyusunan Layout Dokumen Majalah Internal/Infografis	Puslatbang PKASN	17 Maret 2021	4	55
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	
		Sosialisasi tentang	Lembaga Administrasi	12 April	3	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Gratifikasi bagi Pegawai LAN	negara	2021		
		IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	
		Pengembangan Kompetensi dalam kemampuan untuk menyusun dokumen yang berdasarkan kepada Quality Management System Documentation	Kerjasama Badan Standardisasi Nasional dan Lembaga Administrasi Negara	3 Juni 2021	16	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
56	M. Dani Ramadansyah	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	33
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
57	Maman Suparman	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	20

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
58	Maria Angella Widya P	IHT Mekanisme Pengelolaan Anggaran	Puslatbang PKASN	2 Maret 2021	4	67
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda I Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	8 April 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda II Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	12 Maret 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda II Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	06 April 2021	9	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	14 April 2021	9	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
59	Marifa Ayu K	IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Penggunaan Rubrik dalam Penyusunan KUK)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	16 Maret	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	31 Maret	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Metode Kuantitatif dalam Penyusunan dan Validasi KUK dan Alat Ukur Penilaian Kompetensi)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	11 Mei	2	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
60	Masrully	IHT Mekanisme Pengelolaan Anggaran	Puslatbang PKASN	2 Maret 2021	4	222
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	
		Policy Analyst Virtual Public Lecture: Penguatan Peran Analis Kebijakan dalam Proses Kebijakan Publik	LAN bersama Tanoto Foundation	01 April 2021	4	
		Policy Analyst Virtual Public Lecture Metodologi Riset dalam Analisis Kebijakan: Metode Praktis bagi Analis Kebijakan	LAN bersama Tanoto Foundation	15 April 2021	4	
		Lokakarya data Mining	Pusdatin & PT Sima Soareka Indonesia	05 April 2021	12	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	31 Maret	4	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Metode Kuantitatif dalam Penyusunan dan Validasi KUK dan Alat Ukur Penilaian Kompetensi)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	11 Mei	2	
		Pelatihan Calon Analis Kebijakan	Pusbangkom TSK	21 September 2021	168	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
61	Muhammad Afif Muttaqin	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	151
		Lokakarya data Mining	Pusdatin & PT Sima Soareka Indonesia	05 April 2021	12	
		Webinar Public Policy Analyst Virtual Public Lecture " Metodologi Riset dalam Analisis Kebijakan: Metode Praktis Bagi Analis Kebijakan"	Lembaga Administrasi Negara dan Tanoto Foundation	15 April 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture " Big Data and Analytical: Methodes and Aplication"	Lembaga Administrasi Negara dan Tanoto Foundation	27 Mei 2021		
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture "Analisis Kebijakan Publik : Pengantar dan Teknik Analisis"	LAN bekerjasama dengan Tanoto Foundation	24 juni 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture " Dokumentasi Saran Kebijakan : Penyusunan Policy Paper dan Policy Brief"	LAN bekerjasama dengan Tanoto Foundation	15 Juli 2021	4	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	31 Maret	4	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
		Pelatihan Khusus Analis Kebijakan	Pusbangkom TSK	29 September 2021	102	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
62	Muhammad Harlianto Purnama	IHT Mekanisme Pengelolaan Anggaran	Puslatbang PKASN	2 Maret 2021	4	35
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
63	Muhammad Taufan Qohar	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	155
		Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional Peneliti Angkatan I Tahun 2021	LIPI	04 Desember 2021	116	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Penggunaan Rubrik dalam Penyusunan KUK)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	16 Maret	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	31 Maret	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Metode Kuantitatif dalam Penyusunan dan Validasi KUK dan Alat Ukur Penilaian Kompetensi)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	11 Mei	2	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
		IHT Nongki	Puslatbang PKASN	27 Oktober 2021	2	
64	Mujiono	IHT Teknik Dasar Komputer	Puslatbang PKASN	24 Maret 2021	3	22
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
65	Nasep Soviana	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	31
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
66	Nuniya Dwiwastie	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	47
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Bedah Buku cara kerja di tataran pemerintahan	Poltek STIA LAN Bandung	13 April 2021	2	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Membangun Resiliensi Karyawan di Tengah Pandemi	Fakultas Psikologi Universitas Indonesia	14 Agustus 2021	4	
		Optimis Indonesia Bangkit (Urgensi Kebijakan Ekonomi di Masa Pandemi Covid-19) Pembangunan	Universitas Garut	23 Agustus 2021	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Penggunaan Rubrik dalam Penyusunan KUK)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	16 Maret	4	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
		Webinar Knowledge Sharing "Digitalisasi Pelayanan Publik"	BPSDM Kementerian ESDM	18 Oktober 2021	2	
67	Nurhusna Frinovia	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	37
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Penggunaan Rubrik dalam Penyusunan KUK)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	16 Maret	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	31 Maret	4	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
68	Octarian wirahadi K	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi :	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	32

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Keluargaku Surgaku				
		IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
69	Opan Sopandi	IHT Teknik Dasar Komputer	Puslatbang PKASN	24 Maret 2021	3	31
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
70	Pratiwi	Kursus Analisis Data Kualitatif dengan Menggunakan Atlas.ti	Klinik Riset Andi Bangkit	25 Februari 2021	8	74
		Lokakarya data Mining	Pusdatin & PT Sima Soareka Indonesia	05 April 2021	12	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Penggunaan Rubrik dalam Penyusunan KUK)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	16 Maret	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Kompetensi Teknis	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	31 Maret	4	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Bidang Pelatihan)				
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Enjoyable Econometrics	Erasmus University Rotterdam	29 Juli 2021	5	
		Strategi Menjembatani Riset untuk Kebijakan Berkualitas	Smeru Research Institute	08 September 2021	16	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
		User Training Emerald Publishing	Emerald Publishing	30 September 2021	2	
71	Priswanti Rahayu	Sosialisasi Honor dan Transport di Lingkungan LAN TA 2021	LAN Jakarta	15 Februari 2021	2	70
		Sosialisasi Program Taspen, Taspen Life dan Bank Mandiri Taspen	PT Taspen	26 Februari 2021	2	
		Sosialisasi Implementasi IKPA TA 2021 dan Mekanisme Pelaporan Capaian Output TA 2021	KPPN Bandung II	04 Maret 2021	4	
		SOSIALISASI PMK NOMOR 15/PMK.06/2021 TENTANG PENYELESAIAN PIUTANG INSTANSI PEMERINTAH YANG DIURUS/DIKELOLA OLEH PUPN/DJKN DENGAN MEKANISME CRASH PROGRAM TAHUN ANGGARAN 2021	Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Kemenkeu	15 Maret 2021	4	
		Sosialisasi Persiapan Implementasi Aplikasi SAKTI Web Full Module TA 2021 dan Bimtek Aplikasi Digital Payment-Marketplace	KPPN Bandung II	18 Maret 2021	4	
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		BIMTEK Pendaftaran User SAKTi dan OTP SAKTI	KPPN Bandung II	21 Mei 2021	4	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		E-Learning Pejabat Penandatanganan SPM	Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan Kementerian Keuangan	14 Juni 2021	28	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
72	Pupung Puad Hasan	Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda I Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	8 April 2021	9	56
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda II Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	12 Maret 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda II Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	06 April 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	14 April 2021	9	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
73	Putri Wulandari	Kolaborasi Kepakaran dan Riset Dasar untuk Lompatan Inovasi	Katadata	12 Januari 2021	3	45
		IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	
		Lokakarya data Mining	Pusdatin & PT Sima Soareka Indonesia	05 April 2021	12	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	31 Maret	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Metode Kuantitatif dalam Penyusunan dan Validasi KUK dan Alat	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	11 Mei	2	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Ukur Penilaian Kompetensi)				
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
74	Rahmawati	IHT Mekanisme Pengelolaan Anggaran	Puslatbang PKASN	2 Maret 2021	4	4
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	78
		Seminar Digital Kemenkeu Corporate University Talk "Paradigma Baru Penyelesaian Piutang Negara"	Pusdiklat Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan	18 Maret 2021	3	
		UPG DEVELOPMENT PROGRAM	KPK	04 Mei 2021	10	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	12 Maret 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda I Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	08 April 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda II Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	06 April 2021	9	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	14 April 2021	9	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
75	Retno Setijowati	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	236

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Rapat Kerja Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) KPU Provinsi Sulawesi Utara bersama KPU Kabupaten/Kota se Sulawesi Utara	KPU Provinsi Sulawesi Utara	18 Januari 2021	4	
		Webinar "Metode Penelitian dan Penggunaan Instrument" oleh RJI (Relawan Jurnal Indonesia)	Relawan Jurnal Indonesia	03 Februari 2021	2	
		Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi - BNSP "Kompetensi Pelaksanaan Pelatihan Jarak Jauh" oleh LPKN (Lembaga Pengembangan Kompetensi Nasional)	LPKN (Lembaga Pengembangan Kompetensi Nasional)	15 Februari 2021	25	
		Webinar Series Majelis Wali Amanat UI "Covid-19 dan Percepatan Pemulihan Ekonomi 2021, Harapan, Tantangan dan Strategi Kebijakan	Majelis Wali Amanat UI	27 Januari 2021	6	
		Kompetensi Pelaksanaan Pelatihan Jarak Jauh	LPKN (Lembaga Pengembangan Kompetensi Nasional)	15 Februari 2021	5	
		Understanding Human Learning & The Art of Managing 4.0	LPKN (Lembaga Pengembangan Kompetensi Nasional)	10 Februari 2021	4	
		Knowledge Sharing Pengembangan Kompetensi ASN Seri 3		03 Maret 2021	3	
		Akselerasi Transformasi Manajemen ASN menuju Smart dan World Class ASN	FIA UI	04 Maret 2021	2	
		Strategi Mendisain Solusi Melalui Teknik "Root Cause Analysis"	LPKN (Lembaga Pengembangan Kompetensi Nasional)	17 Maret 2021	15	
		Mahir dan Profesional Dalam Presentasi	LPKN (Lembaga Pengembangan Kompetensi Nasional)	05 April 2021	20	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda I Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	8 April 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda II Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	06 April 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	14 April 2021	9	
		Knowledge Sharing: Strategi & Desain Pembelajaran Agenda I Latsar Blended	APWI LAN RI	1 Mei 2021	2	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Lokakarya "Penggunaan Bahasan Indonesia Baku Dalam Karya Tulis Ilmiah"	Politeknik STIA LAN Jakarta	11 September 2021	3	
		"Knowledge and Experience Sharing"	Knowledge and Experience Sharing: KASN	15 September 2021	15	
		Webinar Series 2 "Knowledge Management System dan Learning Management System dalam ASN Corporate University Nasional"	Webinar Series: Deputi Kajian dan Inovasi Manajemen ASN LAN	21 September 2021	4	
		Workshop Online "Memahami 3 Metode Analisis Powerfull"	Workshop Online: LPKN	25 September 2021	15	
		Menyingkap Angan Good Governance: Parktik Pembelajaran dari Korporasi dan Pemerintahan dengan Pendekatan 7 Mckinsey	Fakultas Ilmu Administrasi UI	18 September 2021	3	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		Urgensi Kompetensi Sosial Kultural ASN oleh Kemendes	Puslat ASN Kemendes	22 September 2021	3	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
		Webinar Innovation Talk	STIA LAN Bandung	5 Oktober 2021	5	
		Forum CoP JF Widyaiswara Edisi X	Pusbin JF Bangkom Pegawai ASN LAN	7 Oktober 2021	3	
		Kelas Virtua; Nasional "Presentasi dengan Google Slide"	Guru Inovatif Indonesia	9 - 13 Oktober 2021	40	
		Webinar Nasional ASN Corporate University Nasional "Membumikan Sistem Pembelajaran Terintegrasi"	SN Pusat Inovasi Manajemen Pengembangan Kompetensi ASN LAN	12 Oktober 2021	4	
76	Rita Fuzi Lestari	Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	29
		Sosialisasi Peraturan Akuntansi dan Update Aplikasi Pelaporan Tahun 2021	Kanwil DJPb Jawa Barat	29 Juni 2021	4	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
		Webinar dalam rangkaian kegiatan rakernas akuntansi dan pelaporan keuangan pemerintah tahun 2021	Kementerian Keuangan	09 September 2021	5	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
77	Rosita Novi Andari	Workflow dan Pemasaran Online Dalam Penerbitan Buku	Syiah Kuala University Press	23 Januari 2021	4	72
		IHT Mekanisme Pengelolaan Anggaran	Puslatbang PKASN	2 Maret 2021	4	
		Seminar Nasional Penulisan dan Penerbitan Artikel Opini Berlisensi Creative Common	Syiah Kuala University Press	11 Maret 2021	4	
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	
		IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	
		Lokakarya data Mining	Pusdatin & PT Sima Soareka Indonesia	05 April 2021	12	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture "Analisis Kebijakan Publik: Pengantar dan Teknik Analisa"	LAN bekerjasama dengan Tanoto Foundation	24 Juni 2021	4	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture "Dokumentasi Saran Kebijakan: Penyusunan Policy Paper dan Policy Brief"	LAN bekerjasama dengan Tanoto Foundation	15 Juli 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Penggunaan Rubrik dalam Penyusunan KUK)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	16 Maret	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	31 Maret	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Metode Kuantitatif dalam Penyusunan dan Validasi KUK dan Alat Ukur Penilaian Kompetensi)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	11 Mei	2	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
		IHT Nongki	Puslatbang PKASN	27 Oktober 2021	2	
78	Rr. Esty Widyarningsih	IHT Mekanisme Pengelolaan Anggaran	Puslatbang PKASN	2 Maret 2021	4	122
		IHT Bimtek Penyusunan Layout Dokumen Majalah Internal/Infografis	Puslatbang PKASN	17 Maret 2021	4	
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	
		Meningkatkan Peluang Publikasi Internasional dengan Manajemen Referensi (Menggunakan Mendeley Elsevier)	Blajar.id	20 Maret 2021 - 03April 021	32	
		Semnas RB melalui Deinstitutionalisasi KASN	FIA UB	10 Februari 2021	3	
		Kelas Persiapan Road to PhD	Blajar.id	19 Januari - 12 Februari 2021	48	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Penggunaan Rubrik dalam Penyusunan KUK)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	16 Maret	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	31 Maret	4	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
79	Rr. Harida Indraswari	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	64
		IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda I Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	8 April 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda II Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	12 Maret 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda II Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	06 April 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	14 April 2021	9	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
80	Santosa	IHT Bimtek Penyusunan Layout Dokumen Majalah Internal/Infografis	Puslatbang PKASN	17 Maret 2021	4	41
		Pelatihan Sistem Pengadaan Secara Elektronik (SPSE)	Lembaga Administrasi Negara	10 Februari 2021	5	
		Akun-akun Anggaran Belanja	Mudjisantosa Training and Consulting	30 Maret 2021	2	
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	
		Sosialisasi Perpres No 12 Tahun 2021 Tentang Perubahan Perpres No 16 Tahun 2018 Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	LKPP	24 Februari 2021	2	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
81	Shafiera Amalia	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	56
		Aidetro Human Capital Development Level 2 tema Organization Structure	AIDE Consultant	06 Maret 2021	4	
		Aidetro Human Capital Development Level 2 tema Kompetensi	AIDE Consultant	07 Maret 2021	4	
		IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	
		Lokakarya data Mining	Pusdatin & PT Sima Soareka Indonesia	05 April 2021	12	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Penggunaan Rubrik dalam Penyusunan KUK)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	16 Maret	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	31 Maret	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Metode Kuantitatif dalam Penyusunan dan Validasi KUK dan Alat Ukur Penilaian Kompetensi)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	11 Mei	2	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
82	Suci Erviani	IHT Mekanisme Pengelolaan Anggaran	Puslatbang PKASN	2 Maret 2021	4	39
		IHT Bimtek Penyusunan Layout Dokumen Majalah Internal/Infografis	Puslatbang PKASN	17 Maret 2021	4	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	
		IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		ORASI (Obrolan Investasi untuk Negeri) dengan tema "Menjaga Aset Tetap Tumbuh di Masa Pandemi"	Kementerian Keuangan RI	07 Juli 2021	2	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		E-Learning Bendahara Penerimaan	Kementerian Keuangan	25 Oktober - 1 November 2021	12	
83	Sukarna	IHT Bimtek Penyusunan Layout Dokumen Majalah Internal/Infografis	Puslatbang PKASN	17 Maret 2021	4	29
		IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
84	Sulistianingsih	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	185
		Lokakarya data Mining	Pusdatin & PT Sima Soareka Indonesia	05 April 2021	12	
		Webinar Policy Analyst Public Lecture "Penguatan Peran Analis Kebijakan dalam Proses Kebijakan Publik" & Konsep Studi Kebijakan Publik"	Lembaga Administrasi Negara dan Tanoto Foundation	01 April 2021	4	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		LAN				
		Webinar Public Policy Analyst Virtual Public Lecture " Metodologi Riset dalam Analisis Kebijakan: Metode Praktis Bagi Analis Kebijakan"	Lembaga Administrasi Negara dan Tanoto Foundation	15 April 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture " Data Science. Big Data, Artificial Intellegence: Pemanfaatannya dalam Analis Kebijakan"	Lembaga Administrasi Negara dan Tanoto Foundation	6 Mei 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture " Big Data and Analytical: Methodes and Aplication"	Lembaga Administrasi Negara dan Tanoto Foundation	27 Mei 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Public Lecture "Stakeholders Mapping: Konsepsi, Teknik, Peran dan Pengalaman Prakteknya dalam Kebijakan Publik"	Lembaga Administrasi Negara dan tanoto Foundation	10 Juni 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture "Analisis Kebijakan Publik : Pengantar dan Teknik Analisis"	LAN bekerjasama dengan Tanoto Foundation	24 juni 2021	4	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture "Analisis Kebijakan Publik : Praktek Teknik Analisis"	LAN bekerjasama dengan Tanoto Foundation	1 Juli 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Penggunaan Rubrik dalam Penyusunan KUK)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	16 Maret	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	31 Maret	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Metode Kuantitatif dalam Penyusunan dan Validasi KUK dan Alat Ukur Penilaian Kompetensi)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	11 Mei	2	
		Sosialisasi Aksi Nasional	LAN	20	2	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		P4GN		September 2021		
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
		Pelatihan Khusus Analisis Kebijakan	Pusbangkom TSK	29 September 2021	102	
85	Sumarna	IHT Teknik Dasar Komputer	Puslatbang PKASN	24 Maret 2021	3	22
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
86	Susy Ella	Training Digital Research for Academic Purposes	Institute for Research and Empowerment	29 - 30 Januari 2021	11	47
		IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	
		Lokakarya data Mining	Pusdatin & PT Sima Soareka Indonesia	05 April 2021	12	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Metode Kuantitatif dalam Penyusunan dan Validasi KUK dan Alat Ukur Penilaian Kompetensi)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	11 Mei	2	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
87	Tanti Piani Puspita	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	25

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Workshop Online Preservasi Arsip Seri 5: "Archives Authenticity and Recent Challenges".	ANRI	14 Juli 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Webinar Program Register Nasional Arsip Sebagai Memori Kolektif Bangsa Menuju Memori Dunia	ANRI	25 Agustus 2021	4	
		Webinar: Program Registrasi Nasional Arsip sebagai Memori Kolektif Bangsa Jalan Menuju Memori Dunia	ANRI	25 Agustus 2021	4	
		Bimbingan Teknis Penyusunan Naskah Sumber Arsip dan Pameran Arsip	ANRI	26 Agustus 2021	4	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
88	Tata Tardiyat	IHT Mekanisme Pengelolaan Anggaran	Puslatbang PKASN	2 Maret 2021	4	39
		IHT Bimtek Penyusunan Layout Dokumen Majalah Internal/Infografis	Puslatbang PKASN	17 Maret 2021	4	
		IHT Teknik Dasar Komputer	Puslatbang PKASN	24 Maret 2021	3	
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
89	Tia Setiawati	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	117
		Sosialisasi dan FGD Regulasi di bidang PNBK	Direktorat PNBK K/L Kementerian Keuangan	09 Maret 2021	8	
		Sosialisasi tentang	Lembaga Administrasi	12 April	3	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Gratifikasi bagi Pegawai LAN	negara	2021		
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		E-Learning Pengantar Manajemen Keuangan Negara Angkatan VI Tahun 2021	Kementerian Keuangan	2 Agustus 2021	30	
		In House Training (IHT) "Sistem Manajemen Kinerja PNS sesuai PERMENPANRB No. 8/2021"	Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat	03 September 2021	2	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		E-Learning Dasar-Dasar Penyusunan APBN Angkatan VI	Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan Kementerian Keuangan	23 - 27 Agustus 2021	30	
		Prinsip-Prinsip Manajemen Keuangan Satuan Kerja Pemerintah Pusat	Kementerian Keuangan	6 - 10 September 2021	30	
90	Tino Trisno Mulya	IHT Mekanisme Pengelolaan Anggaran	Puslatbang PKASN	2 Maret 2021	4	80
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	
		Webinar Kaidah Penulisan dan Wadah Publikasi Karya Tulis/Ilmiah Analisis Anggaran	Analisis Anggaran Indonesia	24 Februari 2021	5	
		Seminar Digital Kemenkeu Corporate University Talk "Pembaharuan Ketentuan Lelang Yang Lebih Modern, Adaptif, Dan Inovatif"	Pusdiklat Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan	01 April 2021	3	
		Pelatihan Jabatan Fungsional Analisis Anggaran Angkatan II Tahun 2021	Pusat Pendidikan dan Pelatihan Anggaran dan Perbendaharaan	03 Maret 2021	25	
		IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Webinar Rakernas Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Pemerintah Tahun 2021	Dirjen Akuntansi dan Pelaporan Keuangan	09 September 2021	8	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
91	Toni Syarif	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	53
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda II Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	12 Maret 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda II Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	06 April 2021	9	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	14 April 2021	9	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
92	Ulifah	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	121
		Seminar Digital Kemenkeu Corporate University Talk "Paradigma Baru Penyelesaian Piutang Negara"	Pusdiklat Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan	18 Maret 2021	3	
		Sosialisasi Pemberian Keringanan Utang (Crash Program)		15 Maret 2021	4	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Sosialisasi Peraturan Akuntansi dan Update Aplikasi Pelaporan Tahun 2021	Kanwil DJPb Jawa Barat	29 Juni 2021	4	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
		Webinar Standar Akuntansi Pemerintahan	Dit APK Kemenkeu	08 September 2021	4	
		Webinar Aplikasi SAKTI	Dit APK Kemenkeu	09 September 2021	4	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		E-Learning Pengantar Manajemen Keuangan Negara	BPPK Kemenkeu	30 Agustus - 3 September 2021	30	
		E-Learning Dasar-Dasar Penyusunan APBN Angkatan VII Tahun 2021	BPPK Kemenkeu	13 - 17 September 2021	30	
		E-Learning Bendahara Penerimaan Angkatan IX Tahun 2021	BPPK Kemenkeu	27 September - 4 Oktober 2021	12	
93	Utari	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	171
		Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional Peneliti Angkatan I Tahun 2021	LIPI	04 Desember 2021	116	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Webinar Membangun Ekosistem Digital : Optimalisasi Potensi Ekonomi Digital Indonesia	INJABAR UNPAD	23 April 2021	4	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Penataan Kelembagaan Kelitbangan	Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri	12 Agustus 2021	3	
		Sosialisasi Permenpan No 39 Tahun 2020 Tentang Jabatan Fungsional Asesor SDM Aparatur	Kanreg VIII BKN Banjarmasin	12 Agustus 2021	3	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Penggunaan Rubrik dalam Penyusunan KUK)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	16 Maret 2021	4	
		FGD KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN (Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan)	Poksi Kajian Puslatbang PKASN	31 Maret 2021	4	
		Webinar Series - Pemberdayaan Peneliti	Himpenindo Provinsi Banten (HPB) dan Himpenindo Kota Tangerang Selatan (HKTS)	01 September 2021	4	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
94	Widyawan Pranawa	IHT Mekanisme Pengelolaan Anggaran	Puslatbang PKASN	2 Maret 2021	4	34
		IHT Bimtek Penyusunan Layout Dokumen Majalah Internal/Infografis	Puslatbang PKASN	17 Maret 2021	4	
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	
		IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
95	Witty Aprodhita Kusumo	IHT Bimtek Penyusunan Layout Dokumen Majalah Internal/Infografis	Puslatbang PKASN	17 Maret 2021	4	67
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		LAN				
		Brainware Management, Generasi 5.0	Politeknik STIA LAN	30 April 2021	4	
		Marketing 5.0 Technology for Humanity	Politeknik STIA LAN	28 April 2021	3	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture "Data Science, Big Data, Artificial Intelligence: Pemanfaatannya dalam Analisis Kebijakan"	LAN RI Tanoto Foundation	6 Mei 2021	4	
		IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	
		Webinar Policy Analyst Public Lecture "Stakeholders Mapping: Konsepsi, Teknik, Peran dan Pengalaman Prakteknya dalam Kebijakan Publik"	Lembaga Administrasi Negara dan tanoto Foundation	10 Juni 2021	4	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Workshop Keprotokolan dan Pentausahaan Pelayanan Pimpinan "Mewujudkan profesionalitas Protokol dengan Penerapan Komunikasi yang Efektif dan Beretika di Era Vitual"	Lembaga Administrasi Negara	1 Juli 2021		
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture "Konsultasi Publik dalam Pembuatan kebijakan di Era Disruptif"	LAN bekerjasama dengan Tanoto Foundation	12 Agustus 2021	4	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		Hi, ASN! Be A Smart and Confident Public Speaker, Speak Up Your Mind!	Puslatbang KDOD	8 Oktober 2021	4	
		ASN Corporate University Nasional: Membumikan Sistem Pembelajaran Terintegrasi	Lembaga Administrasi Negara	12 Oktober 2021	4	
		IHT Nongki	Puslatbang PKASN	27 Oktober 2021	2	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
96	Wuri Indri Pramesti	Gerakan Nasional Gemar Membaca #1: Pustakawan dalam Mewujudkan Kualitas SDM Unggul Indonesia Maju Melalui Budaya Literasi	Perpusnas RI	20 Januari 2021	4	97
		Knowledge Sharing Kepustakawanan; Kiat Sukses Akreditasi Perpustakaan Khusus	Kementerian Pertanian RI	28 Januari 2021	4	
		Kupas Tuntas Penyusunan Dupak Pustakawan Ahli Di Masa Pandemi	IPI Provinsi Banten	10 Februari 2021	4	
		Penguatan Literasi Melalui Jejaring Perpustakaan Digital	Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DI Yogyakarta	18 Februari 2021	4	
		Diskusi Kediklatan dan Kepustakawanan Di Era Normal Baru; Pengusulan Dupak Kepustakawanan	Perpusnas RI	25 Februari 2021	4	
		Forum Dikusi Kepustakawanan 1; Peningkatan Kompetensi ASN (Pustakawan) Perpustakaan Nasional	Perpusnas RI	02 Maret 2021	4	
		Forum Dikusi Kepustakawanan 2; Sertifikasi Profesi Pustakawan & Kiat Pustakawan Kompeten Dalam Sertifikasi	Perpusnas RI	03 Maret 2021	4	
		Rapat Koordinasi Nasional Bidang Perpustakaan Tahun 2021	Perpusnas RI	22 Maret 2021	4	
		Cyber Librarian sebagai Penggerak Literasi Sekolah	Perpusnas RI	29 Maret 2021	4	
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	
		Sosialisasi Gerakan Nasional Gemar Membaca Melalui Webinar "Penguatan Budaya Literasi Melalui Inovasi Layanan Perpustakaan Berbasis Digital Untuk Mewujudkan SDM Unggul"	Perpusnas RI	02 April 2021	4	
		Literasi Informasi Berbasis Media Digital	STIA LAN Jakarta	03 April 2021	4	
		Lokakarya Data Mining	Pusdatin & PT Sima Soareka Indonesia	05 April 2021	12	
		Kelas Literasi Data Management	Fisip Unpas	09 April 2021	4	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Knowledge Sharing Kepustakawanan; Tips & Trik Membuat Kajian Kepustakawanan	Kementerian Pertanian RI		4	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
		IHT Nongki	Puslatbang PKASN	27 Oktober 2021	2	
97	Yuniar Ayuning Tyas	IHT Bimtek Penyusunan Layout Dokumen Majalah Internal/Infografis	Puslatbang PKASN	17 Maret 2021	4	54
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		E-Learning Bendahara Pengeluaran/Bendahara Pengeluaran Pembantu Angkatan XII Tahun 2021	Pusat Pendidikan dan Pelatihan Anggaran dan Perbendaharaan, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, Kementerian Keuangan	16 Agustus 2021	15	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		IHT Nongki	Puslatbang PKASN	27 Oktober 2021	2	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
98	Yunni Susanty	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	92
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda I Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	8 April 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda II Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	12 Maret 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda II Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	06 April 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	14 April 2021	9	
		Pelatihan Kewidyaiswaraan bagi Widyaiswara yang diangkat melalui Penyesuaian/Inpassing Angkatan I Tahun 2021	Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN LAN	29 Maret - 14 April 2021	30	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
99	Yuwin Ella Chandean	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	21
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
100	Yuyu Yuningsih	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	89
		IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda I Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	8 April 2021	9	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda II Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	12 Maret 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	14 April 2021	9	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Pelatihan Kewidyaiswaraan bagi Widyaiswara yang diangkat melalui Penyesuaian/Inpassing Angkatan I Tahun 2021	Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN LAN	29 Maret - 14 April 2021	30	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
101	Zulpikar	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	27
		IHT Workshop Strategi Branding Instansi Melalui Berbagai Media	Puslatbang PKASN	31 Mei 2021	2	
		Sosialisasi tentang Gratifikasi bagi Pegawai LAN	Lembaga Administrasi negara	12 April 2021	3	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Sosialisasi Aksi Nasional P4GN	LAN	20 September 2021	2	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	
PENSIUN						
1	Herdi Erawan	IHT Teknik Dasar Komputer	Puslatbang PKASN	24 Maret 2021	3	11
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
2	Hidajat	Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	7
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
3	Suparni	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	4
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
4	Didi Supriyadi	Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	4
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
5	Wahyudin	IHT Teknik Dasar Komputer	Puslatbang PKASN	24 Maret 2021	3	27
		IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Service Excellence Virtual Training	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	25 - 26 Agustus 2021	16	
6	Gugum Gumelar	Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda I Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	8 April 2021	9	47
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda II Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	12 Maret 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda II Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	06 April 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	14 April 2021	9	
		Sosialisasi Kepesertaan Tapera	Biro SDM dan Umum LAN	25 juni 2021	4	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Bimtek Penilaian Kinerja PNS	Puslatbang PKASN	28 Juli 2021	4	
7	Dayat Nurhayat Wiranta	IHT Tentang Peningkatan dan Pemberdayaan Keluarga Puslatbang PKASN LAN "Happy Family saat Pandemi : Keluargaku Surgaku	Puslatbang PKASN	30 Maret 2021	1	59
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda I Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	8 April 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	12 Maret 2021	9	
		Penyamaan Persepsi dan Strategi Pembelajaran Agenda III Latsar CPNS	Puslatbang PKASN	14 April 2021	9	
		Lokakarya data Mining	Pusdatin & PT Sima Soareka Indonesia	05 April 2021	12	
		Webinar "Mindfulness: Tetap Tenang di Masa Bergelombang"	Biro SDM dan Umum LAN	16 Juli 2021	3	
		Pelatihan Coaching, Mentoring dan Counselling	Puslatbang PKASN dan BMS Global Softskills & Development	27 - 28 September 2021	16	



LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

NOTA DINAS

Nomor : 173/I.1/PWP.02

Yth : Daftar Terlampir
Dari : Inspektur
Hal : Penyampaian Hasil Evaluasi SAKIP Unit Kerja di LAN Tahun 2020
(Evaluasi Tahun 2021)
Tanggal : 7 September 2021

Dalam rangka mendukung upaya pelaksanaan Reformasi Birokrasi serta sebagai amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 Tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah bahwa setiap instansi pemerintah melalui aparat pengawasan internal melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP di lingkungannya setiap tahun, Tim Inspektorat LAN melaksanakan evaluasi SAKIP Tahun 2019 Unit Kerja di LAN.

Evaluasi dilaksanakan pada bulan Juni-Agustus 2021 melalui studi dokumentasi berdasarkan dokumen-dokumen yang ada antara lain Renstra, Perjanjian Kinerja, DIPA, Rencana Aksi Triwulan dan Pemantauannya, Laporan Kinerja serta dokumen lain yang diperlukan. Sedangkan teknik analisis data dilakukan dengan telaah sederhana.

Terkait hal tersebut, terlampir kami sampaikan Hasil Evaluasi SAKIP pada masing-masing Unit Kerja. Kami berharap dari hasil evaluasi ini dapat diambil langkah-langkah perbaikan secara konkret sesuai dengan rekomendasi perbaikan dan tindakan lain yang dianggap perlu untuk meningkatkan implementasi SAKIP baik di masing-masing unit kerja maupun di LAN.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.



Riyadi

Tembusan:

1. Kepala LAN;
2. Sekretaris Utama LAN;
3. Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan.

Lampiran Nota Dinas Nomor: 173/I.1/PWP.02

Daftar Terlampir:

1. Kepala Biro Hukum dan Humas
2. Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan
3. Kepala Biro SDM dan Umum
4. Kepala Pusat Kajian Kebijakan Administrasi Negara
5. Kepala Pusat Pembinaan Analisis Kebijakan
6. Kepala Pusat Inovasi Administrasi Negara
7. Kepala Pusat Kajian Manajemen ASN
8. Kepala Pusat Teknologi Pengembangan Kompetensi
9. Kepala Pusat Inovasi Manajemen Pengembangan Kompetensi ASN
10. Kepala Pusat Pembinaan Program Dan Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN
11. Kepala Pusat Pembinaan JF Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN
12. Kepala Pusat Bangkom Kepemimpinan Nasional Dan Manajerial ASN
13. Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Teknis dan Sosial Kultural ASN
14. Kepala Pusat Pengembangan Kader ASN
15. Kepala Pusat Data dan Informasi
16. Kepala Puslatbang PKASN
17. Kepala Puslatbang KMP
18. Kepala Puslatbang KDOD
19. Kepala Puslatbang KHAN
20. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta
21. Direktur Politeknik STIA LAN Bandung
22. Direktur Politeknik STIA LAN Makassar



1:

CATATAN EVALUASI ATAS SAKIP PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DAN PEMETAAN KOMPETENSI ASN TAHUN 2020

Sesuai amanah dari 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, kami telah melakukan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Unit Kerja di lingkungan Lembaga Administrasi Negara. Pelaksanaan evaluasi ini berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan Sistem AKIP dalam upaya mendorong pencapaian kinerja yang efektif pada Unit Kerja di Lembaga Administrasi Negara serta memberikan rekomendasi dan saran perbaikan untuk penguatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja seluruh Unit Kerja di Lembaga Administrasi Negara.

Berdasarkan hasil evaluasi, Puslatbang PKASN memperoleh nilai **77,87** dengan kategori **BB** atau **sangat baik**. **Kategori BB berarti** Akuntabilitas kinerjanya telah akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal. Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

a) Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi pada perencanaan kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Hasil Penilaian	% Terhadap Bobot
1	Perencanaan Strategis	5	3,97	79,34
2	Perencanaan Kinerja Tahunan	10	7,99	79,94
Jumlah		15,0	11,96	79,74

Hasil evaluasi komponen Perencanaan Kinerja berdasarkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) sebesar 11,96 atau 79,74% dari bobot maksimal sebesar 15,00.

b) Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi pada pengukuran kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Hasil Penilaian	% Terhadap Bobot
1	Pemenuhan Pengukuran	2,50	2,19	87,50
2	Kualitas Pengukuran	6,25	4,84	77,50
3	Implementasi Pengukuran	3,75	1,88	50,00
Jumlah		12,50	8,91	71,25

2:

Hasil evaluasi komponen Pengukuran Kinerja berdasarkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) sebesar 8,91 atau 71,25% dari bobot maksimal sebesar 12,50.

c) Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi pada pelaporan kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Hasil Penilaian	% Terhadap Bobot
1	Pemenuhan Pelaporan	1,50	1,50	100,00
2	Penyajian Informasi Kinerja	3,75	3,48	92,86
3	Pemanfaatan Informasi Kinerja	2,25	1,41	62,50
Jumlah		7,50	6,39	85,18

Hasil evaluasi komponen Pelaporan Kinerja berdasarkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) sebesar 6,39 atau 85,18% dari bobot maksimal sebesar 7,50.

Beberapa catatan yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut:

A. Perencanaan Kinerja

1. Perencanaan Strategis (Renstra)
 - a) Tujuan yang ditetapkan belum dilengkapi dengan ukuran keberhasilan dan target keberhasilannya.
 - b) Indikator kinerja sasaran serta target kinerja belum seluruhnya memenuhi kriteria indikator yang baik, antara lain:

Sasaran	Indikator	Keterangan
Terwujudnya tata kelola Pusat Pelatihan dan Pengembangan yang berkinerja tinggi	persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun	Belum memenuhi kriteria "relevan" untuk mewujudkan sasaran karena indikator tersebut masih sebatas output.
Terwujudnya pelatihan dan pengembangan dan pemetaan kompetensi Aparatur Sipil Negara yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	Belum memenuhi kriteria <i>Spesific</i> dan <i>Measurable</i> karena kata "peningkatan perilaku" dapat menimbulkan multitafsir dan cakupannya masih sangat luas sehingga akan berdampak pada kesulitan dalam cara mengukurnya.
	Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	
	Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	

3:

- c) Belum terdapat jadwal, mekanisme atau SOP monitoring serta dokumentasi hasil monitoring Renstra sehingga target jangka menengah Renstra sampai dengan tahun berjalan tidak dapat dimonitor pencapaiannya dengan maksimal atau jika dilakukan monitoring tidak terdapat bukti pendokumentasiannya.
2. Perencanaan Kinerja Tahunan
 - a) Target kinerja yang ditetapkan belum seluruhnya memenuhi kriteria indikator yang baik dimana terdapat target yang tidak ada tingkatan dan basis datanya belum memadai.
 - b) Perjanjian kinerja yang telah ditandatangani masih sebatas dilakukan monitoring, belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai dasar untuk mengukur keberhasilan.
 - c) Monitoring atas rencana aksi masih terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja. Rencana aksi belum digunakan sebagai salah satu alat pemantau progres kinerja yang *up to date*. Rencana aksi sejauh ini masih dimanfaatkan sebatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya.
 - d) Belum terdapat mekanisme dan implementasi *reward* dan *punishment* terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja.

B. Pengukuran Kinerja

1. Belum terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja yang diformalkan dalam bentuk SOP tentang pengumpulan data kinerja yang *up to date* dan belum terdapat SOP yang jelas apabila terjadi kesalahan data.
2. Belum terdapat indikator kinerja utama individu yang merupakan penyebab terwujudnya kinerja utama atasannya.
3. Pengukuran kinerja belum sepenuhnya dilakukan secara berjenjang sampai pada level individu dengan ketentuan :
 - a) Indikator-indikator yang ada sudah SMART.
 - b) Setiap jenjang atau tingkatan memiliki indikator kinerja SMART yang formal.
 - c) Terdapat pengukuran kinerja yang memiliki hubungan kausalitas antara setiap jenjang dan tingkatan.
4. Dalam pengumpulan data kinerja, data yang dikumpulkan belum sepenuhnya didasarkan pada suatu mekanisme yang memadai dan dapat diandalkan (jelas mekanisme pengumpulan datanya, siapa yang mengumpulkan data, mencatat, dan siapa yang mensupervisi, serta sumber data yang valid).
5. IKU belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam penilaian kinerja karena belum memenuhi unsur:
 - a) Capaian IKU dijadikan dasar dalam penilaian kinerja.
 - b) Capaian IKU dijadikan dasar insentif dan disinsentif.
 - c) Capaian IKU belum dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan pangkat.

4:

6. Hasil pengukuran (capaian) kinerja belum dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) *reward and punishment*, seperti belum terdapat perbedaan antara :
 - a) Pejabat/pegawai yang mencapai target dengan pejabat/pegawai yang tidak mencapai target.
 - b) Pejabat/pegawai yang selesai tepat waktu dengan pejabat/pegawai yang tidak tepat waktu (tidak sesuai),
 - c) Pejabat/pegawai dengan capaian di atas standar dengan pejabat/pegawai yang capaiannya di bawah standar.

C. PELAPORAN KINERJA

1. Laporan kinerja belum menyajikan seluruh perbandingan data kinerja yang memadai. Laporan kinerja belum menyajikan:
 - a) Perbandingan realisasi tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN (jika ada).
 - b) Perbandingan realisasi organisasi dibanding realisasi organisasi sejenis yang setara
2. Informasi yang disajikan dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan
3. Informasi yang disajikan dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan.
4. Informasi yang disajikan dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi.

Berdasarkan catatan hasil evaluasi tersebut, kami merekomendasi beberapa hal yang perlu untuk ditindaklanjuti diantaranya sebagai berikut:

1. Merumuskan tujuan yang berorientasi hasil disertai dengan target dan ukuran keberhasilan yang memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik.
2. Berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Keuangan untuk merumuskan mekanisme yang jelas mengenai monitoring target jangka menengah dalam renstra dan mendokumentasikan hasil monitoringnya.
3. Melakukan reviu secara berkala minimal satu kali per tahun terhadap dokumen renstra dan mendokumentasikan hasil reviunya.
4. Capaian kinerja hingga level individu sebaiknya dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan serta dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (*reward*).
5. Berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Keuangan serta Biro Hukum dan Humas untuk menetapkan mekanisme atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang *up to date* dan mekanisme monitoring kinerja terhadap target kinerja.
6. Menyusun dokumen rencana aksi pada setiap awal tahun anggaran yang mencantumkan target secara periodik atas kinerja dan kegiatan/ komponen rinci yang akan dilakukan untuk mencapai kinerja

5:

7. Memanfaatkan hasil pemantauan rencana aksi yang telah disusun setiap triwulan sebagai salah satu instrumen pengarahan dan pengorganisasian kegiatan.
8. Menambahkan penyajian perbandingan data kinerja yang memadai dalam terutama dengan realisasi atau capaian tahun berjalan dengan target/ standar nasional/RPJMN (jika ada) dan realisasi atau capaian organisasi/unit kerja dibandingkan dengan realisasi atau capaian organisasi/unit kerja sejenis yang setara/sekelas (bisa dengan satker di LAN atau menyajikan perbandingan data Puslatbang PKASN dengan data LAN).



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA**

NOTA DINAS

Nomor : 859 / S.1.2 / HKM02.4

Yth. : Daftar Nama Terlampir
Dari : Kepala Biro Hukum dan Humas ♀
Hal : Penyampaian Hasil Pengawasan Kearsipan Internal Tahun 2021
Tanggal : 20 Desember 2021

Dalam rangka melaksanakan Peraturan Arsip Nasional Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2019 (Per ANRI 6/2019) tentang Pengawasan Kearsipan beserta peraturan pelaksanaannya, pada tahun 2021 ini Per ANRI Tahun 2019 tersebut sudah diterapkan dengan penilaian hasil pengawasan internal 40% dan hasil pengawasan eksternal 60%. Biro Hukum dan Humas telah melaksanakan Kegiatan Pengawasan Kearsipan Internal di lingkungan Lembaga Administrasi Negara (LAN).

Kami informasikan bahwa, pengawasan kearsipan internal LAN tahun 2021 yang dilakukan secara *self assessment* oleh masing-masing Unit Pengolah (UP) dan Unit Kearsipan II (UK-II) kemudian diverifikasi dan diklarifikasi oleh ANRI untuk penetapan nilai akhir hasil pengawasan kearsipan internal.

Terkait hal tersebut bersama ini kami menyampaikan hasil Pengawasan Kearsipan Internal tahun 2021. Pengawasan kearsipan ini diukur kualitasnya pada UP dalam hal pengelolaan arsip aktif dan sumber daya kearsipan pada UK-2 (Pemberkasan) antara prinsip, kaidah dan standar kearsipan dengan penyelenggaraan kearsipan.

Secara umum perlu kami sampaikan bahwa hasil Pengawasan Kearsipan Internal tahun 2021 menunjukkan peningkatan kesadaran akan tertib arsip, hal ini terbukti pada nilai hasil pengawasan di UP meningkat signifikan.

Ke depan, sesuai dengan kebutuhan aktual, pelayanan kearsipan lebih arahkan pada digitalisasi kearsipan sesuai Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 679/2020 tentang Aplikasi Umum Bidang Kearsipan Dinamis.

Demikian kami sampaikan. Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Tri Atmojo Sejati

Tembusan:

1. Kepala LAN;
2. Sekretaris Utama;
3. Para Deputi

Lampiran Nota Dinas

Kepala Biro Hukum dan Humas

Nomor : 859/S.1.2/HKM.02.4

Daftar Nama :

SEKRETARIAT UTAMA	
1.	Inspektur
2.	Kepala Pusat Data dan Informasi
3.	Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan
4.	Kepala Biro Hukum dan Hubungan Masyarakat
5.	Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Umum
DEPUTI BIDANG KAJIAN KEBIJAKAN DAN INOVASI ADMINISTRASI NEGARA	
6.	Kepala Pusat Kajian Kebijakan Administrasi Negara
7.	Kepala Pusat Pembinaan Analisis Kebijakan
8.	Kepala Pusat Inovasi Administrasi Negara
DEPUTI BIDANG KAJIAN DAN INOVASI MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA	
9.	Kepala Pusat Kajian Manajemen Aparatur Sipil Negara
10.	Kepala Pusat Inovasi Manajemen Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara
DEPUTI BIDANG KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA	
11.	Kepala Pusat Teknologi Pengembangan Kompetensi
12.	Kepala Pusat Pembinaan Program dan Kebijakan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara
DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI	
13.	Kepala Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara
14.	Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Nasional dan Manajerial Aparatur Sipil Negara
15.	Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Teknis dan Sosial Kultural Aparatur Sipil Negara
16.	Kepala Pusat Pengembangan Kader Aparatur Sipil Negara
PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN	
17.	Kepala Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara
18.	Kepala Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen Pemerintahan
19.	Kepala Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Desentralisasi dan Otonomi Daerah
20.	Kepala Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara

	Politeknik STIA LAN
21.	Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta
22.	Direktur Politeknik STIA LAN Bandung
23.	Direktur Politeknik STIA LAN Makassar
	BALAI
24.	Kepala Balai Pelatihan Bahasa

Lampiran Nota Dinas
 Nomor : 859/S.1.2/HKM.02.4
 Tanggal : 20 Desember 2021

Rekapitulasi Nilai Pengawasan Kearsipan Internal
 Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi ASN
 Tahun 2021

Unit Kearsipan (UK) II :

NO	ASPEK/SUB ASPEK	Nilai Standar	Jumlah Skor	Nilai	Bobot	Nilai Akhir	KATEGORI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (4)/(3) x100	(6)	(7) = (5) x (6)	(8)
1	PENGELOLAAN ARSIP DINAMIS	5800	5800	100	50%	50	AA (SANGAT MEMUASKAN)
	1.1 Penciptaan Arsip	800	800	100	25%	25	AA (SANGAT MEMUASKAN)
	1.2. Penggunaan Arsip	800	800	100	25%	25	AA (SANGAT MEMUASKAN)
	1.3. Pemeliharaan Arsip	1400	1400	100	25%	25	AA (SANGAT MEMUASKAN)
	1.4. Penyusutan Arsip	2800	2800	100	25%	25	AA (SANGAT MEMUASKAN)
2.	SUMBER DAYA KEARSIPAN	5800	5400	93	50%	47	AA (SANGAT MEMUASKAN)
	2.1 SDM Kearsipan	2600	2500	96	50%	48	AA (SANGAT MEMUASKAN)
	2.2. Prasarana dan Sarana Kearsipan	3200	2900	91	50%	45	AA (SANGAT MEMUASKAN)
TOTAL						97	AA (SANGAT MEMUASKAN)

Unit Pengolah (UP) : Bagian Umum

NO	ASPEK/SUB ASPEK	Nilai Standar	Jumlah Skor	Nilai	Bobot	Nilai Akhir	KATEGORI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (4)/(3) x100	(6)	(7) = (5) x (6)	(8)
1	PENGELOLAAN ARSIP DINAMIS	6800	6800	100	50%	50	AA (SANGAT MEMUASKAN)
	1.1 Penciptaan Arsip	3200	3200	100	25%	25	AA (SANGAT MEMUASKAN)
	1.2. Penggunaan Arsip	700	700	100	25%	25	AA (SANGAT MEMUASKAN)
	1.3. Pemeliharaan Arsip	1700	1700	100	25%	25	AA (SANGAT MEMUASKAN)
	1.4. Penyusutan Arsip	1200	1200	100	25%	25	AA (SANGAT MEMUASKAN)
2.	SUMBER DAYA KEARSIPAN	2400	2300	96	50%	48	AA (SANGAT MEMUASKAN)
	2.1 SDM Kearsipan	300	200	67	50%	33	B (BAIK)
	2.2. Prasarana dan Sarana Kearsipan	2100	2100	100	50%	50	AA (SANGAT MEMUASKAN)
TOTAL						98	AA (SANGAT MEMUASKAN)

Unit Pengolah (UP) : Poksi Pelatihan dan Pengembangan

NO	ASPEK/SUB ASPEK	Nilai Standar	Jumlah Skor	Nilai	Bobot	Nilai Akhir	KATEGORI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (4)/(3) x100	(6)	(7) = (5) x (6)	(8)
1	PENGELOLAAN ARSIP DINAMIS	6800	6800	100	50%	50	AA (SANGAT MEMUASKAN)
	1.1 Penciptaan Arsip	3200	3200	100	25%	25	AA (SANGAT MEMUASKAN)
	1.2. Penggunaan Arsip	700	700	100	25%	25	AA (SANGAT MEMUASKAN)
	1.3. Pemeliharaan Arsip	1700	1700	100	25%	25	AA (SANGAT MEMUASKAN)
	1.4. Penyusutan Arsip	1200	1200	100	25%	25	AA (SANGAT MEMUASKAN)
2.	SUMBER DAYA KEARSIPAN	2400	2300	96	50%	48	AA (SANGAT MEMUASKAN)
	2.1 SDM Kearsipan	300	200	67	50%	33	B (BAIK)
	2.2. Prasarana dan Sarana Kearsipan	2100	2100	100	50%	50	AA (SANGAT MEMUASKAN)
TOTAL						98	AA (SANGAT MEMUASKAN)

Unit Pengolah (UP) : Poksi Kajian Pemetaan Kompetensi

NO	ASPEK/SUB ASPEK	Nilai Standar	Jumlah Skor	Nilai	Bobot	Nilai Akhir	KATEGORI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (4)/(3) x100	(6)	(7) = (5) x (6)	(8)
1	PENGELOLAAN ARSIP DINAMIS	6800	6800	100	50%	50	AA (SANGAT MEMUASKAN)
	1.1 Penciptaan Arsip	3200	3200	100	25%	25	AA (SANGAT MEMUASKAN)
	1.2. Penggunaan Arsip	700	700	100	25%	25	AA (SANGAT MEMUASKAN)
	1.3. Pemeliharaan Arsip	1700	1700	100	25%	25	AA (SANGAT MEMUASKAN)
	1.4. Penyusutan Arsip	1200	1200	100	25%	25	AA (SANGAT MEMUASKAN)
2.	SUMBER DAYA KEARSIPAN	2400	2300	96	50%	48	AA (SANGAT MEMUASKAN)
	2.1 SDM Kearsipan	300	200	67	50%	33	B (BAIK)
	2.2. Prasarana dan Sarana Kearsipan	2100	2100	100	50%	50	AA (SANGAT MEMUASKAN)
TOTAL						98	AA (SANGAT MEMUASKAN)

Unit Pengolah (UP) : UPT Balai Layanan Pemetaan Kompetensi

NO	ASPEK/SUB ASPEK	Nilai Standar	Jumlah Skor	Nilai	Bobot	Nilai Akhir	KATEGORI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (4)/(3) x 100	(6)	(7) = (5) x (6)	(8)
1	PENGELOLAAN ARSIP DINAMIS	6700	6670	100	50%	50	
	1.1 Penciptaan Arsip	3100	3100	100	25%	25	AA (SANGAT MEMUASKAN)
	1.2. Penggunaan Arsip	700	700	100	25%	25	AA (SANGAT MEMUASKAN)
	1.3. Pemeliharaan Arsip	1700	1670	98	25%	25	AA (SANGAT MEMUASKAN)
	1.4. Penyusutan Arsip	1200	1200	100	25%	25	AA (SANGAT MEMUASKAN)
2.	SUMBER DAYA KEARSIPAN	2400	2300	96	50%	48	AA (SANGAT MEMUASKAN)
	2.1 SDM Kearsipan	300	200	67	50%	33	B (BAIK)
	2.2. Prasarana dan Sarana Kearsipan	2100	2100	100	50%	50	AA (SANGAT MEMUASKAN)
	TOTAL					98	AA (SANGAT MEMUASKAN)

Nilai Rata-Rata UP (NRUP) : $(98+98+98+98)/4 = 98$

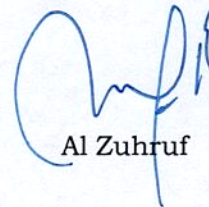
Nilai Total Rata-Rata (NRUP+UK II)/2 : $(98+97)/2 = 97,5$

Kategori nilai Pengawasan Kearsipan :

- Nilai 90 s.d 100 dengan kategori "AA (Sangat Memuaskan)"
- Nilai 80 s.d 90 dengan kategori "A (Memuaskan)"
- Nilai 70 s.d 80 dengan kategori "BB (Sangat Baik)"
- Nilai 60 s.d 70 dengan kategori "B (Baik)"
- Nilai 50 s.d 60 dengan kategori "CC (Cukup)"
- Nilai 30 s.d 50 dengan kategori "C (Kurang)"
- Nilai 0 s.d 30 dengan kategori "D (Sangat Kurang)"

Jakarta, 20 Desember 2021

Koordinator Poksi Arsip dan Dokumentasi,



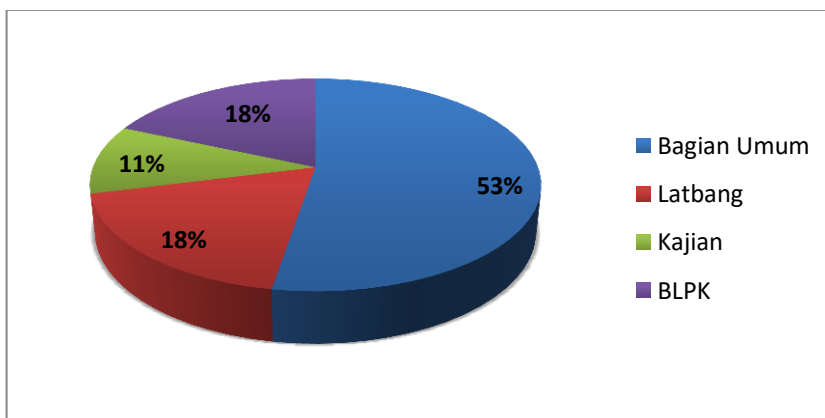
Al Zuhurf

Review Hasil Survei Layanan Bagian Umum

Pengukuran Indeks Kepuasan Pegawai terhadap Layanan Bagian Umum di lingkungan Puslatbang PKASN untuk mengukur kepuasan pegawai terhadap layanan yang diberikan oleh 9 (sembilan) pokja di Bagian umum. Pengisian Indeks Kepuasan Pegawai terhadap layanan Bagian Umum dilakukan selama kurang lebih 2 bulan terhitung dimulai sejak tanggal 10 September 2021 sampai dengan 27 Oktober 2021. Pengukuran Indeks Kepuasan Pegawai dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 101 orang pegawai Puslatbang PKASN dan Balai Layanan Pemetaan Kompetensi melalui tautan <https://forms.gle/JvJCiMQZY3Aqinw5> . Pengisian kuesioner dilakukan dengan memberikan skor penilaian terhadap masing-masing aspek berdasarkan skala linear 1-5 yang menunjukkan tingkat kepuasan pegawai mulai dari penilaian "sangat tidak memuaskan" sampai dengan penilaian "sangat memuaskan".

Pada tanggal 27 Oktober 2021, pengisian kuesioner sudah ditutup dan diperoleh data bahwa dari 101 orang pegawai di lingkungan Puslatbang PKASN dan BLPK, berhasil terkumpulkan data pengisian dari 76 orang pegawai (**75,25 %** dari total keseluruhan pegawai), tidak mengisi 24 orang pegawai, dan 1 orang tugas belajar. Adapun rincian data yang berhasil dikumpulkan dilihat berdasarkan unit kerja, sebagai berikut:

- Bagian Umum : 40 orang pegawai
- Poksi Latbang : 14 orang pegawai
- Poksi Kajian : 8 orang pegawai
- BLPK : 14 orang pegawai



Data yang berhasil terkumpul kemudian diolah berdasarkan pokja dan indikator pengukuran yang telah ditentukan sebelumnya sebagaimana data berikut:

1. Pokja SDM

Indikator Penilaian	Skala Penilaian					Skor
	1	2	3	4	5	Indikator
Layanan Pengusulan Kenaikan Pangkat	0	2	7	50	17	81,58%
Layanan Penatausahaan SK Kenaikan Gaji Berkala (KGB)	0	0	9	44	23	83,68%
Layanan Pengusulan SK CPNS & Penerbitan SK PNS	0	0	7	46	23	84,21%
Layanan Monitoring Kehadiran Pegawai melalui Intranet	1	2	8	41	24	82,37%
Layanan Permintaan Dokumen Kepegawaian	0	1	17	40	18	79,74%
Penyampaian Informasi Penawaran Diklat Ke Tiap Unit/Pegawai	0	3	26	37	10	74,21%
Sosialisasi dan Internalisasi Peraturan Peraturan	0	2	19	41	14	77,63%
Layanan Penatausahaan Usulan Pensiun	0	0	10	48	18	82,11%
Layanan Pengurusan Karpeg, Karis, Karsu, Bapertarum/Tapera, BPJS	0	0	10	49	17	81,84%
Layanan Pengurusan DUPAK	1	1	15	51	8	76,84%
Layanan mengikuti pendidikan dan pelatihan serta bentuk pengembangan lainnya yang difasilitasi oleh organisasi	0	0	13	48	15	80,53%
Kemudahan proses perijinan kegiatan pengembangan pegawai yang dilakukan secara mandiri	1	0	8	47	20	82,37%
Kemudahan prosedur pelayanan Pengembangan Kompetensi Pokja SDM	0	0	11	47	18	81,84%
Kompetensi/ kemampuan petugas pelayanan Pokja SDM	0	0	12	48	16	81,05%
Perilaku petugas Pokja SDM terkait kesopanan dan keramahan	0	1	2	48	25	85,53%
RATA-RATA SKOR						81,04%

Dari data 15 indikator di atas dapat disimpulkan secara umum penilaian pegawai terhadap layanan pokja SDM berada pada kategori **“Memuaskan”** yang ditunjukkan dengan rata2 penilaian berada di **skala 4**. Akan tetapi terdapat beberapa indikator penilaian yang perlu ditingkatkan karena terdapat pegawai yang memberikan penilaian rendah yaitu terkait:

- Layanan Pengusulan Kenaikan Pangkat;

- Layanan Monitoring Kehadiran Pegawai melalui Intranet
- Layanan Permintaan Dokumen Kepegawaian
- Penyampaian Informasi Penawaran Diklat Ke Tiap Unit/Pegawai
- Sosialisasi dan Internalisasi Peraturan Peraturan
- Layanan Pengurusan DUPAK
- Kemudahan proses perijinan kegiatan pengembangan pegawai yang dilakukan secara mandiri
- Perilaku petugas Pokja SDM terkait kesopanan dan keramahan

Adapun beberapa masukan terkait pokja SDM menurut pegawai adalah sebagai berikut:

- Pokja SDM Umum bisa lebih menitikberatkan kepada proses pengembangan kompetensi pegawai, pengurusan dokumen kepegawaian, ketersediaan dosir kepegawaian, pelayanan pengurusan DUPAK, mencoba menjemput bola terkait pelatihan yang wajib diikuti oleh para fungsional, tidak hanya menunggu informasi dari ybs.. Berkoordinasi lebih intens dengan SDM Jakarta.
- Sudah sangat baik, hanya sebagai pribadi berharap bisa mengikuti diklat yang sesuai minat dan kebutuhan pelaksanaan tugas yang terkait dengan asesmen
- Pengarsipan dokumen setiap pegawai seperti SK, SPMT, KGB, KP4, dll seharusnya tertata lebih baik di SDM agar siap jika dibutuhkan.
- Atasan perlu untuk memperhatikan pengembangan karir stafnya dengan memberikan ruang untuk menyampaikan/mendiskusikan terkait hal tersebut.
- Penunjukan peran dan tugas kepada angkatan CPNS yang lebih muda terus menerus dapat menyebabkan *gap* generasi semakin lebar. Ada baiknya kegiatan yang melibatkan seluruh pegawai, PICnya juga dicampur dengan tidak melihat asal angkatannya.
- Penambahan PPNPN untuk bidang kerja yang lebih spesifik pada beberapa pokja agar pegawai dapat fokus mengerjakan pekerjaan yang sesuai tupoksinya dengan lebih fokus (tidak *overlap* mengerjakan pekerjaan yang seharusnya bisa dikerjakan poksi lain)
- Mulai menggunakan tanda tangan digital untuk proses percepatan penyelesaian dokumen.
- Pengembangan kompetensi setiap pegawai untuk meningkatkan layanan pokjanya masing-masing.
- Ada pembagian tugas yang jelas terkait layanan di layanan SDM (informasi kepegawaian dan layanan inti) serta BMN (pemeliharaan kendaraan dll).

- Untuk kuesioner yang akan datang, sebaiknya responden diberi alternatif pilihan "tidak mendapatkan layanan dimaksud". Misalnya dengan kode 0 (nol). Artinya, jika pegawai tidak mengalami layanan yang diajukan dalam kuesioner, maka pegawai bisa memilih 0 (artinya bukan jelek, tapi tidak pernah mendapatkan/menggunakan layanan tersebut).
- Mohon ada monitoring terkait dengan pengajuan penyesuaian Ijazah, karena kasus ini menimpa ke saya dr Tahun 2017 pengajuan penyesuaian Ijazah tidak diajukan oleh Lan Jakarta, harusnya ada monitoring dari pihak SDM disini, Ajuan penyesuaian Ijazah baru ketahuan 2021 tahun ini, jadi selama ini mengedap aja di SDM Jakarta.
- Terkait dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh Puslatbang PKASN LAN yang merupakan kebijakan internal, hendaknya dicatat secara tertulis dan dijadikan sebagai Keputusan Kapuslatbang dan disosialisasikan kepada pegawai.
- Angka kredit pengumpulannya bisa menggunakan aplikasi, ESDM PPSDMA pernah menawarkan juga.
- Pengembangan pegawai dilakukan hanya untuk memenuhi JP masing-masing pegawai setiap tahunnya. Sedangkan untuk fasilitasi dalam melakukan tugas dalam pengembangan tersebut tidak direspon dan ditanggapi.
- Penempatan pimpinan di suatu unit tentu juga harus mumpuni dalam menghadapi kendala keseharian, koordinasi, kontrol, evaluasi. Bawahan sudah melakukan koordinasi dan laporan, kadang tidak ditanggapi. Sangatlah timpang apa yang diharapkan dengan kenyataan yang ada. Penempatan SDM juga mohon diperhatikan, ada poksi yang banyak sekali anggota unitnya tapi poksi yang lain tidak ada bahkan cuma 1 orang di dalamnya contohnya poksi arsip. Tidak mungkin semua pekerjaan hanya dilakukan oleh 1 orang saja. Mungkin pimpinan bisa memetakan lagi kebutuhan SDM nya.
- Keramahan dan kesopanan pegawai terhadap sesama pegawai, kadang ego poksi sangat-sangat tinggi dalam memperlakukan poksi lainnya. Padahal masih di dalam satu unit bagian umum, bukannya saling mendukung untuk kepentingan pekerjaan atau organisasi tapi lebih mengedepankan ego masing-masing poksi.
- Agar semakin sinkron antara perubahan aturan/aplikasi SDM dengan yang ada di lapangan
- Pengelolaan SDM harus lebih tertib

2. Pokja Umum (BMN)

Indikator Penilaian	Skala Penilaian					Skor
	1	2	3	4	5	Indikator
Layanan Kebersihan Ruangan Kantor	0	1	6	58	11	80,79%
Layanan Kebersihan Lingkungan Kantor (Taman, Jalan, Mesjid)	0	1	4	56	15	82,37%
Layanan Jaringan Internet dan Intranet	0	6	23	43	4	71,84%
Layanan Penyediaan fasilitas kantor dikaitkan dengan kebutuhan kerja	1	1	14	49	11	77,89%
Layanan Permintaan Alat Tulis Kantor (ATK)	0	0	8	44	24	84,21%
Layanan Penanganan Keluhan Terkait Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Kantor	0	0	10	54	12	80,53%
Kemudahan prosedur pelayanan Pokja Umum (BMN)	0	0	7	54	15	82,11%
Ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan dari Pokja Umum (BMN)	0	0	13	49	14	80,26%
Kompetensi/ kemampuan petugas pelayanan Pokja Umum (BMN)	0	0	9	53	14	81,32%
Perilaku petugas Pokja Umum terkait kesopanan dan keramahan	0	0	4	50	22	84,74%
Ketersediaan ruang penyimpanan data secara digital (Server Data)	1	0	17	44	14	78,42%
Ketersediaan alat kerja untuk menunjang pekerjaan secara daring	3	3	22	38	10	72,89%
RATA-RATA SKOR						79,78%

Dari data 12 indikator di atas dapat disimpulkan secara umum penilaian pegawai terhadap layanan pokja umum (BMN) berada pada **rata-rata skor 79,78 %** yang ditunjukkan dengan rata2 penilaian berada di **skala 4**. Akan tetapi terdapat beberapa indikator penilaian yang mendapatkan perhatian karena terdapat pegawai yang memberikan penilaian rendah yaitu terkait:

- Layanan Kebersihan Ruangan Kantor
- Layanan Kebersihan Lingkungan Kantor (Taman, Jalan, Mesjid)
- Layanan Jaringan Internet dan Intranet
- Layanan Penyediaan fasilitas kantor dikaitkan dengan kebutuhan kerja

- Ketersediaan ruang penyimpanan data secara digital (Server Data)
- Ketersediaan alat kerja untuk menunjang pekerjaan secara daring

Adapun beberapa masukan terkait pokja umum (BMN) menurut pegawai adalah sebagai berikut:

1. Koneksi internet mohon lebih stabil
2. Mohon berkenan memperhatikan kelayakan tempat ibadah muslim bagi WI di gedung Latbang, juga fasilitas toilet yg memadai untuk lebih nyaman dan aman.
3. Untuk Tim kebersihan dan taman di lingkungan Puslatbang PKASN perlu adanya baik ekterior Dan interior perlu di tingkatkan lagi karena masih banyak titik - titik yang terdapat sampah yang belum di bersihkan.
4. Kebersihan meja dikarenakan lamanya wfh sehingga meja kerja sedikit berdebu, di tempat cuci wadah di Gedung Administrasi dan toilet mesjid di bagian wanita khususnya yang harus lebih diperhatikan kebersihannya
5. Perbanyak lagi fasilitas laptop untuk WfH
6. Penambahan fasilitas *webcam* untuk PC kantor yang lama, sehingga bisa menunjang pelaksanaan tugas pegawai.
7. Penyediaan sarana PC yg dilengkapi dengan kamera dan peningkatan bandwidth internet.
8. Perlu perhatian kepada kondisi kelayakan perlengkapan di kamar mandi gedung administrasi dan grha giri wisesa. Saya lihat beberapa sudah tidak lengkap lagi, misalnya toilet seat hilang, penahan cipratan di urinoir tidak ada, selang jet spray bocor.
9. Kualitas internet dan fasilitas lain dalam mendukung pekerjaan secara online
10. Kemampuan mesin absen wajah yang sering error.
11. Kebersihan toilet di lantai 1 Gedung Admin.
12. Kecepatan dan kestabilan internet dan komputer kantor, kalau ingin ASN bekerja optimal saat WFO seharusnya fasilitas saat WFO lebih baik daripada WFH
13. Perbaikan/ pemeliharaan peralatan (pemel. Listrik dan Air)
14. Perlu AC di ruangan kerja
15. ruang wi komputernya tidak bisa digunakan

3. Pokja Umum (Barjas)

Indikator Penilaian	Skala Penilaian					Skor
	1	2	3	4	5	Indikator
Layanan Barjas	0	0	8	54	14	81,58%
Ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan dari Pokja Umum (BARJAS)	0	0	9	55	12	80,79%
Kompetensi/ kemampuan petugas pelayanan Pokja Umum (BARJAS)	0	0	5	53	18	83,42%
Perilaku petugas Pokja Umum (BARJAS) terkait kesopanan dan keramahan	0	0	3	51	22	85,00%
Kemudahan prosedur pelayanan Pokja Umum (BARJAS)	0	0	7	55	14	81,84%
Layanan Penanganan Keluhan Terkait Barang dan Jasa	0	0	13	49	14	80,26%
RATA-RATA SKOR						82,15%

Dari data 6 indikator di atas dapat disimpulkan secara umum penilaian pegawai terhadap layanan pokja umum (barjas) berada pada **rata-rata skor 82,15 %** yang ditunjukkan dengan rata2 penilaian berada di **skala 4**. Pegawai memiliki kecenderungan puas dengan ketepatan waktu pelayanan yang diberikan dan kemudahan prosedur pelayanan Pokja Barjas.

4. Pokja Kesehatan

Indikator Penilaian	Skala Penilaian					Skor
	1	2	3	4	5	Indikator
Layanan Kesehatan	0	1	11	46	18	81,32%
Kemudahan prosedur pelayanan Pokja Kesehatan	0	1	9	48	18	81,84%
Kecepatan waktu dalam memberikan pelayanan dari Pokja Kesehatan	0	1	13	46	16	80,26%
Kompetensi/ kemampuan petugas pelayanan Pokja Kesehatan	0	0	8	47	21	83,42%
Sikap Petugas Kesehatan dalam memberikan layanan	1	0	11	39	25	82,89%
Penjelasan informasi kesehatan/medis	0	3	7	48	18	81,32%

Indikator Penilaian	Skala Penilaian					Skor
	1	2	3	4	5	Indikator
Kenyamanan Ruang Layanan kesehatan	0	0	7	43	26	85,00%
Kebersihan Ruang Layanan Kesehatan	0	0	5	46	25	85,26%
RATA-RATA SKOR						82,66%

Dari data 8 indikator di atas dapat disimpulkan secara umum penilaian pegawai terhadap layanan pokja kesehatan berada pada **rata-rata skor 82,66 %** yang ditunjukkan dengan rata2 penilaian berada di **skala 4**. Akan tetapi terdapat beberapa indikator penilaian yang mendapatkan perhatian karena terdapat pegawai yang memberikan penilaian rendah yaitu terkait:

- Layanan Kesehatan
- Kemudahan prosedur pelayanan Pokja Kesehatan
- Kecepatan waktu dalam memberikan pelayanan dari Pokja Kesehatan
- Sikap Petugas Kesehatan dalam memberikan layanan
- Penjelasan informasi kesehatan/medis

Adapun beberapa masukan terkait pokja kesehatan menurut pegawai adalah sebagai berikut:

1. Semuanya sudah oke dan keren, ada miss dikit-dikit hal wajar. satu saja masalah dokter yang mengganjal dan saran saja *ambulance* jadikan museum saja kalau tidak boleh digunakan ini itu.
2. Layanan dari pokja kesehatan yang mengalami perubahan ada kemajuan, salah satunya dengan adanya *home visit* kepada pegawai yang terpapar covid. Sangat membantu memonitor perkembangan kesehatan pegawai.
3. Perbaikan dari segi sikap dan layanan dari petugas kesehatan terutama dokter.
4. Dokter selama ada pelatihan sebaiknya *stand by*, karena kita tidak tahu peserta sakit atau ga apalagi sekarang masa pandemi, kalau ada yang sakit sedikit saja kita khawatir
5. Tim nakes (dokter) harus lebih ramah dalam memberi layanan.

5. Pokja Perpustakaan

Indikator Penilaian	Skala Penilaian					Skor
	1	2	3	4	5	Indikator
Layanan perpustakaan	0	0	6	40	30	86,32%
Kenyamanan Ruang Perpustakaan	0	0	2	40	34	88,42%
Kebersihan Ruang Perpustakaan	0	0	4	42	30	86,84%
Kemudahan prosedur pelayanan Pokja Perpustakaan	0	0	4	42	30	86,84%
Ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan dari Pokja Perpustakaan	0	0	3	44	29	86,84%
Kompetensi/ kemampuan petugas pelayanan Pokja	0	0	6	37	33	87,11%
Perilaku petugas Pokja Perpustakaan terkait kesopanan	0	0	4	41	31	87,11%
RATA-RATA SKOR						87,07%

Dari data 7 indikator di atas dapat disimpulkan secara umum penilaian pegawai terhadap layanan pokja perpustakaan berada pada **rata-rata skor 87,07 %** yang ditunjukkan dengan rata2 penilaian berada di **skala 4**. Indikator pengukuran yang paling diapresiasi pegawai adalah terkait ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan dari Pokja Perpustakaan.

6. Pokja Kearsipan

Indikator Penilaian	Skala Penilaian					
	1	2	3	4	5	
Layanan Kearsipan	0	0	7	52	17	82,63%
Kemudahan prosedur pelayanan Pokja Arsip	0	0	7	53	16	82,37%
Kualitas produk layanan Pokja Arsip	0	0	7	50	19	83,16%
Ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan dari Pokja Arsip	0	0	7	52	17	82,63%
Kompetensi/ kemampuan petugas pelayanan Pokja Arsip	0	0	6	45	25	85,00%
Perilaku petugas Pokja Arsip terkait kesopanan dan keramahan	0	0	6	46	24	84,74%
Layanan pengelolaan Arsip Digital	0	0	16	42	18	80,53%
RATA-RATA SKOR						83,01%

Dari data 7 indikator di atas dapat disimpulkan secara umum penilaian pegawai terhadap layanan pokja kearsipan berada pada **rata-rata skor 83,01 %** yang ditunjukkan dengan rata2 penilaian berada di **skala 4**. Indikator pengukuran yang paling diapresiasi pegawai adalah terkait kemudahan prosedur pelayanan Pokja Arsip.

7. Pokja Kehumasan dan Pengelolaan Website

Indikator Penilaian	Skala Penilaian					Skor Indikator
	1	2	3	4	5	
Layanan kehumasan (publikasi kegiatan, pengelolaan konten website, sosial media, dll)	0	3	12	44	17	79,74%
Layanan keprotokolan (upacara dan kegiatan seremonial lainnya)	0	0	10	45	21	82,89%
Kemudahan prosedur pelayanan Pokja Kehumasan	0	1	8	52	15	81,32%
Kualitas produk layanan Pokja Kehumasan	0	2	8	51	15	80,79%
Ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan dari Pokja Kehumasan	0	1	10	52	13	80,26%
Kompetensi/ kemampuan petugas pelayanan Pokja Kehumasan	0	2	7	45	22	82,89%
Perilaku petugas Pokja Kehumasan terkait kesopanan dan keramahan	0	1	6	43	26	84,74%
Tampilan website www. bandung.lan.go.id	5	0	21	43	7	72,37%
Kemudahan akses informasi publik website www. bandung.lan.go.id	1	4	16	48	7	74,74%
Data dan informasi website www. bandung.lan.go.id	3	1	22	44	6	72,89%
Fitur atau tools website	3	2	23	42	6	72,11%
RATA-RATA SKOR						78,61%

Dari data 11 indikator di atas dapat disimpulkan secara umum penilaian pegawai terhadap layanan pokja kehumasan dan pengelolaan website berada pada **rata-rata skor 78,61 %** yang ditunjukkan dengan rata-rata penilaian berada di **skala 4**. Akan tetapi terdapat sebagian besar indikator penilaian perlu mendapatkan perhatian karena terdapat pegawai yang memberikan penilaian rendah. Adapun beberapa masukan terkait pokja kehumasan menurut pegawai adalah sebagai berikut:

1. Untuk humas, dapat ditingkatkan kinerjanya.
2. Perlu adanya SDM tambahan yang terkait dengan desain grafis komputer, IT, pengelola medsos dan fotografer.
3. Perbaiki untuk fungsi website bandung.lan.go.id
4. Beberapa kegiatan tidak dipublikasikan ke medsos Puslatbang. Dipublikasikan pun kadang tidak tepat waktu.
5. Untuk layanan/kinerja kehumasan, mungkin bisa kita tingkatkan di bagian konten media sosial, mungkin sebaiknya ada variasi konten ketimbang hanya kegiatan rutin.
6. Diharapkan untuk selalu mengupdate data website
7. Pengelolaan data dan informasi melalui Website perlu lebih ditingkatkan agar lebih informatif (terkini), interaktif dan atraktif (tampilan lebih menarik)

8. Pokja Perencanaan dan Monev

Indikator Penilaian	Skala Penilaian					Skor
	1	2	3	4	5	Indikator
Layanan perencanaan & revisi kegiatan	0	0	5	55	16	82,89%
Kemudahan prosedur pelayanan Pokja Perencanaan	0	0	7	53	16	82,37%
Kualitas produk layanan Pokja Perencanaan	0	0	5	54	17	83,16%
Ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan dari Pokja Perencanaan	0	0	5	53	18	83,42%
Kompetensi/ kemampuan petugas pelayanan Pokja Perencanaan	0	0	5	45	26	85,53%
Perilaku petugas Pokja Perencanaan terkait kesopanan dan keramahan	0	0	8	47	21	83,42%
Layanan monitoring dan evaluasi kegiatan	0	1	3	55	17	83,16%
Layanan pelaporan kegiatan	1	0	3	57	15	82,37%
Kemudahan prosedur pelayanan Pokja Monitoring dan Pelaporan	0	0	3	55	18	83,95%
Kualitas produk layanan Pokja Monitoring dan Pelaporan	0	0	3	56	17	83,68%
Ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan dari Pokja	0	0	4	57	15	82,89%

Indikator Penilaian	Skala Penilaian					Skor
	1	2	3	4	5	Indikator
Monitoring dan Pelaporan						
Kompetensi/ kemampuan petugas pelayanan Pokja Monitoring dan Pelaporan	0	0	3	54	19	84,21%
Perilaku petugas Pokja Monitoring dan Pelaporan terkait kesopanan dan keramahan	0	0	6	49	21	83,95%
RATA-RATA SKOR						83,46%

Dari data 13 indikator di atas dapat disimpulkan secara umum penilaian pegawai terhadap layanan pokja perencanaan dan monev berada pada **rata-rata skor 83,46 %** yang ditunjukkan dengan rata-rata penilaian berada di **skala 4**. Akan tetapi terdapat indikator penilaian perlu mendapatkan perhatian karena terdapat pegawai yang memberikan penilaian rendah.

9. Pokja Keuangan

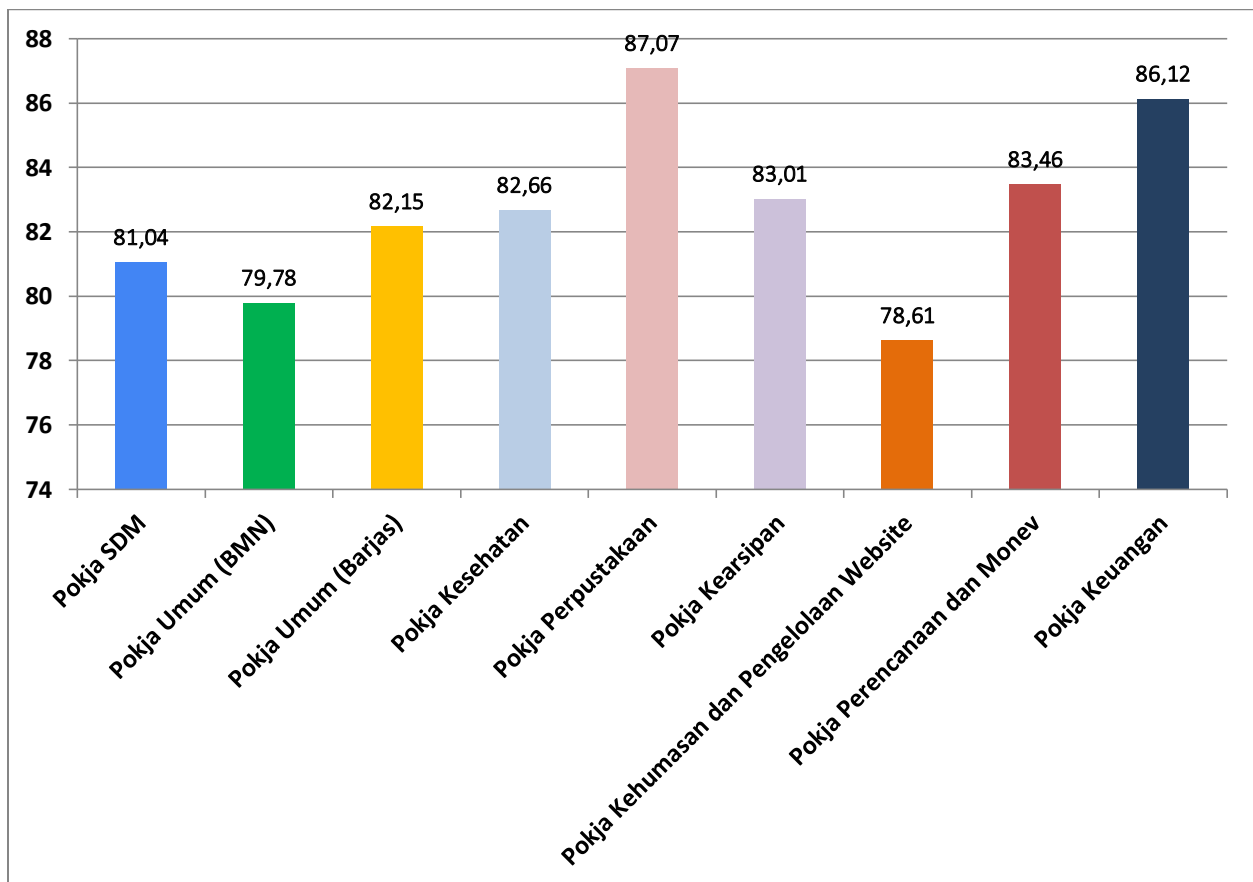
Indikator Penilaian	Skala Penilaian					Skor
	1	2	3	4	5	Indikator
Layanan penyampaian gaji & tunjangan lainnya	0	0	4	28	44	90,53%
Layanan penyampaian honor kegiatan	1	0	6	47	22	83,42%
Layanan pencairan anggaran kegiatan	0	1	5	49	21	83,68%
Layanan penyampaian uang makan	0	0	3	32	41	90,00%
Kemudahan prosedur pelayanan Pokja Keuangan	0	0	5	46	25	85,26%
Ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan dari Pokja Keuangan	0	1	4	49	22	84,21%
Kompetensi/ kemampuan petugas pelayanan Pokja Keuangan	0	0	4	45	27	86,05%
Perilaku petugas Pokja Keuangan terkait kesopanan dan keramahan	0	0	4	46	26	85,79%
RATA-RATA SKOR						86,12%

Dari data 8 indikator di atas dapat disimpulkan secara umum penilaian pegawai terhadap layanan pokja keuangan berada pada **rata-rata skor 86,12 %** yang ditunjukkan dengan rata-rata penilaian berada di skala 4. Akan tetapi terdapat indikator penilaian yang mendapatkan apresiasi karena terdapat pegawai

yang memberikan penilaian tinggi, yaitu terkait aspek layanan penyampaian gaji dan layanan penyampaian uang makan. Adapun beberapa masukan terkait poka keuangan menurut pegawai adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan pelayanan terkait keuangan, mungkin persyaratan data dukung pencairan honor narasumber bisa dibuat lebih logis dan fleksibel,,misalnya terkait data dukung surat permohonan narasumber, terkadang jadwal awal di dalam surat bisa saja berubah sesuai ketersediaan waktu NS, jika memungkinkan sebaiknya tidak perlu diharuskan merevisi surat permohonan sama persis dengan perubahan waktunya, yang penting ada surat permohonan NS nya. Tapi saya tidak tahu persis apakah ini memungkinkan secara aturan teknis keuangannya dari Pusat.

Berikut adalah grafik capaian rata-rata skor terhadap target (skor 380/indikator instrumen) yang diperoleh masing-masing pokja.



Review Hasil Survei Sarana Prasarana Puslatbang PKASN: Responden Stakeholder Eksternal

Pengukuran Kepuasan Stakeholders terhadap Layanan Sarana Prasarana di lingkungan Puslatbang PKASN untuk mengukur kepuasan stakeholders terhadap layanan sarana prasarana yang diberikan oleh Puslatbang PKASN. Pengisian survei kepuasan stakeholder eksternal dilakukan selama 1 (satu) bulan terhitung dimulai sejak tanggal 10 November 2021 sampai dengan 10 Desember 2021. Pengukuran Kepuasan Stakeholders terhadap layanan sarana prasarana dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada alumni peserta diklat dari Poksi Latbang melalui tautan <https://bit.ly/Latbangeksternal> serta peserta assessment center dari Balai Layanan Pemetaan Kompetensi melalui tautan <https://bit.ly/BLPKeksternal>. Pengisian kuesioner dilakukan dengan memberikan skor penilaian terhadap masing-masing aspek berdasarkan skala linear 1-5 yang menunjukkan tingkat kepuasan pegawai mulai dari penilaian "sangat tidak memuaskan" sampai dengan penilaian "sangat memuaskan".

Pada hari Jum'at, tanggal 10 Desember 2021, pengisian kuesioner sudah ditutup dan tercatat sebanyak 310 orang responden yang melakukan pengisian survei. Data yang berhasil terkumpul kemudian diolah berdasarkan indikator pengukuran yang telah ditentukan sebelumnya. Pengolahan data dilakukan menggunakan perhitungan sebagai berikut:

a) Skor Ideal = $N_{\text{responden}} \times 5$

Keterangan :

$N_{\text{responden}}$ = Jumlah total responden yang mengisi survei

b) Persentase Skor per Indikator =
$$\frac{(n_{sl} \times sl)}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan :

n_{sl} = jumlah responden yang memiliki skala tertentu

sl = skala linear (1,2,3,4,5)

c) Rata-rata Skor =
$$\frac{\sum_{\text{persentase skor per indikator}}}{n_{\text{indikator}}}$$

Keterangan :

\sum = jumlah persentase skor indikator skala 1 sampai dengan 5

$n_{\text{indikator}}$ = jumlah indikator penilaian

Adapun hasil pengolahan data adalah sebagai berikut:

Indikator Penilaian	Skala Penilaian					Skor
	1	2	3	4	5	Indikator
Bagaimana sarana dan prasarana dalam hal akomodasi (asrama) selama menginap?	1	1	9	120	179	90,65%
Bagaimana layanan kebersihan sarana dan prasarana selama menginap di lingkungan Puslatbang PKASN?	1	1	7	116	185	91,16%
Bagaimana sarana dan prasarana penunjang proses pembelajaran di lingkungan Puslatbang PKASN atau kegiatan penilaian/pemetaan kompetensi di lingkungan Puslatbang PKASN?	1	0	3	109	197	92,32%
Bagaimana kualitas sarana jaringan internet selama kegiatan berlangsung di lingkungan Puslatbang PKASN?	2	3	30	136	139	86,26%
Bagaimana ketersediaan akses bagi kaum disabilitas di lingkungan Puslatbang PKASN?	1	0	20	163	126	86,65%
Bagaimana ketersediaan layanan informasi yang bersumber dari Website Puslatbang PKASN?	1	0	6	110	193	91,87%
Bagaimana ketersediaan media komunikasi dengan tenaga pengajar/Pihak Penyelenggara?	1	0	6	76	227	94,06%
RATA-RATA SKOR						90,42%

Dari data 7 indikator di atas dapat disimpulkan secara umum penilaian stakeholders terhadap layanan sarana prasarana Puslatbang PKASN berada pada kategori “**Sangat Memuaskan**” yang ditunjukkan dengan rata-rata skor **90,42%** yang apabila dikonversikan dalam skala berada di **skala 5**.

Adapun beberapa masukan terkait layanan sarana prasarana yang perlu ditingkatkan menurut beberapa *stakeholders* adalah sebagai berikut:

1. Koneksi jaringan internet di asrama termasuk di setiap kamar khususnya yang menghadap lapangan olahraga dan juga kamar-kamar di lantai 3;
2. Ketersediaan sarana pendukung seperti lift, tempat laundry dan kantin yang dilengkapi dengan kebutuhan sehari-hari peserta diklat;
3. Tempat sampah dengan kapasitas yang cukup besar di lokasi strategis termasuk lorong kamar;
4. Akses jalan menuju Masjid disediakan tangga untuk mengakomodir peserta yang sudah tua karena kesulitan menaiki jalanan yang cenderung licin;

5. Penerangan di sekitar Puslatbang PKASN termasuk di area asrama;
6. Website lebih informatif dan tidak down saat diakses;
7. *Cleaning Service* agar lebih memperhatikan kebersihan lantai di kamar maupun teras kamar;
8. Fasilitas olahraga ditingkatkan termasuk ketersediaan bola;
9. Instalasi air bersih di kamar mandi;
10. Gedung di sekitar Puslatbang agar sering digunakan sehingga tidak memunculkan rasa takut akan hal mistis; dan
11. Akses jalan di Puslatbang agar dihotmix agar lebih nyaman saat digunakan berjalan.
12. Ketersediaan sarana pendukung seperti kantin dan sarana olahraga;
13. Penerangan ruang yang digunakan dalam kegiatan khususnya ruangan aula perlu ditingkatkan;
14. Fasilitas kamar mandi seperti ketersediaan air panas dan perlengkapan mandi;
15. Menu makanan perlu ditingkatkan agar lebih variatif; dan
16. Koneksi jaringan internet perlu ditingkatkan.

REALISASI PENGADAAN BELANJA MODAL DAN KONSTRUKSI TAHUN 2021
(Berdasarkan usulan dari semua unit (Bagian/BLPK/Poksi))

No	Nama Barang	RENCANA		REALISASI		Harga Satuan	Total	Keterangan
		Volume	Satuan	Volume	Satuan			
A. Peralatan Komputer								
1	Personal Computer	20	Unit	4	Unit	12.949.000	51.796.000	
2	Mini PC	5	Unit	1	Unit	14.891.000	14.891.000	
3	Notebook	5	Unit	1	Unit	11.442.000	11.442.000	
4	Laptop	5	Unit	2	Unit	16.617.000	33.234.000	
5	Tablet	1	Unit	1	Unit	16.399.000	16.399.000	
6	ASUS Desktop PC D300TA-581000000T (i5-10400 / 8GB / 1TB / 21.5")	15	Unit	7	Unit	12.887.500	90.212.500	
7	Notebook Asus Vivobook S333JQ	1	Unit	1	Unit	12.287.500	12.287.500	
8	Scanner	6	Buah	3	Buah	5.435.000	16.305.000	
9	Nas	2	Unit	2	Unit	6.985.000	13.970.000	
10	SSD Sandisk Extreme External Portable 1TB USB C 3.1 Eksternal 1 TB	3	Unit	3	Unit	3.250.000	9.750.000	
11	Adata SSD SU650 Ultimate 240GB 2.5" SATA III	10	Unit	10	Unit	1.000.000	10.000.000	
12	Hardisk 2 Tb	1	Unit	1	Unit	1.176.000	1.176.000	
13	Hardisk 4 tb	1	Unit	1	Unit	2.000.000	2.000.000	
14	Printer	3	Unit					
15	Speaker Komputer	1	Unit					
Total Volume		79		37				
Presentase Realisasi		47%						
B. Peralatan Studio								
1	Focusrite Scarlett 2i2 (3rd Gen) USB Audio Interface	1	Unit	1	Unit	8.860.000	8.860.000	
2	RODE Wireless GO - The world's Smallest Microphone System Video Camera	4	Unit	2	Unit	2.850.000	5.700.000	
3	Camlink Elgato	1	Unit	1	Unit	3.250.000	3.250.000	
4	Handycam Sony HDR CX405	4	Unit	2	Unit	5.885.440	11.770.880	
5	Mic Wireless Peavey pv 5200	4	Unit	2	Unit	3.528.448	7.056.896	
6	Tripod dengan dudukan beroda	4	Buah	2	Buah	1.786.400	3.572.800	
7	Takara Rover 66V Fluid Head Tripod Monopod 2-in 1	1	Unit	1	Unit	1.041.040	1.041.040	
8	Takara Hydro B18 Tripod Profesional Fluid Head Foto Video	1	Unit	1	Unit	1.846.768	1.846.768	
9	Bardi IP Camera Outdoor	4	Unit	4	Unit	1.000.000	4.000.000	
10	Black magic Mini HDMI Live	1	Unit					
11	Video Mixer	1	Unit					
12	Video Processor	1	Unit					
Total Volume		27		16				
Presentase Realisasi		59%						

C. Peralatan Kantor							
1	Dehumidifier + Thermohygrostat	1	Buah	1	Buah	9.729.225	9.729.225
2	Mesin Penghancur kertas besar	1	Buah	1	Buah	3.450.000	3.450.000
3	Mesin Absensi	2	Buah	2	Buah	14.000.000	28.000.000
4	Standing suhu	4	Buah	4	Buah	1.300.000	5.200.000
5	Filling Cabinet	2	Buah				
6	Rotary Filling	2	Buah				
7	Lemari Kayu Asrama	20	Buah				
8	Lemari Dosir	1	Buah				
9	Lemari Pendingin Multimedia	1	Buah				
10	CCTV	2	Set				
Total Volume		36		8			
Presentase Realisasi		22%					
D. Rumah Tangga							
1	AC	1	Buah	1	Unit	7.300.000	7.300.000
2	TV HD TV 24 "	1	Buah	1	Unit	2.340.000	2.340.000
3	TV Smart 50"	1	Buah	1	Unit	5.600.000	5.600.000
4	TV Smart 43"	1	Buah	1	Unit	7.300.000	7.300.000
5	Mesin Potong Rumput	3	Buah				
6	Mesin Poles Lantai	3	Buah				
7	Mesin Poles Kaca Mobil	2	Buah				
Total Volume		12		4			
Presentase Realisasi		33%					
E. Alat Olah Raga							
1	Set Alat Tenis Meja	1	Set	1	Set	7.304.000	7.304.000
2	Net Tenis Lapangan	1	Buah	1	Buah	1.650.000	1.650.000
3	Raket Tenis Lapangan	8	Buah	4	Buah	1.784.750	7.139.000
4	Karpet Badminton	1	Buah				
Total Volume		11		6			
Presentase Realisasi		55%					
F. Mebeulair							
1	Meja (Penguji,Mentor, Coach, Peserta) (4 Ruangan)	16	Buah	16	Buah	2.070.000	33.120.000
2	Kursi (Penguji,Mentor, Coach, Peserta) (4 Ruangan)	16	Buah	16	Buah	1.450.000	23.200.000

3	Kursi Kerja Executive Sandaran Tinggi	1	Buah	1	Buah	5.999.000	5.999.000	
4	Meja Makan	20	Set	4	Set	7.837.500	31.350.000	
5	Sofa	2	Set					
6	Meja Kerja Kayu	10	Buah					
7	Kursi Kerja Kayu	10	Buah					
8	Meja Rapat	1	Set					
9	Nakas	1	Buah					
Total Volume		77		37				
Presentase Realisasi		48%						
G. Konstruksi								
1	Pekerjaan Perbaikan/Overlay Jalan Kantor di Lingkungan Puslatbang PKASN tahap I s.d. tahap IV	1	Paket	1	Paket			
2	Pengadaan Pekerjaan Konstruksi Pemasangan Penangkal Petir Di Gedung Administrasi, Gedung Assemen Center dan GSG Kantor Puslatbang PKASN DetilPengadaan Pekerjaan Konstruksi Pemasangan Penangkal Petir Di Gedung Administrasi, Gedung Assemen Center dan GSG Kantor Puslatbang PKASN	1	Paket	1	Paket			
3	Renovasi Gedung dan Bangunan (PNBP) Berupa Pembangunan Fasilitas Disabilitas Gedung Graha dan GSG Kantor Puslatbang PKASN	1	Paket	1	Paket			
4	Pekerjaan Renovasi Gedung dan Bangunan (Perbaikan Ruang Makan Gedung Grha Giri Wisesa Puslatbang PKASN	1	Paket	1	Paket			
5	Pekerjaan Pengembangan Bangunan Parkir Terbuka (PNBP) Gedung Administrasi - Kantor Puslatbang PKASN	1	Paket	1	Paket			
6	Pembangunan Turap Lingkungan Kantor Puslatbang PKASN	1	Paket					
7	Pembangunan Vertikal garden	1	Paket					
8	Pembangunan Tempat Parkir Gedung Grha Giri Wisesa	1	Paket					
9	Pembangunan Smoking Area	1	Paket					
Total Volume		9		5				
Presentase Realisasi		56%						

Total Presentase Realisasi Pengadaan Belanja Modal dan Konstruksi 46%

Rumus (SKI X 0,3) + (SKE X 0,3) + (DRSP X 0,4)

1. SKI	79,78%	0,3	23,934%
2. SKE	90,42%	0,3	27,126%
3. DRSP	46%	0,4	18,4%
			69,460%

hasil survey pokja BMN

**INSTRUMEN EVALUASI PASCA PELATIHAN
PKN Tk. II**

Assalamualaikum wr., wb.

Bapak/Ibu yang saya hormati, Instrumen Evaluasi Pasca Pelatihan dengan Pola Paperless ini merupakan instrumen penilaian yang digunakan untuk melihat efektifitas pelaksanaan pelatihan yang telah dilakukan oleh Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puslatbang PKASN).

Instrumen evaluasi ini terdiri dari dua komponen utama. *Pertama*, terkait dengan identitas responden sebagai alumni pelatihan di Puslatbang PKASN LAN. *Kedua*, merupakan pertanyaan terbuka dan tertutup, terkait dengan kurikulum pelatihan dan proyek perubahan yang diimplementasikan oleh para alumni pelatihan, terutama untuk mengetahui kendala/hambatan yang dihadapi serta strategi dalam mengatasi kendala/hambatan tersebut.

Hasil evaluasi ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dalam penyempurnaan penyelenggaraan pelatihan. Berkaitan dengan hal tersebut, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi instrumen evaluasi pasca pelatihan ini.

Wassalamualaikum wr., wb.

BAGIAN PERTAMA

Identitas Responden

Nama Lengkap : _____
Jabatan saat mengikuti pelatihan : _____
Instansi saat mengikuti pelatihan : _____
Jabatan saat ini : _____
Instansi saat ini : _____
Tahun lulus pelatihan : _____
Angkatan pelatihan : _____

BAGIAN KEDUA

1. Bagaimana perkembangan Proyek Perubahan Bapak/Ibu?
 - a. Berlanjut
 - b. Tidak Berlanjut

Jelaskan perkembangan Proyek Perubahan Bapak/Ibu!

Kendala utama apa yang menghambat Bapak/Ibu dalam merealisasikan proyek perubahan? Bagaimana strategi menghadapinya?

2. Apakah setelah mengikuti pelatihan, Bapak/ Ibu mengalami peningkatan perilaku kerja terkait Integritas Kepemimpinan?
 - a. Ya
 - b. Tidak

Sebutkan 2 bukti yang menunjukkan peningkatan sikap terkait Integritas Kepemimpinan Bapak/Ibu? (jika jawaban soal sebelumnya Tidak, cukup diisi Tidak Ada)

3. Apakah setelah mengikuti pelatihan, Bapak/ Ibu mengalami peningkatan kompetensi terkait Organisasi Adaptif?
- Ya
 - Tidak

Sebutkan 2 bukti yang menunjukkan peningkatan sikap terkait Organisasi Adaptif Bapak/ Ibu? (jika jawaban soal sebelumnya Tidak, cukup diisi Tidak Ada)

4. Apakah setelah mengikuti pelatihan, Bapak/ Ibu mengalami peningkatan sikap Kepemimpinan Kewirausahaan?
- Ya
 - Tidak

Sebutkan 2 bukti yang menunjukkan peningkatan sikap Kepemimpinan Kewirausahaan Bapak/ Ibu? (jika jawaban soal sebelumnya Tidak, cukup diisi Tidak Ada)

5. Apakah setelah mengikuti pelatihan, Bapak/ Ibu mengalami peningkatan kompetensi terkait Organisasi Pembelajaran?
- Ya
 - Tidak

Sebutkan 2 bukti yang menunjukkan peningkatan kompetensi terkait Organisasi Pembelajaran Bapak/ Ibu? (jika jawaban soal sebelumnya Tidak, cukup diisi Tidak Ada)

6. Apakah setelah mengikuti pelatihan, Bapak/ Ibu mengalami peningkatan kompetensi Dialog Strategis?
- a. Ya
 - b. Tidak

Sebutkan 2 bukti yang menunjukkan peningkatan kompetensi Dialog Strategis Bapak/ Ibu? (jika jawaban soal sebelumnya Tidak, cukup diisi Tidak Ada)

7. Apakah setelah mengikuti pelatihan, Bapak/ Ibu mengalami peningkatan kompetensi dalam menganalisis Isu Strategis?
- a. Ya
 - b. Tidak

Sebutkan 2 bukti yang menunjukkan peningkatan kompetensi dalam menganalisis Isu Strategis Bapak/Ibu? (jika jawaban soal sebelumnya Tidak, cukup diisi Tidak Ada)

8. Apakah setelah mengikuti pelatihan, Bapak/ Ibu mengalami peningkatan kompetensi dalam Marketing Sektor Publik?
- a. Ya
 - b. Tidak

Sebutkan 2 bukti yang menunjukkan peningkatan kompetensi dalam Marketing Sektor Publik Bapak/Ibu? (jika jawaban soal sebelumnya Tidak, cukup diisi Tidak Ada)

~~ Terima Kasih ~~

INSTRUMEN EVALUASI PASCA PELATIHAN

Assalamualaikum wr., wb.

Bapak/Ibu yang saya hormati, Instrumen Evaluasi Pasca Pelatihan dengan Pola Paperless ini merupakan instrumen penilaian yang digunakan untuk melihat efektifitas pelaksanaan pelatihan yang telah dilakukan oleh Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puslatbang PKASN).

Instrumen evaluasi ini terdiri dari dua komponen utama. *Pertama*, terkait dengan identitas responden sebagai alumni pelatihan di Puslatbang PKASN LAN. *Kedua*, merupakan pertanyaan terbuka dan tertutup, terkait dengan kurikulum pelatihan dan proyek perubahan yang diimplementasikan oleh para alumni pelatihan, terutama untuk mengetahui kendala/hambatan yang dihadapi serta strategi dalam mengatasi kendala/hambatan tersebut.

Hasil evaluasi ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dalam penyempurnaan penyelenggaraan pelatihan. Berkaitan dengan hal tersebut, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi instrumen evaluasi pasca pelatihan ini.

Wassalamualaikum wr., wb.

BAGIAN PERTAMA

Identitas Responden

Nama Lengkap : _____
Jabatan saat mengikuti pelatihan : _____
Instansi saat mengikuti pelatihan : _____
Jabatan saat ini : _____
Instansi saat ini : _____
Tahun lulus pelatihan : _____
Angkatan pelatihan : _____

BAGIAN KEDUA

1. Bagaimana perkembangan Proyek Perubahan Bapak/Ibu?
 - a. Berlanjut
 - b. Tidak Berlanjut

Jelaskan perkembangan Proyek Perubahan Bapak/Ibu!

Kendala utama apa yang menghambat Bapak/Ibu dalam merealisasikan proyek perubahan? Bagaimana strategi menghadapinya?

2. Apakah setelah mengikuti pelatihan, Bapak/ Ibu mengalami peningkatan perilaku kerja dengan beretika dan berintegritas sesuai kepemimpinan Pancasila?
 - a. Ya
 - b. Tidak

Sebutkan 2 bukti yang menunjukkan peningkatan sikap wawasan kebangsaan Bapak/Ibu? (jika jawaban soal sebelumnya Tidak, cukup diisi Tidak Ada)

3. Apakah setelah mengikuti pelatihan, Bapak/ Ibu mengalami peningkatan perilaku kerja dengan menerapkan bela negara sesuai dengan kewenangan jabatannya?
- Ya
 - Tidak

Sebutkan 2 bukti yang menunjukkan peningkatan sikap Bela Negara Kepemimpinan Pancasila Bapak/Ibu? (jika jawaban soal sebelumnya Tidak, cukup diisi Tidak Ada)

4. Apakah setelah mengikuti pelatihan, Bapak/ Ibu mengalami peningkatan perilaku kerja dengan melakukan Diagnosa Organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari?
- Ya
 - Tidak

Sebutkan 2 bukti yang menunjukkan peningkatan sikap dalam melaksanakan Diagnosa Organisasi yang dilaksanakan Bapak/ Ibu? (jika jawaban soal sebelumnya Tidak, cukup diisi Tidak Ada)

5. Apakah setelah mengikuti pelatihan, Bapak/ Ibu mengalami peningkatan perilaku kerja dengan Berpikir Kreatif dalam Inovasi Pelayanan di tempat kerja?
- Ya
 - Tidak

Sebutkan 2 bukti yang menunjukkan peningkatan sikap Berpikir Kreatif dalam Pelayanan yang dilaksanakan Bapak/ Ibu? (jika jawaban soal sebelumnya Tidak, cukup diisi Tidak Ada)

6. Apakah setelah mengikuti pelatihan, Bapak/ Ibu mengalami peningkatan perilaku kerja dengan membangun tim efektif dalam pelayanan publik?
- a. Ya
 - b. Tidak

Sebutkan 2 bukti yang menunjukkan peningkatan perilaku kerja dalam membangun tim efektif oleh Bapak/ Ibu? (jika jawaban soal sebelumnya Tidak, cukup diisi Tidak Ada)

7. Apakah setelah mengikuti pelatihan, Bapak/ Ibu mengalami peningkatan perilaku kerja dengan menerapkan kepemimpinan melayani dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari?
- a. Ya
 - b. Tidak

Sebutkan 2 bukti yang menunjukkan peningkatan sikap kepemimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari Bapak/Ibu? (jika jawaban soal sebelumnya Tidak, cukup diisi Tidak Ada)

8. Apakah setelah mengikuti pelatihan, Bapak/ Ibu mengalami peningkatan kompetensi dalam melakukan teknik komunikasi publik?
- Ya
 - Tidak

Sebutkan 2 bukti yang menunjukkan peningkatan kompetensi teknik komunikasi public yang telah dilaksanakan Bapak/ Ibu? (jika jawaban soal sebelumnya Tidak, cukup diisi Tidak Ada)

9. Apakah setelah mengikuti pelatihan, Bapak/ Ibu mengalami peningkatan kompetensi dalam perencanaan kegiatan pelayanan publik?
- Ya
 - Tidak

Sebutkan 2 bukti yang menunjukkan peningkatan kompetensi perencanaan kegiatan pelayanan public yang telah dilaksanakan Bapak/Ibu? (jika jawaban soal sebelumnya Tidak, cukup diisi Tidak Ada)

10. Apakah setelah mengikuti pelatihan, Bapak/ Ibu mengalami peningkatan kompetensi dalam menyusun Rencana Kerja dan Anggaran pelayanan publik?
- Ya
 - Tidak

Sebutkan 2 bukti yang menunjukkan peningkatan kompetensi dalam menyusun Rencana Kerja dan Anggaran yang telah dilaksanakan Bapak/Ibu? (jika jawaban soal sebelumnya Tidak, cukup diisi Tidak Ada)

11. Apakah setelah mengikuti pelatihan, Bapak/ Ibu mengalami peningkatan kompetensi dalam mempraktekan pelayanan public digital?

- a. Ya
- b. Tidak

Sebutkan 2 bukti yang menunjukkan peningkatan kompetensi pelayanan public digital yang telah dilaksanakan Bapak/Ibu? (jika jawaban soal sebelumnya Tidak, cukup diisi Tidak Ada)

12. Apakah setelah mengikuti pelatihan, Bapak/ Ibu mengalami peningkatan kompetensi dalam menerapkan Manajemen Mutu?

- a. Ya
- b. Tidak

Sebutkan 2 bukti yang menunjukkan peningkatan kompetensi dalam menerapkan manajemen mutu yang telah dilaksanakan Bapak/Ibu? (jika jawaban soal sebelumnya Tidak, cukup diisi Tidak Ada)

13. Apakah setelah mengikuti pelatihan, Bapak/ Ibu mengalami peningkatan kompetensi dalam menerapkan Manajemen Pengawasan?

- a. Ya
- b. Tidak

Sebutkan 2 bukti yang menunjukkan peningkatan kompetensi dalam menerapkan manajemen pengawasan yang telah dilaksanakan Bapak/Ibu? (jika jawaban soal sebelumnya Tidak, cukup diisi Tidak Ada)

14. Apakah setelah mengikuti pelatihan, Bapak/ Ibu mengalami peningkatan kompetensi dalam Pengendalian Pelaksanaan Kegiatan?

- a. Ya
- b. Tidak

Sebutkan 2 bukti yang menunjukkan peningkatan kompetensi dalam Pengendalian Pelaksanaan Kegiatan yang telah dilaksanakan Bapak/Ibu? (jika jawaban soal sebelumnya Tidak, cukup diisi Tidak Ada)

~~ Terima Kasih ~~

INSTRUMEN EVALUASI PASCA PELATIHAN LATSAR CPNS

Assalamualaikum wr., wb.

Bapak/Ibu yang saya hormati, Instrumen Evaluasi Pasca Pelatihan dengan Pola Paperless ini merupakan instrumen penilaian yang digunakan untuk melihat efektifitas pelaksanaan pelatihan yang telah dilakukan oleh Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puslatbang PKASN).

Instrumen evaluasi ini terdiri dari dua komponen utama. *Pertama*, terkait dengan identitas responden sebagai alumni pelatihan di Puslatbang PKASN LAN. *Kedua*, merupakan pertanyaan tertutup, terkait dengan perubahan perilaku dari alumni pelatihan.

Hasil evaluasi ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dalam penyempurnaan penyelenggaraan pelatihan. Berkaitan dengan hal tersebut, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi instrumen evaluasi pasca pelatihan ini.

Wassalamualaikum wr., wb.

BAGIAN PERTAMA

Identitas Responden

Nama Lengkap : _____
Jabatan : _____
Instansi : _____
Tahun lulus pelatihan : _____
Angkatan pelatihan : _____

BAGIAN KEDUA

PERTANYAAN UMUM

1. Apakah setelah mengikuti Pelatihan Dasar CPNS, Bapak/Ibu mengalami perubahan/peningkatan sikap perilaku berdasarkan nilai-nilai Dasar PNS (Bela Negara, Nilai-nilai Dasar PNS (ANEKA) dan Kompetensi Teknis?
 - a. Ya
 - b. Tidak

(Jika Ya, lanjut pada pertanyaan selanjutnya)

Pertanyaan Khusus

Agenda 1: Sikap Prilaku Bela Negara

1. Wawasan Kebangsaan;

Pertanyaan:

- Apakah setelah mengikuti Pelatihan Dasar CPNS, Bapak/ Ibu mengalami peningkatan sikap terkait wawasan kebangsaan?
Ya
Tidak
- Jika iya, sebutkan bukti yang menunjukkan peningkatan sikap wawasan kebangsaan Bapak/ Ibu?

2. Kesiapsiagaan Bela Negara

Pertanyaan:

- Apakah setelah mengikuti Pelatihan Dasar CPNS, Bapak/ Ibu mengalami peningkatan sikap terkait kesiapsiagaan bela negara?
Ya
Tidak

- Jika iya, sebutkan bukti yang menunjukkan peningkatan sikap kesiapsiagaan bela negara Bapak/ Ibu?

Agenda 2: Nilai-nilai Dasar PNS

3. Akuntabilitas;

Pertanyaan:

- Apakah setelah mengikuti Pelatihan Dasar CPNS, Bapak/ Ibu mengalami peningkatan nilai akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas sehari-hari?
Ya
Tidak
- Jika iya, sebutkan bukti yang menunjukkan peningkatan nilai akuntabilitas Bapak/ Ibu?

4. Nasionalisme;

Pertanyaan:

- Apakah setelah mengikuti Pelatihan Dasar CPNS, Bapak/ Ibu mengalami peningkatan nilai nasionalisme dalam pelaksanaan tugas sehari-hari?
Ya
Tidak
- Jika iya, sebutkan bukti yang menunjukkan peningkatan nilai nasionalisme Bapak/ Ibu?

5. Etika Publik;

Pertanyaan:

- Apakah setelah mengikuti Pelatihan Dasar CPNS, Bapak/ Ibu mengalami peningkatan nilai Etika Publik dalam pelaksanaan tugas sehari-hari?
Ya
Tidak
- Jika iya, sebutkan bukti yang menunjukkan peningkatan nilai Etika Publik Bapak/ Ibu?

6. Komitmen Mutu;

Pertanyaan:

- Apakah setelah mengikuti Pelatihan Dasar CPNS, Bapak/ Ibu mengalami peningkatan nilai Komitmen Mutu dalam pelaksanaan tugas sehari-hari?

Ya

Tidak

- Jika iya, sebutkan bukti yang menunjukkan peningkatan nilai Komitmen Mutu Bapak/ Ibu?

7. Anti Korupsi

Pertanyaan:

- Apakah setelah mengikuti Pelatihan Dasar CPNS, Bapak/ Ibu mengalami peningkatan nilai Anti Korupsi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari?

Ya

Tidak

- Jika iya, sebutkan bukti yang menunjukkan peningkatan nilai Anti Korupsi Bapak/ Ibu?

Kompetensi Teknis

8. Kompetensi Teknis

Pertanyaan

- Apakah setelah mengikuti Pelatihan Dasar CPNS, Bapak/ Ibu mengalami peningkatan kompetensi teknis dalam pelaksanaan tugas sehari-hari?

Ya

Tidak

- Jika iya, sebutkan bukti yang menunjukkan peningkatan kompetensi teknis Bapak/ Ibu?

**INSTRUMEN EVALUASI PASCA PELATIHAN
TEKNIS SOSIAL KULTURAL
MANAGEMENT OF TRAINING (MOT)**

Assalamualaikum wr., wb.

Bapak/Ibu yang saya hormati, Instrumen Evaluasi Pasca Pelatihan dengan Pola Paperless ini merupakan instrumen penilaian yang digunakan untuk melihat efektifitas pelaksanaan pelatihan yang telah dilakukan oleh Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puslatbang PKASN).

Instrumen evaluasi ini terdiri dari dua komponen utama. *Pertama*, terkait dengan identitas responden sebagai alumni pelatihan di Puslatbang PKASN LAN. *Kedua*, merupakan pertanyaan tertutup dan terbuka, terkait dengan perubahan perilaku dari alumni pelatihan.

Hasil evaluasi ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dalam penyempurnaan penyelenggaraan pelatihan. Berkaitan dengan hal tersebut, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi instrumen evaluasi pasca pelatihan ini.

Wassalamualaikum wr., wb.

BAGIAN PERTAMA

Identitas Responden

Nama Lengkap : _____
Jabatan : _____
Instansi : _____
Nama Pelatihan : _____
Tahun lulus pelatihan : _____

BAGIAN KEDUA

PERTANYAAN UMUM

1. Apakah setelah mengikuti Pelatihan MOT, Bapak/Ibu mengalami peningkatan kemampuan diri dalam melakukan penerapan Organisasi yang Berkinerja Tinggi (OBT)?
 - a. Ya
 - b. Tidak

Berikanlah bukti atau penjelasan atas jawaban yang diberikan!

2. Apakah setelah mengikuti Pelatihan MOT, Bapak/Ibu mengalami kemampuan diri dalam memanfaatkan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK)?
 - a. Ya
 - b. Tidak

Berikanlah bukti atau penjelasan atas jawaban yang diberikan!

3. Apakah setelah mengikuti Pelatihan MOT, Bapak/Ibu mengalami peningkatan kemampuan diri dalam melakukan Perancangan Program Pelatihan sesuai Kebutuhan Instansi?
 - a. Ya
 - b. Tidak

Berikanlah bukti atau penjelasan atas jawaban yang diberikan!

4. Apakah setelah mengikuti Pelatihan MOT, Bapak/Ibu mengalami peningkatan kemampuan diri dalam melakukan Pengelolaan Lembaga Pelatihan?
 - a. Ya
 - b. Tidak

Berikanlah bukti atau penjelasan atas jawaban yang diberikan!

5. Apakah setelah mengikuti Pelatihan MOT, Bapak/Ibu mengalami peningkatan kemampuan diri dalam melakukan Penyelenggaraan Program Pelatihan?
 - a. Ya
 - b. Tidak

Berikanlah bukti atau penjelasan atas jawaban yang diberikan!

6. Apakah setelah mengikuti Pelatihan MOT, Bapak/Ibu mengalami peningkatan kemampuan diri dalam melakukan Evaluasi Program Pelatihan?
 - a. Ya
 - b. Tidak

Berikanlah bukti atau penjelasan atas jawaban yang diberikan!