



Laporan Kinerja Tahun 2022

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



Daftar Isi

I Pendahuluan

- 2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi
- 7 Mandat dan Peran Strategis
- 9 Sistematika Laporan

II Perencanaan Kinerja

- 10 Ikhtisar Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN
- 14 Hubungan Kinerja

III Akuntabilitas Kinerja

- 21 Capaian Kinerja
- 102 Kontribusi Capaian Puslatbang PKASN terhadap Capaian Output Program, Sasaran Program, dan Sasaran Strategis LAN
- 106 Kinerja Anggaran

IV Penutup

Lampiran

Daftar Gambar

No.	Hal	Nama
1.1.	3	Struktur Organisasi Puslatbang PKASN Berdasarkan Peraturan LAN Nomor 8 Tahun 2020
1.2.	4	Struktur Organisasi Balai Layanan Pemetaan Kompetensi Berdasarkan Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2020
3.1.	35	Kegiatan Diskusi Kajian
3.2.	36	Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN dari Tahun 2019 – 2022 Pada Web Puslatbang PKASN Sumber: bandung.lan.go.id
3.3.	37	Statistik Kunjungan dan Unduhan Hasil Kajian Pada Web Puslatbang PKASN
3.4.	38	Kajian 2021 telah Disitasi Artikel pada Jurnal Wacana Kinerja 2022
3.5.	38	Kajian 2022 telah Disitasi Artikel pada Jurnal Wacana Kinerja 2022
3.6.	39	Kajian 2020 telah Disitasi Artikel pada Jurnal Wacana Kinerja 2021
3.7.	41	Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2022 dan 2021 pada Media Online Tingkat Nasional
3.8.	42	Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2020, dan 2019 pada Media Online Tingkat Nasional
3.9.	43	Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2022 dan 2021, Pada Media Online Tingkat Lokal
3.10.	44	Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2020 dan 2019 Pada Media Online Tingkat Lokal
3.11.	45	Penyerahan Laporan Hasil Kajian Tahun 2022 kepada Stakeholders
3.12.	46	Surat Pernyataan Penerimaan dan Pemanfaatan Dokumen Laporan Hasil Kajian Tahun 2022
3.13.	46	Surat Pernyataan Penerimaan dan Pemanfaatan Dokumen Laporan Hasil Kajian Tahun 2021
3.14.	46	Surat Pernyataan Penerimaan dan Pemanfaatan Dokumen Laporan Hasil Kajian Tahun 2020
3.15.	48	Judul Karya Tulis Ilmiah yang Diterbitkan Jurnal Wacana Kinerja tahun 2022
3.16.	69	Komposisi Peserta Latsar CPNS Tahun 2022 Berdasarkan Jenis Kelamin
3.17.	74	Data Jumlah Peserta Penilaian Kompetensi dan Potensi Tahun 2018 - 2022
3.18.	80	Kategori Nilai Evaluasi Kinerja sesuai Permenpan RB Nomor 12/2015

Daftar Tabel

No	Hal	Nama
1.1.	6	Pegawai Puslatbang PKASN LAN yang Sedang/Telah Menempuh Studi Pada Jenjang S-2 & S-3 pada Tahun 2022
1.2.	7	Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Jabatan di Puslatbang PKASN LAN
1.3.	8	Agenda Pembangunan Nasional yang Didukung Lembaga Administrasi Negara
2.1.	11	Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN LAN Tahun 2022 beserta Perubahannya
2.2.	13	Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN LAN Tahun 2022
2.3.	15	Keterkaitan Kinerja Puslatbang PKASN LAN hingga Kinerja LAN berdasarkan Peraturan Kepala LAN No 15 Tahun 2022
2.4.	18	Hubungan Informasi Kinerja Puslatbang PKASN LAN dengan Unit Di Bawahnya
3.1.	20	Pengukuran Kinerja Puslatbang PKASN LAN Tahun 2022
3.2.	22	Perbandingan Realisasi Indikator Kinerja Tahun 2018 – 2022
3.3.	23	Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Tahun 2018 – 2022 (dalam
3.4.	25	Matriks Perencanaan Kinerja Puslatbang PKASN LAN Periode 2020-2024
3.5.	27	Perbandingan Capaian Kinerja Puslatbang PKASN dan Puslatbang KMP Tahun 2022
3.6.	29	Rencana Kinerja Pulatbang PKASN tahun 2023
3.7.	30	Aspek Kemanfaatan Kajian, Nilai, dan Indikator Pengukurannya
3.8.	31	Pengukuran Nilai Kemanfaatan Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2019, 2020, 2021, dan 2022
3.9.	33	Capaian Kinerja IK : Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN
3.10.	34	Diskusi/ Diseminasi Hasil Kajian Tingkat Instansional, Nasional, dan Internasional Tahun 2019 – 2022
3.11.	40	Publikasi Hasil Kajian di Media Massa Cetak/Elektronik Tingkat Lokal/ Nasional/Internasional
3.12.	45	Hasil kajian sebagai bahan penyusunan kebijakan oleh stakeholders dari Tahun 2019 - 2022
3.13.	48	Capaian Kinerja IK : Kualifikasi Jurnal yang Diterbitkan
3.14.	53	Capaian Kinerja IK : Persentase Proyek Perubahan (untuk PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) Alumni Pelatihan Struktural Kepemimpinan yang Berlanjut
3.15.	54	Nilai Rata-rata Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan Tahun 2022
3.16.	54	Capaian Kinerja IK: Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan
3.17.	55	Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan di Puslatbang PKASN LAN Tahun 2022

3.18.	56	Komposisi Peserta Pelatihan Kepemimpinan Tahun 2022 Berdasarkan Jenis Kelamin
3.19.	56	Jumlah Instansi Pengirim untuk Kepesertaan Pelatihan Kepemimpinan Tahun 2022
3.20.	57	Peserta Pelatihan Kepemimpinan Tahun 2022 berdasarkan Kelompok Instansi Pengirim
3.21.	58	Kriteria Kelulusan Peserta Pelatihan Kepemimpinan pada Tahun 2022
3.22.	58	Kriteria Kelulusan Peserta Pelatihan Kepemimpinan pada Tahun 2022
3.23.	61	Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan Teknis dan Sosial Kultural di Puslatbang PKASN Tahun 2022
3.24.	62	Capaian kinerja IK : Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan
3.25.	63	Penyelenggaraan Pelatihan Teknis di Puslatbang PKASN LAN Tahun 2022
3.26.	63	Peserta Pelatihan Teknis dan Sosial Kultural Tahun 2022 berdasarkan Kelompok Instansi Pengirim
3.27.	64	Perbandingan Persentase Kelulusan Peserta Pelatihan Teknis, dan Sosial Kultural Tahun 2017-2022
3.28.	66	Capaian Kinerja IK : Persentase Peserta Pelatihan Dasar CPNS yang Mengalami Peningkatan Perilaku sesuai Sasaran Pelatihan
3.29.	67	Nilai Rata-rata Evaluasi Penyelenggaraan Latsar CPNS
3.30.	68	Capaian kinerja IK 4.2. Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan
3.31.	69	Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2022
3.32.	70	Kriteria Kelulusan Peserta Latsar CPNS pada Tahun 2022
3.33.	70	Capaian Nilai Tertinggi, Terendah dan Rata-Rata pada Latsar CPNS Pada Tahun 2022
3.34.	71	Capaian Kinerja IK : Persentase Hasil Pemetaan Kompetensi dan Potensi yang dimanfaatkan Stakeholders
3.35.	72	Penilaian Kompetensi Seleksi
3.36.	72	Penilaian Kompetensi Pemetaan
3.37.	73	Penilaian Potensi
3.38.	75	Perbandingan aspek dari kegiatan Pemetaan Kompetensi dari Tahun ke Tahun
3.39.	79	Bobot Komponen Yang Dinilai dalam Evaluasi kinerja pada tingkat Kementerian/Lembaga
3.40.	80	Bobot Komponen Yang Dinilai dalam Evaluasi kinerja pada tingkat Unit Kerja
3.41.	81	Hasil Evaluasi Pada Perencanaan Kinerja
3.42.	81	Hasil evaluasi pada pengukuran kinerja
3.43.	82	Hasil evaluasi Pada Pelaporan Kinerja
3.44.	84	Capaian Kinerja IK : Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)
3.45.	84	Perbandingan Realisasi Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi) Tahun 2018-2022

3.46.	85	Capaian Kinerja IK : Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran
3.47.	85	Perbandingan Realisasi Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran Tahun 2018-2022
3.48.	86	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Puslatbang PKASN LAN Tahun 2022
3.49.	89	Capaian Kinerja IK : Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun
3.50.	89	Perbandingan Realisasi Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun Tahun 2018-2022
3.51.	90	Pemenuhan Jam Wajib Pengembangan Pegawai minimal 20 JP/tahun Pegawai Puslatbang PKASN Tahun 2022
3.52.	93	Capaian Kinerja IK : Indeks Kualitas Sarana dan Prasarana yang Modern
3.53.	95	Capaian Kinerja IK : Indeks Kualitas Sarana dan Prasarana yang Modern
3.54.	95	Capaian Kinerja IK : Nilai Pengawasan Internal Kearsipan LAN
3.55.	96	Perbandingan Realisasi IK : Nilai pengawasan internal kearsipan LAN Tahun 2018-2022
3.56.	96	Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Kearsipan (UK) II Puslatbang PKASN
3.57.	97	Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Pengolah (UP) Bagian Umum
3.58.	97	Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Pengolah (UP) Poksi Latbang
3.59.	98	Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Pengolah (UP) Poksi Kajian
3.60.	98	Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Pengolah (UP) BLPK
3.61.	100	Tingkat Efisiensi Kinerja
3.62.	103	Kontribusi Capaian Kinerja Puslatbang PKASN terhadap Output Program, Sasaran Program dan Sasaran Strategis LAN
3.63.	107	Kontribusi Capaian Kinerja Puslatbang PKASN terhadap Output Program, Sasaran Program dan Sasaran Strategis LAN
3.64.	108	Konsistensi Penyerapan Anggaran terhadap Perencanaan Tahun 2022
3.65.	109	Capaian Rincian Output (RO) Puslatbang PKASN LAN Tahun 2022
3.66.	111	Efisiensi dan Nilai Efisiensi per Volume Output Kegiatan Puslatbang PKASN LAN Tahun 2022
3.67.	115	Nilai Kinerja Anggaran Aspek Manfaat dan Implementasi Puslatbang PKASN LAN Tahun 2022
3.68.	116	Capaian Kinerja Keuangan per-Rincian Output Tahun 2022
3.69.	117	Capaian Realisasi Anggaran per-Sasaran Kegiatan 2022

Daftar Grafik

No	Hal	Nama
1.1.	5	Sebaran Pegawai Berdasarkan Unit Kerja
1.2.	5	Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Puslatbang PKASN LAN
3.1.	69	Sebaran Peserta Latsar CPNS Tahun 2022 Berdasarkan Asal Instansi
3.2.	77	Capaian Kinerja IK : Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
3.3.	78	Perbandingan Realisasi Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2019 – 2022
3.4.	116	Capaian Kinerja Keuangan per-Program Tahun 2022

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke khadirat Allah SWT karena atas berkah dan rahmat-Nya kami dapat menyelesaikan Laporan Kinerja Puslatbang PKASN Tahun 2022. Penyusunan laporan ini berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, dan dimaksudkan sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan program dan kegiatan pada tahun 2022.

Pada kesempatan ini, kami sampaikan terima kasih kepada Pimpinan LAN, Bapak Dr. Adi Suryanto, M.Si., Ibu Dra. Reni Suzana, MPPM., selaku Sestama LAN, dan seluruh jajaran Pimpinan LAN yang senantiasa memberikan arahan dan bimbingannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan kami.

Kami juga ucapkan terima kasih kepada seluruh jajaran manajemen di Puslatbang PKASN, seluruh pegawai, dan tim penyusun laporan yang telah berupaya memberikan kontribusinya untuk penyelesaian laporan ini.

Tersusunnya Laporan Kinerja ini merupakan hasil kerja semua pihak yang turut serta berkontribusi dalam pelaksanaan program dan kegiatan dalam upaya mendukung pencapaian kinerja Puslatbang PKASN. Laporan ini diharapkan bisa menggambarkan kinerja Puslatbang PKASN secara utuh dan bisa menjadi dasar untuk peningkatan kinerja ke depannya.

Sumedang, Januari 2023
Kepala Puslatbang PKASN

Riyadi



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 2022 Puslatbang PKASN menyusun Laporan Kinerja Tahun 2022. Kinerja Puslatbang PKASN pada tahun 2022, 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 2022. 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 2022 dapat dilihat dari tabel berikut:

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Sasaran Kegiatan 1: Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2,42	2,42	100%
	Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Terakreditasi	Jurnal Terakreditasi	100%

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Sasaran Kegiatan 2: Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	97,66	94,76	97,03%
	Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	90	87,6	97,33%
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	96,6	92,4	95,70%
Sasaran Kegiatan 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	93	90,41	97,22%
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	88,81	91,13	102,61%
Sasaran Kegiatan 4: Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase peserta Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	96	93,27	97,16%
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	94,9	91,92	96,86%
Sasaran Kegiatan 5: Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholders	100	100	100%
Sasaran Kegiatan 6: Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	77,87	77,53	99,56%
	Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran	86,26	87,74	101,72%
	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	98,63	97,54	98,89%
Sasaran kegiatan 7: Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun	100	100	100%
	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	69,46	70,25	101,14%
Sasaran Kegiatan 8: Penguatan kebijakan kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	97,5	96,27	98,74%

Dari 16 IK sebanyak 7 IK memenuhi (dan melebihi) target yang ditetapkan dengan capaian tertinggi pada IK “Indeks kepuasan pelatihan teknis, dan sosial kultural” yang diukur dari kegiatan pelatihan tahun 2022.

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							
No.	Aspek Implementasi	Nilai	Bobot	Nilai Akhir			
1	Penyerapan Anggaran	99.36%	9.70%	9.64%			
2	Konsistensi Penyerapan Anggaran terhadap Perencanaan	99.85%	18.20%	18.17%			
3	Capaian Rincian Output (CRO)	100.00%	43.50%	43.50%			
4	Nilai Efisiensi	57,46%	28,60%	16,43%			
Nilai Kinerja Atas Aspek Implementasi					87,74%	33,30%	29,21%
Nilai Kinerja Atas Aspek Manfaat					99,54%	66,70%	66,40%
Nilai Kinerja Anggaran Aspek Manfaat dan Implementasi							95,61%

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa capaian nilai kinerja anggaran Puslatbang PKASN atas aspek implementasi dan manfaat adalah **95,61%** atau masuk dalam kategori **Sangat Baik**. Dengan capaian ini, Puslatbang PKASN terus berkomitmen untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Bab I

Pendahuluan

- Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi
- Mandat dan Peran Strategis
- Sistematika Laporan

BAB I

PENDAHULUAN

Covid-19 yang telah 3 (tiga) Tahun menyerang Indonesia memang tidak dipungkiri telah mengubah kehidupan di segala sektor, tak terkecuali pemerintah. Di masa pandemi ini setiap instansi pemerintah tetap diwajibkan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai bentuk pertanggungjawaban dari pengguna anggaran terhadap masyarakat atau pengguna layanan.

Laporan kinerja sendiri disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi yang telah diemban kepada setiap instansi pemerintah yaitu atas penggunaan seluruh sumber daya meliputi sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta anggaran. Karenanya rangkaian cerita suatu instansi dari awal hingga berakhirnya tahun anggaran akan diuraikan dalam Laporan Kinerja.

Pada tahun 2022 ini, Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Lembaga Administrasi Negara mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp. 20.217.341.000,- untuk mewujudkan Pengkajian Kebijakan dan Pengembangan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil, Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara, Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan, Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan SDM dan Umum, dan Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data dan Sistem Informasi. Hal tersebut merupakan upaya pencapaian Sasaran Strategis yang dilaksanakan melalui 2 program di Puslatbang PKASN LAN.

Di akhir tahun anggaran, Puslatbang PKASN LAN memiliki kewajiban dalam menyusun Laporan Kinerja Tahun 2022 dan menyerahkan ke Lembaga Administrasi Negara secara berjenjang yang kemudian dilakukan kompilasi untuk menjadi 1 (satu) Laporan Kinerja Lembaga Administrasi Negara secara utuh. Penyampaian ke kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) selambat-lambatnya dua bulan setelah berakhirnya tahun anggaran. Adapun sesuai dengan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah berisi ikhtisar pencapaian sasaran strategis sebagaimana telah ditetapkan di dalam Perjanjian Kinerja.

Dalam pencapaian sasaran tersebut dijelaskan terkait visi, misi, dan tujuan Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Lembaga Administrasi Negara sebagai satuan kerja. Laporan kinerja satuan kerja ini juga menjelaskan capaian kinerja tahun berjalan, perbandingan kinerja antara capaian kinerja tahun berjalan dengan tahun sebelumnya, perbandingan antara capaian kinerja tahun berjalan dengan target kinerja lima tahunan, serta analisis tentang penyebab keberhasilan dan kegagalan programnya.

Dalam mewujudkan pencapaian sasaran tersebutnya tidak mudah, mengingat kebijakan, program, dan kegiatan yang disusun harus mampu menjawab permasalahan mendasar penguatan stabilitas polhukhankam dan transformasi pelayanan publik. Berbagai upaya telah dilakukan oleh Puslatbang PKASN LAN untuk mencapai sasaran strategis dalam rangka mendukung visi pembangunan nasional, yang dijelaskan dalam laporan kinerja ini.

1.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 79 Tahun 2018 tentang Lembaga Administrasi Negara, di lingkungan LAN dapat dibentuk Pusat sebagai unsur pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi LAN. Pusat ini dipimpin oleh Kepala Pusat, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala LAN melalui Sekretaris Utama.

Sebagai tindak lanjut Peraturan Presiden Nomor 79 Tahun 2018 dan dalam rangka mengatur tugas dan fungsi pada masing-masing unit organisasi di lingkungan LAN, telah ditetapkan Peraturan LAN Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara dan Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pemetaan Kompetensi. Sesuai dengan Peraturan tersebut Puslatbang PKASN LAN sebagai unsur pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi LAN mempunyai tugas melaksanakan pelatihan dan pengembangan ASN, serta pengkajian di bidang pemetaan kompetensi dan kapasitas ASN.

Dalam melaksanakan tugas diatas, Puslatbang PKASN LAN menyelenggarakan fungsi:

1. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan ASN;
2. Pelaksanaan pengkajian dan inovasi pengembangan sistem dan instrumen di bidang pemetaan kompetensi dan kapasitas ASN; dan
3. Pelaksanaan urusan perencanaan, anggaran, sumber daya manusia, dan kerumahtanggaan.

Dalam menjalankan tugas dan fungsi Puslatbang PKASN LAN, Kepala Puslatbang PKASN dibantu oleh :

1. 1 (satu) unit Eselon III yaitu Bagian Umum.
2. 2 (dua) Unit Non Eselon yang bertanggung jawab langsung kepada Kepala Puslatbang PKASN LAN yaitu kelompok fungsi kajian dan kelompok fungsi pelatihan dan pengembangan.
3. Kelompok Jabatan Fungsional yaitu Widyaiswara, Assessor, Analis Kebijakan.
4. 1 (satu) unit Pengelola Teknis yang setara eselon III/a yaitu Kepala Balai Layanan Pemetaan Kompetensi.

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



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

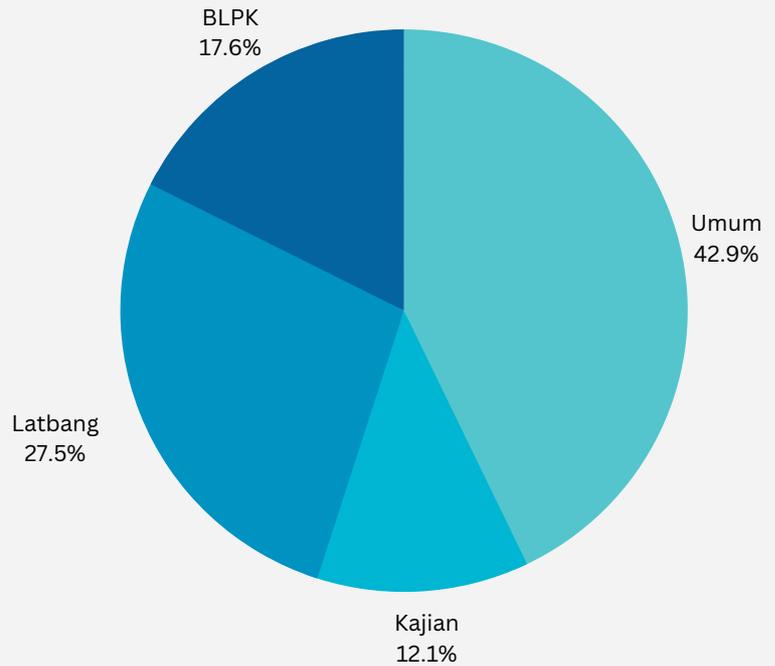


Dalam mencapai sasaran kegiatan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja, hal ini tentu tidak terlepas dari peran serta seluruh pegawai Puslatbang PKASN LAN selama Tahun 2022. Berikut adalah Informasi terkait pegawai Puslatbang PKASN LAN.

1.1.1. Komposisi Jumlah Pegawai

Jumlah Pegawai Puslatbang PKASN LAN per posisi 7 Desember 2022 adalah sejumlah 92 orang (43 orang perempuan, 49 orang laki-laki). Pada tahun 2022 terdapat penambahan SDM (CPNS) sebanyak 1 Orang Pegawai dan terdapat pegawai purnabakti (6 orang).

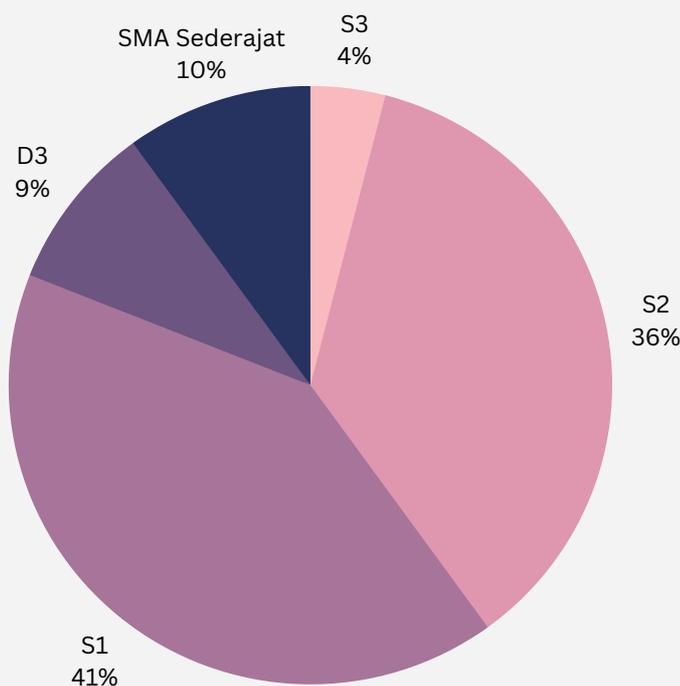
**Grafik 1.1.
Sebaran Pegawai
Berdasarkan Unit Kerja**



Berdasarkan tingkat pendidikannya pada tahun 2022, komposisi SDM di Puslatbang PKASN LAN memiliki kualifikasi yang tinggi karena mayoritas berpendidikan S-2, yang dalam hal ini mencapai 35.9% dari total pegawai.

Pengembangan pegawai di Puslatbang PKASN masih tetap konsisten dengan pemberian tugas belajar mandiri maupun tugas belajar untuk ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Tahun 2022 penambahan dari segi tingkat pendidikan baik yang sudah lulus atau masih dalam proses yakni tercatat ada 1 Orang S-3, 4 Orang S-2 dan 1 Orang S-1.

**Grafik 1.2.
Komposisi Pegawai
Berdasarkan Tingkat
Pendidikan di Puslatbang
PKASN LAN**



Tabel 1.1.
Pegawai Puslatbang PKASN LAN yang Sedang/Telah Menempuh Studi
Pada Jenjang S-2 & S-3 pada Tahun 2022

No.	Nama	Jenjang / PT	Keterangan
1	Pupung Puad Hasan, SE., M.Ec.Dev	S-3/Universitas Pendidikan Indonesia	Sedang Menempuh Studi
2	Muhammad Afif Muttaqin, S.Sos.	S-2/Politeknik STIA Bandung	Sedang Menempuh Studi
3	Toni Syarif, S.Pd.	S-2/IKOPIN	Sedang Menempuh Studi
4	Guruh Muamar Khadafi, SIP.	S-2/IKOPIN	Sedang Menempuh Studi
5	Dewi Ariani Hertina, S.Psi.	S-2/Universitas Indonesia	Sedang Menempuh Studi

Selain pendidikan yang sifatnya *degree*, untuk pemenuhan pengembangan pegawai minimal 20 JP Puslatbang PKASN LAN telah mengikutsertakan pegawainya dalam beberapa kegiatan *non degree* (pelatihan / workshop/ bimtek / konferensi/forum ilmiah dll).

Adapun pengembangan pegawai lainnya diwujudkan dalam pengiriman pegawai dalam berbagai diklat / workshop / bimtek/ forum ilmiah lainnya yang dapat menunjang kenaikan pangkat jabatan fungsional pegawai, memperluas wawasan dan meningkatkan skill pegawai.

Tabel 1.2.
Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Jabatan di Puslatbang PKASN LAN

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH	KETERANGAN
1	JPT Pratama/ Kepala	1	-
2	Administrator	2	-
3	Analisis Anggaran Ahli Muda	2	-
4	Analisis Kepegawaian Muda	2	-
5	Analisis Kepegawaian Pertama	2	-
6	Pranata Humas Madya	1	-
7	Pranata Humas Muda	1	-
8	Pranata Humas Pertama	1	-
9	Pustakawan Ahli Madya	1	-
10	Pustakawan Ahli Muda	1	-
11	Analisis Kebijakan Ahli Madya	2	-
12	Analisis Kebijakan Ahli Muda	3	-
13	Analisis Kebijakan Ahli Pertama	6	-
14	Widyaiswara Ahli Utama	4	-
15	Widyaiswara Ahli Madya	3	-
16	Widyaiswara Ahli Muda	9	-
17	Widyaiswara Ahli Pertama	3	-
18	Assessor SDM Aparatur Muda	5	-
19	Assessor SDM Aparatur Pertama	6	-
20	Perencana Ahli Pertama	1	-
21	Arsiparis Pelaksana Lanjutan	1	-
22	Dokter Ahli Pertama	1	-
23	Perawat Pelaksana Lanjutan	1	-
24	Pelaksana	33	-
JUMLAH		92	

1.2 Mandat dan Peran Strategis

Lembaga Administrasi Negara mempunyai peran strategis sebagai penyelenggara pengkajian Administrasi Negara, Inovasi dan Pembina Pengembangan Kompetensi (bangkom) ASN. Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Presiden selaku pemegang kekuasaan pemerintahan merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi, dan Manajemen ASN, mendelegasikan sebagian kuasanya kepada LAN. Sebagaimana diamanatkan pula dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, LAN memiliki mandat yang bersifat strategis di bidang Aparatur Sipil Negara, yaitu:

1. Berkaitan dengan kewenangan penelitian/kajian dan inovasi (sejak tahun 2021 fungsi ini dialihkan ke BRIN). Namun sebagai bahan telaahan, kebijakan LAN masih memberikan fasilitasi dan advokasi terkait dengan kajian dan inovasi.
2. Pengkajian kebijakan manajemen ASN,
3. Pembinaan, dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ASN

Selain itu, LAN memiliki peran strategis lain yang mendukung terwujudnya visi Presiden. Terdapat 7 (tujuh) Agenda Pembangunan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional yang dituangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020 – 2024 yaitu:

1. Memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas dan berkeadilan;
2. Mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan dan menjamin pemerataan;
3. Meningkatkan sumber daya manusia berkualitas dan berdaya saing;
4. Revolusi mental dan pembangunan kebudayaan;
5. Memperkuat infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar;
6. Membangun lingkungan hidup, meningkatkan ketahanan bencana dan perubahan iklim; dan
7. Memperkuat stabilitas polhukhankam dan transformasi pelayanan publik.

Sebagai wujud komitmen, Lembaga Administrasi Negara secara langsung berkontribusi pada agenda pembangunan “Memperkuat stabilitas polhukhankam dan transformasi pelayanan publik”. Perwujudan komitmen tersebut dilakukan oleh Lembaga Administrasi Negara dan Puslatbang PKASN sebagai satuan kerja yang menjadi unsur pendukung LAN.

Tabel 1.3.

Agenda Pembangunan Nasional yang Didukung Lembaga Administrasi Negara

Agenda Pembangunan	Amanat RPJMN – Peran LAN	Amanat RPJMN – Peran Puslatbang PKASN
Memperkuat stabilitas polhukhankam dan transformasi pelayanan publik	Menjadi institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan <i>World Class Government</i>	1. Terwujudnya pelatihan dan pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas 2. Terwujudnya tata kelola Puslatbang yang berkinerja tinggi 3. Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana Puslatbang PKASN yang modern

1.3 Sistematika Laporan

Sistematika penyajian Laporan Kinerja Puslatbang PKASN LAN Tahun 2022 adalah sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan

Pada bab ini disajikan penjelasan umum tentang tugas dan fungsi organisasi dan peran strategis Puslatbang PKASN LAN, penjabaran mandat dan peran strategis Puslatbang PKASN LAN sebagaimana tertuang dalam Nawa Cita dan RPJMN.

2. Bab II Perencanaan Kinerja

- a. Ikhtisar Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN, memuat daftar Indikator Kinerja (IK) yang diperjanjikan yang akan dilaporkan pencapaiannya
- b. Hubungan Kinerja, menyampaikan keterkaitan informasi kinerja Puslatbang PKASN dengan informasi kinerja LAN hingga individu pegawai.

3. Bab III Akuntabilitas Kinerja

- a. Capaian Kinerja (Target dan Realisasi IK, Analisis Capaian IK, Efisiensi Penggunaan Sumber Daya)
- b. Kontribusi capaian kinerja Puslatbang PKASN terhadap Capaian Output Program, Sasaran Program dan Sasaran Strategis LAN
- c. Kinerja Anggaran
- d. Upaya penguatan Akuntabilitas Kinerja

4. Bab IV Penutup

Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi, upaya perbaikan, inovasi dan rekomendasi yang telah ditindaklanjuti oleh Puslatbang PKASN untuk meningkatkan kinerja.

5. Lampiran

Berisi data-data lainnya yang diperlukan

Bab II

Perencanaan

Kinerja

- Ikhtisar Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN
- Hubungan Kinerja

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Ikhtisar Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN

Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN tahun 2022 disusun dengan mengacu kepada Perka LAN nomor 15 tahun 2022 tentang Indikator Kinerja Utama LAN tahun 2020-2024 serta mengikuti *cascading* kinerja dan penganggaran pada Matriks Kinerja dan Kerangka Pendanaan pada lampiran Renstra Puslatbang PKASN LAN tahun 2020-2024, terutama rumusan indikator kinerja. Mengingat dokumen Renstra Puslatbang PKASN tahun 2020-2024 disusun pada tahun 2020, sehingga terdapat beberapa data yang sudah tidak relevan dengan kondisi saat ini yaitu terkait target setiap IK pada dokumen Renstra tersebut. Untuk itu, maka pada tahun 2022 (sejalan dengan proses reuiu Renstra LAN 20202-2024 yang dilakukan di pertengahan tahun 2022) dilakukan reuiu terhadap dokumen Renstra Puslatbang PKASN terutama melakukan penyesuaian target Matriks Kinerja dan Kerangka Pendanaan untuk tahun 2020-2022 dan melakukan penyesuaian target dengan mempertimbangkan target pada tahun 2022 untuk tahun 2023 dan 2024. Hasil reuiu pada Matriks Kinerja dan Kerangka Pendanaan pada lampiran Renstra Puslatbang PKASN LAN tahun 2020-2024 terlampir.

Tahun 2022, disusun Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN LAN dengan mengikuti kebijakan LAN yaitu menentukan target dari setiap IK tahun 2022 mengikuti realisasi dari IK yang sama di tahun 2021. Perjanjian Kinerja yang disepakati dan ditandatangani oleh Kepala Puslatbang PKASN dan Kepala LAN pada Januari 2022 merupakan bentuk kesepakatan atas kinerja, indikator dan target yang harus diupayakan pencapaiannya di tahun 2022. Dilakukan 2 (dua) kali revisi pada Perjanjian Kinerja tersebut, revisi I pada Februari 2022 karena adanya pergantian pejabat Kepala Puslatbang PKASN dan revisi II pada November 2022 untuk penyesuaian target kinerja.

Kondisi yang menyebabkan terjadinya revisi target adalah adanya prediksi capaian realisasi di bawah target untuk beberapa IK terkait kegiatan poksi Latbang yang merupakan survey terhadap alumni pelatihan (kepemimpinan, teknis, fungsional dan sosial kultural dan pelatihan dasar CPNS) dimana pada tahun 2022 survey menggunakan instrumen baru yang berlaku untuk semua satker LAN sesuai dengan Keputusan Kepala LAN nomor 375/K.1/PDP.07/2022 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan, Keputusan Kepala LAN nomor 13 tahun 2022 tentang Pedoman Penyelenggaraan Latsar CPNS dan Peraturan Kepala LAN nomor 4 tahun 2021 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental untuk penguatan budaya birokrasi yang bersih, melayani dan responsif.

Perubahan Perjanjian Kinerja tersebut mengacu dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, yang diantaranya mengatur revisi perjanjian kinerja, di mana Perjanjian Kinerja dapat direvisi atau disesuaikan dalam hal terjadi kondisi sebagai berikut:

1. Terjadi pergantian atau mutasi pejabat;
2. Perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran (perubahan program, kegiatan dan alokasi anggaran); dan
3. Perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran.

Berikut ini adalah Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN tahun 2022 yang disusun dan ditetapkan pada awal tahun 2022 beserta perubahan yang dilakukan.

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN LAN Tahun 2022 beserta Perubahannya

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Awal	Target Revisi
1	Termanfaatnya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	1.1. Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2,42	2,42
		1.2. Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal nasional	Jurnal terakreditasi
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	97,66	97,66
		2.2. Persentase proyek perubahan (untuk PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	96,6	90
		2.3. Indeks kepuasan peserta pelatihan	96,6	96,60
3	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis,	3.1. Persentase peserta pelatihan teknis, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	100	93

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Awal	Target Revisi
		2.3. Indeks kepuasan peserta pelatihan	96,6	96,60
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	100	93
		3.2. Indeks kepuasan peserta pelatihan	88,81	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	98,28	96
		4.2. Indeks kepuasan peserta pelatihan	94,9	94,9
5	Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	5.1. Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan <i>stakeholders</i>	100	100
6	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	6.1. Nilai Evaluasi SAKIP	77,87	77,87
		6.2. Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	86,26	86,26
		6.3. Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	98,63	98,63
7	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	7.1. Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun	100	100
		7.2. Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	69,46	69,46
8	Penguatan Kebijakan Kelembagaan	8.1. Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	97,5	97,5

Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN LAN Tahun 2022 hasil revisi di atas menjadi acuan dalam melakukan pengukuran dan penyusunan Laporan Kinerja Puslatbang PKASN LAN tahun 2022. Adapun pengukuran terhadap kinerja Puslatbang PKASN tahun 2022 mengacu kepada Peraturan Kepala LAN Nomor 15 Tahun 2022 tentang Indikator Kinerja Utama Lembaga Administrasi Negara tahun 2022-2024, seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 2.2.
Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN LAN Tahun 2022

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN KEGIATAN	DEFINISI DAN CARA PENGUKURAN
1. Termanfaatkannya 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
5. Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	5.1. Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholders	Hasil survei kemanfaatan hasil pemetaan kompetensi dan potensi oleh instansi pengirim (stakeholders) Diukur melalui rumus sebagai berikut: $\frac{I_m}{I_k} \times 100\%$

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN KEGIATAN	DEFINISI DAN CARA PENGUKURAN
		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
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	Diukur melalui rumus sebagai berikut: $\frac{\sum \text{Pegawai yg min 20JP}}{\text{Total Pegawai}} \times 100\%$
	7.2. Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	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 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.

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN KEGIATAN	DEFINISI DAN CARA PENGUKURAN
		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
8. Penguatan Kebijakan 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 No. 15 Tahun 2022

Untuk mewujudkan kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2022, tetap mengacu pada anggaran Puslatbang PKASN yang ditetapkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Tahun 2022 yang meliputi 2 (dua) program sebagai berikut:

PROGRAM	ANGGARAN (RP)
Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	Rp. 5.620.372.000
Program Dukungan Manajemen	Rp. 14.569.969.000
Jumlah	Rp. 20.217.341.000

2.2 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 15 Tahun 2022

Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Program	Output dan Indikator Kinerja Output Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan
<p>Sasaran Strategis: Terwujudnya Institusi pembelajaran berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan World Class Government</p> <p>Indikator Kinerja Sasaran Strategis:</p> <ol style="list-style-type: none"> Persentase rekomendasi kebijakan hasil kajian LAN dengan kategori "Sangat Bermanfaat" Training rate pengembangan kompetensi ASN 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>Sasaran Program: Terwujudnya kebijakan, pembinaan profesi dan tata kelola ASN yang Berkualitas</p> <p>Indikator Kinerja Sasaran Program:</p> <ol style="list-style-type: none"> Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan pengetahuan Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan pengetahuan Persentase peserta pelatihan teknis, 	<p>Output Program: Rekomendasi kebijakan dan inovasi administrasi negara</p> <p>Indikator Kinerja Output Program: Rata-rata nilai kemanfaatan kajian administrasi negara</p>	<p>Termanfaatnya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN</p>	<p>Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN</p>
		<p>Output Program: Kualitas kebijakan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN yang terjamin</p> <p>Indikator Kinerja Output Program:</p> <ol style="list-style-type: none"> Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan pengetahuan Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan pengetahuan Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural yang mengalami peningkatan pengetahuan Persentase proyek 		<p>Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas</p>
		<p>Output Program: Kualitas kebijakan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN yang terjamin</p> <p>Indikator Kinerja Output Program:</p> <ol style="list-style-type: none"> Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan pengetahuan Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan pengetahuan Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural yang mengalami peningkatan pengetahuan Persentase proyek 	<p>Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas</p>	
		<p>Output Program: Kualitas kebijakan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN yang terjamin</p> <p>Indikator Kinerja Output Program:</p> <ol style="list-style-type: none"> Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan pengetahuan Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan pengetahuan Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural yang mengalami peningkatan pengetahuan Persentase proyek 		<p>Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas</p>

Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Program	Output dan Indikator Kinerja Output Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan
	<p>fungsional dan sosial kultural yang mengalami peningkatan pengetahuan</p> <p>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>perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan struktural kepemimpinan yang berlanjut</p> <p>5. Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi dengan kualifikasi minimal cukup optimal</p>	<p>Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas</p>	<p>Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan</p> <p>Indeks kepuasan peserta pelatihan (untuk pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural)</p>
			<p>Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas</p>	<p>Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholders</p>
<p>Sasaran Strategis: Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi</p> <p>Indikator Kinerja Sasaran Strategis:</p> <p>1. Predikat hasil evaluasi RB LAN</p> <p>2. Opini BPK atas Laporan Keuangan LAN</p> <p>3. Indeks profesionalitas ASN LAN</p>	<p>Sasaran Program: Tata kelola internal yang berkinerja tinggi</p> <p>Indikator Kinerja Sasaran Program:</p> <p>1. Nilai Evaluasi AKIP LAN</p> <p>2. Nilai Kinerja JPT Madya</p> <p>3. Nilai Indikator Pelaksanaan</p>	<p>Output Program: Tata kelola internal yang berkinerja tinggi di lingkungan LAN</p> <p>Indikator Kinerja Output Program:</p> <p>1. Rata-rata nilai evaluasi akuntabilitas kinerja LAN</p> <p>2. Rata-rata nilai Kinerja Anggaran LAN</p> <p>3. Rata-rata nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran LAN</p>	<p>Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja</p>	<p>Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja</p> <p>Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran</p> <p>Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran</p>
			<p>Peningkatan kualitas sumber daya aparatur</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
4. Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern	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	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
			Penguatan Kebijakan Kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN

Sumber: Peraturan kepala LAN No. 15 Tahun 2022

2.2.1. 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 Sasaran Kinerja Pegawai perlu lebih dicermati, dikomunikasikan dan dikoordinasikan satu sama lain. Berikut ini adalah keterkaitan antara Informasi Kinerja Puslatbang PKASN LAN dengan unit-unit yang ada di bawahnya sebagai penanggung jawab kegiatan hingga ke peran individu yang mendukung ketercapaian Informasi Kinerja 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 Analisis 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 peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan Manajemen Talenta • Pelatihan Revolusi Mental untuk penguatan budaya 	Poksi Latbang	Seluruh pegawai JFU Poksi Latbang, JF Widyaiswara

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA (IK) KEGIATAN	RINCIAN OUTPUT	PENANGGUNG JAWAB KEGIATAN	PERAN INDIVIDU
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	birokrasi yang bersih, melayani dan responsive		
Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholders	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 Perkantoran (PNBP) Pembangunan/ Rehab/Renovasi Gedung dan Bangunan Pembangunan/ Rehab/Renovasi Gedung dan Bangunan (PNBP) Pengembangan SDM Kehumasan 	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			
	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern			
Penguatan Kebijakan Kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN			

Dengan mencermati tabel di atas, bisa dipastikan setiap individu pegawai berkontribusi terhadap capaian IK Kepala Puslatbang PKASN, karena setiap IK yang ada terdistribusikan ke setiap unit Eselon III/Kelompok substansi sehingga otomatis pegawai yang ada di setiap unit akan mempunyai peran dalam pencapaian IK di unitnya masing-masing. Sejak tahun 2019, Puslatbang PKASN memulai model penghargaan pegawai melalui kegiatan Pegawai Teladan yang bertujuan memberikan apresiasi secara formal kepada pegawai berdasarkan aspek-aspek kinerja yang teramati di lingkungan Puslatbang PKASN. Terlampir pedoman pegawai teladan Puslatbang PKASN tahun 2022.

Bab III

Akuntabilitas

Kinerja

- Capaian Kinerja
- Kontribusi Capaian Puslatbang PKASN terhadap Capaian Output Program, Sasaran Program, dan Sasaran Strategis LAN
- Kinerja Anggaran

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Capaian Kinerja

3.1.1. Target dan Realisasi Kinerja

Berikut ini adalah hasil pengukuran Kinerja Puslatbang PKASN Tahun 2022 berdasarkan realisasi dari setiap IK yang diukur menggunakan rumusan definisi operasional dan cara pengukuran pada Perkaln nomor 15 tahun 2022.

Tabel 3.1.
Pengukuran Kinerja Puslatbang PKASN LAN Tahun 2022

No.	Sasaran Kegiatan	No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Termanfaatnya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	1	Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2,42	2,42	100%
		2	Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal terakreditasi	Jurnal terakreditasi	100%
2	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	1	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	97,66	94,76	97,03%
		2	Persentase proyek perubahan (untuk PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	90	87,6	97,33%
		3	Indeks kepuasan peserta pelatihan	96,60	92,40	95,65%
3	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	1	Persentase peserta pelatihan teknis, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	93	90,41	97,22%

No.	Sasaran Kegiatan	No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
		2	Indeks kepuasan peserta pelatihan	88,81	91,13	102,61%
4	Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	1	Persentase peserta Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	96	93,27	97,16%
		2	Indeks kepuasan peserta pelatihan	94,9	91,92	96,86%
5	Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	1	Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholders	100	100	100%
6	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	1	Nilai Evaluasi SAKIP	77,87	77,53	99,56%
		2	Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran	86,26	87,74	101,72%
		3	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	98,63	97,54	98,89%
7	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	1	Persentase pegawai yang menerima pengembangan komp. minimal 20 jam pelatihan per tahun	100	100	100%
		2	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	69,46	70,25	101,14
8	Penguatan Kebijakan Kelembagaan	1	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	97,5	96,27	98,74%

Sumber: Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN tahun 2022

Tabel capaian target Indikator Kinerja (IK) di atas menunjukkan bahwa dari 16 indikator kinerja tersebut, 7 IK mencapai dan melebihi target yang ditetapkan dan hanya satu IK yang tidak memenuhi target.

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 2018 sampai dengan tahun 2 Perbandingan progres kinerja dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 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 2018 – 2022

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Realisasi				
		2018	2019	2020	2021	2022
1. Termanfaatnya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	1.1. Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	n/a	2,2	2,2	2,42	2,42
	1.2. Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	n/a	n/a	Jurnal Nasional terakreditasi	Jurnal Nasional	Jurnal terakreditasi
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	100%	97,66%	94,76%
	2.2. Persentase proyek perubahan (untuk PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	n/a	n/a	89,20%	96,60%	87,6%
	2.3. Indeks kepuasan peserta pelatihan	n/a	n/a	92,46	96,60	92,45
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	93,55%	100%	90,41%
	3.2. Indeks kepuasan peserta pelatihan	n/a	n/a	92,46	88,81	91,13
4. Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	4.1. Persentase peserta dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	n/a	n/a	99,43%	98,28%	93,27%
	4.2. Indeks kepuasan peserta pelatihan	n/a	n/a	92,46	94,90	91,92
5. Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	5.1. Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan <i>stakeholders</i>	n/a	n/a	100%	100%	100%
6. Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	6.1. Nilai Evaluasi SAKIP	66,31	63,61	78,01	77,87	77,53
	6.2. Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	87,97	87,14	87,50	86,26	87,74
	6.3. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	92,83	98,22	99,41	98,63	97,54
7. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	7.1. Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun	100%	100%	100%	100%	100%
	7.2. Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	n/a	n/a	n/a	69,46	70,25
8. Penguatan Kebijakan Kelembagaan	8.1. Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	n/a	80	93	97,50	96,27

Tabel 3.3.
Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Tahun 2018 – 2022
(dalam persen)

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian				
		2018	2019	2020	2021	2022
1. Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	1.1. Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	n/a	110,55%	110%	115,24%	100%
	1.2. Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	n/a	n/a	100%	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	117,65%	101,95%	97,03%
	2.2. Persentase proyek perubahan (untuk PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	n/a	n/a	118,93%	107,33%	97,33%
	2.3. Indeks kepuasan peserta pelatihan	n/a	n/a	106,28%	101,68%	95,70%
3. Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	3.1. Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	n/a	n/a	119,94%	102,94%	97,22%
	3.2. Indeks kepuasan peserta pelatihan	n/a	n/a	106,28%	104,48%	102,61%
4. Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	4.1. Persentase peserta dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	n/a	n/a	116,98%	101,53%	97,16%
	4.2. Indeks kepuasan peserta pelatihan	n/a	n/a	106,28%	102,59%	96,86%
5. Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	5.1. Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan <i>stakeholders</i>	n/a	n/a	111,11%	111,11%	100%
6. Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	6.1. Nilai Evaluasi SAKIP	n/a	n/a	120%	103,83%	99,56%
	6.2. Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	n/a	n/a	97,22%	101,42%	101,72%
	6.3. Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	n/a	n/a	99,41	103,82%	98,89%
7. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	7.1. Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun	n/a	n/a	100%	100%	100%
	7.2. Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	n/a	n/a	n/a	103,67%	101,14
8. Penguatan Kebijakan Kelembagaan	8.1. Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	n/a	n/a	116,25%	108,33%	98,74%

Dari perbandingan realisasi dan capaian IK selama 5 tahun terakhir bisa dilihat pada tahun 2022 terjadi penurunan capaian realisasi dibandingkan tahun sebelumnya di beberapa IK terutama IK terkait pelaksanaan kegiatan pelatihan, nilai evaluasi SAKIP, Nilai indikator pelaksanaan anggaran dan nilai pengawasan internal kearsipan. Penyebab terjadinya penurunan dikarenakan : (1) target IK tahun 2022 yang mengikuti realisasi tahun 2021 menjadi target yang harus dicapai di akhir tahun 2022, sedangkan pola pelaksanaan kegiatan pelatihan menggunakan metode baru yaitu *blended learning* berpengaruh terhadap hasil evaluasi peserta. Selain itu penggunaan instrumen baru pada tahun 2022 untuk seluruh satker LAN dalam melakukan survey evaluasi pasca pelatihan memerlukan penyesuaian dan diskusi lebih lanjut untuk penyamaan persepsi terkait instrumen tersebut. (2) untuk nilai evaluasi SAKIP (tahun 2021) penurunan disebabkan adanya beberapa aspek yang tidak masuk ke dalam pelaporan kinerja tahun 2021 dan sudah disampaikan pada laporan kinerja tahun 2022. Dan (3) untuk nilai indikator pelaksanaan anggaran dan nilai pengawasan internal kearsipan terjadi perubahan sistem penilaian yang terlambat diinformasikan (Informasi perubahan triwulan I tahun 2022) sehingga pada awal tahun 2022 tidak terantisipasi untuk menghadapinya.

Gap antara target dan realisasi menurun dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Gap terbesar ada di IK Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan dengan capaian 95,70% sehingga memunculkan gap sebesar 4,3. Sedangkan pada tahun-tahun sebelumnya terutama 2021 dan 2020 gap yang terjadi cukup besar karena ada capaian sampai 115,24% di tahun 2021 (nilai gap = 15.24) dan capaian sampai 120% di tahun 2020 (nilai gap = 20). Dari perolehan capaian IK tahun 2022 bisa disimpulkan bahwa penetapan target setiap IK pada tahun 2022 dilakukan lebih terukur dan bisa dijadikan acuan dan pertimbangan dalam penetapan IK di tahun 2023.

Perencanaan kinerja masuk ke dalam dokumen renstra Puslatbang PKASN periode 2020-2024, mengingat dokumen tersebut disusun pada tahun 2020 yang pastinya akan terjadi perbedaan data cukup signifikan dengan kondisi saat ini, maka pada tahun 2022 dilakukan revaluasi terhadap matriks kinerja pada renstra Puslatbang PKASN periode 2020-2024. Berikut ini hasil perbandingan capaian kinerja 2022 dengan matriks perencanaan kinerja hasil revisi yang melakukan penyesuaian pada tahun 2020 hingga 2022 sesuai dengan realisasi kinerja pada tahun tersebut dan penyesuaian perencanaan kinerja tahun 2023 dan 2024 mengikuti realisasi kinerja tahun 2022.

Tabel 3.4.
Matriks Perencanaan Kinerja Puslatbang PKASN LAN Periode 2020-2024

NO.	TUJUAN	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	Tujuan 1: Menjadi institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan World Class Government	Sasaran Kegiatan 1: Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2	2,1	2,42	2,42	2,42
			Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional Terakreditasi	Jurnal Nasional Terakreditasi	Jurnal Terakreditasi	Jurnal Terakreditasi	Jurnal Terakreditasi
		Sasaran Kegiatan 2: Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	85	96	97,66	97,66	97,66
			Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan Struktural kepemimpinan yang berlanjut	75	90	90	90	90
			Indeks kepuasan peserta pelatihan	87	95	96,60	96,60	96,60
			Sasaran Kegiatan 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	78	93	93	93
		Indeks kepuasan peserta pelatihan		87	92	88,81	88,81	88,81
		Sasaran Kegiatan 4: Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase peserta dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	86	96	96	96	96
			Indeks kepuasan peserta pelatihan	87	92,5	94,9	94,9	94,9
		Sasaran Kegiatan 5: Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholders	100	100	100	100	100

NO.	TUJUAN	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET				
				2020	2021	2022	2023	2024
2	Mewujudkan LAN sebagai organisasi pembelajar yang berkinerja tinggi	Sasaran Kegiatan 6: Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi SAKIP	65	75	77,87	77,87	77,87
			Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	90	85	86,26	86,26	86,26
			Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	96	95	98,63	98,63	98,63
		Sasaran kegiatan 7: Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun	100	100	100	100	100
			Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern		67	69,46	69,46	69,46
		Sasaran Kegiatan 8: Penguatan kebijakan kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	80	90	97,5	97,5	97,5

Untuk mengetahui tingkat capaian kinerja Puslatbang PKASN saat ini perlu dilakukan perbandingan dengan K/L/satker lainnya atau dibandingkan secara nasional. Informasi yang memungkinkan terkait hal ini, bisa diambil dari perbandingan capaian kinerja untuk IK “Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran” yang akan dibandingkan dengan capaian nasional, disampaikan pada tabel berikut.

Tabel 3.5.
Perbandingan Capaian Kinerja
Puslatbang PKASN dan Puslatbang KMP Tahun 2022

Indikator Kinerja	Puslatbang PKASN			Puslatbang KMP		
	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2,42	2,42	100%	2.4	2,44	101.67%
Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Terakreditasi	Jurnal Terakreditasi	100%	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	100%
Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	97,66	94,76	97,03%	100	100	100%
Persentase proyek perubahan (untuk PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	90	87,6	97.33%	59	59,46	100,78%
Indeks kepuasan peserta pelatihan	96,6	92,45	95,70%	95	95,04	100,04%
Persentase peserta pelatihan teknis, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	93	90.41	97.22%	100	100	100%
Indeks kepuasan peserta pelatihan	88,81	91,13	102,61%	98	98,03	100,03%
Persentase peserta Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	96	93,27	97.16%	100	100%	100%
Indeks kepuasan peserta pelatihan	94,9	91,92	96,86%	95	95,01	100,01%
Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan <i>stakeholders</i>	100	100	100%	100	100	100%
Nilai Evaluasi SAKIP	77,87	77,53	99,56%	72	73,46	102,03%
Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	98,63	97.54	98,89%	93	95,58	102,77%
Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun	100	100	100%	100	100	100
Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	69,46	70,25	101.14%	75	75,61	100,81%
Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	97,5	96,27	98,74%	88	91,98	104,52%

Dilihat dari tabel di atas, Puslatbang PKASN dan Puslatbang KMP memiliki jumlah indikator yang sama di tahun 2022 yaitu 16 IK dan capaian kinerja Puslatbang KMP tercapai dan terlampaui untuk semua IK sedangkan untuk Puslatbang PKASN hanya 7 IK dari 16 IK yang memenuhi dan melebihi target. Namun demikian, jika lebih dicermati dari 16 IK di atas terdapat hal-hal sebagai berikut :

1. Sejumlah 5 IK di Puslatbang PKASN yaitu “Kualifikasi jurnal yang diterbitkan”, “Persentase proyek perubahan (untuk PKN II) dan aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan kepemimpinan yang berlanjut”, “Nilai evaluasi SAKIP”, “Nilai indikator kinerja pelaksanaan anggaran” dan “Nilai pengawasan internal kearsipan LAN” memiliki target dan realisasi lebih tinggi dibandingkan dengan Puslatbang KMP. Dengan ditetapkannya target tinggi ini, perlu upaya ekstra untuk pencapaiannya dan walaupun ada beberapa IK yang tidak memenuhi target akan tetapi capaian saat ini sudah merupakan hasil terbaik yang masih memungkinkan untuk ditingkatkan untuk tahun-tahun berikutnya.
2. Sejumlah 7 IK di Puslatbang PKASN yaitu “Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan”, “Persentase peserta pelatihan teknis, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan”, “Indeks kepuasan peserta pelatihan (Pelatihan teknis, fungsional, social kultural)”, “Persentase peserta Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan”, “Indeks kepuasan peserta pelatihan (Latsar CPNS)”, “Nilai kinerja anggaran (aspek implementasi)” dan “Indeks kualitas sarana dan prasarana modern” memiliki target dan realisasi lebih rendah dibandingkan dengan Puslatbang KMP. Untuk hal ini, perlu dilakukan komunikasi, diskusi dan koordinasi dengan Puslatbang KMP untuk mendapatkan informasi terkait upaya yang dilakukan oleh Puslatbang KMP sehingga bisa mendapatkan capaian kinerja yang sangat baik di indikator-indikator ini.
3. Terdapat 2 IK di Puslatbang PKASN yaitu “Kemanfaatan hasil kajian” dan “Indeks kepuasan peserta pelatihan (pelatihan kepemimpinan)” memiliki target di atas akan tetapi realisasi di bawah Puslatbang KMP. Hal ini perlu ditindaklanjuti dengan komunikasi dan diskusi untuk mendapatkan informasi terkait upaya yang dilakukan oleh Puslatbang KMP sehingga bisa mendapatkan capaian kinerja yang sangat baik di IK ini.
4. Terdapat 2 IK di Puslatbang PKASN dan Puslatbang KMP yaitu “Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan *stakeholders*” dan “Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun” memiliki target dan realisasi yang sama. Hal ini terjadi karena dari definisi operasional untuk pengukuran kinerja indikator yang ini, sangat bisa diupayakan untuk pencapaian kinerja hingga 100%.

Sharing Session mengenai pengukuran dan pelaporan kinerja dengan Puslatbang KMP bisa dilakukan sebagai salah satu upaya untuk peningkatan kinerja Puslatbang PKASN di tahun mendatang.

Selanjutnya, dengan mengacu kepada Matriks Perencanaan Kinerja Puslatbang PKASN LAN Periode 2020-2024 hasil revidi dan realisasi kinerja tahun 2022, untuk tahun 2023 diusulkan rencana kinerja dengan target ditetapkan sama dengan realisasi kinerja tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 3.6.
Rencana Kinerja Pulatbang PKASN tahun 2023

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)
Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen SDM	Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2,42
	Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal terakreditasi
Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	94,76
	Persentase proyek perubahan (untuk PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan Kepemimpinan yang berlanjut	87,6
	Indeks Kepuasan peserta pelatihan	92,40
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	90,41
Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase peserta dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	93,27
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	91,92
Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholders	100
Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi SAKIP	77,53
	Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	87,74
	Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	97,54
Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun	100
	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	70,25
Penguatan Kebijakan Kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	96,27

Analisis Capaian Kinerja

Sasaran Kegiatan 1

Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2,42	2,42	100%
2	Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal terakreditasi	Jurnal terakreditasi	100%

IK 1.1 : Nilai Kemanfaatan Kajian di Bidang Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi ASN

Kajian kebijakan yang merupakan hasil telaah dan analisis suatu substansi atau masalah dalam rangka mengembangkan ilmu dan menyusun rekomendasi kebijakan sangat perlu diukur kemanfaatannya baik dalam mengembangkan ilmu maupun rekomendasi kebijakan bagi para pemangku kepentingan.

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 kemanfaatan kajian, nilai dan indikator pengukuran sesuai tabel 3.7. di bawah ini.

Tabel 3.7. Aspek Kemanfaatan Kajian, Nilai, dan Indikator Pengukurannya

Aspek	Aspek Kemanfaatan	Bobot	Indikator Pengukuran
1	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
2	Diunduh atau disitasi (dijadikan referensi) oleh stakeholder	25%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak pernah dibaca/unduh/sitasi=0 ▪ Pernah dibaca=1 ▪ Pernah diunduh=2 ▪ Pernah disitasi=3
3	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
4	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

Untuk memenuhi target indikator nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN telah melakukan kegiatan Tahun 2022 sebagai berikut:

1. Diskusi/seminar hasil kajian di tingkat instansional, nasional dan internasional;
2. Unduhan atau sitasi (dijadikan referensi) oleh *stakeholder*;
3. Publikasi hasil kajian pada media massa cetak/elektronik tingkat lokal/nasional/ internasional;
4. Unduhan oleh pihak eksternal pasca publikasi di media elektronik internal.

Sesuai Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 3 tahun 2021 tentang Pedoman pengukuran kemanfaatan hasil kajian di lingkungan Lembaga Administrasi Negara, Nilai-nilai kemanfaatan hasil kajian diperoleh dari rata-rata nilai kemanfaatan kajian selama tiga tahun.

Adapun target dan capaian kinerja Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN selama tiga tahun, yaitu tahun 2020 (Kajian Pengembangan Kamus Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN), tahun 2021 (Kajian Model Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN), dan tahun 2022 (Kajian Strategi Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN). Berikut ini merupakan Pengukuran Nilai kemanfaatan kajian dan capaian kinerja di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN selama tiga tahun tersebut.

Tabel 3.8.
Pengukuran Nilai Kemanfaatan Kajian Puslatbang PKASN LAN
Tahun 2020, 2021, dan 2022

Aspek	Aspek Kemanfaatan	Bobot	Nilai 2020	Nilai 2021	Nilai 2022	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: Strategi Pengukuran komtek (yang disusun peruntukannya untuk diberlakukan secara nasional), pembicara dari BKN, Kemendagri, Unpad, Telkom University, BPOM dan LAN (level nasional).

Aspek	Aspek Kemanfaatan	Bobot	Nilai 2020	Nilai 2021	Nilai 2022	Keterangan
B	Diunduh atau disitasi (dijadikan referensi) oleh stakeholder	25%	3	2	3	<p>Kajian 2022 yang dipublikasikan di website internal Puslatbang PKASN LAN sudah dilihat sebanyak= 14 kali, dan diunduh sebanyak= 20 kali (per 16 des 2022)</p> <p>Kajian 2021 yang dipublikasikan di website internal Puslatbang PKASN LAN sudah dilihat sebanyak= 37 kali, dan diunduh sebanyak= 8 kali (per 31 des 2021)</p> <p>Hasil kajian 2020 disitasi oleh Kajian Model Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN tahun 2021.</p> <p>Hasil kajian 2021 disitasi oleh Kajian Strategi Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN tahun 2022.</p> <p>Hasil Kajian 2022 disitasi oleh artikel Jurnal Wacana Kinerja 2022</p>
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 2022
D	Diunduh oleh pihak eksternal pasca publikasi di media elektronik internal	25%	3	3	3	Hasil kajian tahun 2022 sudah diserahkan ke LAN Pusat (Pemerintah Pusat), untuk ditindaklanjuti menjadi kebijakan, yang nantinya akan berlaku secara nasional.
NKK			2,50	2,25	2,50	

Tabel 3.9.
**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	2020	Sangat Bermanfaat (nilai : 2)	Sangat Bermanfaat (nilai : 2,50)	
	2021	Sangat Bermanfaat (nilai : 2,1)	Sangat Bermanfaat (nilai : 2,25)	
	2022	Sangat Bermanfaat (nilai : 2,4)	Sangat Bermanfaat (nilai : 2,50)	
Rata-rata realisasi selama tiga tahun (2020-2022)			Sangat Bermanfaat (nilai : 2,42)	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2020, realisasi capaian kinerja terkait IK ini mencapai “2,50”. Realisasi capaian kinerja tahun 2021 menjadi “2,25” dan realisasi capaian kinerja tahun 2022 yaitu “2,50”. Dengan memperhitungkan hasil capaian kinerja 3 (tiga) tahun terakhir yaitu tahun 2020, 2021, dan 2022 maka “Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN”, yaitu sebesar 2,42 atau 100% dari target yang ditentukan, dengan kategori 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

Untuk aspek ke-1 terkait didiskusikan/diseminarkan di tingkat instansional, nasional dan internasional, indikator ini telah terpenuhi. Pelaksanaan kegiatan tersebut dari tahun 2020 sampai dengan 2022 dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 3.10.
Diskusi/ Diseminasi Hasil Kajian Tingkat Instansional, Nasional, dan Internasional Tahun 2020 – 2022

TAHUN	TEMA	NARASUMBER	JUMLAH PESERTA	ASAL PESERTA
2022	Penguatan Kapasitas Tata Kelola Pemerintah Melalui Akselerasi Implementasi Reformasi Birokrasi di Bidang Pengembangan Kompetensi (8 Desember 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dr. Agus Sudrajat., S.Sos., MA (Deputi Bidang Kajian dan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara LAN), 2. Dr. Marhaeni Diah S., M.Pd. (Analisis Kepegawaian Muda Badan Kepegawaian Nasional), 3. M. Yani Hutamada., AT, ST (Analisis Kebijakan Ahli Madya Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri), 4. Prof. Dr. Drs. H. Utang Suwaryo, M.A. (Dosen Ilmu Pemerintahan UNPAD), 5. Ade Irma Susanty, Ph.D (Dekan Fakultas Komunikasi dan Bisnis Telkom University), 6. Dra. Zeta Rina Pujiastuti, Apt, M.Kes (Widyaiswara Ahli Madya selaku Koordinator Kelompok Substansi Perencanaan dan Penyelenggaraan PPSDM POM BPOM), 7. Guruh Muamar Khadafi, S.IP (Analisis Kebijakan Ahli Pertama pada Puslatbang PKASN), 8. Israini Miradina, SE. (Analisis Kebijakan Ahli Pertama pada Puslatbang PKASN), 9. Masrully, S.IP (Analisis Kebijakan Ahli Pertama pada Puslatbang PKASN). 	85 Peserta	<ul style="list-style-type: none"> - Instansi Pusat - Instansi Daerah - Media Massa Nasional - Media Massa Lokal
2021	Strategi Akselerasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Berbasis Merit dalam Mewujudkan ASN Berkelas Dunia (30 November 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dr. Agus Sudrajat., S.Sos., MA (Deputi Bidang Kajian dan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara LAN), 2. Dr. Muhammad Taufiq, DEA. (Deputi Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara LAN hadir secara virtual), 3. Dr. Ir. Alex Denni (Deputi Bidang SDM Aparatur Kementerian PAN dan RB hadir secara virtual), 4. Shafiera Amalia, S.IP., MPA. (Peneliti pada Puslatbang PKASN). 	<ul style="list-style-type: none"> - 174 Peserta Daring - 50 Peserta Luring 	<ul style="list-style-type: none"> - Instansi Pusat - Instansi Daerah - Media Massa Nasional - Media Massa Lokal
2020	Membangun ASN Unggul melalui Pengembangan Kompetensi Teknis ASN (25 November 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dr. Agus Sudrajat., S.Sos., MA (Deputi Bidang Kajian dan Inovasi Manajemen ASN), 2. Dr. Hari Nugraha, SE., MPM (Kepala Puslatbang PKASN), dan 3. Sudibyo Aji Wicaksono, MPA (Analisis Kebijakan Muda dari Kemen PAN dan RB). 	<ul style="list-style-type: none"> - 64 Peserta Daring - 27 Peserta Luring 	<ul style="list-style-type: none"> - Media Massa Nasional - Media Massa Lokal

Dokumentasi diskusi publik pada tahun 2020, 2021 dan 2022 dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 3.1.
Kegiatan Diskusi Kajian



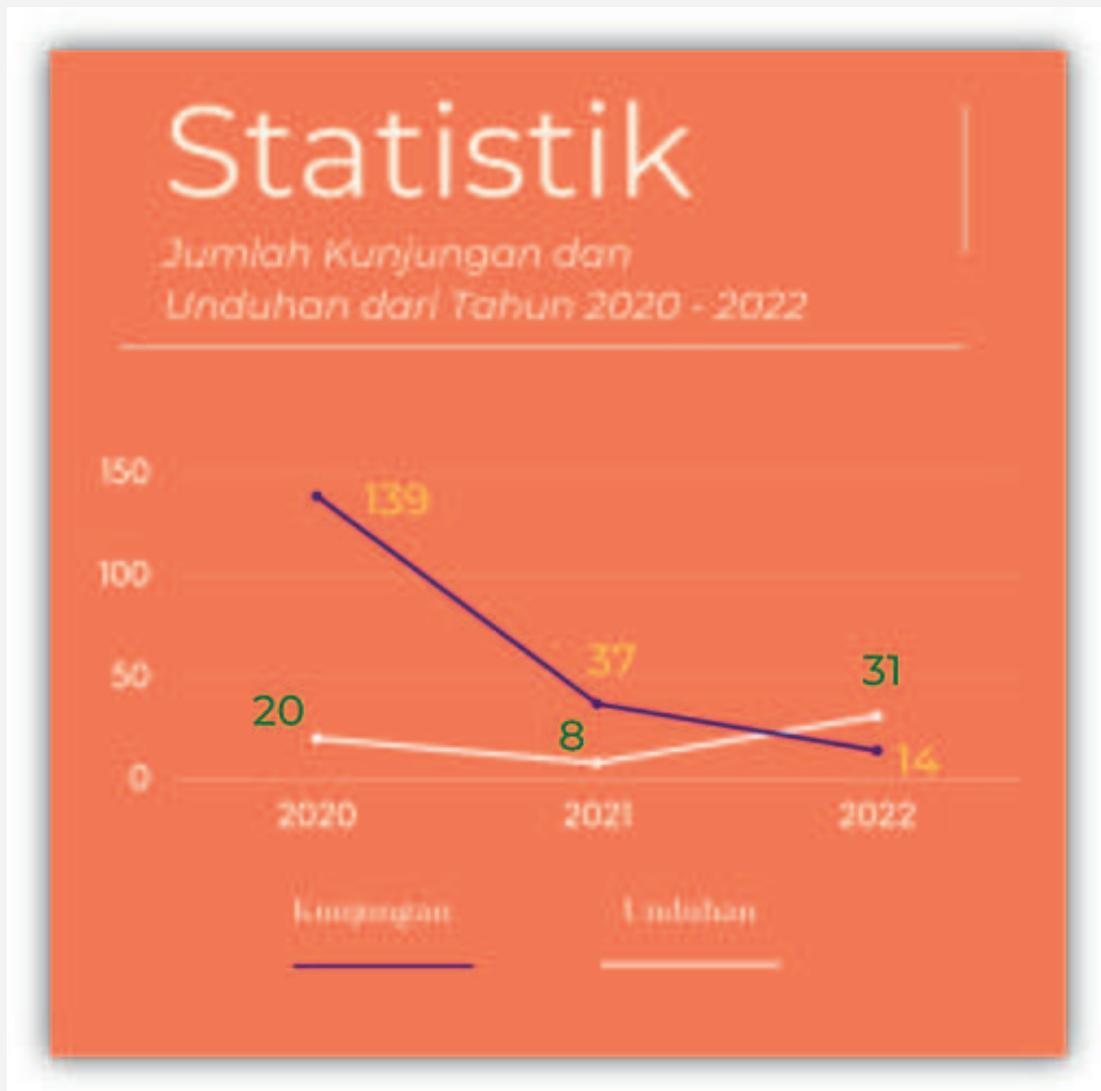
Dengan didiskusikannya hasil kajian dalam kegiatan Diskusi Publik tingkat nasional, maka untuk aspek ini diperoleh nilai “2” di tahun 2022. Diskusi tersebut merupakan diskusi publik tingkat nasional karena di samping mengundang peserta dan narasumber di lintas LPNK (Lembaga Pemerintahan Non Kementerian), 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 2022 aspek ini juga sudah terpenuhi. Hasil kajian Puslatbang PKASN LAN tahun 2022 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=143>. Untuk hasil kajian tahun 2022. Berikut pada gambar 3.2. merupakan data statistik kunjungan dan unduhan atas hasil Kajian untuk Tahun 2022, Tahun 2021, dan Tahun 2020

Gambar. 3.2.
Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN Dari Tahun 2020 – 2022
Pada Web Puslatbang PKASN
Sumber: bandung.lan.go.id



Gambar 3.3.
Statistik Kunjungan dan Unduhan Hasil Kajian
Pada Web Puslatbang PKASN



Sumber: Data diolah, 2022

Bukan hanya diunduh bahkan Kajian Tahun 2020, 2021, dan 2022 telah disitasi/dipergunakan untuk menjadi acuan Karya Tulis Ilmiah oleh user. Hasil kajian 2020 disitasi oleh Kajian Model Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN tahun 2021. Hasil kajian 2020 dan 2021 disitasi oleh Kajian Strategi Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN. Hasil kajian 2022 disitasi oleh Artikel berjudul “Implementasi Kebijakan Pembelajaran Jarak Jauh pada Pelatihan Kepemimpinan Administrator” yang diterbitkan pada Jurnal Wacana Kinerja. Artinya untuk aspek ini, hasil kajian mendapatkan nilai 3 di tahun 2020, 2021, dan 2022.

Berikut adalah gambar yang membuktikan bahwa kajian 2020, 2021, dan 2022 telah disitasi:

Gambar 3.4.
Kajian 2021 telah Disitasi
Artikel pada Jurnal Wacana
Kinerja 2022



Gambar 3.5.
Kajian 2022 telah Disitasi
Artikel pada Jurnal
Wacana Kinerja 2022

Gambar 3.6.
Kajian 2020 telah Disitasi Artikel pada Jurnal Wacana Kinerja 2021



Untuk aspek 3, yaitu dipublikasikan pada media massa cetak/elektronik tingkat lokal/nasional/internasional, hasil kajian Puslatbang PKASN LAN tahun 2022 telah dipublikasikan di media cetak/elektronik tingkat nasional. Media elektronik yang mempublikasikan hasil kajian Puslatbang PKASN tahun 2022 adalah media online tingkat nasional dan lokal diantaranya inews.id, republika.co.id, kompas.com, mediaindonesia.com, viva.co.id, inilahkoran.id, idntimes.com, tribunnews.com, ayoindonesia.com, radarbandung.id, koran-gala.id, ayobandung.com, dan rmljabar.id.

Tabel 3.11.
Publikasi Hasil Kajian di Media Massa Cetak/Elektronik Tingkat Lokal/Nasional/Internasional

Tahun	Media Cetak	Judul/Tema	Nilai Kemanfaatan
2022	ayoindonesia.com	Diseminasi Hasil Analisis Kebijakan dan Telaah Isu Aktual Puslatbang PKASN LAN: Bahas 3 Isu Utama	2
	radarbandung.id	Diseminasikan Hasil Analisis Kebijakan Puslatbang PKASN LAN Rekomendasikan Tiga Isu Ini	
	Mediaindonesia.com	Perangkat Desa Membutuhkan Kejelasan Status dan Kompetensi	
2021	inilahkoran.com	Robot <i>Artificial Intelligence</i> (AI) Makin Canggih, Bisa Gantikan ASN	2
	galamedia.pikiran-rakyat.com	Artificial Intelligence Gantikan Pekerjaan ASN? Kementerian dan Lembaga Harus Miliki Standar Kompetensi Teknis	
	republika.co.id	ASN Manusia vs ASN Robot: Pakar: Ini Kompetisi	
2020	Media Indonesia	ASN Kompeten Prasyarat <i>World Class Bureucracy</i>	2
	detik.com	Aksesibilitas ASN ke <i>e-Learning</i> Terpacu di Masa Pandemi Covid-19	
	pikiran-rakyat.com	Penerapan <i>E-Learning</i> Hanya Diakses 0,47 Persen ASN Usia 45 – 60	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai kemanfaatan hasil kajian Puslatbang PKASN LAN tahun 2020, 2021, dan 2022 untuk aspek 3 mendapatkan nilai 2. Berikut adalah tampilan media cetak yang memuat hasil kajian pada tahun 2020, 2021, dan 2022 tersebut.

Gambar 3.7.
Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2022 dan 2021 pada Media Online Tingkat Nasional

PUSLATBANG PKASN LAN ————— TAHUN 2022

PUBLIKASI KAJIAN

PADA MEDIA CETAK TINGKAT NASIONAL

2022:
DISEMINASI HASIL ANALISIS KEBIJAKAN DAN TELAAH ISU AKTUAL PUSLATBANG PKASN LAN: BAHAS 3 ISU UTAMA

2021:
ASN MANUSIA VS ASN ROBOT: PAKAR: INI KOMPETISI

2022:
DISEMINASI HASIL ANALISIS KEBIJAKAN DAN TELAAH ISU AKTUAL PUSLATBANG PKASN LAN: BAHAS 3 ISU UTAMA

Situs ayoinonesia.com
<https://www.ayoinonesia.com/regional/pr-015993057/diseminasi-hasil-analisis-kebijakan-dan-telaah-isu-aktual-puslatbang-pkasn-lan-bahas-3-isu-utama>
8 Desember 2022

2021:
ASN MANUSIA VS ASN ROBOT: PAKAR: INI KOMPETISI

Situs republika.co.id
<https://www.republika.co.id/berita/r3f72a396/asn-manusia-vs-asn-robot-pakar-ini-kompetisi>
1 Desember 2021

[bandung.lan.go.id](https://www.bandung.lan.go.id)

Gambar 3.8.
Publikasi Kajian Pusatbang PKASN LAN Tahun 2020 pada Media Online
Tingkat Nasional



Gambar 3.9.
Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2022 dan 2021 Pada Media Online Tingkat Lokal

PUSLATBANG PKASN LAN TAHUN 2022

PUBLIKASI KAJIAN PADA MEDIA ONLINE TINGKAT LOKAL



TAHUN 2022

DISEMINASIKAN HASIL ANALIS KEBIJAKAN, PUSLATBANG PKASN LAN REKOMENDASIKAN TIGA ISU INI

Koran radarbandung.id
<https://www.radarbandung.id/2022/12/08/dise-minasikan-hasil-analisis-kebijakan-puslatbang-pkasn-lan-rekomendasikan-tiga-isu-ini/>
 8 Desember 2022



TAHUN 2021

ARTIFICIAL INTELLIGENCE GANTIKAN PEKERJAAN ASN? KEMENTERIAN DAN LEMBAGA HARUS MILIKI STANDAR KOMPETENSI TEKNIS

Koran Galamedianews.com
<https://galamedia.pikiran-rakyat.com/humaniora/pr-353134437/artificial-intelligence-gantikan-pekerjaan-asnkementerian-dan-lembaga-harus-miliki-standar-kompetensi-teknis>
 1 Desember 2021

bandung.lan.go.id

Gambar 3.10.
Publikasi Kajian Puslatbang PKASN LAN Tahun 2020 Pada Media Online Tingkat Lokal



Selanjutnya, untuk aspek 4 terkait dijadikannya hasil kajian sebagai bahan penyusunan atau perbaikan kebijakan lainnya oleh *stakeholders*, juga terpenuhi. Terkait realisasi dari aspek 4 tersebut dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 3.12.
Hasil kajian sebagai bahan penyusunan kebijakan oleh stakeholders dari Tahun 2020 - 2022

Tahun	Stakeholder	Feed back	Nilai
2022	Lembaga Administrasi Negara	hasil kajian akan dijadikan bahan penyusunan kebijakan di tingkat Pemerintah Pusat	3
2021	Sekretaris Utama Lembaga Administrasi Negara, melalui Kepala Biro Hukum dan Humas LAN dan Kemen PAN RB	hasil kajian akan dijadikan bahan penyusunan kebijakan di tingkat Pemerintah Pusat	3
2020	Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi ASN LAN (Pusbin JF Bangkom ASN LAN)	hasil kajian 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	3

Dengan dijadikannya hasil kajian sebagai bahan penyusunan kebijakan di tingkat Pusat, maka terkait aspek ini, mendapatkan nilai “3” untuk tahun 2020, 2021 dan 2022.

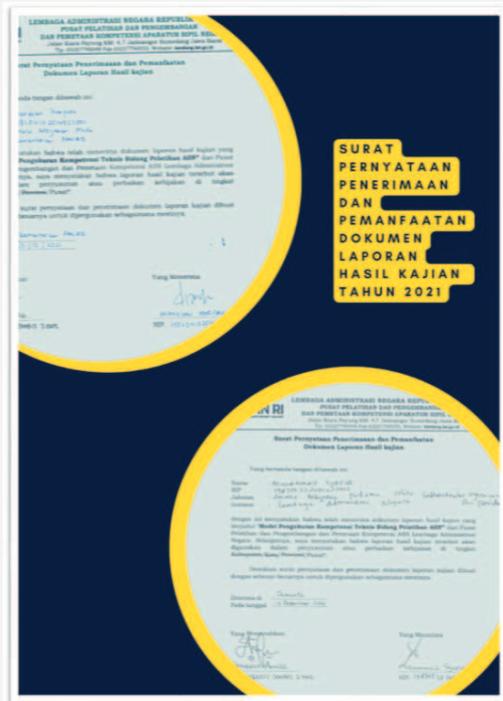


Gambar 3.11.
Penyerahan Laporan Hasil Kajian Tahun 2022 kepada Stakeholders

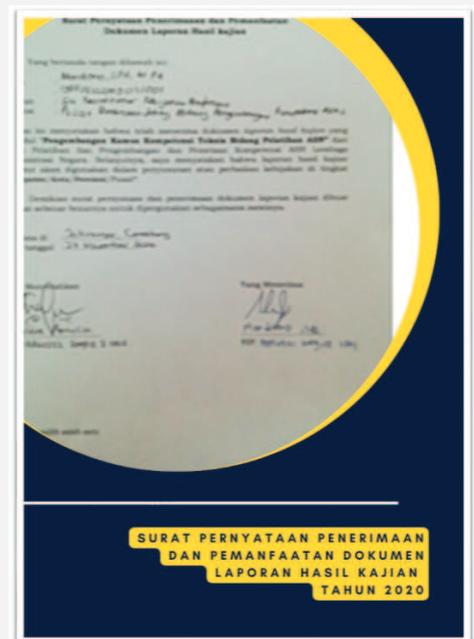
Gambar 3.12.
Surat Pernyataan Penerimaan dan Pemanfaatan Dokumen Laporan Hasil Kajian Tahun 2022



Gambar 3.13.
Surat Pernyataan Penerimaan dan Pemanfaatan Dokumen Laporan Hasil Kajian Tahun 2021



Gambar 3.14.
Surat Pernyataan Penerimaan dan Pemanfaatan Dokumen Laporan Hasil Kajian Tahun 2020



Kendala dan Upaya Penyelesaiannya

Berkaitan dengan proses pelaksanaan kajian pada tahun 2022, 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 perubahan struktur organisasi, dimana unit kajian yang terdiri dari sebagian besar fungsional peneliti pada tahun 2021 mengalami mutasi ke BRIN. Kendala tersebut menyebabkan kegiatan kajian tidak dapat terlaksana sesuai jadwal yang ditetapkan, karena Sumber Daya Manusia pengganti unit Kajian harus beradaptasi dengan kegiatan-kegiatan kajian tersebut.

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 strategi kompetensi penilaian kompetensi teknis yang telah disusun. Kedua, kesulitan untuk mempublikasikan hasil kajian ke media cetak/elektronik 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/elektronik nasional yang bisa mempublikasikan hasil kajian ini.

Kemudian kendala substantif yaitu pertama, subjek kajian mengenai Strategi Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN merupakan hal yang baru bagi analis kebijakan sehingga perlu upaya lebih untuk mempelajarinya karena penyusunan kajian tersebut masih nuansa penelitian. Kedua, kolaborasi antara Poksi Kajian dan BLPK untuk mengerjakan kajian belum optimal karena kesibukan setiap unit. Ketiga, substansi kajian mengalami diskusi yang cukup alot, antara metode penelitian yang dipakai apakah metode peneliti atau metode analis kebijakan. 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 2022, 2021 sama dengan tahun 2020, yaitu 1 (satu) kajian. Adapun tema kajian tahun ini adalah tentang penguatan kapasitas tata kelola pemerintah melalui akselerasi implementasi reformasi birokrasi di bidang pengembangan kompetensi. Hasil kajian ini sangat strategis, karena outputnya adalah strategi pengukuran kompetensi teknis bidang pelatihan ASN, yang selanjutnya akan ditetapkan secara nasional.

Dengan memanfaatkan hasil kajian yang bernilai strategis dan mengikuti/melakukan semua aspek penilaian terkait kemanfaatan kajian, pada akhirnya di akhir tahun 2022 nilai kemanfaatan kajian tahun 2022 beserta penilaian ulang kemanfaatan kajian tahun 2020 dan 2021 menjadi pendorong untuk mencapai kinerja terbaik di tahun 2022, meskipun dengan berbagai kendala yang dihadapi.

IK 1.2. : Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan

Indikator kinerja yang kedua dalam pencapaiannya dimaksudkan untuk pencapaian sasaran kegiatan termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang di bidang administrasi negara yaitu kualifikasi yang diterbitkan. Untuk Indikator kinerja kedua ini Puslatbang PKASN LAN telah memiliki Jurnal Wacana Kinerja sejak tahun 1998. JWK ini telah terbit 2 (dua) kali secara konsisten dalam setahun yaitu bulan Juni dan November dengan menyediakan artikel yang memuat tentang analisa, hasil penelitian, ataupun pemikiran baru yang mampu membuka wawasan berpikir terkait administrasi negara seperti Manajemen sumber daya manusia sektor publik; organisasi sektor publik; manajemen sektor publik; inovasi sektor publik; Pelayanan publik; Kebijakan publik; Desentralisasi dan Pemerintah Daerah; dan Pemerintahan.

Tabel 3.13.

Capaian Kinerja IK : Kualifikasi Jurnal yang Diterbitkan

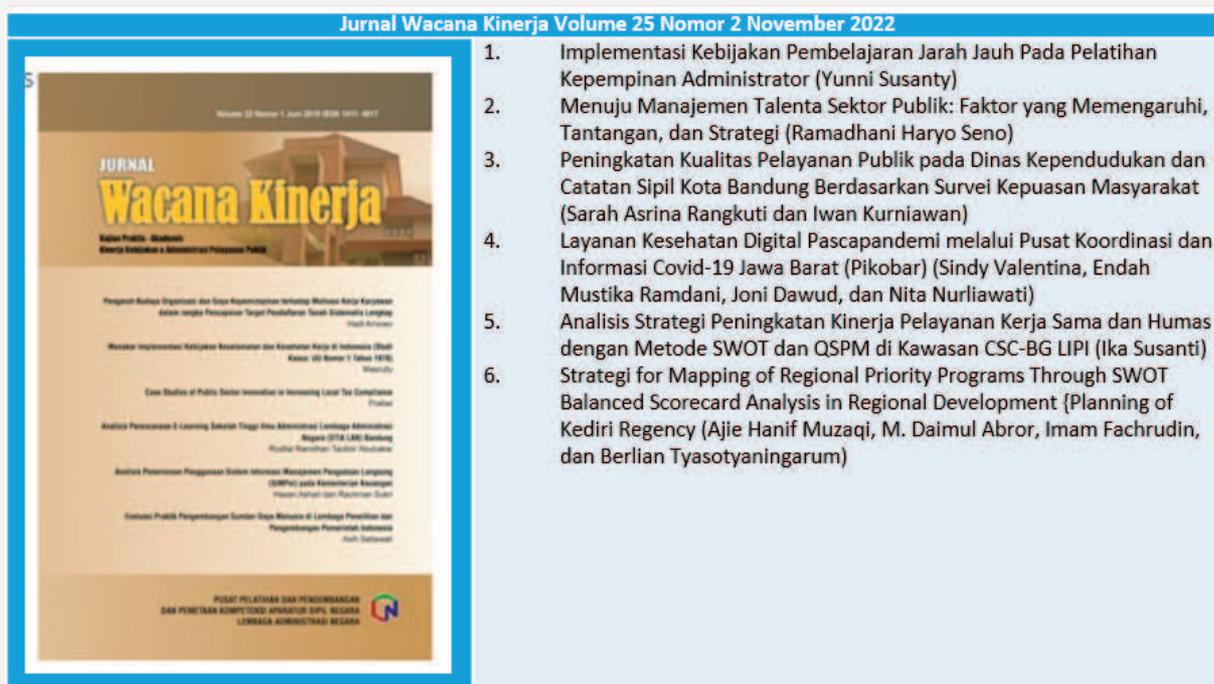
Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Jurnal Terakreditasi	Jurnal Terakreditasi	100%

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 2022 memenuhi jurnal nasional terakreditasi sehingga capaian 100%.

Adapun dua edisi jurnal tersebut adalah Jurnal Wacana Kinerja Volume 25 Nomor 1 Juni 2022 dan Jurnal Wacana Kinerja Volume 25 Nomor 2 November 2022. 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.

Jurnal Wacana Kinerja Volume 25 Nomor 1 Juni 2022	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Peserta Diklat Terhadap Penggunaan Mentimeter Sebagai Metode Pembelajaran Latsar CPNS Milenial Kabupaten Kampar (Embung Megasari) 2. Pendorong dan Penghambat Kesuksesan Pelaksanaan Corporate University di Lembaga Pemerintah Indonesia (Asih Setiawati) 3. Efektivitas Pelayanan Publik Digital: Studi Kasus Pelayanan Perpustakaan Digital Puslatbang PKASN (Yuyu Yuningsih dan Putri Wulandari Atur Rejeki) 4. Analisis Strategi Pembelajaran Corporate University pada Instansi Pemerintah di Indonesia (Perdhana Ari Sudewo) 5. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Muara Bungo (Kurniawan, Teddy Chandra dan Iqbal Miftakul Mujtahid). 6. A Quiet Place: Exploring the Implementation of Open Innovation in Government's R&D Institution (Nanda Ika Dewi Kumalasari)

Gambar 3.15.
Judul Karya Tulis Ilmiah yang Diterbitkan Jurnal Wacana Kinerja tahun 2022



1. Implementasi Kebijakan Pembelajaran Jarak Jauh Pada Pelatihan Kepemimpinan Administrator (Yunni Susanty)
2. Menuju Manajemen Talenta Sektor Publik: Faktor yang Memengaruhi, Tantangan, dan Strategi (Ramadhani Haryo Seno)
3. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung Berdasarkan Survei Kepuasan Masyarakat (Sarah Asrina Rangkuti dan Iwan Kurniawan)
4. Layanan Kesehatan Digital Pascapandemi melalui Pusat Koordinasi dan Informasi Covid-19 Jawa Barat (Pikobar) (Sindy Valentina, Endah Mustika Ramdani, Joni Dawud, dan Nita Nurliawati)
5. Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Pelayanan Kerja Sama dan Humas dengan Metode SWOT dan QSPM di Kawasan CSC-BG LIPI (Ika Susanti)
6. Strategi for Mapping of Regional Priority Programs Through SWOT Balanced Scorecard Analysis in Regional Development (Planning of Kediri Regency (Ajie Hanif Muzaqi, M. Daimul Abror, Imam Fachrudin, dan Berlian Tyasotyningarum)

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 2022 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 25 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 Journal System* (OJS) dalam pengelolaannya. Pengelolaan jurnal dengan sistem *Open Journal 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					
No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	
1	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	97,66	94,76	97,03%	
2	Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	90	87,6	97,33%	
3	Indeks kepuasan peserta pelatihan	96,6	92,45	95,70%	

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

Seorang PNS yang akan menduduki jabatan pimpinan tinggi madya, jabatan administrator dan pengawas dipersyaratkan untuk mengikuti pelatihan kepemimpinan nasional. Hal tersebut merupakan persyaratan administratif yang mutlak. Diharapkan ketika sudah mengikuti pelatihan kepemimpinan diharapkan dapat mengembangkan kompetensi dalam memenuhi standar kompetensi manajerialnya. Tentu pula dapat terjadinya peningkatan perilaku dari peserta pelatihan kepemimpinan tersebut.

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	97.66%	94.76%	97.03%

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 alumni pelatihan setelah sebelumnya mengalami peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Untuk mengukur IK ini, Poksi Latbang melaksanakan survey dengan mengirimkan kuesioner evaluasi pasca pelatihan 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 2021 yang terdiri dari: PKN Tk. II Angkatan XI; PKA, dan PKP.

Survey dilakukan kepada alumni pelatihan melalui kuesioner evaluasi pasca pelatihan secara *online*. Pada evaluasi pasca PKN Tingkat II, aspek perubahan sikap perilaku terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu (a) mengelola diri, (b) kepemimpinan strategis, dan (c) manajemen strategis. Untuk PKA, aspek perubahan sikap perilaku terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu (a) kepemimpinan Pancasila dan nasionalisme; (b) kepemimpinan kinerja, dan (c) manajemen kinerja. Sedangkan untuk PKP, aspek perubahan sikap perilaku terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu (a) kepemimpinan Pancasila dan bela negara; (b) kepemimpinan melayani, dan (c) pengendalian pekerjaan.

Ada pun untuk formulasi untuk penghitungan survey untuk setiap alumni dilakukan dengan melakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Mean} = \bar{x} = \frac{x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n}{n} \quad \bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i$$

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,,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:

\leq	50,01	: Berkompeten
$>$	50	: Kurang Berkompeten

Dari hasil survey evaluasi tersebut, diperoleh hasil bahwa alumni pelatihan yang mengalami peningkatan perilaku sebesar 94.76% dengan rincian yaitu dari kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II (PKN Tk. II) Angkatan XI sebesar 94.98%, PKA sebesar 95.17% dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) sebesar 94.12%. Apabila kita bandingkan dengan targetnya yaitu 97.66%, maka artinya capaian IK 2.1 belum mencapai target dengan capaian sebesar 97.03%.

IK 2.2. : Persentase proyek perubahan (untuk 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 Struktural Kepemimpinan 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 2021 yang terdiri dari: PKN Tk. II Angkatan XI; PKA, dan PKP.

Survey dilakukan kepada alumni pelatihan melalui kuesioner evaluasi pasca pelatihan secara *online*. Dalam evaluasi pasca pelatihan pada PKA dan PKP, aspek keberlanjutan proyek/aksi perubahan dilihat dari 3 (tiga) indikator yaitu terkait ketercapaian target jangka panjang aksi perubahan, ketercapaian tujuan aksi perubahan, dan kemanfaatan aksi perubahan. Sedangkan untuk PKN Tk II, selain 3 (tiga) hal tersebut ditambahkan satu indikator terkait kepemimpinan strategis. 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 87.6% dengan rincian dari kegiatan PKN TK II Angkatan XI sebesar 89.44%, PKA sebesar 89%, dan PKP sebesar 84.34%. Apabila kita bandingkan dengan targetnya yaitu 90%, maka capaian IKU 2.2. belum mencapai target dengan capaian sebesar 97,33%.

Tabel 3.14.
**Capaian Kinerja IK : Persentase Proyek Perubahan (untuk PKN II)
 dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) Alumni Pelatihan Kepemimpinan
 yang Berlanjut**

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase proyek perubahan (untuk PKN II) dan aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	90%	87.6%	97,33%

Pencapaian kinerja pada IK ini didukung oleh soliditas tim kerja, kolaborasi dan koordinasi dengan alumni pelatihan yang berjalan dengan cukup baik serta sarana dan prasarana yang memadai. Kendala yang dihadapi antara lain belum maksimalnya jumlah responden yang mengisi instrumen evaluasi pasca pelatihan, serta adanya perubahan instrumen evaluasi pasca pelatihan kepemimpinan yang digunakan pada Tahun 2022 sesuai peraturan terbaru. Padahal sebagaimana diketahui bahwa evaluasi pasca pelatihan dilakukan pada pelatihan yang diselenggarakan pada tahun 2021, sehingga asumsi yang digunakan untuk melakukan evaluasi adalah instrumen evaluasi pasca pelatihan tahun 2021. Dengan adanya ketetapan baru terkait penggunaan instrumen yang baru di tahun 2022 ini sedikit banyak memengaruhi hasil dari evaluasi yang dilakukan. Upaya yang sudah dilakukan antara lain berkomunikasi secara intens dengan para alumni pelatihan.

Pada Tahun 2023, Puslatbang PKASN akan menyelenggarakan evaluasi pasca pelatihan untuk 4 Angkatan kegiatan pelatihan kepemimpinan di Tahun 2022 yakni PKN Tk. II, PKA dan PKP. Dengan dukungan anggaran kegiatan evaluasi pasca pelatihan diharapkan akan memaksimalkan capaian kinerja IK evaluasi pasca pelatihan ini.

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 2022. Untuk mengukur IK ini, Poksi Latbang melaksanakan survey dengan mengirimkan kuesioner evaluasi penyelenggaraan kepada peserta pelatihan kepemimpinan tahun 2022. Adapun pelatihan tersebut terdiri dari PKN Tk. II Angkatan VIII, PKA Angkatan I, PKA Angkatan II, dan PKP.

Survey yang dilakukan kepada peserta pelatihan kepemimpinan 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 2022.

Tabel 3.15.
Nilai Rata-rata Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan Tahun 2022

No	Jenis Diklat	Nilai Rata-rata Tahun 2022
1	PKN Tk. II Akt VIII	92,35
2	PKA Angkatan I	91,21
3	PKA Angkatan II	91,06
4	PKP	95,16
Rata-rata		92,45

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 92,45. Jika dibandingkan dengan targetnya yaitu 96,6, maka artinya capaian IK 2.3. belum mencapai target dengan capaian sebesar 95,70%.

Tabel 3.16.
Capaian Kinerja IK: Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Indeks kepuasan peserta pelatihan	96,6	92,45	95,70

Pencapaian kinerja pada IK ini didukung oleh soliditas tim kerja, kolaborasi dan koordinasi dengan alumni pelatihan yang berjalan dengan cukup baik serta sarana dan prasarana yang memadai. Kendala yang dihadapi antara lain yaitu pada Tahun 2022 ini kegiatan PKN Tk II dan PKA yang dilakukan di Puslatbang PKASN merupakan piloting dari bentuk penyelenggaraan model baru dari pelatihan kepemimpinan sesuai peraturan terbaru yang berlaku. Di mana beberapa metode pembelajaran yang dilakukan mengalami perubahan, serta adanya faktor aplikasi LMS yang belum berfungsi secara maksimal sehingga berpengaruh pada kelancaran pelaksanaan pelatihan dan proses pembelajaran yang dilakukan. Pada akhirnya, hal ini akan memengaruhi hasil evaluasi yang diperoleh.

Adapun upaya yang sudah dilakukan yakni Poksi Latbang berkoordinasi secara intens dengan Pusat Pembinaan Program dan Kebijakan Pengembangan Kompetensi (P3K Bangkom) LAN terkait permasalahan atau kendala yang muncul. Selain itu Poksi Latbang juga membuat rekap berisikan daftar (list) permasalahan terkait pemanfaatan LMS, yang telah disampaikan ke Deputi Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi agar dapat ditindaklanjuti. Untuk mengantisipasi kendala terkait LMS ini, Poksi Latbang juga menyiapkan LMS pendamping berupa googledrive, googleform dan aplikasi SiLAT (Sistem Informasi Pelatihan) yang selama ini digunakan oleh Puslatbang PKASN LAN.

Pada tahun 2023, Puslatbang PKASN berencana menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan sebanyak 3 (tiga) angkatan terdiri dari PKN Tk. II, PKA dan PKP.

Selanjutnya selain pembahasan mengenai capaian IKU, khusus untuk tahun 2022, berikut ini disampaikan gambaran dari pelatihan kepemimpinan yang dilaksanakan di Puslatbang PKASN LAN pada tahun 2022.

Tabel 3.17.
Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan di Puslatbang PKASN LAN Tahun 2022

No	Uraian Kegiatan	Peserta	Tempat
1	PKN Tk. II Angkatan VIII 2 Juni – 14 Oktober	60	Puslatbang PKASN LAN
2	PKA Angkatan I 25 Maret – 4 Agustus	40	Puslatbang PKASN LAN
3	PKA Angkatan II 21 April – 31 Agustus	40	Puslatbang PKASN LAN
4	PKP 1 Maret – 1 Juli	40	Puslatbang PKASN LAN
Total Jumlah		180	

Pada tahun 2022, peserta PKN Tk. II, PKA dan PKP seluruhnya berjumlah 180 orang peserta pelatihan dengan komposisi jenis kelamin pria yaitu sebanyak 136 orang (75,56%) dan sisanya adalah wanita sebanyak 44 orang (24,44%).

Tabel 3.18.
Komposisi Peserta Pelatihan Kepemimpinan Tahun 2022
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Diklat	Jenis Kelamin	
		Pria	Wanita
1	PKN Tk II Angkatan VII	58	2
2	PKA Angkatan I	28	12
3	PKA Angkatan II	27	13
4	PKP	23	17
	Jumlah per jenis kelamin	136	44
Total Peserta Pria+Wanita		180	

Asal instansi peserta pelatihan kepemimpinan di Tahun 2022 juga cukup variatif. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut yakni jumlah instansi pengirim pada PKN Tk. II berjumlah 19 instansi, PKA sebanyak 14 instansi dan PKP sebanyak 8 instansi pengirim dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.19.
Jumlah Instansi Pengirim untuk Kepesertaan Pelatihan Kepemimpinan
Tahun 2022

No	Nama Pelatihan	Lembaga Negara/ KL Pemerintah Pusat	Pemprov	Pemkab/ Pemkot
1	PKN Tk. II Angkatan VIII	2	1	16
	Jumlah	2	1	16
2	PKA Angkatan I	-	-	7
	PKA Angkatan II	-	-	7
	Jumlah	-	-	14
3	PKP	-	-	8
	Jumlah	-	-	8
TOTAL INSTANSI		41		

Tabel 3.20.
Peserta Pelatihan Kepemimpinan Tahun 2022
berdasarkan Kelompok Instansi Pengirim

No	Nama Pelatihan	Lembaga Negara/ KL Pemerintah Pusat	Pemprov	Pemkab/ Pemkot
1	PKN Tk. II Angkatan VIII	2	1	57
	Jumlah	2	1	57
2	PKA Angkatan I	-	-	40
	PKA Angkatan II	-	-	40
	Jumlah	-	-	80
3	PKP	-	-	40
	Jumlah	-	-	40
SUBTOTAL PESERTA		2	1	177
TOTAL PESERTA		180		

Dari 180 peserta pelatihan kepemimpinan, ada 1 (satu) orang peserta PKN Tk II dan 1 orang peserta PKA yang dinyatakan ditunda, namun setelah melakukan perbaikan dan seminar ulang, kedua peserta tersebut dinyatakan lulus. Dengan demikian, terdapat 180 orang peserta yang dinyatakan lulus pelatihan kepemimpinan pada tahun 2022. 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 88,33% untuk PKN Tingkat II; 95% untuk PKA Angkatan I; 87,5% untuk PKA Angkatan II; dan 100% untuk PKP. Dari capaian nilai kelulusan, rata-rata nilai kelulusan peserta PKN Tingkat II sebesar 87,57; PKA Angkatan I pada nilai 85,63; PKA Angkatan II pada nilai 85,14; dan PKP pada nilai 84,42.

Tabel 3.21.
Kriteria Kelulusan
Peserta Pelatihan
Kepemimpinan pada
Tahun 2022

No	Jenis Diklat	Kriteria	Jumlah Peserta	Persentase
1	PKN Tk. II		Angkatan VIII	
		SM	6	10%
		M	53	88,33%
		B	1	1,67%
		KB	-	-
2	PKA		Angkatan I	
		SM	2	5%
		M	38	95%
		B	-	-
		KB	-	-
3	PKA		Angkatan II	
		SM	2	5%
		M	35	87,5%
		B	3	7,5%
		KB	-	-
4	PKP		Angkatan I	
		SM	-	-
		M	40	100%
		B	-	-
		KB	-	-

Tabel 3.22.
Kriteria Kelulusan Peserta Pelatihan Kepemimpinan pada Tahun 2022

No	Jenis Diklat	Komposisi Nilai		
		Tertinggi	Terendah	Rata-Rata
1	PKN Tingkat II Angkatan VIII	91,76	79,81	87,57
2	PKA Angkatan I	90,27	81,89	85,63
3	PKA Angkatan II	90,26	78,74	85,14
4	PKP	87,51	80,02	84,42

Sasaran Kegiatan 3 Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas				
No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Persentase peserta pelatihan teknis, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	93	90,41	97,22%
2	Indeks kepuasan peserta pelatihan	88,81	91,13	102,61%

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 2021 dan IK 3.2. “Indeks kepuasan peserta pelatihan” yang mengukur kinerja pelatihan tahun 2022.

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 alumni 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 6 – 12 bulan sebelumnya. Adapun pelatihan yang dijadikan obyek evaluasi pasca pelatihan ini adalah pelatihan teknis Revolusi Mental Angkatan I dan II tahun 2021.

Survey yang dilakukan kepada alumni pelatihan melalui kuesioner evaluasi pasca pelatihan secara online. Dalam evaluasi pasca pelatihan Revolusi Mental, aspek dampak terhadap peningkatan kemampuan 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, ...,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 :

- $\leq 50,01$: Berkompeten
 > 50 : Kurang Berkompeten

Dari hasil survey evaluasi tersebut, diperoleh hasil 90.41%. Apabila kita bandingkan dengan targetnya yaitu 93%, maka artinya capaian IK 3.1. ini, belum mencapai target dengan capaian diangka 97.22%.

Tabel 3.23.

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%	90.41%	97.22%

Pencapaian kinerja pada IK ini didukung oleh soliditas tim kerja, kolaborasi dan koordinasi dengan alumni pelatihan yang berjalan dengan cukup baik serta sarana dan prasarana yang memadai. Kendala yang dihadapi antara lain belum maksimalnya jumlah responden yang mengisi instrumen evaluasi pasca pelatihan. Upaya yang sudah dilakukan antara lain berkomunikasi secara intens dengan para alumni pelatihan.

Pada Tahun 2023, Puslatbang PKASN akan menyelenggarakan evaluasi pasca pelatihan untuk 3 kegiatan pelatihan Teknis dan Sosial Kultural di Tahun 2022 yakni Pelatihan Revolusi Mental dan Manajemen Talenta. Dengan dukungan anggaran kegiatan evaluasi pasca pelatihan, diharapkan akan meningkatkan capaian IK evaluasi pasca pelatihan ini.

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 2022. Untuk mengukur IK ini, Poksi Latbang melaksanakan survey dengan mengirimkan kuesioner evaluasi penyelenggaraan kepada peserta pelatihan tahun 2022. Adapun pelatihan yang menjadi objek pengukuran adalah pelatihan Revolusi Mental Angkatan I dan II serta Pelatihan Manajemen Talenta.

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 2022:

Tabel 3.23.
Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan Teknis dan Sosial Kultural
di Puslatbang PKASN Tahun 2022

No	Nama Pelatihan	Rata-rata Evaluasi Penyelenggaraan
1	Pelatihan Revolusi Mental Angkatan I	89.74
2	Pelatihan Revolusi Mental Angkatan II	89.72
3	Pelatihan Manajemen Talenta	93.93
	Rata-rata	91.13

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 91.13. Apabila kita bandingkan dengan targetnya yaitu 88.81 maka artinya capaian IKU 3.2. ini melebihi target dengan capaian di 102.61%.

Tabel 3.24.
Capaian kinerja IK : Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Indeks kepuasan peserta pelatihan	88.81	91.13	102.61%

Pencapaian kinerja pada IK ini didukung oleh soliditas tim kerja, kolaborasi dan koordinasi dengan alumni pelatihan yang berjalan dengan cukup baik serta sarana dan prasarana yang memadai. Kendala yang dihadapi antara lain dalam pelaksanaan Pelatihan Revolusi Mental, terdapat peserta yang tidak menyelesaikan tugas pembelajaran aktualisasi RTBB, di mana peserta tersebut tidak hadir dalam pembelajaran seminar Implementasi RTBB. Adapun hal yang telah dilakukan yakni berkoordinasi, baik secara lisan maupun tulisan, secara intens dengan peserta dan instansi pengirim untuk memastikan kendala yang dihadapi peserta serta komitmen untuk dapat menyelesaikan pelatihan sampai selesai. Hasilnya, Peserta menyampaikan akan berkomitmen menyelesaikan tugas, namun pada prosesnya peserta tersebut sudah 3 kali tidak memenuhi target dan komitmennya. Maka penyelenggara menyampaikan surat resmi kepada peserta, instansi pengirim, dan Pejabat Pembina Kepegawaian (Sekretaris Daerah) terkait ketidakberhasilan peserta tersebut menyelesaikan pelatihan, sekaligus sebagai bentuk teguran tertulis kepada Instansi Pengirim. Pada tahun 2023, Puslatbang PKASN tidak merencanakan kegiatan pelatihan Teknis, Sosio Kultural.

Pada tahun 2022, 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 dan Pelatihan Manajemen Talenta dengan jumlah peserta 30 orang. Penyelenggaraan pelatihan teknis di Puslatbang PKASN Tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.25.
Penyelenggaraan Pelatihan Teknis di Puslatbang PKASN LAN Tahun 2022

No	Nama Pelatihan	Jadwal Pelaksanaan	Jumlah Peserta	Jumlah Peserta Lulus	% Kelulusan
1	Pelatihan Revolusi Mental Angkatan I	10 Mei – 11 Juli	25 orang	25 orang	100,00%
2	Pelatihan Revolusi Mental Angkatan II	19 Mei – 18 Juli	25 orang	23 orang	92,00%
3	Pelatihan Manajemen Talenta	09 – 12 November	30 orang	30 orang	100,00%
Rata-rata					97,33%

Instansi pengirim peserta pelatihan Revolusi Mental tahun 2022 terdiri dari Lembaga Administrasi Negara (10 orang), BPOM (10 orang), Pemerintah Kabupaten Belitung Timur (10 orang), Pemerintah Kabupaten Sumedang (12 orang), Pemerintah Kabupaten Cimahi (3 orang), Pemerintah Kota Cirebon (3 orang), dan Pemerintah Kota Bandung (3 orang). Rekapitulasi instansi pengirim dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.26.
Peserta Pelatihan Teknis dan Sosial Kultural Tahun 2022
berdasarkan Kelompok Instansi Pengirim

No	Nama Pelatihan	Lembaga Negara/ KL Pemerintah Pusat	Pemprov	Pemkab/ Pemkot	Jumlah
1	Pelatihan Revolusi Mental Angkatan I	10	-	15	25
2	Pelatihan Revolusi Mental Angkatan II	10	-	15	25
3	Pelatihan Manajemen Talenta	1		29	30
TOTAL PESERTA		21	-	30	80

Selama pelaksanaan pelatihan, terdapat 2 (dua) orang peserta pelatihan Revolusi Mental Angkatan II dinyatakan tidak lulus karena tidak menyelesaikan program pelatihan.

Tabel 3.27.
**Perbandingan Persentase Kelulusan Peserta Pelatihan Teknis,
dan Sosial Kultural Tahun 2017-2022**

Tahun	2018	2019	2020	2021	2022
Persentase kelulusan	95,33%	96.77%	100%	80%	97%

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.

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. Pada tahun 2022 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya, yaitu mencapai 97%.

Sasaran Kegiatan 4				
Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas				
No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Persentase peserta Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	96	93,27	97,16%
2	Indeks kepuasan peserta pelatihan	94,9	91,92	96,86%

IK 4.1. : Persentase peserta Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan

Sasaran kegiatan 4 yaitu “Terwujudnya pengembangan kader Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas”. Terdiri dari 2 (dua) IK yaitu IK 4.1. “Persentase peserta pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan” yang mengukur kinerja pelatihan dasar CPNS tahun 2021 dan IK 4.2. “Indeks kepuasan peserta pelatihan” yang mengukur kinerja pelatihan dasar CPNS yang dilaksanakan tahun 2022. 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.

Indikator ini merupakan perwujudan dari hasil evaluasi level ketiga yang digunakan untuk mengukur apakah terjadi perubahan perilaku pada diri alumni 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 2021 yang terdiri dari Latsar CPNS Angkatan I - XIV.

Survey yang dilakukan kepada alumni pelatihan melalui kuesioner evaluasi pasca pelatihan secara online. Dalam evaluasi pasca Pelatihan Dasar CPNS, aspek dampak terhadap peningkatan kinerja terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu sikap perilaku bela negara, nilai-nilai dasar pns, kedudukan dan peran PNS, dan fungsi ASN. 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,,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 :

- \leq 50,01 : Berkompeten
 $>$ 50 : Kurang Berkompeten

Dari hasil survey evaluasi tersebut, diperoleh hasil bahwa 93.27%. Apabila kita bandingkan dengan targetnya yaitu 96%, maka artinya capaian IK 4.1. ini belum memenuhi target dengan capaian sebesar 97.16%. Dari 560 orang alumni latsar CPNS tahun 2021, 218 orang alumni yang mengisi kuesioner (38.92%).

Tabel 3.28.

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%	93.27%	97.16%

Pencapaian kinerja pada IK ini didukung oleh soliditas tim kerja, kolaborasi dan koordinasi dengan alumni pelatihan yang berjalan dengan cukup baik serta sarana dan prasarana yang memadai. Kendala yang dihadapi antara lain belum maksimalnya jumlah responden yang mengisi instrumen evaluasi pasca pelatihan. Upaya yang sudah dilakukan antara lain berkomunikasi secara intens dengan para alumni pelatihan.

Pada Tahun 2023, Puslatbang PKASN akan menyelenggarakan evaluasi pasca pelatihan untuk 7 kegiatan Pelatihan Dasar CPNS di Tahun 2022. Dengan dukungan anggaran kegiatan evaluasi pasca pelatihan, diharapkan akan meningkatkan capaian IK evaluasi pasca pelatihan ini.

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 2022. Untuk mengukur IK ini, Poksi Latbang melaksanakan survey dengan mengirimkan kuesioner evaluasi penyelenggaraan kepada peserta pelatihan tahun 2022, terdiri dari Latsar CPNS Angkatan I–VII. 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 -VII yaitu:

Tabel 3.29.
Nilai Rata-rata Evaluasi Penyelenggaraan Latsar CPNS

Angkatan	Peserta	Rata-rata Evaluasi Penyelenggaraan
I	40	93.32
II	40	93.08
III	40	91.69
IV	40	91.07
V	40	89.48
VI	44	92.28
VII	43	92.5
Total	287	91.92

Dari hasil survey evaluasi tersebut, diperoleh nilai rata-rata hasil evaluasi penyelenggaraan pelatihan ini sebesar 91,92. Apabila kita bandingkan dengan targetnya yaitu 94.9, maka artinya capaian IK 4.2. ini, belum dapat mencapai target dengan hasil capaian yakni 96.86%.

Tabel 3.30.
Capaian kinerja IK 4.2. Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan

Indikator Kinerja 4.2.	Target	Realisasi	Capaian
Indeks kepuasan peserta pelatihan	94.9%	91.92%	96.86%

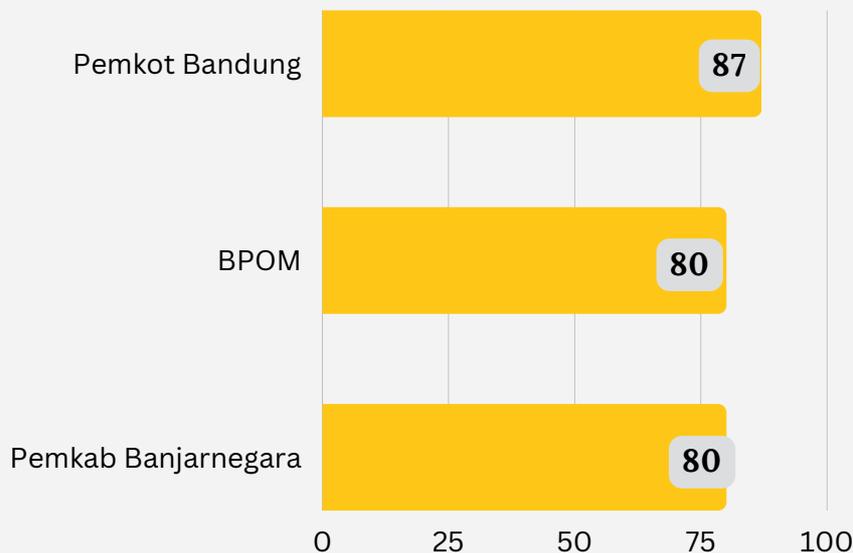
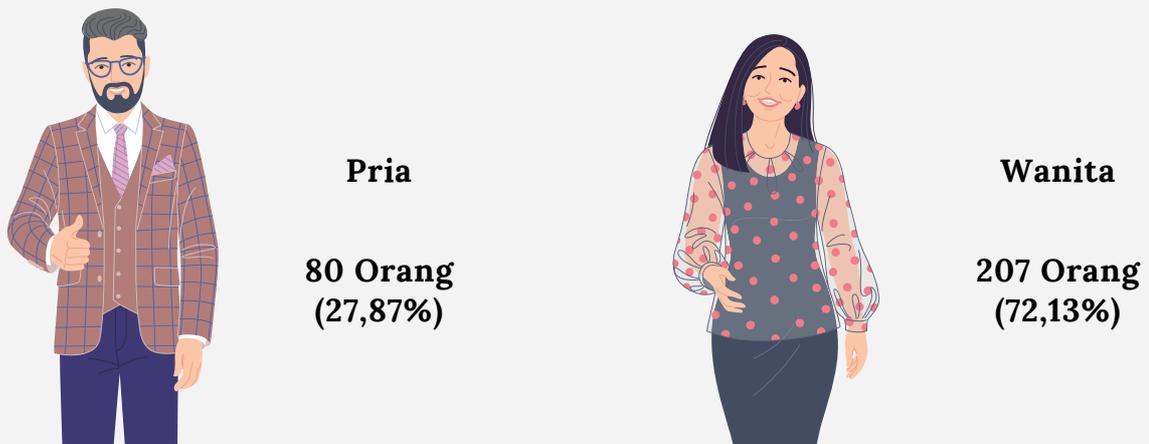
Pencapaian kinerja pada IK ini didukung oleh soliditas tim kerja, kolaborasi dan koordinasi dengan alumni pelatihan yang berjalan dengan cukup baik serta sarana dan prasarana yang memadai. Kendala yang dihadapi antara lain terdapat beberapa peserta pelatihan yang tidak dapat hadir pada tahap klasikal dengan alasan kesehatan, sehingga terancam untuk kehilangan hak belajarnya. Upaya yang dilakukan adalah memfasilitasi proses pembelajaran bagi peserta tersebut dengan melaksanakan metode pembelajaran campuran (hybrid) yaitu secara tatap muka dan daring pada waktu yang bersamaan. Pembelajaran tersebut baru pertama kali diterapkan sehingga dalam pelaksanaannya dirasakan belum optimal, karena peserta yang hadir secara daring belum sepenuhnya terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran. Selanjutnya pada pembelajaran berikutnya, penyelenggara berupaya meminta pengampu materi untuk memaksimalkan pelibatan semua peserta baik yang hadir daring maupun yang hadir luring dan hasil akhirnya teramati, sehingga Peserta dapat mengikuti pembelajaran dengan baik. Pada tahun 2023, Puslatbang PKASN LAN berencana menyelenggarakan 5 Angkatan Pelatihan Dasar CPNS.

Kegiatan Latsar CPNS yang dilaksanakan di Puslatbang PKASN LAN pada tahun 2022 terdiri dari 7 angkatan, dengan total jumlah peserta 287 orang. Instansi pengirim peserta Latsar CPNS Angkatan I s.d. III adalah Pemerintah Kabupaten Banjarnegara, Angkatan IV s.d. V adalah BPOM, Angkatan VI s.d. VII adalah Pemerintah Kota Bandung. Adapun rincian dari kegiatan Latsar CPNS di Puslatbang PKASN LAN pada tahun 2022 dapat dilihat pada tabel, gambar dan grafik berikut:

Tabel 3.32.
Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2022

Angkatan	Gol	Tanggal	P	W	Jumlah
I	Gol II	13 Mei – 08 September 2022	9	31	40
II	Gol II	25 Mei – 15 September 2022	9	31	40
III	Gol III dan II	07 Juni – 27 September 2022	7	33	40
IV	Gol III	22 Juni – 25 Oktober 2022	10	30	40
V	Gol III	05 Juli – 25 Oktober 2022	14	26	40
VI	Gol III	12 Juli – 08 November 2022	14	30	44
VII	Gol III dan II	19 Juli – 08 November 2022	17	26	43
Total			80	207	287

Gambar 3.16.
Komposisi Peserta Latsar CPNS Tahun 2022 Berdasarkan Jenis Kelamin



Grafik 3.14.
Sebaran Peserta Latsar CPNS Tahun 2022 Berdasarkan Asal Instansi

Seluruh peserta Latsar CPNS Angkatan I - VII dinyatakan lulus (100%). Seluruh peserta yang dinyatakan lulus terbagi dalam tiga kualifikasi penilaian, yaitu Sangat Memuaskan (SM), dan Memuaskan (M). 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 88,87.

Tabel 3.32.
Kriteria Kelulusan Peserta Latsar CPNS pada Tahun 2022

No	Latsar CPNS	Kriteria Kelulusan			
		SM	M	B	KB
1	Angkatan I	3	37	-	-
2	Angkatan II	-	40	-	-
3	Angkatan III	10	30	-	-
4	Angkatan IV	5	35	-	-
5	Angkatan V	11	29	-	-
6	Angkatan VI	31	13	-	-
7	Angkatan VII	24	19	-	-
Jumlah		84	203	-	-

Tabel 3.33.
Capaian Nilai Tertinggi, Terendah dan Rata-Rata pada Latsar CPNS Pada Tahun 2022

No	Latsar CPNS	Komposisi Nilai		
		Tertinggi	Terendah	Rata-Rata
1	Angkatan I	90,63	83,99	87,82
2	Angkatan II	89,97	84,60	88,24
3	Angkatan III	91,36	86,02	88,76
4	Angkatan IV	90,77	85,20	88,41
5	Angkatan V	91,83	82,09	88,67
6	Angkatan VI	92,77	86,03	90,30
7	Angkatan VII	92,11	86,93	89,92
Rata-Rata				88,87

Sasaran Kegiatan 5				
Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas				
No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan <i>stakeholders</i>	100	100	100%

Sasaran kegiatan 5 terkait dengan kegiatan di BLPK, 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 Stakeholders

Pencapaian indikator kinerja 5.1. dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.34.

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>	100%	100%	100%

Pada tahun 2022, Balai Layanan Pemetaan Kompetensi (BLPK) Puslatbang PKASN LAN telah melaksanakan 15 (lima belas) kegiatan Penilaian Kompetensi dan Potensi yang bersumber dari anggaran PNPB dan 1 (satu) kegiatan pemetaan kompetensi dengan sumber anggaran Rupiah Murni. Seluruh kegiatan sudah dirasakan manfaatnya oleh masing-masing *stakeholders*. Adapun realisasi kinerja dari IK ini mencapai 100%.

Dibandingkan dengan tahun sebelumnya, pada tahun 2022 terjadi penurunan sangat signifikan jumlah aparatur yang telah dipetakan kompetensi dan kapasitasnya. Pada tahun 2022, BLPK telah melaksanakan penyelenggaraan asesmen kompetensi dan berhasil memetakan ASN sebanyak 542 orang sedangkan pada tahun 2021 yang ASN berhasil dipetakan sebanyak 862. Penurunan tersebut dikarenakan pada tahun 2022, BLPK berfokus pada layanan internal pemetaan pegawai dalam rangka mendukung program Manajemen Talenta di lingkungan Lembaga Administrasi Negara. Berikut ini adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh Balai Layanan Pemetaan Kompetensi selama tahun 2022:

Tabel 3.35.
Penilaian Kompetensi Seleksi

No	Jenis Penilaian	Jabatan Yang Dinilai	Instansi	Waktu Pelaksanaan	KATEGORI		
					MS	MMS	KMS
1	Penilaian Kompetensi Seleksi	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Pemerintah Kabupaten Pandeglang (31 pst)	18 – 19 Mei 2022	7	7	17
2	Penilaian Kompetensi Seleksi	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Pemerintah Kabupaten Batang Hari (9 pst)	12 – 15 Juli 2022	2	5	29
3	Penilaian Kompetensi Seleksi	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Perpustakaan Nasional Republik Indonesia (6 pst)	14 – 15 September 2022	0	3	3
4	Penilaian Kompetensi Seleksi	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Pemerintah Kota Lubuklinggau (10 pst)	13 - 15 Oktober 2022	8	0	2
5	Penilaian Kompetensi Seleksi	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Pemerintah Kabupaten Paser (24 pst)	25 – 27 Oktober 2022	8	4	12
6	Penilaian Kompetensi Seleksi	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Kementerian Koperasi dan UKM (7 pst)	3 – 4 dan 9 - 10 November 2022	2	1	4
7	Penilaian Kompetensi Seleksi	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir (6 pst)	17 - 18 November 2022	0	2	4

Keterangan:

*MS = Memenuhi Syarat, MMS = Masih Memenuhi Syarat, KMS = Kurang Memenuhi Syarat

Tabel 3.36.
Penilaian Kompetensi Pemetaan

No	Jenis Penilaian	Jabatan Yang Dinilai	Instansi	Waktu Pelaksanaan	Kategori		
					O	CO	KO
1	Penilaian Kompetensi Pemetaan	Jabatan Administrator dan Jabatan Fungsional Ahli Madya	Pemerintah Kabupaten Sumedang (111 pst, 3 gelombang)	20 - 28 Januari 2022	17	31	63
2	Penilaian Kompetensi Pemetaan	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Pemerintah Kabupaten Bandung (9 pst)	28 – 29 Juni 2022	1	4	4

No	Jenis Penilaian	Jabatan Yang Dinilai	Instansi	Waktu Pelaksanaan	Kategori		
					O	CO	KO
3	Penilaian Kompetensi Pemetaan	Jabatan Administrator dan Pejabat Fungsional Setara di Kementerian ATR/BPN	Kementerian ATR/BPN (97 pst)	Agustus 2022	23	31	43
4	Penilaian Kompetensi Pemetaan	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Pemerintah Kabupaten Tanggamus (18 pst)	27 – 29 September 2022	5	7	6
5	Penilaian Kompetensi Pemetaan	Pejabat Administrator	Pemerintah Kota Cilegon (26 pst)	10 - 11 Oktober 2022	4	9	13
6	Penilaian Kompetensi Pemetaan	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Pemerintah Kabupaten Sumedang (12 pst)	13 – 14 Oktober 2022	1	5	6
7	Penilaian Kompetensi Pemetaan	Pejabat pengawas	Pemerintah Kota Cilegon (40 pst)	7 – 8 November 2022	12	7	21
8	Penilaian Kompetensi Pemetaan	Pegawai	Lembaga Administrasi Negara (77 pst)	21 – 22 dan 24 - 25 Februari 2022	24	29	24

Keterangan:

* O = Optimal; CO = Cukup Optimal; KO = Kurang Optimal

Tabel 3.37.
Penilaian Potensi

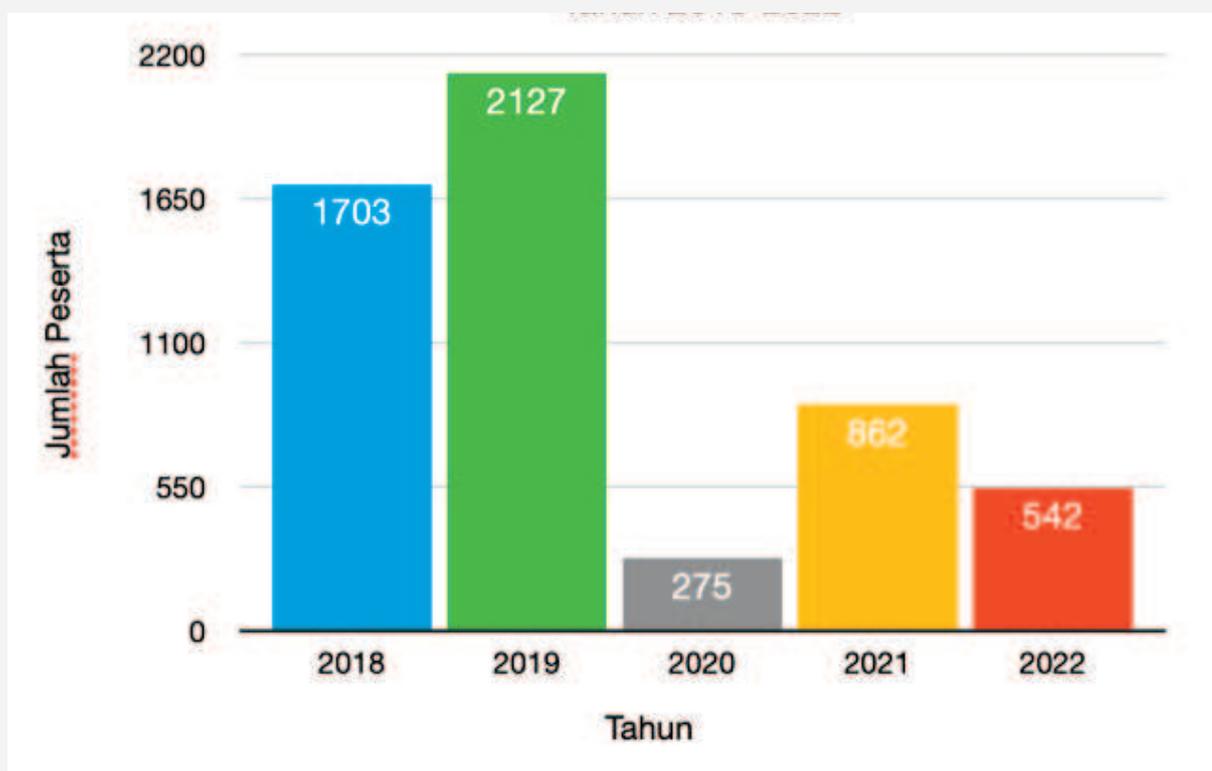
No.	Jenis Penilaian	Jabatan Yang Dinilai	User	Waktu Pelaksanaan	Kategori		
					S	SDP	PPLL
1	Penilaian Potensi	Pejabat Administrasi dan Pengawas	Universitas Pendidikan Indonesia (32 pst)	5 Oktober 2022	6	19	7

Perbandingan Kinerja 2018-2022

Data-data tentang penyelenggaraan penilaian kompetensi yang telah dilaksanakan oleh BLPK Puslatbang PKASN LAN pada tahun 2018 sampai 2022, memperlihatkan jumlah aparatur yang telah terpetakan kompetensi serta kapasitasnya. Pada tahun 2022, jumlah aparatur yang telah terpetakan kompetensinya mengalami penurunan peserta dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Hal ini dikarenakan pada tahun 2022, Balai Layanan Pemetaan Kompetensi Puslatbang PKASN berfokus pada layanan internal pemetaan pegawai dalam rangka mendukung program Manajaemen Talenta di lingkungan Lembaga Administrasi Negara. Disamping itu pada tahun 2022 untuk meningkatkan digitalisasi layanan, BLPK Puslatbang PKASN terus berupaya menyiapkan dan memperbaiki sistem penilaian kompetensi dan potensi secara daring (e-asesmen) yang sudah terbangun sejak 2018 dengan merangkai aplikasi-aplikasi yang sebelumnya berdiri sendiri.

Untuk data terkait jumlah peserta penilaian kompetensi dan potensi dari tahun 2018-2022 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Gambar 3.17.
Data Jumlah Peserta Penilaian Kompetensi dan Potensi
Tahun 2018 - 2022



Tabel 3.38.
Perbandingan aspek dari kegiatan Pemetaan Kompetensi
dari Tahun ke Tahun

No	Aspek	2018	2019	2020	2021	2022
1	Metode	Tidak hanya penilaian kompetensi yang menggunakan metode Assessment Center yang dilakukan oleh bidang PKKA namun juga terdapat penilaian potensi yang menggunakan metode psikotes yang dapat dilakukan secara massal.	Permintaan stakeholder pemetaan kompetensi lebih banyak mengarah kepada talent pool. Kegiatan talent pool lebih banyak menggunakan metode psikotes yang jumlah pesertanya jauh lebih banyak. Sementara di kegiatan penilaian kompetensi untuk seleksi juga mengalami trend kenaikan.	Permintaan stakeholder untuk talent pool 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 (online) tanpa mengurangi kualitas hasil assessment center		Permintaan stakeholder untuk Penilaian Kompetensi dalam rangka pemetaan/ talent pool jumlah pesertanya hampir berimbang dengan penilaian kompetensi dalam rangka seleksi. Sementara metode yang dilaksanakan di kegiatan penilaian kompetensi dengan pola daring (online) hanya 4 stakeholder dari total kegiatan penilaian kompetensi
2	Karakteristik peserta	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 dan Pengawas		Target peserta untuk seleksi adalah JPT Pratama. Target untuk pemetaan adalah JPT Pratama, Administrator, Pengawas dan Fungsional Umum
3	Tujuan Penilaian Kompetensi	Kegiatan Penilaian Kompetensi dan potensi lebih	Kegiatan penilaian kompetensi dan potensi	Kegiatan Kompetensi ditujukan untuk seleksi dan		Kegiatan Penilaian Kompetensi dan potensi

No	Aspek	2018	2019	2020	2021	2022
	nsi dan Potensi	banyak ditujukan untuk seleksi dibandingkan pemetaan	baik untuk seleksi maupun pemetaan (talent pool) sama sama mengalami peningkatan.	Kegiatan Potensi ditujukan untuk pemetaan		lebih banyak ditujukan untuk seleksi dibandingkan 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 Pemetaan Kompetensi Puslatbang PKASN LAN kepada Puslatbang KMP Makassar dalam rangka pelaksanaan penilaian kompetensi			

Kendala dan Upaya Penyelesaiannya

Kendala yang dihadapi kaitannya dalam upaya mencapai target sasaran kegiatan dan indikator kinerja ini adalah 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 penambahan jabatan fungsional assessor, untuk tahun 2022 ini BLPK ada penambahan asesor pertama sebanyak 1 orang.

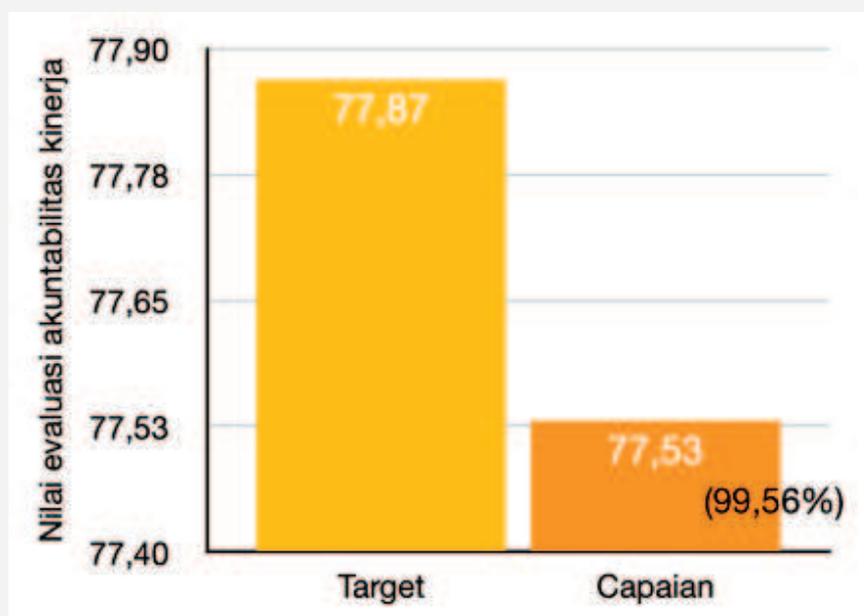
Kendala lain yakni terkait dengan efektivitas metode penilaian kompetensi melalui skema dalam jaringan (daring). Urgensi penyempurnaan dan perbaikan fitur e-asesmen yang dimiliki selama ini menjadi penting. Hal ini juga selaras dengan agenda internal LAN yang ingin membangun sistem *database* profil kompetensi yang terintegrasi. Upaya yang dilakukan adalah dengan memanfaatkan momentum integrasi aplikasi di LAN, sehingga perbaikan dan penyempurnaan aplikasi dapat lebih komprehensif dilakukan.

Sasaran Kegiatan 6				
Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja				
No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Nilai evaluasi SAKIP	77,87	77,53	99,56%
2	Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	86,26	87,74	101,72
3	Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	98,63	97,54	98,89

IK 6.1 : Nilai Evaluasi SAKIP

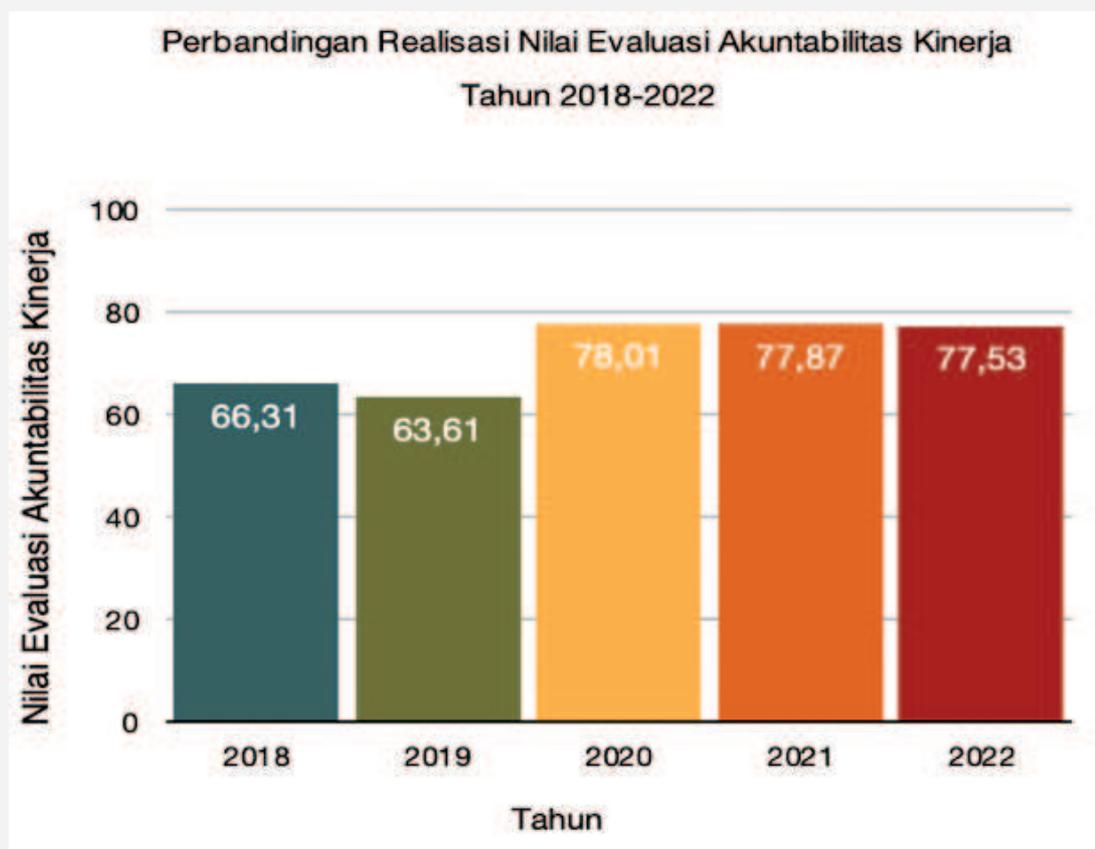
Indikator ini diukur berdasarkan nilai mutakhir hasil evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang dilakukan oleh inspektorat atau merupakan nilai evaluasi terhadap Laporan Kinerja Puslatbang PKASN tahun 2021. Adapun capaian kinerja IK 6.1. pada tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut.

Grafik 3.2.
Capaian Kinerja IK : Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja



Jika dilakukan perbandingan untuk kurun waktu lima tahun terakhir diperoleh data sebagai berikut :

Grafik 3.3.



Terdapat sedikit penurunan dibandingkan dengan tahun 2021 (skor hasil nilai evaluasi SAKIP tahun 2020). Namun demikian dengan skor 77,53 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 3.39.
Bobot Komponen Yang Dinilai dalam Evaluasi kinerja pada tingkat Kementerian/Lembaga

Komponen yang dinilai	Bobot (%)
Perencanaan Kinerja	30
Pengukuran Kinerja	25
Pelaporan Kinerja	15
Evaluasi Kinerja	10
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 3.40.
Bobot Komponen Yang Dinilai dalam Evaluasi kinerja
pada tingkat Unit Kerja

KOMPONEN YANG DINILAI	BOBOT
Perencanaan Kinerja	15
Pengukuran Kinerja	12,5
Pelaporan Kinerja	7,5
Jumlah	35

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:

Gambar 3.19.
Kategori Nilai
Evaluasi Kinerja
sesuai Permenpan
RB Nomor 12/2015

Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
AA	>90 -100	Sangat Memuaskan
A	>80 – 90	Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
BB	>70 – 80	Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki system manajemen kinerja yang andal.
B	>60 – 70	Baik, Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki system yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
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.
C	>30 – 50	Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
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.

Berikut ini hasil penilaian atas SAKIP Puslatbang PKASN tahun 2021 yang tercantum dalam “Catatan Evaluasi atas SAKIP Puslatbang PKASN tahun 2021” yang meliputi 3 (tiga) komponen dengan capaian nilai dari setiap komponennya sebagai berikut :

a) Perencanaan Kinerja

Tabel 3.41.
Hasil Evaluasi Pada Perencanaan Kinerja

KOMPONEN/ SUBKOMPONEN	BOBOT	HASIL PENILAIAN	% TERHADAP BOBOT
Perencanaan Strategis	5	3,84	76,84%
Perencanaan Kinerja	10	8,27	82,67%
Jumlah	15	12,11	80,72%

Sumber : Catatan evaluasi atas SAKIP Puslatbang PKASN tahun 2021

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil evaluasi komponen Perencanaan Kinerja berdasarkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) sebesar 12,11 atau 80,72% dari bobot maksimal sebesar 15,00.

b) Pengukuran Kinerja

Tabel 3.42.
Hasil evaluasi pada pengukuran kinerja

KOMPONEN/ SUBKOMPONEN	BOBOT	HASIL PENILAIAN	% TERHADAP BOBOT
Pemenuhan Pengukuran	2,50	2,19	87,50%
Kualitas Pengukuran	6,25	4,84	77,50%
Implementasi Pengukuran	3,75	1,88	50,00%
Jumlah	12,50	8,91	71,25%

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil evaluasi komponen Pengukuran Kinerja berdasarkan 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 di bawah ini :

Tabel 3.43.
Hasil evaluasi Pada Pelaporan Kinerja

KOMPONEN/ SUBKOMPONEN	BOBOT	HASIL PENILAIAN	% TERHADAP BOBOT
Pemenuhan Pelaporan	1,50	1,50	100%
Penyajian Informasi Kinerja	3,75	3,21	85,71%
Pemanfaatan Informasi Kinerja	2,25	1,41	62,50%
Jumlah	7,50	6,12	81,61%

Sumber : Catatan evaluasi atas SAKIP Puslatbang PKASN tahun 2021

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil evaluasi komponen Pelaporan Kinerja berdasarkan KKE sebesar 6,12 atau 81,61% dari bobot maksimal sebesar 7,50.

Kendala dan Upaya Penyelesaiannya

Terkait indikator “Nilai Evaluasi SAKIP”, beberapa catatan hasil evaluasi SAKIP tahun 2021 yang dijadikan rujukan dalam upaya peningkatan kinerja Puslatbang PKASN, yaitu:

- Merumuskan tujuan yang berorientasi pada hasil disertai dengan target dan ukuran keberhasilan yang memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik. Terkait hal ini, sudah melakukan koordinasi dengan Biro Perencanaan dan Keuangan untuk perubahan rumusan beserta definisi operasionalnya untuk beberapa IK Puslatbang PKASN.
- Berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Keuangan untuk merumuskan mekanisme yang jelas mengenai monitoring target jangka menengah dalam renstra dan mendokumentasikan hasil monitoringnya. Hasil koordinasi agar dilakukan reviu terhadap dokumen renstra Puslatbang PKASN periode 2020-2024 terutama terkait matriks kinerja dan kerangka pendanaan.

- Melakukan reviu secara berkala minimal satu kali per tahun terhadap dokumen renstra dan mendokumentasikan hasil reviunya. Untuk ini, terdapat catatan hasil reviu dokumen renstra pada tahun 2022.
- Capaian kinerja hingga level individu sebaiknya dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan serta dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (*reward*). Untuk hal ini sudah dilakukan pemberian *reward* terhadap pegawai dengan kinerja terbaik.
- 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 tahun 2022, Biro Perencanaan dan Keuangan selalu melakukan monitoring terhadap target kinerja melalui laporan renaksi satker per triwulan.
- Menyusun dokumen aksi pada setiap awal tahu anggaran yang mencantumkan target secara periodik atas kinerja dan kegiatan/komponen rinci yang akan dilakukan untuk mencapai kinerja. Dokumen aksi selalu dibuat di setiap awal tahun dan direviu untuk capaian per triwulannya.
- Memanfaatkan hasil pemantauan rencana aksi yang telah disusun setiap triwulan sebagai salah satu instrumen pengarah dan pengorganisasian kegiatan. Hal ini sudah dilakukan dengan mengacu kepada hasil capaian kinerja kegiatan maupun anggran di setiap triwulan.
- Menambahkan penyajian perbandingan data kinerja yang memadai terutama dengan realisasi atau capaian tahun berjalan dengan target nasional/RPJMN (jika ada), dengan organisasi/unit kerja sejenis yang setara/sekelas. Untuk hal ini, akan disampaikan perbandingan data capaian kinerja Puslatbang PKASN dengan Puslatbang KMP yang masing-masing memiliki rumusan dan jumlah IK yang sama.

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 2022 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.44.

Capaian Kinerja IK : Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	86,26	87,74	101,72%

Keterangan : Realisasi Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran sesuai penilaian akhir pada aplikasi Smart Kemenkeu per 31 Desember 2022

Perbandingan Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi) periode tahun 2018-2022 bisa dilihat pada tabel berikut

Tabel 3.45.

Perbandingan Realisasi Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi) Tahun 2018-2022

Indikator Kinerja	2018	2019	2020	2021	2022
Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran (Aspek Implmentasi)	87,97	87,14	87,50	86,26	87,74

Sejak 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. Penjelasan lebih detail terkait nilai evaluasi kinerja anggaran ada pada sub bab Kinerja Anggaran dengan merujuk kepada Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 22/PMK.02/2021.

Kendala dan Upaya Penyelesaiannya

Kendala yang dihadapi terkait upaya memenuhi indikator nilai kinerja anggaran di tahun 2022 adalah pertama, terjadinya gap cukup besar antara realisasi capaian output dan realisasi anggaran (meskipun di akhir tahun 2022 realisasi capaian output mencapai 100%) dengan teknis penyampaian data capaian output yang dilakukan selama tahun 2022. Untuk itu perlu dilakukan strategi pengisian capaian output dan terus melakukan koordinasi dengan Poksi Pelaporan di biro Perencanaan dan Keuangan. Kedua, 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 untuk kejelasan proses/mechanisme entri data pada aplikasi Smart. Monitoring capaian keluaran kegiatan harus dilakukan secara rutin, setiap bulan atau triwulanan atau semesteran sehingga progress capaian nilai kinerja anggaran bisa diketahui dan dilakukan perbaikan jika diperlukan. Hal ini sudah dilakukan beberapa tahun terakhir dan menjadi salah satu faktor keberhasilan dalam pencapaian target kinerja IK “Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran” di tahun 2022 lebih baik dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

IK 6.3. Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran

Indikator ini diukur berdasarkan nilai mutakhir hasil pengukuran Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Puslatbang PKASN berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan No. 195/PMK.05/2018 tentang Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian 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 2022 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.46.
Capaian Kinerja IK : Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	98,63	97,54	98,89%

Nilai IKPA telah digunakan sebagai indikator penilaian kinerja pelaksanaan anggaran oleh Kementerian Keuangan dimana hasil penilaian ini bisa didapatkan oleh semua satker melalui aplikasi OM SPAN (Online Monitoring Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara). Berikut ini perbandingan realisasi untuk Nilai IKPA pada kurun waktu 2018-2022.

Tabel 3.47.
Perbandingan Realisasi Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran Tahun 2018-2022

Indikator Kinerja	2018	2019	2020	2021	2022
Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	92,83	98,22	99,41	98,63	97,45

Pada tahun 2022 Puslatbang PKASN memperoleh Nilai IKPA dari aplikasi OM SPAN yang merupakan hasil pengukuran *by system* dari 3 aspek penilaian 8 (delapan) indikator yang menjadi dasar penilaian. Adanya sistem penilaian baru yang mulai berlaku triwulan II tahun 2022 menjadi salah satu penyebab terjadinya penurunan perolehan nilai IKPA. 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 2022

No	Aspek/Indikator	Nilai	Bobot	Nilai Akhir	Keterangan
					(di atas 5%) untuk perencanaan-realisasi belanja modal bulan
II	Kualitas Pelaksanaan Anggaran				-
	1. Penyerapan Anggaran	95,65			- (Jumlah realisasi anggaran/jumlah pagu)x100 - Realisasi anggaran tahun 2022 tidak memenuhi memenuhi minimal 16,79% (Realisasi = 15,01%) di triwulan I dan 49,55% (Realisasi = 43,09%) di triwulan II - Realisasi anggaran memenuhi minimal 71,73%% (Realisasi = 71,78%) di triwulan III dan 91,72%% (Realisasi = 99,50) di triwulan IV
	Bobot Penyerapan		20		
	Nilai Penyerapan			19,13	
	2. Belanja Kontraktual	91,75			- (Data kontrak disampaikan tepat waktu/Data kontrak disampaikan)x100 - Pada tahun 2022 pelaksanaan kontrak belanja modal mulai dilakukan di Triwulan III (seharusnya jika ada alokasi belanja modal pelaksanaan kontrak belanja modal sudah dilakukan mulai Triwulan I)
	Bobot Data Kontrak		10		
	Nilai Data Kontrak			9,18	
	3. Penyelesaian Tagihan	100			- (Tagihan disampaikan tepat waktu/Tagihan disampaikan)x100 - Tahun 2022 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	
	4. Pengelolaan UP dan TUP	100			- (Jumlah SPM GUP tepat waktu/Jumlah SPM GUP)x100 - Pada tahun 2022 pengelolaan UP dan TUP dilakukan secara tepat waktu
	Bobot UP/TUP		10		
	Nilai UP/TUP			10	
	5. Dispensasi SPM	100			- Dihitung berdasarkan jumlah SPM yang mendapat dispensasi karena melewati batas waktu penyampaian SPM pada akhir tahun anggaran - Tahun 2022, tidak mengalami dispensasi SPM
	Bobot Dispensasi SPM		5		
	Nilai Dispensasi SPM			100	
III	Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran				-

No	Aspek/Indikator	Nilai	Bobot	Nilai Akhir	Keterangan
	4. Pengelolaan UP dan TUP	100			- (Jumlah SPM GUP tepat waktu/Jumlah SPM GUP)x100
	Bobot UP/TUP		10		- Pada tahun 2022 pengelolaan UP dan TUP dilakukan secara tepat waktu
	Nilai UP/TUP			10	
	5. Dispensasi SPM	100			- Dihitung berdasarkan jumlah SPM yang mendapat dispensasi karena melewati batas waktu penyampaian SPM pada akhir tahun anggaran
	Bobot Dispensasi SPM		5		- Tahun 2022, tidak mengalami dispensasi SPM
	Nilai Dispensasi SPM			100	
III	Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran				-
	1. 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)
	Bobot Konfirmasi Capaian Output		25		- Pengisian capaian output di akhir tahun mencapai 100% dan untuk proses pengisiannya dilakukan dengan memperhatikan gap progress capaian output dengan penyerapan anggaran
	Nilai Konfirmasi Capaian Output			100	- Nilai akhir diperoleh dengan menghitung ketepatan waktu pengisian capaian output (bobot 30%) dan capaian output akhir (bobot 70%)
	Nilai Total	97,54			
	Konversi Bobot		100%		
	Nilai Akhir (Nilai Total/Konversi Bobot)			97,54	

Sumber : Aplikasi OM SPAN-spanint.kemenkeu.goi.d (modul MonevPA) tahun 2022

Perdirjen Perbendaharaan nomor PER-5/PB/2022 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian/lembaga ditetapkan 18 Maret 2022 untuk 8 indikator di atas. Karena baru ditetapkan menjelang Triwulan I berakhir maka untuk periode Triwulan I Tahun Anggaran 2022 tidak dilakukan penilaian IKPA untuk indikator Revisi DIPA dan Penyerapan Anggaran. Dengan adanya 4 (empat) indikator dengan nilai di bawah 100 maka perolehan nilai IKPA Puslatbang PKASN adalah 97,54 dengan bobot 100% sehingga nilai akhir yang didapat 97,54.

Kendala dan Upaya Penyelesaiannya

Kendala yang dihadapi terkait upaya memenuhi indikator Nilai IKPA di tahun 2022 adalah pelaksanaan kegiatan PNBP BLPK yang tidak tepat waktu, perubahan jenis kegiatan pelatihan, perubahan jadwal kegiatan pengkajian (analisis kebijakan) berdampak kepada besaran deviasi halaman III DIPA dan target penyerapan anggaran per triwulan. Untuk mengatasi dampak dari kendala-kendala di atas, dilakukan : penekanan kepada tim BLPK dan tim analisis kebijakan untuk melaksanakan kegiatan sesuai rencana yang ditetapkan di awal tahun, perubahan jenis kegiatan pelatihan segera dilakukan dengan mempertimbangkan jadwal untuk kegiatan sebelumnya, memantau pemanfaatan anggaran secara keseluruhan sehingga bisa diatur pengadministrasian keuangan dari kegiatan-kegiatan yang ada bersinergi satu sama lain untuk bisa memenuhi target realisasi per bulannya.

Peningkatan koordinasi dengan semua pihak menjadi salah satu upaya untuk bisa meningkatkan capaian kinerja IK “Nilai indikator kinerja pelaksanaan anggaran” selain memberikan pemahaman terkait proses penilaian terhadap pengelolaan keuangan yang dilakukan oleh pihak eksternal.

Sasaran Kegiatan 7				
Peningkatan kualitas sumber daya aparatur				
No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun	100	100	100%
2	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	69,46	70.,25	101,14%

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 2022 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%

Target 100% untuk IK ini ditetapkan berdasarkan pertimbangan untuk mengikuti kebijakan terkait pengembangan kompetensi setiap pegawai yang harus mencapai minimal 20 JP/tahun sehingga hal tersebut menjadi wajib dipenuhi untuk Pegawai Negeri Sipil di Puslatbang PKASN. Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun tahun 2022 bisa dibandingkan dengan IK yang sama pada tahun-tahun sebelumnya sebagai berikut :

Tabel 3.50.

Perbandingan Realisasi Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun Tahun 2018-2022

Indikator Kinerja	2018	2019	2020	2021	2022
Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	100	100	100	100	100

Sejak tahun 2020 dengan kondisi anggaran yang minimal dan akibat dari pandemik covid-19. Puslatbang PKASN, 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 2022 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 2022

NO	NAMA	TOTAL JP	NO	NAMA	TOTAL JP
1	Ade Juariah	23	47	Kezia Larasati Suparno	27
2	Ade Suhendar	35	48	Kurnia Angraeni Dewi	62
3	Agus Wahyuadianto	205	49	Lia Rosliana	33
4	Alpha Immanuel	121	50	Lukman Khamil Iskandar	130
5	Andi Sutisna	38	51	M. Dani Ramadansyah	59
6	Andini Pritania Putri	42	52	Maria Angella Widya Puspasari	121
7	Anita Ilyas	45	53	Marifa Ayu Kencana	20
8	Ano	29	54	Masrully	282
9	Asep Hidayat	136	55	Muhammad Afif Muttaqin	88
10	Baban Sobandi	36	56	Muhammad Harlianto Purnama	259
11	Bambang Subagio	45	57	Muhammad Taufan Qohar	183
12	Bayu Hikmat Purwana	48	58	Mujiono	25
13	Budi Permana	35	59	Nuniya Dwiwastie	77
14	Burdan Ali Junjuran	36	60	Nurhusna Frinovia	56
15	Candra Setya Nugroho	47	61	Octarian Wirahadi Kusuma	42
16	Dana Sutisna	45	62	Opan Sopandi	27
17	Danik Wijayanti	21	63	Priswanti Rahayu	254
18	Depdi Respatiawan	28	64	Pupung Puad Hasan	77
19	Desi Fernanda	97	65	Rahmawati	85
20	Detty Kartika Sari	85	66	Retno Setijowati	138
21	Dewanggi Agsha Putri	39	67	Rita Fuzi Lestari	59
22	Dewi Ariani Hertina	22	68	Riyadi	23
23	Dhian Shinta Pradevi	208	69	Rr. Esty Widyaningsih	45
24	Diani Oktafiani	71	70	Rr. Harida Indraswari	136
25	Dikdik Hendarin	89	71	Santosa	252
26	Dinar Khalik Ibrahim	73	72	Shafiera Amalia	204
27	Dwi Permata Sari	45	73	Suci Erviani	38
28	Elfira Pusparani	38	74	Sukarna	209
29	Enang	61	75	Sulistianingsih	64
30	Eris Yustiono	143	76	Sumarna	26

NO	NAMA	TOTAL JP	NO	NAMA	TOTAL JP
31	Erni Driyantini	146	77	Tanti Piani Puspita	26
32	Erwin Fadli Kurniawan	95	78	Tata Tardiyat	72
33	Euis Nurmalia	56	79	Tia Setiawati	67
34	Ferdi Febiansyah Djunaedi	39	80	Tino Trisno Mulya	39
35	Guruh Muamar Khadafi	53	81	Toni Syarif	127
36	Haris Rusmana	31	82	Ulifah	250
37	Hendra Nugroho Saputro	283	83	Utari	96
38	Henri Prianto Sinurat	179	84	Wahyu Amalia Putri	140
39	Iman Arisudana	25	85	Widyawan Pranawa	65
40	Indra Maulana	323	86	Witty Aprodhita Kusumo	48
41	Indra Risni Utami	89	87	Wuri Indri Pramesti	222
42	Intan Veronika Marbun	31	88	Yuniar Ayuning Tyas	72
43	Israini Miradina	83	89	Yunni Susanty	49
44	Jeje Hidayat	21	90	Yuwin Ella Chandean	46
45	Jujun Junaedi	38	91	Yuyu Yuningsih	88
46	Kenan Kurnia Hidayat	29	92	Zulpikar	157

Pada tabel di atas bisa dilihat bahwa dari 92 pegawai yang tercatat di tahun 2022 (per Desember 2022) seluruhnya memenuhi /menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam. 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. Aktif mencari informasi kegiatan-kegiatan tidak berbayar serta kegiatan pengembangan kompetensi secara daring.. 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. Hal tersebut menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam pencapaian target IK “Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun”.

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 81,40 dan SKE dari hasil survey terhadap *stakeholders* mendapatkan nilai 90,34 sedangkan nilai DRSP dari hasil perbandingan antara rencana dan realisasi pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana sebesar 46,83% maka dengan mengikuti pembobotan sesuai rumus di atas diperoleh nilai akhir sebesar 70,25. Terlampir hasil perhitungan terhadap SKI, SKE dan DRSP. Adapun capaian kinerja IK 7.2. pada tahun 2022 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	69,46	70,25	101,14%

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 17 November 2022 sampai dengan 9 Desember 2022. Dari 92 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 81,40% 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 peserta pelatihan dari Poksi Latbang dan peserta penilaian kompetensi/potensi dari BLPK untuk kegiatan-kegiatan dilaksanakan pada tahun 2022. Pengisian survei kepuasan stakeholder eksternal dilakukan hingga tanggal 24 November 2022 dengan jumlah responden sebanyak 410 orang. Pengisian kuesioner dilakukan dengan memberikan skor penilaian terhadap masing-masing aspek berdasarkan skala linear 1-100 yang menunjukkan tingkat kepuasan peserta dari penilaian "sangat tidak memuaskan" sampai dengan penilaian "sangat memuaskan". Dari survey yang dilakukan akhirnya diperoleh rata-rata skor 90,34% yang masuk ke dalam kategori "Memuaskan". (Hasil survey terlampir).
3. Nilai DRSP diperoleh dengan cara membandingkan usulan kebutuhan atas sarana prasarana dari seluruh unit Puslatbang PKASN di awal tahun 2022 dengan realisasi pemenuhan kebutuhan sarana prasarananya. Dari hasil perbandingan tersebut diperoleh persentase pemenuhan kebutuhan sarana prasarana di tahun 2022 sebesar 46,83%% 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 2022 hanya dibandingkan dengan capaian tahun 2021.

Tabel 3.53.
Capaian Kinerja IK : Indeks Kualitas Sarana dan Prasarana yang Modern

Indikator Kinerja	2018	2019	2020	2021	2022
Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	n/a	n/a	n/a	69,46	70,25

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 karena prioritas ke pengadaan atau perbaikan yang sifatnya lebih mendesak harus segera dipenuhi.

Sasaran Kegiatan 8				
Penguatan kebijakan kelembagaan				
No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	97,5	96,27	98,74%

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 2022 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.54.
Capaian Kinerja IK : Nilai Pengawasan Internal Kearsipan LAN

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persentase
Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	97,5	96,27	98,74%

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. Berikut ini perbandingan realisasi untuk IK 8.1. :

Tabel 3.55.
Perbandingan Realisasi IK : Nilai pengawasan internal kearsipan LAN
Tahun 2018-2022

Indikator Kinerja	2018	2019	2020	2021	2022
Nilai Hasil Audit Kearsipan Internal	n/a	80	93	97,5	96,27

Nilai 96,27 yang diperoleh pada tahun 2022 merupakan hasil penilaian terhadap aspek dan sub aspek yang ditetapkan oleh tim penilai internal. Pada tahun 2022, sesuai dengan Nota dinas dari Kepala Biro Hukum dan Humas nomor: 740/S.1.2/KDK.02.12 tanggal 18 Oktober 2022 tentang Penyampaian hasil pengawasan kearsipan internal tahun 2022, 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 3.56.
Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Kearsipan (UK) II Puslatbang PKASN

No	Aspek/ Sub aspek	Nilai Standar	Jumlah Skor	Nilai	Bobot	Nilai Akhir
1	Pengelolaan Arsip Dinamis	5800	5800	98	50%	50
	1.1. Penciptaan Arsip	800	800	100	25%	25.00
	1.2. Penggunaan Arsip	800	800	100	25%	25.00
	1.3. Pemeliharaan Arsip	1400	1400	100	25%	25.00
	1.4. Penyusutan Arsip	2800	2800	100	25%	25.00
2	Sumber Daya Kearsipan	5800	5400	93	50%	46.55
	2.1. SDM Kearsipan	2600	2300	88	50%	44.23
	2.2. Prasarana dan Sarana Kearsipan	3200	3100	97	50%	48.44
	Total					96.55

Sumber : Nota dinas dari Kepala Biro Hukum dan Humas nomor : 740/S.1.2/KDK.02.12

Tabel 3.57.
Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Pengolah (UP) Bagian Umum

No	Aspek/ Sub aspek	Nilai Standar	Jumlah Skor	Nilai	Bobot	Nilai Akhir
1	Pengelolaan Arsip Dinamis	6800	6540	96	50%	48.09
	1.5. Penciptaan Arsip	3200	2940	92	25%	22.97
	1.6. Penggunaan Arsip	700	700	100	25%	25
	1.7. Pemeliharaan Arsip	1700	1700	100	25%	25
	1.8. Penyusutan Arsip	1200	1200	100	25%	25
2	Sumber Daya Kearsipan	3700	3500	95	50%	47.30
	2.3. SDM Kearsipan	1600	1400	88	50%	43.75
	2.4. Prasarana dan Sarana Kearsipan	2100	2100	100	50%	50
Total						95.39

Sumber : Nota dinas dari Kepala Biro Hukum dan Humas nomor : 740/S.1.2/KDK.02.12

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

No	Aspek/ Sub aspek	Nilai Standar	Jumlah Skor	Nilai	Bobot	Nilai Akhir
1	Pengelolaan Arsip Dinamis	6800	6580	97	50%	48.38
	1.9. Penciptaan Arsip	3200	2980	93	25%	23.28
	1.10. Penggunaan Arsip	700	700	100	25%	25
	1.11. Pemeliharaan Arsip	1700	1700	100	25%	25
	1.12. Penyusutan Arsip	1200	1200	100	25%	25
2	Sumber Daya Kearsipan	2400	2300	96	50%	47.92
	2.5. SDM Kearsipan	300	200	67	50%	33.30
	2.6. Prasarana dan Sarana Kearsipan	2100	2100	100	50%	50
Total						96.30

Sumber : Nota dinas dari Kepala Biro Hukum dan Humas nomor : 740/S.1.2/KDK.02.12

Tabel 3.59.
Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Pengolah (UP) Poksi Kajian

No	Aspek/ Sub aspek	Nilai Standar	Jumlah Skor	Nilai	Bobot	Nilai Akhir
1	Pengelolaan Arsip Dinamis	6800	6570	97	50%	48.31
	1.13.Penciptaan Arsip	3200	29800	93	25%	23.28
	1.14. PenggunaanArsip	700	700	100	25%	25
	1.15. Pemeliharaan Arsip	1700	1690	99	25%	24.85
	1.16. Penyusutan Arsip	1200	1200	100	25%	25
2	Sumber Daya Kearsipan	2400	2300	96	50%	47.92
	2.7.SDM Kearsipan	300	200	67	50%	33.33
	2.8. Prasarana dan Sarana Kearsipan	2100	2100	100	50%	50
Total						96.23

Sumber : Nota dinas dari Kepala Biro Hukum dan Humas nomor : 740/S.1.2/KDK.02.12

Tabel 3.60.
Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Pengolah (UP) BLPK

No	Aspek/ Sub aspek	Nilai Standar	Jumlah Skor	Nilai	Bobot	Nilai Akhir
1	Pengelolaan Arsip Dinamis	6700	6670	96	50%	47.94
	1.17.Penciptaan Arsip	3200	2920	91	25%	22.81
	1.18. PenggunaanArsip	700	700	100	25%	25
	1.19. Pemeliharaan Arsip	1700	1700	100	25%	25
	1.20. Penyusutan Arsip	1200	1200	100	25%	25
2	Sumber Daya Kearsipan	2400	2300	96	50%	47.92
	2.9.SDM Kearsipan	200	200	67	50%	33.33
	2.10. Prasarana dan Sarana Kearsipan	2100	2100	100	50%	50
Total						95.86

Sumber : Nota dinas dari Kepala Biro Hukum dan Humas nomor : 740/S.1.2/KDK.02.12

Dari tabel-tabel di atas, dihitung nilai rata-rata UP dan UK II (NRUPK) sehingga diperoleh nilai sbb. :

$$\text{Nilai total rata-rata} = (95,39+96,30+96,23+95,86+96,55)/5 = 96,2$$

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 dengan adanya 3 pegawai yang diikutkan pada diklat kearsipan untuk jabatan fungsional arsiparis, penambahan tugas terkait pengelolaan kearsipan untuk beberapa pegawai dan secara bertahap melengkapi sarana prasarana 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/materiil*), sumber daya manusia (*man*) dan cara kerja (*method*) sangat dibutuhkan untuk kelancaran pencapaian kinerja di Lingkungan Puslatbang PKASN tahun 2022. Masih dalam kondisi pandemik covid-19 yang mulai mereda, capaian kinerja dari seluruh IK tahun 2022 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 3.61.
Tingkat Efisiensi Kinerja

Efisiensi							2,98%
No.	Rincian Output	Anggaran					
		Alokasi Anggaran KRO (AAKRO)	Realisasi Anggaran RO (RAKRO)	CRO per KRO	AAKRO x CRO	(AAKRO x CRO)- RAKRO	
1	ABQ - 001 Rekomendasi Kebijakan Manajemen ASN (Rekomendasi Kebijakan)	276,236,000	272,591,964	100.00%	276,236,000	3,644,036	2.98%
2	BMA - 001 Jurnal Wacana Kinerja (Terbitan)	75,000,000	74,528,800	100.00%	75,000,000	471,200	
3	FAC - 001 Pelatihan Struktural kepemimpinan (Orang)	5,152,876,000	5,116,157,574	109.36%	5,634,965,913	518,808,339	
4	FAC - 002 Pelatihan Teknis Fungsional dan Sosial Kultural (Orang)						
5	FAC - 004 Pelatihan Dasar CPNS (Orang)						
6	FAC - 005 Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai ASN (Orang)						
7	UAC - 001 Pelatihan Revolusi Mental Untuk Penguatan Budaya Birokrasi Yang Bersih, Melayani, dan Responsive (Orang)	116,260,000	113,602,890	100.00%	116,260,000	2,657,110	
8	EBD - 952 Layanan Perencanaan dan Penganggaran (Dokumen)	125,514,000	125,083,532	100.00%	125,514,000	430,468	
9	EBD - 953 Layanan Pemantauan dan Evaluasi (Dokumen)						
10	EBD - 955 Layanan Manajemen Keuangan (Dokumen)						

Efisiensi							2,98%
No.	Bincian, Output	Anggaran					
		Alokasi Anggaran KRO (AAKRO)	Realisasi Anggaran RO (RAKRO)	CRO per KRO	AAKRO x CRO	(AAKRO x CRO)- RAKRO	
11	EBA - 956 Layanan BMN (Layanan)	13,419,470,000	13,339,332,970	100.00%	13,419,470,000	80,137,030	
12	EBA - 957 Layanan Umum (Layanan)						
13	EBA - 958 Layanan Perkantoran (Layanan)						
14	EBB - 951 Layanan Sarana Internal (Unit)	848,323,000	843,499,144	100.00%	848,323,000	4,823,856	
15	EBB - 971 Layanan Prasarana Internal (Unit)						
16	EBC - 954 Layanan Manajemen SDM (orang)	203,662,000	203,342,585	95.92%	195,345,728	(7,996,857)	
17	EBC - 958 Layanan Hubungan Masyarakat (Layanan)						
JUMLAH		20,217,341,000	20,088,139,459		20,691,114,641	602,975,182	
Nilai Efisiensi							57,46%

Nilai efisiensi merupakan selisih antara capaian kinerja dengan realisasi anggaran per indikator kinerja. Dari tabel di atas bisa dilakukan efisiensi sebesar 2,98% dengan nilai efisiensi 57,46%.

Hingga akhir tahun 2022, sumber daya manusia di Puslatbang PKASN ini mengalami penurunan jumlah pegawai, 6 (enam) orang pegawai terdiri dari 1 (satu) orang Widyaiswara Madya dan 5 (lima) orang tenaga administrasi yang memasuki Purnabakti. Tentunya hal ini menjadi salah satu kendala yang dihadapi oleh Puslatbang PKASN, namun demikian dengan sumber daya yang terbatas semua pelaksanaan kegiatan di Puslatbang PKASN 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 742 asesi 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 penunjang pelaksanaan kegiatan di Puslatbang PKASN untuk tahun 2022 cukup signifikan perubahan atau penambahannya walaupun pada awal tahun anggaran 2022 alokasi belanja modal dan pemeliharaan sangat minimal, akan tetapi dengan adanya peluang untuk melakukan pemanfaatan anggaran hasil realokasi anggaran kegiatan (PNBP) maka pemenuhan sebagian kebutuhan sarana prasarana bisa tertangani walaupun dilakukan secara bertahap. Hal ini tentunya ditunjang dengan alternatif metode pelaksanaan kegiatan yang disesuaikan pada saat pandemik covid-19 yaitu secara Blended Learning (Klasikal dan Daring). Pemanfaatan anggaran untuk pemeliharaan gedung dan bangunan kantor sangat terlihat jelas. Dengan alokasi anggaran pemeliharaan di awal tahun 2022 sebesar Rp168.245.000 yang nilainya sangat jauh dari kebutuhan anggaran ideal sesuai SBM yaitu Rp3.471.356.000 (luasan m2 seluruh gedung dikalikan dengan indeks harga satuan pemeliharaan gedung sesuai SBM tahun 2022), kegiatan bisa dilaksanakan dengan lancar. Kebijakan pemanfaatan anggaran yang tidak digunakan di kegiatan-kegiatan PNBP (kegiatan poksi Latbang dan BLPK) dan dialihkan ke pemeliharaan gedung/bangunan (renovasi/rehabilitasi/dan sejenisnya) senilai Rp378.302,000 untuk pekerjaan : (1) Pemeliharaan gedung kantor, (2) Perawatan gedung kantor dan (3) Pemeliharaan Gedung Grha Giri Wisesa.

Dengan kondisi sarana prasarana yang ada dengan anggaran minimal untuk pemeliharaan/dan sebagainya, Puslatbang PKASN tetap mampu melakukan berbagai kegiatan dan menghasilkan output yang tetap maksimal.

Cara kerja menjadi salah satu aspek yang berpengaruh terhadap capaian kinerja. Kondisi pandemik covid-19 tahun 2020-2021 menjadikan kebijakan pelaksanaan kegiatan secara blended learning bahkan *full* daring dan hal ini membiasakan untuk pelaksanaan kegiatan dengan pola sama di tahun 2022 dan menjadi lebih baik, apalagi dengan pola kerja WFO sejak bulan Maret 2022.

3.2 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 kinerjanya. Tabel berikut ini menunjukkan kontribusi dari capaian kinerja Puslatbang PKASN LAN dari capaian RO dan kinerja kegiatan tahun 2022 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	100,00%	Rekomendasi kebijakan dan inovasi administrasi negara		
Jurnal Wacana Kinerja (Terbitan)	2,00	2,00	100,00%	Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	100%			
Pelatihan Struktural Kepemimpinan (Orang)	180,00	180,00	100,00%	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	97,03%	Kualitas kebijakan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN yang terjamin	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 Government</i>
				Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	97,33%			
				Indeks kepuasan peserta pelatihan (untuk Pelatihan kepemimpinan)	95,70%			
Pelatihan Teknis Fungsional dan Sosial Kultural (Orang)	30,00	30,00	100,00%	Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai	-			

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			
				sasaran pelatihan				
				Indeks kepuasan peserta pelatihan (untuk pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural)	102,61%			
Pelatihan Dasar CPNS (Orang)	287,00	287,00	100,00%	Persentase peserta Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	97,16%			
				Indeks kepuasan peserta pelatihan (untuk pelatihan dasar CPNS)	96,86%			
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	97,22%			
				Indeks kepuasan peserta pelatihan (untuk pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural)	102,61%			

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			
Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai ASN (Orang)	542,00	777,00	136,90%	Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan <i>stakeholders</i>	100%			
Layanan Perencanaan dan Penganggaran (Dokumen)	1,00	1,00	100,00%	Nilai Evaluasi SAKIP	99,56%	Tata kelola internal yang berkinerja tinggi di lingkungan LAN	Tata kelola internal yang berkinerja tinggi	Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi
Layanan Pemantauan dan Evaluasi (Dokumen)	1,00	1,00	100,00%	Nilai Kinerja Anggaran (aspek Implementasi)	101,72%			
Layanan Manajemen Keuangan (Dokumen)	1,00	1,00	100,00%	Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	98,89%			
Layanan Manajemen SDM (Orang)	100,00	92,00	92,00%	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun	100%			
Gaji dan Tunjangan (Layanan)	1,00	1,00	100,00%					
Operasional dan Pemeliharaan Kantor (Layanan)	1,00	1,00	100,00%	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	101,14%			
Layanan Umum (Layanan)	2,00	2,00	100,00%					
Layanan BMN (Layanan)	1,00	1,00	100,00%					
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/Restorasi Gedung dan Bangunan (Layanan)	1,00	1,00	100,00%					
Pembangunan /Rehab/Restorasi Gedung dan Bangunan (PNBP) (Layanan)	1,00	1,00	100,00%					
Kehumasan (Layanan)	1,00	1,00	100,00%	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	98,74%			

3.3. Kinerja Anggaran

Amanah dalam Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014 adalah hal terpenting dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan yang memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Analisis dilakukan terhadap efisiensi penggunaan sumber daya yang mengacu 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 99,36% (netto) dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 3.63.
Penyerapan Anggaran Puslatbang PKASN LAN Tahun 2022

I. Penyerapan Anggaran (RA/PA) → 99,36%			
No	Bulan	Anggaran (PA)	Realisasi (RA)
1	Januari	638,131,000	638,130,999
2	Februari	1,279,719,000	1,277,018,484
3	Maret	1,064,106,000	1,064,105,753
4	April	2,099,054,000	2,099,053,822
5	Mei	1,211,645,000	1,211,459,759
6	Juni	2,124,731,000	2,117,380,774
7	Juli	2,415,687,000	2,415,687,845
8	Agustus	1,739,559,000	1,732,418,835
9	September	1,785,550,000	1,779,343,360
10	Oktober	1,633,656,000	1,632,631,982
11	November	2,008,487,000	2,000,012,639
12	Desember	2,217,016,000	2,120,895,207
	Jumlah	20.217.341.000	20.116.712.733

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 99,86. 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 2022

II. Konsistensi					99,85%
No	Bulan	RPD Kumulatif (RPDK)	Realisasi Anggaran Kumulatif (RAK)	TK konsistensi/bl	Konsistensi pada bulan
1	Januari	638,131,000	638,130,999	100.00%	100.00%
2	Februari	1,917,850,000	1,915,149,483	99.86%	99.93%
3	Maret	2,981,956,000	2,979,255,236	99.91%	99.92%
4	April	5,081,010,000	5,078,309,058	99.95%	99.93%
5	Mei	6,292,655,000	6,289,768,817	99.95%	99.93%
6	Juni	8,417,386,000	8,407,149,591	99.88%	99.92%
7	Juli	10,833,073,000	10,822,837,436	99.91%	99.92%
8	Agustus	12,572,632,000	12,555,256,271	99.86%	99.91%
9	September	14,358,182,000	14,334,599,631	99.84%	99.91%
10	Oktober	15,991,838,000	15,967,231,613	99.85%	99.90%
11	November	18,000,325,000	17,967,244,252	99.82%	99.89%
12	Desember	20,217,341,000	20,088,139,459	99.36%	99.85%
				1198,17%	

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 sehingga konsistensi pada bulan Desember 2022 diperoleh 99,85%.

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 digunakan 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 2022

Capaian RO					100,58%
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 Struktural kepemimpinan (Orang)	180	180	100,00%	
4	002 Pelatihan Teknis Fungsional dan Sosial Kultural (Orang)	30	30	100,00%	
5	004 Pelatihan Dasar CPNS (Orang)	287	287	100,00%	
6	005 Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai ASN (Orang)	542	777	143,01%	

Capaian RO					100,58%
7	001 Pelatihan Revolusi Mental Untuk Penguatan Budaya Birokrasi Yang Bersih, Melayani, dan Responsive (Orang)	50	50	100,00%	
8	952 Layanan Perencanaan dan Penganggaran (Dokumen)	1	1	100,00%	
9	953 Layanan Pemantauan dan Evaluasi (Dokumen)	1	1	100,00%	
10	955 Layanan Manajemen Keuangan (Dokumen)	1	1	100,00%	
11	956 Layanan BMN (Layanan)	1	1	100,00%	
12	957 Layanan Umum (Layanan)	2	2	100,00%	
13	958 Layanan Perkantoran (Layanan)	1	1	100,00%	
14	951 Layanan Sarana Internal (Unit)	1	1	100,00%	
15	971 Layanan Prasarana Internal (Unit)	1	1	100,00%	
16	954 Layanan Manajemen SDM (orang)	100	92	92,00%	
17	958 Layanan Hubungan Masyarakat (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 143,01%. 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:

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

ERO = 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 2022

Efisiensi							2,98%
No	Rincian Output	Anggaran					
		RVRO/ TVRO	Alokasi Anggaran KRO (AAKRO)	Realisasi Anggaran KRO (RAKRO)	AAKRO x (RVRO/TVRO)	(AAKRO x (RVRO/TVRO))- RAKRO	
1	001 Rekomendasi Kebijakan Manajemen ASN (Rekomendasi Kebijakan)	100.00%	276,236,000	272,591,964	276,236,000	3,644,036	2.98%
2	001 Jurnal Wacana Kinerja (Terbitan)	100.00%	75,000,000	74,528,800	75,000,000	471,200	
3	001 Pelatihan Struktural kepemimpinan (Orang)	100.00%	5,152,876,000	5,116,157,574	5,634,965,913	518,808,339	
4	002 Pelatihan Teknis Fungsional dan Sosial Kultural (Orang)	100.00%					
5	004 Pelatihan Dasar CPNS (Orang)	100.00%					
6	005 Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai ASN (Orang)	143.01%					
7	001 Pelatihan Revolusi Mental Untuk Penguatan Budaya Birokrasi Yang Bersih, Melayani, dan Responsive (Orang)	100.00%	116,260,000	113,602,890	116,260,000	2,657,110	
8	952 Layanan Perencanaan dan Penganggaran (Dokumen)	100.00%	125,514,000	125,083,532	125,514,000	430,468	
9	953 Layanan Pemantauan dan Evaluasi (Dokumen)	100.00%					
10	955 Layanan Manajemen	100.00%					

Efisiensi							2,98%
No	Rincian Output	Anggaran					
		RVRO/ TVRO	Alokasi Anggaran KRO (AAKRO)	Realisasi Anggaran KRO (RAKRO)	AAKRO x (RVRO/TVRO)	(AAKRO x (RVRO/TVRO))- RAKRO	
	Keuangan (Dokumen)						
11	956 Layanan BMN (Layanan)	100.00%	13,419,470,000	13,339,332,970	13,419,470,000	80,137,030	
12	957 Layanan Umum (Layanan)	100.00%					
13	958 Layanan Perkantoran (Layanan)	100.00%					
14	951 Layanan Sarana Internal (Unit)	100.00%	848,323,000	843,499,144	848,323,000	4,823,856	
15	971 Layanan Prasarana Internal (Unit)	100.00%					
16	954 Layanan Manajemen SDM (orang)	92.00%	203,662,000	203,342,585	195,345,728	(7,996,857)	
17	958 Layanan Hubungan Masyarakat (Layanan)	100.00%					
	JUMLAH		20,217,341,000	20,088,139,459	20,691,114,641	602,975,182	
	Nilai Efisiensi						57,46%

Hasil pengukuran tampak bahwa efisiensi sebesar 2,98%. 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) 57,46%. Ini berarti bahwa Puslatbang PKASN mampu melakukan efisiensi dengan tingkat 57,46%.

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 tergambarakan proses pengukuran capaian sasaran kegiatan hingga tercapai nilai capaian sasaran kegiatan satker Puslatbang PKASN.

No	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	Termanfaat-kannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	Nilai kemanfaatan kajian manajemen Aparatur Sipil Negara	2.42	2,42	100,00%	100,00%	100,00%	99,54%
			Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal terakreditasi	Jurnal terakreditasi	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	97.66	94.76	97.03%	96.69%	98.38%	
			Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	90	87.6	97.33%			
			Indeks kepuasan peserta pelatihan	96.6	92.45	95.70%			
		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	90.41	97.22%	99.88%		
			Indeks kepuasan peserta pelatihan	88.81	91.13	102.61%			
			Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase peserta Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	96	93.27	97.16%	97.01%	

No	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
			Indeks kepuasan peserta pelatihan	94.9	91.92	96.86%			
		Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholders	100	100	100.00%	100.00%		
3	4821 - Peningkatan koordinasi perencanaan dan keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi SAKIP	77.87	77.53	99.56%	100,05%	100,05%	
			Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	86.26	87,74	101.72%			
			Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	98.63	97,54	98.89%			
4	4822 - Pembinaan administrasi serta pengelolaan pelayanan SDM dan Umum	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan komp. minimal 20 JP per tahun	100	100	100.00%	100,57%	100,57%	
			Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	69.46	70,25	101,14%			
5	4823- Peningkatan koordinasi hukum, organisasi, data dan sistem informasi	Penguatan Kebijakan Kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	97.5	96.27	98.74%	98.74%	98.74%	

Dari perhitungan capaian Sasaran kegiatan Puslatbang PKASN adalah sebesar 99,54%. Nilai inilah yang digunakan untuk penghitungan Nilai Kinerja Anggaran Aspek Manfaat.

6) Nilai Kinerja

Selanjutnya, nilai kinerja atas aspek implementasi dilakukan dengan menjumlahkan hasil perkalian antara hasil pengukuran setiap variabel aspek implementasi dengan bobot masing-masing variabel pada tingkat eselon I/program satuan kerja. Rumus 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
Wp	= Bobot penyerapan anggaran
Wk	= Bobot konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan
WCOP	= Bobot capaian output program
WCRO	= 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 Kementerian/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 3.67.
Nilai Kinerja Anggaran Aspek Manfaat dan Implementasi
Puslatbang PKASN LAN Tahun 2022

Nilai Kinerja Anggaran Aspek Manfaat dan Implementasi							95,44%
No.	Aspek Implementasi	Nilai	Bobot	Nilai Akhir			
1	Penyerapan Anggaran	99.36%	9.70%	9.64%			
2	Konsistensi Penyerapan Anggaran terhadap Perencanaan	99.85%	18.20%	18.17%			
3	Capaian Rincian Output (CRO)	100.00%	43.50%	43.50%			
4	Nilai Efisiensi	57,46%	28,60%	16,43%			
Nilai Kinerja Atas Aspek Implementasi					87,74%	33,30%	29,21%
Nilai Kinerja Atas Aspek Manfaat					99,54%	66,70%	66,40%
Nilai Kinerja Anggaran Aspek Manfaat dan Implementasi							95,61%

Berdasarkan tabel di atas maka Puslatbang PKASN pada tahun 2022 telah melaksanakan kegiatannya dengan Nilai Kinerja 95,61%.

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

Dari pagu anggaran Puslatbang PKASN tahun 2022 sebesar Rp.20.217.341.000,- maka capaian realisasi anggaran per programnya dapat dijabarkan sebagai berikut:

Grafik 3.4.
Capaian Kinerja Keuangan per-Program Tahun 2022



Selama tahun 2022 Program Dukungan Manajemen mengalami beberapa kali penambahan anggaran seiring dengan dilakukannya proses revisi ke Ditjen Anggaran yang memungkinkan untuk dilakukannya pergeseran anggaran dari anggaran PNPB Program Kebijakan, Pembinaan Profesi dan Tata Kelola ASN ke program Dukungan Manajemen. Kondisi pandemi 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 3.68.
Capaian Kinerja Keuangan per-Rincian Output Tahun 2022

NO	RINCIAN OUTPUT	PAGU REVISI	REALISASI	%
1	Rekomendasi Kebijakan Manajemen ASN	276,236,000	272,591,964	98.68
2	Jurnal Wacana Kinerja	75,000,000	74,528,800	99.37
3	Pelatihan Struktural Kepemimpinan	2,501,448,000	2,495,455,571	99.76
4	Pelatihan Teknis Fungsional dan Sosial Kultural	73,950,000	72,722,100	98.34

NO	RINCIAN OUTPUT	PAGU REVISI	REALISASI	%
5	Pelatihan Dasar CPNS	989,613,000	967,667,769	97.78
6	Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai ASN	1,587,865,000	1,580,312,134	99.52
7	Pelatihan Revolusi Mental Untuk Penguatan Budaya Birokrasi Yang Bersih, Melayani, dan Responsive	116,260,000	113,602,890	97.71
8	Layanan Perencanaan dan Penganggaran	28,890,000	28,876,132	99.95
9	Layanan Pemantauan dan Evaluasi	27,690,000	27,418,900	99.02
10	Layanan Manajemen Keuangan	68,934,000	68,788,500	99.79
11	Layanan BMN	26,663,000	26,612,000	99.81
12	Layanan Umum	322,527,000	279,447,286	86.64
13	Layanan Perkantoran	13,070,280,000	13,033,273,684	99.72
14	Layanan Sarana Internal	564,238,000	561,992,900	99.60
15	Layanan Prasarana Internal	284,085,000	281,506,244	99.09
16	Layanan Manajemen SDM	145,672,000	145,590,785	99.94
17	Layanan Hubungan Masyarakat	57,990,000	57,751,800	99.59
JUMLAH		20,217,341,000	20,088,139,459	99.36%

Lebih lanjut jika pengalokasian anggaran dan realisasinya dikaitkan dengan pencapaian Sasaran kegiatan dan Indikator Kinerja tahun 2022 Puslatbang PKASN, maka capaian realisasi anggaran per-Sasaran kegiatan dapat disajikan sebagai berikut.

Tabel 3.69.
Capaian Realisasi Anggaran per-Sasaran Kegiatan 2022

SASARAN KEGIATAN	PAGU	REALISASI	CAPAIAN (%)
1. Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	351,236,000	347,120,764	98.83%
2. Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	2,501,448,000	2,495,455,571	99.76%

SASARAN KEGIATAN	PAGU	REALISASI	CAPAIAN (%)
3. Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	190,210,000	186,324,990	97.96%
4. Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	989,613,000	967,667,769	97.78%
5. Terwujudnya pelatihan dan pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	1,587,865,000	1,580,312,134	99.52%
6. Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	125,514,000	125,083,532	99.66%
7. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	14,413,465,000	14,328,422,899	99.41%
8. Penguatan Kebijakan Kelembagaan	57,990,000	57,751,800	99.59%
JUMLAH	20,217,341,000	20,088,139,459	99.36%

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. 14.413.465.000,- atau mencapai 71,29% 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 lebih besar dibandingkan dengan alokasi anggaran sasaran kegiatan lainnya.

Realisasi anggaran di tahun 2022 per 31 Desember 2022 mencapai 99,36%, lebih tinggi dari realisasi anggaran tahun-tahun sebelumnya. Hal ini tidak terlepas dari langkah-langkah antisipatif seperti dilakukannya realokasi sebagian sisa anggaran PNPB di Poksi Latbang dan BLPK untuk kebutuhan pengadaan dan renovasi sarana dan prasarana, sehingga potensi anggaran PNPB Poksi Latbang dan BLPK yang tidak terserap dapat dioptimalkan dan dimanfaatkan untuk hal lainnya, disusunnya rancangan awal terkait perkiraan sisa anggaran di bidang Latbang yang direalokasi ke belanja modal sehingga pemanfaatannya bisa lebih optimal.

Berdasarkan hal-hal tersebut, ke depan proses antisipasi dan realokasi anggaran (jika diperlukan) perlu direncanakan secara matang dan dieksekusi dengan baik. Fungsi monitoring dan evaluasi perlu terus ditingkatkan agar serapan anggaran dan kinerja kegiatan bisa lebih optimal.

D. Upaya Penguatan Akuntabilitas Kinerja

1. Tindak Lanjut Evaluasi

Terkait catatan hasil evaluasi atas perencanaan, pengukuran dan pelaporan kinerja tahun 2021, inspektorat merekomendasikan beberapa catatan pada Laporan Kinerja Puslatbang PKASN tahun 2021, dan sudah dilakukan upaya tindak lanjut terhadap hasil evaluasi tersebut sebagai berikut :

1. Merumuskan tujuan yang berorientasi pada hasil disertai dengan target dan ukuran keberhasilan yang memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik. Terkait hal ini, sudah terkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Keuangan untuk perubahan rumusan beserta definisi operasionalnya untuk beberapa IK dan Puslatbang PKASN akan mengikuti perubahan yang dilakukan LAN.
2. Berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Keuangan untuk merumuskan mekanisme yang jelas mengenai monitoring target jangka menengah dalam renstra dan mendokumentasikan hasil monitoringnya. Untuk saat ini, Puslatbang PKASN sudah melakukan reviu terhadap dokumen renstra Puslatbang PKASN periode 2020-2024 terutama terkait matriks kinerja dan kerangka pendanaan.
3. Melakukan reviu secara berkala minimal satu kali per tahun terhadap dokumen renstra dan mendokumentasikan hasil reviunya. Untuk ini, terdapat catatan hasil reviu dokumen renstra pada tahun 2022.
4. Capaian kinerja hingga level individu sebaiknya dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan serta dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward). Untuk hal ini Sejak tahun 2019, Puslatbang PKASN memulai model penghargaan pegawai melalui kegiatan Pegawai Teladan yang bertujuan memberikan apresiasi secara formal kepada pegawai berdasarkan aspek-aspek kinerja yang teramati di lingkungan Puslatbang PKASN. Terlampir pedoman pegawai teladan Puslatbang PKASN tahun 2022.
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 tahun 2022, Biro Perencanaan dan Keuangan selalu melakukan monitoring terhadap target kinerja melalui laporan renaksi satker per triwulan.

6. Menyusun dokumen aksi pada setiap awal tahun anggaran yang mencantumkan target secara periodik atas kinerja dan kegiatan/komponen rinci yang akan dilakukan untuk mencapai kinerja. Dokumen rencana aksi selalu dibuat di setiap awal tahun dan direviu untuk capaian per triwulannya. Terlampir dokumen rencana aksi.
7. Memanfaatkan hasil pemantauan rencana aksi yang telah disusun setiap triwulan sebagai salah satu instrumen pengarah dan pengorganisasian kegiatan. Hal ini sudah dilakukan dengan mengacu kepada hasil capaian kinerja kegiatan maupun anggran di setiap triwulan.
8. Menambahkan penyajian perbandingan data kinerja yang memadai terutama dengan realisasi atau capaian tahun berjalan dengan target nasional/RPJMN (jika ada), dengan organisasi/unit kerja sejenis yang setara/sekelas. Untuk hal ini, pada laporan kinerja tahun 2022 akan dilakukan perbandingan dengan Puslatbang KMP dengan pertimbangan memiliki jumlah dan rumusan indikator yang sama untuk tahun 2022.

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 2021, dirumuskan rekomendasi perbaikan kinerja yang akan dilakukan di tahun 2022 dan sudah direalisasikan 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 2022 :

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. Namun demikian, masih ada beberapa area yang masih terkendala tidak stabilnya konektivitas internet.
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. Telah dilakukan inventarisasi dan penambahan. fasilitas permanen untuk konektivitas internet di Gedung Serba Guna, sehingga dapat mendukung proses pembelajaran pelatihan baik melalui metode tatap muka maupun *blended learning*.
9. Dalam rangka mengantisipasi kemungkinan terjadi gangguan pada aplikasi yang digunakan dalam proses pelatihan, penyelenggara sudah melakukan back up data untuk setiap kegiatan. Sebagai contoh data penilaian peserta yang diperoleh dari berbagai sumber atau pihak yang diinput di aplikasi, dibackup dalam bentuk file excel.
10. Sudah dilakukan. rotasi pegawai. berdasarkan kebutuhan dan kapasitas kompetensi pegawai tersebut dalam rangka optimalisasi pelaksanaan kinerja di masing-masing Unit/Poksi.

Untuk **rencana tahun 2023**, Puslatbang PKASN telah menyusun rencana/strategi dalam pelaksanaan kegiatan maupun mendukung pelaksanaan kegiatan tahun 2022 sebagai berikut :

1. Menentukan tema/isu kegiatan analisis kebijakan dan telaahan isu aktual berdasarkan kebutuhan *stakeholders* sehingga memudahkan proses advokasi dokumen saran kebijakan;
2. Perencanaan tahapan dan waktu pelaksanaan kegiatan analisis kebijakan dan telaahan isu aktual disusun dengan lebih mempertimbangkan efektifitas sehingga tersedia waktu yang cukup untuk pelaksanaan desiminasi, pencetakan dokumen, dan advokasi; dan
3. Meningkatkan jejaring dengan media untuk publikasi hasil analisis kebijakan dan telaahan isu actual.
4. Rencana untuk reakreditasi dan ditargetkan peningkatan predikat menjadi akreditasi nasional Sinta 3. Pelaksanaan reakreditasi jurnal ilmiah didasarkan Keputusan Direktur Jenderal Perguruan Tinggi, Riset, dan Teknologi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 134/E/KPT/2021 tentang Pedoman Akreditasi Jurnal Ilmiah.
5. Perlu adanya koordinasi secara lebih intens lagi dengan Pusat Pembinaan Program dan Kebijakan Pengembangan Kompetensi (P3K Bangkom) LAN untuk memastikan kesiapan LMS Kepemimpinan yang digunakan dalam pelatihan sehingga dapat berfungsi secara maksimal. Serta perlunya pengetahuan yang menyeluruh dan mendalam dari penyelenggara terkait teknis penggunaan LMS Kepemimpinan yang sudah diperbaiki dan/atau dikembangkan.
6. Poksi latbang akan menginisiasi kegiatan untuk mempersiapkan pengampu materi dan penyelenggara agar dapat melaksanakan pembelajaran *hybrid* yang melibatkan seluruh peserta baik yang hadir secara luring daring secara aktif.

7. Perlu melakukan seleksi secara ketat dalam penerimaan calon peserta terutama untuk kegiatan pelatihan teknis dan sosial kultural disertai konfirmasi kepada peserta dan/atau instansi pengirim terkait komitmen untuk mengikuti pelatihan, sehingga tidak terjadi lagi peserta yang tidak menyelesaikan proses pelatihan.
8. Menyusun agenda pengembangan kompetensi pegawai untuk mencapai sasaran kegiatan persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi 20 JP per tahun
9. Inventarisasi kebutuhan sarpras dan menyusun prioritas pengadaan dan distribusinya mengingat keterbatasan anggaran.
10. Inventarisasi kebutuhan pemeliharaan/renovasi gedung bangunan di Puslatbang PKASN

Bab IV
Penutup

BAB IV

PENUTUP

Tahun 2022 pergerakan kegiatan di Puslatbang PKASN sudah menembus batas pandemi covid-19. Puslatbang PKASN diramaikan kembali dengan kehadiran *stakeholders* untuk layanan pelatihan, penilaian kompetensi/potensi serta pengkajian kebijakan. Pun pemanfaatan sarana gedung Puslatbang PKASN dengan tarif PNBPN sudah dilakukan walaupun masih di bawah target yang ditetapkan.

Pengukuran dan pelaporan kinerja Puslatbang PKASN selama tahun 2022 dituangkan dalam bentuk Laporan Kinerja Tahun 2022 yang menunjukkan capaian sasaran kegiatan dan setiap indikator kinerja Puslatbang PKASN LAN. Dari 16 (enam belas) indikator kinerja (IK) Puslatbang PKASN LAN di tahun 2022, 7 (tujuh) IK berhasil mencapai dan melebihi target yang ditetapkan. Jika diurutkan dari capaian tertinggi terdiri dari IK “Indeks kepuasan peserta pelatihan”, terkait pelatihan teknis, fungsional dan social kultural, “Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi”, “Indeks kualitas sarana dan prasarana modern”, “Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN”, “Kualifikasi jurnal yang diterbitkan”, “Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan *stakeholders*” dan “Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun”.

Dengan capaian tersebut, teridentifikasi beberapa kendala utama yang dihadapi selama tahun 2022 yaitu :

1. Perlu kejelasan terhadap IK “Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN” untuk rumusan maupun cara pengukurannya sehingga menjadi lebih tepat untuk proses kegiatan saat ini yaitu pengkajian/analisis kebijakan. Perlu dilakukan koordinasi intens dengan kedeputian terkait di LAN.
2. 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
3. Fasilitas wifi/jaringan internet yang kurang maksimal untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan. Sudah dilakukan peningkatan kapasitas dan kualitas fasilitas wifi/jaringan internet.
4. Perlunya menjaga hubungan baik dengan *stakeholders* dan para mitra kerja. Hal ini sudah dilakukan walaupun hasilnya belum maksimal.
5. Perlunya dilakukan peningkatan kompetensi pegawai sehingga selalu siap terkait tugas yang diberikan pimpinan dalam upaya mendukung pelaksanaan kegiatan.

Namun demikian, dengan capaian kinerja di atas, nilai kinerja Puslatbang PKASN dari sisi anggaran untuk aspek implementasi mengalami peningkatan dari tahun 2021. Berikut ini capaian kinerja Puslatbang PKASN selama 5 tahun terakhir.



Untuk tahun 2023 sudah disusun langkah, rencana, strategi dalam upaya pencapaian target kinerja tahun 2023. Hal ini perlu dukungan penuh dari semua pihak di Puslatbang PKASN. Salah satunya, 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/analisis kebijakan maupun layanan kepada stakeholder internal telah ditransformasikan dalam bentuk *paperless* dan berbasis jaringan. Perlu dilakukan upaya-upaya peningkatan kompetensi dan wawasan pegawai dengan harapan multi talent untuk setiap pegawai Puslatbang PKASN.

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 6 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 2023 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 mendudukkan 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 2022 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 –
lampiran*



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA**

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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 2022

Pihak Kedua,



Adi Suryanto

Pihak Pertama,



Hari Nugraha

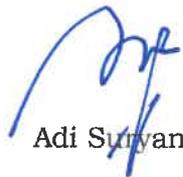
LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
DAN PEMETAAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

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	2.42
	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	97.66
	Persentase proyek perubahan (untuk PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan Struktural Kepemimpinan yang berlanjut	96.6
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	96.6
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	100
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	88.81
Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	98.28
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	94.9
Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholders	100
Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi SAKIP	77.87
	Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	86.26
	Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	98.63
Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun	100
	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	69.46
Penguatan Kebijakan Kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	97.5

No	Kegiatan		Anggaran
1	Pengkajian Kebijakan dan Pengembangan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara	Rp.	475.000.000
2	Penyusunan Kebijakan dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Rp.	4.785.597.000
3	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Rp.	131.154.000
4	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Rp.	13.569.922.000
5	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	Rp.	66.490.000
Total		Rp.	19.028.163.000

Jakarta, Januari 2022

Kepala
Lembaga Administrasi Negara,



Adi Suryanto

Kepala Pusat Pelatihan dan Pengembangan
dan Pemetaan Kompetensi ASN,



Hari Nugraha

LAMPIRAN

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2022	REALISASI 2021
(1)	(2)	(3)	(3)
Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2.42	2.42
	Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional	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	97.66	97.66
	Persentase proyek perubahan (untuk PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan Struktural Kepemimpinan yang berlanjut	96.6	96.6
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	96.6	96.6
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	100	100
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	88.81	88.81
Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	98.28	98.28
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	94.9	94.9
Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholders	100	100
Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi SAKIP	77.87	77.87
	Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	86.26	86.26
	Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	98.63	98.63
Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun	100	100
Penguatan Kebijakan Kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	97.5	97.5



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA**

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

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

selanjutnya disebut Pihak Pertama.

Nama : Adi Suryanto
Jabatan : Kepala Lembaga Administrasi Negara

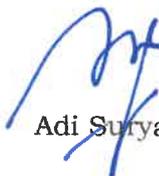
Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua.

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, 15 Februari 2022

Pihak Kedua,


Adi Suryanto

Pihak Pertama,


Riyadi

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
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	2.42
	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	97.66
	Persentase proyek perubahan (untuk PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan Struktural Kepemimpinan yang berlanjut	96.6
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	96.6
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	100
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	88.81
Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	98.28
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	94.9
Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholders	100
Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi SAKIP	77.87
	Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	86.26
	Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	98.63
Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun	100
	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	69.46
Penguatan Kebijakan Kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	97.5

No	Kegiatan		Anggaran
1	Pengkajian Kebijakan dan Pengembangan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara	Rp.	475.000.000
2	Penyusunan Kebijakan dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Rp.	4.785.597.000
3	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Rp.	131.154.000
4	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Rp.	13.569.922.000
5	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	Rp.	66.490.000
Total		Rp.	19.028.163.000

Jakarta, 15 Februari 2022

Kepala
Lembaga Administrasi Negara,



Adi Suryanto

Kepala Pusat Pelatihan dan Pengembangan
dan Pemetaan Kompetensi ASN,



Riyadi



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA**

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

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

selanjutnya disebut Pihak Pertama.

Nama : Adi Suryanto
Jabatan : Kepala Lembaga Administrasi Negara

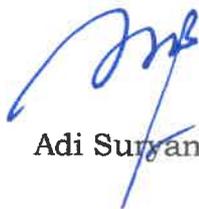
Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua.

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, November 2022

Pihak Kedua,


Adi Suryanto

Pihak Pertama,


Riyadi

LAMPIRAN

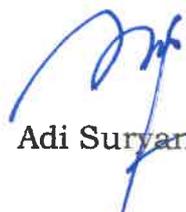
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
DAN PEMETAAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA**

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	2.42
	Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Terakreditasi
Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	97.66
	Persentase proyek perubahan (untuk PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan Struktural Kepemimpinan yang berlanjut	90
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	96.6
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	93
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	88.81
Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	96
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	94.9
Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholders	100
Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi SAKIP	77.87
	Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	86.26
	Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	98.63
Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun	100
	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	69.46
Penguatan Kebijakan Kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	97.5

No	Kegiatan		Anggaran
1	Pengkajian Kebijakan dan Pengembangan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara	Rp.	351.236.000
2	Penyusunan Kebijakan dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Rp.	5.269.136.000
3	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Rp.	125.154.000
4	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Rp.	14.413.465.000
5	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	Rp.	57.990.000
Total		Rp.	20.217.341.000

Jakarta, November 2022

Kepala
Lembaga Administrasi Negara,


Adi Suryanto

Kepala Pusat Pelatihan dan
Pengembangan dan Pemetaan
Kompetensi ASN,


Riyadi

CATATAN EVALUASI ATAS SAKIP PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DAN PEMETAAN KOMPETENSI ASN TAHUN 2021

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 **77,53** dengan kategori **BB** atau **sangat baik**. **Kategori BB berarti** Akuntabilitas kerjanya 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	3,84	76,84
2	Perencanaan Kinerja Tahunan	10	8,27	82,67
Jumlah		15,0	12,11	80,72

Hasil evaluasi komponen Perencanaan Kinerja berdasarkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) sebesar 12,11 atau 80,72% 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

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	3,21	85,71
3	Pemanfaatan Informasi Kinerja	2,25	1,41	62,50
Jumlah		7,50	6,12	81,61

Hasil evaluasi komponen Pelaporan Kinerja berdasarkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) sebesar 6,12 atau 81,61% 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) Masih terdapat tujuan dalam renstra yang belum sepenuhnya berorientasi hasil yaitu “terwujudnya pengelolaan sumber daya dalam rangka pengembangan kompetensi” karena belum berkualitas outcome dan belum menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud.
- c) Masih terdapat sasaran yang belum sepenuhnya berorientasi hasil yaitu “tingkat pemenuhan sarana dan prasarana Puslatbang PKASN yang modern” karena belum menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud.
- d) Terdapat perbedaan indikator kinerja sasaran kegiatan antara yang tercantum dalam tabel 10 halaman 40 dengan yang tercantum dalam tabel 16 halaman 57-59 renstra. Dalam tabel 10 terdapat 15 indikator sasaran kegiatan sedangkan dalam tabel 16 terdapat 14 sasaran kegiatan. Satu-satunya indikator sasaran yang berbeda adalah Pelatihan Revolusi Mental untuk penguatan budaya birokrasi yang bersih, melayani dan responsive yang terdapat dalam tabel 10 dan tidak tercantum dalam tabel 16.
- e) 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.

Sasaran	Indikator	Keterangan
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	

f) 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) Sasaran dalam perjanjian kinerja belum sepenuhnya berorientasi hasil karena masih bersifat proses/kegiatan diantaranya :

- Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja
- Peningkatan kualitas sumber daya aparatur
- Penguatan kebijakan kelembagaan

b) Indikator kinerja sasaran dalam perjanjian kinerja belum sepenuhnya memenuhi indikator kinerja yang baik (SMART), hal ini sama dengan catatan terkait renstra poin 1e.

c) Terdapat perbedaan sasaran antara renstra dan perjanjian kinerja seperti terlihat dalam tabel berikut :

Sasaran dalam Renstra		Sasaran dalam Perjanjian Kinerja	
1.	Terwujudnya pelatihan dan pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	1.	Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN
2.	Terwujudnya tata kelola Puslatbang yang berkinerja tinggi	2.	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas

3.	Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana Puslatbang PKASN yang modern	3.	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional, dan sosial kultural yang berkualitas
		4.	Terwujudnya pengembangan kader ASN yang berkualitas
		5.	Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas
		6.	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja
		7.	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur
		8.	Penguatan kebijakan kelembagaan

- d) Perjanjian kinerja yang telah ditandatangani masih sebatas dilakukan monitoring, belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai dasar untuk mengukur keberhasilan.
- e) 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.
- f) 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.
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 sampai dengan tahun berjalan dengan target jangka menengah dalam renstra.
 - b) Perbandingan realisasi tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN (jika ada).
 - c) Perbandingan realisasi atau capaian organisasi dibandingkan realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas.
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
7. Memanfaatkan hasil pemantauan rencana aksi yang telah disusun setiap triwulan sebagai salah satu instrumen pengarah 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).

EVALUASI PARUH WAKTU

RENSTRA PUSLATBANG PKASN 2020-2024

I. Pendahuluan

Dokumen Renstra Puslatbang PKASN LAN 2020-2024 merupakan dasar pelaksanaan program dan kegiatan di Puslatbang PKASN selama lima tahun, dalam upaya mendukung visi dan misi Lembaga Administrasi Negara. Memasuki tahun ketiga pelaksanaan Renstra Puslatbang PKASN LAN 2020-2024 perlu dilakukan penyesuaian terhadap beberapa bagian dari dokumen tersebut, mengingat kondisi organisasi yang sudah berbeda serta selama dua tahun pelaksanaan renstra di tahun 2020 dan 2021 terdapat beberapa kendala ataupun target yang tidak sesuai dengan matriks perencanaan kinerja, meskipun secara umum apa yang direncanakan dapat dilaksanakan.

Dengan mencermati laporan evaluasi paruh waktu Renstra LAN 2020-2024, hasil reviu terhadap dokumen Renstra LAN 2020-2024 yang dilakukan pada pertengahan tahun 2022, Puslatbang PKASN melakukan reviu terhadap Renstra Puslatbang PKASN tahun 2020-2024 berupa updating data sesuai kondisi terkini dan penyesuaian target pada matriks perencanaan kinerja Puslatbang PKASN 2020-2024 dengan target perjanjian kinerja di tahun 2020-2022.

Tujuan dilakukannya reviu terhadap Renstra Puslatbang PKASN 2020-2024 adalah:

- a. Mengetahui hasil capaian kinerja Puslatbang PKASN dalam dua tahun terakhir (2020-2021)
- b. Menyesuaikan rencana kinerja pada sisa tahun periode Renstra Puslatbang PKASN 2020-2024
- c. Menjadi masukan terhadap perubahan Renstra Puslatbang PKASN 2020-2024

Ruang lingkup dalam laporan ini adalah analisis terhadap kondisi organisasi saat ini dan pencapaian indikator kinerja

menyusun dokumen Renstra hasil evaluasi yang sesuai dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi di Puslatbang PKASN.

II. Evaluasi kinerja Puslatbang PKASN

Pencapaian kinerja Puslatbang PKASN pada kurun waktu 2020 – 2021 yang merupakan bagian dari periode Renstra Puslatbang PKASN 2020-2024, tidak terlepas dari dukungan sumber daya yang ada saat ini. Banyak perubahan yang terjadi dibandingkan dengan kondisi saat Renstra disusun pada tahun 2020, meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Sumber Daya Manusia (SDM)

Awal tahun 2020 jumlah pegawai ada 109 orang, hingga saat ini terdapat perubahan cukup signifikan, karena :

- pegawai memasuki masa pensiun (2020 = 2 orang, 2021 = 8 orang dan 2022 = 6 orang)
- promosi ke LAN Pusat (1 orang)
- perpindahan pegawai (JF peneliti) ke BRIN (5 orang)
- perpindahan pegawai dari Pemprov Yogyakarta (1 orang Widyaiswara)
- perpindahan dari Puslatbang KDOD (1 orang) dan Puslatbang KHAN (2 orang)
- penambahan CPNS (lulusan STAN Kemenkeu – 1 orang)

Jumlah SDM saat ini ada 92 orang dan secara bertahap mulai beralih jabatan ke jabatan fungsional tertentu. Hal ini menyebabkan terjadinya kekurangan tenaga teknis/administratif yang akhirnya dipenuhi dari tenaga PPNPN (jabatan administrasi perkantoran). Diharapkan ke depannya bisa dilakukan penerimaan CPNS dan PPPK dengan spesifikasi tenaga teknis/administratif, mengingat hingga tahun 2024 diperkirakan 10 orang pegawai akan memasuki masa pensiun juga sehingga Puslatbang PKASN diprediksikan akan mengalami kekurangan SDM.

2. Sarana dan Prasarana

Adanya pandemic covid-19 terutama pada tahun 2020 hingga awal tahun 2022 berdampak positif bagi Puslatbang PKASN. Kegiatan yang sudah direncanakan tetap berjalan dengan merubah pola pelaksanaannya, semula klasikal menjadi *blended learning* bahkan *full* daring. Akibatnya, pemanfaatan anggaran dari kegiatan tersebut (anggaran PNBK) minimal, akan tetapi kondisi tersebut mendatangkan keuntungan tersendiri dimana anggaran yang tidak termanfaatkan bisa digunakan untuk peningkatan sarana dan prasarana berupa :

- pengadaan barang modal (1. mobil ambulance, 2. video wall, 3. kelengkapan sarana kesehatan, 3. Laptop, 4. PC, 5. Penangkal petir gedung, 6. peralatan studio, 7. peralatan kantor dan 8. peralatan rumah tangga)
- renovasi/rehabilitasi gedung/halaman gedung (1. perbaikan atap ruang makan, 2. perbaikan ruang makan gedung Grha Giri Wisesa, 3. perbaikan ruang makan Gedung Assesment Center, 4. overlay jalan lingkungan kantor, 5. Perbaikan Automatic Traffic Sistem (ATS) antara genset dan sumber induk PLN, 6. Renovasi ruang seminar gedung graha giri wisesa, 7. Pembuatan ruang studio gedung graha giri wisesa, 8. perbaikan lobby gedung Administrasi, Renovasi GSG).
- Pemeliharaan peralatan dan mesin (Trafo)

Semua ini dilakukan untuk peningkatan pelayanan dan kelancaran pelaksanaan kegiatan.

Terkait sarana dan prasarana, masih banyak pengadaan/pembangunan/renovasi/pemeliharaan yang harus dilakukan. Yang selalu tertunda karena terkendala anggaran yaitu Pembangunan turap yang mendesak untuk segera

diwujudkan. Renovasi gedung, penggantian kendaraan, pengadaan/penggantian peralatan mesin dengan masa pakai di atas 10 tahun.

3. Tata kelola

Walaupun dalam masa pandemic covid-19, Puslatbang PKASN selalu berupaya untuk melakukan yang terbaik dalam pelaksanaan tata kelola pemerintahan. Beberapa penghargaan yang didapatkan selama tahun 2020 hingga saat ini, yaitu :

- Tahun 2020
 - ✓ Sertifikat Pengakuan Kelayakan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi dari Badan kepegawaian ;
 - ✓ Tanginas award KPPN Bandung II Periode Februari – April Tahun 2020;
 - ✓ Tanginas award KPPN Bandung II Periode Mei – Juli Tahun 2020;
 - ✓ Badan kepegawaian Negara (BKN) Award Tahun 2020 Kategori III Penilaian Kompetensi Lembaga Administrasi Negara;
 - ✓ Penghargaan Predikat Wilayah Bebas Dari Korupsi (WBK) Puslatbang PKASN LAN Tahun 2020 ;
 - ✓ Arsiparis Teladan LAN Tahun 2020, a.n Tanti Piani Puspita (unit kerja Puslatbang PKASN)
- Tahun 2021
 - ✓ Pengelolaan Arsip Terbaik I Di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara
 - ✓ Unit Kerja Pengelola Inovasi Layanan Terbaik I Di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara
 - ✓ Peringkat Ketiga Hasil Penilaian Laporan Keuangan K/L Tingkat UAPPA-W 2020
- Tahun 2022
 - ✓ Piagam Penghargaan Laporan Keuangan Tingkat UAPPA-W Tahun 2021 Lingkup Kanwil Ditjen Perbendaharaan Prov. Jawa Barat;
 - ✓ Akreditasi Lembaga Pelatihan Oleh Lembaga Administrasi Negara Tahun 2022
 - ✓ Penghargaan Kontribusi Pajak KPP Pratama Sumedang 2022

Penghargaan di atas diharapkan menjadi pemicu untuk bisa berkinerja lebih baik lagi di masa mendatang.

4. Sistem Pemerintahan Berbasis Eletronik (SPBE)

Pemanfaatan TIK berupa penerapan SPBE berupa system, proses dan prosedur kerja yang transparan, efektif, efisien dan terukur, tidak bisa dihindari dan akhirnya menjadi pembiasaan yang harus diikuti. Sebagian besar pegawai sudah menerapkan SPBE dalam pelaksanaan tugasnya masing-masing. Kendala terbesar dari penerapan SPBE adalah jaringan internet yang tidak memadai dan seringkali terjadi gangguan sinyal wifi. Peningkatan kualitas jaringan internet

dan wifi menjadi salah satu prioritas pekerjaan yang harus segera direalisasikan sehingga tidak mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas semua pihak.

5. Nilai-nilai dasar (core value)

Nilai-nilai dasar yang selama ini dianut yaitu IPIP (Integritas, Profesional, Inovatif dan Peduli) beserta nilai lokal "SAHATE" mulai tahun 2022 diperkaya dengan nilai ASN BERAKHLAK yang terdiri dari berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif, yang merupakan amanah dari Surat Edaran Menteri PAN RB nomor 20 tahun 2021. Adanya nilai baru ASN BERAKHLAK diharapkan akan lebih meningkatkan kinerja Puslatbang PKASN dalam melaksanakan tugasnya sebagai ASN yang "bangga melayani bangsa".

6. Kebijakan

Dalam kurun waktu 2020-2022, Puslatbang PKASN mengeluarkan kebijakan internal sebagai berikut :

- Tahun 2020: Peraturan Kapus Nomor 135//PKA.1.1/HKM.02.2 tentang Pedoman Pembelajaran Jarak Jauh
- Tahun 2021: Peraturan Kapus Nomor 203//PLB.1.1/HKM.02.2 tentang Pedoman Pemilihan Pegawai Teladan Puslatbang PKASN
- Tahun 2022: Peraturan Kapus nomor 111//PLB.1.1/HKM.02.2 tentang Pedoman Pemilihan Pegawai Teladan Puslatbang PKASN

Semua kondisi di atas sangat mempengaruhi Puslatbang PKASN dalam pencapaian kinerja di setiap tahunnya yang selalu bernilai baik. Hal ini terbukti dengan capaian nilai SAKIP Puslatbang PKASN untuk tahun 2020 dan 2021 yang masuk dalam kategori BB atau "Baik". Namun demikian terdapat kondisi yang tidak tepat dan perlu dilakukan perbaikan karena jika disandingkan antara perjanjian dan pelaporan kinerja dengan matriks perencanaan kinerja pada Renstra Puslatbang PKASN 2020-2024, target kinerja yang ditetapkan pada matriks tersebut berbeda dengan target kinerja yang ditetapkan pada Perjanjian Kinerja 2020-2022. Bahkan Realisasi kinerja 2020-2021 jauh melebihi target pada matriks perencanaan kinerja. Untuk itu perlu dilakukan penyesuaian target yang ada pada matriks perencanaan kinerja Renstra Puslatbang PKASN 2020-2024. Berikut ini perbandingan target antara matriks perencanaan kinerja dan target kinerja pada perjanjian kinerja tahun 2021-2022.

Tabel 1. Perbandingan Target pada Renstra 2020-2024 dan Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN (Tahun 2020 dan 2021)

Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Program	Output dan Indikator Kinerja Output Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022		Tahun 2023 (Target Renstra)	Tahun 2024 (target Renstra)
					Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja		
<p>Sasaran Strategis: Terwujudnya Terwujudnya Institusi pembelajar bertkelas 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</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 pementasan kompetensi ASN 2. Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan pengetahuan dengan kategori "Sangat Bermanfaat" 3. <i>Training rate</i> pengembangan kompetensi ASN 4. Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural yang mengalami</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>Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN</p>	<p>Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pementasan kompetensi ASN</p>	2	2	2,2	2	2,1	2,42	2	2,42	2,1	2,1
					Jurnal Nasional Terakreditasi									
<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</p>	<p>Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas</p>	<p>Output Program: Kualitas kebijakan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN yang terjamin</p> <p>Indikator Kinerja Output Program: 1. Persentase peserta</p>	<p>Persentase pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan</p>	<p>Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan</p>	75	85	100%	76	96	97,66%	77	97,66	78	79
					75	85	100%	76	96	97,66%	77	97,66	78	79

Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Program	Output dan Indikator Kinerja Output Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022		Tahun 2023 (Target Renstra)	Tahun 2024 (target Renstra)
					Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja		
perubahan (untuk PKA dan PKP) dari alumni pelatihan struktural kepemimpinan	peningkatan pengetahuan 5. Persentase proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi	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	dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut Indeks kepuasan peserta pelatihan	dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut Indeks kepuasan peserta pelatihan	87	87	92,46	87	95	96,60	90	96,66	90	92
					85	85	93,55%	86	96	100%	87	96	88	89
				Persentase Peserta Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	87	87	92,46	87	92	88,81	90	94,9	90	92
			Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan <i>stakeholders</i>	75	100	99,43%	75	100	98,28%	80	100	80	85

Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Program	Output dan Indikator Kinerja Output Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022		Tahun 2023 (Target Renstra)	Tahun 2024 (target Renstra)
					Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja		
Sasaran Strategis: Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi	Sasaran Program: Tata kelola internal yang berkinerja tinggi Indikator Kinerja: 1. Nilai Evaluasi AKIP LAN 2. Nilai Kinerja JPT Madya	Output Program: Tata kelola internal yang berkinerja tinggi di lingkungan LAN Indikator Kinerja Output Program:	Terwujudnya penyelesaian, pengembangan dan peningkatan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	75	78	92,46	76	93	94,90	77	93	78	79
					87	87	100%	87	92,5	100%	90	88,81	90	92
Sasaran Strategis: Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi	Sasaran Program: Tata kelola internal yang berkinerja tinggi Indikator Kinerja: 1. Nilai Evaluasi AKIP LAN 2. Nilai Kinerja JPT Madya	Output Program: Tata kelola internal yang berkinerja tinggi di lingkungan LAN Indikator Kinerja Output Program:	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi SAKIP Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi) Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	65	65	78,01	66	75	77,87	67	77,87	68	69
					90	90	87,50	90	85	86,26	90	86,26	90	90
					96	96	99,41	96	95	98,63	97	97	97	

Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Program	Output dan Indikator Kinerja Output Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022		Tahun 2023 (Target Renstra)	Tahun 2024 (target Renstra)
					Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja		
2. Opini BPK atas Laporan Keuangan LAN 3. Indeks profesionalitas ASN LAN 4. Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern	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	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	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	100	100	100%	100	100	100%	100	100	100	100
					n/a	n/a	n/a	68	67	69,46	70	69,46	75	80
					80	80	93	80	90	97,5	81	97,5	81	82

Dokumen Renstra Puslatbang PKASN 2020-2024 yang disusun pada pertengahan tahun 2020 sebenarnya sudah dijadikan acuan dalam penyusunan Perjanjian Kinerja tahun 2020, terbukti pada tabel 1 di atas bisa dilihat bahwa sejak tahun 2020 sebagian besar indikator kinerja sudah memiliki target yang sama pada dokumen Renstra maupun Perjanjian Kinerja 2020. Hanya empat indikator kinerja saja yang tidak sesuai dan mengalami perubahan target pada Perjanjian Kinerja karena target pada dokumen Renstra dinilai terlalu rendah berdasarkan hasil pemantauan progress realisasi setiap indikator kinerja pada Perjanjian Kinerja. dikarenakan sudah terdapat perbedaan target kinerja pada empat indicator kinerja terkait kegiatan pelatihan dan penilaian kompetensi/potensi.

Perjanjian kinerja tahun 2021 akhirnya menetapkan target dengan “sedikit” menyesuaikan dengan realisasi kinerja tahun 2020, dengan demikian menjadi sangat berbeda dengan target kinerja pada matriks perencanaan kinerja dokumen Renstra. Agak berbeda aturan mainnya, untuk Perjanjian kinerja tahun 2022 penentuan target setiap indikator benar-benar menggunakan realisasi dari indikator yang sama di tahun 2021. Akan tetapi dari hasil pemantauan progress capaian indicator kinerja tahun 2022 sudah bisa dilakukan indentifikasi adanya beberapa indicator pada kegiatan pelatihan yang tidak mencapai target sehingga dilakukan perubahan (penurunan) target di tahun 2022.

Adapun target indikator kinerja pada tahun 2023 dan 2024 akan disesuaikan juga, mengikuti target indikator pada tahun 2022, dengan pertimbangan jika menggunakan nilai yang sama sesuai renstra akan menjadi aneh karena nilainya turun dibandingkan tahun 2022.

Berikut ini hasil penyesuaian target kinerja pada matriks Perencanaan Kinerja pada Dokumen Renstra berdasarkan hal-hal di atas :

Tabel 2. Matriks Perencanaan Kinerja Dokumen Renstra Tahun 2020-2024 (hasil perubahan)

Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Program	Output dan Indikator Kinerja Output Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Kinerja				
					Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
<p>Sasaran Strategis: Terwujudnya Institusi pembelajaran berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan <i>World Class Government</i></p>	<p>Sasaran Program: Terwujudnya kebijakan, pembinaan profesi dan tata kelola ASN yang Berkualitas</p> <p>Indikator Kinerja Sasaran Program: 6. Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN</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>Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN</p>	<p>Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN</p>	2,1	2,42	2,42	2,42	2,42
				<p>Jurnal Nasional Terakreditasi</p>	Jurnal Nasional Terakreditasi	Jurnal Terakreditasi	Jurnal Terakreditasi	Jurnal Terakreditasi	
<p>Indikator Kinerja Sasaran Strategis: 4. Persentase rekomendasi kebijakan hasil kajian LAN dengan kategori "Sangat Bermanfaat" 5. <i>Training rate</i> pengembangan kompetensi ASN 6. Persentase keberlanjutan proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) dari alumni pelatihan</p>	<p>7. Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan pengetahuan yang terjamin</p> <p>8. Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan pengetahuan peserta Persentase pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural yang mengalami</p>	<p>Output Program: Kualitas kebijakan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN yang terjamin</p> <p>Indikator Kinerja Output Program: 6. Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan pengetahuan peserta pelatihan</p> <p>7. Persentase peserta pelatihan</p>	<p>Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas</p>	<p>Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan</p>	96	97,66	97,66	97,66	97,66
				<p>85</p>	90	90	90	90	
<p>9. Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural yang mengalami</p>	<p>9. Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural yang mengalami</p>	<p>6. Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan pengetahuan peserta pelatihan</p>	<p>Indeks kepuasan peserta pelatihan</p>	<p>Indeks kepuasan peserta pelatihan</p>	95	96,66	96,66	96,66	96,66
				<p>87</p>	96	96	96	96	

Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Program	Output dan Indikator Kinerja Output Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Kinerja				
					Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
Struktural kepemimpinan	Peningkatan pengetahuan 10. Persentase proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan struktural kepemimpinan yang berlanjut	dasar CPNS yang mengalami peningkatan pengetahuan peserta pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural yang mengalami peningkatan pengetahuan 9. Persentase proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan struktural kepemimpinan yang berlanjut	sipil negara yang berkualitas	Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan					
				Indeks kepuasan peserta pelatihan	87	92,5	94,90	94,90	94,90
				Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan <i>stakeholders</i>	100	100	100	100	100
Struktural kepemimpinan	Peningkatan pengetahuan 10. Persentase proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan struktural kepemimpinan yang berlanjut	dasar CPNS yang mengalami peningkatan pengetahuan peserta pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural yang mengalami peningkatan pengetahuan 9. Persentase proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan struktural kepemimpinan yang berlanjut	Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	78	93	93	93	93
				Indeks kepuasan peserta pelatihan	87	92	88,81	88,81	88,81
Sasaran Strategis: Terwujudnya organisasi pembelajar	Sasaran Program: Tata kelola internal yang berkinerja	Output Program: Sasaran Program: Tata kelola internal yang berkinerja	Peningkatan kualitas manajemen	Nilai Evaluasi SAKIP	65	75	77,87	77,87	77,87

Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Program	Output dan Indikator Kinerja Output Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Kinerja				
					Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
LAN yang berkinerja tinggi	Tata kelola internal yang berkinerja tinggi	tinggi di lingkungan LAN	kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	90	85	86,26	86,26	86,26
Indikator Kinerja Sasaran Strategis: 5. Predikat hasil evaluasi RB LAN 6. Opini BPK atas Laporan Keuangan LAN 7. Indeks profesionalitas ASN LAN 8. Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana LAN yang modern	Indikator Kinerja Sasaran Program: 7. Nilai Evaluasi AKIP LAN 8. Nilai Kinerja JPT Madya 9. Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran JPT Madya 10. Persentase pegawai LAN yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun 11. Predikat penilaian hasil pengawasan kearsipan 12. Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern	Indikator Kinerja Output Program: 7. Rata-rata nilai evaluasi akuntabilitas kinerja LAN 8. Rata-rata nilai Kinerja Anggaran LAN 9. Rata-rata nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran LAN 10. Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun 11. Rata-rata nilai hasil audit kearsipan internal 12. Rata-rata indeks kualitas sarana dan prasarana LAN yang modern	Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	96 100 n/a	95 100 67	98,63 100 69,46	98,63 100 69,46	98,63 100 69,46	98,63 100 69,46
			Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN					
			Penguatan Kebijakan Kelembagaan		80	90	97,5	97,5	97,5

Selain dari target kinerja, penyesuaian anggaran perlu dilakukan untuk tahun 2020 – 2022 mengingat perbedaan yang cukup signifikan antara pagu anggaran tahun 2020-2022 pada Dokumen Renstra dengan pagu anggaran real yang ada pada dokumen anggaran. Berikut ini adalah anggaran Puslatbang PKASN untuk tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 sebagai berikut :

Tabel 3. Anggaran Puslatbang PKASN Tahun 2020-2022

Program	Anggaran (Rp)				
	TA 2020	TA 2021	TA 2022	TA 2023	TA 2024
Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	6.062.524.000	4.243.272.000	5.620.372.000	4.500.892.000	4.975.181.000
Program Dukungan Manajemen	13.057.982.000	16.989.029.000	14.569.969.000	12.985.939.000	14.284.533.000
Jumlah	19.120.506.000	21.232.301.000	20.217.341.000	17.486.831.000	19.259.714.000

Anggaran tersebut di atas, terutama untuk tahun 2020 s.d. 2022 sudah menggunakan pagu anggaran hasil revisi terakhir di setiap tahunnya. Sedangkan untuk tahun 2023 menggunakan alokasi anggaran yang sudah ditetapkan dan untuk tahun 2024 menggunakan perkiraan kenaikan 10% dari pagu tahun 2022.

III. Penutup

Demikian hasil reuiu Dokumen Renstra Puslatbang PKASN tahun 2020-2024 yang akan menjadi sumber data terbaru dalam menyusun dokumen renstra reuiu tahun dan periode selanjutnya.

Matriks Penyelarasan Kinerja – Puslatbang PKASN Tahun 2022

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 Strategis: Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi</p> <p>Indikator Kinerja Sasaran Strategis: 1. Predikat hasil evaluasi RB LAN 2. Opini BPK atas Laporan Keuangan LAN 3. Indeks profesionalitas ASN LAN</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>Sasaran Program: Tata kelola internal yang berkinerja tinggi</p> <p>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</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>Termanfaatnya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN</p>	<p>Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN</p>	<p>Kebijakan Bidang Aparatur</p>	<p>Rekomendasi Kebijakan Manajemen ASN</p>	<p>Poksi Kajian</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>Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas</p>		<p>Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan</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</p>	<p>Terwujudnya pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas</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>Peningkatan Kapasitas Aparatur Negara</p>	<p>Pelatihan Manajerial : PKN2 (Pelatihan Kepemimpinan Nasional 2), PKA (Pelatihan Kepemimpinan Administrator) dan PKP (Pelatihan Kepemimpinan Pengawas)</p>
				<p>Indeks kepuasan peserta pelatihan (<i>untuk Pelatihan kepemimpinan</i>)</p>	<p>Pelatihan Dasar CPNS</p>		
				<p>Persentase peserta pelatihan dasar CPNS Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan</p> <p>Indeks kepuasan peserta pelatihan (<i>untuk pelatihan dasar CPNS</i>)</p> <p>Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan <i>stakeholders</i></p>			<p>Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai ASN</p>
		<p>Output Program: Tata kelola internal yang berkinerja tinggi di lingkungan LAN</p> <p>Indikator Kinerja Output Program: 1. Rata-rata nilai evaluasi akuntabilitas kinerja LAN 2. Rata-rata nilai Kinerja Anggaran LAN 3. Rata-rata nilai Indikator</p>	<p>Peningkatan kualitas sumber daya aparatur</p>	<p>Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan</p>	<p>Peningkatan Kapasitas Aparatur Negara</p>	<p>• Pelatihan Manajemen Talenta • Pelatihan Revolusi Mental untuk penguatan budaya birokrasi yang bersih, melayani dan <i>responsive</i> (PN)</p>	<p>Poksi Latbang</p>
				<p>Indeks kepuasan peserta pelatihan (untuk pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural)</p>		<p>Layanan Perencanaan dan Penganggaran Internal</p>	
		<p>Output Program: Tata kelola internal yang berkinerja tinggi di lingkungan LAN</p> <p>Indikator Kinerja Output Program: 1. Rata-rata nilai evaluasi akuntabilitas kinerja LAN 2. Rata-rata nilai Kinerja Anggaran LAN 3. Rata-rata nilai Indikator</p>	<p>Peningkatan kualitas sumber daya aparatur</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 • Layanan Umum • Layanan Sarana internal • Layanan Prasarana Internal • Layanan SDM</p>	<p>Bagian Umum</p>
				<p>Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun</p>		<p>• Layanan Keuangan • Gaji dan Tunjangan • Operasional dan Pemeliharaan Kantor</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	<ul style="list-style-type: none"> • Layanan 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			

Puslatbang PKASN LAN



REKAP LAPORAN EVALUASI PASCA PELATIHAN

31 DESEMBER 2022





Evaluasi Pasca Pelatihan

Evaluasi Pasca Pelatihan dilakukan untuk Pelatihan Kepemimpinan (PKN Tk. II; PKA dan PKP); Pelatihan Dasar CPNS; dan Pelatihan Revolusi Mental.

Aspek evaluasi dibagi 2 yakni Peningkatan Perilaku dan Keberlanjutan Aksi Perubahan atau Proyek Perubahan

Instrumen evaluasi disusun berdasarkan peraturan terkait yang berlaku. Instrumen ini kemudian disampaikan melalui surat resmi ke atasan alumni via instansi pengirim dan alumni pelatihan.

Instrumen evaluasi disusun berdasarkan peraturan terkait yang berlaku. Instrumen ini kemudian disampaikan melalui surat resmi ke atasan alumni via instansi pengirim dan alumni pelatihan.

Data yang terkumpul kemudian diolah dan disajikan dalam laporan lengkap untuk masing-masing jenis pelatihan



Jumlah Responden



LATPIM

Responden survey ini berjumlah:

- 46 orang dari 60 orang alumni PKN
- 17 orang dari 40 orang alumni PKA
- 11 orang dari 40 orang alumni PKP



LATSAR CPNS

Responden Survey ini berjumlah 218 orang dari 560 orang alumni Latsar CPNS



REVMEN

Responden Survey ini berjumlah 13 orang dari total 50 orang alumni

Pada pengolahan data hasil survey, dalam rangka meningkatkan obyektivitas hasil survey, maka untuk aspek peningkatan sikap perilaku, digunakan proporsi 30 - 70 yakni 30% diambil dari nilai evaluasi alumni dan 70% diambil dari nilai evaluasi atasan alumni. Sedangkan untuk aspek keberlanjutan aksi perubahan atau proyek perubahan, digunakan nilai rata-rata keseluruhan, baik dari alumni maupun dari atasan alumni. karena belum ada kegiatan khusus untuk melakukan pendalaman hasil survey evaluasi pasca pelatihan ini.

Rekap Hasil Evaluasi Pasca Pelatihan disajikan pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Rekap Hasil Evaluasi

Jenis Pelatihan	Nama Pelatihan	Peningkatan Sikap Perilaku		Keberlanjutan Aksi Perubahan atau Proyek Perubahan	
		Nilai Alumni (30%)	Nilai Atasan Alumni (70%)	Nilai Alumni	Nilai Atasan Alumni
Struktural Kepemimpinan	PKP	94.24	94.07	82.58	86.11
	PKA	91.94	96.55	85.29	92.71
	PKN Tk. II Angkatan XI	92.64	95.99	86.7	92.19
	Nilai rata-rata	94.76		87.60	
Pengembangan Kader ASN (Latsar CPNS)	Latsar CPNS Angkatan I - XIV	91.7	93.95	88.42	90.83
	Nilai rata-rata	93.27		89.62	
Teknis Fungsional dan Sosial Kultural	Revmen Angk. I dan II	90.07	90.56	N/A	N/A
	Nilai Rata-Rata	90.41		N/A	

PENUTUP

SARAN KE DEPAN

Dari hasil evaluasi pasca pelatihan ini dapat diberikan saran:

- Perlu adanya pengembangan sistem evaluasi, khususnya evaluasi pasca pelatihan, agar menghasilkan database alumni dalam kegiatan evaluasi pasca pelatihan yang akan datang;
- Adanya sistem reward agar responden evaluasi pasca pelatihan, yakni para alumni dan atasan alumni beserta instansi terkait, meningkat;
- Penguatan materi pembelajaran yang mendukung pelaksanaan aksi perubahan peserta pelatihan;
- Perlunya komitmen dari instansi pengirim peserta untuk menjaga keberlanjutan dan kebermanfaatan aksi perubahan atau proyek perubahan;
- Dalam proses penyelenggaraan pelatihan, peserta dapat dipertemukan dengan alumni pelatihan sebelumnya yang sukses menjaga keberlanjutan proyek perubahannya sehingga peserta dapat menggali dan memperoleh lesson learned dari best practice lebih dalam lagi.





**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA**

NOTA DINAS

Nomor : 740/S.1.2 / KOK.02.12

Yth. : Daftar Nama Terlampir
Dari : Kepala Biro Hukum dan Humas ⁴
Hal : Penyampaian Hasil Pengawasan Kearsipan Internal Tahun 2022
Tanggal : 18 Oktober 2022

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

Kami informasikan bahwa, pengawasan kearsipan internal LAN tahun 2022 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.

Atas dasar itu, bersama ini kami menyampaikan hasil Pengawasan Kearsipan Internal tahun 2022. Pengawasan kearsipan ini diukur kualitasnya pada UP terkait pengelolaan arsip aktif dan sumber daya kearsipan, sedangkan pada UK-2 terkait pengelolaan arsip inaktif (pemberksan) antara prinsip, kaidah dan standar kearsipan dengan penyelenggaraan kearsipan.

Secara umum perlu kami sampaikan bahwa hasil Pengawasan Kearsipan Internal tahun 2022 menunjukkan peningkatan kesadaran akan tertib arsip, hal ini terbukti pada meningkatnya hasil pengawasan di UP.

Ke depan, sesuai dengan kebutuhan aktual, pelayanan kearsipan lebih diarahkan pada e-Arsip (aplikasi Srikandi) sesuai dengan 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:

Para Pejabat Pimpinan Tinggi Madya

Lampiran Nota Dinas
Kepala Biro Hukum dan Humas
Nomor : 740/S.1.2/KDK.02.12
Tanggal: 18 Oktober 2022

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 : 740/S.1.2/KDK.02.12
 Tanggal : 18 Oktober 2022

Rekapitulasi Nilai Pengawasan Kearsipan Internal
 Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara
 Tahun 2022

a. UK-II Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara

REKAPITULASI NILAI AUDIT SISTEM KEARSIPAN INTERNAL UNIT KEARSIPAN : UK II Pusatbang PKASN LAN						
NO	ASPEK/SUB ASPEK	Nilai Standar	Jumlah Skor	Nilai	Bobot	Nilai Akhir
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (4)/(3) X100	(6)	(7) = (5) x (6)
1	PENGLOLAAN ARSIP DINAMIS	5800	5800	100	50%	50,00
	1.1 Penciptaan Arsip	800	800	100	25%	25,00
	1.2 Penggunaan Arsip	800	800	100	25%	25,00
	1.3 Pemeliharaan Arsip	1400	1400	100	25%	25,00
	1.4 Penyusutan Arsip	2800	2800	100	25%	25,00
2	SUMBER DAYA KEARSIPAN	5800	5400	93	50%	46,55
	2.1 SDM Kearsipan	2600	2300	88	50%	44,23
	2.2 Prasarana dan Sarana Kearsipan	3200	3100	97	50%	48,44
TOTAL						96,55

b. UP Balai Layanan Pemetaan Kompetensi

REKAPITULASI NILAI AUDIT SISTEM KEARSIPAN INTERNAL UNIT PENGOLAH : Balai Layanan Pemetaan Kompetensi						
NO	ASPEK/SUB ASPEK	Nilai Standar	Jumlah Skor	Nilai	Bobot	Nilai Akhir
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (4)/(3) X100	(6)	(7) = (5) x (6)
1	PENGLOLAAN ARSIP DINAMIS	6800	6520	96	50%	47,94
	1.1 Penciptaan Arsip	3200	2920	91	25%	22,81
	1.2 Penggunaan Arsip	700	700	100	25%	25,00
	1.3 Pemeliharaan Arsip	1700	1700	100	25%	25,00
	1.4 Penyusutan Arsip	1200	1200	100	25%	25,00
2	SUMBER DAYA KEARSIPAN	2400	2300	96	50%	47,92
	2.1 SDM Kearsipan	300	200	67	50%	33,33
	2.2 Prasarana dan Sarana Kearsipan	2100	2100	100	50%	50,00
TOTAL						96,86

c. UP Kelompok Substansi Pelatihan dan Pengembangan

REKAPITULASI NILAI AUDIT SISTEM KEARSIPAN INTERNAL UNIT PENGOLAH : Poksi Pelatihan dan Pengembangan						
NO	ASPEK/SUB ASPEK	Nilai Standar	Jumlah Skor	Nilai	Bobot	Nilai Akhir
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (4)/(3) X100	(6)	(7) = (5) x (6)
1	PENGLOLAAN ARSIP DINAMIS	6800	6580	97	50%	48,38
	1.1 Penciptaan Arsip	3200	2980	93	25%	23,28
	1.2 Penggunaan Arsip	700	700	100	25%	25,00
	1.3 Pemeliharaan Arsip	1700	1700	100	25%	25,00
	1.4 Penyusutan Arsip	1200	1200	100	25%	25,00
2	SUMBER DAYA KEARSIPAN	2400	2300	96	50%	47,92
	2.1 SDM Kearsipan	300	200	67	50%	33,33
	2.2 Prasarana dan Sarana Kearsipan	2100	2100	100	50%	50,00
TOTAL						96,30

d. UP Kelompok Substansi Kajian Pemetaan Kompetensi

REKAPITULASI NILAI AUDIT SISTEM KEARSIPAN INTERNAL
UNIT PENGOLAH
: Poksi Kajian

NO	ASPEK/SUB ASPEK	Nilai Standar	Jumlah Skor	Nilai	Bobot	Nilai Akhir
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (4)/(3) X100	(6)	(7) = (5) x (6)
1	PENGELOLAAN ARSIP DINAMIS	6800	6570	97	50%	48,31
	1.1 Penciptaan Arsip	3200	2980	93	25%	23,28
	1.2 Penggunaan Arsip	700	700	100	25%	25,00
	1.3 Pemeliharaan Arsip	1700	1690	99	25%	24,85
	1.4 Penyusutan Arsip	1200	1200	100	25%	25,00
2.	SUMBER DAYA KEARSIPAN	2400	2300	96	50%	47,92
	2.1 SDM Kearsipan	300	200	67	50%	33,33
	2.2 Prasarana dan Sarana Kearsipan	2100	2100	100	50%	50,00
TOTAL						96,23

e. UP Bagian Umum

REKAPITULASI NILAI AUDIT SISTEM KEARSIPAN INTERNAL
UNIT PENGOLAH
: Bagian Umum

NO	ASPEK/SUB ASPEK	Nilai Standar	Jumlah Skor	Nilai	Bobot	Nilai Akhir
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (4)/(3) X100	(6)	(7) = (5) x (6)
1	PENGELOLAAN ARSIP DINAMIS	6800	6540	96	50%	48,09
	1.1 Penciptaan Arsip	3200	2940	92	25%	22,97
	1.2 Penggunaan Arsip	700	700	100	25%	25,00
	1.3 Pemeliharaan Arsip	1700	1700	100	25%	25,00
	1.4 Penyusutan Arsip	1200	1200	100	25%	25,00
2.	SUMBER DAYA KEARSIPAN	3700	3500	95	50%	47,30
	2.1 SDM Kearsipan	1600	1400	88	50%	43,75
	2.2 Prasarana dan Sarana Kearsipan	2100	2100	100	50%	50,00
TOTAL						95,39

Nilai Rata-Rata UP dan UK II (NRUPK) : $(96,55+95,86+96,30+96,23+96,39)/5 = 96,266$

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, 18 Oktober 2022

Koordinator Poksi Arsip dan Dokumentasi,


Al Zulfuruf

HASIL INDEKS KEPUASAN PEGAWAI TERHADAP LAYANAN BAGIAN UMUM TAHUN 2022

Total responden : 87 orang

1. Nilai Indeks Kepuasan Pegawai pada Pokja Bagian Umum

No	Kelompok Kerja	Rata-Rata Nilai (Skala Penilaian 1-5)	Rata-Rata Nilai (dalam persen)
1	Sumber Daya Manusia	3.04	60.80
2	Barang Milik Negara	4.07	81.40
3	Barang dan Jasa	4.15	83.00
4	Kesehatan	4.24	84.80
5	Perpustakaan	4.43	88.60
6	Kearsipan	4.21	84.20
7	Kehumasan	3.96	79.20
8	Monitoring dan Pelaporan	4.19	83.80
9	Keuangan	4.30	86.00
TOTAL NILAI RATA-RATA		4.07	81.31

2. Saran dan Masukan atas Pelayanan Pokja Bagian Umum

I. Pokja Sumber Daya Manusia

- a. Dokumen/berkas administrasi kepegawaian lebih ditingkatkan koordinasi dengan LAN pusat.
- b. Peningkatan pelayanan kepegawaian agar dapat jemput bola kebutuhan pegawai terkait dengan kenaikan pangkat, pensiun, dan lain-lain.
- c. Tidak ada pertanggungjawaban SDM atas SK PNS asli yang hilang di pokja SDM.
- d. Peningkatan kualitas kompetensi ASN dengan *workshop* atau diklat yang dapat menunjang pekerjaan setiap ASN.

II. Pokja Barang Milik Negara

- a. Peningkatan kualitas jaringan Wi-Fi untuk peserta.
- b. Penggantian laptop dan komputer yang kurang memadai dan penggantian windows yang tidak asli beserta pendukungnya.
- c. Perlu terbentuknya standar minimal sarpras pada tiap ruangan.
- d. Peningkatan sarana dan prasarana untuk pembelajaran secara daring.
- e. Toilet harap dibersihkan setiap hari karena terlihat kotor.
- f. Musholla perlu diperhatikan kebersihannya, peralatan sholat sering dipergunakan untuk perihal yang tidak sebagaimana mestinya.

- g. Himbauan kepada setiap orang di lingkungan Puslatbang PKASN agar lampu yang tidak digunakan sebaiknya dimatikan.

III. Pokja Barang dan Jasa

- a. Pelayanan pengantaran ATK yang apabila tidak dikomunikasikan, barang tidak diantar.
- b. Mekanisme pengelolaan komplain terkait dengan *training kit* perlu ditingkatkan.

IV. Pokja Kesehatan

- a. Petugas kesehatan yang diharapkan untuk ada di klinik.
- b. Dokter di klinik kesehatan dapat meningkatkan pelayanan ke peserta dengan datang kepada peserta yang sedang sakit.

V. Pokja Kearsipan

- a. Kurangnya jumlah tenaga kearsipan.

VI. Pokja Kehumasan

- a. Peningkatan pegawai di pokja humas untuk lebih kreatif dan mudah koordinasi serta kerjasama

VII. Pokja Keuangan

- a. Keputusan pencairan anggaran dinas serta honor narasumber yang sering didasarkan pada asumsi kebijakan yang tidak disepakati secara merata pada tiap unit kerja, sehingga keputusan dipaksakan secara sepihak.
- b. Waktu revisi anggaran untuk diberikan tenggat waktu yang tidak mepet.

3. Saran dan masukan pelayanan Bagian Umum

- a. Peningkatan kerjasama dan koordinasi, khususnya pada tiap pokja.
- b. Perlu adanya pengawasan pada kebersihan kantor setiap hari.
- c. Perbaikan pada penataan ruangan.
- d. Peningkatan inovasi yang berkaitan untuk meningkatkan pelayanan.
- e. Kebijakan internal dan prosedur perlu diinformasikan agar semua pegawai mengetahui informasi tersebut.
- f. Penggunaan kendaraan operasional perlu peraturan yang jelas untuk kemudahan dalam kelancaran pelaksanaan kegiatan.
- g. Peningkatan pelayanan terutama fasilitas transportasi untuk narasumber, tamu, atau peserta.
- h. Parkir mobil yang perlu adanya pelindung atap serta perlu adanya peraturan terkait dengan kerapian parkir mobi, seperti rem tangan yang menyulitkan mobil yang lain untuk keluar.
- i. Ketertiban seluruh pegawai dan peserta terkait dengan pelanggaran peraturan merokok diruangan indoor.

Laporan Pengembangan Kompetensi – Puslatbang PKASN tahun 2022

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
1	Ade Juariah	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	23
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Pembinaan Kearsipan dan Verifikasi Lapangan dan Pendampingan Pengolahan Bahan Pustaka	Puslatbang PKASN		13 Juni 2022	
		Studi Banding Kehumasan LAN ke TCUC (Universitas Telkom)	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	
		Sharing Session : Bahagia Tanpa Cemas	Puslatbang PKASN	29 September 2022	1	
		In House Training Pengolahan Sampah Organik	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	2	
2	Ade Suhendar	Coaching Skill Workshop	Puslatbang PKASN	17-19 Januari 2022	22	35
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
3	Agus Wahyuadianto	Coaching Skill Workshop	Puslatbang PKASN	17-19 Januari 2022	22	205
		Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	
		Sosialisasi Produk Mandiri	Bank Mandiri	18 Maret 2022	2	
		Workshop Latsar Angkatan V Tahun 2022 Berbasis E-learning	P3KBangkom	7-23 April 2022	70	
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		Pelatihan Fungsional Penguatan Widyaiswara	Lembaga Administrasi Negara	1-24 November 2022	90	
		Sosialisasi IDAMAN LAN (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara)	LAN	1 Desember 2022	3	
4	Alpha Immanuel	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	121
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN		9 Juni 2022	
		Sosialisasi P4GN	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		PELATIHAN CHARACTER BUILDING ASN BERAKHLAK ANGKATAN II	Biro Sumber Daya Manusia dan	22 Maret 2022	58	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
			Umum Lembaga Administrasi Negara			
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		<i>Pilot Project Flexible Micro Learning</i>	Puslatbang PKASN	17-21 November 2022	45	
5	Andi Sutisna	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	38
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementerian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Skrining PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Pembinaan Kearsipan dan Verifikasi Lapangan dan Pendampingan Pengolahan Bahan Pustaka	Puslatbang PKASN	13 Juni 2022	4	
		Sosialisasi P4GN	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	
		Sharing Session : Bahagia Tanpa Cemas	Puslatbang PKASN	29 September 2022	1	
		Desain Visual Tingkat Dasar	Puslatbang PKASN	06 Oktober 2022	2	
		In House Training Pengolahan Sampah Organik	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	2	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		IHT Desain Visual Tingkat Dasar Tahap 2	Puslatbang PKASN	28-29 November 2022	5	
6	Andini Pritania Putri	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	42
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementerian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Workshop Kehumasan: Konten Media Sosial	Puslatbang PKASN	13 Juni 2022	2	
		Strategi Membangun Indonesia Tangguh, Tumbuh Berkelanjutan	Fakultas Psikologi UI	12 Juni 2022	3	
		Creative Ways To Improve Employee Wellbeing For Company's Sustainable Growth	Fakultas Psikologi UI	16 Juli 2022	3	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		Sosialisasi di Bidang Hukum, Kerja sama dan Organisasi	LAN	10 Nopember 2022	2	
		Sosialisasi IDAMAN LAN (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara)	LAN	1 Desember 2022	3	
7	Anita Ilyas	Coaching Skill Workshop	Puslatbang PKASN	17-19 Januari 2022	22	45
		Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 januari 2022	2	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		Sosialisasi IDAMAN LAN (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara)	LAN	1 Desember 2022	3	
		Pelatihan Menulis Karya Tulis Ilmiah Untuk Jurnal Terakreditasi	Puslatbang PKASN	05 Desember 2022	2	
8	Ano	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 januari 2022	2	29
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Studi Banding Kehumasan LAN ke TCUC (Universitas Telkom)	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Sosialisasi P4GN	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Desain Visual Tingkat Dasar	Puslatbang PKASN	06 Oktober 2022	2	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		IHT Desain Visual Tingkat Dasar Tahap 2	Puslatbang PKASN	28-29 November 2022	5	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
9	Asep Hidayat	Bimtek Penyelesaian Anomali Data BMN melalui Update SIMAK 21.2 .0 dan Persediaan 21.1.0	DJKN Pusat	01 April 2022	4	136
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Bimtek Aplikasi Sakti	LAN RI	7 Juni 2022	6	
		Bimtek End User Training (EUT) Migrasi Saldo Awal SAKTI Tahun 2022	LAN RI	8 Juni 2022	6	
		Sosialisasi P4GN	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		PELATIHAN CHARACTER BUILDING ASN BERAKHLAK ANGKATAN II	Biro Sumber Daya Manusia dan Umum Lembaga Administrasi Negara	22 Maret 2022	58	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		Sosialisasi di Bidang Hukum, Kerja sama dan Organisasi	LAN	10 Nopember 2022	2	
		<i>Pilot Project Flexible Micro Learning</i>	Puslatbang PKASN	17-21 November 2022	45	
10	Baban Sobandi	Coaching Skill Workshop	Puslatbang PKASN	17-19 Januari 2022	22	36
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
11	Bambang Subagio	Coaching Skill Workshop	Puslatbang PKASN	17-19 Januari 2022	22	45
		Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 januari 2022	2	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		Sosialisasi IDAMAN LAN (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara)	LAN	1 Desember 2022	3	
12	Bayu Hikmat Purwana	Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	48
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		Pelatihan Manajemen Talenta	Puslatbang PKASN	9-12 November 2022	35	
13	Budi Permana	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 januari 2022	2	35
		Sosialisasi Produk Mandiri	Bank Mandiri	18 Maret 2022	2	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Studi Banding Kehumasan LAN ke TCUC (Universitas Telkom)	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Studi Banding Kehumasan Puslatbang PKASN LAN ke Diskominfo Provinsi Jawa Barat	Puslatbang PKASN	19 Juli 2022	2	
		Studi Banding Kehumasan Puslatbang PKASN LAN ke Diskominfo Kota Bandung	Puslatbang PKASN	22 September 2022	2	
		Pelatihan Fotografi dan Video	Politeknik STIA LAN Bandung	12-13 Oktober 2022	10	
		Sosialisasi di Bidang Hukum, Kerja sama dan Organisasi	Lembaga Administrasi Negara	10 Nopember 2022	2	
		Workshop Keprotokolan	Lembaga Administrasi Negara	15 Nopember 2022	3	
		Pelatihan Menulis Karya Tulis Ilmiah Untuk Jurnal Terakreditasi	Puslatbang PKASN	05 Desember 2022	2	
14	Burdan Ali Junjunan	Coaching Skill Workshop	Puslatbang PKASN	17-19 Januari 2022	22	36
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
15	Candra Setya Nugroho	Coaching Skill Workshop	Puslatbang PKASN	17-19 Januari 2022	22	47
		Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sharing Session : Bahagia Tanpa Cemas	Puslatbang PKASN	29 September 2022	1	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		Sosialisasi di Bidang Hukum, Kerja sama dan Organisasi	LAN	10 Nopember 2022	2	
Pelatihan Menulis Karya Tulis Ilmiah Untuk Jurnal Terakreditasi	Puslatbang PKASN	05 Desember 2022	2			
16	Dana Sutisna	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	45
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementerian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Pembinaan Kearsipan dan Verifikasi Lapangan dan Pendampingan Pengolahan Bahan Pustaka	Puslatbang PKASN	13 Juni 2022	4	
		Sosialisasi P4GN	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	
		Sharing Session : Bahagia Tanpa Cemas	Puslatbang PKASN	29 September 2022	1	
		Desain Visual Tingkat Dasar	Puslatbang PKASN	06 Oktober 2022	2	
		In House Training Pengolahan Sampah Organik	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	2	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		Sosialisasi di Bidang Hukum, Kerja sama dan Organisasi	LAN	10 Nopember 2022	2	
		Sosialisasi IDAMAN LAN (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara)	LAN	1 Desember 2022	3	
		17	Danik Wijayanti	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	
Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN			27 April 2022	2	
Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN			31 Mei 2022	8	
Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN			28 Oktober 2022	5	
Arah Perubahan Kebijakan Manajemen Kinerja Khususnya pada Jabatan Fungsional Asesor SDM Aparatur	IASA DKI & Banten dan Kementerian ATR-BPR			04 Nopember 2022	4	
18	Depdi Respatiawan	Half-Day Online Workshop Tes IST (Administrasi dan Penggunaannya dalam Setting Seleksi)	Hara Anargya Indonesia	08 Januari 2022	4	28
		Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 januari 2022	2	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	
		Webinar Bedah Karya Terjemahan "Simulation Exercises"	BKD Provinsi NTT	11 Agustus 2022	4	
		Arah Perubahan Kebijakan Manajemen Kinerja Khususnya pada Jabatan Fungsional Asesor SDM Aparatur	IASA DKI & Banten dan Kementerian ATR-BPR	04 Nopember 2022	4	
		Sosialisasi di Bidang Hukum, Kerja sama	LAN	10 Nopember	2	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		dan Organisasi		2022		
19	Desi Fernanda	Coaching Skill Workshop	Puslatbang PKASN	17-19 Januari 2022	22	97
		Workshop Latsar Angkatan V Tahun 2022 Berbasis E-learning	P3KBangkom	7-23 April 2022	70	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
20	Detty Kartika Sari	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	85
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementerian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		Tata Kelola Arsip Digital	EduArsip	19 April 2022	3	
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi SOP Poksi Keuangan	Puslatbang PKASN	25 Mei 2022	1	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Skrining PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Pembinaan Kearsipan dan Verifikasi Lapangan dan Pendampingan Pengolahan Bahan Pustaka	Puslatbang PKASN	13 Juni 2022	4	
		Studi Banding Kehumasan LAN ke TCUC (Universitas Telkom)	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Sosialisasi P4GN	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Diklat Arsiparis	ANRI	1 Agustus – 26 September		
		Sharing Session : Bahagia Tanpa Cemas	Puslatbang PKASN	29 September 2022	1	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
<i>Pilot Project Flexible Micro Learning</i>	Puslatbang PKASN	17-21 November 2022	45			
21	Dewanggi Agsha Putri	Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	39
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Studi Banding Kehumasan LAN ke TCUC (Universitas Telkom)	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Young Leaders Forum “Yang Muda Yang Berprestasi”	Puslatbang KMP	28 Juli 2022	6	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Pengelolaan Manajemen SDM	LAN RI	21-22 September 2022	6	
		Sharing Session : Bahagia Tanpa Cemas	Puslatbang PKASN	29 September 2022	1	
		In House Training Pengolahan Sampah Organik	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	2	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		Sosialisasi di Bidang Hukum, Kerja sama dan Organisasi	LAN	10 Nopember 2022	2	
22	Dewi Ariani Hertina	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	22
		Sosialisasi Produk Mandiri	Bank Mandiri	18 Maret 2022	2	
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementrian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
23	Dhian Shinta Pradevi	Coaching Skill Workshop	Puslatbang PKASN	17-19 Januari 2022	22	208
		Pelatihan Fungsional Penguatan Jabatan Fungsional Widyaiswara	LAN	21 Maret - 13 April 2022	90	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		Forum Community of Practice Widyaiswara Edisi 12 "Widyaiswara Promotor Pro Hijau"	Pusbin JF Bangkom ASN LAN	08 April 2022	4	
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi SOP Poksi Keuangan	Puslatbang PKASN	25 Mei 2022	1	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sharing Session : Bahagia Tanpa Cemas	Puslatbang PKASN	29 September 2022	1	
		Pelatihan Manajemen Talenta (Sit-In)	Puslatbang PKASN	9-11 November 2022	28	
		<i>Pilot Project Flexible Micro Learning</i>	Puslatbang PKASN	17-21 November 2022	45	
		Pelatihan Menulis Karya Tulis Ilmiah Untuk Jurnal Terakreditasi	Puslatbang PKASN	05 Desember 2022	2	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
24	Diani Oktafiani	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	71
		Sosialisasi Produk Mandiri	Bank Mandiri	18 Maret 2022	2	
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sharing session Pembangunan Zona Integritas menuju WBBM	Inspektorat LAN	21 Juli 2022	3	
		E-learning Implementasi Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran Angkatan IV	Kementerian Keuangan	13-24 Juni 2022	30	
		Workshop IKPA 2022 : Optimalisasi Kinerja Revisi DIPA dan Penyerapan Anggaran	Direktorat Pelaksanaan Anggaran	28 Juli 2022	4	
		E-Learning Peningkatan Pemahaman Gratifikasi bagi Penyelenggara Negara/Pegawai Negeri	Komisi Pemebrantasan Korupsi (Pusat Edukasi Antikorupsi)	15 Oktober 2022	13	
		In House Training Pengolahan Sampah Organik	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	2	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		Sosialisasi di Bidang Hukum, Kerja sama dan Organisasi	LAN	10 Nopember 2022	2	
25	Dikdik Hendarin	Coaching Skill Workshop	Puslatbang PKASN	17-19 Januari 2022	22	89
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		<i>Pilot Project Flexible Micro Learning</i>	Puslatbang PKASN	17-21 November 2022	45	
26	Dinar Khalik Ibrahim	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	73
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementerian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		Pelatihan dan Ujian Sertifikasi Kompetensi Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Level 1	LPP Andalas Institut dan difasilitasi oleh LKPP RI	12 - 25 Mei 2022	44	
		Sosialisasi dan Bimtek Pengisian LKE SPIP Terintegrasi	Inspektorat	2 Juni 2022	6	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Penggunaan Security Paper sebagai Pengendali Pengamanan dan Autentifikasi Arsip Kertas	ANRI	27 Juli 2022	3	
27	Dwi Permata Sari	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	45
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Workshop Kehumasan: Konten Media Sosial	Puslatbang PKASN	13 Juni 2022	2	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	
		Pelatihan Manajemen Talenta (Sit-In)	Puslatbang PKASN	9-11 November 2022	28	
28	Elfira Pusparani	Sosialisasi Produk Mandiri	Bank Mandiri	18 Maret 2022	2	38
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementerian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi SOP Poksi Keuangan	Puslatbang PKASN	25 Mei 2022	1	
		Workshop Kehumasan: Konten Media Sosial	Puslatbang PKASN	13 Juni 2022	2	
		Sosialisasi P4GN	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Digitalisasi Bangkom Untuk Mewujudkan ASN Merdeka Belajar	Lembaga Administrasi Negara	26 Juli 2022	4	
		Pengelolaan Manajemen SDM	LAN RI	21-22 September 2022	6	
Sosialisasi Permenpan No 4 Tahun 2020 Tentang Jabatan Fungsional Perencana	LAN RI	25 Oktober 2022	2			

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
29	Enang	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	61
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sosialisasi P4GN	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Desain Visual Tingkat Dasar	Puslatbang PKASN	06 Oktober 2022	2	
		In House Training Pengolahan Sampah Organik	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	2	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		<i>Pilot Project Flexible Micro Learning</i>	Puslatbang PKASN	17-21 November 2022	45	
		IHT Desain Visual Tingkat Dasar Tahap 2	Puslatbang PKASN	29 Nopember 2022	2	
30	Eris Yustiono	Workshop Khusus bagi Pengampu Materi BerAKHLAK dan SMART ASN Pelatihan CPNS Angk XIV Tahun 2022	Lembaga Administrasi Negara	17-24 Januari 2022	30	143
		Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	
		Webinar Menulis itu Mudah!	Pusat Pengembangan SDM Regional Bandung Kementerian Dalam Negeri	02 Maret 2022	2	
		Webinar Implementasi Merit System dalam Mewujudkan Transparansi dan akuntabilitas Kinerja ASN	Pusat Pengembangan SDM Regional Bandung Kementerian Dalam Negeri	02 Maret 2022	3	
		Webinar Peran Aparatur dalam Hilirisasi Hasil-Hasil Riset	Pusat Pengembangan SDM Regional Bandung Kementerian Dalam Negeri	04 Maret 2022	3	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		Pelatihan Fungsional Penguatan Widyaiswara	Lembaga Administrasi Negara	1-24 November 2022	90	
31	Erni Driyantini	Coaching Skill Workshop	Puslatbang PKASN	17-19 Januari 2022	22	146
		Sosialisasi Produk Mandiri	Bank Mandiri	18 Maret 2022	2	
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementerian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN	29 Maret 2022	3	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
			RI			
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Workshop Kehumasan: Konten Media Sosial	Puslatbang PKASN	13 Juni 2022	2	
		Sosialisasi P4GN	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Digitalisasi Bangkom Untuk Mewujudkan ASN Merdeka Belajar	Lembaga Administrasi Negara	26 Juli 2022	4	
		Young Leaders Forum "Yang Muda Yang Berprestasi"	Puslatbang KMP	28 Juli 2022	6	
		Pengelolaan Manajemen SDM	LAN RI	21-22 September 2022	6	
		Sharing Session : Bahagia Tanpa Cemas	Puslatbang PKASN	29 September 2022	1	
		Sosialisasi Permenpan No 4 Tahun 2020 Tentang Jabatan Fungsional Perencana	LAN RI	25 Oktober 2022	2	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		Pelatihan Manajemen Talenta (Sit-In)	Puslatbang PKASN	9-11 November 2022	28	
		<i>Pilot Project Flexible Micro Learning</i>	Puslatbang PKASN	17-21 November 2022	45	
		Pelatihan Menulis Karya Tulis Ilmiah Untuk Jurnal Terakreditasi	Puslatbang PKASN	05 Desember 2022	2	
32	Erwin Fadli Kurniawan	Coaching Skill Workshop	Puslatbang PKASN	17-19 Januari 2022	22	95
		Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		PELATIHAN CHARACTER BUILDING ASN BERAKHLAK ANGKATAN III	Biro Sumber Daya Manusia dan Umum Lembaga Administrasi Negara	4-7 Juli 2022	58	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
33	Euis Nurmalia	Coaching Skill Workshop	Puslatbang PKASN	17-19 Januari 2022	22	56
		Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	
		Sosialisasi Produk Mandiri	Bank Mandiri	18 Maret 2022	2	
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Sosialisasi dan Bimtek Pengisian LKE SPIP Terintegrasi	Inspektorat	2 Juni 2022	6	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Sosialisasi SOP Poksi Keuangan	Puslatbang PKASN	25 Mei 2022	1	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Studi Banding Kehumasan LAN ke TCUC (Universitas Telkom)	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Ceramah Umum Program Studi Magister APN Terapan	Politeknik STIA LAN Bandung	09 September 2022	2	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		Sosialisasi IDAMAN LAN (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara)	LAN	1 Desember 2022	3	
34	Ferdi Febiansyah Djunaedi	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	39
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementerian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	
		Sosialisasi dan Bimtek Pengisian LKE SPIP Terintegrasi	Inspektorat	2 Juni 2022	6	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Pembinaan Kearsipan dan Verifikasi Lapangan dan Pendampingan Pengolahan Bahan Pustaka	Puslatbang PKASN	13 Juni 2022	4	
		Workshop Kehumasan: Konten Media Sosial	Puslatbang PKASN	13 Juni 2022	2	
		Pengelolaan Manajemen SDM	LAN RI	21 September 2022	3	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		Sosialisasi IDAMAN LAN (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara)	LAN	1 Desember 2022	3	
35	Guruh Muamar Khadafi	Coaching Skill Workshop	Puslatbang PKASN	17-19 Januari 2022	22	53
		Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	
		Sosialisasi Produk Mandiri	Bank Mandiri	18 Maret 2022	2	
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementerian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Workshop Kehumasan: Konten Media Sosial	Puslatbang PKASN	13 Juni 2022	2	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		Sosialisasi IDAMAN LAN (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara)	LAN	1 Desember 2022	3	
		Pelatihan Menulis Karya Tulis Ilmiah Untuk Jurnal Terakreditasi	Puslatbang PKASN	05 Desember 2022	2	
36	Haris Rusmana	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	31
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sharing Session : Bahagia Tanpa Cemas	Puslatbang PKASN	29 September 2022	1	
		Desain Visual Tingkat Dasar	Puslatbang PKASN	06 Oktober 2022	2	
		In House Training Pengolahan Sampah Organik	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	2	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		Sosialisasi di Bidang Hukum, Kerja sama dan Organisasi	LAN	10 Nopember 2022	2	
		IHT Desain Visual Tingkat Dasar Tahap 2	Puslatbang PKASN	28-29 November 2022	5	
		Sosialisasi IDAMAN LAN (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara)	LAN	1 Desember 2022	3	
37	Hendra Nugroho Saputro	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 januari 2022	2	283
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture (Presidensi G20 sebagai Momentum Membangun Agenda Kebijakan Indonesia dalam Meningkatkan Pemulihan Berbagai Sektor di Tingkat Global)	LAN RI & Tanoto Foundation	24 Februari 2022	4	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture (Strategi Transisi Energi Menuju Penyediaan Energi Terbarukan di Indonesia Identifikasi Alternatif dan Rekomendasi Kebijakan)	LAN RI & Tanoto Foundation	30 Juni 2022	4	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Pelatihan Revolusi Mental Angkatan II	Puslatbang PKASN	19 Mei - 18 Juli 2022	194	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Workshop Kehumasan: Konten Media Sosial	Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas	13 Juni 2022	2	
Workshop Penulisan Karya Ilmiah	Puslatbang PKASN	30 Juni 2022	2			

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture (Menuju IKN : Menelaah Kesiapan Perangkat Kebijakan dan Dukungan Sumber Daya)	LAN RI & Tanoto Foundation	2 Juni 2022	4	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture (Media Content Analysis untuk Agenda Setting)	LAN RI & Tanoto Foundation	30 Juni 2022	4	
		Sosialisasi P4GN	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		<i>Pilot Project Flexible Micro Learning</i>	Puslatbang PKASN	17-21 November 2022	45	
		Pelatihan Menulis Karya Tulis Ilmiah Untuk Jurnal Terakreditasi	Puslatbang PKASN	05 Desember 2022	2	
38	Henri Prianto Sinurat	Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	179
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture	LAN RI	24 Maret 2022	4	
		Webinar Sapa Desa Kenali Potensi Desamu	Dirjen Bina Pemerintahan Desa Kemendagri	08 April 2022	3	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Studi Banding Kehumasan LAN ke TCUC (Universitas Telkom)	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Sosialisasi P4GN	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Pelatihan Khusus Analisis Kebijakan Angk XIII Tahun 2022	Deputi Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Lembaga Administrasi Negara	4-27 Oktober 2022	102	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		<i>Pilot Project Flexible Micro Learning</i>	Puslatbang PKASN	17-21 November 2022	45	
Pelatihan Menulis Karya Tulis Ilmiah Untuk Jurnal Terakreditasi	Puslatbang PKASN	05 Desember 2022	2			
39	Iman Arisudana	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	25
		Sosialisasi Produk Mandiri	Bank Mandiri	18 Maret 2022	2	
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementerian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang	9 Juni 2022	1	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	PKASN	4 Agustus 2022	2	
			Puslatbang PKASN			
		Sosialisasi di Bidang Hukum, Kerja sama dan Organisasi	LAN	10 Nopember 2022	2	
		Sosialisasi IDAMAN LAN (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara)	LAN	1 Desember 2022	3	
40	Indra Maulana	Coaching Skill Workshop	Puslatbang PKASN	17-19 Januari 2022	22	323
		Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 januari 2022	2	
		Pelatihan Fungsional Penguatan Jabatan Fungsional Widyaaiswara	LAN	21 Maret - 13 April 2022	90	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		Pelatihan Revolusi Mental Angkatan II	Puslatbang PKASN	19 Mei - 18 Juli 2022	194	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
41	Indra Risni Utami	IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	89
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Studi Banding Kehumasan LAN ke TCUC (Universitas Telkom)	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Sosialisasi P4GN	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	
		Sharing Session : Bahagia Tanpa Cemas	Puslatbang PKASN	29 September 2022	1	
		Workshop Peningkatan Kemampuan Wicara Publik Pranata Humas di Platform Digital	Kementerian Komunikasi dan Informasi Republik Indonesia	5-7 Oktober 2022	15	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		Sosialisasi di Bidang Hukum, Kerja sama dan Organisasi	LAN	10 Nopember 2022	2	
		<i>Pilot Project Flexible Micro Learning</i>	Puslatbang PKASN	17-21 November 2022	45	
		Pelatihan Menulis Karya Tulis Ilmiah Untuk Jurnal Terakreditasi	Puslatbang PKASN	05 Desember 2022	2	
42	Intan Veronika Marbun	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 januari 2022	2	31
		Sosialisasi Produk Mandiri	Bank Mandiri	18 Maret 2022	2	
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Studi Banding Kehumasan LAN ke TCUC (Universitas Telkom)	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Sosialisasi P4GN	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
43	Israini Miradina	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	83
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementerian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Sosialisasi dan Bimtek Pengisian LKE SPIP Terintegrasi	Inspektorat	2 Juni 2022	6	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi SOP Poksi Keuangan	Puslatbang PKASN	25 Mei 2022	1	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Pembinaan Kearsipan dan Verifikasi Lapangan dan Pendampingan Pengolahan Bahan Pustaka	Puslatbang PKASN	13 Juni 2022	4	
		Sosialisasi P4GN	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	
		Sosialisasi di Bidang Hukum, Kerja sama dan Organisasi	LAN	10 Nopember 2022	2	
		<i>Pilot Project Flexible Micro Learning</i>	Puslatbang PKASN	17-21 November 2022	45	
Pelatihan Menulis Karya Tulis Ilmiah Untuk Jurnal Terakreditasi	Puslatbang PKASN	05 Desember 2022	2			
44	Jeje Hidayat	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	21
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sharing Session : Bahagia Tanpa Cemas	Puslatbang PKASN	29 September 2022	1	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Desain Visual Tingkat Dasar	Puslatbang PKASN	06 Oktober 2022	2	
		In House Training Pengolahan Sampah Organik	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	2	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		IHT Desain Visual Tingkat Dasar Tahap 2	Puslatbang PKASN	28-29 November 2022	5	
45	Jujun Junaedi	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 januari 2022	2	38
		Sosialisasi Produk Mandiri	Bank Mandiri	18 Maret 2022	2	
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Studi Banding Kehumasan LAN ke TCUC (Universitas Telkom)	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Sosialisasi P4GN	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	
		Desain Visual Tingkat Dasar	Puslatbang PKASN	06 Oktober 2022	2	
		In House Training Pengolahan Sampah Organik	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	2	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		IHT Desain Visual Tingkat Dasar Tahap 2	Puslatbang PKASN	28-29 November 2022	5	
Sosialisasi IDAMAN LAN (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara)	LAN	1 Desember 2022	3			
46	Kenan Kurnia Hidayat	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 januari 2022	2	29
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementerian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sosialisasi P4GN	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	
		Sosialisasi di Bidang Hukum, Kerja sama	LAN	10 Nopember	2	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		dan Organisasi		2022		
		Sosialisasi IDAMAN LAN (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara)	LAN	1 Desember 2022	3	
47	Kezia Larasati Suparno	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	27
		Sosialisasi Produk Mandiri	Bank Mandiri	18 Maret 2022	2	
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	
		Sharing Session : Bahagia Tanpa Cemas	Puslatbang PKASN	29 September 2022	1	
		Sosialisasi di Bidang Hukum, Kerja sama dan Organisasi	LAN	10 Nopember 2022	2	
		Pelatihan Menulis Karya Tulis Ilmiah Untuk Jurnal Terakreditasi	Puslatbang PKASN	05 Desember 2022	2	
48	Kurnia Anggraeni Dewi	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	62
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementerian Keuangan Puslatbang PKASN	23 Maret 2022	2	
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Sosialisasi dan Bimtek Pengisian LKE SPIP Terintegrasi	Inspektorat	2 Juni 2022	6	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi SOP Poksi Keuangan	Puslatbang PKASN	25 Mei 2022	1	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sharing session Pembangunan Zona Integritas menuju WBBM	Inspektorat LAN	21 Juli 2022	3	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	
		E-Learning Implementasi Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran Angkatan VII	Badan Diklat Keuangan	12 Agst - 26 Agst 2022	30	
Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5			
49	Lia Rosliana	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	33
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang	24 Mei 2022	2	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Sosialisasi dan Bimtek Pengisian LKE SPIP Terintegrasi	PKASN Inspektorat	2 Juni 2022	6	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi SOP Poksi Keuangan	Puslatbang PKASN	25 Mei 2022	1	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sosialisasi P4GN	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	
		Sharing Session : Bahagia Tanpa Cemas	Puslatbang PKASN	29 September 2022	1	
		Sosialisasi IDAMAN LAN (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara)	LAN	1 Desember 2022	3	
50	Lukman Khamil Iskandar	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	130
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		PELATIHAN CHARACTER BUILDING ASN BERAKHLAK ANGKATAN II	Biro Sumber Daya Manusia dan Umum Lembaga Administrasi Negara	22 Maret 2022	58	
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi SOP Poksi Keuangan	Puslatbang PKASN	25 Mei 2022	1	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sharing Session : Bahagia Tanpa Cemas	Puslatbang PKASN	29 September 2022	1	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
<i>Pilot Project Flexible Micro Learning</i>	Puslatbang PKASN	17-21 November 2022	45			
51	M. Dani Ramadansyah	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	59
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementerian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		Pelatihan dan Ujian Sertifikasi Kompetensi Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Level 1	LPP Andalas Institut dan difasilitasi oleh LKPP RI	12 - 25 Mei 2022	44	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
52	Maria Angella Widya Puspasari	Coaching Skill Workshop	Puslatbang PKASN	17-19 Januari 2022	22	121
		Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	
		Pelatihan Fungsional Penguatan Jabatan Fungsional Widyaiswara	LAN	21 Maret - 13 April 2022	90	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sharing Session : Bahagia Tanpa Cemas	Puslatbang PKASN	29 September 2022	1	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
53	Marifa Ayu Kencana	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	20
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementerian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Studi Banding Kehumasan LAN ke TCUC (Universitas Telkom)	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	
		Pelatihan Menulis Karya Tulis Ilmiah Untuk Jurnal Terakreditasi	Puslatbang PKASN	05 Desember 2022	2	
54	Masrully	Coaching Skill Workshop	Puslatbang PKASN	17-19 Januari 2022	22	282
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		Pelatihan Revolusi Mental Angkatan II	Puslatbang PKASN	19 Mei - 18 Juli 2022	194	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		<i>Pilot Project Flexible Micro Learning</i>	Puslatbang PKASN	17-21 November 2022	45	
		Sosialisasi IDAMAN LAN (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara)	LAN	1 Desember 2022	3	
		Pelatihan Menulis Karya Tulis Ilmiah Untuk Jurnal Terakreditasi	Puslatbang PKASN	05 Desember 2022	2	
55	Muhammad Afif Muttaqin	Coaching Skill Workshop	Puslatbang PKASN	17-19 Januari 2022	22	88
		Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		<i>Pilot Project Flexible Micro Learning</i>	Puslatbang PKASN	17-21 November 2022	45	
		Sosialisasi IDAMAN LAN (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara)	LAN	1 Desember 2022	3	
		Pelatihan Menulis Karya Tulis Ilmiah Untuk Jurnal Terakreditasi	Puslatbang PKASN	05 Desember 2022	2	
56	Muhammad Harlianto Purnama	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	259
		Sosialisasi Produk Mandiri	Bank Mandiri	18 Maret 2022	2	
		Pelatihan Revolusi Mental Angkatan II	Puslatbang PKASN	19 Mei - 18 Juli 2022	194	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Studi Banding Kehumasan LAN ke TCUC (Universitas Telkom)	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		<i>Pilot Project Flexible Micro Learning</i>	Puslatbang PKASN	17-21 November 2022	45	
57	Muhammad Taufan Qohar	Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementerian Keuangan	23 Maret 2022	2	183
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Workshop Kehumasan: Konten Media Sosial	Puslatbang PKASN	13 Juni 2022	2	
		PELATIHAN CHARACTER BUILDING ASN BERAKHLAK ANGKATAN III	Biro Sumber Daya Manusia dan Umum Lembaga Administrasi Negara	4-7 Juli 2022	58	
		Sosialisasi di Bidang Hukum, Kerja sama dan Organisasi	LAN	10 Nopember 2022	2	
Pelatihan Khusus Analis Kebijakan Angk XIII Tahun 2022	Deputi Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Lembaga Administrasi Negara	4-27 Oktober 2022	102			

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Pelatihan Menulis Karya Tulis Ilmiah Untuk Jurnal Terakreditasi	Puslatbang PKASN	05 Desember 2022	2	
58	Mujiono	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	25
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Desain Visual Tingkat Dasar	Puslatbang PKASN	06 Oktober 2022	2	
		In House Training Pengolahan Sampah Organik	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	2	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		IHT Desain Visual Tingkat Dasar Tahap 2	Puslatbang PKASN	28-29 November 2022	5	
59	Nuniya Dwiwastie	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	77
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementerian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	
		Sesi Berbagi Pengalaman Menggunakan E-Dupak	Ikatan Asesor SDM Aparatur	25 April 2022	2	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		Success Story Membanguna Zona Integrasi WBK dan WBBM	Badan Diklat Keuangan Manado	27 April 2022	2	
		Webinar Talent Mapping	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Sosialisasi P4GN	Career Development Center Politeknik STIA LAN Bandung	18 Juni 2022	2	
		Sosialisasi P4GN	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Creative Ways To Improve Employee Wellbeing For Company's Sustainable Growth	Fakultas Psikologi UI	16 Juli 2022	3	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	
		Strategi Membangun Indonesia Tangguh, Tumbuh Berkelanjutan	ILUNI UI Psikologi	12 Juni 2022	2	
		Sharing Session : Bahagia Tanpa Cemas	Puslatbang PKASN	29 September 2022	1	
		Creative Ways To Improve Employee Wellbeing For Company's Sustainable Growth	ILUNI UI Psikologi	16 Juli 2022	3	
		Sosialisasi di Bidang Hukum, Kerja sama dan Organisasi	LAN	10 Nopember 2022	2	
<i>Pilot Project Flexible Micro Learning</i>	Puslatbang PKASN	17-21 November 2022	45			

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
60	Nurhusna Frinovia	Sosialisasi Produk Mandiri	Bank Mandiri	18 Maret 2022	2	56
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementerian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		Pelatihan Manajemen Talenta (Sit-In)	Puslatbang PKASN	9-11 November 2022	28	
		Sosialisasi IDAMAN LAN (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara)	LAN	1 Desember 2022	3	
61	Octarian Wirahadi Kusuma	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	42
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementerian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	
		Pengelolaan Manajemen SDM	LAN RI	21-22 September 2022	6	
		Sosialisasi Permenpan No 4 Tahun 2020 Tentang Jabatan Fungsional Perencana	LAN RI	25 Oktober 2022	2	
		In House Training Pengolahan Sampah Organik	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	2	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		Sosialisasi IDAMAN LAN (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara)	LAN	1 Desember 2022	3	
		Pelatihan Menulis Karya Tulis Ilmiah Untuk Jurnal Terakreditasi	Puslatbang PKASN	05 Desember 2022	2	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
62	Opan Sopandi	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	27
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Desain Visual Tingkat Dasar	Puslatbang PKASN	06 Oktober 2022	2	
		In House Training Pengolahan Sampah Organik	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	2	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		IHT Desain Visual Tingkat Dasar Tahap 2	Puslatbang PKASN	28-29 November 2022	5	
63	Priswanti Rahayu	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	254
		Sosialisasi Produk Mandiri	Bank Mandiri	18 Maret 2022	2	
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementrian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	
		Pelatihan Revolusi Mental Angkatan I	Puslatbang PKASN	10 Mei - 11 Juli 2022	194	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sharing session Pembangunan Zona Integritas menuju WBBM	Inspektorat LAN	21 Juli 2022	3	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	
		E-Learning Implementasi Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran Angkatan VII	Badan Diklat Keuangan	12 Agst - 26 Agst 2022	30	
Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5			
64	Pupung Puad Hasan	Coaching Skill Workshop	Puslatbang PKASN	17-19 Januari 2022	22	77
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		TOEFL Reading Class	JCLUB Education	26 Sept-21 Okt 2022	40	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
65	Rahmawati	Workshop Latsar CPNS	LAN RI	17-24 Januari 2022	30	85
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Sharing Session : Bahagia Tanpa Cemas	Puslatbang PKASN	29 September 2022	1	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		Sosialisasi di Bidang Hukum, Kerja sama dan Organisasi	LAN	10 Nopember 2022	2	
		<i>Pilot Project Flexible Micro Learning</i>	Puslatbang PKASN	17-21 November 2022	45	
66	Retno Setijowati	Coaching Skill Workshop	Puslatbang PKASN	17-19 Januari 2022	22	138
		Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	
		Diklat Research Proposal Seri B	PT. Blajar Edukasi Nusantara Program Bimbingan Riset dan Publikasi	29,30 Januari dan 5 Februari 2022	33	
		Diskusi Virtual Dialog Inovasi 'Stakeholders Talk: Restropeksi dan Prospek Inovasi Administrasi Negara'	Deputi Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara LAN RI	3 Februari 2022	2	
		Kegiatan ASN Belajar 'Optimalisasi Peran Relation Government di Era Digital'	BPSDM Provinsi Jawa Timur	10 Februari 2022	3	
		Kelas Online: Advance Leadership for Supervisor	Lembaga Pengembangan dan Konsultasi Nasional	10-12 Januari 2022	15	
		Webinar ASN Belajar Seri 7	BPSDM Provinsi Jawa Timur	17 Februari 2022	3	
		Webinar Seri 10: How to Improve Leadership Characteristic Through Self Potential	BPSDM Provinsi Jawa Timur	10 Maret 2022	3	
		Webinar ASN Belajar Seri 12 Bertema Internalisasi Core Values ASN Berakhlak Tahun 2022	BPSDM Provinsi Jawa Timur	24 Maret 2022	4	
		Seminar Online tema '3 Jam Jago Infografis'	Kemendagri	22 Maret 2022	4	
		Webinar 'Produktif dengan Potensi Terkuat'	Hijrah Coach	21 Februari 2022	2	
		Webinar ASN Belajar Seri 11: Marketing For Public Sector in Society 5.0 Era	BPSDM Provinsi Jawa Timur	17 Maret 2022	3	
		Webinar PP Kagama Seri Presidensi G20: Membangun SDM Unggul dan Produktif Berkelanjutan	PP KAGAMA	6 Maret 2022	2	
		Webinar Menulis Itu Mudah	BPSDM Pusat Pengembangan SDM Regional Bandung Kemendagri	2 Maret 2022	3	
		Webinar Implementasi Merit System dalam Mewujudkan Transparansi dan akuntabilitas Kinerja ASN	PPSDM Regional Bandung	2 Maret 2022	3	
		Seninar Online dengan tema 'Strategic Leadership and Innovation Challenges at The Regime of Digital Governance'	BPSDM	10 Maret 2022	2	
Webinar 'The Secret Success Formula of	Hijrah Coach	3 Maret 2022	2			

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Coaching'				
		Webinar 'Tips Mengelola Resiko'	Hijrah Coach	15 Maret 2022	2	
		Webinar 'Who am I'	Hijrah Coach	23 Maret 2022	2	
		Forum Community of Practices (CoP) Knowledge Sharing Widyaiswara Edisi 12 dengan tema Widyaiswara Promotor Pro Hijau'	LAN	30 Maret 2022	2	
		Seminar Online tema 'Jago Powtoon dengan singkat dan cepat'	BPSDM	05 April 2022	2	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sharing Session : Bahagia Tanpa Cemas	Puslatbang PKASN	29 September 2022	1	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		Sosialisasi IDAMAN LAN (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara)	LAN	1 Desember 2022	3	
		Pelatihan Menulis Karya Tulis Ilmiah Untuk Jurnal Terakreditasi	Puslatbang PKASN	05 Desember 2022	2	
67	Rita Fuzi Lestari	Sosialisasi Produk Mandiri	Bank Mandiri	18 Maret 2022	2	59
		Bimtek Penyelesaian Anomali Data BMN melalui Update SIMAK 21.2 .0 dan Persediaan 21.1.0	DJKN Pusat	01 April 2022	4	
		Sosialisasi Update Aplikasi Penyusunan LKKL Tahun 2021 Audited	Kementerian Keuangan	04 April 2022	4	
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Sosialisasi dan Bimtek Pengisian LKE SPIP Terintegrasi	Inspektorat	2 Juni 2022	6	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Bimtek Aplikasi Sakti	LAN RI	7 Juni 2022	6	
		Sosialisasi SOP Poksi Keuangan	Puslatbang PKASN	25 Mei 2022	1	
		Bimtek End User Training (EUT) Migrasi Saldo Awal SAKTI Tahun 2022	LAN RI	8 Juni 2022	6	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sosialisasi P4GN	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Young Leaders Forum "Yang Muda Yang Berprestasi"	Puslatbang KMP	28 Juli 2022	6	
		Sharing Session : Bahagia Tanpa Cemas	Puslatbang PKASN	29 September 2022	1	
		In House Training Pengolahan Sampah Organik	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	2	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
Sosialisasi IDAMAN LAN (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara)	LAN	1 Desember 2022	3			

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
68	Riyadi	Sosialisasi Produk Mandiri	Bank Mandiri	18 Maret 2022	2	23
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Pembinaan Kearsipan dan Verifikasi Lapangan dan Pendampingan Pengolahan Bahan Pustaka	Puslatbang PKASN	13 Juni 2022	4	
		Rakornas Pembinaan Analisis Kebijakan Tahun 2022	Lembaga Administrasi Negara	24 Oktober 2022	2	
		ASN Talent Academy " Pelayanan Publik Bekelas Dunia"	Lembaga Administrasi Negara	31 Oktober 2022	4	
		Mewujudkan ASN Merdeka Belajar	Lembaga Administrasi Negara	31 Oktober 2022	2	
		Sosialisasi di Bidang Hukum, Kerja sama dan Organisasi	Lembaga Administrasi Negara	10 Nopember 2022	2	
		Seminar Internasional The 4th ICoGPASS 2022	Politeknik STIA LAN Jakarta	16 Nopember 2022	4	
69	Rr. Esty Widyarningsih	Coaching Skill Workshop	Puslatbang PKASN	17-19 Januari 2022	22	45
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementrian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
70	Rr. Harida Indraswari	Coaching Skill Workshop	Puslatbang PKASN	17-19 Januari 2022	22	136
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementrian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Sosialisasi dan Bimtek Pengisian LKE SPIP Terintegrasi	Inspektorat	2 Juni 2022	6	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		Pelatihan Fungsional Penguatan Widyaiswara	Lembaga Administrasi Negara	1-24 November 2022	90	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Sosialisasi IDAMAN LAN (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara)	LAN	1 Desember 2022	3	
71	Santosa	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	252
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	
		Bimtek Penyelesaian Anomali Data BMN melalui Update SIMAK 21.2 .0 dan Persediaan 21.1.0	DJKN Pusat	01 April 2022	4	
		Pelatihan Revolusi Mental Angkatan I	Puslatbang PKASN	10 Mei - 11 Juli 2022	194	
			Inspektorat	2 Juni 2022	6	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Bimtek Aplikasi Sakti	LAN RI	7 Juni 2022	6	
		Bimtek End User Training (EUT) Migrasi Saldo Awal SAKTI Tahun 2022	LAN RI	8 Juni 2022	6	
			Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Studi Banding Kehumasan LAN ke TCUC (Universitas Telkom)	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Young Leaders Forum "Yang Muda Yang Berprestasi"	Puslatbang KMP	28 Juli 2022	6	
		Sharing Session : Bahagia Tanpa Cemas	Puslatbang PKASN	29 September 2022	1	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
			Puslatbang PKASN	28-29 November 2022	5	
Sosialisasi IDAMAN LAN (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara)	LAN	1 Desember 2022	3			
72	Shafiera Amalia	Coaching Skill Workshop	Puslatbang PKASN	17-19 Januari 2022	22	204
		Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	
		Sosialisasi Produk Mandiri	Bank Mandiri	18 Maret 2022	2	
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementerian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Workshop Latsar Angkatan V Tahun 2022 Berbasis E-learning	P3KBangkom	7-23 April 2022	70	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		Pelatihan Fungsional Penguatan Widyaiswara	Lembaga Administrasi	1-24 November	90	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
			Negara	2022		
		Sosialisasi IDAMAN LAN (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara)	LAN	1 Desember 2022	3	
73	Suci Erviani	Sosialisasi Produk Mandiri	Bank Mandiri	18 Maret 2022	2	38
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Sosialisasi dan Bimtek Pengisian LKE SPIP Terintegrasi	Inspektorat	2 Juni 2022	6	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sosialisasi P4GN	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Sharing session Pembangunan Zona Integritas menuju WBBM	Inspektorat LAN	21 Juli 2022	3	
		In House Training Pengolahan Sampah Organik	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	2	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
Sosialisasi di Bidang Hukum, Kerja sama dan Organisasi	LAN	10 Nopember 2022	2			
74	Sukarna	Pelatihan Revolusi Mental Angkatan I	Puslatbang PKASN	10 Mei - 11 Juli 2022	194	209
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Workshop Kehumasan: Konten Media Sosial	Puslatbang PKASN	13 Juni 2022	2	
		Studi Banding Kehumasan LAN ke TCUC (Universitas Telkom)	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Pelatihan Menulis Karya Tulis Ilmiah Untuk Jurnal Terakreditasi	Puslatbang PKASN	05 Desember 2022	2	
75	Sulistianingsih	Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture (Presidensi G20 sebagai Momentum Membangun Agenda Kebijakan Indonesia dalam Meningkatkan Pemulihan Berbagai Sektor di Tingkat Global)	LAN RI & Tanoto Foundation	24 Februari 2022	4	64
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture (Strategi Transisi Energi Menuju Penyediaan Energi Terbarukan di Indonesia Identifikasi Alternatif dan Rekomendasi Kebijakan)	LAN RI & Tanoto Foundation	30 Juni 2022	4	
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementrian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Knowledge to Policy (K2P) Congerence	Katadata Indonesia	22-23 Maret 2022	2	
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Webinar Menyusun Tugas Akhir di era Digital dengan Aplikasi Vos Viewer : Mudah dan Inovatif	Kommpas Unpad	30 Maret 2022	3	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture (Menuju IKN : Menelaah Kesiapan Perangkat Kebijakan dan Dukungan Sumber Daya)	LAN RI & Tanoto Foundation	2 Juni 2022	4	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Webinar Policy Analyst Virtual Public Lecture (Media Content Analysis untuk Agenda Setting)	LAN RI & Tanoto Foundation	30 Juni 2022	4	
		Workshop Penulisan Karya Ilmiah	Puslatbang PKASN	30 Juni 2022	2	
		Studi Banding Kehumasan LAN ke TCUC (Universitas Telkom)	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Sosialisasi P4GN	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Digitalisasi Bangkom Untuk Mewujudkan ASN Merdeka Belajar	Lembaga Administrasi Negara	26 Juli 2022	4	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	
		Sharing Session : Bahagia Tanpa Cemas	Puslatbang PKASN	29 September 2022	1	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		76	Sumarna	IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	
Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN			31 Mei 2022	8	
Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN			9 Juni 2022	1	
In House Training Pengolahan Sampah Organik	Puslatbang PKASN			28 Oktober 2022	2	
Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN			28 Oktober 2022	5	
IHT Desain Visual Tingkat Dasar Tahap 2	Puslatbang PKASN			28-29 November 2022	5	
Sosialisasi IDAMAN LAN (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara)	LAN			1 Desember 2022	3	
77	Tanti Piani Puspita	IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	26
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang	31 Mei 2022	8	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Skrinning PTM Pada Pegawai	PKASN	9 Juni 2022	1	
			Puslatbang PKASN			
		Pembinaan Kearsipan dan Verifikasi Lapangan dan Pendampingan Pengolahan Bahan Pustaka	Puslatbang PKASN	13 Juni 2022	4	
		Sharing Session : Bahagia Tanpa Cemas	Puslatbang PKASN	29 September 2022	1	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		Sosialisasi IDAMAN LAN (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara)	LAN	1 Desember 2022	3	
78	Tata Tardiyat	Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	72
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
			Pembinaan Kearsipan dan Verifikasi Lapangan dan Pendampingan Pengolahan Bahan Pustaka	Puslatbang PKASN	13 Juni 2022	
		Studi Banding Kehumasan LAN ke TCUC (Universitas Telkom)	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Sosialisasi P4GN	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		<i>Pilot Project Flexible Micro Learning</i>	Puslatbang PKASN	17-21 November 2022	45	
		Sosialisasi IDAMAN LAN (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara)	LAN	1 Desember 2022	3	
		79	Tia Setiawati	Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja E-Learning Implementasi Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran Angkatan VII	Puslatbang PKASN	
Badan Diklat Keuangan	12 Agst - 26 Agst 2022				30	
Sosialisasi Permenpan No 4 Tahun 2020 Tentang Jabatan Fungsional Perencana	LAN RI			25 Oktober 2022	2	
Workshop IKPA 2022 Seri V : "Pemutakhiran RPD Hal III Akhir TA 2022"	Direktorat Pelaksanaan Anggaran			19 Oktober 2022	3	
E-Learning Perumusan Klasifikasi Rincian Output/Rincian Output (KRO/RO) Angkatan III	Pusat Pendidikan dan Pelatihan Anggaran dan Perbendaharaan			13-19 Oktober 2022	15	
Open Class Strategi Pelaksanaan Anggaran Akhir TA 2022 : Tertib Pelaksanaan Anggarannya, Optimal Capaian IKPanya	Pusat Pendidikan dan Pelatihan Anggaran dan Perbendaharaan			20 Oktober 2022	4	
Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5			

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Kemenkeu Corpu Open Class Strategi Pencapaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) yang Optimal Tahun 2022	Balai Diklat Keuangan Manado	03 Nopember 2022	4	
		Pelatihan Menulis Karya Tulis Ilmiah Untuk Jurnal Terakreditasi	Puslatbang PKASN	05 Desember 2022	2	
80	Tino Trisno Mulya	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	39
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementerian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Sosialisasi PMK 199/PMK.02/2021 Tentang Tata Cara Revisi Anggaran	Direktorat Jenderal Anggaran, Direktorat Sistem Penganggaran Kementerian Keuangan	20 Januari 2022	2	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Sosialisasi dan Bimtek Pengisian LKE SPIP Terintegrasi	Inspektorat	2 Juni 2022	6	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi SOP Poksi Keuangan	Puslatbang PKASN	25 Mei 2022	1	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Pembinaan Kearsipan dan Verifikasi Lapangan dan Pendampingan Pengolahan Bahan Pustaka	Puslatbang PKASN	13 Juni 2022	4	
		Sosialisasi P4GN	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	
		Sosialisasi IDAMAN LAN (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara)	LAN	1 Desember 2022	3	
		81	Toni Syarif	Coaching Skill Workshop	Puslatbang PKASN	
Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar			31 Januari 2022	2	
Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementerian Keuangan			23 Maret 2022	2	
Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN			27 April 2022	2	
Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN			31 Mei 2022	8	
Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang			9 Juni 2022	1	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
			PKASN			
		Pelatihan Fungsional Penguatan Widyaiswara	Lembaga Administrasi Negara	1-24 November 2022	90	
82	Ulifah	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	250
		Sosialisasi Produk Mandiri	Bank Mandiri	18 Maret 2022	2	
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementrian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	
		Pelatihan Revolusi Mental Angkatan II	Puslatbang PKASN	19 Mei - 18 Juli 2022	194	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi SOP Poksi Keuangan	Puslatbang PKASN	25 Mei 2022	1	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	
		E-Learning Implementasi Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran Angkatan VII	Badan Diklat Keuangan	12 Agst - 26 Agst 2022	30	
Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5			
83	Utari	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	96
		Sosialisasi Produk Mandiri	Bank Mandiri	18 Maret 2022	2	
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementrian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	
		Webinar BEI	Inovasi Sigma Perkasa	19 April 2022	5	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Sosialisasi dan Bimtek Pengisian LKE SPIP Terintegrasi	Inspektorat	2 Juni 2022	6	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Workshop Kehumasan: Konten Media Sosial	Puslatbang PKASN	13 Juni 2022	2	
Sosialisasi P4GN	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2			
Sharing session Pembangunan Zona Integritas menuju WBBM	Inspektorat LAN	21 Juli 2022	3			

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Pengelolaan Manajemen SDM	LAN RI	21 September 2022	3	
		Sharing Session : Bahagia Tanpa Cemas	Puslatbang PKASN	29 September 2022	1	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		<i>Pilot Project Flexible Micro Learning</i>	Puslatbang PKASN	17-21 November 2022	45	
84	Wahyu Amalia Putri	IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	140
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi SOP Poksi Keuangan	Puslatbang PKASN	25 Mei 2022	1	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Studi Banding Kehumasan LAN ke TCUC (Universitas Telkom)	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Orientasi Pegawai (Pertukaran Pegawai ke Poltek STIA LAN)	Poltek STIA LAN	1-31 Agustus 2022	120	
		In House Training Pengolahan Sampah Organik	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	2	
		Sosialisasi di Bidang Hukum, Kerja sama dan Organisasi	LAN	10 Nopember 2022	2	
		85	Widyawan Pranawa	Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementerian Keuangan	
Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI			29 Maret 2022	3	
Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN			27 April 2022	2	
Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN			31 Mei 2022	8	
Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN			8 Juni 2022	2	
Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN			9 Juni 2022	1	
Workshop Kehumasan: Konten Media Sosial	Puslatbang PKASN			13 Juni 2022	2	
Sosialisasi P4GN	Puslatbang PKASN			6 Juli 2022	2	
E-learning Implementasi Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran Angkatan IV	Kementerian Keuangan			13-24 Juni 2022	30	
Webinar Smart Discussion Series 30 Tahun 2022 "Tahap-Tahap Penyusunan Perencanaan Kinerja Instansi Pemerintah"	SmartID			29 September 2022	2	
Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN			28 Oktober 2022	5	
Sosialisasi di Bidang Hukum, Kerja sama dan Organisasi	LAN			10 Nopember 2022	2	
Pelatihan Menulis Karya Tulis Ilmiah Untuk Jurnal Terakreditasi	Puslatbang PKASN			05 Desember 2022	2	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
86	Wittyta Aprodhita Kusumo	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	48
		Sosialisasi Produk Mandiri	Bank Mandiri	18 Maret 2022	2	
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementrian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		Pelatihan Penerapan Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi	LAN RI	27 Januari 2022	5	
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Pembinaan Kearsipan dan Verifikasi Lapangan dan Pendampingan Pengolahan Bahan Pustaka	Puslatbang PKASN	13 Juni 2022	4	
		Workshop Kehumasan: Konten Media Sosial	Puslatbang PKASN	13 Juni 2022	2	
		Sosialisasi P4GN	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Sharing session Pembangunan Zona Integritas menuju WBBM	Inspektorat LAN	21 Juli 2022	3	
		Sharing Session : Bahagia Tanpa Cemas	Puslatbang PKASN	29 September 2022	1	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
Sosialisasi di Bidang Hukum, Kerja sama dan Organisasi	LAN	10 Nopember 2022	2			
87	Wuri Indri Pramesti	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	222
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementrian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		Pelatihan Revolusi Mental Angkatan I	Puslatbang PKASN	10 Mei - 11 Juli 2022	194	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Pembinaan Kearsipan dan Verifikasi Lapangan dan Pendampingan Pengolahan Bahan Pustaka	Puslatbang PKASN	13 Juni 2022	4	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Aparatur Sipil Negara				
		Sosialisasi di Bidang Hukum, Kerja sama dan Organisasi	LAN	10 Nopember 2022	2	
88	Yuniar Ayuning Tyas	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	72
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementerian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Sosialisasi dan Bimtek Pengisian LKE SPIP Terintegrasi	Inspektorat	2 Juni 2022	6	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Sosialisasi SOP Poksi Keuangan	Puslatbang PKASN	25 Mei 2022	1	
		Sosialisasi Deteksi Dini PTM	Puslatbang PKASN	8 Juni 2022	2	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Workshop Kehumasan: Konten Media Sosial	Puslatbang PKASN	13 Juni 2022	2	
		E-learning Implementasi Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran Angkatan IV	Kementerian Keuangan	13-24 Juni 2022	30	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	
		In House Training Pengolahan Sampah Organik	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	2	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		Sosialisasi di Bidang Hukum, Kerja sama dan Organisasi	LAN	10 Nopember 2022	2	
		89	Yunni Susanty	Coaching Skill Workshop	Puslatbang PKASN	
Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar			31 Januari 2022	2	
Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementerian Keuangan			23 Maret 2022	2	
Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN			31 Mei 2022	8	
Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN			9 Juni 2022	1	
Young Leaders Forum "Yang Muda Yang Berprestasi"	Puslatbang KMP			28 Juli 2022	6	
Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN			28 Oktober 2022	5	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
		Sosialisasi IDAMAN LAN (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara)	LAN	1 Desember 2022	3	
90	Yuwin Ella Chandean	Sosialisasi Vaksin Booster	Mapolda Jabar	31 Januari 2022	2	46
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	
		IHT Sharing Session : Work Life Balance	Puslatbang PKASN	24 Mei 2022	2	
		Sosialisasi dan Bimtek Pengisian LKE SPIP Terintegrasi	Inspektorat	2 Juni 2022	6	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Skrining PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Studi Banding Kehumasan LAN ke TCUC (Universitas Telkom)	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Sosialisasi P4GN	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	
		Pengelolaan Manajemen SDM	LAN RI	21-22 September 2022	6	
		Sharing Session : Bahagia Tanpa Cemas	Puslatbang PKASN	29 September 2022	1	
		In House Training Desain Visual Tingkat Dasar	Puslatbang PKASN	6 Oktober 2022	2	
		In House Training Pengolahan Sampah Organik	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	2	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		Sosialisasi di Bidang Hukum, Kerja sama dan Organisasi	LAN	10 Nopember 2022	2	
91	Yuyu Yuningsih	Coaching Skill Workshop	Puslatbang PKASN	17-19 Januari 2022	22	88
		Sosialisasi Produk Mandiri	Bank Mandiri	18 Maret 2022	2	
		Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementerian Keuangan	23 Maret 2022	2	
		Sosialisasi BPJS	Biro SDMU LAN RI	29 Maret 2022	3	
		Workshop Latsar CPNS	LAN RI	17-24 Januari 2022	30	
		Sosialisasi dan Bimtek Pengisian LKE SPIP Terintegrasi	Inspektorat	2 Juni 2022	6	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Digitalisasi Bangkom Untuk Mewujudkan ASN Merdeka Belajar	Lembaga Administrasi Negara	26 Juli 2022	4	
		Young Leaders Forum "Yang Muda Yang Berprestasi"	Puslatbang KMP	28 Juli 2022	6	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	TOTAL
92	Zulpikar	Sosialisasi Edukasi SPT	Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Humas Kementerian Keuangan	23 Maret 2022	2	157
		Sosialisasi Aplikasi Teamviewer dan Chrome Desktop Remote	Puslatbang PKASN	27 April 2022	2	
		Capacity Building Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN	31 Mei 2022	8	
		Skrinning PTM Pada Pegawai	Puslatbang PKASN	9 Juni 2022	1	
		Sosialisasi P4GN	Puslatbang PKASN	6 Juli 2022	2	
		Sharing session Gerakan Masyarakat Hidup Sehat : Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Di Tempat Kerja	Puslatbang PKASN	4 Agustus 2022	2	
		Pelatihan Khusus Analis Kebijakan Angk XIII Tahun 2022	Deputi Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Lembaga Administrasi Negara	4-27 Oktober 2022	102	
		Sosialisasi Permenpan No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Puslatbang PKASN	28 Oktober 2022	5	
		Pelatihan Manajemen Talenta (Sit-In)	Puslatbang PKASN	9-11 November 2022	28	
		Sosialisasi IDAMAN LAN (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara)	LAN	1 Desember 2022	3	
Pelatihan Menulis Karya Tulis Ilmiah Untuk Jurnal Terakreditasi	Puslatbang PKASN	05 Desember 2022	2			

**PEDOMAN PEGAWAI TELADAN PUSLATBANG PKASN LAN
TAHUN 2022**

A. Latar Belakang

Penerapan manajemen talenta yang sifatnya inklusif pada instansi publik secara umum serta di LAN secara khusus saat ini menjadi kewajiban dengan adanya PermenPAN & RB Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta Nasional serta PerKa LAN no 6 Tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta PNS di Lingkungan LAN. bentuk penerapan inklusif manajemen talenta tersebut salah satunya adalah dengan pemerataan kesempatan dalam setiap siklus manajemen talenta ASN. Perspektif pencarian talenta organisasi (*talent identification*) yang bukan hanya pada kategori pegawai tertentu pada akhirnya juga diikuti dengan perlakuan yang sama dalam hal penghargaan talenta (*talent recognition*). Melalui pola siklus manajemen talenta yang menyeluruh tersebut, maka Puslatbang PKASN berinisiatif merevitalisasi sistem pengakuan talenta melalui agenda Pegawai Teladan Tahun 2022.

B. Pembaharuan Konsep Pegawai Teladan

Pada tahun 2019 Puslatbang PKASN memulai model penghargaan pegawai melalui kegiatan Pegawai Teladan yang bertujuan memberikan apresiasi secara formal kepada pegawai berdasarkan aspek-aspek kinerja yang teramati di lingkungan Puslatbang PKASN. Melalui penjangkaran dari aspek kedisiplinan yang kemudian diikuti penyebaran kuesioner (survei) penilaian kinerja serta perilaku ke seluruh pegawai Puslatbang maka dinobatkanlah beberapa pegawai sesuai dengan golongan atau kriterianya. Pada tahun 2022 ini, dengan mempertimbangkan efektivitas pengukuran kedisiplinan pegawai dengan pola kerja WfO dan WfH serta tuntutan perilaku motivasional di era pandemi Covid-19 maka dilakukan beberapa pembaharuan sistem penilaian untuk agenda Pegawai Teladan di lingkungan Puslatbang PKASN. Berikut beberapa gambaran perbandingan antara konsep operasional Pegawai Teladan yang diusung dari Tahun 2019 sampai dengan Tahun 2022.

Tabel 1. Perbedaan Aspek-Aspek Pegawai Teladan Tahun 2019, 2021 dan 2022

	2019	2021	2022
Unsur Penilaian	<ul style="list-style-type: none"> - Kedisiplinan (ketaatan jam kehadiran) - Aspek Perilaku di lingkungan kerja - Rapat pimpinan Puslatbang PKASN 	<ul style="list-style-type: none"> - Survei Penilaian Perilaku kerja berdasar PermenPAN & RB No 8 Tahun 2021 tentang Manajemen Kinerja ASN dan Nilai Dasar ASN “BerAKHLAK” - Rapat Tim Penilai Pegawai Teladan Puslatbang PKASN - Kedisiplinan (ketaatan jam kehadiran) - SKP 	<ul style="list-style-type: none"> - Survei Penilaian Perilaku kerja berdasar PermenPAN & RB No 6 Tahun 2022 Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN - Wawancara dengan Tim Penilai Pegawai Teladan Puslatbang PKASN. Data dukung yang digunakan dalam tahapan ini adalah Form Pernyataan tentang Nilai-Nilai Berakhlak, SKP, dan Kedisiplinan - Rapat Tim Penilai Pegawai Teladan Puslatbang PKASN

Kategori Pegawai Teladan	<ul style="list-style-type: none"> - Pegawai Teladan JF - Pegawai Teladan Pelaksana S1 - Pegawai Teladan Pelaksana SMA (kebawah) 	<ul style="list-style-type: none"> - Pegawai Favorit Unit - Pegawai Teladan Level Puslatbang <p>Kategori :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pegawai Teladan JF - Pegawai Teladan Pelaksana 	<ul style="list-style-type: none"> - Pegawai Teladan Puslatbang PKASN - Pegawai Favorit Puslatbang PKASN <p>Kategori :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terampil - Ahli
Tahapan	<p>3 (tiga) Tahap, yakni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seleksi aspek kedisiplinan - Penilaian berdasarkan survei 360⁰ dan - Penentuan pegawai teladan oleh pimpinan 	<p>2 (dua) Tahap, yakni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unit akan memilih pegawai favorit tingkat unit melalui dimensi penilaian yang disepakati. - Rapat Tim Penilai Pegawai Teladan Puslatbang PKASN dalam rangka memilih 2 (dua) pegawai teladan level Puslatbang PKASN 	<p>3 (tiga) Tahap, yakni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tahap 1 yaitu Pemilihan kandidat Pegawai Teladan oleh unit/poksi masing-masing melalui kuisioner yang sudah disediakan oleh Tim Pegawai Teladan Puslatbang PKASN. Dari masing-masing Unit/Poksi, terpilih 2 kandidat Pegawai Teladan. - Tahap 2 yaitu Survei Pemilihan 1 kandidat Pegawai Teladan (Setiap pegawai dari masing-masing unit/poksi memilih kembali 1 kandidat yang akan maju ke tahap 3). - Tahap 3 yaitu Tim Penilai Puslatbang PKASN melakukan wawancara dengan setiap kandidat Pegawai Teladan. Selanjutnya Rapat Tim Penilai Pegawai Teladan Puslatbang PKASN untuk memilih 2 (dua) pegawai teladan Puslatbang PKASN (kategori terampil dan ahli) dan 2 (dua) pegawai favorit Puslatbang PKASN (kategori terampil dan ahli).

C. Dimensi Pengukuran Pegawai Teladan

Pada tahun 2022 ini, Penilaian setiap kandidat Pegawai Teladan mengacu kepada aspek perilaku kerja pegawai yang merujuk kepada PermenPAN & RB No. 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang terdiri atas 5 (lima) aspek, yakni Orientasi Pelayanan, Komitmen, Inisiatif Kerja, Kerja Sama, dan Kepemimpinan. Adapun perilaku kerja pegawai tersebut diwujudkan dalam nilai dasar ASN yang menjadi standar perilaku kerja pegawai yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Kendati butir-butir perilaku yang ditampilkan dalam peraturan tersebut sifatnya *purposive* untuk penilaian kinerja PNS yang kemudian diformulasikan dengan hasil kerja sesuai teknis penilaian yang diatur, namun dalam konteks Agenda Pegawai Teladan ini butir perilakunya diterjemahkan lebih praktis serta disesuaikan dengan konteks responden (sasaran ukur).

Berikut dimensi-dimensi pengukuran beserta rancangan item pengukurannya:

1. Orientasi Pelayanan

Meliputi:

- a. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat
- b. Ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan
- c. Melakukan perbaikan tindakan tiada henti

2. Akuntabel

Meliputi:

- a. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi
- b. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien
- c. Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan

3. Kompeten

Meliputi:

- a. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah
- b. Membantu orang lain belajar
- c. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik

4. Harmonis

Meliputi:

- a. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya
- b. Suka menolong orang lain
- c. Membangun lingkungan kerja yang kondusif

5. Loyal

Meliputi:

- a. Memegang teguh ideology Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah
- b. Menjaga nama baik sesama aparatur sipil negara, Pimpinan, Instansi dan negara
- c. Menjaga rahasia jabatan dan negara

6. Adaptif

Meliputi:

- a. Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan
- b. Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas
- c. Bertindak proaktif

7. Kolaboratif

Meliputi:

- a. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi
- b. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah
- c. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama

Masing-masing item pengukuran yang disebutkan di atas dapat dibuat sebagai pertanyaan survei yang diberikan peluang jawaban berupa skala skor 1-10.

D. Proses Penilaian Pegawai Teladan

Mekanisme penentuan Pegawai Teladan Puslatbang PKASN sebagaimana disampaikan sebelumnya menggunakan sistem 3 tahap, yakni penilaian unit secara umum, Pemilihan kandidat Unit/Poksi kemudian penilaian Tim Penilai Pegawai Teladan. Adapun tahapannya, yaitu:

Penilaian Tahap I

1. Setiap pegawai memberikan penilaian kepada pegawai pilihannya dengan mengisi survei yang sudah disediakan oleh Tim SDM Puslatbang PKASN.
2. Survei terdiri dari 7 pernyataan dan diberikan peluang jawaban berupa skala skor 1-10. Item survei dari pemilihan tahap 1 dapat dilihat pada lampiran 1.
3. Tim SDM melakukan pengolahan data dari hasil survei tahap 1. Untuk form pengolahan data dapat dilihat di lampiran 2.
4. Hasil survei tahap I akan diolah oleh Tim SDM Puslatbang PKASN sehingga nanti akan terpilih 2 (dua) orang pegawai yang akan menjadi kandidat Pegawai Teladan Puslatbang PKASN dan dilanjutkan untuk Pemilihan Tahap II.

Penilaian Tahap II

1. Setelah pemilihan tahap 1, terpilih 2 orang pegawai dari masing-masing Unit/Poksi yang menjadi kandidat Pegawai Teladan Puslatbang PKASN.
2. Tim SDM Puslatbang PKASN membuat survei untuk memilih 1 kandidat dari masing-masing Unit/Poksi dan menyebarkan kepada masing-masing Unit/Poksi
3. Tim SDM Puslatbang PKASN mengolah hasil survei dan terpilih 1 kandidat dari masing-masing Unit/Poksi yang akan lanjut ke Penilaian Tahap 3. Untuk form hasil pengolahan data dapat dilihat di lampiran 3

Penilaian Tahap 3

1. Tim Penilai Pegawai Teladan berasal dari Tim Manajemen dan JF tertentu yang ditunjuk.
2. Tim Penilai Pegawai Teladan Puslatbang PKASN melakukan wawancara kepada setiap kandidat Pegawai Teladan Puslatbang PKASN.
3. Unsur Penilaian dalam Wawancara, yaitu:
 - a. Dimensi Penilaian berdasarkan nilai dasar ASN yang menjadi standar perilaku kerja pegawai yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Adaptif, Loyal dan Kolaboratif. Adapun form dimensi penilaian, dapat dilihat di lampiran 4.
 - b. Produk/prestasi/capaian yang dihasilkan oleh pegawai tersebut dalam jangka waktu 6 bulan terakhir.
 - c. SKP Pegawai terdiri atas:
 - Capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berdasarkan penilaian atasan (pimpinan)
 - Sikap dan Perilaku Kerja berdasarkan penilaian atasan (pimpinan)
 - Rekam jejak kinerja pegawai berdasarkan penilaian atasan (pimpinan)
 - d. Kedisiplinan
Penilaian ini berdasarkan rekam kehadiran di intranet selama satu semester Tahun berjalan
4. Setelah melakukan wawancara, Tim Penilai Pegawai Teladan Puslatbang PKASN mengadakan rapat untuk membahas dan memutuskan Pegawai Teladan dan Pegawai Favorit Puslatbang PKASN. Untuk rekapitulasi hasil penilaian Pegawai Teladan Puslatbang PKASN tahap III dapat dilihat pada lampiran 5.

E. KETENTUAN TAMBAHAN :

1. Bagi Pegawai yang sudah terpilih menjadi Pegawai Teladan, tidak dapat diajukan kembali menjadi kandidat Pegawai Teladan selama 2 (dua) periode berikutnya.

LAMPIRAN 2

CONTOH FORM PENGOLAHAN DATA HASIL SURVEI TAHAP 1

No	Unit/Poksi	Nama Pegawai	Hasil Survei	
			Jumlah Pemilih	Skor Total
1	Bagian Umum	1.		
		2.		
2	BLPK	1.		
		2.		
3	Latbang	1.		
		2.		
4	Kajian	1.		
		2.		

LAMPIRAN 3

CONTOH FORM PENGOLAHAN DATA HASIL SURVEI TAHAP 2

No	Unit/Poksi	Nama Pegawai	Hasil Survei	
			Jumlah Memilih	Skor Total
1	Bagian Umum			
2	BLPK			
3	Latbang			
4	Kajian			

LAMPIRAN 4

FORM PENILAIAN TAHAP III

Nama Penilai :
 Tanggal Pelaksanaan :

Panduan Pemberian Nilai untuk setiap Dimensi Penilaian:

0-55	: Belum memahami dan menerapkan nilai-nilai Berakhlak
56-70	: Sudah memahami tetapi belum menerapkan nilai-nilai Berakhlak
71-85	: Sudah memahami dan menerapkan nilai-nilai Berakhlak dalam lingkup diri sendiri
85-100	: Sudah memahami dan menerapkan nilai-nilai dalam lingkup diri sendiri dan unit kerja sehingga bisa menjadi contoh bagi pegawai yang lain

No.	Dimensi Penilaian (Berdasarkan Permenpan RB No 6 Tahun 2021 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN)	Penilaian (0-100)			
		Kandidat 1	Kandidat 2	Kandidat 3	Kandidat 4
1.	Berorientasi Pelayanan yaitu Komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat				
2.	Akuntabel yaitu Bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan				
3.	Kompeten yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas				

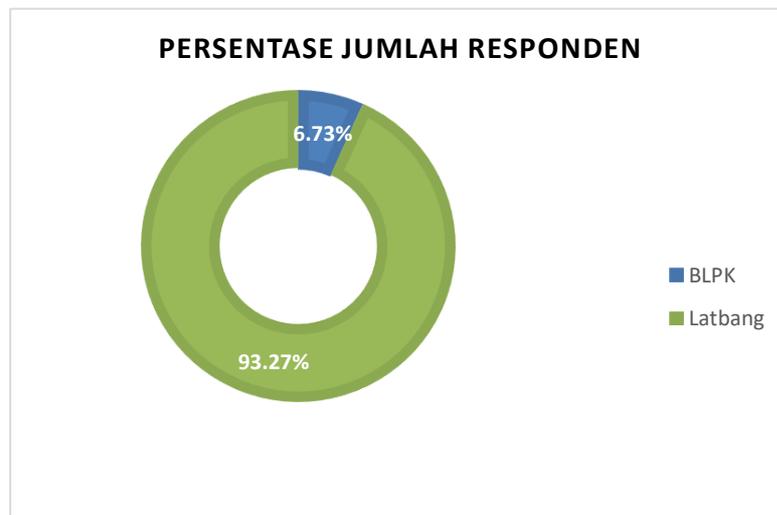
4.	Harmonis yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan					
5.	Loyal yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara					
6.	Adaptif yaitu terus berinovasi dan antusias dalam mengerjakan serta menghadapi perubahan					
7.	Kolaboratif yaitu membangun kerjasama yang sinergis					
8.	Produk/Prestasi/Capaian Pegawai					
	Nilai Total					
	Catatan					

**Review Hasil Survei Sarana Prasarana Puslatbang PKASN :
Responden Stakeholder Eksternal**

Pengukuran Kepuasan Stakeholders terhadap Layanan Sarana Prasarana di lingkungan Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puslatbang PKASN) untuk mengukur kepuasan *stakeholders* terhadap layanan sarana prasarana yang diberikan oleh Puslatbang PKASN melalui Poksi Pelatihan dan Pengembangan (Latbang) dan Balai Layanan Pemetaan Kompetensi (BLPK). Pengisian survei kepuasan stakeholder eksternal dilakukan selama pasca pelaksanaan kegiatan di tahun anggaran 2022. Pengukuran Kepuasan Stakeholders terhadap layanan sarana prasarana dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada alumni peserta diklat dari Poksi Latbang serta peserta assessment center dari BLPK. Pengisian kuesioner dilakukan dengan memberikan skor penilaian terhadap masing-masing aspek berdasarkan skala linear 1-100 yang menunjukkan tingkat kepuasan peserta. Adapun kategori pada skala tersebut terbagi menjadi 5 kategori, yaitu :

<i>Nilai Skor</i>	<i>Kategori</i>
0-60	Sangat Tidak Memuaskan
61-70	Kurang Memuaskan
71-80	Cukup Memuaskan
81-90	Memuaskan
91-100	Sangat Memuaskan

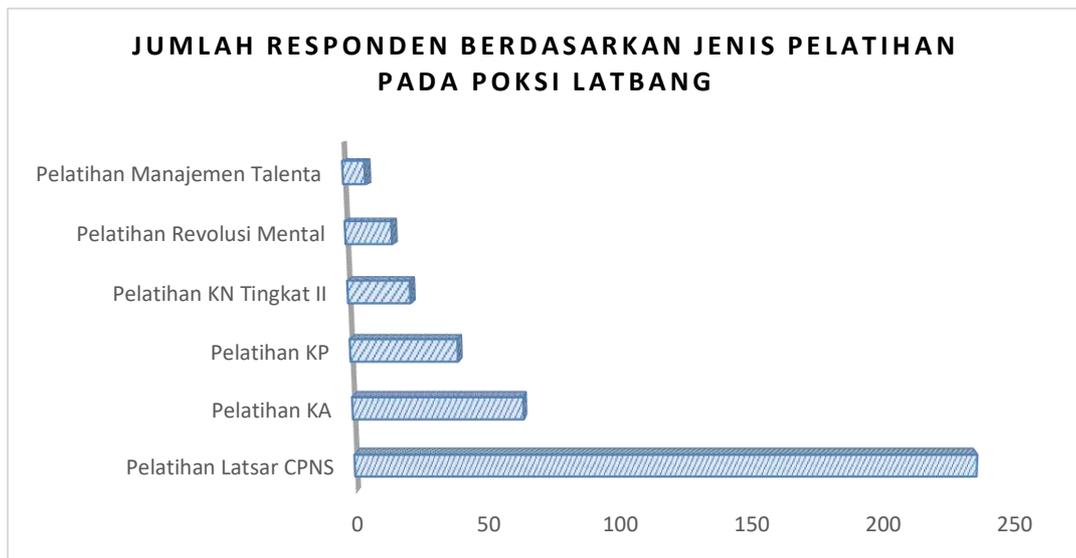
Pada hari Kamis, 24 November 2022, pengisian kuesioner sudah ditutup dan tercatat sebanyak 410 orang responden yang melakukan pengisian survei yang terdiri dari 388 orang berasal dari poksi Latbang (93,67% dari total responden) dan 28 orang berasal dari BLPK (6,73% dari total responden).



Data yang berhasil terkumpul kemudian diolah berdasarkan indikator pengukuran yang telah ditentukan sebelumnya sebagaimana data berikut:

1. Poksi Latbang

Responden pada Poksi Latbang merupakan *stakeholders* sebagai peserta pelatihan yang terbagi menjadi 6 kelompok, yaitu Pelatihan Kepemimpinan Pengawas sebanyak 40 responden, Pelatihan Kepemimpinan Administrator sebanyak 64 responden, Pelatihan Dasar CPNS sebanyak 235 responden, Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II sebanyak 23 responden, Pelatihan Revolusi Mental sebanyak 17 responden, dan Pelatihan Manajemen Talenta sebanyak 8 responden. Dari 6 jenis kegiatan diberikan berbagai indikator penilaian yang disesuaikan dengan jenis pelatihan tersebut.



a. Pelatihan Dasar CPNS

Indikator Penilaian	Jumlah Responden (Skala Penilaian)					Rata-Rata Skor Indikator
	0-60	61-70	71-80	81-90	91-100	
	Kelengkapan informasi sarana dan prasarana selama Penyelenggaraan Pelatihan di lingkungan Puslatbang PKASN		3	13	91	128

Ketersediaan dan kualitas asrama, ruang kelas, ruang makan, perpustakaan dan toilet di lingkungan Puslatbang PKASN	1	4	14	91	125	92.03
Ketersediaan dan kualitas sarana pendukung pembelajaran (LCD, proyektor, <i>flipchart</i> , papan tulis, <i>sound system</i> , <i>lighting</i>) di lingkungan Puslatbang PKASN		1	7	93	134	93.14
Ketersediaan dan kualitas sarana pembelajaran terkait teknologi informasi (Wi-Fi, e-learning, e-mailing, list, dll) di lingkungan Puslatbang PKASN	3	11	20	92	109	89.29
Ketersediaan kebersihan dan keberfungsian fasilitas (olahraga, kesehatan, tempat ibadah, sarana lainnya) di lingkungan Puslatbang PKASN	1	4	12	99	119	92.18
Ketersediaan dan kualitas literatur di perpustakaan di lingkungan Puslatbang PKASN		2	13	107	113	91.99
Sarana bagi penyandang disabilitas (lift, step lobby, toilet khusus) di lingkungan Puslatbang PKASN		4	14	99	118	92.15
Ketersediaan ruang terbuka hijau di lingkungan Puslatbang PKASN		1	2	80	152	94.34
Ketersediaan sarana pengaduan dan petugas yang menangani di lingkungan Puslatbang PKASN		2	16	94	123	92.26
Keamanan Lembaga Pelatihan (satpam standby 24 jam, CCTV) di lingkungan Puslatbang PKASN		1	10	97	127	92.91
Sarana pendukung lainnya misalnya fasilitas pemenuhan kebutuhan pribadi peserta, ATM, fotokopi, dll	3	7	28	106	91	89.66
RATA-RATA SKOR						92.05

Dari data 11 indikator penilaian diatas dapat disimpulkan secara umum penilaian *stakeholders* terhadap layanan sarana prasarana Puslatbang PKASN berada pada kategori “**Sangat Memuaskan**” yang ditunjukkan dengan rata-rata skor **92.05**

b. Pelatihan Kepemimpinan Administrator

Indikator Penilaian	Jumlah Responden					Rata-Rata
	(Skala Penilaian)					Skor
	0-60	61-70	71-80	81-90	91-100	Indikator
Ketersediaan dan kualitas ruang dan sarana pendukung pembelajaran (LCD, proyektor, <i>flipchart</i> , papan tulis, <i>sound system</i> , <i>lighting</i>) di lingkungan Puslatbang PKASN			6	26	32	91.39
Ketersediaan dan kualitas asrama dan sarana pendukung (tempat tidur, meja belajar, lemari pakaian, toilet) di lingkungan Puslatbang PKASN			8	27	29	90.72
Ketersediaan dan kualitas toilet di lingkungan Puslatbang PKASN		2	11	30	21	89.09
Ketersediaan, kualitas, dan kebersihan dan ruang makan di lingkungan Puslatbang PKASN			5	33	26	90.83
Ketersediaan dan kualitas tempat olahraga di lingkungan Puslatbang PKASN			5	32	27	91.08
Ketersediaan dan kualitas tempat ibadah di lingkungan Puslatbang PKASN		1	5	24	34	91.80
Ketersediaan dan kualitas klinik di lingkungan Puslatbang PKASN			12	32	20	88.98
Ketersediaan dan kualitas jaringan internet di lingkungan Puslatbang PKASN	1	6	12	26	19	85.89
RATA-RATA SKOR						89.97

Dari data 8 indikator penilaian diatas dapat disimpulkan secara umum penilaian *stakeholders* terhadap layanan sarana prasarana Puslatbang PKASN berada pada kategori “**Memuaskan**” yang ditunjukkan dengan rata-rata skor **89.97**

c. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas

Indikator Penilaian	Jumlah Responden					Rata-Rata
	(Skala Penilaian)					Skor
	0-60	61-70	71-80	81-90	91-100	Indikator
Ketersediaan dan kualitas ruang dan sarana pendukung pembelajaran (LCD, proyektor, <i>flipchart</i> , papan tulis, <i>sound</i>			1	5	25	94.81

<i>system, lighting</i>) di lingkungan Puslatbang PKASN				
Ketersediaan dan kualitas asrama dan sarana pendukung (tempat tidur, meja belajar, lemari pakaian, toilet) di lingkungan Puslatbang PKASN	1	7	23	93.87
Ketersediaan dan kualitas jaringan internet di lingkungan Puslatbang PKASN	1	9	21	93.10
Sarana bagi penyandang disabilitas (lift, step lobby, toilet khusus) di lingkungan Puslatbang PKASN	2	4	25	94.13
RATA-RATA SKOR				93.98

Dari data 4 indikator penilaian diatas dapat disimpulkan secara umum penilaian *stakeholders* terhadap layanan sarana prasarana Puslatbang PKASN berada pada kategori **“Sangat Memuaskan”** yang ditunjukkan dengan rata-rata skor **93.98**

d. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II

Indikator Penilaian	Jumlah Responden (Skala Penilaian)					Rata-Rata Skor
	0-60	61-70	71-80	81-90	91-100	Indikator
Kelengkapan informasi sarana dan prasarana selama Penyelenggaraan Pelatihan di lingkungan Puslatbang PKASN			2	7	14	92.04
Ketersediaan dan kualitas asrama, ruang kelas, ruang makan, perpustakaan dan toilet di lingkungan Puslatbang PKASN			1	7	15	92.22
Ketersediaan dan kualitas sarana pendukung pembelajaran (LCD, proyektor, <i>flipchart</i> , papan tulis, <i>sound system</i> , <i>lighting</i>) di lingkungan Puslatbang PKASN				8	15	93.17
Ketersediaan dan kualitas sarana pembelajaran terkait teknologi informasi (Wi-Fi, e-learning, e-mailing, list, dll) di lingkungan Puslatbang PKASN			1	8	14	91.78
Ketersediaan kebersihan dan keberfungsian fasilitas (olahraga, kesehatan, tempat ibadah, sarana lainnya) di lingkungan Puslatbang PKASN			1	8	14	92.52

Ketersediaan dan kualitas literatur di perpustakaan di lingkungan Puslatbang PKASN			8	15	93.04
Sarana bagi penyandang disabilitas (lift, step lobby, toilet khusus) di lingkungan Puslatbang PKASN			8	15	93.09
Ketersediaan ruang terbuka hijau di lingkungan Puslatbang PKASN			7	16	94.39
Ketersediaan sarana pengaduan dan petugas yang menangani di lingkungan Puslatbang PKASN	1		7	15	92.09
Keamanan Lembaga Pelatihan (satpam standby 24 jam, CCTV) di lingkungan Puslatbang PKASN	1		8	14	92.74
Sarana pendukung lainnya misalnya fasilitas pemenuhan kebutuhan pribadi peserta, ATM, fotokopi, dll	1	1	9	12	90.39
RATA-RATA SKOR					92.50

Dari data 11 indikator penilaian diatas dapat disimpulkan secara umum penilaian *stakeholders* terhadap layanan sarana prasarana Puslatbang PKASN berada pada kategori “**Sangat Memuaskan**” yang ditunjukkan dengan rata-rata skor **92.50**

e. Pelatihan Revolusi Mental dan Manajemen Talenta

Indikator penilaian yang digunakan pada pelatihan revolusi mental dan manajemen talenta hanya terdapat dua indikator disebabkan sistem pelatihan lebih banyak dilakukan secara daring.

Indikator Penilaian	Jumlah Responden					Rata-Rata Skor
	(Skala Penilaian)					
	0-60	61-70	71-80	81-90	91-100	Indikator
Ketersediaan dan kualitas ruang dan sarana pendukung pembelajaran (LCD, proyektor, <i>flipchart</i> , papan tulis, <i>sound system</i> , <i>lighting</i>) di lingkungan Puslatbang PKASN			1	17	17	91.54
Tata letak kursi dan meja belajar/ruang pembimbingan di lingkungan Puslatbang PKASN		1	1	18	15	90.91
RATA-RATA SKOR					91.23	

Dari data 2 indikator penilaian diatas dapat disimpulkan secara umum penilaian *stakeholders* terhadap layanan sarana prasarana Puslatbang PKASN berada pada kategori “ **Sangat Memuaskan**” yang ditunjukkan dengan rata-rata skor **91.23**

Sehingga secara keseluruhan rata-rata skor terkait dengan sarana dan prasarana di lingkungan Puslatbang PKASN pada hasil responden di Poksi Latbang yaitu sebesar **91.94%** dengan kategori “**Sangat Memuaskan**”.

Adapun beberapa masukan terkait layanan sarana prasarana yang perlu ditingkatkan menurut beberapa *stakeholders* adalah sebagai berikut:

1. Perlunya fasilitas kantin dan ATM;
2. Jaringan internet yang lamban dan tidak stabil, terutama pada lantai 3;
3. Kebersihan ruangan perlu diperhatikan, seperti kamar asrama dan kamar mandi;
4. Koleksi buku di perpustakaan ditambahkan;
5. Fasilitas transportasi disediakan apabila sewaktu-waktu peserta memerlukan, sebab kondisi tempat yang jauh membuat sulit mencari transportasi umum.

Perihal masukan lainnya yang berkaitan selama kegiatan menurut beberapa *stakeholders* diantaranya sebagai berikut :

1. Fasilitas laundry yang sering ketinggalan barang yang sudah dilaundry;
2. Memperhatikan konsumsi dengan menu seimbang;
3. Perlunya memperhatikan kebersihan pada piring dan gelas;

f. Balai Layanan Pemetaan Kompetensi

Responden pada BLPK merupakan peserta yang mengikuti penilaian kompetensi (PK) pada 2 kegiatan, yaitu PK Sederhana yang berasal dari instansi daerah Cilegon dan PK Sedang dari instansi daerah Ogan Komering Ilir.

Indikator Penilaian	Jumlah Responden					Rata-Rata
	(Skala Penilaian)					Skor
	0-60	61-70	71-80	81-90	91-100	Indikator
Bagaimana sarana dan prasarana dalam hal akomodasi (asrama, ruang makan,			1	22	5	90.29

tempat ibadah) selama Bapak/Ibu menginap?				
Bagaimana layanan kebersihan sarana dan prasarana selama Bapak/Ibu menginap?	2	15	11	90.68
Bagaimana sarana dan prasarana penunjang proses penilaian/pemetaan kompetensi di lingkungan Puslatbang PKASN LAN?	2	16	10	90.68
Bagaimana kualitas sarana jaringan internet/wifi selama kegiatan berlangsung di lingkungan Puslatbang PKASN LAN?	10	14	4	85.64
Bagaimana ketersediaan akses bagi kaum disabilitas di lingkungan Puslatbang PKASN LAN?	10	17	1	85.54
Bagaimana ketersediaan layanan informasi yang bersumber dari website Puslatbang PKASN LAN?	8	13	7	87.93
Bagaimana ketersediaan media komunikasi dengan pihak penyelenggara?	1	18	9	90.43
RATA-RATA SKOR				88.74

Dari data 7 indikator di atas dapat disimpulkan secara umum penilaian stakeholders terhadap layanan sarana prasarana Puslatbang PKASN berada pada kategori **“Memuaskan”** yang ditunjukkan dengan rata-rata skor **88.74 %**.

Adapun beberapa masukan terkait layanan sarana prasarana yang perlu ditingkatkan menurut beberapa *stakeholders* adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas kamar mandi perlu perbaikan;
2. Kualitas koneksi jaringan internet perlu ditingkatkan; dan
3. Menu makanan perlu ditingkatkan agar lebih variatif.

Dari hasil survey kepuasan eksternal dari peserta pelatihan dan penilaian kompetensi/potensi sepanjang tahun 2022, diperoleh rata-rata skor 90,34% (rata-rata dari skor Poksi latbang = 91,94% dan BLPK = 88,74%) yang berada pada kategori **“Memuaskan”**.

**REALISASI PENGADAAN BELANJA MODAL (BARANG/GEDUNG/BANGUNAN)
PUSLATBANG PKASN TAHUN 2022**

I. Belanja Modal Barang

Berikut ini merupakan rekap usulan barang modal (termasuk ekstrakomptabel) dari semua unit selama tahun 2022. Karena keterbatasan anggaran maka kebutuhan barang modal tidak seluruhnya dipenuhi. Dengan melihat tabel di bawah ini, persentase pemenuhan barang mencapai 49,21%.

No	Nama Barang	Vol	Satuan	Perkiraan Harga	Realisasi	Harga Realisasi	Kelompok Barang	Presentase Pemenuhan barang
1	Handy Talkie	15	Buah	1,500,000	10	1,480,000	Alat Komunikasi	66.67%
2	Rak Arsip	24	Buah	1,300,000	12	1,212,500	Alat Penyimpanan Perlengkapan	50.00%
3	Dry Cabinet	2	Buah	3,000,000	1	2,972,100	Alat Penyimpanan Perlengkapan	50.00%
4	Filling Cabinet	5	Buah				Alat Penyimpanan Perlengkapan	0.00%
5	Lemari Arsip	1	Buah				Alat Penyimpanan Perlengkapan	0.00%
6	Kamera Video	2	Buah	5,500,000	1	5,468,600	Alat Rumah Tangga	50.00%
7	Bola Futsal	2	Buah	350,000	2	350,000	Ekstrakom	100.00%
8	Raket Badminton	4	Buah	675,000	4	675,000	Ekstrakom	100.00%
9	Bet Pingpong	4	Buah	700,000	4	700,000	Ekstrakom	100.00%
10	Bola Voly	2	Buah	350,000	2	350,000	Ekstrakom	100.00%
11	Pompa Angin	1	Buah				Ekstrakom	0.00%
12	Pentil Bola	2	Buah				Ekstrakom	0.00%
13	Pengerjaan Akses Internet Gedung GSG	1	Paket				Lainnya	0.00%
14	Channel TV Kamar	1	Paket				Lainnya	0.00%
15	Perbaikan lighting Auditorium	1	Paket				Lainnya	0.00%

16	Stage Auditorium	1	Paket				Lainnya	0.00%
17	Mebler Studio	1	Paket				Mebeulair	0.00%
18	Sofa	1	Paket	50,000,000	1	49,700,000	Mebeulair	100.00%
19	Projector	6	Buah				Peralatan Kantor	0.00%
20	Tenda Upacara	1	Buah	5,500,000	1	5,500,000	Peralatan Kantor	100.00%
21	Mesin Fotocopy	1	Buah				Peralatan Kantor	0.00%
22	AC Split	1	Buah				Peralatan Kantor	0.00%
23	Paper Shredder	1	Buah				Peralatan Kantor	0.00%
24	Laser Pointer	4	Buah				Peralatan Kantor	0.00%
25	Webcam	17	Buah	360,000	9	349,000	Peralatan Komputer Lainnya	52.94%
26	Speker	9	Buah	340,000	9	325,000	Peralatan Komputer Lainnya	100.00%
27	Network Access Storage (4TB)	1	Buah	15,780,000	1	15,762,000	Peralatan Komputer Lainnya	100.00%
28	Network Access Storage (8TB)	1	Buah	21,300,000	1	15,762,000	Peralatan Komputer Lainnya	100.00%
29	Scanner ADF	2	Buah	4,000,000	1	3,999,000	Peralatan Komputer Lainnya	50.00%
30	Scanner Standing	2	Buah	2,800,000	2	2,750,000	Peralatan Komputer Lainnya	100.00%
31	Printer Inkjet A3	1	Buah	9,000,000	1	8,972,000	Peralatan Komputer Lainnya	100.00%
32	Printer Inkjet A4	1	Buah	5,100,000	1	5,580,000	Peralatan Komputer Lainnya	100.00%
33	Printer Laserjet	4	Buah	9,500,000	2	9,450,000	Peralatan Komputer Lainnya	50.00%
34	Hardisk eksternal 1 Tb	1	Buah	2,800,000	1	2,749,000	Peralatan Komputer Lainnya	100.00%
35	Samsung Galaxy Tab	1	Buah	13,000,000	1	12,999,000	Peralatan Komputer Lainnya	100.00%
36	Smart TV 32 inch	60	Buah	3,200,000	37	3,175,000	Peralatan Rumah Tangga	61.67%

37	Smart TV 43 inch	2	Buah	5,000,000	1	4,849,000	Peralatan Rumah Tangga	50.00%
38	Coffe Maker	2	Buah	3,600,000	2	3,566,500	Peralatan Rumah Tangga	100.00%
39	Grinder Coffe	2	Buah	2,400,000	2	2,318,200	Peralatan Rumah Tangga	100.00%
40	Akuarium	1	Paket	17,000,000	1	17,000,000	Peralatan Rumah Tangga	100.00%
41	Standing Bracket TV	1	Buah	2,000,000	1	1,950,000	Peralatan Rumah Tangga	100.00%
42	Mesin Potong Rumput Gendong	3	Buah	2,300,000	3	2,250,000	Peralatan Rumah Tangga	100.00%
43	Mesin Potong Rumput Dorong	1	Buah	6,000,000	1	5,900,000	Peralatan Rumah Tangga	100.00%
44	DC Copler Kamera Fuji XT3	1	Buah				Peralatan Studio	0.00%
45	Baterai cadangan Fuji XT3	1	Buah				Peralatan Studio	0.00%
46	Lighting Gantung Studio	1	set				Peralatan Studio	0.00%
47	Lighting RGB Ruang makan	4	set				Peralatan Studio	0.00%
48	Blackmagic ATEM Mini - 4 HDMI input Video Mixer	1	Buah				Peralatan Studio	0.00%
49	Kamera Fuji XT 3	1	Buah	14,900,000	1	14,860,200	Peralatan Studio	100.00%
50	Kamera Nikon D3400	2	Buah	8,200,000	1	8,084,000	Peralatan Studio	50.00%
51	Soundcard/ Audio Converter	1	Buah	9,200,000	1	9,200,000	Peralatan Studio	100.00%
52	Microfon untuk zoom (seperti di ruang rapat Kapus)	1	Buah				Peralatan Studio	0.00%
53	Wireless Mic Clip on	1	Buah				Peralatan Studio	0.00%
54	Recorder	4	Buah				Peralatan Studio	0.00%

55	Nuc PC	9	Buah	15,635,500			Personal Komputer	0.00%
56	Laptop (Ram 16 Gb)	8	Buah	18,500,000	1	18,450,000	Personal Komputer	12.50%
57	Laptop (Ram 8 Gb)	6	Buah	13,000,000	2	12,940,000	Personal Komputer	33.33%
58	Laptop MSI	1	Buah	23,000,000	1	22,980,000	Personal Komputer	100.00%
59	Laptop Dell	1	Buah	20,500,000	1	20,400,000	Personal Komputer	100.00%
60	PC	16	Buah	11,200,000	4	11,174,000	Personal Komputer	25.00%
61	CCTV	5	Buah				Peralatan Kantor	0.00%
								49.21%

II. Belanja Modal Gedung/Bangunan (Renovasi)

Persentase pemenuhan belanja modal untuk pekerjaan renovasi dan sejenisnya mencapai 44,44%, dari 9 pekerjaan yang diusulkan terealisasi sebanyak 4 pekerjaan saja.

No	Nama Barang	Vol	Satuan	Pagu	Jumlah	Realisasi	Nilai Realisasi	Presentase Pemenuhan barang
1	Pengadaan Jasa Pekerjaan Kontruksi Renovasi Area Lobby dan Ruang Konsultasi Gedung Administrasi Kantor Puslatbang PKASN	1	Paket	154,235,000	154,235,000	1	153,757,000	100%
2	Overlay jalan lingkungan Puslatbang PKASN	1	paket	195,000,000	195,000,000			0%
3	Pekerjaan Renovasi Ruang Makan Gedung Assement Center	1	Paket	80,000,000	80,000,000	1	78,821,244	100%
4	Pengadaan Jasa Perawatan Gedung Administrasi, Gedung Serbaguna, Gedung Assement Dan Gedung Graha Giri Wisesa Kantor Puslatbang PKASN	1	Paket	99,000,000	99,000,000	1	98,754,000	100%
5	Pengadaan Jasa Pemeliharaan Gedung dan Bangunan Graha Giri Wisesa Kantor Puslatbang PKASN	1	Paket	111,907,000	111,907,000	1	111,650,400	100%

6	Perbaikan Interior GSG	1	Paket					0%
7	Renovasi cafee di gedung Grha Giri Wisesa	1	Paket					0%
8	Perbaikan jaringan gedung Grha Giri Wisesa	1	Paket					0%
9	Peredam ruang studio gedung Grha Giri Wisesa	1	Paket					0%
RATA-RATA								44,44%

Dari kedua tabel di atas diperoleh nilai rata-rata sebesar **46,81** ($(49,21 + 44,44)/2$). Nilai ini akan menjadi salah satu aspek untuk menghitung indeks pemenuhan sarana dan prasarana di Puslatbang PKASN.