



LAPORAN KINERJA



2025

BIGGER



SMARTER



BETTER

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala berkah dan rahmat-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan Laporan Kinerja Pusjar SKTAN Tahun 2025.

Penyusunan Laporan Kinerja merupakan wujud dari transparansi dan akuntabilitas Pusjar SKTAN sebagai Unit Organisasi yang melaksanakan tugas melaksanakan pelatihan dan pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) serta pengkajian di bidang pemetaan kompetensi dan kapasitas ASN, melalui pencapaian kinerja sesuai dengan indikator kinerja yang telah ditetapkan di tahun 2025.

Penyusunan Laporan Kinerja ini mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Keuangan Nomor 22/PMK.02/2021 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga dan Peraturan Kepala LAN Nomor 25 Tahun 2019 tentang Pedoman Perencanaan, Evaluasi Kinerja, dan Anggaran.

Semoga Laporan Kinerja Tahun 2025 ini dapat memenuhi harapan segenap pihak yang berkepentingan serta dapat memberikan manfaat melalui pencapaian kinerja atas target kinerja yang telah ditetapkan. Laporan kinerja ini diharapkan juga dapat menjadi sarana evaluasi, pengendalian, dan penilaian dalam pengelolaan kinerja serta sebagai umpan balik dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan untuk mendorong peningkatan akuntabilitas dan kinerja Pusjar SKTAN di tahun berikutnya.

Sumedang, 27 Januari 2026

Kepala Pusjar SKTAN,



Riyadi

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | ii |
| DAFTAR TABEL | iv |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| RINGKASAN EKSEKUTIF | xi |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. LATAR BELAKANG | 1 |
| B. KEDUDUKAN, TUGAS POKOK, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI | 2 |
| C. ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS PUSLATBANG PKASN | 3 |
| D. SISTEMATIKA LAPORAN | 19 |
| BAB II PERENCANAAN KINERJA | |
| A. IKHTISAR PERJANJIAN KINERJA | 20 |
| 1) Indikator dan Target Kinerja Pusjar SKTAN Tahun 2025-2029 | 21 |
| 2) Perjanjian Kinerja Pusjar SKTAN Tahun 2025 | 23 |
| B. HUBUNGAN KINERJA | 30 |
| BAB III AKUNTABILITAS KINERJA | |
| A. CAPAIAN KINERJA | 35 |
| IKU 1.1 : Tingkat publikasi hasil analisis kebijakan | 38 |
| IKU 1.2 : Rata-rata nilai kualifikasi jurnal yang diterbitkan | 49 |
| IKU 2.1 : Persentase rekomendasi Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi | 61 |
| IKU 3.1 : Persentase peserta pembelajaran manajerial kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | 69 |
| IKU 4.1: Persentase peserta pelatihan dasar yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | 80 |
| IKU 5.1 : Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholder | 89 |
| IKU 6.1 : Nilai Kinerja Anggaran | 100 |
| IKU 7.1 : Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam Corporate University Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN) | 112 |

| | |
|--|-----|
| IKU 8.1 : Indeks layanan umum dan kerumahtangaan | 126 |
| IKU 8.2 : Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital | 134 |
| IKU 8.3: Nilai pengawasan kearsipan internal | 140 |
| B. AKUNTABILITAS KEUANGAN | 154 |
| C. PRESTASI DAN KINERJA LAINNYA | 156 |
| D. UPAYA PENGUATAN AKUNTABILITAS KINERJA | 157 |
| BAB IV PENUTUP | |
| A. KESIMPULAN | 164 |
| B. LANGKAH-LANGKAH STRATEGIS KE DEPAN | 164 |

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 1.1 | Sasaran dan Indikator Sasaran Kegiatan Pusjar SKTAN LAN Tahun 2025 - 2029 | 13 |
| Tabel 2.1 | Matriks Kinerja Pusjar SKTAN tahun 2025-2029 | 22 |
| Tabel 2.2 | Perjanjian Kinerja Pusjar SKTAN Tahun 2025 | 24 |
| Tabel 2.3 | Perjanjian Kinerja Pusjar SKTAN Tahun 2025 Hasil Perubahan | 24 |
| Tabel 2.4 | Definisi Operasional Indikator Kinerja Pusjar SKTAN | 26 |
| Tabel 2.5 | Cascading Kinerja Pusjar SKTAN dengan LAN (Dukungan pegawai atas capaian kinerja LAN) | 31 |
| Tabel 3.1 | Capaian Kinerja Pusjar SKTAN Tahun 2025 | 35 |
| Tabel 3.2 | Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara | 38 |
| Tabel 3.3 | Jenis dan Nilai Publikasi | 39 |
| Tabel 3.4 | Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan | 40 |
| Tabel 3.5 | Publikasi Hasil Analisis Kebijakan Tahun 2025 | 40 |
| Tabel 3.6 | Perbandingan Realisasi Kinerja IKU: Nilai Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan | 41 |
| Tabel 3.7 | Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Nilai Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan Pusjar SKTAN dengan satker dan/atau Unit Eselon II di lingkungan LAN | 41 |
| Tabel 3.8 | Publikasi dengan Proses Reviu | 44 |
| Tabel 3.9 | Publikasi Tanpa Proses Reviu | 47 |
| Tabel 3.10 | Efisiensi Anggaran RO : Rekomendasi Kebijakan di Bidang Manajemen ASN | 48 |
| Tabel 3.11 | Perbandingan Data Kebutuhan dan Eksisting SDM - Kegiatan Analisis Kebijakan | 48 |
| Tabel 3.12 | Status Akreditasi Jurnal dan Konversi Nilainya Untuk Perhitungan IKU di Lingkungan LAN | 50 |
| Tabel 3.13 | Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja IKU : Rata-Rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan tahun 2025 | 51 |
| Tabel 3.14 | Perbandingan Realisasi Kinerja terkait Pengelolaan Jurnal Di Pusjar SKTAN Tahun 2021-2025 | 52 |
| Tabel 3.15 | Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Rata-rata Kualifikasi Jurnal yang Diterbitkan dengan Target Jangka Menengah Tahun 2029 | 52 |
| Tabel 3.16 | Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Rata-Rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang Diterbitkan Pusjar SKTAN Dengan satker dan/atau Unit Eselon II di lingkungan LAN tahun 2025 | 53 |
| Tabel 3.17 | Daftar Mitra Bestari Jurnal Wacana Kinerja Tahun 2025 | 55 |

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 3.18 | Efisiensi Anggaran RO : Penerbitan Jurnal Wacana Kinerja | 59 |
| Tabel 3.19 | Perbandingan Data Kebutuhan dan Existing SDM - Tim Pengelola JWK | 60 |
| Tabel 3.20 | Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan: Meningkatnya kompetensi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN | 61 |
| Tabel 3.21 | Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja IKU : Persentase rekomendasi Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi | 62 |
| Tabel 3.22 | Perbandingan Realisasi Kinerja IKU: Persentase rekomendasi Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN yang memenuhi standar kompetensi dengan Target Jangka Menengah Tahun 2029 | 62 |
| Tabel 3.23 | Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Persentase rekomendasi Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi Pusjar SKTAN Dengan satker dan/atau Unit Eselon II di lingkungan LAN tahun 2025 | 63 |
| Tabel 3.24 | Peserta Uji Kompetensi Jabatan Fungsional | 66 |
| Tabel 3.25 | Efisiensi Anggaran RO : Seleksi dan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN | 68 |
| Tabel 3.26 | Perbandingan Data Kebutuhan dan Eksisting SDM - Kegiatan Analisis Kebijakan | 68 |
| Tabel 3.27 | Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan Terwujudnya Pembelajaran Manajerial dan Kepemimpinan yang sesuai standar mutu | 69 |
| Tabel 3.28 | Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | 70 |
| Tabel 3.29 | Kategori Kelulusan Peserta Pelatihan Kepemimpinan Pusjar SKTAN Tahun 2025 | 70 |
| Tabel 3.30 | Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan dengan Target Jangka Menengah Tahun 2029 | 71 |
| Tabel 3.31 | Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan Pusjar SKTAN dengan satker dan/atau Unit Eselon II di lingkungan LAN | 72 |
| Tabel 3.32 | Jadwal Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Pusjar SKTAN Tahun 2025 | 75 |
| Tabel 3.33 | Rekap instansi pengirim pada pelatihan kepemimpinan tahun 2025 | 76 |
| Tabel 3.34 | Efisiensi Anggaran RO : Pelatihan Struktural Kepemimpinan | 76 |
| Tabel 3.35 | Perbandingan Data Kebutuhan dan Existing SDM - Layanan Latbang Tahun 2025 | 77 |

| | | |
|------------|---|-----|
| Tabel 3.36 | Rekap prosentase pelibatan pegawai sebagai tenaga pelatihan dalam kegiatan pelatihan kepemimpinan di unit layanan latbang tahun 2025 | 78 |
| Tabel 3.37 | Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan Terwujudnya Pembelajaran Karakter dan Sosio Kultural yang sesuai standar mutu | 79 |
| Tabel 3.38 | Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Persentase Peserta Pelatihan Dasar Yang Lulus dengan Predikat Minimal Memuaskan | 79 |
| Tabel 3.39 | Kategori Kelulusan Peserta Pelatihan Dasar CPNS Pusjar SKTAN Tahun 2025 | 80 |
| Tabel 3.40 | Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang yang lulus dengan predikat minimal memuaskan dengan Target Jangka Menengah Tahun 2029 | 81 |
| Tabel 3.41 | Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang yang lulus dengan predikat minimal memuaskan dengan satker dan/atau Unit Eselon II di lingkungan LAN | 81 |
| Tabel 3.42 | Jadwal Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS Pusjar SKTAN Tahun 2025 | 83 |
| Tabel 3.43 | Rekap Instansi Pengirim pada Pelatihan Dasar CPNS Pusjar SKTAN Tahun 2025 | 84 |
| Tabel 3.44 | Efisiensi Anggaran RO : Pelatihan Dasar CPNS | 84 |
| Tabel 3.45 | Perbandingan Data Kebutuhan dan Existing SDM - Layanan Latbang Tahun 2025 | 85 |
| Tabel 3.46 | Rekap prosentase pelibatan pegawai sebagai tenaga pelatihan dalam kegiatan pelatihan dasar CPNS di unit layanan latbang tahun 2025 | 86 |
| Tabel 3.47 | Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan : Terwujudnya Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara yang Berkualitas | 89 |
| Tabel 3.48 | Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja IKU : Persentase Hasil Pemetaan Kompetensi dan Potensi yang Dimanfaatkan <i>Stakeholder</i> | 89 |
| Tabel 3.49 | Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Persentase Hasil Pemetaan Kompetensi dan Potensi yang Dimanfaatkan <i>Stakeholder</i> dengan Target Jangka Menengah Tahun 2029 | 91 |
| Tabel 3.50 | Kegiatan Pemetaan Kompetensi dan Potensi Tahun 2025 | 94 |
| Tabel 3.51 | Efisiensi Anggaran RO : Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai ASN | 98 |
| Tabel 3.52 | Perbandingan Data Kebutuhan dan Eksisting SDM – BLPK | 99 |
| Tabel 3.53 | Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan : Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan | 100 |
| Tabel 3.54 | Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Kinerja Anggaran | 101 |
| Tabel 3.55 | Capaian Rincian Output Tahun 2025 | 102 |
| Tabel 3.56 | Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusjar SKTAN LAN - | 104 |

| | | |
|------------|--|-----|
| | Tahun 2025 | |
| Tabel 3.57 | Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Nilai Kinerja Anggaran dengan Target Jangka Menengah Tahun 2029 | 107 |
| Tabel 3.58 | Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Nilai Kinerja Anggaran Pusjar SKTAN dengan satker lainnya di lingkungan LAN | 108 |
| Tabel 3.59 | Efisiensi Anggaran RO : Layanan Pemantauan dan evaluasi dan Layanan Manajemen Keuangan | 110 |
| Tabel 3.60 | Perbandingan Data Kebutuhan dan Existing SDM Layanan pemantauan dan Evaluasi dan Layanan Manajemen Keuangan | 111 |
| Tabel 3.61 | Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan Meningkatkan Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal | 112 |
| Tabel 3.62 | Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Persentase Pegawai yang Menerapkan Metode Pembelajaran Dalam <i>Corporate University</i> Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN) | 113 |
| Tabel 3.63 | Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Persentase Pegawai yang Menerapkan Metode Pembelajaran Dalam <i>Corporate University</i> Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN) dengan Target Jangka Menengah Tahun 2029 | 114 |
| Tabel 3.64 | Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Persentase Pegawai yang Menerapkan Metode Pembelajaran Dalam <i>Corporate University</i> Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN) Pusjar SKTAN dengan beberapa Satker/Unit Eselon II LAN | 114 |
| Tabel 3.65 | Rekapitulasi pegawai Pusjar SKTAN Yang pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam <i>Corporate University</i> Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN) | 115 |
| Tabel 3.66 | Kegiatan Pengembangan Kompetensi Puslatbang PKASN Tahun 2025 | 119 |
| Tabel 3.67 | Efisiensi Anggaran RO : Layanan Manajemen SDM | 124 |
| Tabel 3.68 | Perbandingan Data Kebutuhan dan Existing SDM Layanan Manajemen SDM | 125 |
| Tabel 3.69 | Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan Meningkatkan Kualitas Layanan Kerumahtanggaan, Pengelolaan Barang Milik Negara Dan Pengadaan Barang/Jasa, Hubungan Masyarakat, Kearsipan, Dan Kerjasama | 126 |
| Tabel 3.70 | Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja IKU : Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan | 127 |
| Tabel 3.71 | Capaian Nilai Setiap Aspek pada Pengukuran Indeks Layanan umum dan Kerumahtanggaan | 128 |
| Tabel 3.72 | Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan dengan Target Jangka Menengah Tahun 2029 | 129 |
| Tabel 3.73 | Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan Pusjar SKTAN dengan beberapa Satker/Unit Eselon II LAN | 139 |

| | | |
|------------|--|-----|
| Tabel 3.74 | Efisiensi Anggaran RO Pendukung IKU Layanan Umum dan Kerumahtanggaan | 132 |
| Tabel 3.75 | Perbandingan Data Kebutuhan dan Existing SDM Layanan Umum dan Rumah Tangga | 133 |
| Tabel 3.76 | Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja IKU: Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital | 134 |
| Tabel 3.77 | Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Indeks Penyebaran Informasi Publik melalui Media Digital dengan Target Jangka Menengah Tahun 2029 | 136 |
| Tabel 3.78 | Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital Pusjar SKTAN dengan beberapa Satker/unit Eselon II LAN | 136 |
| Tabel 3.79 | Efisiensi Anggaran RO : Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi | 138 |
| Tabel 3.80 | Perbandingan Data Kebutuhan dan Existing SDM - Layanan kehumasan dan keprotokolan | 139 |
| Tabel 3.81 | Pembobotan Penilaian ASKI pada Unit Kearsipan (UK) Tahun 2025 | 140 |
| Tabel 3.82 | Pembobotan Penilaian ASKI pada Unit Pengolah (UP) Tahun 2025 | 140 |
| Tabel 3.83 | Rekapitulasi Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal UK II | 141 |
| Tabel 3.84 | Rekapitulasi Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal UP Pusjar SKTAN | 142 |
| Tabel 3.85 | Rekapitulasi Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal UP Balai Layanan Pemetaan Kompetensi | 142 |
| Tabel 3.86 | Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja IKU: Nilai Pengawasan Internal Kearsipan | 143 |
| Tabel 3.87 | Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Nilai Pengawasan Internal Kearsipan dengan Target Jangka Menengah Tahun 2029 | 144 |
| Tabel 3.88 | Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Internal Kearsipan Pusjar SKTAN dengan beberapa Satker/unit Eselon II LAN | 145 |
| Tabel 3.89 | Perbandingan Data Kebutuhan dan Existing SDM Pengelolaan Kearsipan | 153 |
| Tabel 3.90 | Penyerapan Anggaran Pusjar SKTAN LAN Tahun 2025 | 155 |
| Tabel 3.91 | Capaian Rincian Output (RO) Pusjar SKTAN LAN Tahun 2025 | 155 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-------------|---|-----|
| Gambar 1.1 | Struktur Organisasi Pusjar SKTAN Berdasarkan Peraturan LAN Nomor 1 Tahun 2025 | 3 |
| Gambar 1.2 | Struktur Organisasi Balai Layanan Pemetaan Kompetensi Berdasarkan Peraturan LAN Nomor 3 Tahun 2025 | 3 |
| Gambar 1.3 | Peta Strategi Kinerja LAN 2025-2029 | 15 |
| Gambar 1.4 | Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin | 18 |
| Gambar 1.5 | Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 18 |
| Gambar 1.6 | Komposisi Pegawai Berdasarkan Jabatan | 19 |
| Gambar 3.1 | Hasil Analisis Kebijakan Pusjar SKTAN LAN 2025 dipublikasikan di berbagai Media Massa Nasional maupun Lokal | 43 |
| Gambar 3.2 | Publikasi Hasil Analisis Kebijakan pada Konferensi Nasional Ilmu Administrasi 9.0 - 9 September 2025 | 44 |
| Gambar 3.3 | Contoh Publikasi di Media non Reviu | 47 |
| Gambar 3.4 | Tampilan Website Jurnal Wacana Kinerja | 50 |
| Gambar 3.5 | Status Akreditasi JWK dan Tingkat Sitasinya | 50 |
| Gambar 3.6 | Jumlah SITASI Jurnal Wacana Kinerja Tahun 2017-2025 | 55 |
| Gambar 3.7 | Kegiatan Diskusi Persiapan Reakreditasi bersama Narasumber dari Relawan Jurnal Indonesia | 58 |
| Gambar 3.8 | Tim Pengelola/Editor JWK mengikuti Pelatihan Editing Naskah bersama Institute Penprin yang Tersertifikasi di BNSP | 59 |
| Gambar 3.9 | Potret Proses Pembekalan Peserta | 66 |
| Gambar 3.10 | Potret Proses Uji Kompetensi JF AK melalui Wawancara | 66 |
| Gambar 3.11 | Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan Tahun 2021-2025 | 71 |
| Gambar 3.12 | Fitur Pengajuan Layanan Penilaian Kompetensi dan Potensi secara online | 93 |
| Gambar 3.13 | Video Edukasi Assessment Center dan Layanan QnA | 93 |
| Gambar 3.14 | Rapat Koordinasi Internal BLPK | 96 |
| Gambar 3.15 | Koordinasi dengan Instansi Pembina BKN | 97 |
| Gambar 3.16 | Flyer Promosi Layanan PK melalui Media Sosial Humas Pusjar SKTAN | 97 |
| Gambar 3.17 | Surat Jawaban Permohonan Pelaksanaan Kegiatan PK | 97 |
| Gambar 3.18 | Pemberian Informasi kepada Pengguna Layanan | 98 |
| Gambar 3.19 | Penggunaan RO SBK | 103 |
| Gambar 3.20 | Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Nilai Kinerja | 107 |

Anggaran Tahun 2021-2025

| | | |
|-------------|--|-----|
| Gambar 3.21 | Jalur Pengembangan Kompetensi Selama Tahun 2025 | 118 |
| Gambar 3.22 | Rapat Koordinasi Tim Pengembangan Kompetensi Pusjar SKTAN | 122 |
| Gambar 3.23 | Rangkaian Kegiatan SAPK Pusjar SKTAN | 123 |
| Gambar 3.24 | Rangkaian kegiatan keprotokolan Pusjar SKTAN | 131 |
| Gambar 3.25 | Peningkatan layanan rumah tangga berupa pemeliharaan gedung | 132 |
| Gambar 3.26 | Database konten media sosial | 135 |
| Gambar 3.27 | Database publikasi media digital | 135 |
| Gambar 3.28 | Publikasi kampanye informasi publik | 137 |
| Gambar 3.29 | Rekap Publikasi Media Online | 137 |
| Gambar 3.30 | Konten kolaborasi dengan instansi lain | 138 |
| Gambar 3.31 | Interaksi dengan stakeholder/publik | 138 |
| Gambar 3.32 | Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Nilai pengawasan internal kearsipan Tahun 2021-2025 | 144 |
| Gambar 3.33 | Matriks Kelengkapan Arsip | 147 |
| Gambar 3.34 | Surat Tugas Pengelola Arsip | 147 |
| Gambar 3.35 | Koordinasi dengan Plt. Kepala Bagian Umum | 147 |
| Gambar 3.36 | Rapat Koordinasi Pengawasan Kearsipan Internal di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara | 148 |
| Gambar 3.37 | Klarifikasi dan Verifikasi Lapangan via Zoom Meeting | 149 |
| Gambar 3.38 | Diskusi Terbatas Digitalisasi Kearsipan Dalam Rangka Pengelolaan Arsip Elektronik Yang Efektif dan Efisien di Lingkungan LAN | 149 |
| Gambar 3.39 | Nota Dinas Pengusulan Diklat Teknis Bagi Pengelola Arsip Unit | 150 |
| Gambar 3.40 | Penyusutan Arsip Konvensional Dan Elektronik Dalam Rangka Pengelolaan Arsip Yang Efektif dan Efisien | 150 |
| Gambar 3.41 | Jumat BerINFAK Seri ke 8 (Tema : Daftar Pencarian Arsip Jilid 3) | 150 |
| Gambar 3.42 | Pekan Raya Jabatan Fungsional Untuk Arsiparis dan Pustakawan | 150 |
| Gambar 3.43 | Verifikasi dan Klarifikasi Form ASKI dan Data Dukung Pengawasan Arsip Internal oleh ANRI di LAN Jakarta | 151 |
| Gambar 3.44 | Pelatihan Fungsional Keterampilan Angkatan II(Diklat 4-27 Agustus 2025, Pelaksanaan Magang 28 Agustus - 17 September 2025) | 151 |
| Gambar 3.45 | Uji Kompetensi Wawancara Sertifikasi Jabatan Fungsional Arsiparis Angkatan IV Tahun 2025 | 152 |
| Gambar 3.46 | Uji Kompetensi Wawancara Sertifikasi Jabatan Fungsional Arsiparis Angkatan IV Tahun 2025 | 152 |
| Gambar 3.47 | Realisasi Anggaran tahun 2025 | 154 |
| Gambar 3.48 | Penghargaan atas kinerja Pusjar SKTAN | 157 |

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Pusjar SKTAN Tahun 2025 merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi atas penggunaan anggaran. Laporan Kinerja ini menjadi titik awal capaian kinerja dokumen Renstra tahun 2025-2029. Dan menjadi bentuk pertanggungjawaban terhadap perjanjian kinerja tahun 2025 yang melakukan pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai atas pencapaian kinerja dari target setiap indikator kinerja dan sasaran kegiatan.

Untuk mengukur sejauh mana capaian sasaran tersebut, terdapat 8 (delapan) Sasaran Kegiatan dan 11 (sebelas) Indikator Kinerja (IKU) yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Pusjar SKTAN yang dicapai melalui sejumlah kegiatan sepanjang tahun 2025, dengan capaian pada akhir tahun 2025 dapat dilihat dari tabel berikut:

| No. | Sasaran Kegiatan | Indikator Kinerja Utama | Target | Realisasi | Capaian (dalam %) | % Capaian Normalisasi |
|-----|--|--|--------|-----------|-------------------|-----------------------|
| 1 | Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara | Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan | 6 | 9,1 | 151 | 100 |
| | | Rata-rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan | 80 | 80 | 100 | 100 |
| 2 | Meningkatnya kompetensi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN | Persentase rekomendasi Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi | 90 | 92 | 102 | 100 |
| 3 | Terwujudnya Pembelajaran Manajerial dan Kepemimpinan yang sesuai standar mutu | Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | 93 | 100 | 107,53 | 100 |
| 4 | Terwujudnya Pembelajaran Karakter dan Sosio Kultural yang sesuai standar mutu | Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | 93 | 99,73 | 107,23 | 100 |

| No. | Sasaran Kegiatan | Indikator Kinerja Utama | Target | Realisasi | Capaian (dalam %) | % Capaian Normalisasi |
|-----|---|---|--------|-----------|-------------------|-----------------------|
| 5 | Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas | Persentase Hasil Pemetaan Kompetensi dan Potensi yang dimanfaatkan stakeholder | 85 | 97,65 | 114,89 | 100 |
| 6 | Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan | Nilai Kinerja Anggaran | 95,2 | 98,40 | 103,36 | 100 |
| 7 | Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal | Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam Corporate University Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN) | 60 | 70,20 | 117 | 100 |
| 8 | Meningkatnya kualitas layanan kerumahtanggaan, pengelolaan barang milik negara dan pengadaan barang/jasa, hubungan masyarakat, kearsipan, dan kerjasama | Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan | 75 | 88,10 | 117,47 | 100 |
| | | Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital | 75 | 79,07 | 105,43 | 100 |
| | | Nilai Pengawasan Kearsipan Internal | 90,1 | 96,61 | 107,23 | 100 |

Dari capaian kinerja di atas, seluruh IKU memenuhi dan melebihi target yang ditetapkan dengan capaian tertinggi sebesar 151% pada IKU “Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan” dan terendah dengan capaian 100% pada IKU “Rata-rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan”.

PENDAHULUAN | BAB I

A. LATAR BELAKANG

Sesuai amanat Pasal 2 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 8 Tahun 2006, setiap instansi pemerintah wajib menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja sebagai bentuk akuntabilitas atas pelaksanaan tugas dan fungsi serta penggunaan anggaran negara. Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014, yang menekankan pentingnya pengukuran kinerja, evaluasi, serta pengungkapan hasil analisis capaian kinerja secara memadai dalam satu tahun anggaran. Pada tahun 2025, aturan terbaru utama untuk pelaporan keuangan dan kinerja instansi pemerintah di Indonesia adalah PP Nomor 43 Tahun 2025 tentang Pelaporan Keuangan, yang memperkuat transparansi dan integrasi sistem, menggantikan atau memperbarui aturan sebelumnya seperti PP 8 Tahun 2006, serta didukung oleh Peraturan Menteri Keuangan (PMK) dan Peraturan Menteri PANRB yang baru yakni Permen PAN & RB No. 88 Tahun 2021 untuk kinerja. Permen PAN & RB No. 88 Tahun 2021 merupakan dukungan untuk mengatur tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), termasuk pelaporan kinerja, yang menjadi bagian integral dari laporan pemerintah.

Laporan Kinerja (LKj) disusun pada akhir tahun anggaran dengan mengacu pada capaian kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja. Pengukuran capaian kinerja dilakukan melalui perbandingan antara realisasi kinerja dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, LKj menjadi instrumen utama pertanggungjawaban instansi pemerintah kepada publik atas penggunaan anggaran dan pelaksanaan tugas serta fungsinya.

Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional (Pusjar SKTAN) merupakan unit kerja di lingkungan Lembaga Administrasi Negara (LAN) yang memiliki mandat strategis dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN, penguatan sistem pembelajaran, serta dukungan terhadap kebijakan pengembangan sumber daya manusia aparatur. Pada tahun pelaporan berjalan, Pusjar SKTAN memperoleh alokasi anggaran yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan program dan kegiatan strategis sesuai dengan DIPA dan arah kebijakan LAN. Pada tahun 2025, Pusjar SKTAN mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp28.999.652.000,-.

Program yang dilaksanakan Pusjar SKTAN secara umum mencakup dua kelompok besar, yaitu Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN dan Program Dukungan Manajemen. Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN diarahkan pada penyelenggaraan pelatihan, pembelajaran, serta inovasi pengembangan kompetensi ASN yang adaptif terhadap tantangan reformasi birokrasi dan transformasi pelayanan publik. Sementara itu, Program Dukungan Manajemen difokuskan pada penguatan tata kelola organisasi, pengelolaan sumber daya, serta peningkatan kualitas layanan internal agar pelaksanaan tugas utama dapat berjalan secara efektif dan akuntabel.

Sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja kepada publik dan pimpinan lembaga, Pusjar SKTAN menyusun Laporan Kinerja Tahun berjalan yang selanjutnya disampaikan kepada LAN Pusat untuk dikompilasi sebagai bagian dari Laporan Kinerja Lembaga Administrasi Negara. Laporan kinerja ini memuat capaian kinerja Pusjar SKTAN pada tahun pelaporan, perbandingan capaian kinerja dengan tahun sebelumnya, perbandingan dengan target kinerja jangka

menengah, serta analisis atas faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan maupun kendala dalam pelaksanaan program dan kegiatan.

Dalam upaya mencapai sasaran strategis tersebut, Pusjar SKTAN menghadapi berbagai tantangan yang dinamis, antara lain perubahan kebijakan nasional, tuntutan peningkatan kualitas pelayanan publik, serta kebutuhan pengembangan kompetensi ASN yang semakin kompleks. Oleh karena itu, kebijakan, program, dan kegiatan yang dilaksanakan harus mampu menjawab permasalahan mendasar dalam rangka memperkuat peran ASN sebagai penggerak utama transformasi birokrasi dan pelayanan publik.

Berbagai upaya telah dilakukan Pusjar SKTAN untuk mencapai sasaran strategis dan mendukung visi pembangunan nasional, antara lain melalui peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan, penguatan sistem pembelajaran berbasis *Corporate University ASN*, serta optimalisasi tata kelola organisasi. Seluruh capaian, tantangan, dan pembelajaran tersebut diuraikan secara komprehensif dalam Laporan Kinerja Pusjar SKTAN sebagai wujud komitmen terhadap prinsip akuntabilitas dan transparansi kinerja.

B. KEDUDUKAN, TUGAS POKOK, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI

Pusjar SKTAN dibentuk sebagai unsur pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi LAN. Pusjar SKTAN dipimpin oleh Kepala Pusat dan bertanggung jawab kepada Kepala LAN melalui Sekretaris Utama. Tugas, fungsi, dan struktur organisasi Pusjar SKTAN diatur melalui Peraturan LAN Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara sebagaimana telah diubah dari Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara dan Peraturan LAN Nomor 3 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Layanan Pemetaan Kompetensi ubahan dari Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pemetaan Kompetensi. Adapun tugasnya yaitu melaksanakan pelatihan dan pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN), serta pengkajian di bidang pemetaan kompetensi dan kapasitas ASN. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Pusjar SKTAN menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis di bidang pembelajaran dan penyusunan strategi kebijakan talenta ASN nasional;
- b. Pelaksanaan analisis di bidang strategi kebijakan talenta ASN nasional;
- c. Pelaksanaan pembelajaran ASN;
- d. Pelaksanaan penyusunan strategi kebijakan talenta ASN nasional;
- e. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pembelajaran dan strategi kebijakan talenta ASN nasional; dan
- f. Pelaksanaan urusan ketatausahaan, perencanaan, anggaran, sumber daya manusia, dan kerumahtanggaan.

Secara struktur, Pusjar SKTAN terdiri atas Bagian Umum, Kelompok Jabatan Fungsional (KJF) dan Kelompok Jabatan Pelaksana. Bagian Umum memiliki tugas dalam melaksanakan urusan perencanaan, anggaran, SDM, dan kerumahtanggaan. Sementara KJF berperan dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan ASN serta pengkajian dan inovasi pengembangan sistem dan instrumen di bidang pemetaan kompetensi. Selain itu Pusjar SKTAN diberi amanat oleh Kepala LAN untuk mengkoordinasikan pelaksanaan tugas UPT Balai Layanan Pemetaan Kompetensi (BLPK). BLPK melaksanakan tugas pelayanan pemetaan kompetensi dan kapasitas bagi pegawai ASN dan pegawai non ASN. Struktur organisasi Pusjar SKTAN dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 1.1. Struktur Organisasi Pusjar SKTAN Berdasarkan Peraturan LAN Nomor 1 Tahun 2025



Gambar 1.2. Struktur Organisasi Balai Layanan Pemetaan Kompetensi Berdasarkan Peraturan LAN Nomor 3 Tahun 2025

C. ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS PUSJAR SKTAN

Lingkungan Strategis Internal – Kekuatan

- Struktur Organisasi;** Pusjar SKTAN mempunyai tugas melaksanakan pelatihan dan pengembangan ASN, serta pengkajian di bidang pemetaan kompetensi dan kapasitas ASN. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, Pusjar SKTAN secara aktif selalu mengirimkan surat penawaran kepada setiap instansi pemerintah. Oleh karena itu banyak instansi pemerintah Kementerian/Lembaga/Daerah yang mengirimkan pegawainya untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Pusjar SKTAN . Hal ini ditunjang oleh kewenangan Pusjar SKTAN yang dapat melaksanakan pelatihan kepemimpinan mulai dari level pengawas, administrator, sampai dengan level JPT Pratama. Selanjutnya untuk mendukung tugas LAN sebagai pembina jabatan analis kebijakan, Pusjar SKTAN juga sering mendapat permintaan kerjasama di bidang analisis kebijakan baik itu untuk melakukan pengkajian kebijakan maupun pembinaan para jabatan fungsional analis kebijakan dari instansi lain. Selain itu Pusjar SKTAN juga mempunyai keunikan dibandingkan dengan satker lain di lingkungan LAN karena mempunyai lembaga penilaian kompetensi. Lembaga ini sudah terakreditasi A dari BKN sehingga dapat melaksanakan penilaian kompetensi sampai dengan level JPT Pratama. Adapun pelaksanaannya dilakukan oleh Balai Layanan Pemetaan Kompetensi (BLPK) yang bertanggung jawab kepada Kepala Pusjar SKTAN .
- Sumber Daya Manusia;** Struktur organisasi Pusjar SKTAN diperkuat oleh SDM sebanyak 95 orang yang terdiri atas (47 orang perempuan, 48 orang laki-laki). Pada tahun 2025 terdapat penambahan SDM sebanyak 1 orang mutasi kerja dari LAN Jakarta, 4 orang Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), 8 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), 2 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu dan terdapat pegawai purnabakti sebanyak 4 orang. Mayoritas pegawai yaitu sebanyak 81 orang atau 86% memiliki latar belakang pendidikan pada jenjang strata. Ada pun

rinciannya sebanyak 41 orang bergelar S1, 36 orang bergelar S2, dan 4 orang bergelar S3. Bahkan beberapa pegawai bergelar S2 mendapatkan gelar pasca sarjannya dari perguruan tinggi di luar negeri. Kemudian secara jabatan, SDM di Pusjar SKTAN didominasi oleh pemangku jabatan fungsional yaitu sebanyak 68 orang atau 71,5% dari total pegawai yang ada. Hal ini membuat pelaksanaan tugas-tugas Pusjar SKTAN dilakukan oleh para profesional di bidangnya masing-masing. Ada 14 jenis pemangku jabatan fungsional di Pusjar SKTAN terdiri dari widyaiswara, analis kebijakan, asesor SDM aparatur, analis kepegawaian, analis pengembangan kompetensi ASN, analis anggaran, analis pengelolaan keuangan APBN, perencana, arsiparis, dokter, perawat, pustakawan, pranata komputer, dan pranata humas.

- **Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik;** Secara umum proses bisnis yang berupa fungsi pendukung sudah dilaksanakan melalui aplikasi/system informasi seperti perencanaan dan monitoring kegiatan, pengelolaan keuangan & anggaran, manajemen SDM, tata persuratan, pengelolaan BMN & barang persediaan. Dalam hal pelayanan fungsi teknis juga secara umum sudah dilaksanakan secara elektronik seperti: pelayanan pelatihan mulai dari pendaftaran peserta, pelaksanaan, evaluasi & monitoring. Begitu juga dengan layanan pemetaan kompetensi sudah dilaksanakan secara elektronik yaitu mulai dari pendaftaran, pengambilan data juga penyusunan laporan. Terdapat 9 aplikasi/system informasi aktif dan dipergunakan di lingkungan Pusjar SKTAN yaitu Website Pusjar SKTAN , Advokasi *Online*, e-library, SIDIA (Sistem Informasi Barang Persediaan), *E-Assessment* (Aplikasi *e-Assessment*), *Jurnal Wacana Kinerja*, *Flexible Micro Learning (FML)*, *SILAT (Sistem Informasi Pelatihan)*, *SIASEP (Pengelolaan Aset Tetap)*
- **Sarana dan Prasarana;** Pusjar SKTAN memiliki 4 (empat) gedung utama untuk mendukung pelaksanaan kegiatan. Gedung yang pertama yaitu Gedung Administrasi yang merupakan kantor pusat Pusjar SKTAN . Gedung ini terdiri dari 3 (tiga) lantai yang terdapat ruangan Kepala Pusjar SKTAN dan para pegawai Bagian Umum untuk melaksanakan tugas-tugas pelayanan yaitu perencanaan dan keuangan, layanan SDM, layanan BMN, layanan barang dan jasa, layanan kearsipan, layanan perpustakaan, dan layanan kehumasan. Kemudian gedung yang kedua yaitu Gedung Grha Giri Wisesa. Gedung ini diperuntukan untuk pelaksanaan kegiatan pelatihan. Terdiri dari 4 (empat) lantai dengan fungsi pada lantai 1 sebagai tempat kerja pegawai, ruang kelas pembelajaran, dan asrama peserta, lantai 2 dan lantai 3 untuk ruang kelas pembelajaran, dan asrama representatif bagi peserta ditambah dengan ruang arsip, serta lantai 4 terdapat auditorium sebagai tempat pembelajaran untuk jumlah peserta yang banyak. Selain itu terdapat juga ruang klinik kesehatan yang tempatnya berada di depan gedung. Selanjutnya gedung yang ketiga yaitu Gedung *Assessment Center*. Gedung ini untuk pelaksanaan kegiatan penilaian kompetensi yang dikoordinasikan oleh Balai Layanan Pemetaan Kompetensi (BLPK). Gedung ini menerapkan konsep terintegrasi sehingga ruangan-ruangannya dibuat untuk menunjang semua aktivitas pelaksanaan penilaian kompetensi. Ruangan-ruangan tersebut meliputi ruang pembukaan di lantai 4, ruang *leaderless group discussion* dan ruang *role play* di lantai 2 dan 3, sementara lantai 1 digunakan untuk tempat kerja pegawai. Selain itu gedung ini juga dilengkapi asrama untuk menginap peserta dengan standar seperti di hotel. Terakhir gedung yang keempat yaitu Gedung Serba Guna. Gedung ini digunakan sebagai tempat seremonial pembukaan kegiatan pelatihan maupun penilaian kompetensi, serta untuk pelaksanaan pertemuan semua pegawai. Gedung ini dapat menampung orang dengan jumlah 100 orang. Selain gedung, beberapa prasarana lain yang ada di Pusjar SKTAN yaitu masjid, tempat parkir yang luas, dan tempat olahraga yang terdiri dari ruang gym, lapangan tenis dan basket,

lapangan futsal, lapangan bulutangkis, dan *jogging track*. Kemudian untuk menunjang pelaksanaan kegiatan setiap layanan dan juga kelancaran operasionalisasi pemanfaatan keempat gedung tersebut, beberapa sarana pendukung yang ada di Puslatbang diantaranya yaitu jaringan internet yang cepat dan stabil di setiap gedung baik menggunakan jaringan LAN maupun Wifi, lift yang tersedia di Gedung Grha Giri Wisesa dan Gedung Assessment Center, serta alat perkantoran modern yang mendukung penggunaan teknologi informasi terkini.

- **Jejaring Kerja;** Keberadaan jejaring kerja saat ini memainkan peran krusial dalam mendukung pelaksanaan program kerja di Pusjar SKTAN . Pelibatan mitra kerja, seperti Assessor Associate, telah memberikan kontribusi signifikan terhadap kelancaran pelaksanaan program kegiatan. Mitra kerja ini juga berfungsi sebagai sokongan bagi unit Balai Layanan Pemetaan Kompetensi, baik sebagai referensi maupun sebagai penunjang operasional kegiatan yang belum sepenuhnya dapat dipenuhi oleh pihak internal Pusjar SKTAN . Selain itu, dalam aspek pelatihan dan pengembangan kompetensi, kolaborasi dengan tenaga pengajar atau widyaiswara dari Badan Diklat Kementerian/Lembaga serta Pemerintah Daerah telah berperan besar dalam memastikan efektivitas pelaksanaan program. Dukungan ini mencakup pengkajian materi dan pelibatan narasumber atau informan kunci yang memberikan kontribusi nyata dalam memperkaya proses pembelajaran dan pengembangan kapasitas. Lebih jauh lagi, perluasan jejaring kerja dengan pihak luar instansi, termasuk lembaga pendidikan, organisasi profesi, dan mitra swasta, memperkuat kapasitas Pusjar SKTAN dalam menyediakan layanan yang inovatif dan relevan. Kerja sama ini tidak hanya memperkaya perspektif dalam pelaksanaan program, tetapi juga mendorong pengembangan solusi yang lebih komprehensif dan berdaya saing untuk menghadapi tantangan di masa depan.

Lingkungan Strategis Internal – Kelemahan

- **Struktur Organisasi;** Berdasarkan struktur organisasi terbaru di Lembaga Administrasi Negara (LAN) yang diatur dalam Peraturan LAN No. 1 Tahun 2025 yang merupakan ubahan dari Peraturan LAN No. 8 Tahun 2020, telah terjadi restrukturisasi yang mencakup perampingan jabatan administrator dan pengawas serta perubahan nomenklatur. Restrukturisasi ini bertujuan untuk menciptakan organisasi yang lebih efisien dan adaptif dalam menghadapi tantangan birokrasi modern. Namun, implementasi perubahan ini menghadapi tantangan tersendiri, terutama karena belum adanya kebijakan teknis yang secara rinci mengatur penyetaraan jabatan, termasuk hak dan kewajiban bagi koordinator dan subkoordinator yang kini memiliki posisi setara dengan administrator dan pengawas. Bahkan untuk subkoordinator dalam jajaran manajemen pemerintahan juga sudah mulai dihilangkan peran dan fungsinya. Kekosongan aturan teknis ini menyebabkan beberapa permasalahan di lapangan, khususnya terkait optimalisasi fungsi dan kewenangan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 102 Peraturan LAN Nomor 1 Tahun 2025, kelemahan internal Pusjar SKTAN antara lain mencakup luasnya mandat tugas yang mencakup fungsi strategis dan operasional secara bersamaan, belum optimalnya diferensiasi peran kebijakan dan layanan pembelajaran, keterbatasan kendali atas data talenta ASN, kesenjangan kompetensi SDM di bidang analisis kebijakan talenta berbasis data, serta tantangan dalam pengukuran kinerja kebijakan talenta yang bersifat jangka menengah dan panjang.

Dalam praktiknya juga, banyak peran yang sebelumnya dijalankan oleh pejabat administrator dan pengawas dengan cakupan kewenangan yang jelas dan spesifik kini dilaksanakan oleh koordinator dan subkoordinator yang juga merangkap sebagai

pejabat fungsional. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan beban kerja dan kesulitan dalam pelaksanaan tugas karena fungsi koordinatif dan teknis dijalankan secara bersamaan. Sebagai contoh, pejabat fungsional yang memiliki tanggung jawab teknis dalam pelaksanaan program sering kali harus merangkap tugas manajerial yang sebelumnya menjadi domain pejabat struktural. Hal ini tidak hanya menambah beban kerja, tetapi juga berisiko mengurangi fokus pada aspek teknis atau koordinatif yang krusial. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan teknis yang lebih rinci dan terstruktur untuk mengatur kewajiban, hak, dan mekanisme kerja bagi koordinator dan subkoordinator. Kebijakan ini diharapkan dapat memperjelas peran dan tanggung jawab, menghindari tumpang tindih kewenangan, serta memastikan pelaksanaan tugas tetap optimal meski dalam kerangka organisasi yang lebih ramping dan fleksibel.

- **Manajemen SDM;** Meskipun secara kuantitas dan komposisi SDM di Pusjar SKTAN LAN dirasa cukup memadai, namun dalam implementasi program kegiatan masih terdapat beberapa permasalahan terkait manajemen SDM yang masih dihadapi, antara lain : Belum adanya pola pemetaan secara detail tentang pengembangan karir pegawai di Pusjar SKTAN LAN. Hal ini dapat menyebabkan upaya pengembangan pegawai secara jangka panjang menjadi kurang terarah dan belum fokus pada kebutuhan organisasi; Terdapat kekurangan untuk Jabatan Fungsional Widyaiswara Ahli Utama, hal ini dirasakan akan menjadi hambatan dalam fasilitasi pelaksanaan terutama Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II. Tahun 2020 sampai tahun 2025 kuantitas Widyaiswara dalam memfasilitasi pelatihan mulai berkurang karena banyak yang memasuki masa purna bakti. Masih kurangnya jumlah Jabatan Fungsional Assessor apabila dibandingkan dengan beban kerja di Balai Layanan Pemetaan Kompetensi, sehingga sedikit banyak akan berpengaruh pada tingginya beban kerja dari assessor yang ada; Masih terdapat beberapa pegawai Jabatan Fungsional tertentu yang belum optimal dalam melaksanakan fungsi jabatan fungsionalnya, sehingga terkadang beban pekerjaan menjadi tidak terdistribusi secara merata sesuai dengan peran jabatan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai; Sebagian PNS yang baru direkrut untuk jabatan fungsional hingga saat ini belum diikutsertakan dalam pelatihan pembentukan JF sesuai dengan formasinya; Ketersediaan JF pada fungsi pendukung masih terbatas, seperti: arsiparis, pranata komputer, pustakawan, pengadaan barang/jasa, analis pengelola keuangan APBN. Perubahan UU ASN terbaru yakni UU Nomor 20 Tahun 2023 yang mengubah UU Nomor 5 Tahun 2014 dan mulai diterap pada tahun 2024 sampai sekarang memberi dampak yang berarti bagi tata kelola SDM Pusjar SKTAN. Manajemen SDM Pusjar SKTAN menghadapi tantangan internal tambahan berupa fragmentasi status kepegawaian antara PNS dan PPPK penuh waktu maupun paruh waktu. Kondisi ini berpotensi memengaruhi kesinambungan penugasan, akumulasi pengetahuan organisasi, pemerataan pengembangan kompetensi, serta konsistensi pengukuran kinerja individu terhadap capaian kinerja unit, khususnya dalam pelaksanaan fungsi strategis kebijakan talenta ASN.
- **Perencanaan dan Anggaran;** Beberapa permasalahan terkait aspek perencanaan dan anggaran yang masih dihadapi Pusjar SKTAN LAN, antara lain : Terkait dengan koordinasi dengan LAN pusat, terkadang ada beberapa permintaan terkait perencanaan program dan anggaran yang sifatnya mendesak sehingga memerlukan respon yang segera dari Pusjar SKTAN , dimana dapat berimplikasi pada hasil output yang kurang optimal; Seringkali harus dilakukan penyesuaian terkait ketidaksesuaian antara rencana awal dengan realisasi dalam kegiatan terkait penilaian kompetensi yang dilakukan oleh BLPK karena tuntutan kondisi riil; Masih adanya hambatan kebijakan (dalam

implementasi) karena seringkali terjadi perubahan- perubahan ketika proses kegiatan sedang berjalan; Seringkali terjadi efisiensi atau pengurangan anggaran kegiatan pada tahun berjalan, sehingga mengharuskan dilakukannya revisi rancangan anggaran kegiatan, yang terkadang akan berdampak pada penurunan kualitas hasil kegiatan; Dukungan anggaran belanja modal yang masih terbatas, sehingga pemeliharaan terhadap fasilitas gedung dan bangunan termasuk barang kurang maksimal.

Pusjar SKTAN menghadapi sejumlah tantangan internal seiring dengan diberlakukannya kebijakan efisiensi anggaran secara ketat pada tahun 2025. Pengetatan ruang fiskal berdampak pada terbatasnya fleksibilitas dalam merancang dan mengembangkan program strategis, khususnya yang berkaitan dengan inovasi pembelajaran dan perumusan strategi kebijakan talenta ASN. Kondisi ini menuntut Pusjar SKTAN untuk lebih selektif dalam menetapkan prioritas program, namun pada saat yang sama membatasi ruang untuk inisiatif baru yang berorientasi jangka menengah dan panjang.

Struktur anggaran yang masih didominasi oleh belanja operasional wajib, seperti belanja pegawai dan dukungan layanan dasar, turut mempersempit alokasi anggaran untuk kegiatan yang bersifat strategis dan berdampak langsung pada penguatan sistem talenta ASN. Dalam situasi efisiensi, perencanaan program cenderung dilakukan secara incremental dengan menyesuaikan pagu anggaran dari tahun sebelumnya, sehingga upaya efisiensi lebih banyak diwujudkan melalui pengurangan volume kegiatan dibandingkan dengan perbaikan desain proses dan peningkatan kualitas output.

Selain itu, adanya ketidakseimbangan antara target kinerja yang harus dicapai dengan keterbatasan dukungan anggaran berpotensi memengaruhi kualitas capaian kinerja Pusjar SKTAN. Keterbatasan data biaya berbasis kinerja dan outcome juga menjadi tantangan dalam menentukan prioritas program yang paling memberikan nilai tambah, sehingga pengambilan keputusan anggaran belum sepenuhnya didukung oleh analisis cost-benefit yang komprehensif.

Di sisi lain, kebijakan efisiensi mendorong perlunya koordinasi perencanaan yang lebih intensif dengan LAN Pusat dan unit kerja terkait, yang berdampak pada meningkatnya kompleksitas dan waktu proses perencanaan. Program-program strategis yang bersifat jangka menengah dan panjang, khususnya di bidang strategi kebijakan talenta ASN, menjadi lebih rentan untuk ditunda atau disesuaikan skalanya, sehingga konsistensi implementasi roadmap pengembangan talenta ASN nasional berpotensi mengalami tantangan.

Lingkungan Strategis Eksternal - Peluang

- **Dimensi Politik;** Perubahan arah kebijakan kepemimpinan Indonesia melalui pemilu pada tahun 2024 dari Presiden Joko Widodo ke Presiden Prabowo Subianto membuka peluang strategis bagi Pusjar SKTAN untuk memperkuat peran kelembagaan dalam mendukung agenda pembangunan sumber daya manusia aparatur. Transisi kepemimpinan umumnya diikuti dengan penetapan visi dan prioritas pembangunan baru yang menekankan penguatan kapasitas ASN sebagai penggerak utama kebijakan publik. Kondisi ini menjadi momentum bagi Pusjar SKTAN untuk menyelaraskan program pembelajaran dan strategi kebijakan talenta ASN dengan arah kebijakan nasional yang baru. Peluang utama terletak pada peningkatan relevansi kebijakan talenta ASN. Dengan adanya penyesuaian agenda pemerintah, Pusjar SKTAN memiliki ruang untuk mengembangkan model pembelajaran dan rekomendasi kebijakan talenta yang lebih kontekstual, adaptif, dan responsif terhadap tantangan pembangunan nasional. Hal ini memperkuat posisi Pusjar SKTAN sebagai pusat rujukan pengembangan talenta ASN berbasis *evidence* dan kebutuhan strategis pemerintah. Selain itu, perubahan

kepemimpinan membuka peluang untuk penguatan dukungan kebijakan dan kelembagaan. Pemerintahan baru cenderung mendorong reformasi birokrasi yang lebih terarah dan berdampak, sehingga memberikan ruang bagi Pusjar SKTAN untuk memperluas kolaborasi lintas kementerian/lembaga dalam pengembangan sistem talenta ASN nasional. Kolaborasi tersebut dapat meningkatkan daya ungkit program dan memperluas jangkauan manfaat pembelajaran ASN. Dari sisi pengelolaan anggaran, meskipun terdapat kebijakan efisiensi, perubahan kepemimpinan juga berpotensi mendorong realokasi anggaran yang lebih fokus pada program prioritas berdampak tinggi. Pusjar SKTAN memiliki peluang untuk memposisikan program pembelajaran strategis dan kebijakan talenta sebagai bagian dari prioritas nasional, sehingga memperoleh dukungan anggaran yang lebih berkelanjutan. Lebih lanjut, dinamika politik pasca Pemilu membuka peluang bagi Pusjar SKTAN untuk memperkuat peran sebagai policy enabler dan learning hub ASN nasional. Dengan mengintegrasikan pembelajaran, strategi kebijakan, dan pengembangan talenta ASN, Pusjar SKTAN dapat berkontribusi lebih signifikan dalam mendukung transformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

- **Dimensi Peraturan Perundang Undangan;** Perkembangan dan penyesuaian regulasi di bidang Aparatur Sipil Negara memberikan peluang strategis bagi Pusjar SKTAN untuk memperkuat peran kelembagaan dalam pengembangan pembelajaran dan strategi kebijakan talenta ASN. Regulasi yang semakin menekankan sistem merit, manajemen talenta, dan pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan organisasi membuka ruang bagi Pusjar SKTAN untuk berkontribusi secara lebih substansial dalam mendukung implementasi kebijakan tersebut. Peluang utama terletak pada penguatan mandat kelembagaan. Dengan adanya regulasi yang mengatur pembelajaran ASN, manajemen talenta, serta pengembangan kompetensi berkelanjutan, Pusjar SKTAN memiliki dasar hukum yang kuat untuk mengembangkan model pembelajaran strategis, menyusun rekomendasi kebijakan talenta, dan memperluas cakupan layanan pembelajaran ASN secara nasional. Hal ini memperkuat legitimasi Pusjar SKTAN sebagai pusat rujukan pembelajaran dan strategi kebijakan talenta ASN. Selain itu, dinamika regulasi mendorong standarisasi dan peningkatan kualitas pembelajaran ASN. Ketentuan mengenai kompetensi, kurikulum, dan evaluasi pembelajaran memberikan peluang bagi Pusjar SKTAN untuk mengembangkan standar, metode, dan inovasi pembelajaran yang selaras dengan kebijakan nasional. Dengan demikian, Pusjar SKTAN dapat berperan aktif dalam meningkatkan mutu dan konsistensi pengembangan kompetensi ASN lintas instansi. Peraturan perundang-undangan juga membuka peluang penguatan kolaborasi lintas kementerian/lembaga dan pemerintah daerah. Pengaturan mengenai pengembangan kompetensi dan manajemen talenta ASN mendorong sinergi antar instansi, yang dapat dimanfaatkan Pusjar SKTAN untuk memperluas jejaring kerja sama, berbagi praktik baik, dan memperkuat ekosistem pembelajaran ASN nasional. Di sisi lain, adanya regulasi yang mendorong transformasi digital dan pembelajaran berbasis teknologi memberikan peluang bagi Pusjar SKTAN untuk mengembangkan pembelajaran jarak jauh, blended learning, serta sistem pembelajaran terintegrasi. Peluang ini sejalan dengan kebutuhan efisiensi anggaran dan peningkatan jangkauan layanan pembelajaran ASN secara lebih luas dan berkelanjutan.
- **Dimensi Teknologi Informasi;** Salah satu program percepatan reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Pemerintah ialah terkait pengembangan sistem pemerintahan elektronik yang terintegrasi (e-government). Konsep e-government hadir dalam rangka peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan di dunia. Konsep e-government berkaitan erat

dengan perkembangan teknologi informatika dan komunikasi (TIK) di dunia. Salah satu bentuk dari perwujudan e-government ialah terselenggaranya Smart Government. Smart Government merupakan salah satu dimensi dari Smart City. Secara umum, Smart Government adalah istilah yang merujuk pada pengimplementasian ICT pada layanan publik di bidang pemerintahan secara efektif Momentum ini harus dapat dimanfaatkan oleh Pusjar SKTAN dalam pemberian layanan publik yang lebih optimal dengan menggunakan teknologi informasi

Lingkungan Strategis Eksternal – Ancaman

- **Dimensi Kebijakan Kelembagaan;** Terbitnya kebijakan tentang penataan birokrasi yang ditujukan kepada Menteri Kabinet Indonesia Maju, Gubernur, dan para Wali Kota dan Bupati bertujuan untuk memperbaiki manajemen kinerja dan perampingan organisasi pemerintahan. Untuk itu, pemerintah akan mengurangi eselon yang biasanya bisa sampai lima eselon menjadi tiga, yaitu eselon I, II dan III. Ini dilakukan untuk memangkas rutinitas dan rentang jalur birokrasi. Dalam surat edaran tersebut juga menyebutkan, penyederhanaan birokrasi bagi jabatan struktural dikecualikan bagi yang memenuhi tiga kriteria. Ketiga kriteria itu adalah; memiliki tugas dan fungsi sebagai Kepala Satuan Kerja dengan kewenangan dan tanggung jawab dalam penggunaan anggaran atau pengguna barang/jasa; memiliki tugas dan fungsi yang berkaitan dengan kewenangan/ otoritas, legalisasi, pengesahan, persetujuan dokumen, atau kewenangan kewilayahan; serta kriteria dan syarat lain yang bersifat khusus berdasarkan usulan masing-masing kementerian/lembaga kepada Menteri PAN & RB. Kebijakan tersebut secara tidak langsung akan berdampak pada menurunnya permintaan pelatihan kepemimpinan jabatan administrator dan jabatan pengawas yang menjadi *core business* Pusjar SKTAN LAN sebagai penyelenggara pelatihan dan pengembangan aparatur
- **Dimensi Sosial;** Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Pusjar SKTAN) menghadapi berbagai tantangan dalam dimensi sosial yang mempengaruhi efektivitas program dan layanan yang diselenggarakan. Dengan meningkatnya tingkat pendidikan dan kesejahteraan, masyarakat memiliki harapan yang lebih tinggi terhadap kualitas layanan publik. Hal ini menuntut Pusjar SKTAN untuk memastikan bahwa program pelatihan dan pengembangan kompetensi ASN mampu menghasilkan birokrat yang responsif dan adaptif terhadap kebutuhan publik yang semakin kompleks. Dalam perkembangan teknologi informasi telah mengubah interaksi sosial dan pola kerja di masyarakat. Pusjar SKTAN perlu menyesuaikan kurikulum pelatihannya agar ASN mampu memanfaatkan teknologi secara efektif dalam pelayanan publik, serta memahami dampak sosial dari digitalisasi. Perubahan dinamika yang dipengaruhi oleh iklim ekonomi global, politik, sosial, teknologi, dan budaya menuntut birokrasi untuk siap menghadapi tantangan tersebut. Pusjar SKTAN perlu memastikan bahwa program pelatihannya mampu menciptakan birokrat yang siap menghadapi tantangan birokrasi global dan mampu menjaga agar perubahan tersebut tidak merugikan masyarakat.

Isu Strategis dan Permasalahan Utama (Strategic Issued) Pusjar SKTAN

- **Sistem Kerja;** Perubahan kepemimpinan nasional pada era pemerintahan Presiden Prabowo Subianto membawa penekanan baru pada efektivitas birokrasi, ketepatan sasaran program, serta penguatan kapasitas aparatur negara dalam mendukung agenda pembangunan nasional. Kebijakan penyederhanaan birokrasi yang telah dilaksanakan pada periode sebelumnya tetap menjadi fondasi utama dalam pengelolaan organisasi

pemerintahan, dengan fokus pada optimalisasi kinerja, peningkatan produktivitas, dan penguatan hasil (outcome oriented).

Menindaklanjuti kebijakan tersebut, Lembaga Administrasi Negara telah mengimplementasikan penyederhanaan struktur organisasi, penyetaraan jabatan, serta penyesuaian sistem kerja. Dalam konteks penyesuaian sistem kerja, penerapan metode kerja berbasis squad team sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepala LAN Nomor 22 Tahun 2022 masih menjadi pendekatan utama dalam mendorong kolaborasi lintas fungsi dan berbasis kompetensi di lingkungan LAN, termasuk di Pusjar SKTAN.

Namun demikian, pada era kebijakan yang semakin menekankan pada kecepatan, ketepatan, dan dampak nyata program, implementasi squad team di Pusjar SKTAN masih menghadapi sejumlah permasalahan. Pembentukan squad team telah diupayakan secara lintas unit kerja, namun koordinasi dalam pelaksanaan tugas masih belum sepenuhnya efektif, terutama dalam pembagian peran, alur pengambilan keputusan, dan integrasi hasil kerja antar anggota tim. Kondisi ini berdampak pada belum optimalnya pemanfaatan keunggulan kolaboratif yang menjadi tujuan utama pembentukan squad team.

Selain itu, mekanisme penilaian kinerja individu dalam squad team belum sepenuhnya terintegrasi dengan sistem kinerja organisasi. Belum adanya pedoman yang jelas mengenai pengukuran kontribusi masing-masing anggota squad berpotensi menimbulkan ketidakselarasan antara kinerja individu dan capaian kinerja unit, khususnya dalam mendukung target strategis Pusjar SKTAN yang semakin menuntut hasil konkret dan terukur.

Dalam konteks pemerintahan Presiden Prabowo Subianto yang menekankan birokrasi yang adaptif, responsif, dan berorientasi hasil, tantangan dalam implementasi sistem kerja berbasis squad team ini menjadi isu strategis yang perlu segera direspon. Penguatan tata kelola sistem kerja, kejelasan mekanisme koordinasi, serta penyempurnaan sistem penilaian kinerja berbasis kontribusi menjadi kunci bagi Pusjar SKTAN untuk memastikan bahwa sistem kerja yang telah disederhanakan benar-benar mampu meningkatkan efektivitas organisasi dan mendukung pencapaian agenda pembangunan nasional.

- **Pelatihan dan Pengembangan;** LAN sebagai instansi pembina pengembangan kompetensi ASN secara dinamis selalu berupaya untuk terus menerus meningkatkan kualitas kebijakan penyelenggaraannya. Namun demikian terdapat beberapa isu strategis yang masih perlu dibenahi diantaranya: a) Adanya tuntutan transformasi pengembangan kompetensi di dalam UU terbaru tentang ASN yaitu UU No. 20 Tahun 2023. Hal ini menjadi tantangan karena pengembangan kompetensi untuk ASN saat ini masih fokus pada pelatihan klasikal, belum bergerak pada penyelenggaraan pengembangan kompetensi non klasikal. Padahal hal tersebut dapat mempercepat pengembangan kompetensi untuk semua ASN; b) Adanya tuntutan untuk menciptakan *high impact learning* yang mendukung transformasi ASN dan birokrasi. Sementara itu di sisi lain aplikasi pengembangan kompetensi kepemimpinan masih banyak permasalahan teknis seperti banyaknya fitur yang belum dapat digunakan dan sering terjadi eror saat diakses; c) Adanya tuntutan merdeka belajar dalam pengembangan kompetensi. Merdeka belajar artinya menyediakan akses untuk belajar lebih luas yang dilakukan secara berkelanjutan, efisien, dan efektif. Namun untuk mewujudkan hal tersebut masih terhalang oleh kendala seperti masih kurangnya konten pembelajaran yang dihasilkan oleh para widyaiswara maupun lembaga penyelenggara pelatihan, kurikulum pelatihan belum fleksibel sesuai dengan kebutuhan individu yang bervariasi, masih rendahnya kesadaran di dalam

belajar, serta masih kurangnya dukungan instansi pengirim dalam memberikan waktu bagi pegawai untuk fokus pada pembelajaran; d)Adanya tuntutan pembelajaran terintegrasi. Konsep pembelajaran terintegrasi diwujudkan melalui *corporate university*. Namun demikian saat ini *corporate university* masih hanya sebatas konsep belum benar-benar terimplementasikan. Selain itu lembaga pelatihan sebagai *center of excellence* belum mampu mendorong terbentuknya proses *community of practice* maupun *learning of interest*; e)Adanya tuntutan digitalisasi pengembangan kompetensi. Di sisi lain learning engagement belum menjadi perhatian dan belum diukur melalui instrumen tertentu. Terlebih aplikasi pembelajaran khususnya *Learning Management System (LMS)* kepemimpinan masih terdapat banyak kendala dan belum optimal dalam pemanfaatannya.

- **Layanan Pemetaan Kompetensi;** Pada tahun 2025 ini juga terjadi peningkatan permintaan layanan pemetaan kompetensi yang signifikan. Hal ini disebabkan adanya 2 (dua) momentum nasional yang berimplikasi pada meningkatnya beban kerja BLPK. Momentum yang pertama yaitu di tahun 2025 ini menjadi periode puncak akselerasi penerapan Manajemen Talenta Instansional. Akselerasi dilakukan guna pemenuhan peta talenta organisasi untuk mengejar predikat sistem merit yang dikeluarkan oleh KASN. Lebih menariknya, pasca diterapkannya penyederhanaan birokrasi pada tahun 2020, beberapa instansi pengguna layanan BLPK juga dituntut untuk mampu memetakan pegawai-pegawainya yang saat ini sudah beralih pada jabatan fungsional. Sebagai konsekuensinya, animo permintaan layanan pemetaan pegawai yang difasilitasi oleh BLPK semakin meningkat. Momentum selanjutnya yakni menjelang proses pemilihan kepala daerah serentak pada tahun 2024. Momentum tersebut menjadi berpengaruh terhadap pengisian jabatan pimpinan tinggi yang ada di daerah. Hal ini disebabkan adanya klausul batasan waktu untuk kebijakan rotasi atau promosi pejabat di lingkungan pemerintah daerah menjelang 6 (enam) bulan sebelum akhir masa jabatan kepala daerah, sementara salah satu syarat dalam proses pengisian jabatan pimpinan tinggi adanya hasil penilaian kompetensi dari pelamar jabatan tersebut.
- **Manajemen SDM;** Meskipun secara kuantitas dan komposisi SDM di Pusjar SKTAN LAN dirasa cukup memadai, namun dalam implementasi program kegiatan masih terdapat beberapa permasalahan terkait manajemen SDM yang masih dihadapi, antara lain sebagai berikut: a)Moratorium penerimaan PNS menjadi kendala karena tidak adanya penambahan kuantitas pegawai, di sisi lain banyak pegawai Pusjar SKTAN yang pensiun atau akan memasuki masa pensiun setiap tahunnya; b)Belum adanya pola pemetaan secara detail tentang pengembangan karir pegawai di Pusjar SKTAN LAN. Hal ini dapat menyebabkan upaya pengembangan pegawai secara jangka panjang menjadi kurang terarah dan belum fokus pada kebutuhan organisasi; c)Masih terdapat beberapa pegawai Jabatan Fungsional tertentu yang belum optimal dalam melaksanakan fungsi jabatan fungsionalnya, sehingga terkadang beban pekerjaan menjadi tidak terdistribusi secara merata sesuai dengan peran jabatan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai; d)Implementasi dari terbitnya Undang-Undang ASN terbaru masih belum dapat dilaksanakan sepenuhnya karena belum ada peraturan turunannya yang mengatur hal-hal yang lebih operasional; e)Komposisi pegawai pemerintah yang mengalami perubahan menjadi ASN yang terdiri atas PNS dan P3K.
- **Perencanaan dan Anggaran;** Permasalahan pada aspek perencanaan dan anggaran yang masih dihadapi Pusjar SKTAN yaitu adanya kebijakan nasional untuk melakukan efisiensi / pengurangan anggaran pasca pandemi Covid-19 yang masih berlangsung. Kebijakan ini berpengaruh terhadap berkurangnya anggaran Pusjar SKTAN setiap tahunnya. Salah

satu dampaknya adalah kurangnya dukungan anggaran dari organisasi untuk kegiatan pengembangan kompetensi pegawai. Sementara itu masih dibutuhkannya anggaran yang besar untuk pembangunan atau perbaikan turap di lingkungan kantor. Pengajuan untuk penambahan anggaran sudah dilakukan setiap tahun namun belum disetujui hingga sekarang.

Visi Lembaga Administrasi Negara

Berdasarkan Perka LAN Nomor 25 tahun 2019, disebutkan bahwa penyusunan Renstra untuk setingkat JPT Pratama tidak perlu membuat visi baru tetapi dapat mengacu kepada visi LAN. Oleh karena itu Pusjar SKTAN sebagai Unit setingkat JPT Pratama dalam menyusun Renstranya tidak lagi membuat visi sendiri. Adapun visi Lembaga Administrasi Negara yang ditetapkan untuk periode 2025-2029 adalah :

“Terwujudnya Kebijakan dan Kapasitas Aparatur Sipil Negara yang Berkualitas dalam rangka mewujudkan Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”

Visi LAN diarahkan pada pencapaian visi presiden, agenda pembangunan, dan sasaran terwujudnya birokrasi pemerintah yang adaptif dan melayani. LAN setidaknya turut serta dalam mewujudkan penerapan prinsip meritokrasi dan reformasi manajemen ASN melalui penerapan pengembangan kompetensi ASN yang mendorong kemudahan akses belajar. Selain itu, LAN juga berperan dalam tercapainya transformasi tata kelola pelayanan publik dan pembangunan melalui penguatan manajemen kinerja pembangunan. Visi tersebut di atas akan menjadi pedoman bagi LAN termasuk Pusjar SKTAN dalam memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan kapasitas aparatur Negara dan sistem administrasi Negara guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik melalui dua elemen utama :

- **Kebijakan dan Kapasitas Aparatur Sipil Negara yang Berkualitas**
Pada elemen yang pertama terdapat dua hal yang ingin diwujudkan yakni kapasitas ASN yang berkualitas dan kebijakan yang berkualitas. LAN memandang aparatur negara sebagai kunci dalam menciptakan transformasi birokrasi. Merujuk pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, LAN memiliki peranan penting dalam mengembangkan kompetensi dan kapasitas ASN di Indonesia menuju ASN yang profesional. ASN yang profesional merupakan ASN yang kompeten, profesional, agile, dan berintegritas. Di sisi lain, kebijakan yang efektif dan tepat sasaran dapat terwujud jika didukung oleh tata kelola kebijakan yang baik. Sebagaimana ditegaskan dalam Perpres 93 Tahun 2024 tentang LAN, peningkatan kualitas kebijakan menjadi tugas LAN. Kebijakan yang berkualitas adalah kebijakan yang responsif, inovatif, dan mampu menjawab tantangan pembangunan nasional, serta memenuhi kebutuhan masyarakat secara optimal.
- **Visi Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045**
Sebagaimana diatur dalam Perpres Nomor 12 Tahun 2025 tentang RPJMN 2025-2029 yang menjadi pengejawantahan tahap pertama atas RPJPN 2025-2045 telah ditetapkan visi dan misi pembangunan yakni “Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”. Visi tersebut mengandung arti pembangunan memerlukan kerja sama seluruh putra-putri terbaik bangsa dengan kesamaan tekad berdasarkan fondasi yang telah dibangun oleh pemerintah sebelumnya untuk mewujudkan Indonesia setara negara maju di tahun 2045. LAN senantiasa mendukung Visi Misi yang akan dilaksanakan pada

periode Kepemimpinan Presiden Prabowo Subianto dan Wakil Presiden Gibran Rakabuming Raka.

Misi Pusjar SKTAN

Dalam upaya mewujudkan visi di atas, maka disusun misi yang merupakan langkah-langkah operasional yang harus dilakukan. Dengan merumuskan Misi, Pusjar SKTAN memastikan bahwa setiap sumber daya, waktu, dan energi yang dimiliki akan fokus pada hal-hal yang benar-benar membawa lebih dekat kepada pencapaian Visi. Jadi, Misi Pusjar SKTAN 2025-2029 di bawah ini merupakan komitmen kolektif untuk bergerak dari perencanaan menuju pelaksanaan yang efektif, efisien, dan berdampak nyata. Berikut adalah misi yang dirumuskan Pusjar SKTAN 2025-2029 antara lain yaitu :

- a. Mengembangkan peran strategis dalam pengkajian kebijakan talenta
- b. Menginisiasi dan memfasilitasi pengembangan kompetensi ASN yang adaptif
- c. Meningkatkan kapasitas sumber daya dan mengembangkan budaya organisasi pembelajar

Tujuan Pusjar SKTAN

Perumusan tujuan ini merupakan hasil dari proses analisis mendalam dengan mengidentifikasi secara cermat potensi yang dimiliki Pusjar SKTAN dan pada saat yang sama, menganalisis permasalahan serta tantangan yang akan menghambat. Dengan demikian, tujuan Pusjar SKTAN 2025-2029 merupakan hasil yang ingin dicapai secara konkret, terarah, dan relevan dengan kondisi aktual. Pencapaian setiap tujuan ini secara akumulatif akan memastikan bahwa visi akan benar-benar terwujud pada akhir periode.

Tujuan merupakan hasil yang ingin dicapai dalam rangka mewujudkan visi bersama. Setelah mengidentifikasi potensi dan permasalahan yang ada maka dirumuskan tujuan Pusjar SKTAN 2025-2029 yaitu sebagai berikut:

- a. Mewujudkan strategi kebijakan talenta ASN yang inovatif dan menjadi rujukan nasional.
- b. Terwujudnya pengembangan kompetensi dan pembelajaran ASN yang adaptif terhadap kebutuhan masa depan.
- c. Terwujudnya pengelolaan sumber daya dan budaya pembelajar untuk efektivitas penerapan kebijakan.

Dari tujuan yang telah dirumuskan, selanjutnya dituangkan dalam sasaran-sasaran kegiatan yang akan dicapai dalam waktu lima tahun ke depan. Sasaran-sasaran kegiatan tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1. Sasaran dan Indikator Sasaran Kegiatan Pusjar SKTAN LAN Tahun 2025 - 2029

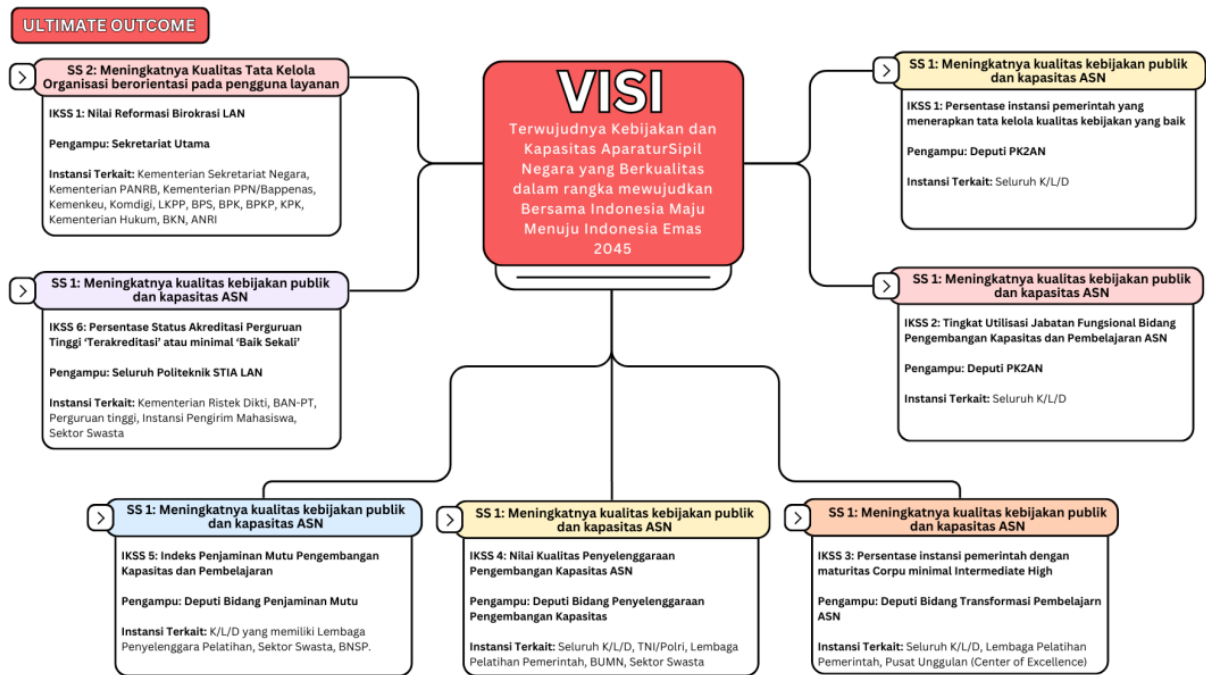
| SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR SASARAN KEGIATAN |
|---|--|
| a. Terwujudnya peningkatan kualitas kebijakan administrasi negara | Tingkat publikasi hasil analisis kebijakan |
| | Rata-rata nilai kualifikasi jurnal yang diterbitkan |
| b. Meningkatnya kompetensi JF di bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN | Persentase rekomendasi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN yang memenuhi standar kompetensi |
| c. Terwujudnya pembelajaran manajerial dan kepemimpinan yang sesuai standar mutu | Persentase peserta pembelajaran manajerial kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan |

| SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR SASARAN KEGIATAN |
|--|---|
| d. Terwujudnya pembelajaran karakter dan sosio kultural yang sesuai standar mutu | Persentase peserta pelatihan dasar yang lulus dengan predikat minimal memuaskan |
| e. Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas | Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholder |
| f. Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan | Nilai kinerja anggaran |
| g. Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal | Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam Corporate University Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN) |
| h. Meningkatnya kualitas layanan kerumahtanggaan, pengelolaan BMN dan pengadaan barang/jasa, hubungan masyarakat, kearsipan, dan kerjasama | Indeks layanan umum dan kerumahtanggaan |
| | Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital |
| | Nilai pengawasan kearsipan internal |

Pada dasarnya, uraian visi, misi, tujuan dan sasaran kegiatan yang ditetapkan di atas merupakan satu kesatuan yang hendak dicapai oleh Pusjar SKTAN LAN dalam kurun waktu 2025 - 2029 dan akan terus berkelanjutan disesuaikan dengan tuntutan perkembangan atau dinamika organisasi. Perubahan dinamika politik dan kebangsaan bukan merupakan suatu penghalang bagi Pusjar SKTAN LAN dalam mendukung visi LAN 2025 - 2029 dan melaksanakana misinya sesuai dengan visi LAN 2020-2024 dan tetap berlandaskan Peraturan Lembaga Administrasi Negara No. 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara. Dengan demikian, kerjasama dan koordinasi antara tiap unit organisasi sangat dibutuhkan karena setiap unit memiliki peran penting dalam mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran kegiatan yang telah termaktub dalam rencana strategis unit kerja, organisasi maupun instansi.

Arah, Kebijakan Dan Strategi Pusjar SKTAN Tahun 2025 - 2029

Pusjar SKTAN sebagai satuan kerja LAN dalam merumuskan arah kebijakan dan strateginya merujuk pada kebijakan yang telah ditetapkan organisasi induknya. Perumusan arah kebijakan dan strategi yang akan dikembangkan oleh LAN untuk mewujudkan visi LAN 2025 - 2029 dilakukan dengan mempertimbangkan arah kebijakan dan strategi nasional, terutama yang telah digariskan dalam RPJMN 2025 - 2029. Dalam melakukan penyusunan arah kebijakan dan strategi, LAN mengadopsi elemen-elemen peta strategi kinerja (*Performance Strategy Map*), dengan hasil sebagaimana terlihat pada gambar di bawah.



Gambar 1.3. Peta Strategi Kinerja LAN 2025-2029

Arah kebijakan Pusjar SKTAN akan sangat berkaitan dengan pelaksanaan tugas fungsinya dan arah kebijakan LAN sebagai organisasi induknya. Ada pun tugas dan fungsi Pusjar SKTAN mengacu pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2025 antara lain yaitu :

- Penyusunan kebijakan teknis di bidang pembelajaran dan penyusunan strategi kebijakan talenta ASN nasional;
- Pelaksanaan analisis di bidang strategi kebijakan talenta ASN nasional;
- Pelaksanaan pembelajaran ASN;
- Pelaksanaan penyusunan strategi kebijakan talenta ASN nasional;
- Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pembelajaran dan strategi kebijakan talenta ASN nasional; dan
- Pelaksanaan urusan ketatausahaan, perencanaan, anggaran, sumber daya manusia, dan kerumahtanggaan.

Selanjutnya berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 7 Tahun 2025, Pusjar SKTAN mempunyai wilayah layanan meliputi provinsi/kabupaten/kota di Sumatera Selatan, Lampung, Banten, Jawa Barat, Jawa Tengah, Daerah Istimewa Yogyakarta, Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, dan/atau wilayah lain berdasarkan penugasan dan/atau persetujuan tertulis dari Kepala LAN. Selain itu, Pusjar SKTAN juga diberikan mandat untuk mengkoordinasikan unit kerja Balai Layanan Pemetaan Kompetensi (BLPK) yang mempunyai fungsi yaitu :

- Penyusunan rencana kegiatan dan anggaran;
- Pelaksanaan penilaian potensi dan penilaian kompetensi;
- Pemberian umpan balik hasil penilaian potensi atau penilaian kompetensi;
- Penyusunan instrumen penilaian potensi dan penilaian kompetensi;
- Pelaksanaan kerja sama di bidang penilaian potensi dan penilaian kompetensi dan kapasitas sumber daya manusia aparatur;
- Evaluasi dan penyusunan laporan kegiatan penilaian potensi dan penilaian kompetensi serta kapasitas sumber daya manusia aparatur; dan

- g. Pelaksanaan urusan keuangan, sumber daya manusia aparatur, ketatausahaan, penatausahaan barang milik negara/kekayaan negara, dan kerumahtanggaan.

Sejalan dengan tugas dan fungsi Pusat Pembelajaran dan Pengkajian Strategi Kebijakan Talenta ASN (Pusjar SKTAN) serta dukungan Balai Pelatihan dan Pengembangan Kapasitas (BLPK) di wilayah kerja, arah kebijakan Pusjar SKTAN dirumuskan dengan mengacu pada arah kebijakan Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan dinamika strategis pembangunan aparatur negara. Perumusan arah kebijakan ini mempertimbangkan tantangan transformasi birokrasi, kebutuhan peningkatan kualitas kebijakan publik, pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN yang adaptif, serta tuntutan penguatan manajemen talenta dan tata kelola organisasi yang berorientasi pada pengguna layanan.

Dalam konteks tersebut, Pusjar SKTAN memosisikan diri tidak hanya sebagai penyelenggara layanan teknis, tetapi juga sebagai mitra strategis instansi pemerintah dalam mendorong reformasi birokrasi yang berdampak. Oleh karena itu, arah kebijakan Pusjar SKTAN difokuskan pada penguatan peran strategis, peningkatan kualitas layanan, serta transformasi tata kelola yang berkelanjutan, yang selanjutnya dikelompokkan ke dalam beberapa fokus kebijakan utama sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas kebijakan instansi pemerintah

Pusjar SKTAN berfokus pada pembinaan analisis kebijakan di wilayah kerja melalui pembinaan yang terencana dan sistematis, analisis kebijakan strategis (khususnya talenta ASN nasional), serta pendampingan pengukuran Indeks Kualitas Kebijakan (IKK). Peran ini diperkuat melalui advokasi tata kelola kebijakan agar instansi pemerintah mampu menghasilkan kebijakan publik yang berkualitas dan berdampak.

2. Transformasi pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN

Pusjar SKTAN mendukung implementasi kebijakan pengembangan kompetensi ASN, khususnya ASN Corporate University (ASN Corpu), melalui pendampingan instansi dengan tingkat maturitas rendah. Peningkatan kualitas pelatihan manajerial, dasar, dan teknis dilakukan melalui penyesuaian kurikulum, metode, dan proses pembelajaran guna membentuk kepemimpinan kolaboratif, karakter ASN, serta kompetensi teknis yang relevan dengan tuntutan birokrasi masa depan.

3. Peningkatan kualitas pemetaan kompetensi dan kapasitas SDM aparatur

Menjawab lonjakan permintaan layanan pemetaan kompetensi akibat penerapan manajemen talenta dan penyederhanaan birokrasi, Pusjar SKTAN mengarahkan kebijakan pada peningkatan kapasitas dan skalabilitas layanan. Fokus utama meliputi digitalisasi pemetaan, penguatan SDM asesor, pengembangan instrumen asesmen yang relevan, serta integrasi hasil pemetaan dengan sistem manajemen talenta instansi untuk mendukung peta talenta nasional.

4. Penguatan tata kelola organisasi berorientasi pengguna layanan

Pusjar SKTAN mendorong tata kelola organisasi yang efektif dan responsif melalui penguatan kinerja, SDM, sistem informasi, pengendalian internal, dan pengelolaan anggaran berbasis prioritas strategis. Transformasi budaya kerja diarahkan pada pembelajaran berkelanjutan, literasi digital, fleksibilitas kerja, penguatan branding LAN, serta modernisasi sistem informasi dan keamanan siber guna meningkatkan kualitas layanan dan kepercayaan publik.

Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan terkait dengan upaya LAN untuk menjadi organisasi pembelajar di segala aspek. Sejalan dengan kebijakan LAN tersebut, Pusjar SKTAN merumuskan arah kebijakan dan strateginya sebagai berikut:

- a. Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja, melalui:
 - Pengendalian manajemen kinerja yang optimal;

- Perencanaan program yang sinergi;
 - Peningkatan kualitas pengelolaan keuangan; dan
 - Pemantauan Reformasi Birokrasi Pusjar SKTAN ;
- b. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur, melalui:
- Pemenuhan pengembangan kompetensi ASN di Pusjar SKTAN ;
 - Modernisasi sarana dan prasarana; dan
 - Penjaminan kualitas tata kelola pengadaan barang/jasa dan barang milik negara LAN.
- c. Penguatan kebijakan dan kelembagaan dalam rangka meningkatkan kinerja LAN, melalui:
- Modernisasi pengelolaan sistem kearsipan dan kepustakaan.
- d. Penguatan maturitas sistem pengendalian internal pemerintah , melalui:
- Pelaksanaan pengawasan/pemeriksaan dan penjaminan tindak lanjut atas hasil pengawasan/pemeriksaan dan reviu;
 - Penguatan sistem pencegahan korupsi; dan
 - Pengendalian manajemen resiko.
- e. Pelaksanaan SPBE internal LAN dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik, melalui:
- Pengembangan TI terintegrasi

Ukuran keberhasilan atas sasaran dari strategi dalam perspektif pembelajaran dan pertumbuhan yang telah dijabarkan di atas akan menjadi bagian dari indikator sasaran kegiatan pada program-program dukungan yang dilaksanakan LAN.

Perspektif Proses Bisnis Internal

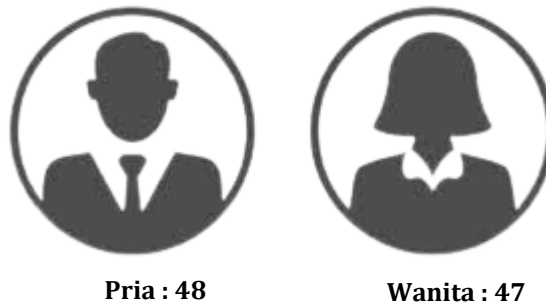
Proses bisnis internal adalah perspektif yang menggambarkan pelaksanaan fungsi lini (*core businesses*) dari Pusjar SKTAN guna mewujudkan ekspektasi dari para pemangku kepentingan. Perumusan yang dilakukan dalam hal ini merujuk pada arah kebijakan LAN yang bersifat lintas isu, yaitu “Peningkatan kualitas pelatihan dan pengembangan kompetensi ASN dan rekomendasi kebijakan di bidang manajemen pemerintahan, desentralisasi dan otonomi daerah, dan hukum administrasi negara, serta pemetaan kompetensi ASN” yang akan dilaksanakan melalui penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN dan pengkajian kebijakan yang berorientasi kinerja.

Perspektif Pemangku Kepentingan

Perspektif pemangku kepentingan berfokus pada kemanfaatan yang diterima oleh pemangku kepentingan LAN atas kegiatan-kegiatan yang dilakukan LAN. Perspektif ini merupakan hasil dari budaya organisasi, dukungan tata kelola internal, dan inovasi yang dilakukan dalam pelaksanaan proses bisnis utama (*core businesses*) Pusjar SKTAN . Dari arah kebijakan dan strategi yang telah dijabarkan di atas, diharapkan terwujudnya pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara, kebijakan dan inovasi administrasi negara yang berkualitas.

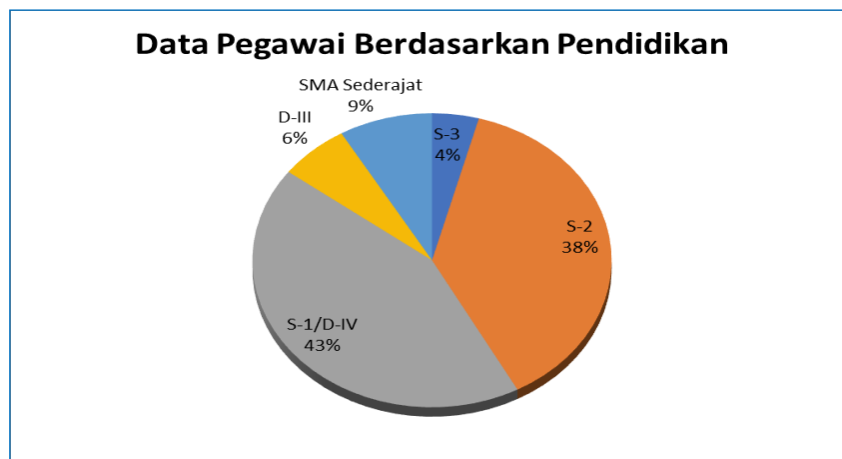
Potensi SDM Pusjar SKTAN

Dari aspek SDM, jumlah ASN Pusjar SKTAN pada Desember tahun 2025 adalah sebanyak 95 orang terdiri dari 95 orang PNS dan 12 orang PPPK serta 2 orang PPPK Paruh Waktu. Ada pun dari total SDM tersebut pembagian jenis kelamin terhitung seimbang dengan jumlah perempuan sebanyak 48 orang dan jumlah laki-laki unggul tipis dengan jumlah 47 orang.



Gambar 1.4. Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Dilihat dari tingkat pendidikan, Pusjar SKTAN didominasi pegawai S1/DIV dengan jumlah 41 orang, diikuti jenjang S2 sebanyak 36 orang, D3 sebanyak 6 orang, SMA sederajat sebanyak 8 orang, dan terakhir S3 dengan jumlah 4 orang. Untuk menunjang kualitas SDM tersebut, dilakukan pengembangan pegawai pada pendidikan formalnya baik melalui mekanisme ijin belajar maupun tugas belajar.

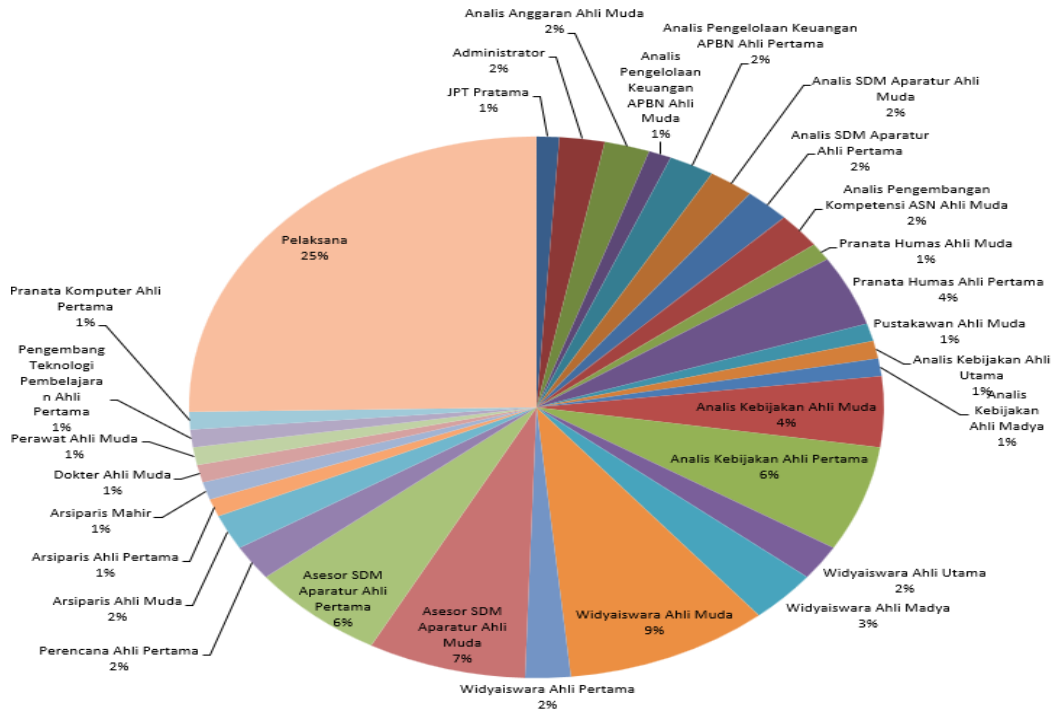


Gambar 1.5. Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Selain melalui jalur pendidikan, Pusjar SKTAN juga telah mengikutsertakan pegawainya untuk pengembangan melalui jalur pelatihan. Hal ini dalam rangka untuk pemenuhan minimal 20 Jam Pelajaran (JP) sesuai dengan amanat Undang-Undang ASN. Serta metode pembelajaran dalam Corporate University Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN). Ada pun pengembangan pada jalur pelatihan diantaranya melalui pelatihan fungsional, seminar/konferensi, workshop atau lokakarya, bimbingan teknis, dan sosialisasi.

Lebih dari 72% pegawai (68 orang) memegang Jabatan Fungsional Tertentu, 24 orang merupakan Pelaksana, 3 orang Pejabat Struktural. Dari 14 Jenis Jabatan Fungsional, mayoritas adalah Widyaiswara (16 orang), disusul Asesor SDM Aparatur (13 orang) dan Analis Kebijakan (12 orang), hal itu sejalan dengan *core business* Pusjar SKTAN yaitu pelaksanaan pelatihan serta penilaian kompetensi ASN.

Data Pegawai Berdasarkan Jabatan



Gambar 1.6. Komposisi Pegawai Berdasarkan Jabatan

D. SISTEMATIKA LAPORAN

Sistematika penyajian Laporan Kinerja Pusjar SKTAN Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan

Pada bab ini disajikan penjelasan umum tentang tugas dan fungsi organisasi dan peran strategis Pusjar SKTAN LAN, penjabaran mandat dan peran, serta isu-isu strategis yang ada di Pusjar SKTAN LAN.

2. Bab II Perencanaan Kinerja

- Ikhtisar Perjanjian Kinerja Pusjar SKTAN , memuat daftar Indikator Kinerja yang diperjanjikan yang akan dilaporkan pencapaiannya
- Hubungan Kinerja, menyampaikan keterkaitan informasi kinerja Pusjar SKTAN dengan informasi kinerja LAN hingga individu pegawai.

3. Bab III Akuntabilitas kinerja

- Capaian Kinerja (Target dan Realisasi IK, Analisis Capaian IK, Efisiensi Penggunaan Sumber Daya)
- Akuntabilitas Keuangan
- Prestasi dan Kinerja Lainnya
- Upaya penguatan Akuntabilitas Kinerja

4. Bab IV Penutup

Pada bab ini diuraikan kesimpulan umum atas capaian kinerja organisasi dan langkah-langkah strategis ke depannya sebagai upaya perbaikan, inovasi dan rekomendasi yang telah ditindaklanjuti oleh Pusjar SKTAN untuk meningkatkan kinerja.

5. Lampiran

Berisi data-data lainnya yang diperlukan

PERENCANAAN K I N E R J A | BAB II

A. IKHTISAR PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator dan target kinerja, dan target-target kinerja tersebut harus dicapai dalam periode tertentu. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia (Permenpan 53 tahun 2014). Perjanjian kinerja Pusjar SKTAN adalah komitmen kinerja yang dijanjikan dan disepakati antara Kepala Pusjar SKTAN mewakili Pusjar SKTAN dengan Kepala LAN sebagai pimpinan yang lebih tinggi.

Penyusunan perjanjian kinerja Pusjar SKTAN mengacu pada sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh LAN dalam Peraturan LAN Nomor 7 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Lembaga Administrasi Negara Tahun 2025. Aturan ini menjadi landasan strategis dalam penetapan arah kebijakan dan pembangunan kelembagaan LAN untuk periode lima tahun ke depan. Regulasi ini memuat visi, misi, tujuan, sasaran, serta indikator kinerja utama (IKU) yang disusun dengan mengacu pada agenda reformasi birokrasi nasional, dan LAN merumuskan visi sebagai berikut :

“ Terwujudnya Kebijakan dan Kapasitas Aparatur Sipil Negara yang Berkualitas dalam rangka mewujudkan Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045 ”

Dalam visi LAN tersebut terkandung dua elemen utama, yaitu ***Kebijakan Yang Berkualitas Dan Kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN)*** yang unggul. Kedua elemen ini menjadi pijakan strategis LAN dalam mendorong terwujudnya birokrasi yang profesional dan berdaya saing. Pada elemen pertama, LAN menargetkan terwujudnya ASN yang memiliki kapasitas dan kompetensi yang memadai, sekaligus kebijakan publik yang disusun secara berkualitas. LAN memandang aparatur negara sebagai aktor utama dalam menciptakan transformasi birokrasi yang berkelanjutan.

Sejalan dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, LAN memiliki peran strategis dalam pengembangan kompetensi dan peningkatan kapasitas ASN di Indonesia menuju terwujudnya ASN yang profesional. ASN yang profesional dipahami sebagai aparatur yang kompeten dalam bidang tugasnya, adaptif terhadap perubahan, lincah dalam menghadapi dinamika lingkungan strategis, serta menjunjung tinggi integritas dalam pelaksanaan tugas pemerintahan.

Di sisi lain, kebijakan publik yang efektif dan tepat sasaran hanya dapat diwujudkan apabila didukung oleh tata kelola kebijakan yang baik. Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam Peraturan Presiden Nomor 93 Tahun 2024 tentang Lembaga Administrasi Negara, yang menempatkan peningkatan kualitas kebijakan administrasi negara sebagai salah satu tugas utama LAN. Kebijakan yang berkualitas tidak hanya responsif terhadap kebutuhan masyarakat, tetapi juga

bersifat inovatif serta mampu menjawab berbagai tantangan pembangunan nasional secara komprehensif dan berkelanjutan.

Visi LAN tersebut selaras dan mendukung visi pembangunan nasional sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025–2029, yaitu “Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”. Visi ini merupakan tahapan awal dari pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025–2045 dan menegaskan bahwa pembangunan nasional memerlukan kerja sama seluruh elemen bangsa dengan semangat kebersamaan dan kesamaan tekad.

LAN secara konsisten mendukung visi dan misi pembangunan nasional yang dilaksanakan pada masa kepemimpinan Presiden Prabowo Subianto dan Wakil Presiden Gibran Rakabuming Raka. Dalam konteks pencapaian Indonesia Emas 2045, ASN diharapkan berperan sebagai agen perubahan yang mampu mendorong transformasi birokrasi secara signifikan. Transformasi tersebut mencakup pembaruan sistem rekrutmen dan pengisian jabatan, penguatan mobilitas talenta, percepatan pengembangan kompetensi, penataan tenaga non-ASN, reformasi pengelolaan kinerja dan kesejahteraan, digitalisasi manajemen ASN, serta penguatan budaya kerja dan citra institusi pemerintahan.

1) Indikator dan Target kinerja Pusjar SKTAN tahun 2025-2029

Perubahan nomenklatur yang ditetapkan pada awal tahun 2025 membawa implikasi signifikan terhadap pelaksanaan dan pengelolaan kinerja utama Pusat Pengembangan Kebijakan dan Kapasitas Aparatur Sipil Negara (Pusjar SKTAN), yang sebelumnya dikenal sebagai Puslatbang PKASN. Perubahan tersebut secara resmi diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara, yang tidak hanya mengubah penamaan unit kerja, tetapi juga menegaskan penyesuaian mandat, fungsi, dan peran strategis Pusjar SKTAN dalam struktur kelembagaan LAN.

Dampak perubahan nomenklatur ini semakin menguat seiring dengan ditetapkannya Rencana Strategis LAN Tahun 2025–2029, yang disusun selaras dengan arah kebijakan pemerintahan baru hasil Pemilihan Umum. Renstra LAN tersebut menandai adanya penajaman fokus LAN pada peningkatan kualitas kebijakan administrasi negara dan penguatan kapasitas ASN, sehingga menuntut penyesuaian kinerja unit kerja agar sejalan dengan visi, misi, serta sasaran strategis LAN yang baru.

Menindaklanjuti perubahan tersebut, Pusjar SKTAN melakukan berbagai langkah penyesuaian sepanjang tahun 2025, khususnya dalam pengelolaan informasi dan perencanaan kinerja. Penyesuaian informasi kinerja yang dilakukan oleh Pusjar SKTAN terutama berkaitan dengan penyesuaian matriks kinerja dalam dokumen Renstra. Matriks kinerja tersebut disesuaikan dengan perubahan sasaran, indikator, dan target kinerja yang tercantum dalam Perjanjian Kinerja setiap tahunnya. Perjanjian Kinerja menjadi rujukan utama dalam penetapan target kinerja unit kerja sekaligus menjadi dasar dalam penyusunan laporan kinerja, sehingga konsistensi antara Renstra, Perjanjian Kinerja, dan pelaporan kinerja tetap terjaga.

Dokumen Renstra Pusjar SKTAN LAN 2025-2029 merupakan dasar pelaksanaan program dan kegiatan di Pusjar SKTAN selama lima tahun, dalam upaya mendukung visi dan misi Lembaga Administrasi Negara. Renstra Pusjar SKTAN Tahun 2025 - 2029 menetapkan sasaran kegiatan dan indikator kinerja kegiatan yang terdiri dari 9 sasaran kegiatan dengan 12 Indikator Kinerja Utama atau IKU, sebagaimana terlihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 2.1. Matriks Kinerja Pusjar SKTAN tahun 2025-2029

| Sasaran Kegiatan | Indikator Kinerja Utama (IKU) | Baseline Data (2024)* | Target | | | | |
|---|--|--------------------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|
| | | | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
| Terwujudnya peningkatan kualitas kebijakan administrasi negara | Tingkat publikasi hasil analisis kebijakan | (Indikator Baru) | 6 | 6,11 | 6,25 | 6,36 | 6,5 |
| | Rata-rata nilai kualifikasi jurnal yang diterbitkan | Jurnal Nasional Terakreditasi (100%) | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Meningkatnya kompetensi JF di bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN | Persentase rekomendasi Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi | (Indikator Baru) | 90 | 90,5 | 91 | 91,5 | 92 |
| Terwujudnya pembelajaran manajerial dan kepemimpinan yang sesuai standar mutu | Persentase peserta pembelajaran manajerial kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | 98,24 | 93 | 93 | 93 | 94 | 94 |
| Terwujudnya pembelajaran karakter dan sosio kultural yang sesuai standar mutu | Persentase peserta pelatihan dasar yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | - (Tidak Ada Kegiatan) | 93 | 93 | 93 | 94 | 94 |
| Terwujudnya pembelajaran teknis dan fungsional yang sesuai standar mutu | Persentase peserta pembelajaran teknis dan fungsional yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | 96,08 | 92 | 92 | 92 | 93 | 93 |
| Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas | Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan <i>stakeholder</i> | 100 | 85 | 87 | 87,5 | 88 | 88,5 |
| Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan | Nilai Kinerja Anggaran | 96,42 | 95,2 | 95,4 | 95,6 | 95,8 | 96 |
| Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal | Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam <i>Corporate University</i> Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN) | (Indikator Baru) | 60 | 65 | 70 | 75 | 85 |
| Meningkatnya kualitas layanan kerumahtanggaan, pengelolaan BMN dan pengadaan barang/jasa, hubungan masyarakat, kearsipan, dan Kerjasama | Indeks layanan umum dan kerumahtanggaan | (Indikator Baru) | 75 | 75,67 | 76,67 | 77,67 | 78,67 |
| | Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital | (Indikator Baru) | 75 | 75 | 76 | 76 | 77 |
| | Nilai pengawasan kearsipan internal | 98,05 | 90,1 | 90,2 | 90,3 | 90,4 | 90,5 |

Berdasarkan tabel di atas, beberapa IKU merupakan rumusan IKU baru yang baru ditetapkan di dokumen Renstra 2025-2029. Sedangkan beberapa lainnya ada yang sama dengan rumusan IKU lama atau pengembangan dari IKU lama, namun untuk penetapan targetnya tidak berdasarkan data tahun 2024 (baseline tahun 2024) yang disebabkan karena terdapatnya perbedaan cara pengukuran atau definisi operasional IKU tersebut. Khusus IKU Nilai Kinerja Anggaran, kebijakan penganggaran seluruh Kementerian dan Lembaga di tahun 2025 menjadi dasar penetapan target untuk periode tahun 2025-2029 dengan mempertimbangkan kemungkinan adanya perubahan cara penilaian nilai kinerja anggaran yang berlaku secara nasional.

2) Perjanjian Kinerja Pusjar SKTAN Tahun 2025

Pusjar SKTAN LAN menyusun Perjanjian Kinerja tahun 2025 dengan mengikuti kebijakan LAN yaitu menentukan target dari setiap IKU tahun 2025 mengikuti realisasi dari IKU yang sama di tahun 2024. Perjanjian Kinerja yang disepakati dan ditandatangani oleh Kepala Pusjar SKTAN dan Kepala LAN pada Januari 2025 merupakan bentuk kesepakatan atas indikator dan target kinerja yang didukung alokasi anggaran yang harus diupayakan pencapaiannya di tahun 2025.

Awal tahun 2025 Pusjar SKTAN menetapkan perjanjian kinerja yang terdiri dari 8 sasaran kegiatan dan 10 indikator kinerja, dengan rumusan indikator masih mengikuti informasi kinerja pada renstra 2020-2024. Seiring perubahan Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) LAN yang diikuti dengan disusunnya Renstra LAN 2025-2029, terjadi perubahan rumusan indikator kinerja mengikuti perubahan informasi kinerja pada dokumen Renstra LAN 2025-2029. Perubahan SOTK dengan perubahan informasi kinerja tentunya akan berdampak juga kepada struktur anggaran tahun 2025, sehingga dilakukan revisi anggaran khusus terkait perubahan SOTK pada bulan Mei 2025 yang diikuti dengan revisi dokumen Perjanjian Kinerja tahun 2025 pada bulan Juni 2025.

Selanjutnya dengan adanya perubahan kegiatan yang disebabkan penambahan kegiatan pelatihan dasar CPNS dan batalnya pelaksanaan kegiatan kegiatan pelatihan teknis/fungsional akhirnya dilakukan revisi anggaran kembali yang akan merubah kembali dokumen Perjanjian Kinerja. Namun demikian proses revisi dokumen perjanjian kinerja akhirnya dilakukan pada bulan November 2025 untuk mengakomodir adanya penambahan indikator baru terkait pelaksanaan uji kompetensi jabatan fungsional Analis Kebijakan. Akhirnya dokumen Perjanjian kinerja Pusjar SKTAN tahun 2025 terdiri dari 8 (delapan) sasaran kegiatan (SK) dengan 11 (sebelas) indikator kinerja utama (IKU), Berikut ini adalah dokumen perjanjian kinerja Pusjar SKTAN tahun 2025 beserta hasil revisinya yang menjadi acuan dalam pengukuran kinerja Pusjar SKTAN tahun 2025.

Tabel 2.2. Perjanjian Kinerja Pusjar SKTAN Tahun 2025

| No. | Sasaran Kegiatan | Indikator Kinerja | Target |
|-----|--|---|-------------------------------|
| 1 | Termanfaatkannya analisis kebijakan di bidang manajemen ASN | Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN | 2.33 |
| | | Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan | Jurnal Nasional Terakreditasi |
| 2 | Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas | Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | 98.24 |
| | | Indeks kepuasan peserta pelatihan | 94.52 |
| 3 | Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas bagi pegawai Aparatur Sipil Negara | Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | 96.08 |
| | | Indeks kepuasan peserta pelatihan | 92.49 |
| 4 | Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas | Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi | 100 |
| 5 | Meningkatnya kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja | Nilai Evaluasi AKIP | 76.80 |
| | | Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi) | 89.70 |
| | | Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran | 98.50 |
| 6 | Meningkatnya kualitas kebijakan dan kelembagaan | Nilai pengawasan internal kearsipan | 98.05 |
| 7 | Meningkatnya kualitas sumberdaya aparatur | Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun | 100 |
| | | Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern | 82 |

Tabel 2.3. Perjanjian Kinerja Pusjar SKTAN Tahun 2025 Hasil Perubahan

| No | Sasaran Kegiatan | Indikator Kinerja | Target Revisi I | Target Revisi II |
|----|--|--|-----------------|------------------|
| 1 | Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara | Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan | 6 | 6 |
| | | Rata-rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan | 80 | 80 |
| 2 | Meningkatnya kompetensi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN | Persentase rekomendasi Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi | - | 90 |
| 3 | Terwujudnya Pembelajaran Manajerial dan Kepemimpinan yang sesuai standar mutu | Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | 93 | 93 |
| | Terwujudnya Pembelajaran | Persentase Peserta Pelatihan Dasar | 93 | 93 |

| No | Sasaran Kegiatan | Indikator Kinerja | Target Revisi I | Target Revisi II |
|----|---|---|-----------------|------------------|
| | Karakter dan Sosio Kultural yang sesuai standar mutu | yang yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | | |
| 4 | Terwujudnya Pembelajaran Teknis dan Fungsional yang sesuai standar mutu | Persentase Peserta Pembelajaran Teknis dan Fungsional yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | 92 | - |
| 5 | Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas | Persentase Hasil Pemetaan Kompetensi dan Potensi yang dimanfaatkan <i>stakeholder</i> | 85 | 85 |
| 6 | Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan | Nilai Kinerja Anggaran | 95,2 | 95,2 |
| 7 | Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal | Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam Corporate University Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN) | 60 | 60 |
| 8 | Meningkatnya kualitas layanan kerumahtanggaan, pengelolaan barang milik negara dan pengadaan barang/jasa, hubungan masyarakat, kearsipan, dan Kerjasama | Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan | 75 | 75 |
| | | Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital | 75 | 75 |
| | | Nilai Pengawasan Kearsipan Internal | 90,1 | 90,1 |

Perjanjian Kinerja Pusjar SKTAN Tahun 2025 mengalami perubahan yang cukup mendasar baik dari sisi sasaran, indikator, maupun orientasi pengukuran kinerja. Pada perjanjian kinerja awal tahun 2025 masih menggunakan nomenklatur lama Puslatbang PKASN, kinerja lebih banyak diukur berdasarkan capaian operasional penyelenggaraan kegiatan, khususnya pelatihan dan layanan pendukungnya. Hal ini tercermin dari indikator-indikator yang menitikberatkan pada persentase kelulusan peserta, indeks kepuasan peserta pelatihan, pemenuhan permintaan fasilitasi pemetaan kompetensi, serta penilaian kinerja internal seperti AKIP dan IKPA.

Seiring dengan perubahan nomenklatur dan penyesuaian peran Pusjar SKTAN, perjanjian kinerja mengalami pergeseran orientasi yang lebih strategis. Sasaran kinerja tidak lagi semata-mata berfokus pada output kegiatan, tetapi diarahkan pada peningkatan kualitas kebijakan administrasi negara dan penguatan dampak hasil kinerja. Indikator kemanfaatan analisis kebijakan yang sebelumnya bersifat umum diubah menjadi indikator yang lebih terukur, yaitu tingkat publikasi hasil analisis kebijakan dan rata-rata nilai kualifikasi jurnal. Perubahan ini menegaskan penekanan pada kualitas substansi dan kontribusi ilmiah hasil kerja Pusjar SKTAN. Pada aspek pengembangan kompetensi ASN, struktur sasaran dan indikator juga disederhanakan dan distandarkan. Jika pada perjanjian kinerja awal pengukuran kinerja dipisahkan berdasarkan jenis pelatihan dengan indikator kelulusan dan kepuasan peserta, maka pada perjanjian kinerja perubahan fokus diarahkan pada pemenuhan standar mutu pembelajaran. Indikator kelulusan peserta pembelajaran manajerial, kepemimpinan, karakter, sosio kultural, serta teknis dan fungsional ditetapkan dengan target yang relatif seragam. Hal ini mencerminkan upaya menjaga konsistensi kualitas pembelajaran ASN secara menyeluruh.

Perubahan penting lainnya terlihat pada penguatan peran jabatan fungsional dan penerapan pendekatan *Corporate University*. Perjanjian kinerja perubahan memasukkan indikator rekomendasi jabatan fungsional yang memenuhi standar kompetensi serta persentase pegawai

yang menerapkan metode pembelajaran Corpu LAN. Indikator ini sebelumnya belum tercermin dalam perjanjian kinerja awal dan menunjukkan penegasan peran Pusjar SKTAN sebagai pusat pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN yang terintegrasi.

Pada sasaran pemetaan kompetensi ASN, fokus pengukuran kinerja juga bergeser. Awalnya keberhasilan diukur dari terpenuhinya permintaan fasilitasi pemetaan kompetensi, namun dalam perjanjian kinerja perubahan, indikator diarahkan pada sejauh mana hasil pemetaan kompetensi dan potensi dimanfaatkan oleh *stakeholder*. Pergeseran ini menunjukkan peningkatan orientasi pada manfaat dan nilai guna hasil kerja, bukan sekadar pemenuhan proses administratif.

Dari sisi akuntabilitas kinerja dan keuangan, indikator yang sebelumnya terdiri dari beberapa komponen penilaian disederhanakan menjadi satu indikator utama nilai kinerja anggaran. Penyederhanaan ini bertujuan untuk memperkuat fokus pengendalian kinerja keuangan dan memudahkan pemantauan capaian secara lebih terintegrasi.

Selain itu, perjanjian kinerja perubahan juga memperluas cakupan sasaran layanan pendukung kelembagaan. Kualitas sarana prasarana dan sumber daya aparatur yang sebelumnya berdiri sendiri dikembangkan menjadi sasaran yang mencakup layanan kerumahtanggaan, pengelolaan BMN, pengadaan barang dan jasa, kehumasan, informasi publik digital, kearsipan, dan kerja sama. Penambahan indikator-indikator tersebut mencerminkan penguatan tata kelola internal dan dukungan sistemik terhadap pelaksanaan tugas utama Pusjar SKTAN.

Secara keseluruhan, perubahan perjanjian kinerja tahun 2025 mencerminkan transformasi Pusjar SKTAN menuju organisasi pembelajaran dan kebijakan yang lebih strategis, berorientasi hasil, serta selaras dengan mandat kelembagaan dan arah reformasi birokrasi. Dalam pelaksanaan kinerja dan dasar pencapaiannya untuk periode 2025 menggunakan formula perhitungan yang memang telah ditetapkan dan disepakati berdasarkan FGD berserta masukan – masukan dari berbagai elemen terkait di ranah Pusjar SKTAN dan LAN. Definisi dalam setiap IKU yang ada dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.4. Definisi Operasional Indikator Kinerja Pusjar SKTAN

| SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | | FORMULA PENGHITUNGAN |
|--|-------------------|--|--|
| Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara | IKU* | Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan | <p>Hasil analisis kebijakan pada tahun berjalan yang dipublikasikan melalui berbagai media. Dibedakan menjadi publikasi media tanpa reviu dan publikasi media melalui reviu.</p> <p>Publikasi media tanpa reviu meliputi publikasi pada Web LAN, sosial media, Kompasiana, dsb. Sedangkan publikasi media melalui reviu meliputi publikasi pada Tempo, Kompas, Jurnal, dsb atau melalui proses reviu yang dilakukan oleh Dewan Redaksi, Mitra bestari, dsb. Masing-masing hasil analisis diberikan bobot sebagai berikut.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. publikasi media tanpa reviu = 5 2. publikasi media melalui reviu = 10 <p>Diukur melalui rumus perhitungan</p> $PHAK = \frac{\sum (HAK \times M_{TR}) + (HAK \times M_r)}{THAK}$ <p>Keterangan: HAK = Hasil Analisis Kebijakan M_{TR} = Skor publikasi hasil analisis kebijakan tanpa reviu M_r = Skor publikasi hasil analisis kebijakan melalui reviu THAK = Total Hasil Analisis Kebijakan yang dihasilkan pada tahun berjalan</p> |

| SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | | FORMULA PENGHITUNGAN |
|--|-------------------|--|--|
| | IKU* | Rata-rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan | <p>Kualifikasi publikasi ilmiah secara berkala dalam bentuk artikel yang dikompilasi dalam format jurnal yang bersifat nasional.</p> <p>Target dalam jurnal dikonversi sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jurnal Terindeks SINTA 1 = 100 2. Jurnal Terindeks SINTA 2 = 90 3. Jurnal Terindeks SINTA 3 = 80 4. Jurnal Terindeks SINTA 4 = 70 5. Jurnal Terindeks SINTA 5 = 60 6. Jurnal Terindeks SINTA 6 = 100 7. Jurnal Nasional = 40 <p>Diukur melalui rumus perhitungan:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> $NKJ = \frac{\sum J_n}{N_j}$ </div> <p>Keterangan: NKJ = Rata-rata konversi atau nilai kualifikasi jurnal J_n = Konversi nilai kualifikasi jurnal n N_j = Jumlah jurnal</p> |
| Meningkatnya kompetensi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN | IKU* | Persentase rekomendasi Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi | <p>Persentase peserta uji kompetensi kenaikan jenjang dan perpindahan jabatan lain serta peserta sertifikasi JF di bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN yang dinyatakan lulus dan diberikan rekomendasi.</p> <p>Diukur melalui rumus perhitungan :</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> $\frac{X}{Y} \times 100\%$ </div> <p>X= Jumlah Peserta Uji Kompetensi dan Sertifikasi yang lulus pada tahun berjalan Y= Total Peserta pada tahun berjalan</p> |
| Terwujudnya Pembelajaran Manajerial dan Kepemimpinan yang sesuai standar mutu | IKU* | Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | <p>Diukur melalui rumus perhitungan:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> $\frac{X}{Y} \times 100\%$ </div> <p>Keterangan: X = Jumlah peserta yang memperoleh predikat minimal memuaskan Y = Jumlah seluruh peserta</p> |
| Terwujudnya Pembelajaran Karakter dan Sosio Kultural yang sesuai standar mutu | IKU* | Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | <p>Diukur melalui rumus perhitungan:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> $\frac{X}{Y} \times 100\%$ </div> <p>Keterangan: X = Jumlah peserta yang memperoleh predikat minimal memuaskan Y = Jumlah seluruh peserta</p> |

| SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | FORMULA PENGHITUNGAN | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|--------------------------|-------|--|-----|--|-----|--|-----|-----------------------------|-------|--|-----|---|-----|--|-----|
| Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas | IKU* Persentase Hasil Pemetaan Kompetensi dan Potensi yang dimanfaatkan stakeholder | <p>Penghitungan dilakukan dengan memperhatikan tujuan pelaksanaan kegiatan pemetaan kompetensi, yakni (1) Layanan agenda seleksi pengisian jabatan tertentu; atau (2) Layanan agenda program Pemetaan Kompetensi dalam rangka Manajemen Talenta/Manajemen SDM Aparatur di instansi pemerintah.</p> <p>Nilai kemanfaatan dihitung dengan ketentuan pembobotan sebagai berikut:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Seleksi Jabatan Tertentu</th> <th>Bobot</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Hasil asesmen telah melalui proses Assessment Center sesuai dengan peraturan yang berlaku</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>2. Hasil asesmen diterima sesuai target waktu dalam rangkaian proses seleksi terbuka pengisian jabatan</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>3. Nilai hasil asesmen dapat dengan mudah diintegrasikan sebagai akumulasi penilaian seleksi terbuka</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <th>Pemetaan Kompetensi Pegawai</th> <th>Bobot</th> </tr> <tr> <td>1. Hasil asesmen mampu menjadi unsur pendukung manajemen talenta dan/atau pengembangan karir SDM Aparatur di lingkungan instansi</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>2. Hasil asesmen mampu menjadi unsur dalam database profil pegawai di lingkungan instansi</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>3. Hasil asesmen mampu mendukung pola/skema pengembangan pegawai baik melalui pengembangan klasikal, non klasikal atau lainnya</td> <td>25%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Setiap item pernyataan akan diminta untuk dinilai pada skala 1 – 10 untuk kemudian disatukan dan diambil nilai reratanya. Adapun formula perhitungan persentase nilai kemanfaatan adalah sebagai berikut:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> $\frac{A + B}{X + Y}$ </div> <p>Keterangan: A = Nilai kebermanfaatan hasil seleksi B = Nilai kebermanfaatan hasil pemetaan X = Jumlah standar nilai kebermanfaatan seleksi Y = Jumlah standar nilai kebermanfaatan pemetaan</p> | Seleksi Jabatan Tertentu | Bobot | 1. Hasil asesmen telah melalui proses Assessment Center sesuai dengan peraturan yang berlaku | 20% | 2. Hasil asesmen diterima sesuai target waktu dalam rangkaian proses seleksi terbuka pengisian jabatan | 40% | 3. Nilai hasil asesmen dapat dengan mudah diintegrasikan sebagai akumulasi penilaian seleksi terbuka | 40% | Pemetaan Kompetensi Pegawai | Bobot | 1. Hasil asesmen mampu menjadi unsur pendukung manajemen talenta dan/atau pengembangan karir SDM Aparatur di lingkungan instansi | 25% | 2. Hasil asesmen mampu menjadi unsur dalam database profil pegawai di lingkungan instansi | 50% | 3. Hasil asesmen mampu mendukung pola/skema pengembangan pegawai baik melalui pengembangan klasikal, non klasikal atau lainnya | 25% |
| Seleksi Jabatan Tertentu | Bobot | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Hasil asesmen telah melalui proses Assessment Center sesuai dengan peraturan yang berlaku | 20% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Hasil asesmen diterima sesuai target waktu dalam rangkaian proses seleksi terbuka pengisian jabatan | 40% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Nilai hasil asesmen dapat dengan mudah diintegrasikan sebagai akumulasi penilaian seleksi terbuka | 40% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pemetaan Kompetensi Pegawai | Bobot | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Hasil asesmen mampu menjadi unsur pendukung manajemen talenta dan/atau pengembangan karir SDM Aparatur di lingkungan instansi | 25% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Hasil asesmen mampu menjadi unsur dalam database profil pegawai di lingkungan instansi | 50% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Hasil asesmen mampu mendukung pola/skema pengembangan pegawai baik melalui pengembangan klasikal, non klasikal atau lainnya | 25% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan | IKU* Nilai Kinerja Anggaran | <p>Nilai Kinerja Anggaran adalah tolak ukur keberhasilan pelaksanaan anggaran yang dihasilkan melalui nilai kinerja pelaksanaan anggaran dan nilai kinerja perencanaan anggaran pada Satuan Kerja Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional. Nilai Kinerja Anggaran dihitung berdasarkan PMK yang mengatur mengenai perencanaan anggaran, pelaksanaan anggaran, serta akuntansi dan pelaporan keuangan.</p> <p>Diukur melalui rumus perhitungan:</p> $\frac{X + Y}{2}$ <p>Keterangan: X = Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran Satuan Kerja Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional Y = Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Pusat</p> | | | | | | | | | | | | | | | | |

| SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | FORMULA PENGHITUNGAN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------|---|-----------|-------|-------------------------------------|-----|---|-----|---|-----|--|-----|--|-----|--|-----|--|-----|---|-----|--------------|-------------|
| | | Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal | IKU* | <p>Pengukuran dilakukan melalui penilaian mandiri dengan skala 1-100, dengan detail penilaian sebagai berikut:</p> $FL + SL + EL$ <p>Keterangan:</p> <ol style="list-style-type: none"> FL = Persentase pelaksanaan <i>formal learning</i> yang dilaksanakan. Bobot <i>formal learning</i> adalah 30%. $\frac{\text{Jumlah pegawai yang melaksanakan formal learning}}{\text{Total Pegawai}} \times 30\%$ SL = Persentase pelaksanaan <i>social learning</i> yang dilaksanakan. Bobot <i>social learning</i> adalah 30%. $\frac{\text{Jumlah pegawai yang melaksanakan social learning}}{\text{Total Pegawai}} \times 30\%$ EL = Persentase pelaksanaan <i>experiential learning</i> yang dilaksanakan. Bobot <i>experiential learning</i> adalah 40%. $\frac{\text{Jumlah pegawai yang melaksanakan experiential learning}}{\text{Total Pegawai}} \times 40\%$ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Meningkatnya kualitas layanan kerumahtanggaan, pengelolaan barang milik negara dan pengadaan barang/jasa, hubungan masyarakat, kearsipan, dan Kerjasama | IKU* | <p>Diukur melalui rumus perhitungan:</p> $\text{Nilai Akhir} = \frac{\text{NKLTP} + \text{IPA} + \text{NKLK}}{4}$ <p>Keterangan:</p> <ol style="list-style-type: none"> Nilai kualitas layanan tata usaha pimpinan (NKLTP) dihitung melalui hasil survey kepuasan pengguna layanan tata usaha pimpinan. Indikator Kinerja Pengelolaan Aset/BMN (IPA) dihitung dengan ketentuan sebagai berikut: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Indikator</th> <th>Bobot</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Realisasi PNPB dan Pengelolaan Aset</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>Ketepatan Waktu Penyampaian Rencana Kebutuhan BMN</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Barang Pengguna</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Wasdal BMN</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Tindak Lanjut Pemanfaatan, Pemindahtanganan, dan Penghapusan BMN</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Tindak Lanjut terhadap BMN Rusak Berat</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Persentase Penyelesaian Temuan BPK terkait BMN</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Kesesuaian Penggunaan BMN dengan Ketentuan (Standar Barang dan Standar Kebutuhan)</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <ol style="list-style-type: none"> Nilai Kualitas Layanan Kerumahtanggaan (NKLK) dihitung melalui hasil survey kepuasan pengguna layanan kerumahtanggaan baik internal maupun eksternal, melalui rumus sebagai berikut: $\frac{\text{SKI} + \text{SKE}}{2}$ <p>SKI = hasil Survei Kepuasan Internal (Pegawai LAN) atas sarana dan prasarana Satuan Kerja Pusat Pembelajaran dan</p> | Indikator | Bobot | Realisasi PNPB dan Pengelolaan Aset | 15% | Ketepatan Waktu Penyampaian Rencana Kebutuhan BMN | 10% | Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Barang Pengguna | 10% | Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Wasdal BMN | 10% | Tindak Lanjut Pemanfaatan, Pemindahtanganan, dan Penghapusan BMN | 10% | Tindak Lanjut terhadap BMN Rusak Berat | 10% | Persentase Penyelesaian Temuan BPK terkait BMN | 20% | Kesesuaian Penggunaan BMN dengan Ketentuan (Standar Barang dan Standar Kebutuhan) | 15% | Total | 100% |
| Indikator | Bobot | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Realisasi PNPB dan Pengelolaan Aset | 15% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ketepatan Waktu Penyampaian Rencana Kebutuhan BMN | 10% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Barang Pengguna | 10% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Wasdal BMN | 10% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tindak Lanjut Pemanfaatan, Pemindahtanganan, dan Penghapusan BMN | 10% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tindak Lanjut terhadap BMN Rusak Berat | 10% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Persentase Penyelesaian Temuan BPK terkait BMN | 20% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Kesesuaian Penggunaan BMN dengan Ketentuan (Standar Barang dan Standar Kebutuhan) | 15% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | 100% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | FORMULA PENGHITUNGAN |
|------------------|--|--|
| | | Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional. SKE = Survei Kepuasan Eksternal (Peserta Pelatihan) atas sarana dan prasarana Satuan Kerja Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional. |
| | IKU* Indeks Penyebaran Informasi Publik Melalui Media Digital | Nilai ketercapaian rata-rata <i>engagement rate</i> media sosial LAN (Instagram dan tiktok) dan jumlah publikasi di media massa digital Diukur melalui rumus perhitungan $\frac{\left(\frac{a}{b} \times 100\right) + \left(\frac{x}{y} \times 100\right)}{2}$ Keterangan: a = <i>engagement rate</i> tahun berjalan b = target <i>engagement rate</i> tahun berjalan x = jumlah publikasi tahun berjalan y = target publikasi tahun berjalan |
| | IKU* Nilai Pengawasan Kearsipan Internal | Diukur melalui pengawasan kearsipan internal di lingkungan LAN dilaksanakan dengan prosedur sesuai dengan ketentuan yang berlaku. |

B. HUBUNGAN KINERJA

Cascading kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara merupakan mekanisme penjabaran dan penyelarasan kinerja secara vertikal, mulai dari level unit atau jabatan yang lebih tinggi hingga ke level yang lebih rendah. Proses ini bertujuan untuk memastikan keterkaitan yang kuat antara sasaran strategis organisasi dengan kinerja unit kerja dan individu pegawai.

Melalui cascading kinerja, setiap program dan kegiatan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memperoleh dukungan yang konsisten dari unit-unit di bawahnya, bahkan hingga pada level pegawai. Dengan demikian, seluruh sumber daya organisasi bergerak secara selaras dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seiring dengan diberlakukannya Peraturan Menteri PANRB Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil, sejak Juli 2021 seluruh pegawai wajib menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Rumusan kinerja dalam SKP tersebut merupakan hasil penurunan (cascading) dari Perjanjian Kinerja Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama hingga atasan langsung pegawai yang bersangkutan. Pendekatan ini menjadikan kontribusi kinerja setiap pegawai terhadap pencapaian kinerja organisasi dapat diukur secara lebih jelas dan terstruktur.

Dengan penerapan cascading kinerja yang konsisten, keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan organisasi menjadi lebih terukur, selaras, dan berorientasi pada pencapaian target kinerja. Tabel berikut menyajikan keterkaitan antara Indikator Kinerja Pusjar SKTAN LAN dengan indikator kinerja pada tingkat ke deputian terkait hingga Indikator Kinerja Lembaga Administrasi Negara (LAN).

Tabel 2.5. Cascading Kinerja Pusjar SKTAN dengan LAN

(Dukungan pegawai atas capaian kinerja LAN)

| Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis | Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Program | Sasaran Kegiatan | Indikator Kinerja | Kegiatan Pusjar SKTAN | Pegawai/ Jabatan Terkait |
|---|---|---|---|---|--|
| Lembaga Administrasi Negara | Deputi Bidang Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara | Pusjar SKTAN | | | |
| <p>Sasaran Strategis: Meningkatnya Kualitas Kebijakan Publik dan Kapasitas ASN</p> <p>Indikator Kinerja Sasaran Strategis:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Persentase instansi pemerintah yang menerapkan tata Kelola kualitas kebijakan yang baik. 2. Tingkat utilisasi jabatan fungsional bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN. 3. Nilai kualitas penyelenggaraan pengembangan kapasitas ASN | <p>Sasaran Program:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya kualitas kebijakan instansi pemerintah di bidang administrasi negara 2. Meningkatnya kualitas jabatan fungsional bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN <p>Indikator Kinerja Sasaran Program:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Persentase instansi pemerintah yang meningkat kualitas tata Kelola kebijakannya. 2. Persentase jabatan fungsional bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN yang sesuai dengan standar kompetensi | <p>Termanfaatkannya analisis kebijakan di bidang manajemen ASN</p> | <p>Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN</p> | <p>Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara</p> | <p>JFT Analisis Kebijakan dan JFT Terkait</p> |
| | | <p>Meningkatnya kompetensi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN</p> | <p>Kualifikasi jurnal yang diterbitkan</p> | | |
| Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis | Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Program | Sasaran Kegiatan | Indikator Kinerja | Kegiatan Pusjar SKTAN | Pegawai/ Jabatan Terkait |
| Lembaga Administrasi Negara | Deputi Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas | Pusjar SKTAN | | | |
| <p>Sasaran Strategis: Meningkatnya Kualitas Kebijakan Publik dan Kapasitas ASN</p> <p>Indikator Kinerja Sasaran Strategis:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Persentase instansi pemerintah yang menerapkan tata Kelola kualitas kebijakan yang baik. 2. Tingkat utilisasi jabatan fungsional bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN. 3. Nilai kualitas penyelenggaraan pengembangan kapasitas ASN | <p>Sasaran Program: Meningkatnya ASN yang mendapatkan akses pembelajaran</p> <p>Indikator Kinerja Sasaran Program: Jumlah ASN yang mendapatkan akses pembelajaran</p> | <p>Terwujudnya pembelajaran manajerial dan kepemimpinan yang sesuai standar mutu</p> | <p>Persentase peserta pembelajaran manajerial kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan</p> | <p>Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara</p> | <p>JFT Widyaiswara, JFT Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Pertama, dan JFU Pelaksana/ Pengadministrasi Umum</p> |
| | | <p>Terwujudnya pembelajaran karakter dan sosio kultural yang sesuai standar mutu</p> | <p>Persentase peserta pelatihan dasar yang lulus dengan predikat minimal memuaskan</p> | | |
| | | <p>Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas</p> | <p>Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholder</p> | | |
| | | <p>Terwujudnya pembelajaran teknis dan fungsional yang sesuai standar mutu</p> | <p>Persentase peserta pembelajaran teknis dan fungsional yang lulus dengan predikat minimal memuaskan</p> | | |
| | | | | | <p>JFT Asesor SDM Aparatur dan JFU Pelaksana/ Pengadministrasi Umum</p> |
| | | | | | <p>JFT Widyaiswara, JFT Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Pertama, dan JFU Pelaksana</p> |

| Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis | Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Program | Sasaran Kegiatan | Indikator Kinerja | Kegiatan Pusjar SKTAN | Pegawai/Jabatan Terkait |
|--|--|---|---|--|--|
| Lembaga Administrasi Negara | Sekretariat Utama | Pusjar SKTAN | | | |
| Sasaran Strategis: Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi Berorientasi pada Pengguna Layanan Indikator Kinerja Sasaran Strategis: Nilai reformasi birokrasi LAN | Sasaran Program: Terwujudnya tata Kelola organisasi yang kolaboratif Indikator Kinerja Sasaran Program: 1. Nilai kualitas perencanaan dan keuangan. 2. Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal 3. Indeks layanan umum dan kerumahtanggaan LAN | Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan | Nilai kinerja anggaran | Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan | JFT Perencana, JFT Analis Pengelolaan Keuangan APBN, JFT Analis Anggaran, dan JFU Pelaksana/ Pengadministrasi Umum |
| | | Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal | Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam Corporate University Lembaga Administrasi Negara | Peningkatan Kualitas Layanan Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia Internal | JFT Analis SDM Aparatur, Pranata Komputer, dan JFU Pelaksana/ Pengadministrasi Umum |
| | | Meningkatnya kualitas layanan kerumahtanggaan, pengelolaan BMN dan pengadaan barang/jasa, hubungan masyarakat, kearsipan, dan kerjasama | Indeks layanan umum dan kerumahtanggaan | Indeks layanan umum dan kerumahtanggaan | Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital |
| Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital | | | | | |
| Nilai pengawasan kearsipan internal | | | | | |

Indikator kinerja Pusjar SKTAN secara keseluruhan mendukung pencapaian sasaran strategis Lembaga Administrasi Negara, khususnya dalam meningkatkan kualitas kebijakan publik dan kapasitas Aparatur Sipil Negara. Kegiatan analisis kebijakan, penguatan jabatan fungsional, serta penyelenggaraan pengembangan kapasitas ASN yang dilaksanakan Pusjar SKTAN berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas tata kelola kebijakan, optimalisasi pemanfaatan jabatan fungsional, dan peningkatan mutu penyelenggaraan pembelajaran ASN. Pada level program, Pusjar SKTAN berperan dalam mendukung peningkatan kualitas kebijakan administrasi negara melalui pemanfaatan hasil analisis kebijakan dan penguatan kompetensi jabatan fungsional bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN. Selain itu, penyelenggaraan pembelajaran manajerial, kepemimpinan, teknis, fungsional, pelatihan dasar, serta pemetaan kompetensi ASN oleh Pusjar SKTAN secara langsung meningkatkan akses pembelajaran ASN, mutu proses pembelajaran, dan tingkat kelulusan peserta sesuai standar yang ditetapkan.

Di bidang tata kelola internal, dukungan Pusjar SKTAN terhadap koordinasi perencanaan dan keuangan, penerapan pembelajaran dalam ekosistem Corporate University LAN, serta peningkatan kualitas layanan umum, kehumasan, kearsipan, dan sistem informasi turut

berkontribusi terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja dan keuangan, kualitas layanan internal, serta capaian reformasi birokrasi LAN. Dengan demikian, kinerja Pusjar SKTAN menjadi bagian integral dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi LAN secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Penyelarasan kinerja di atas bisa dideskripsikan dalam bentuk Pohon Kinerja (terlampir) yang akan menunjukkan alur kinerja di Pusjar SKTAN dalam mendukung pencapaian sasaran strategis LAN. Termasuk dukungan anggaran yang sudah terpetakan pada setiap unit pelaksana kegiatan di Pusjar SKTAN.

Dalam pelaksanaan kegiatan dalam upaya pencapaian kinerja Pusjar SKTAN, hubungan antar K/L/Stakeholder yang merupakan partner kerja dari Pusjar SKTAN yakni LAN RI Pusat, Kemenpan RB, BKN, Kemenkeu, Bappenas, ANRI, LKPP serta kelompok *Stakeholder* (Perguruan tinggi/ dan Pemerintah Kota/ Kabupaten/ Provinsi yang diwakili BPKPSDM) yang terus mengawal dan mendukung secara tidak langsung atas capaian kinerja Pusjar SKTAN.

Hubungan dengan LAN

LAN sebagai instansi pusat merupakan induk dari satker Pusjar SKTAN dan menjadi rujukan dalam setiap arah kebijakan, visi/ misi, dan rencana strategis. Arah kebijakan organisasi Pusjar SKTAN akan diturunkan dari apa yang telah ditetapkan oleh LAN Pusat dalam segala aspek. Pusjar SKTAN mengadopsi dengan menjadikan Rencana Strategis (Renstra) dalam jangka waktu lima tahunan kemudian dijabarkan menjadi program/ kegiatan/ output hingga anggaran tahunan. Pusjar SKTAN melakukan koordinasi dengan pihak-pihak terkait di LAN yaitu Kedeputian II, Kedeputian IV, serta Sekretariat Utama yang terdiri dari Biro Perencanaan dan Keuangan, Biro Hukum dan Humas, Biro SDM dan Umum, Pusat Data Informasi, Inspektorat.

Hubungan dengan Kemenpan- RB dan BKN

Kemenpan-RB, BKN serta LAN berada dalam satu paguyuban yang sama dalam mengembangkan ASN di Indonesia baik itu dari sisi SDM, manajerial, talenta, administrasi kepegawaian, sistem merit, hingga reformasi birokrasi. Mitra utama akan berjalan beriringan termasuk Pusjar SKTAN yang memang Kemenpan RB menjadi rujukan utama dalam reformasi birokrasi dan jabatan ASN; BKN sebagai mitra dalam layanan kepegawaian dan layanan assesment yang semua bersinergi dengan Pusjar SKTAN mewujudkan birokrasi kelas dunia sesuai dengan visi misi LAN RI.

Hubungan dengan Kemenkeu, BPK, Bappenas, ANRI dan LKPP

Hubungan Pusjar SKTAN dengan Kemenkeu yang diwakili oleh Ditjen Perbendaharaan Provinsi Jawa Barat, KPPN Bandung II (sesuai lokasi kantor) dan Ditjen Anggaran dibawah asistensi dari LAN RI melalui Biro Renaku dan Inspektorat. Penetapan DIPA Anggaran, Revisi, Indikator Kinerja Pelaksanaan, Anggaran, dan Capaian Output menjadi indikator utama yang ditetapkan oleh Kemenkeu dalam memantau pelaksanaan anggaran setiap Kementerian/ Lembaga termasuk Pusjar SKTAN.

BPK sebagai badan pemeriksa utama merupakan kontrol atas penggunaan anggaran setiap Kementerian/ Lembaga yang mengaudit setiap tahun dalam mengawasi dan mengevaluasi penggunaan anggaran pemerintah sebagai bentuk akuntabilitas. Inspektorat LAN berperan sebagai pendamping dan pengawas internal setiap satker LAN dalam mengawal penggunaan anggaran.

Bappenas sebagai perencana pembangunan bekerjasama dalam hal perencanaan kegiatan LAN termasuk Pusjar SKTAN agar sesuai dengan rencana pembangunan baik itu jangka pendek, menengah, dan panjang yang disesuaikan dengan visi misi presiden dan wakil presiden terpilih.

Kontroling dilakukan dengan aplikasi yang dibuat Bappenas yakni e-monev Bappenas yang setiap tahun selalu mengawal trajektori pembangunan Indonesia.

ANRI sebagai lembaga yang mengawasi proses pengelolaan kearsipan semua K/L termasuk Puslatbang PKASN, menjadi mitra tetap di dalam setiap pelaksanaan kegiatan yang pastinya akan menghasilkan dokumen/arsip.

LKPP yang menjadi instansi rujukan untuk kebijakan dalam pelaksanaan pengadaan barang dan jasa, mengingat sebagian besar kegiatan Puslatbang PKASN berproses dengan pengadaan barang dan jasa.

Hubungan dengan Stakeholder

Stakeholder diartikan adalah Kementrian/ Lembaga/ Pemerintah Daerah (BKPSDM) dan Organisasi serta perguruan tinggi merupakan mitra langsung Pusjar SKTAN. Sesuai dengan *core business* Pusjar SKTAN yakni pelatihan dan pengembangan ASN, *stakeholder* dalam hal pengembangan ASN, LAN melalui Pusjar SKTAN sesuai peraturan perundang – undangan yang berlaku menyelenggarakan kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan SDM. Kegiatan pelatihan kepemimpinan, pelatihan sosial kultural, latsar CPNS, penilaian potensi dan kompetensi, serta evaluasi kebijakan/ kajian merupakan layanan yang digunakan *stakeholder*.

AKUNTABILITAS K I N E R J A

BAB III

A. CAPAIAN KINERJA

Dalam sub bab ini akan disajikan pencapaian sasaran strategis Pusjar SKTAN yang dicerminkan dalam capaian Indikator Kinerja. Berikut adalah hasil pengukuran Kinerja Pusjar SKTAN Tahun 2024 berdasarkan realisasi dari setiap IKU pada dokumen Perjanjian Kinerja tahun 2025 hasil revisi II tanggal 27 November 2025 yang diukur menggunakan manual IKU yang dimiliki oleh setiap satker LAN.

Tabel 3.1. Capaian Kinerja Pusjar SKTAN Tahun 2025

| No. | Sasaran Kegiatan | Indikator Kinerja Utama | Target | Realisasi | Capaian (dalam %) |
|-----|--|---|--------|-----------|-------------------|
| 1 | Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara | 1.1. Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan | 6 | 9,1 | 151 |
| | | 1.2. Rata-rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan | 80 | 80 | 100 |
| 2 | Meningkatnya kompetensi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN | 2.1. Persentase rekomendasi Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi | 90 | 92 | 102 |
| 3 | Terwujudnya Pembelajaran Manajerial dan Kepemimpinan yang sesuai standar mutu | 3.1. Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | 93 | 100 | 107,53 |
| 4 | Terwujudnya Pembelajaran Karakter dan Sosio Kultural yang sesuai standar mutu | 4.1. Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | 93 | 99,73 | 107,23 |
| 5 | Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas | 5.1. Persentase Hasil Pemetaan Kompetensi dan Potensi yang dimanfaatkan <i>stakeholder</i> | 85 | 97,65 | 114,89 |
| 6 | Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan | 6.1. Nilai Kinerja Anggaran | 95,2 | 98,40 | 103,36 |

| No. | Sasaran Kegiatan | Indikator Kinerja Utama | Target | Realisasi | Capaian (dalam %) |
|-----|---|--|--------|-----------|-------------------|
| 7 | Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal | 7.1. Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam Corporate University Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN) | 60 | 70,20 | 117 |
| 8 | Meningkatnya kualitas layanan kerumahtanggaan, pengelolaan barang milik negara dan pengadaan barang/jasa, hubungan masyarakat, kearsipan, dan kerjasama | 8.1. Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan | 75 | 88,10 | 117,47 |
| | | 8.2. Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital | 75 | 79,07 | 105,43 |
| | | 8.3. Nilai Pengawasan Kearsipan Internal | 90,1 | 96.61 | 107.22 |

Dari 11 Indikator Kinerja Utama (IKU) pada tabel diatas, seluruhnya memenuhi dan melebihi target yang ditetapkan dengan capaian tertinggi sebesar 151% pada IKU “Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan” dan terendah dengan capaian 100% pada IKU “Rata-rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan”. Adapun 11 IKU yang memenuhi dan melebihi target kinerja tahun 2025, terdiri dari :

1. IKU “Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan” merupakan nilai yang mencerminkan sejauh mana publikasi-publikasi hasil analisis kebijakan yang dilakukan Pusjar SKTAN dipublikasikan secara luas kepada pemangku kepentingan dan masyarakat luas. Tujuannya adalah agar kemanfaatan hasil analisis kebijakan lebih meningkat dan pada akhirnya bertujuan mewujudkan kualitas kebijakan administrasi negara melalui publikasi hasil-hasil analisis kebijakan tersebut. Untuk tahun 2025, target tingkat publikasi hasil analisis kebijakan di lingkungan Pusjar SKTAN adalah di angka 6. Realisasinya berdasarkan hasil penghitungan di akhir tahun, diperoleh nilai tingkat publikasi hasil analisis kebijakan di angka 9,1. Artinya capaian kinerja adalah 151% yang diukur berdasarkan formula penghitungan yang ditetapkan oleh LAN pada tahun 2025.
2. IKU “Rata-rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan” merujuk pada nilai kualifikasi jurnal yang dikelola Pusjar SKTAN. Jurnal merupakan wadah yang dikelola oleh Pusjar SKTAN untuk menyediakan ruang untuk membagikan dan menyebarluaskan hasil-hasil riset kebijakan. Dengan disediakannya jurnal ini diharapkan dapat menjadi media untuk menyajikan hasil riset di bidang administrasi negara kepada pemangku kepentingan maupun masyarakat luas. Upaya tersebut diharapkan dapat mendorong dan mendukung peningkatan kualitas kebijakan dengan menyediakan data hasil riset yang relevan sehingga terwujud kebijakan berbasis data (*evidence-based policy*). Untuk tahun 2025, rata-rata nilai kualifikasi jurnal ditargetkan di angka 80. Setelah dihitung di akhir tahun 2025, realisasinya adalah 80, artinya tercapai 100 %. Jumlah jurnal yang dikelola Pusjar SKTAN adalah 1 (satu) jurnal, yaitu Jurnal Wacana Kinerja. Saat ini nilai kualifikasi/akreditasi JWK adalah di Sinta 3, dimana dalam penghitungan nilai Jurnal yang ditetapkan oleh LAN, dikonversi menjadi 80. Capaian target kinerja tercapai 100 %. Berdasarkan surat keputusan direktur jenderal pendidikan tinggi, riset dan teknologi nomor 72/E/KPT/2024, tanggal 1 April 2024 tentang

peringkat akreditasi JWK adalah SINTA 3. Nilai akreditasi tersebut berlaku hingga Desember 2025, dan saat ini sudah diajukan reakreditasi dan sedang proses penilaian.

3. IKU “Persentase rekomendasi Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi” merupakan indikator yang menggambarkan perbandingan jumlah Pejabat Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara yang mengikuti uji kompetensi dan memenuhi standar kompetensi yang diujikan. Melalui pemenuhan standar kompetensi ini, diharapkan pejabat fungsional yang direkomendasikan mampu memberikan kontribusi optimal dalam peningkatan kualitas kebijakan dan pengembangan SDM ASN secara berkelanjutan dan berdampak. Pada tahun 2025, target IKU ditetapkan sebesar 90%. Berdasarkan hasil pelaksanaan uji kompetensi jumlah peserta yang mengikuti uji kompetensi adalah sebanyak 25 orang. Dari jumlah tersebut, sebanyak 23 orang dinyatakan memenuhi standar kompetensi dan memperoleh rekomendasi kelulusan. Berdasarkan perhitungan sesuai formula yang ditetapkan, realisasi capaian indikator ini mencapai 102%, sehingga target kinerja telah terlampaui.
4. IKU “Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan Predikat Minimal Memuaskan” berhasil melebihi target kinerja yang ditetapkan dengan capaian 107,53% dengan didukung oleh pelaksanaan kegiatan pelatihan yang terdiri dari : PKN tingkat II 1 angkatan, PKA 2 angkatan dan PKP 3 angkatan. Capaian kinerja diperoleh berdasarkan hasil evaluasi atas kelulusan peserta dan evaluasi terhadap kualitas pelayanan dari kegiatan pelatihan kepemimpinan yang telah dilaksanakan.
5. Capaian IKU “Persentase Peserta Pelatihan Dasar Yang Lulus Dengan Predikat Minimal Memuaskan” didukung oleh 10 kegiatan pelatihan dasar CPNS dengan total 366 peserta. Capaian kinerja sebesar 107,23% diperoleh berdasarkan hasil evaluasi atas kelulusan peserta dan evaluasi terhadap kualitas pelayanan dari kegiatan pelatihan dasar CPNS yang telah dilaksanakan.
6. IKU “Persentase Hasil Pemetaan Kompetensi dan Potensi yang dimanfaatkan *stakeholder*” memiliki realisasi 97,65% sehingga capaiannya pun 114,89%. Pengukuran kinerja IKU ini bisa segera dilakukan setiap kali kegiatan penilaian kompetensi/potensi selesai dilaksanakan yang dibandingkan dengan total permintaan layanan hingga akhir tahun 2025. Capaian ini tidak terlepas dari intensnya koordinasi dengan *stakeholder* untuk memastikan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan jadwal.
7. IKU “Nilai Kinerja Anggaran (NKA)”, memiliki realisasi per tanggal 31 Desember 2025 dengan nilai 98,40, melebihi target kinerja tahun 2025 di nilai 95,20 sehingga capaiannya 103,36%. Peningkatan kinerja harus terus diupayakan mengingat tidak semua aspek penilaian mendapatkan nilai maksimal baik dilihat dari aspek kinerja perencanaan anggaran maupun aspek kinerja pelaksanaan anggaran. Pada penilaian kinerja perencanaan anggaran aspek efisiensi SBK masih belum mencapai nilai maksimal sedangkan pada penilaian kinerja pelaksanaan anggaran terdapat 2 aspek penilaian yang belum mencapai nilai maksimal yaitu penyerapan anggaran dan belanja kontraktual, yang perlu lebih diperhatikan untuk setiap proses pengerjaannya.
8. IKU “Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam Corporate University Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN)” memiliki capaian 117%. Dengan realisasi 70,20 dan melebihi target yang ditetapkan sebesar 60, maka proses pengembangan kompetensi (bangkom) pegawai di Pusjar SKTAN yang dilaksanakan selama

tahun 2025 bisa dianggap berhasil dan bisa dikembangkan dengan lebih baik lagi di tahun selanjutnya.

9. IKU “Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan” memiliki capaian kinerja 117,47%. Dari target yang ditetapkan di nilai 75 dan realisasi yang diperoleh di nilai 88,10 yang merupakan hasil pengukuran kinerja berdasarkan 3 aspek penilaian. Walaupun melebihi target kinerja, upaya perbaikan layanan harus selalu dilakukan baik layanan internal maupun eksternal termasuk dalam proses pengelolaan aset yang ada di Pusjar SKTAN.
10. IKU “Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital” merupakan target kinerja yang baru ditetapkan di tahun 2025. Dengan target kinerja 75 dan realisasi 79,07, IKU ini berhasil melebihi target yang ditetapkan dengan capaian 105,43%. Namun demikian, definisi operasional masih perlu dilakukan perbaikan dan disepakati kembali mengingat selama pengukuran kinerjanya di tahun 2025 mengalami beberapa kali penyesuaian dalam cara pengukuran maupun identifikasi aspek-aspek yang menjadi objek pengukuran.
11. Realisasi IKU “Nilai pengawasan internal kearsipan” mendapatkan nilai pengawasan internal untuk pengelolaan kearsipan tahun 2025 di angka 96,61. Hal ini menjadi bukti adanya pengelolaan kearsipan dan pembenahan kearsipan yang lebih baik disertai pembagian tugas yang tepat diantara JF arsiparis.

SK-1

Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara

Sasaran Kegiatan (SK) ini terdiri dari 2 IKU dengan target pada tahun 2025 dan realisasi pada Tahun 2025 sebagai berikut :

Tabel 3.2 . Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara

| Sasaran Kegiatan | IKU | Target | Realisasi | Capaian (dalam %) | % Capaian Normalisasi |
|--|---|--------|-----------|-------------------|-----------------------|
| Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara | Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan | 6 | 9,1 | 151 | 100 |
| | Rata-rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan | 80 | 80 | 100 | 100 |

Dengan persentase capaian 2 IKU tersebut yaitu 151% dan 100%, maka capaian kinerja untuk SK-1 adalah 125,50% yang merupakan rata-rata capaian dari 2 IKU di atas.

IKU 1.1: Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan

Untuk mewujudkan sasaran berupa peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara, indikator kinerja yang pertama adalah Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan. Hasil analisis kebijakan perlu dipublikasikan di berbagai media baik itu media cetak maupun media online, untuk mewujudkan kemanfaatannya dalam meningkatkan kualitas kebijakan administrasi negara. Indikator kinerja Pusjar SKTAN terkait sasaran ini yang pertama adalah tingkat publikasi hasil analisis kebijakan.

Untuk mewujudkan IKU 1.1, Pusjar SKTAN melakukan berbagai kegiatan berupa analisis kebijakan administrasi negara, lalu mempublikasikannya di berbagai media. Kegiatan analisis kebijakan tersebut terdiri dari kegiatan yang dibiayai dengan APBN, maupun kegiatan *non budgeting*. Hasil analisis kebijakan dituangkan dalam bentuk policy paper atau policy brief atau artikel media massa/artikel kebijakan. Penulisan dokumen tersebut juga terdiri dari output yang dihasilkan secara berkelompok maupun yang individual.

Ada 2 kegiatan analisis kebijakan yang dilaksanakan berbasis APBN. Pertama adalah kegiatan analisis kebijakan yang berjudul Strategi Percepatan Implementasi Manajemen Talenta ASN. Kegiatan ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya capaian kinerja kebijakan manajemen talenta ASN. Kebijakan yang mengatur penerapan manajemen talenta, yaitu Permenpan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta sudah ditetapkan sejak tahun 2020, namun hingga kini penerapannya belum optimal. Oleh karenanya, perlu dilakukan analisis kebijakan untuk menyikapi kondisi tersebut dan memberikan rekomendasi kebijakan percepatan implementasi manajemen talenta ASN di instansi pemerintah. Analisis kebijakan ini menghasilkan 1 dokumen policy paper dan beberapa *policy brief*.

Kedua, kegiatan analisis kebijakan yang berjudul “Transformasi Pelatihan Kepemimpinan ASN Melalui Model Pengembangan Berbasis Kompetensi”. Analisis kebijakan ini menyoroti tantangan utama pelatihan kepemimpinan. Peserta memiliki latar belakang dan tingkat kesiapan kompetensi yang berbeda, tetapi mengikuti metode pembelajaran yang sama. Ketidakesesuaian antara kebutuhan individu dan desain pelatihan berdampak pada kurang maksimalnya outcome pelatihan. Untuk itu analisis ini bertujuan untuk merumuskan model pelatihan kepemimpinan ASN yang terintegrasi dengan pemanfaatan hasil pre-asesmen untuk mendesain strategi pembelajaran yang lebih tepat sasaran dalam pelatihan kepemimpinan ASN. Selain itu, Pusjar SKTAN juga menghasilkan berbagai analisis kebijakan lainnya yang terkait dengan kebijakan dan manajemen ASN serta isu-isu actual lainnya.

Untuk menghitung tingkat publikasi dimaksud, LAN menetapkan manual penghitungan IKU untuk setiap kegiatan yang ada di lingkungan LAN. Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan didefinisikan sebagai hasil analisis kebijakan pada tahun berjalan yang dipublikasikan melalui berbagai media. Publikasi tersebut dibedakan menjadi publikasi media tanpa review dan publikasi media melalui review. Publikasi media tanpa review meliputi publikasi pada Web LAN, sosial media, Kompasiana, dsb. Sedangkan publikasi media melalui review meliputi publikasi pada Tempo, Kompas, Jurnal, dsb atau melalui proses review yang dilakukan oleh Dewan Redaksi, Mitra bestari, dsb. Masing-masing hasil analisis diberikan bobot sesuai tabel berikut ini.

Tabel 3.3. Jenis dan Nilai Publikasi

| No. | Jenis Publikasi | Nilai Publikasi |
|-----|--------------------------------|-----------------|
| 1. | publikasi media tanpa review | 5 |
| 2. | publikasi media melalui review | 10 |

Untuk menentukan nilai tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan, maka dihitung dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$PHAK = \frac{\sum(HAK \times M_{TR}) + (HAK \times M_r)}{THAK}$$

Keterangan:

HAK = Hasil Analisis Kebijakan

M_{TR} = Skor publikasi hasil analisis kebijakan tanpa review

M_r = Skor publikasi hasil analisis kebijakan melalui review

THAK = Total Hasil Analisis Kebijakan yang dihasilkan pada tahun berjalan

Sumber: Dokumen Manual Indikator Kinerja Utama LAN Tahun 2025

Perbandingan Capaian dengan Target Tahun 2025

Perbandingan Capaian kinerja dengan target kinerja terkait IKU 1.1 pada tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan

| IKU | Target | Realisasi | Capaian (dalam %) | % Capaian Normalisasi |
|--|--------|-----------|-------------------|-----------------------|
| Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan | 6 | 9,1 | 151 | 100 |

Realisasi sebesar 9,1 diperoleh dari publikasi hasil analisis kebijakan di berbagai media yang dilakukan baik melalui proses revidi maupun tanpa revidi. Dengan target yang ditetapkan sebesar 6 dan realisasi tingkat publikasi yang berhasil dicapai adalah 9,1 maka capaian kinerja untuk IKU ini adalah 151%, yang mengindikasikan kinerja diseminasi hasil analisis kebijakan berjalan sangat efektif dan produktif. Setelah dilakukan normalisasi sesuai dengan ketentuan pengukuran kinerja, capaian indikator ini ditetapkan sebesar 100%, sehingga dapat disimpulkan bahwa target IKU 1.1 telah tercapai secara optimal.

Adapun hasil penghitungan tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan selama tahun 2025 sesuai dengan tabel berikut ini.

Tabel 3.5. Publikasi Hasil Analisis Kebijakan Tahun 2025

| Kategori | Jumlah Publikasi | Total Nilai |
|----------------------------------|------------------|-------------|
| Publikasi di media dengan revidi | 47 | 470 |
| Publikasi di media tanpa revidi | 10 | 50 |
| Total | 57 | 520 |

Dengan menggunakan formula penghitungan nilai tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan, maka didapatkan :

$$\text{Nilai PHAK} = \frac{520}{57} = 9,1$$

Tingginya realisasi tingkat publikasi ini mencerminkan konsistensi Pusjar SKTAN dalam memperluas jangkauan diseminasi hasil analisis kebijakan melalui berbagai kanal publikasi, sekaligus menunjukkan komitmen unit kerja dalam mendukung pemanfaatan hasil kajian sebagai rujukan kebijakan yang berbasis bukti (*evidence-based policy*).

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun Sebelumnya

IKU 1.1 merupakan indikator baru yang ditetapkan di tahun 2025 sesuai dengan periode renstra 2025-2029, sehingga tidak bisa diperbandingkan secara angka dengan tahun-tahun sebelumnya.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah

Perbandingan realisasi kinerja IKU 1.1 tahun 2025 dengan target jangka menengah (Renstra Pusjar SKTAN tahun 2025-2029) sebagai berikut :

Tabel 3.6. Perbandingan Realisasi Kinerja IKU: Nilai Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan Pusjar SKTAN dengan Target Jangka Menengah Tahun 2029

| IKU | Realisasi 2025 | Target Jangka Menengah (2029) | Capaian Realisasi 2025 terhadap Target Jangka Menengah 2029 (dalam %) |
|--|----------------|-------------------------------|---|
| Nilai Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan | 9,1 | 6,5 | 140 |

Dengan target jangka menengah pada tahun 2025 yaitu nilai 9,1, maka perolehan nilai realisasi kinerja di 9,1 di tahun 2025 telah melampaui target jangka menengah pada dokumen Renstra Pusjar SKTAN tahun 2025-2029. Capaian kinerja tahun 2025 yang memenuhi bahkan melampaui target jangka menengah (2029) dikarenakan adanya upaya yang lebih terstruktur yang dimulai dari perencanaan pada awal tahun 2025 dan mempertimbangkan hasil evaluasi tahun sebelumnya. Produktivitas pegawai untuk menghasilkan tulisan analisis kebijakan meningkat di tahun 2025. Kebijakan Kepala Pusjar SKTAN yang mengarahkan agar setiap pemangku Jabatan Fungsional untuk menulis, juga turut berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas ini.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Unit Kerja LAN

Sebagai bahan perbaikan serta untuk mengetahui tingkat capaian kinerja Pusjar SKTAN saat ini, perlu dilakukan perbandingan dengan instansi lainnya yang memiliki rumusan indikator yang sama. Capaian indikator tingkat publikasi hasil analisis kebijakan tidak dapat diperbandingkan dengan standar nasional dan/atau internasional dikarenakan belum terdapat informasi mengenai indikator tersebut pada instansi lain di luar LAN. Namun demikian rumusan indikator ini menjadi indikator kinerja di unit kerja lain di lingkungan LAN yang memiliki kemiripan tugas dan fungsi dengan Pusjar SKTAN. Perbandingan capaian indikator nilai kemanfaatan analisis kebijakan dengan Puslatbang lainnya di lingkungan LAN dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.7. Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Nilai Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan Pusjar SKTAN dengan satker dan/atau Unit Eselon II di lingkungan LAN

| Unit Kerja | Nilai Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan |
|-----------------------------|--|
| Pusjar SKTAN | 9,1 |
| Pusjar SKMP | 6,4 |
| Pusjar SKPP | 6 |
| Pusjar SKMK | 5,83 |
| Politeknik STIA LAN Bandung | 9,05 |
| Politeknik STIA LAN Jakarta | 7,14 |
| Politeknik STIA LAN Makasar | 9,22 |

Tabel diatas menunjukkan variasi capaian nilai tingkat publikasi hasil analisis kebijakan antar unit kerja di lingkungan LAN pada tahun 2025. Secara umum, Pusjar SKTAN mencatat capaian sebesar 9,1, yang tergolong tinggi dan berada di atas sebagian besar unit kerja lain. Capaian ini mendekati nilai tertinggi yang diraih oleh Politeknik STIA LAN Makassar (9,22) dan sedikit di bawah Politeknik STIA LAN Bandung (9,05). Variasi capaian antar unit ini mengindikasikan bahwa target kinerja IKU secara umum tercapai, namun dengan tingkat keberhasilan yang berbeda-beda. Kinerja tinggi Pusjar SKTAN tidak terlepas dari adanya koordinasi, kolaborasi, dan komunikasi yang efektif dari tim dengan pimpinan dan para *stakeholder*.

Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atas Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan

Sebagaimana dijelaskan pada bagian sebelumnya bahwa terjadi peningkatan capaian kinerja Pusjar SKTAN terkait hasil analisis kebijakan di tahun 2025. Adapun faktor-faktor pendukung tercapai kinerja dan meningkatnya realisasi pada Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

1. Kebijakan pimpinan berupa arahan dan masukan terkait kegiatan analisis kebijakan (Konsultasi intensif dengan pimpinan)
Setiap tahapan penyusunan analisis kebijakan, pimpinan selalu memberikan arahan dan masukan sehingga pelaksanaannya berjalan dengan baik. Apabila ada hambatan dan kendala, pimpinan memberikan arahan dalam penyelesaiannya. Selain itu, pimpinan juga mendorong para JF di lingkungan Pusjar SKTAN untuk menulis dan mempublikasikannya diberbagai media.
2. Kolaborasi dengan media massa
Kolaborasi dan kerjasama dengan beberapa media telah mendukung pencapaian kinerja tahun ini. Pusjar SKTAN secara intensif berkolaborasi dengan media massa untuk mempublikasikan setiap kegiatan dan tulisan yang dihasilkan oleh pegawai. Kerjasama tersebut tidak hanya berlansung satu kali saja, tetapi secara berkala. Beberapa media yang bekerja sama mislanya www.ayobandung.com, media Indonesia, inilah koran, galamedia, www.radarbandung.id
3. Proses perencanaan yang mempertimbangkan pencapaian setiap aspek kemanfaatan kajian

Selain faktor pendukung, terdapat juga faktor penghambat, yaitu adanya kendala komunikasi dan koordinasi squad tim analisis kebijakan. Squad tim analisis kebijakan berasal dari berbagai unsur jabatan fungsional dan pelaksana serta berasal dari berbagai unit layanan Pusjar SKTAN sehingga dalam pelaksanaannya sering terjadi kekurangan dalam proses komunikasi dan koordinasinya. Anggota tim juga menjalankan tugas utama di setiap unit layanan sehingga sulit berkumpul pada waktu tertentu di setiap tahapan analisis kebijakan, misalnya dalam kegiatan rapat atau lainnya.

Alternatif solusi yang dilakukan dalam mengatasi kendala yang dihadapi adalah melakukan *sharing* informasi dan data setiap progress kegiatan pada media *Whatsapp Group* dan *google drive* sehingga seluruh anggota dapat melihat dan mempelajari setiap perkembangan kegiatan dalam mendukung kinerja ini.

Analisis Program/Kegiatan yang Menunjukkan Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Target Kinerja

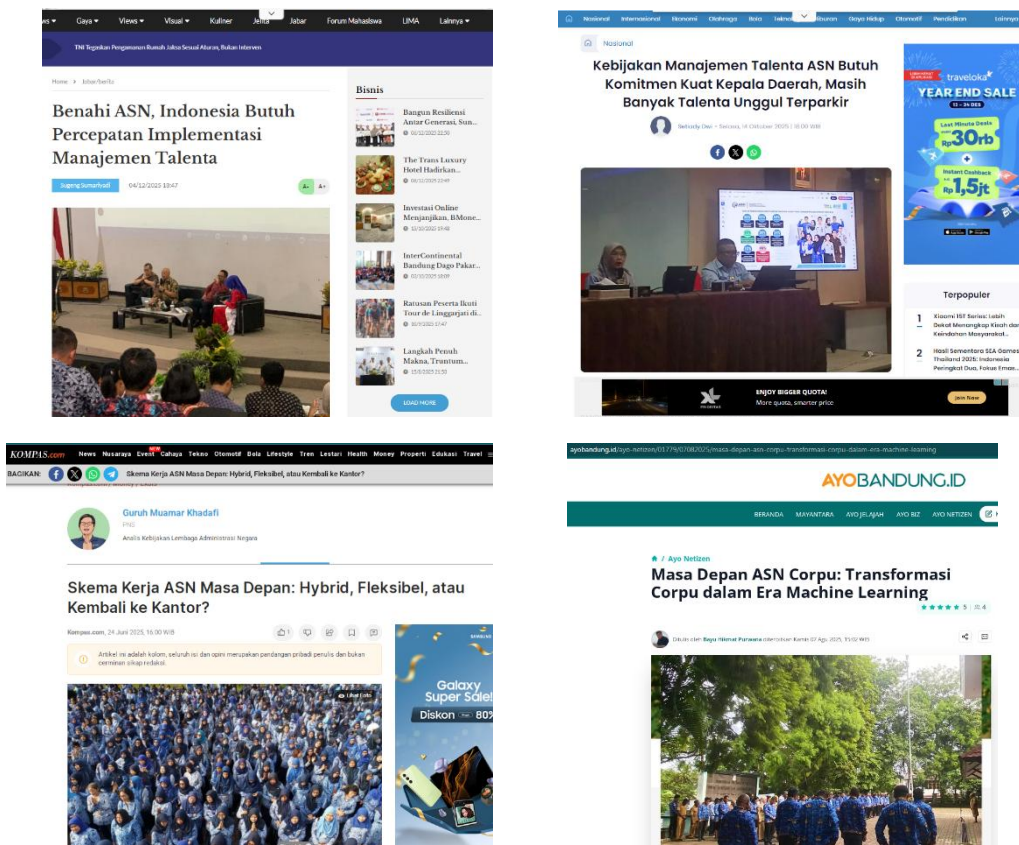
Keberhasilan dalam pencapaian target kinerja sangat didukung oleh berbagai kegiatan yang dilaksanakan di tahun 2025. Adapun beberapa upaya yang telah dilakukan yaitu:

1. Publikasi di Media Reviu

Hasil analisis kebijakan yang disusun oleh Pusjar SKTAN telah dipublikasikan secara luas melalui berbagai media, baik media massa, jurnal, konferensi nasional, dan sebagainya sebagai bagian dari upaya penyebaran hasil analisis kebijakan. Publikasi ini bertujuan untuk memperluas jangkauan informasi, meningkatkan visibilitas hasil analisis kebijakan, serta mendorong diskursus publik terkait isu-isu strategis di bidang administrasi negara dan kebijakan public serta mendukung penerapan penyusunan kebijakan public berbasis data dan evidence (*evidence-based policy*)

Media massa dipilih sebagai salah satu kanal diseminasi karena memiliki peran strategis dalam menjembatani hasil riset kebijakan dengan pemangku kepentingan, pengambil kebijakan, serta masyarakat luas. Melalui publikasi di media massa, hasil analisis kebijakan Pusjar SKTAN tidak hanya berfungsi sebagai bahan akademik, tetapi juga sebagai referensi praktis yang dapat digunakan dalam proses perumusan, implementasi, maupun evaluasi kebijakan publik. Adapun media massa lokal dan nasional yang telah memuat hasil analisis kebijakan Pusjar SKTAN antara lain Kompas, Media Indonesia, Republika, Pikiran Rakyat, Ayobandung, Kaltimpost dan beberapa media lainnya. Publikasi tersebut disajikan dalam berbagai bentuk, seperti artikel opini, berita, maupun ulasan tematik yang disesuaikan dengan karakteristik masing-masing media.

Hasil analisis kebijakan Pusjar SKTAN telah dipublikasikan melalui media massa lokal maupun nasional, diantaranya Media Indonesia, Republika, Pikiran Rakyat, Ayobandung, dsb. Berikut publikasi media massa tersebut:

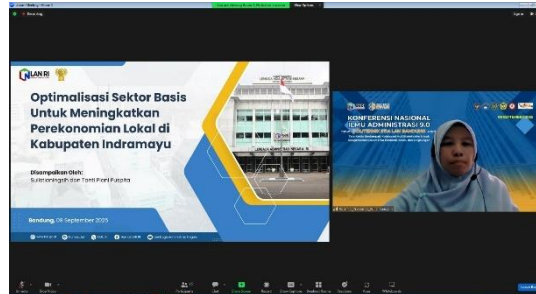


Gambar 3.1. Hasil Analisis Kebijakan Pusjar SKTAN LAN 2025 dipublikasikan di berbagai Media Massa Nasional maupun Lokal

Selain di media massa, hasil analisis kebijakan juga dipublikasikan di forum konferensi nasional, yaitu Konferensi Nasional Ilmu Administarsi 9.0 tahun 2025. Kegiatan tersebut diselenggarakan

oleh Politeknik STIA LAN Bandung pada Selasa, 9 September 2025 secara *blended meeting*. Adapun hasil analisis kebijakan yang dipublikasi di forum ini ada 2, yaitu:

1. Persepsi Alumni Terkait Dampak Pelatihan Struktural Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Karir ASN
2. Optimalisasi Sektor Basis Untuk Meningkatkan Perekonomian Lokal di Kabupaten Indramayu



Gambar 3.2. Publikasi Hasil Analisis Kebijakan pada Konferensi Nasional Ilmu Administrasi 9.0 – 9 September 2025

Adapun rincian daftar publikasi hasil analisis kebijakan tahun 2025 di media yang ada proses reviu adalah sebagai berikut.

Tabel 3.8. Publikasi dengan Proses Reviu

| No. | Judul | Media | Bentuk |
|-----|--|-----------------|---------|
| 1 | Ngahiang' Jadi Obor untuk Birokrasi Menyala Penulis: Bayu Hikmat | ayobandung.com | Artikel |
| 2 | Advokasi Kebijakan dan Komunikasi Publik: Jalan Menuju Pemerintahan Partisipatif Penulis: Aldita | ayobandung.com | Artikel |
| 3 | Merawat Inovasi: Kunci Keberlanjutan Gerakan Pengelolaan Sampah di Kota Bandung Penulis: Henri p. Sinurat | ayobandung.com | Artikel |
| 4 | Perlu Terobosan Kebijakan, Bagaimana Mengukuhkan Bandung sebagai Kota Talenta? Penulis: Bayu Hikmat | ayobandung.com | Artikel |
| 5 | Bandung Melayani: Menghidupkan Pesan tentang Cinta, Hormat, dan Harapan Penulis : Bayu Hikmat | ayobandung.com | Artikel |
| 6 | Bandung Kota Talenta: Ketika Creative Hub Menjadi Talenta Hub Penulis: Bayu Hikmat | ayobandung.com | Artikel |
| 7 | Ruang Publik Bandung: Tempat Hidup, Belajar, dan Bahagia Penulis: Bayu Hikmat | ayobandung.com | Artikel |
| 8 | Bandung, Kota Pendidikan, dan Tantangan Masa Depan Penulis: Bayu Hikmat | ayobandung.com | Artikel |
| 9 | Tacit Knowledge: Menyelamatkan Sejarah dari Lupa Kolektif Penulis: Bayu Hikmat | ayobandung.com | Artikel |
| 10 | Masa Depan ASN Corpu: Transformasi Corpu dalam Era Machine Learning Penulis: Bayu Hikmat | ayobandung.com | Artikel |
| 11 | LAN : Senyap diruhnya Birokrasi, Refleksi atas Peran Strategis LAN dalam Reformasi Birokrasi Penulis : Israini Miradina | republika.co.id | Artikel |

| | | | |
|----|---|---|---------|
| 12 | LAN Hanya Nama atau Benar Bermakna? Penulis : Sulistianingsih | ayobandung.com | Artikel |
| 13 | SEO Itu Penting, Maukah Kita (ASN) Memaksimalkannya? Penulis : Henri Sinurat | kaltimpost | Artikel |
| 14 | Dedi Mulyadi vs M. Farhan: Larangan Study Tour, Pendidikan, dan Ekonomi Daerah Penulis : Guruh MK | ayobandung.com | Artikel |
| 15 | Mewujudkan Masa Depan Pembelajaran ASN dengan Integrasi SERVQUAL Penulis : Widyawan Pranawa | ayobandung.com | Artikel |
| 16 | Dilema konflik kepentingan dalam kebijakan pengadaan: Antara keperluan substansial atau hanya simbolisme regulasi Penulis : M. Herdiansyah | ayobandung.com | Artikel |
| 17 | Apa kabar perekonomian Indonesia jika boikot produk terafiliasi Israel? Penulis : Nurfarahim | ayobandung.com | Artikel |
| 18 | Ketika proyek pengadaan jadi proyek keluarga Penulis : Nurhanyah Maharani | ayobandung.com | Artikel |
| 19 | Satu ASN tiga jabatan, pelayan publik atau raja birokrasi? Penulis : Aldita Andiani | ayobandung.com | Artikel |
| 20 | ASN diajari apa? Saat corpu gagal bercerita tentang perjalanan belajar Penulis : Bayu Hikmat | ayobandung.com | Artikel |
| 21 | Pemilu dipisah siapa pegang kendali daerah, perpanjangan jabatan atau diganti pejabat? Penulis : Guruh MK | ayobandung.com | Artikel |
| 22 | Jabar dipecah jadi 5 provinsi? Lebih baik tambah kabupaten atau kota saja Penulis : Guruh MK | ayobandung.com | Artikel |
| 23 | Efisiensi vs Kualitas: Tinjauan terhadap kebijakan pemangkasan belanja strategis di sektor pemerintahan Penulis : Israini Miradina | Jurnal Wacana Kinerja Vol 28 No. 1 2025 | Artikel |
| 24 | Model Panca Krama/COACHEE model (Commitment, Analysis, Choice, Execution, Evaluatiion): Alternatif Strategi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Indonesia Penulis: Baban Sobandi, Hari Nugraha, Joni Dawud. | Jurnal Wacana Kinerja Vol 28 No. 1 2025 | Artikel |
| 25 | Menuju 100% Implementasi Manajemen Talenta : Strategi Alternatif Akuisisi Talenta ASN Penulis : Bayu Hikmat | ayobandung.com | Artikel |
| 26 | Skema kerja ASN Masa Depan: Hybrid, Fleksibel Atau Kembali ke Kantor? Penulis: Guruh MK | Kompas.com | Artikel |
| 27 | Menata 7 Tahapan ASN Corporate University Penulis: Guruh MK | Republika.com | Artikel |
| 28 | ASN Corporate University dan Jalan Panjang Birokrasi Pembelajaran Penulis : Guruh MK | ayobandung.com | Artikel |
| 29 | Talenta ASN mati muda dalam sistem muda Penulis : Guruh MK | ayobandung.com | Artikel |
| 30 | Strategi Alternatif Menyikapi Optimalisasi Pengadaan CASN 2024 Penulis : Bayu Hikmat | ayobandung.com | Artikel |

| | | | |
|----|--|---|-------------------|
| 31 | Menanti pergerakan talenta birokrasi nasional Penulis : Bayu Hikmat | ayobandung.com | Artikel |
| 32 | Reaktivasi Bandara Husein VS BIJB Kertajati : Kebangkitan Ekonomi Jawa Barat? Penulis : Guruh MK | ayobandung.com | Artikel |
| 33 | Mengukur Kesiapan Anak Usia Dini untuk Masuk Sekolah Dasar : Pendekatan Kualitatif Penulis : Ade Suhendar | Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan anak usia dini | Artikel |
| 34 | Persepsi Alumni Terkait Dampak Pelatihan Struktural Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Karir ASN | Konferensi Nasional Ilmu Administrasi | artikel |
| 35 | Optimalisasi Sektor Basis Untuk Meningkatkan Perekonomian Lokal di Kabupaten Indramayu | Konferensi Nasional Ilmu Administrasi | artikel |
| 36 | Kualitas SDM Dipertanyakan, Baru 60 Persen Pemda di Indonesia Lakukan Manajemen Talenta untuk ASN | ayobandung.com | berita |
| 37 | Penerapan Manajemen Talenta Belum Maksimal, Baru 60 Persen Pemda yang Terapkan Kebijakan Ini | https://www.radarbandung.id | berita |
| 38 | Baru 60 Persen Pemda Miliki Kebijakan Manajemen Talenta ASN, LAN Dorong Percepatan Sistem Merit di Daerah | https://beritakbb.pikiran-rakyat.com | berita |
| 39 | LAN Dorong Digitalisasi Manajemen Talenta ASN, Birokrasi Cerdas Menuju Indonesia Emas 2045 | https://wartaekonomi.co.id/ | berita |
| 40 | Pusjar SKTAN LAN Temukan 60% Pemerintahan Daerah Miliki Kebijakan Manajemen Talenta ASN | https://www.inilahkoran.id | berita |
| 41 | Survei LAN, Penerapan Manajemen Talenta di Pemda Berjalan Lamban | media indonesia | berita |
| 42 | Kebijakan Manajemen Talenta ASN Butuh Komitmen Kuat Kepala Daerah, Masih Banyak Talenta Unggul Terparkir | suara merdeka | berita |
| 43 | Manajemen Talenta ASN Kunci Reformasi Birokrasi Menuju Indonesia Emas 2045 | berita radar bandung | berita |
| 44 | LAN Tekankan Manajemen Talenta Sejalan dengan Pengembangan Kompetensi Terintegrasi dan Berkelanjutan | inilah koran | berita |
| 45 | Benahi ASN, Indonesia Butuh Percepatan Implementasi Manajemen Talenta | media indonesia | berita |
| 46 | Penguatan Tata Kelola Pelayanan Publik Melalui Kepemimpinan Berintegritas Dan Akuntabilitas Sosial | Jurnal Wacana Kinerja Vol 28 No. 2 2025 | artikel kebijakan |
| 47 | Strategi Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Berbasis Budaya Aparatur Sipil Negara "BerAKHLAK" pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung | Jurnal Wacana Kinerja Vol 28 No. 2 2025 | artikel kebijakan |

2. Publikasi di Media non Reviu

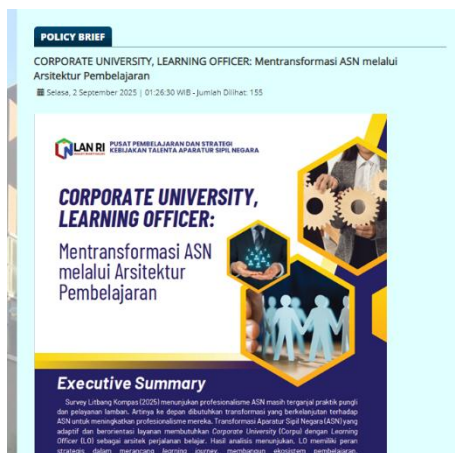
Hasil analisis kebijakan Pusjar SKTAN tidak hanya dipublikasikan melalui media eksternal yang memiliki proses reviu, tetapi juga diseminasi melalui media non-reviu, termasuk media internal lembaga. Publikasi pada media non-reviu ini bertujuan untuk memperluas jangkauan pemanfaatan hasil analisis kebijakan, khususnya di kalangan internal birokrasi dan pemangku kepentingan kebijakan.

Diseminasi dilakukan melalui berbagai kanal, antara lain media internal lembaga LAN RI, platform penulisan kebijakan dan opini seperti Birokrat Menulis, serta media komunikasi internal lainnya yang mudah diakses oleh ASN. Melalui publikasi tersebut, substansi rekomendasi kebijakan dapat disampaikan secara lebih ringkas, komunikatif, dan aplikatif, sehingga mendorong peningkatan pemahaman serta pemanfaatan hasil analisis kebijakan

dalam proses perumusan dan implementasi kebijakan publik. Adapun rincian publikasi hasil analisis kebijakan Pusjar SKTAN pada media non-reviu tersebut disajikan sebagai berikut.

Tabel 3.9. Publikasi Tanpa Proses Reviu

| No. | Judul Publikasi | Media | Bentuk |
|-----|---|---|-------------------|
| 1. | CORPORATE UNIVERSITY, LEARNING OFFICER: Mentransformasi ASN melalui Arsitektur Pembelajaran Penulis: Bayu Hikmat | https://bandung.lan.go.id | Policy Brief |
| 2. | Membongkar Misteri Tacit Knowledge : Pondasi Sukses Corporate University Penulis: Bayu Hikmat, Pariyono, Indra Maulana | https://bandung.lan.go.id | Policy Brief |
| 3. | Membumikan ASN Corporate University : Merancang Pembelajaran yang Tersruktur dan Terukur Penulis: Bayu Hikmat | https://bandung.lan.go.id | Policy Brief |
| 4. | Struktur Corporate University : Learning Journey Yang Terlupakan Penulis: Bayu Hikmat | https://bandung.lan.go.id | Policy Brief |
| 5. | Menguji Kematangan ASN Corporate University dari Program Pelatihan Menuju Dampak Nyata Penulis: Bayu Hikmat | https://bandung.lan.go.id | Policy Brief |
| 6. | Strategi Efisiensi Implementasi Penilaian dan Pemetaan Talenta ASN Penulis: Riyadi, Bayu Hikmat | https://bandung.lan.go.id | Policy Brief |
| 7. | Tak Kenal maka Tak Sayang : Strategi Aquisisi Talenta ASN O Rupiah Penulis: Bayu Hikmat | https://bandung.lan.go.id | Policy Brief |
| 8. | Tantangan Struktural dan Kultural dalam menggerakkan Talenta ASN Nasional Penulis: Bayu Hikmat | https://bandung.lan.go.id | Policy Brief |
| 9. | Mundur kena maju kena : solusi alternatif kebijakan optimalisasi pengadaan CASN 2024 Penulis: Bayu Hikmat | https://bandung.lan.go.id | Policy Brief |
| 10. | Efisiensi anggaran, penghematan berisiko? Penulis: Israini Miradina | birokratmenulis.org | Artikel Kebijakan |



Gambar 3.3. Contoh Publikasi di Media non Reviu

Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya (Anggaran dan SDM)

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 62 Tahun 2023 tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, serta Akuntansi dan Pelaporan Keuangan, perlu dipenuhi salah satu prinsip belanja berkualitas yaitu efisiensi penggunaan anggaran dalam pencapaian IKU 1.1, dari realisasi anggaran dan realisasi capaian output per 31 Desember 2025 dari RO yang mendukung IKU tersebut. Efisiensi Anggaran untuk IKU 1.1 yang didukung RO Rekomendasi Kebijakan di Bidang Manajemen ASN (Anggaran RM) bisa dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.10 Efisiensi Anggaran RO : Rekomendasi Lebihjakan di Bidang Manajemen ASN

| RO | TVRO | RVRO | RVRO/TVRO | Alokasi Anggaran RO (AARO) | Realisasi Anggaran RO (RARO) | AARO x (RVRO/TVRO) | (AARO x (RVRO/TVRO))-RARO | Efisiensi RO |
|---|------|------|-----------|----------------------------|------------------------------|--------------------|---------------------------|--------------|
| Rekomendasi Kebijakan di Bidang Manajemen ASN | 2 | 2 | 100% | 254.580.000 | 227.297.459 | 254.580.000 | 27.282.541 | 10,72% |

Dari hasil perhitungan di atas, terdapat efisiensi penggunaan anggaran dalam pelaksanaan kegiatan Rekomendasi Kebijakan Administrasi Negara sebesar 10,72 persen yang mendukung capaian kinerja IKU 1.1. Kebijakan blokir anggaran di awal tahun 2025 yang awalnya tidak memberikan kepastian kapan anggaran terblokir bisa dimanfaatkan kembali, menjadi salah satu alasan terjadinya efisiensi anggaran cukup besar untuk pencapaian IKU 1.1. Pelaksanaan kegiatan untuk RO ini dilakukan berdasarkan strategi dengan minimal anggaran sehingga sehingga saat dilakukan revisi buka blokir di bulan Agustus 2025, progress kegiatan sudah berjalan.

Terkait aspek pemanfaatan sumber daya manusia khususnya pegawai dengan formasi Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan yang diamanatkan untuk melaksanakan kegiatan kajian kebijakan. Apabila berpedoman pada Keputusan Kepala LAN Nomor: 602/K.1/HKM.10.2/2025 tanggal 29 September 2025 tentang Peta Jabatan di Lingkungan LAN, tercantum jumlah kebutuhan Analisis Kebijakan (semua jenjang) serta Penelaah Teknis Kebijakan sebanyak 27 orang. Sedangkan jumlah eksisting sebanyak 12 orang yang berada di Pusjar SKTAN dan Balai Layanan Pemetaan Kompetensi.

Tabel 3.11. Perbandingan Data Kebutuhan dan Eksisting SDM - Kegiatan Analisis Kebijakan

| Jenis Jabatan | Kebutuhan sesuai peta jabatan | Eksisting sesuai data kepegawaian |
|---------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|
| Analisis Kebijakan Ahli Utama | 2 | 1 |
| Analisis Kebijakan Ahli Madya | 5 | 1 |
| Analisis Kebijakan Ahli Muda | 9 | 4 |
| Analisis Kebijakan Ahli Pertama | 10 | 5 |
| Penelaah Teknis Kebijakan | 1 | 1 |
| Total | 27 | 12 |

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$E_{SDM} = 100\% - \left(\frac{\text{Total pegawai existing}}{\text{Total pegawai sesuai peta jabatan}} \times 100\% \right)$$

Maka perhitungan efisiensi SDM Analisis Kebijakan adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 E_{SDM} &= 100\% - \left(\frac{12}{27} \times 100\% \right) \\
 &= 100\% - 44\% \\
 &= 56\%
 \end{aligned}$$

Efisiensi dari SDM terkait IKU tingkat publikasi hasil analisis kebijakan yaitu sebesar 56 %. Nilai tersebut menunjukkan bahwa SDM terkait pelaksanaan IKU rekomendasi kebijakan masuk dalam kategori efisien. Hal ini dikarenakan oleh adanya pembagian tugas secara proporsional disesuaikan dengan kompetensi masing-masing pegawai. Misalnya, terdapat tim administrasi yang anggotanya memiliki minat dan kompetensi terkait pengelolaan administrasi. Kemudian melakukan pendistribusian anggota analisis kebijakan sesuai dengan sub tema analisis yang telah ditetapkan. Selain itu, proses analisis kebijakan juga dilakukan dengan melibatkan Kelompok Jabatan Fungsional (KJF) lainnya di lingkungan Puslatbang PKASN.

Berdasarkan hasil penghitungan diatas, diperoleh nilai efisiensi SDM dalam mendukung IKU tingkat publikasi hasil analisis kebijakan adalah sebesar 56 persen. Capaian tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan SDM dalam pelaksanaan IKU rekomendasi kebijakan berada pada kategori efisien. Kondisi ini didukung oleh pembagian tugas yang dilakukan secara proporsional dan selaras dengan kompetensi masing-masing pegawai. Sebagai contoh, fungsi administrasi ditangani oleh tim khusus yang memiliki keahlian di bidang pengelolaan administrasi. Sementara itu, penugasan analisis kebijakan disesuaikan dengan keahlian masing-masing. Di samping itu, pelaksanaan analisis kebijakan juga melibatkan Kelompok Jabatan Fungsional (KJF) lain di lingkungan Pusjar SKTAN, sehingga mendukung efektivitas dan efisiensi proses kerja.

Target tahun Selanjutnya

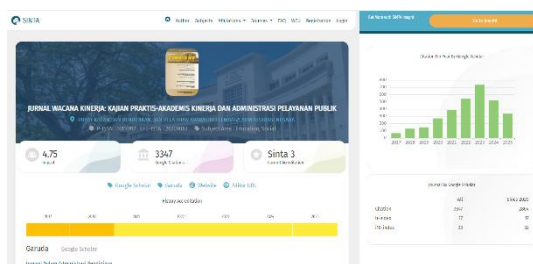
Mengacu pada Renstra Pusjar SKTAN Tahun 2025-2029 proyeksi target indikator kinerja pada tahun 2026 adalah 6,11. Dengan realisasi kinerja 9,1 di tahun 2025 maka target tahun 2026 sangat mungkin tercapai. Terlebih dengan adanya rencana tindak lanjut dan upaya penanganan berbagai kendala yang dihadapi apalagi dengan berbagai rencana yang disusun sebagai upaya peningkatan kualitas hasil analisis kebijakan yang berdampak pada kebermanfaatan hasil analisis kebijakan bagi *stakeholders*.

IKU 1.2: Rata-Rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan

Pusjar SKTAN mengelola 1 (satu) jurnal yaitu Jurnal Wacana Kinerja (JWK). JWK diterbitkan setiap tahunnya 2 kali yaitu pada bulan Juni dan November. Proses pengelolaan JWK telah menggunakan *Open Journal System* (OJS) semenjak tahun 2019. Semenjak tahun 2021 Jurnal yang dimiliki oleh Pusjar SKTAN ini mempunyai kualifikasi sebagai jurnal terakreditasi Sinta 3 dan telah terdaftar di berbagai lembaga pengindeks nasional maupun internasional seperti, Google Scholar, Dimension, Crossref, Garuda; Garba Rujukan Digital, *Academic Resource Index*, BASE (*Bielefeld Academic Search Engine* dan DOAJ (*Directory Open Access Journal*)). JWK dapat diakses melalui lama web <http://jwk.lan.go.id>.



Gambar 3.4. Tampilan Website Jurnal Wacana Kinerja



Gambar 3.5. Status Akreditasi JWK dan Tingkat Sitasinya

Komposisi Penulis Jurnal Wacana Kinerja sangat beragam. Mereka ada yang merupakan akademisi, praktisi yang berasal dari berbagai instansi baik itu perguruan tinggi, maupun Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah seluruh Indonesia. Jurnal Wacana Kinerja tidak hanya diperuntukan bagi Jabatan Fungsional tertentu, tetapi melibatkan penulis dari akademisi, praktisi maupun Aparatur Sipil Negara. Dalam pengelolaannya, JWK melibatkan Mitra Bestari (*peer reviewer*) yang professional dan berasal dari berbagai kalangan seperti dosen, JF analis kebijakan, JF widyaiswara. Mereka juga berasal dari berbagai perguruan tinggi baik di Indonesia, maupun di luar negeri.

Pada tahun 2025 Indikator Kinerja terkait jurnal adalah rata-rata nilai kualifikasi jurnal yang diterbitkan. Target IK nya adalah di angka 80. Selain itu, terjadi perubahan formula IKU dan mekanisme penghitungannya dibanding tahun-tahun sebelumnya. Pada tahun sebelumnya, target IKU Jurnal dirumuskan secara kualitatif yaitu Jurnal Terakreditasi. Dalam hal ini, akreditasi jurnal disamakan nilainya antara Sinta 1, Sinta 2 hingga Sinta 5, statusnya sama, yaitu terakreditasi. Target IKU hanya dibedakan menjadi “Jurnal Terakreditasi” dan “Jurnal Nasional (tidak terakreditasi)”. Sementara itu tahun 2025, akreditasi jurnal dibedakan nilai konversinya sesuai dengan level akreditasi yang dimiliki. Konversi nilai tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.12. Status Akreditasi Jurnal dan Konversi Nilainya Untuk Perhitungan IKU di Lingkungan LAN

| Status Akreditasi | Konversi Nilai |
|--------------------------|----------------|
| Jurnal terindeks sinta 1 | 100 |
| Jurnal terindeks sinta 2 | 90 |
| Jurnal terindeks sinta 3 | 80 |
| Jurnal terindeks sinta 4 | 70 |
| Jurnal terindeks sinta 5 | 60 |
| Jurnal nasional | 40 |

Untuk menghitung capaian IK terkait rata-rata nilai kualifikasi jurnal yang dikelola, formula yang ditetapkan LAN untuk mengukur nilai tersebut adalah sebagai berikut:

$$NKJ = \frac{\sum J_n}{N_j}$$

Keterangan:

NKJ = Rata-rata konversi atau nilai kualifikasi jurnal

J_n = Konversi nilai k

N_j = jumlah jurnal yang diterbitkan

Perbandingan Capaian dengan Target Tahun 2025

Capaian kinerja IKU 1.2. pada tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.13. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja IKU : Rata-Rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan tahun 2025

| Indikator Kinerja | Target | Realisasi | Capaian (dalam %) | % Capaian Normalisasi |
|---|--------|-----------|-------------------|-----------------------|
| Rata-Rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan | 80 | 80 | 100 | 100 |

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja IKU 1.2 telah mencapai target yang ditetapkan. Pada tahun 2025, target rata-rata nilai kualifikasi jurnal yang diterbitkan sebesar 80, dan realisasi yang dicapai juga sebesar 80, sehingga tingkat capaian kinerja mencapai 100 persen.

Data yang digunakan untuk menentukan nilai kualifikasi jurnal adalah data nilai akreditasi yang dikeluarkan oleh kementerian pendidikan tinggi, berupa Sinta 1 sampai dengan Sinta 5. Adapun status akreditasi tersebut dikonversi menjadi nilai sebagaimana tabel diatas.

JWK merupakan jurnal Sinta 3 sehingga jika dikonversikan sesuai panduan diatas, maka nilainya 3. Merujuk pada tabel diatas dan formula penhitungan rata-rata nilai kualifikasi jurnal, maka NKJ Pusjar SKTAN adalah sebagai berikut:

$$NKJ = \frac{80}{1} = 80$$

Berdasarkan penghitungan di atas, maka nilai rata-rata kualifikasi jurnal Pusjar SKTAN adalah 80. Capaian ini menunjukkan bahwa pengelolaan dan kualitas jurnal yang diterbitkan telah sesuai dengan standar kualifikasi yang ditetapkan, serta mencerminkan konsistensi dalam menjaga mutu publikasi ilmiah. Pencapaian target ini menjadi dasar yang positif untuk mendorong peningkatan kualitas jurnal pada periode selanjutnya, baik dari aspek akreditasi, proses editorial, maupun relevansi substansi artikel.

Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun Sebelumnya

Lima tahun terakhir, JWK merupakan jurnal Sinta 3 sehingga jika dikonversikan sesuai cara pengukuran kinerja jurnal untuk tahun 2025 maka nilainya 3. Merujuk pada tabel diatas dan formula penhitungan rata-rata nilai kualifikasi jurnal, maka NKJ Pusjar SKTAN sejak tahun 2021 adalah 80 di setiap tahunnya karena belum ada perubahan peringkat.

Berikut ini adalah perbandingan realisasi kinerja IKU 1.2 untuk kurun waktu lima tahun terakhir sampai dengan tahun 2025.

Tabel 3.14. Perbandingan Realisasi Kinerja terkait Pengelolaan Jurnal Di Pusjar SKTAN Tahun 2021-2025

| IKU | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|------|------|------|------|------|
| Rata-Rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Berdasarkan tabel tersebut, realisasi kinerja IKU 1.2 menunjukkan capaian yang konsisten dan stabil selama lima tahun terakhir. Seluruh periode pelaporan mencatat tingkat capaian sebesar 100 persen, yang mengindikasikan bahwa pengelolaan jurnal di Pusjar SKTAN telah memenuhi target kinerja yang ditetapkan secara berkelanjutan. Meskipun terjadi perubahan formula penghitungan IKU dari tahun-tahun sebelumnya.

Konsistensi capaian ini mencerminkan terjaganya kualitas pengelolaan jurnal, baik dari aspek pemenuhan standar kualifikasi, proses editorial, maupun tata kelola penerbitan. Meskipun demikian, capaian yang stabil tersebut juga menjadi tantangan ke depan untuk mendorong peningkatan kinerja yang lebih progresif, antara lain melalui peningkatan level akreditasi jurnal, penguatan kualitas substansi artikel, serta perluasan jejaring penulis dan mitra akademik.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah

Perbandingan realisasi kinerja IKU 1.2 tahun 2025 dengan target jangka menengah (Renstra Pusjar SKTAN tahun 2025-2029) sebagai berikut :

Tabel 3.15. Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Rata-rata Kualifikasi Jurnal yang Diterbitkan dengan Target Jangka Menengah Tahun 2029

| IKU | Target Jangka Menengah (2029) | Realisasi 2025 | Capaian Realisasi 2025 terhadap Target Jangka Menengah 2029 (dalam %) |
|---|-------------------------------|----------------|---|
| Rata-rata Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan | 80 | 80 | 100 |

Jika dibandingkan dengan target kinerja jangka menengah, realisasi kinerja IKU 1.2 pada tahun 2025 telah mencapai target tersebut. Pada Renstra Pusjar SKTAN 2025-2029 ditetapkan bahwa target IKU terkait rata-rata nilai kualifikasi jurnal adalah 80 di tahun 2029. Capaian ini menunjukkan bahwa kinerja pengelolaan jurnal telah selaras dengan arah strategis jangka menengah, sekaligus memberikan fondasi yang kuat untuk peningkatan kualitas jurnal pada tahun-tahun berikutnya. Ke depan, capaian ini dapat dijadikan pijakan untuk menetapkan target yang lebih menantang, terutama dalam upaya peningkatan akreditasi, penguatan kualitas substansi artikel, serta peningkatan reputasi jurnal di tingkat nasional.

Pada tahun 2024, hambatan utama yang hadapi dalam upaya mencapai target jangka menengah JWK adalah tidak bisa diaksesnya web JWK dikarenakan serangan siber dari judi online maupun hacker. Namun dengan berbagai upaya yang dilakukan, akhirnya pada tahun 2025, tepatnya Maret 2025 website dan *Open Journal System* (OJS) JWK sudah kembali online dan dapat beroperasi. Sehingga proses pengelolaan naskah yang masuk kembali menggunakan OJS. Upaya-upaya yang dilakukan adalah melakukan komunikasi intensif dan kolaborasi dengan satuan kerja Pusat Data dan Informasi (Pusdatin) LAN serta developer yang mengelola *maintenance* system informasi di lingkungan Pusjar SKTAN.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Unit Kerja LAN

Untuk menilai kinerja Pusjar SKTAN secara komprehensif sekaligus sebagai bahan pembelajaran dan peningkatan kinerja, diperlukan analisis perbandingan dengan instansi atau unit kerja lain yang menerapkan indikator kinerja sejenis. Namun demikian, indikator rata-rata nilai kualifikasi jurnal yang diterbitkan belum dapat dibandingkan dengan standar nasional maupun internasional karena keterbatasan informasi mengenai penggunaan indikator tersebut di luar lingkungan LAN. Meskipun demikian, indikator ini telah digunakan sebagai salah satu tolok ukur kinerja pada beberapa unit kerja lain di lingkungan LAN yang memiliki kesamaan tugas dan fungsi dengan Pusjar SKTAN.

Selain itu, perbandingan capaian indikator yang berkaitan dengan nilai kemanfaatan hasil analisis kebijakan antara Pusjar SKTAN dan unit kerja lain di lingkungan LAN diharapkan dapat memberikan gambaran kinerja yang lebih objektif dan terukur. Data hasil perbandingan tersebut disajikan pada tabel berikut sebagai dasar evaluasi lebih lanjut serta bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Data terkait perbandingan tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.16. Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Rata-Rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang Diterbitkan Pusjar SKTAN Dengan satker dan/atau Unit Eselon II di lingkungan LAN tahun 2025

| Unit Kerja | Rata-rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang Diterbitkan |
|------------------------------|---|
| Pusjar SKTAN | 80 |
| Pusjar SKMP | 70 |
| Pusjar SKPP | 90 |
| Pusjar SKMK | 70 |
| Politeknik STIA LAN Bandung | 66,67 |
| Politeknik STIA LAN Jakarta | 46 |
| Politeknik STIA LAN Makassar | 55 |

Berdasarkan data pada Tabel diatas dapat dinyatakan bahwa seluruh unit kerja mencapai target kinerja IKU sebesar 100%. Variasi target IKU dipengaruhi oleh perbedaan tingkat akreditasi jurnal yang dikelola oleh masing-masing unit kerja, sehingga target IKUnya juga beragam. Penyesuaian target ini menunjukkan adanya pendekatan pengukuran kinerja yang proporsional dan realistis, sehingga capaian kinerja dapat dinilai secara adil sesuai dengan kapasitas dan kondisi objektif tiap unit.

Pusjar SKTAN mencatat rata-rata nilai kualifikasi jurnal sebesar 80, yang mencerminkan terpenuhinya target IKU berupa rata-rata nilai jurnal di angka 80. Sementara itu, unit Politeknik STIA LAN mengelola lebih dari satu jurnal dengan tingkat akreditasi yang beragam, termasuk jurnal yang belum terakreditasi, sehingga nilai rata-rata kualifikasinya relatif lebih rendah. Namun demikian, secara capaian IKU, tetap dinilai optimal karena telah mencapai target IKU yang ditetapkan. Artinya capaian IKU JWK cukup dapat mengimbangi unit kerja lain di LAN yang juga mengelola jurnal ilmiah.

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atas peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Beberapa faktor yang menjadi penyebab keberhasilan capaian kinerja terkait pengelolaan jurnal pada tahun 2025 ini adalah:

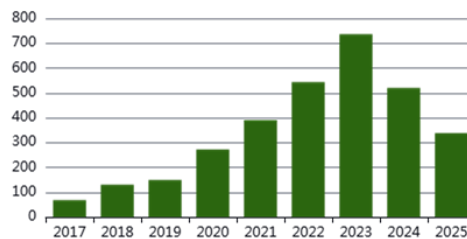
1. Dukungan pimpinan
Dukungan pimpinan, baik di tingkat *middle management* maupun *top management* di Pusjar SKTAN merupakan faktor pendukung capaian kinerja tahun 2025. Kondisi website jurnal yang *down* dan tidak bisa diakses pada awal tahun menjadi kendala yang sangat berpengaruh diawal tahun 2025. Penulis akan meragukan kredibilitas jurnal jika websitenya tidak bisa diakses, sehingga akan mempengaruhi keinginan penulis untuk mengirimkan naskahnya, begitu juga Mitra Bestari. Proses pemulihan website yang *down* sangat membutuhkan bantuan/tindakan oleh Pusat Data dan Informasi LAN serta developer. Dalam hal ini dukungan pimpinan sangat dibutuhkan untuk mendukung komunikasi dan koordinasi percepatan pemulihan kepada unit kerja di luar Pusjar SKTAN.
2. Kontribusi aktif tim pengelola jurnal. Capaian kinerja ini didukung oleh kontribusi aktif dari setiap anggota squad team pengelola JWK. Dalam proses penjaringan artikel, tim secara aktif membuat flyer dan semua tim berperan sebagai agen untuk menjaring artikel baik melalui media resmi Pusjar SKTAN, media sosial anggota tim, hingga komunikasi lisan. Dalam proses penyaringan dan review awal naskah, tim editor juga sangat berperan penting melakukan review awal untuk memberikan masukan kepada redaktur tentang kualitas naskah yang masuk. Begitu juga pada proses editing, copy editing naskah, layout editing, proofreading, hingga publish naskah di website JWK. Semua proses tersebut juga didukung dengan pengelola IT yang aktif dan tim kesekretariatan untuk mendukung administrasi persuratan dan keuangan. Semua kontribusi aktif tersebut yang menjadi factor keberhasilan kinerja tahun 2025.
3. Kolaborasi dan dukungan Mitra Bestari
Keterlibatan dan dukungan Mitra Bestari yang memiliki latar belakang keilmuan yang relevan serta rekam jejak akademik yang baik merupakan faktor pendukung utama lainnya dalam capaian kinerja tahun 2025. Peran Mitra Bestari tidak hanya terbatas pada proses penilaian ilmiah, tetapi juga berkontribusi dalam memberikan masukan substantif untuk penyempurnaan naskah, sehingga artikel yang dipublikasikan memenuhi standar akademik yang ditetapkan. Dukungan tersebut secara konsisten memperkuat kredibilitas jurnal, meningkatkan kepercayaan komunitas ilmiah, serta mendukung keberlanjutan kualitas pengelolaan jurnal di lingkungan ilmiah
4. Kerjasama yang kooperatif dari penulis
Ini merupakan faktor penting yang mendukung kelancaran proses pengelolaan dan penerbitan jurnal. Tingkat responsivitas dan komitmen penulis dalam menindaklanjuti hasil revidi, melakukan perbaikan naskah sesuai rekomendasi editor dan Mitra Bestari, serta mematuhi pedoman penulisan yang telah ditetapkan, berkontribusi signifikan terhadap terjaganya kualitas substansi artikel dan ketepatan waktu publikasi. Kooperativitas yang baik ini turut mendukung efisiensi proses editorial, mengurangi potensi keterlambatan penerbitan, serta memperkuat budaya akademik yang profesional dan akuntabel dalam pengelolaan jurnal.
5. Perencanaan kegiatan yang sistematis dan terukur, dan dimonitoring secara ketat.
Perencanaan kegiatan yang sistematis dan terukur menjadi factor pendukung kelancaran pengelolaan jurnal tahun 2025. Hal ini berkontribusi memastikan seluruh tahapan pengelolaan jurnal dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Perencanaan tersebut mencakup penjadwalan yang jelas pada setiap tahapan proses editorial, mulai dari penerimaan naskah, proses revidi, penyuntingan, hingga penerbitan, sehingga alur kerja dapat berjalan secara terkoordinasi. Jika ada jadwal yang bergeser dari rencana awal, maka dilakukan penyesuaian secara cepat dan menyusun strategi untuk menjaga agar jadwal *publish* tetap sesuai target. Dengan adanya perencanaan yang matang, pelaksanaan kegiatan

dapat dikendalikan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan, meminimalkan potensi keterlambatan, serta mendukung konsistensi jadwal penerbitan jurnal secara berkala. Selain itu juga manajemen risiko dilakukan dengan selalu menyiapkan *plan B* untuk mengantisipasi dinamika di lapangan.

Tabel 3.17. Daftar Mitra Bestari Jurnal Wacana Kinerja Tahun 2025

| No. | Nama | Instansi |
|-----|--|--|
| 1. | Assoc. Prof. Dr. Nia Karniawati, S.IP, M.Si | Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Komputer Indonesia |
| 2. | Dr. Imanudin Kudus, S.IP.,M.Si | Program Studi Administrasi Publik, Universitas Padjajaran |
| 3. | Dr. Joni Dawud, DEA | Pusjar SKTAN LAN |
| 4. | Dr. Mas Halimah, S.IP., M.Si | Program Studi Administrasi Publik, Universitas Padjajaran |
| 5. | Muhammad Iqbal, S.IP., M.IP. | <i>Department of Political Science, National Cheng Kung University</i> |
| 6. | Firda Hidayati, S.Sos, MPA, DPA | Departemen Administrasi Publik, Universitas Brawijaya |
| 7. | Rozidateno Putri Hanida, SIP., MPA | Departemen Administrasi Publik Universitas Andalas |
| 8. | Agus Wahyuadianto, S.Psi., SE., M.Bus (Adv). | Pusjar SKTAN LAN |
| 9. | Idil Akbar, S.IP., M.IP | Prodi Ilmu Pemerintahan FISIP Universitas Padjajaran |

6. Data statistik kutipan (sitasi) yang mencerminkan kualitas Jurnal Wacana Kinerja, sehingga layak menjadi rujukan dan sumber referensi ilmiah yang relevan.



Gambar 3.6. Jumlah SITASI Jurnal Wacana Kinerja Tahun 2017-2025
Sumber: SINTA, 2025

Data statistik sitasi pada Jurnal Wacana Kinerja mencerminkan tingkat pemanfaatan dan relevansi artikel yang diterbitkan sebagai rujukan ilmiah. Berdasarkan Gambar diatas, jumlah sitasi Jurnal Wacana Kinerja menunjukkan tren peningkatan yang signifikan dalam kurun waktu tahun 2017 hingga 2023. Peningkatan ini mengindikasikan bahwa artikel-artikel yang dipublikasikan semakin banyak digunakan sebagai referensi dalam karya ilmiah, baik oleh akademisi maupun praktisi kebijakan. Puncak jumlah sitasi terjadi pada tahun 2023, yang mencerminkan periode dengan tingkat visibilitas dan pemanfaatan jurnal yang paling tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa substansi artikel yang diterbitkan pada tahun-tahun sebelumnya memiliki daya guna yang kuat dan relevan terhadap isu-isu administrasi publik dan kebijakan. Pada tahun 2024 dan 2025, meskipun jumlah sitasi mengalami penurunan dibandingkan tahun puncak, capaian tersebut tetap berada pada tingkat yang relatif tinggi dan mencerminkan keberlanjutan pemanfaatan jurnal sebagai sumber rujukan ilmiah.

Secara keseluruhan, tren sitasi tersebut menunjukkan bahwa Jurnal Wacana Kinerja memiliki kualitas substansi yang baik dan diakui oleh komunitas ilmiah, sehingga layak menjadi salah satu referensi utama dalam pengembangan kajian administrasi publik dan kebijakan. Data ini sekaligus memperkuat indikator kinerja terkait kualifikasi jurnal yang diterbitkan, serta menunjukkan bahwa jurnal tidak hanya memenuhi standar pengelolaan,

tetapi juga memberikan nilai kemanfaatan nyata melalui penggunaan dan pengutipan dalam berbagai publikasi ilmiah.

Selain faktor pendukung keberhasilan, terdapat juga beberapa faktor yang menjadi penghambat antara lain:

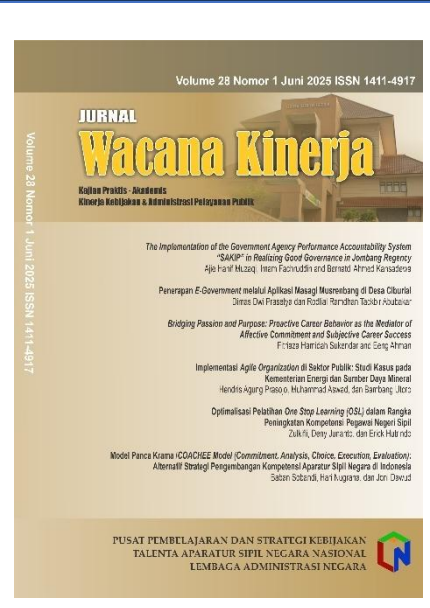
1. Terbatasnya keberagaman naskah yang berasal dari berbagai instansi/lembaga dan berbagai Bahasa;
2. Meskipun sejak Maret 2025 website/*Open Journal System* Jurnal Wacana Kinerja sudah beroperasi, namun beberapa kali kembali mendapatkan serangan hacker dan judi online meskipun pada akhirnya bisa diatasi. Serangan siber tersebut beberapa kali cukup menghambat pemrosesan naskah secara online, meskipun tidak mengganggu terlalu lama, karena langsung diatasi oleh Tim IT JWK.

Beberapa alternatif solusi yang telah dilakukan dalam mengatasi berbagai hambatan adalah:

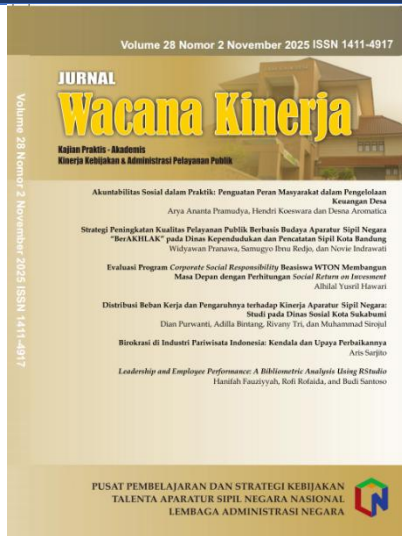
1. Membangun komunikasi intensif dengan tim pengelola jurnal hingga tim dari Pusat Data dan Informasi LAN, serta Developer;
2. Melakukan penyebaran *flyer Call for Paper* secara massif dan rutin melalui media dan pendekatan yang variatif.

Analisis program/kegiatan yang menunjukkan keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian target kinerja

Pada tahun 2025, Jurnal Wacana Kinerja menerbitkan 2 edisi jurnal yaitu Jurnal Wacana Kinerja Volume 28 Nomor 1 Juni 2025 dan Jurnal Wacana Kinerja Volume 28 Nomor 2 November 2025. Setiap volume jurnal menampilkan 6 (enam) judul karya tulis ilmiah yang terkait ruang lingkup administrasi publik dan kebijakan publik. Penulisnya terdiri bukan hanya dari internal Pusjar SKTAN namun juga dari berbagai instansi/Lembaga. Mempertahankan terbitan sebanyak dua volume dalam satu tahun dengan masing-masing enam artikel adalah bentuk konsistensi dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kualifikasi jurnal. Berikut ini adalah artikel yang dipublikasikan pada 2 edisi Jurnal Wacana Kinerja tahun 2025.

| Jurnal Wacana Kinerja Volume 28 Nomor 1 Juni 2025 | |
|--|--|
|  <p>The cover of the journal features the title 'Jurnal Wacana Kinerja' in large yellow letters. Below it, the subtitle reads 'Kajian Teoritis, Studi Kasus, Kebijakan & Administrasi Pelayanan Publik'. The cover also lists several article titles in English and Indonesian, such as 'The Implementation of the Government Agency Performance Accountability System "SAKIP" in Realizing Good Governance in Jombang Regency' and 'Penerapan E-Government melalui Aplikasi Masagi Musrenbang di Desa Ciburial'.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. The Implementation of the Government Agency Performance Accountability System "SAKIP" in Realizing Good Governance in Jombang Regency (Ajie Hanif Muzaqi, Imam Fachruddin, and Bernatdi Ahmed Kansadewa) 2. Penerapan E-Government melalui Aplikasi Masagi Musrenbang di Desa Ciburial (Dimas Dwi Prasetya dan Rodliat Ramdhan Tackbir Abubakar) 3. Bridging Passion and Purpose: Proactive Career Behavior as the Mediator of Affective Commitment and Subjective Career Success (Fitriaza Hamidah Sukendar and Eeng Ahman) 4. Implementasi Agile Organization di Sektor Publik: Studi Kasus pada Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (Hendris Agung Prasajo, Muhammad Aswad, dan Bambang Utoro) 5. Optimalisasi Pelatihan One Stop Learning (OSL) dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Zulkifli, Deny Junanto, dan Erick Hutrindo) 6. Model Panca Krama /COACHEE Model (Commitment, Analysis, Choice, Execution, Evaluation): Alternatif Strategi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Indonesia (Baban Sobandi, Hari Nugraha, dan Joni Dawud) |

Jurnal Wacana Kinerja Volume 28 Nomor 2 November 2025



1. Akuntabilitas Sosial dalam Praktik: Penguatan Peran Masyarakat dalam Pengelolaan Keuangan Desa (Arya Ananta Pramudya, Hendri Koeswara dan Desna Aromatica)
2. Strategi Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Berbasis Budaya Aparatur Sipil Negara "BerAKHLAK" pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung (Widyawan Pranawa, Samugyo Ibnu Redjo, dan Novie Indrawati)
3. Evaluasi Program Corporate Social Responsibility Beasiswa WTON Membangun Masa Depan dengan Perhitungan Social Return on Investment (Alhilal Yusril Hawari)
4. Distribusi Beban Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara: Studi pada Dinas Sosial Kota Sukabumi (Dian Purwanti, Adilla Bintang, Rivany Tri, dan Muhammad Sirojul)
5. Birokrasi di Industri Pariwisata Indonesia: Kendala dan Upaya Perbaikannya (Aris Sarjito)
6. Leadership and Employee Performance: A Bibliometric Analysis Using RStudio (Hanifah Fauziyyah, Rofi Rofaida, and Budi Santoso)

Adapun beberapa hal yang dilakukan untuk mendukung capaian kinerja 2025 ini adalah sebagai berikut:

1. Mengaktifkan kembali website/OJS JWK melalui koordinasi intensif dengan Pusdatin LAN dan developer.
Sebagaimana diketahui, proses pengelolaan jurnal sebelumnya sudah menggunakan ojs semenjak tahun 2019. Penggunaan aplikasi ini sangat mempengaruhi kelancaran pengelolaan dan penerbitan jurnal. OJS juga menjadi syarat untuk mengajukan rekreditasi jurnal yang harus dilakukan sebelum tahun 2025 berakhir, karena proses akreditasi murni dilakukan oleh Kemendikti dengan mengecek pemrosesan jurnal melalui OJS. Sehingga pengaktifan kembali OJS ini sangat dibutuhkan. Oleh karena itu pada tahun 2025 dilakukan upaya keras untuk mengaktifkan kembali ojs dan website JWK.
2. Membangun Squad Team lintas Unit dengan keahlian yang Variatif
Dukungan squad team pengelola jurnal merupakan faktor kunci yang sangat memengaruhi kelancaran dan kualitas pengelolaan Jurnal Wacana Kinerja (JWK). Oleh karena itu, pada tahun 2025 dibentuk tim pengelola jurnal yang melibatkan sumber daya lintas unit kerja dengan latar belakang keahlian yang beragam dan saling melengkapi, sesuai dengan kebutuhan pengelolaan JWK. Tim tersebut terdiri atas personel yang memiliki kepakaran dalam melakukan revidi substansi artikel, penguasaan tata bahasa, copy editing naskah berbahasa Inggris, pengelolaan tata letak (layouting), desain grafis, pengelolaan sistem teknologi informasi (termasuk *Open Journal System*), serta dukungan di bidang administratif dan keuangan. Pembentukan tim lintas unit ini memungkinkan pembagian peran yang jelas, mempercepat proses editorial, serta meningkatkan kualitas hasil akhir publikasi.
3. Diskusi persiapan reakreditasi JWK
Sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas dan keberlanjutan pengelolaan Jurnal Wacana Kinerja, pada tahun 2025 dilaksanakan kegiatan diskusi persiapan reakreditasi JWK dengan melibatkan narasumber yang memiliki pengalaman dan kompetensi di bidang pengelolaan jurnal ilmiah terakreditasi. Kegiatan ini bertujuan untuk memperoleh masukan strategis terkait kesiapan JWK untuk menghadapi proses akreditasi, baik dari segi aspek substansi, tata kelola, maupun keberlanjutan penerbitan.

Melalui diskusi tersebut, tim pengelola jurnal memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kriteria dan indikator penilaian akreditasi, termasuk praktik baik (best practices) yang telah diterapkan oleh jurnal lain yang berhasil meningkatkan peringkat akreditasinya. Hasil diskusi dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi internal serta dasar penyusunan rencana tindak lanjut dalam rangka memperkuat kualitas editorial, konsistensi penerbitan, dan peningkatan visibilitas JWK. Kegiatan ini memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kesiapan JWK dalam menghadapi proses reakreditasi, sekaligus mendukung pencapaian target kinerja terkait kualifikasi jurnal yang diterbitkan secara berkelanjutan.



Gambar 3.7. Kegiatan Diskusi Persiapan Reakreditasi bersama Narasumber dari Relawan Jurnal Indonesia

4. Publikasi Call for Paper JWK secara Intensif dan Rutin

Publikasi *Call for Paper* (CfP) Jurnal Wacana Kinerja (JWK) yang dilakukan secara intensif dan rutin menjadi salah satu strategi penting dalam menjamin ketersediaan naskah artikel yang berkualitas dan relevan. Pada tahun 2025, publikasi CfP dilaksanakan melalui berbagai kanal komunikasi, baik internal maupun eksternal, termasuk laman resmi jurnal, *Open Journal System*, media sosial, serta jejaring akademik dan profesional.

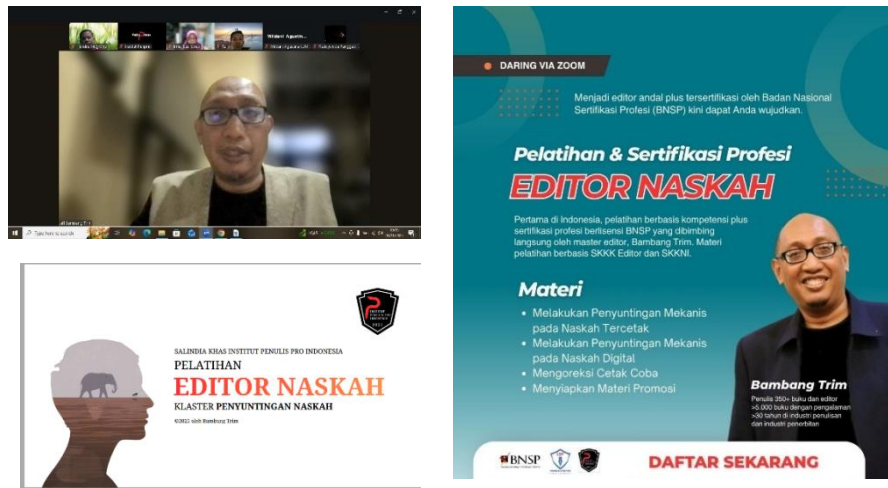
Pelaksanaan CfP secara berkelanjutan memungkinkan jangkauan informasi yang lebih luas kepada calon penulis, sehingga mendorong peningkatan partisipasi penulis dari berbagai latar belakang institusi dan keilmuan. Kondisi ini berkontribusi terhadap meningkatnya variasi tema dan perspektif artikel yang masuk, serta memberikan ruang seleksi yang lebih ketat bagi tim editorial dalam menjaga kualitas substansi publikasi. Selain itu, konsistensi publikasi CfP yang diselaraskan dengan jadwal penerbitan jurnal turut mendukung kelancaran proses editorial dan ketepatan waktu penerbitan. Upaya ini secara tidak langsung memperkuat kualitas pengelolaan jurnal, meningkatkan visibilitas JWK, serta mendukung pencapaian indikator kinerja terkait kualifikasi jurnal yang diterbitkan.

5. Peningkatan Kapasitas Editor melalui Pelatihan Editing Naskah

Peningkatan kapasitas editor merupakan salah satu upaya strategis dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pengelolaan Jurnal Wacana Kinerja (JWK). Pada tahun 2025, kegiatan pengembangan kompetensi editor dilaksanakan melalui keikutsertaan dalam pelatihan penyuntingan naskah yang diselenggarakan secara daring oleh Institut Penprin (Penulis Profesional Indonesia). Pelatihan yang dilaksanakan pada tanggal 5 sampai dengan 7 November 2025 tersebut dirancang untuk memperkuat pemahaman editor terhadap standar penyuntingan naskah ilmiah, baik dari aspek substansi, kebahasaan, maupun etika publikasi.

Dalam kegiatan tersebut, ditugaskan tiga orang editor yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan JWK, yaitu *Chief Editor*, satu orang *Copy Editor*, dan satu orang *Section Editor*. Keikutsertaan para editor ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses editorial secara menyeluruh, memperkuat konsistensi standar penyuntingan, serta mempercepat proses perbaikan naskah sesuai dengan kaidah ilmiah yang berlaku. Hasil pelatihan

selanjutnya dimanfaatkan sebagai bahan penguatan praktik editorial di internal tim pengelola jurnal, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan mutu artikel dan pencapaian kinerja kualifikasi JWK secara berkelanjutan.



Gambar 3.8. Tim Pengelola/Editor JWK mengikuti Pelatihan Editing Naskah bersama Institute Penprin yang Tersertifikasi di BNSP

Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya (Anggaran dan SDM)

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 62 Tahun 2023 tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, serta Akuntansi dan Pelaporan Keuangan, perlu dipenuhi salah satu prinsip belanja berkualitas yaitu efisiensi penggunaan anggaran dalam pencapaian IKU 1.2, dari realisasi anggaran dan realisasi capaian output per 31 Desember 2025 dari RO yang mendukung IKU tersebut. Efisiensi Anggaran untuk IKU 1.1 yang didukung RO Penerbitan Jurnal Wacana Kinerja (Anggaran RM) bisa dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.18. Efisiensi Anggaran RO : Penerbitan Jurnal Wacana Kinerja

| RO | TVRO | RVRO | RVRO/TVRO | Alokasi Anggaran RO (AARO) | Realisasi Anggaran RO (RARO) | AARO x (RVRO/TVRO) | (AARO x (RVRO/TVRO)) - RARO | Efisiensi RO |
|----------------------------------|------|------|-----------|----------------------------|------------------------------|--------------------|-----------------------------|--------------|
| Penerbitan Jurnal Wacana Kinerja | 2 | 2 | 100% | 68.880.000 | 67.793.846 | 68.880.000 | 1.086.154 | 1,58% |

Dengan tercapainya target output dan realisasi anggaran masih di bawah alokasi anggaran yang ditetapkan, maka terdapat efisiensi anggaran 1,58 persen sesuai data pada tabel di atas.

Efisiensi SDM diukur berdasarkan perbandingan antara total pegawai eksisting dengan total pegawai sesuai peta jabatan. Sehubungan dengan pengukuran efisiensi ini dikaitkan dengan IKU penerbitan JWK, maka pegawai yang dimaksud adalah pegawai yang ditugaskan untuk mengelola dan menerbitkan JWK. Sehingga efisiensi SDM ini diukur melalui rumus sebagai berikut:

$$E_{SDM} = 100\% - \left(\frac{\text{Total pegawai existing}}{\text{Total pegawai sesuai peta jabatan}} \times 100\% \right)$$

E_{SDM} = Efisiensi SDM

Dalam melakukan pengelolaan jurnal, ada beberapa fungsi/jabatan yang harus ada untuk memproses naskah dari awal diterima sampai bisa diterbitkan. Jabatan tersebut diantaranya adalah Redaktur; Dewan Penyunting (Editor) (yang berperan sebagai *Section Editor*; *Copy*

Editor; Layout editor; Proofreader); IT Support; Desain Grafis, dan staf Administrasi. Selain itu juga terdapat *Reviewer* yang terpisah dari Dewan Penyunting.

Berdasarkan studi berskala besar terhadap lebih dari 7.000 jurnal ilmiah internasional, ukuran editorial board yang paling umum berada pada rentang 10–45 orang, dengan median 34 editor per jurnal. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan jurnal memerlukan tim yang relatif kolektif untuk menjamin kualitas editorial, keberagaman perspektif, serta integritas proses penelaahan ilmiah (Nishikawa-Pacher, 2023). Meskipun jumlah pengelola jurnal sangat dipengaruhi oleh frekuensi dan jumlah artikel yang diterbitkan. Dalam struktur tim pengelola JWK, ada 16 anggota orang tim dan 8 orang reviewer yang ditugaskan dalam SK tim. Adapun rincian perbandingan antara jumlah pengelola yang dibutuhkan berdasarkan literature dengan jumlah existing anggota tim JWK berdasarkan SK Tim adalah sebagai berikut.

Tabel 3.19. Perbandingan Data Kebutuhan dan Existing SDM - Tim Pengelola JWK

| Nama Jabatan | Kebutuhan | Eksisting |
|---|-----------|-----------|
| Dewan Penyunting (<i>Editorial Board</i>) JWK | 34 | 16 |

Apabila dilihat secara ideal, kebutuhan personil untuk pengelola jurnal adalah 34 orang. Sementara itu dari SK Tim Pengelolaan JWK, jumlah existing pegawai yang ditugaskan untuk mengelola JWK adalah sebanyak 16 orang. maka perhitungan efisiensi SDM adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 E_{SDM} &= 100\% - \left(\frac{16}{34} \times 100\% \right) \\
 &= 100\% - 47\% \\
 &= 53\%
 \end{aligned}$$

Efisiensi SDM terkait IKU pengelolaan JWK yaitu sebesar 53%. Nilai efisiensi tersebut menunjukkan bahwa secara hitungan diatas kertas nilai koefisien SDM masuk pada kategori relative efisien, jumlah pegawai yang ditugaskan dalam mengelola jurnal relative sudah sesuai dengan kebutuhannya, tidak berlebih dan juga tidak kekurangan SDM.

Selain itu, dalam mengelola JWK, tim pengelola telah memanfaatkan teknologi untuk membantu mereview naskah lebih cepat. Tim menggunakan aplikasi *plagscan* dan *turnitin* untuk mengecek tingkat plagiarisme di naskah. Kemudian, tim menggunakan aplikasi *mendeley* untuk mengecek kutipan, aplikasi *chatgpt* untuk membantu proses *copy editing*, dan mengakses KBBI daring untuk mengecek kata baku dalam proses *copy editing*.

Target tahun Selanjutnya

Mengacu pada Renstra Pusjar SKTAN Tahun 2025-2029 proyeksi target indikator kinerja pada tahun 2026 adalah 80. Dengan realisasi kinerja 80 di tahun 2025 maka target tahun 2026 sangat mungkin tercapai. Terlebih dengan adanya pengajuan reakreditasi jurnal yang akan dilakukan di tahun 2026.

SK-2

Meningkatnya kompetensi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN

SK-2 terdiri dari 1 IKU dengan target dan realisasi pada tahun 2025 sebagai berikut :

Tabel 3.20 Capaian Kinerja
Sasaran Kegiatan: Meningkatnya kompetensi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN

| Sasaran Kegiatan | IKU | Target | Realisasi | Capaian (dalam %) | % Capaian Normalisasi |
|--|--|--------|-----------|-------------------|-----------------------|
| Meningkatnya kompetensi JF di bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN | Persentase rekomendasi Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi | 90 | 92 | 102 | 100 |

Berdasarkan tabel tersebut, IKU pada SK-2 sudah menghasilkan kinerja yang baik di tahun 2025, dengan melihat realisasi yang melebihi target yang ditetapkan. IKU ini merupakan indikator kinerja yang ditambahkan di proses revisi DIPA bulan Oktober 2025 terkait penyelenggaraan uji kompetensi JF Analisis Kebijakan. Capaian di atas menunjukkan bahwa kualitas rekomendasi Jabatan Fungsional yang dihasilkan telah melampaui target yang ditetapkan serta memenuhi standar kompetensi yang dipersyaratkan. Dengan demikian, capaian kinerja SK-2 pada tahun 2025 dinilai sangat baik, karena indikator kinerja yang digunakan berhasil dicapai secara optimal.

IKU 2.1 : Persentase rekomendasi Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi

Untuk mengukur capaian kinerja IKU 2.1 dilakukan berdasarkan perbandingan antara jumlah pemangku Jabatan Fungsional (JF) di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN (PKP) yang mengikuti uji kompetensi dengan yang lulus (memenuhi standar kompetensi yang diujikan). Indikator ini diukur melalui rumus sebagai berikut:

$$\frac{X}{Y} \times 100\%$$

X = peserta uji kompetensi JF PKP yang lulus
 Y = total peserta uji kompetensi

Perbandingan Capaian dengan Target Tahun 2025

Capaian kinerja IKU 2.1 pada tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.21. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja IKU : Persentase rekomendasi Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi

| IKU | Target | Realisasi | Capaian (dalam %) | % Capaian Normalisasi |
|--|--------|-----------|-------------------|-----------------------|
| Persentase rekomendasi Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi | 90 | 92 | 102 | 100 |

Untuk tahun 2025 jumlah peserta Uji kompetensi yang dilaksanakan di Pusjar SKTAN adalah 25 orang, dan yang memenuhi standar kompetensi yang diujikan untuk masing-masing kategori/jenjang adalah 23 orang, maka tingkat capaian kinerja mencapai 102 persen. Setelah dilakukan normalisasi, persentase capaian kinerja tercatat sebesar 100 persen.

Capaian ini menunjukkan bahwa kegiatan terkait IKU ini telah melampaui target yang ditetapkan. Hasil ini mencerminkan efektivitas proses penilaian dan rekomendasi Jabatan Fungsional, sekaligus menunjukkan kontribusi nyata terhadap peningkatan kompetensi ASN di bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun Sebelumnya

Realisasi kinerja pada IKU persentase rekomendasi Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi belum dapat dibandingkan dengan capaian pada tahun-tahun sebelumnya. Dikarenakan IKU tersebut baru mulai diterapkan di Pusjar SKTAN pada tahun 2025. Pada periode sebelum tahun 2025, Pusjar SKTAN belum menyelenggarakan kegiatan uji kompetensi untuk Jabatan Fungsional di bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN, sehingga belum tersedia data historis yang dapat digunakan sebagai dasar perbandingan kinerja.

Ke depan, capaian kinerja tahun 2025 ini akan digunakan sebagai acuan pembandingan untuk menilai perkembangan kinerja pada tahun-tahun berikutnya, sekaligus menjadi dasar dalam perumusan target yang lebih terukur dan realistis dalam rangka peningkatan kualitas penyelenggaraan uji kompetensi Jabatan Fungsional di bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN secara berkelanjutan.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah

Perbandingan realisasi kinerja IKU 2.1 tahun 2025 dengan target jangka menengah (Renstra Pusjar SKTAN tahun 2025-2029) sebagai berikut :

Tabel 3.22. Perbandingan Realisasi Kinerja IKU: Persentase rekomendasi Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN yang memenuhi standar kompetensi dengan Target Jangka Menengah Tahun 2029

| IKU | Realisasi 2025 | Target Jangka Menengah (2029) | Capaian Realisasi 2025 terhadap Target Jangka Menengah 2029 (dalam %) |
|--|----------------|-------------------------------|---|
| Persentase rekomendasi Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi | 92 | 92 | 100 |

Perbandingan antara realisasi kinerja IKU 2.1 pada tahun 2025 dengan target jangka menengah sebagaimana tercantum dalam Renstra Pusjar SKTAN Tahun 2025–2029 menunjukkan capaian yang sangat baik. Berdasarkan data pada tabel, realisasi kinerja pada tahun 2025 mencapai 92 persen, sementara target jangka menengah yang ditetapkan untuk tahun yang sama sebesar 92 persen. Dengan demikian, persentase capaian realisasi kinerja terhadap target jangka menengah tahun 2029 mencapai 100 persen, yang menunjukkan bahwa kinerja Pusjar SKTAN dalam memastikan terpenuhinya standar kompetensi bagi Jabatan Fungsional di bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN mencapai target yang direncanakan. Capaian ini mencerminkan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan yang mendukung peningkatan kualitas rekomendasi Jabatan Fungsional, sekaligus menjadi indikasi positif atas keberhasilan strategi dan kebijakan yang diimplementasikan pada tahun berjalan.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Unit Kerja LAN

Untuk menilai kinerja Pusjar SKTAN secara komprehensif sekaligus sebagai bahan pembelajaran dan peningkatan kinerja, diperlukan analisis perbandingan dengan instansi atau unit kerja lain yang menerapkan indikator kinerja sejenis. Namun demikian, indikator ini belum dapat dibandingkan dengan standar nasional maupun internasional karena keterbatasan informasi mengenai penggunaan indikator tersebut di luar lingkungan LAN. Meskipun demikian, indikator ini telah digunakan sebagai salah satu tolok ukur kinerja pada beberapa unit kerja lain di lingkungan LAN yang memiliki kesamaan tugas dan fungsi dengan Pusjar SKTAN. Data terkait perbandingan tersebut disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.23. Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Persentase rekomendasi Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi Pusjar SKTAN Dengan satker dan/atau Unit Eselon II di lingkungan LAN tahun 2025

| Unit Kerja | Persentase rekomendasi Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi |
|--------------|--|
| Pusjar SKTAN | 92 |
| Pusjar SKMP | 80 |
| Pusjar SKPP | 100 |
| Pusjar SKMK | 96 |

Secara rata-rata, capaian pemenuhan standar kompetensi dari keempat unit kerja berada di angka 92% (hasil rata-rata dari 92%, 80%, 100%, dan 96%), yang menunjukkan kinerja keseluruhan sudah baik dan mendekati target optimal; jika memakai ilustrasi 25 peserta, capaian rata-rata 92% ini setara dengan sekitar 23 orang lulus dari 25 peserta, meskipun masih ada variasi antar unit yang perlu dipersempit terutama pada unit dengan capaian terendah. Capaian kinerja menunjukkan variasi antar unit kerja, dengan kecenderungan performa yang relatif tinggi pada sebagian besar unit. Walaupun kelulusan sangat tergantung kepada kompetensi peserta yang mengikuti uji kompetensi. Namun demikian, sebagai penyelenggara secara tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kelulusan peserta. Layanan maksimal sebagai penyelenggara berupa proses pembelajaran, pendampingan, dan/atau mekanisme penjaminan mutu harus berjalan efektif dan konsisten. Variasi capaian kinerja di atas menunjukkan perlu adanya perbaikan yang sifatnya spesifik dan terarah (misalnya pada materi

tertentu, metode evaluasi, atau kesiapan peserta). Selain itu perlu adanya perhatian lebih pada perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, termasuk penguatan dukungan belajar (coaching/mentoring), peningkatan kualitas asesmen formatif, dan pemetaan kebutuhan peserta sejak awal agar intervensi bisa diberikan lebih cepat.

Kinerja Pusjar SKTAN memiliki capaian 92%, yang bermakna 23 orang lulus dari 25 peserta. Ini tetap berada pada kategori kinerja baik, namun gap kecil dibanding dua unit teratas menunjukkan bahwa masih ada beberapa peserta yang belum sepenuhnya memenuhi standar. Fokus peningkatan dapat diarahkan pada faktor-faktor yang paling sering menjadi penghambat kelulusan, misalnya kesenjangan kemampuan awal, konsistensi kehadiran, intensitas praktik, atau kejelasan rubrik penilaian.

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Berikut adalah faktor-faktor yang mendukung keberhasilan pencapaian target kinerja tahun 2025:

1. Koordinasi dan komunikasi Intensif dengan Direktorat Peningkatan Kapasitas Penguatan Kapasitas Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran
Keberhasilan pencapaian target kinerja tahun 2025 didukung oleh terjalannya koordinasi dan komunikasi yang intensif antara Pusjar SKTAN dengan Direktorat Peningkatan Kapasitas Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN selaku satuan kerja pembina penyelenggaraan uji kompetensi Jabatan Fungsional di bawah binaan Lembaga Administrasi Negara. Koordinasi ini dilakukan secara berkelanjutan sejak tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan, sehingga seluruh proses penyelenggaraan uji kompetensi dapat berjalan sesuai dengan ketentuan, standar, dan kebijakan yang berlaku. Selain itu, jika terdapat kendala dan dinamika di lapangan, dapat segera diatasi melalui konsultasi dengan direktorat tersebut sebagai unit kerja yang sudah lebih berpengalaman dalam menyelenggarakan uji kompetensi JF yang berada dibawah binaan LAN.
2. Dukungan dan arahan pimpinan
Dukungan dan arahan pimpinan berperan penting dalam memastikan pelaksanaan kegiatan berjalan secara efektif dan tepat sasaran. Pimpinan secara aktif memberikan arahan strategis, pengambilan keputusan yang cepat, serta dukungan dalam penyediaan sumber daya yang diperlukan. Hal ini mendorong terciptanya keselarasan antara pelaksanaan kegiatan dengan tujuan dan sasaran organisasi, sekaligus meningkatkan komitmen seluruh pihak yang terlibat dalam pencapaian target kinerja.
3. Dukungan tim penyelenggara
Faktor lain yang turut mendukung keberhasilan pencapaian kinerja adalah dukungan tim penyelenggara yang solid, profesional, dan memiliki pemahaman yang baik terhadap tugas dan tanggung jawab masing-masing. Kondisi bahwa Pusjar SKTAN baru pertama menyelenggarakan uji kompetensi JF ini, tentunya sangat membutuhkan soliditas dan kelincahan tim yang bertugas. Sinergi antaranggota tim, pembagian peran yang jelas, serta komitmen untuk menjaga kualitas pelaksanaan kegiatan menjadi kunci kelancaran seluruh tahapan penyelenggaraan uji kompetensi. Dukungan tim yang efektif ini memungkinkan kegiatan dilaksanakan sesuai jadwal serta menghasilkan output yang memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Selain faktor pendukung, terdapat juga beberapa tantangan dalam pencapaian IKU ini. Berikut adalah beberapa tantangan yang dihadapi:

1. Keterbatasan Waktu Persiapan Kegiatan

Salah satu tantangan utama dalam pelaksanaan uji kompetensi adalah waktu persiapan kegiatan yang relatif sangat terbatas. Keterbatasan waktu tersebut berdampak pada intensitas dan ruang lingkup persiapan teknis maupun substantif, mulai dari penyusunan perencanaan, koordinasi lintas unit, penyiapan instrumen uji kompetensi, hingga penjadwalan pelaksanaan kegiatan. Kondisi ini menuntut percepatan proses kerja serta tingkat koordinasi yang lebih intensif agar seluruh tahapan tetap dapat dilaksanakan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2. Pengalaman Penyelenggaraan yang Masih Terbatas

Tantangan lainnya adalah bahwa Pusjar SKTAN baru pertama kali menyelenggarakan kegiatan uji kompetensi Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan (JF AK). Sebagai penyelenggaraan perdana, masih terdapat keterbatasan pengalaman operasional dalam mengelola seluruh rangkaian proses uji kompetensi, termasuk dalam aspek teknis pelaksanaan, pengelolaan administrasi, serta penjaminan kualitas pelaksanaan sesuai standar kebijakan. Meskipun demikian, tantangan ini sekaligus menjadi pembelajaran awal yang penting untuk perbaikan dan penyempurnaan pelaksanaan uji kompetensi pada periode berikutnya.

Beberapa alternatif solusi yang telah dilakukan adalah:

1. Koordinasi dan Komunikasi Intensif dengan Direktorat Peningkatan Kapasitas Penguatan Kapasitas Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran

Koordinasi dan komunikasi yang intensif dengan Direktorat Peningkatan Kapasitas Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran menjadi faktor kunci dalam mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan. Interaksi yang dilakukan secara berkelanjutan memungkinkan terbangunnya kesamaan pemahaman terkait kebijakan, standar, dan mekanisme penyelenggaraan uji kompetensi Jabatan Fungsional. Melalui koordinasi ini, Pusjar SKTAN memperoleh arahan teknis dan substantif yang diperlukan, sehingga setiap tahapan kegiatan dapat dilaksanakan secara terstruktur, sesuai ketentuan, dan meminimalkan potensi kendala dalam pelaksanaan.

2. Konsultasi secara Intensif dengan Pimpinan

Konsultasi secara intensif dengan pimpinan turut berperan penting dalam memastikan pelaksanaan kegiatan berjalan efektif dan tepat sasaran. Pimpinan memberikan arahan strategis, pertimbangan kebijakan, serta dukungan pengambilan keputusan pada setiap tahapan kegiatan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Melalui konsultasi yang berkelanjutan ini, pelaksanaan uji kompetensi dapat tetap selaras dengan tujuan organisasi dan sasaran kinerja yang telah ditetapkan, sekaligus meningkatkan kualitas pelaksanaan dan akuntabilitas hasil kegiatan.

Analisis program/kegiatan yang menunjukkan keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian target kinerja

Kegiatan uji kompetensi Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara dilaksanakan pada tanggal 29 s.d 30 Oktober 2025 di Gedung Assessment Center, Pusjar SKTAN LAN RI. Kegiatan ini diikuti oleh 25 orang peserta yang berasal dari berbagai instansi pemerintah. Peserta terbagi ke dua kategori, yaitu kategori naik jenjang dan kategori perpindahan jabatan. Adapun rincian instansi asal dari peserta uji kompetensi JF AK tahun 2025 di Pusjar SKTAN adalah sebagai berikut.

Tabel 3.24. Peserta Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Analis Kebijakan Pusjar SKTAN tahun 2025

| No. | Instansi | Jumlah |
|---------------|--------------------------------|-----------------|
| 1. | Pemerintah Kabupaten Ciamis | 3 orang |
| 2 | Pemerintah Kabupaten Sukoharjo | 6 orang |
| 3 | Pemerintah Kabupaten Banjar | 1 orang |
| 4 | Pemerintah Kabupaten Banyumas | 3 orang |
| 5 | Pemerintah Kabupaten Pasuruan | 2 orang |
| 6 | Pemerintah Daerah DIY | 8 orang |
| 3 | Pemerintah Kabupaten Jember | 1 orang |
| 4 | Pemerintah Kota Bandung | 1 orang |
| Jumlah | | 25 orang |



Gambar3.9. Potret Proses Pembekalan Peserta



Gambar3.10. Potret Proses Uji Kompetensi JF AK melalui Wawancara

Rangkaian kegiatan yang dilakukan sebagai berikut :

1. Rapat Persiapan Teknis Kegiatan

Rapat persiapan teknis kegiatan merupakan tahapan strategis dalam memastikan kesiapan penyelenggaraan program/kegiatan secara menyeluruh. Kegiatan ini bertujuan untuk menyamakan persepsi antar panitia pelaksana, narasumber, serta unit pendukung terkait aspek teknis, substansi, jadwal, dan mekanisme pelaksanaan kegiatan.

Dari sisi pencapaian target kinerja, rapat persiapan teknis dinilai berhasil dalam mengidentifikasi kebutuhan pelaksanaan kegiatan dan membagi peran serta tanggung jawab secara jelas kepada masing-masing pihak. Hasil rapat juga menjadi dasar penyusunan jadwal kegiatan yang lebih terstruktur serta mitigasi awal terhadap potensi kendala teknis selama pelaksanaan.

Namun demikian, masih terdapat beberapa keterbatasan yang mempengaruhi optimalisasi hasil rapat, antara lain keterbatasan waktu persiapan yang relatif singkat serta intensitas koordinasi yang belum sepenuhnya menjangkau seluruh pihak terkait. Kondisi ini menyebabkan masih adanya penyesuaian teknis yang harus dilakukan pada tahap awal pelaksanaan kegiatan. Dengan demikian, meskipun rapat persiapan teknis secara umum mendukung pencapaian target kinerja, efektivitasnya masih perlu ditingkatkan melalui perencanaan waktu yang lebih memadai dan penguatan koordinasi lintas unit.

2. Pembuatan *Cloud Storage* sebagai Media yang Fleksibel untuk Penyimpanan dan Berbagi Dokumen Kegiatan

Pembuatan Google Drive sebagai media penyimpanan dan berbagi dokumen merupakan inovasi sederhana namun strategis dalam mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan. Media ini digunakan untuk menyimpan dan membagikan berbagai dokumen penting, seperti bahan paparan, pedoman pelaksanaan, jadwal kegiatan, serta dokumen administratif lainnya secara cepat dan terpusat.

Dari perspektif pencapaian target kinerja, penggunaan Google Drive menunjukkan keberhasilan dalam meningkatkan efisiensi koordinasi dan komunikasi antar panitia serta pemangku kepentingan terkait. Akses dokumen yang lebih mudah dan real-time mampu mengurangi keterlambatan distribusi informasi serta meminimalkan risiko perbedaan versi dokumen yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan.

3. Adanya grup komunikasi dengan satker pelaksana lain di tingkat LAN

Pembentukan grup komunikasi dengan satuan kerja (satker) pelaksana lain di tingkat LAN merupakan upaya strategis untuk memperkuat koordinasi dan sinergi antarunit dalam pelaksanaan program/kegiatan. Grup komunikasi ini berfungsi sebagai media pertukaran informasi secara cepat, baik terkait aspek teknis pelaksanaan, substansi kegiatan, maupun penyelesaian permasalahan yang muncul selama proses berjalan.

Dari sisi pencapaian target kinerja, keberadaan grup komunikasi tersebut menunjukkan keberhasilan dalam mempercepat alur koordinasi dan pengambilan keputusan. Informasi penting dapat disampaikan dan ditindaklanjuti secara real-time, sehingga potensi keterlambatan pelaksanaan kegiatan dapat diminimalkan. Selain itu, grup komunikasi juga mendukung konsistensi pelaksanaan kegiatan antar satker melalui penyamaan pemahaman dan pembelajaran bersama dari praktik pelaksanaan di masing-masing unit.

Secara keseluruhan, pembentukan grup komunikasi dengan satker pelaksana lain di tingkat LAN memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian target kinerja. Ke depan, efektivitasnya dapat ditingkatkan melalui penetapan aturan komunikasi yang lebih jelas, pengelompokan jenis informasi, serta penunjukan koordinator komunikasi untuk memastikan setiap isu strategis dapat ditindaklanjuti secara optimal.

Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya (Anggaran dan SDM)

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 62 Tahun 2023 tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, serta Akuntansi dan Pelaporan Keuangan, perlu dipenuhi salah satu prinsip belanja berkualitas yaitu efisiensi penggunaan anggaran dalam pencapaian IKU 2.1, dari realisasi anggaran dan realisasi capaian output per 31 Desember 2025 dari RO yang mendukung IKU tersebut. Efisiensi Anggaran untuk IKU 2.1 yang didukung RO Seleksi dan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN (Anggaran PNBK) bisa dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.25. Efisiensi Anggaran RO : Seleksi dan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN

| RO | TVRO | RVRO | RVRO/TVRO | Alokasi Anggaran RO (AARO) | Realisasi Anggaran RO (RARO) | AARO x (RVRO/TVRO) | (AARO x (RVRO/TVRO))-RARO | Efisiensi RO |
|--|------|------|-----------|----------------------------|------------------------------|--------------------|---------------------------|--------------|
| Seleksi dan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN | 25 | 25 | 100% | 34.000.000 | 33.121.500 | 34.000.000 | 878.500 | 2,58% |

Dengan tercapainya target output dan realisasi anggaran masih di bawah alokasi anggaran yang ditetapkan, maka terdapat efisiensi anggaran 2,58 persen sesuai data pada tabel di atas.

Terkait aspek pemanfaatan sumber daya manusia khususnya pegawai dengan formasi Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan yang diamanatkan untuk melaksanakan kegiatan uji kompetensi JF Analisis Kebijakan. Apabila berpedoman pada Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 150 /K.1/HKM.10.2/2025 tentang Peta Jabatan di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara, tercantum jumlah kebutuhan Analisis Kebijakan (semua jenjang) serta Penelaah Teknis Kebijakan sebanyak 27 orang. Sedangkan jumlah eksisting di Puslatbang PKASN sebanyak 12 orang yang berada di Pusjar SKTAN dan Balai Layanan Pemetaan Kompetensi.

Tabel 3.26 Perbandingan Data Kebutuhan dan Eksisting SDM - Kegiatan Analisis Kebijakan

| Jenis Jabatan | Kebutuhan sesuai peta jabatan | Eksisting sesuai data kepegawaian |
|---------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|
| Analisis Kebijakan Ahli Utama | 2 | 1 |
| Analisis Kebijakan Ahli Madya | 5 | 1 |
| Analisis Kebijakan Ahli Muda | 9 | 4 |
| Analisis Kebijakan Ahli Pertama | 10 | 5 |
| Penelaah Teknis Kebijakan | 1 | 1 |
| Total | 27 | 12 |

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$E_{SDM} = 100\% - \left(\frac{\text{Total pegawai existing}}{\text{Total pegawai sesuai peta jabatan}} \times 100\% \right)$$

Maka perhitungan efisiensi SDM Analisis Kebijakan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} E_{SDM} &= 100\% - \left(\frac{12}{27} \times 100\% \right) \\ &= 100\% - 44\% \\ &= 56\% \end{aligned}$$

Efisiensi dari SDM terkait IKU ini adalah sebesar 56 %. Nilai tersebut menunjukkan bahwa SDM terkait pelaksanaan IKU Persentase rekomendasi Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN yang memenuhi standar kompetensi, masuk dalam kategori efisien. Hal ini dikarenakan oleh adanya pembagian tugas secara proporsional disesuaikan dengan kompetensi masing-masing pegawai. Misalnya, terdapat tim administrasi yang anggotanya memiliki minat dan kompetensi terkait pengelolaan administrasi. Kemudian melakukan pendistribusian anggota analisis kebijakan sesuai dengan kepakarannya masing-masing.

Berdasarkan hasil penghitungan diatas, diperoleh nilai efisiensi SDM dalam mendukung IKU ini adalah sebesar 56 persen. Capaian tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan SDM dalam pelaksanaan IKU ini berada pada kategori efisien. Kondisi ini didukung oleh pembagian tugas yang dilakukan secara proporsional dan selaras dengan kompetensi masing-masing pegawai.

Target Tahun Selanjutnya

Mengacu pada Renstra Pusjar SKTAN Tahun 2025-2029 proyeksi target indikator kinerja pada tahun 2026 adalah 90,5. Dengan realisasi kinerja 92 di tahun 2025 maka target tahun 2026 sangat mungkin tercapai.

SK-3

Terwujudnya Pembelajaran Manajerial dan Kepemimpinan yang Sesuai Standar Mutu

SK-3 terdiri dari 1 IKU dengan target dan realisasi pada tahun 2025 sebagai berikut:

**Tabel 3.27. Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan
Terwujudnya Pembelajaran Manajerial dan Kepemimpinan yang sesuai standar mutu**

| Sasaran Kegiatan | IKU | Target | Realisasi | Capaian (dalam %) | % Capaian Normalisasi |
|---|--|--------|-----------|-------------------|-----------------------|
| Terwujudnya Pembelajaran Manajerial dan Kepemimpinan yang sesuai standar mutu | Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | 93 | 100 | 107,53 | 100 |

Dengan capaian 107,53%, maka capaian kinerja untuk sasaran ini melebihi 100%.

IKU 3.1 : Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan

Indikator ini diukur berdasarkan perbandingan antara jumlah peserta pelatihan struktural kepemimpinan yang lulus dengan kategori minimal memuaskan dengan total peserta pelatihan struktural kepemimpinan, dalam bentuk persentase. Indikator ini diukur melalui rumus sebagai berikut:

$$\frac{X}{Y} \times 100\%$$

X = peserta pelatihan struktural kepemimpinan yang lulus dengan kategori minimal memuaskan
Y = total peserta pelatihan struktural kepemimpinan

Perbandingan capaian dengan target tahun 2025

Capaian kinerja IKU 3.1 pada tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.28. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan

| IKU | Target | Realisasi | Capaian (dalam %) | % Capaian Normalisasi |
|--|--------|-----------|-------------------|-----------------------|
| Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | 93 | 100 | 107,53 | 100 |

Realisasi 100% untuk IKU ini didukung oleh pelaksanaan kegiatan tahun 2025 yang terdiri dari 6 program pelatihan kepemimpinan yaitu Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II (PKN Tk II) 1 angkatan, Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) 2 angkatan, dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) 3 angkatan. Pengukuran kinerja berdasarkan kategori kelulusan peserta dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.29. Kategori Kelulusan Peserta Pelatihan Kepemimpinan Pusjar SKTAN Tahun 2025

| No | Nama Pelatihan | Jumlah Peserta | Kategori Kelulusan Peserta | | % Kelulusan |
|----|---------------------|----------------|----------------------------|--------|-------------|
| | | | SM | M | |
| 1 | PKP Angkatan I | 40 | 6 | 34 | 100 |
| 2 | PKA Angkatan I | 40 | 6 | 34 | 100 |
| 3 | PKP Angkatan II | 48 | 6 | 42 | 100 |
| 4 | PKN Tk. II Angk. VI | 52 | 10 | 42 | 100 |
| 5 | PKA Angkatan II | 45 | 12 | 33 | 100 |
| 6 | PKP Angkatan III | 44 | 3 | 41 | 100 |
| | Jumlah | 269 | 43 | 226 | 100 |
| | Persentase | 100% | 15,98% | 84,02% | |

Keterangan:

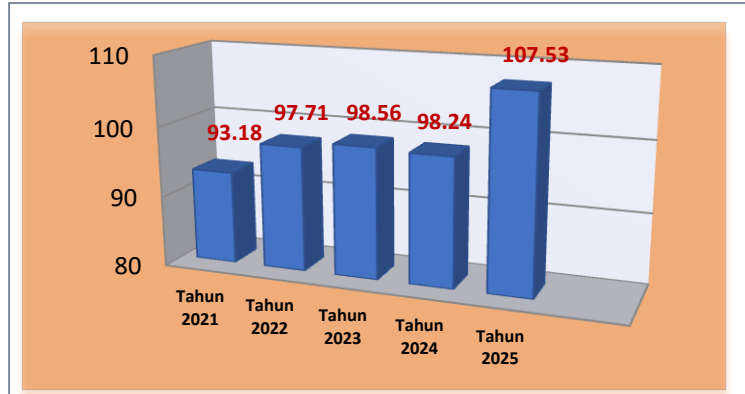
S : Sangat Memuaskan

M : Memuaskan

Dari table di atas, sangat jelas bahwa kelulusan seluruh peserta pelatihan kepemimpinan minimal memuaskan sehingga realisasi kinerja IKU 3.1 adalah 100%. Dengan realisasi sebesar 100% tersebut, maka capaian indikator ini berhasil melampaui target di tahun 2025 dengan angka capaian 107,53%.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun Sebelumnya

Berikut ini adalah perbandingan realisasi kinerja IKU 3.1 untuk kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir hingga tahun 2026, yaitu:



Gambar 3.11. Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan Tahun 2021-2025

Pada tahun 2021-2022 indikator kinerja yang ditetapkan berbeda dengan tahun 2023 dan 2024, namun demikian realisasi dari Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan tetap dapat dihitung dari data kelulusan peserta yang tersedia setiap tahunnya, sehingga bisa dilakukan perbandingan dari tahun 2020-2025. Tren realisasi dari tahun 2021 sampai 2025 mengalami kecenderungan meningkat, walaupun pada tahun 2021 yang lalu sempat mengalami penurunan realisasi.

Dilihat dari tren realisasi selama 2021-2025, rata-rata realisasi Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan berada di angka 99,04%. Artinya rata-rata realisasi berada sedikit dibawah target jangka menengah yaitu selisih 0,01 poin dari target di angka 97%.

Salah satu faktor yang memengaruhi adalah realisasi di tahun 2021 yang bisa dikatakan cukup rendah sehingga mempengaruhi nilai rata-rata. Rendahnya realisasi di tahun 2021 ini dikarenakan pada tahun ini adalah tahun perdana dilaksanakan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dengan kurikulum baru yang menggunakan metode *blended learning*. Penerapan metode pembelajaran yang baru ini tentunya dapat mempengaruhi kualitas pemahaman peserta atas substansi pembelajaran, terutama bagi peserta yang tidak terbiasa dengan pembelajaran *distance learning*. Tercatat bahwa prosentase peserta PKP tahun 2021 yang lulus dengan predikat minimal memuaskan adalah 82,05%, hal ini tentunya sangat mempengaruhi rata-rata realisasi IK pelatihan kepemimpinan pada tahun tersebut, yakni hanya di angka 93,18%.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah

Perbandingan realisasi kinerja IKU 3.1 tahun 2025 dengan target jangka menengah (Renstra Pusjar SKTAN tahun 2025-2029) sebagai berikut:

Tabel 3.30. Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan dengan Target Jangka Menengah Tahun 2029

| IKU | Realisasi 2025 | Target Jangka Menengah (2029) | Capaian Realisasi 2025 terhadap Target Jangka Menengah 2029 (dalam %) |
|--|----------------|-------------------------------|---|
| Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | 100 | 94 | 106,38 |

Berdasarkan matriks kinerja Renstra Pusjar SKTAN, target yang ditetapkan di tahun 2029 adalah 94% sedangkan realisasi tahun 2025 sudah mencapai 100% sehingga capaiannya adalah 106,38%. Faktor utama yang sangat mempengaruhi tingkat kelulusan dan kategorisasi kelulusan peserta, yaitu komitmen peserta dalam mengikuti pelatihan, termasuk didalamnya adalah menyelesaikan proyek/aksi perubahan yang direncanakan. Walaupun di Tahun 2025, sebagian besar pelatihan dilaksanakan dengan metode *blended learning terbatas*, namun tidak mengurangi komitmen, keseriusan para peserta dan capaian substansi pelatihan. Hal ini justru menjadi tantangan tersendiri bagi seluruh pihak yang terlibat dalam pelatihan untuk tetap melaksanakan pelatihan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Unit Kerja LAN

Sebagai bahan perbaikan serta untuk mengetahui tingkat capaian kinerja Pusjar SKTAN saat ini, perlu dilakukan perbandingan dengan instansi lainnya yang memiliki rumusan indikator yang sama. Realisasi indikator “Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan” tidak dapat diperbandingkan dengan standar nasional dan/atau internasional dikarenakan belum terdapat informasi mengenai indikator tersebut pada instansi lain di luar LAN.

Pengukuran kinerja indikator ini menggunakan instrumen perhitungan kinerja internal yang digunakan di unit kerja LAN sehingga perbandingan hanya dapat dilakukan antar unit di lingkungan LAN yang menyelenggarakan kegiatan pelatihan kepemimpinan. Perbandingan realisasi indikator “Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan” dengan Pusjar dan unit eselon II lainnya di lingkungan LAN dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.31. Perbandingan Realisasi Kinerja
IKU : Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan Pusjar SKTAN dengan satker dan/atau Unit Eselon II di lingkungan LAN

| Unit Kerja | Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan |
|--------------|--|
| Pusjar SKTAN | 100 |
| Pusjar SKMP | 95,6 |
| Pusjar SKPP | 96,54 |
| Pusjar SKMK | 98 |
| Ditjar Mapim | 99,54 |

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat bahwa realisasi kinerja Pusjar SKTAN mencapai nilai maksimal dan memperoleh hasil tertinggi jika dibandingkan dengan satker lainnya. Namun demikian peningkatan kualitas pembelajaran beserta layanan pendukung lainnya harus tetap dilakukan sehingga kualitas kelulusan pelatihan kepemimpinan akan mengalami peningkatan juga.

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Berikut adalah faktor-faktor yang mendukung keberhasilan pencapaian target kinerja tahun 2025:

1. Melaksanakan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan mengoptimalkan pelaksanaan sesi penjelasan teknis dan overview kebijakan pelatihan. Pemberian informasi terkait penyelenggaraan pelatihan secara detail kepada peserta terus dilakukan, termasuk melaksanakan beberapa kegiatan penjelasan teknis tambahan di berbagai media baik daring maupun luring di program pelatihan yang dilaksanakan. Sesuai kurikulum terkait pelatihan kepemimpinan, terdapat alokasi waktu terkait pemberian Overview Kebijakan Pelatihan. Dalam rangka memberikan informasi yang lengkap kepada peserta pelatihan, kegiatan overview ini dilakukan sebelum peserta memasuki tahap *Self Learning*. Overview ini bukan hanya untuk menjelaskan bagaimana kebijakan terkait pelatihan dan tahapan-tahapan pembelajaran, namun juga evaluasi yang digunakan dalam setiap tahapan tersebut. Hal ini bertujuan untuk memberikan pemahaman utuh kepada peserta terkait apa saja yang akan memengaruhi penilaian yang nantinya akan menjadi dasar apakah seorang peserta pelatihan akan dikategorisasi Lulus atau Tidak Lulus. Selain itu penyelenggara juga memberikan penjelasan teknik terkait hal-hal yang perlu diperhatikan selama mengikuti pelatihan, termasuk tutorial menggunakan LMS dan link-link lain yang digunakan selama rangkaian proses pelatihan.
2. Menugaskan para tenaga pelatihan (widyaiswara/fasilitator/penceramah/penguji) sesuai dengan kepakarannya baik dari internal maupun eksternal Pusjar SK TAN LAN; serta melakukan koordinasi dan komunikasi intens dengan para tenaga pelatihan ini dalam rangka memastikan mereka melaksanakan peran dan fungsinya dengan maksimal sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
Pemilihan narasumber juga dilakukan secara selektif sesuai dengan keahlian dari narasumber dan tema ceramah, Hal ini bertujuan agar substansi yang disampaikan dapat memberikan *insight* yang luas bagi peserta pelatihan.
3. Komunikasi dan koordinasi yang intens dengan para tenaga pelatihan (widyaiswara/fasilitator/penguji) dalam rangka menunjang kualitas pembelajaran. Diskusi dengan para WI/fasilitator (pengampu mata pelatihan) selalu dilakukan, terutama dalam pengusulan lokus Studi Lapangan serta tema Visitasi Kepemimpinan (di PKN tingkat II) . Hal ini dilakukan agar kegiatan studi lapangan dan Visitasi kepemimpinan nasional yang dilakukan dapat berjalan dengan berkualitas sesuai dengan tujuan kegiatan. Rapat penyamaan persepsi juga kerap kali dilakukan antar WI/Fasilitator/Coach dan Penguji agar memiliki persepsi yang sama baik ketika menyusun desain skenario pembelajaran maupun ketika menyusun/menilai produk aktualisasi kepemimpinan.
4. Penyusunan mekanisme pembagian kelompok pembelajaran secara dinamis.
Hal ini salah satunya dilakukan dengan cara memutar Peserta/Widyaiswara/Fasilitator dengan harapan peserta tidak merasa bosan dan tetap *enjoy* walaupun sebagian besar pembelajaran dilaksanakan secara daring.
5. Melaksanakan pemantauan tahap *off campus* di mana peserta tengah mengimplementasikan aksi perubahannya. Pemantauan ini dilakukan melalui berbagai cara, baik melalui aplikasi zoom cloud meetings maupun melalui media komunikasi whatsapp/email. Selain itu, tahun 2025 ini terdapat sesi coaching secara langsung ke Kab. Cirebon sebagai instansi pengirim PKP III terbanyak (40 peserta);
6. Menyiapkan berbagai sarana/prasarana yang dibutuhkan widyaiswara/fasilitator/penceramah/penguji dalam melaksanakan pembelajaran seperti akun *Zoom Cloud Meetings*, ruangan pembelajaran, data/informasi peserta, dll;
7. Persiapan tahap klasikal akhir dilaksanakan secara optimal dengan berbagai pihak sehingga walaupun peserta lebih banyak mengikuti pelatihan secara daring tapi tetap mendapatkan pengalaman belajar dan hasil yang maksimal;

8. Komunikasi dan koordinasi intens dilakukan baik dengan pihak eksternal (peserta pelatihan, instansi pengirim, narasumber ceramah, lokus stula/VKN, dll) maupun dengan pihak internal (Bagian Umum, Pokja Barjas dan BMN).

Walaupun target indikator di tahun ini tercapai, namun tercatat beberapa faktor penghambat yang muncul selama tahun 2025, diantaranya yaitu:

1. Keterbatasan dari metode pelatihan *blended learning* terbatas di mana proses pembelajaran hampir seluruhnya melalui jaringan/*full daring*. Hal ini sedikit banyak memengaruhi pemahaman peserta dikarenakan banyaknya gangguan/distraksi dari pimpinan/unit kerja. Selain itu kondisi fisik para WI/pengampu maupun peserta juga turut terganggu, terlebih ketika jadwal pembelajaran tahap klasikal yang didaringkan di mana mereka harus seharian melakukan pembelajaran melalui aplikasi Zoom. Terbatasnya sarana interaksi yang memadai saat pembelajaran daring juga menjadi salah satu hambatan. *Engagement* antar peserta ataupun antara peserta dengan fasilitator/widyaiswara juga kurang optimal mengingat sebagian besar proses pembelajaran dilakukan secara daring (tatap muka virtual). Tatap muka secara klasikal terbatas hanya kurang lebih 3 – 4 hari terakhir saja menjelang penutupan pelatihan.
2. Di era efisiensi, pembagian kelompok peserta PKP menjadi 2 (dua) kelompok dengan alokasi JP tetap sehingga menyebabkan pembelajaran kurang optimal. Di mana di tahun-tahun sebelumnya, saat tahap *distance learning*, peserta dibagi menjadi 4 (empat) kelompok. Begitupun ketika tahap klasikal yang didaringkan di mana peserta tetap berada di kelompok yang sama saat tahap *distance learning*, sehingga mereka tidak mengenal rekan peserta di kelompok yang lain. Para peserta baru bertemu/bertatap muka selama kurang lebih 4 (empat) hari menjelang penutupan pelatihan.
3. Di era efisiensi, pada tahap *distance learning* pembagian kelompok PKA dan PKN Tingkat II Angkatan VI tetap menjadi 4 kelompok. Namun, ketika tahap klasikal yang didaringkan, peserta tetap berada di kelompok yang sama sehingga mereka tidak mengenal rekan peserta di kelompok lain. Para peserta baru bertemu/bertatap muka selama kurang lebih 4 (empat) hari menjelang penutupan pelatihan.
4. Informasi mendadak terkait adanya relaksasi anggaran untuk kegiatan per 1 Agustus 2025. Sehubungan dengan hal tersebut, maka kegiatan pelatihan per-tanggal 1 Agustus dapat dilaksanakan dengan metode *blended learning*. Hal ini menjadi tantangan baik bagi peserta dan instansi pengirim maupun bagi Pusjar SK TAN sendiri di mana informasi sebelumnya pelatihan akan dilaksanakan dengan metode *blended learning terbatas*. Terdapat beberapa peserta yang keberatan dan berniat untuk mundur dari pelatihan. Selain itu, keterbatasan asrama dan ruangan pembelajaran yang sebelumnya telah dijadwalkan untuk sewa gedung.
5. Keterbatasan ruangan untuk melaksanakan pembelajaran daring yang berlangsung parallel antara satu pelatihan dengan pelatihan yang lain;
6. Jaringan internet yang kurang optimal sehingga membuat proses pembelajaran kurang maksimal.

Beberapa alternatif solusi yang telah dilakukan adalah:

1. Melaksanakan seluruh tahap pelatihan sesuai dengan ketentuan jadwal yang telah ditetapkan, mulai dari tahapan *self learning*, *distance learning*, klasikal (didaringkan/tidak) pembelajaran agenda, ceramah, studi lapangan/VKN, penyusunan rancangan proyek/aksi perubahan, pembimbingan dan seminar rancangan proyek/aksi perubahan dan pembimbingan proyek/aksi perubahan dan seminar aksi perubahan;
2. Penentuan para WI/*Coach* untuk semua peserta dengan pertimbangan jenjang jabatan yang disesuaikan dengan jenjang peserta pelatihan.

3. Menyiapkan berbagai media komunikasi. Selain *Whatsapp group* pembelajaran, *Whatsapp group coaching* sudah dibuat di awal tahap *distance learning* sehingga peserta menjadi lebih *aware* dan dapat melaksanakan pembimbingan dari awal pelatihan serta setiap *Coach* juga dapat mengarahkan peserta lebih awal dalam penyusunan rancangan proper dan akper mereka. Selain itu, penyiapan akun zoom yang tersedia kapanpun WI/Coach membutuhkan baik saat jadwal pembelajaran maupun di luar jadwal pembelajaran;
4. Melaksanakan studi lapangan atau VKN sesuai dengan aturan/kebijakan yang berlaku di mana lokus yang dipilih merupakan lokus di Pulau Jawa yang masih menghadapi isu di daerahnya, sehingga dapat diberikan saran/masukan inovasi oleh peserta pelatihan sebagai upaya meningkatkan kinerja/kualitas pelayanan publiknya;
5. Menggunakan kuota data pribadi sehingga jaringan internet dapat digunakan dengan maksimal, terutama saat pembelajaran secara daring;
6. Upaya *engagement* tidak hanya dilakukan oleh fasilitator/widyaiswara terhadap peserta di kelas daring dengan metode-metode pembelajaran yang menarik tetapi juga didukung oleh penyelenggara yang selalu siap sedia kapanpun peserta membutuhkan baik di ruang *whatsapp group* maupun saat bertemu/bertatap muka secara langsung.

Analisis program/kegiatan yang menunjukkan keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian target kinerja

Tahun 2025 merupakan tahun di mana kebijakan efisiensi anggaran diterapkan di seluruh K/L. Hal ini memengaruhi penyelenggaraan program pelatihan yang semula menggunakan metode *blended learning* menjadi metode *blended learning terbatas*. Di mana tahap klasikal pada metode *blended learning terbatas* hanya dilaksanakan pada tahap terakhir saja selama kurang lebih 4 (empat) hari menjelang penutupan pelatihan. Hal ini tentu saja memengaruhi proses pembelajaran yang hampir seluruhnya dilaksanakan melalui *daring*. Namun, walaupun demikian realisasi kinerja bisa melampaui target berkat komitmen dan berbagai upaya yang dilakukan oleh seluruh pihak terkait untuk memastikan kualitas pembelajaran dalam pelatihan tetap setara dan sesuai standar.

Kondisi kebijakan efisiensi anggaran tidak menghalangi stakeholders untuk mengirimkan peserta pelatihan kepemimpinan terutama untuk level Administrator dan Pengawas. Pelaksanaan kegiatan sudah dimulai sejak triwulan I tahun 2025.

Tabel 3.32. Jadwal Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Pusjar SKTAN Tahun 2025

| No | Nama Pelatihan | Jadwal Pelatihan | Jumlah Peserta |
|----|---------------------|-----------------------|----------------|
| 1 | PKP Angkatan I | 20 Feb - 10 Juli | 40 |
| 2 | PKA Angkatan I | 17 Maret - 31 Juli | 40 |
| 3 | PKP Angkatan II | 15 Mei - 18 Sept | 48 |
| 4 | PKN Tk. II Angk. VI | 21 April - 28 Agustus | 52 |
| 5 | PKA Angkatan II | 2 Juni - 9 Oktober | 45 |
| 6 | PKP Angkatan III | 28 Juli - 27 Nov | 44 |
| | Jumlah | | 269 |
| | Persentase | | 100% |

Pada tahun 2025, seluruh peserta pelatihan manajerial kepemimpinan sejumlah 269 peserta (100%) telah selesai menjalani pembelajaran. Peserta berasal dari berbagai instansi, baik dari Kementerian/lembaga pusat, Pemerintah provinsi, maupun pemerintah Kabupaten/Kota. Informasi lebih lengkap dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.33. Rekap instansi pengirim pada pelatihan kepemimpinan tahun 2025

| No | Program Pelatihan | Instansi pengirim |
|----|-----------------------|---|
| 1. | PKN Tk II Angkatan VI | <ul style="list-style-type: none"> Kementerian/Lembaga (4 instansi) Pemerintah Provinsi (2 instansi) Pemerintah Kab/Kota (11 instansi) |
| 2. | PKA Angkatan I | <ul style="list-style-type: none"> Pemerintah Kab/Kota (6 instansi) |
| 3. | PKA Angkatan II | <ul style="list-style-type: none"> Kementerian/Lembaga (2 instansi) Pemerintah Kab/Kota (7 instansi) |
| 4. | PKP Angkatan I | <ul style="list-style-type: none"> Pemerintah Kab/Kota (5 instansi) |
| 5. | PKP Angkatan II | <ul style="list-style-type: none"> Kementerian/Lembaga (2 instansi) Pemerintah Kab/Kota (7 instansi) |
| 6. | PKP Angkatan III | <ul style="list-style-type: none"> Pemerintah Kab/Kota (3 instansi) |

Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya (Anggaran dan SDM)

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 62 Tahun 2023 tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, serta Akuntansi dan Pelaporan Keuangan, perlu dipenuhi salah satu prinsip belanja berkualitas yaitu efisiensi penggunaan anggaran dalam pencapaian IKU 3.1, dari realisasi anggaran dan realisasi capaian output per 31 Desember 2025 dari RO yang mendukung IKU tersebut. Efisiensi Anggaran untuk IKU 3.1 yang didukung RO Pelatihan Struktural Kepemimpinan (Anggaran PNPB) bisa dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.34. Efisiensi Anggaran RO : Pelatihan Struktural Kepemimpinan

| RO | TVRO | RVRO | RVRO/TVRO | Alokasi Anggaran RO (AARO) | Realisasi Anggaran RO (RARO) | AARO x (RVRO/TVRO) | (AARO x (RVRO/TVRO)) - RARO | Efisiensi RO |
|---|------|------|-----------|----------------------------|------------------------------|--------------------|-----------------------------|--------------|
| Pelatihan Struktural Kepemimpinan (Orang) | 280 | 280 | 100% | 2.462.133.000 | 1.298.976.061 | 2.462.133.000 | 1.163.156.939 | 47,24% |

Dari hasil perhitungan di atas, terdapat efisiensi sangat tinggi dari penggunaan anggaran kegiatan Pelatihan Struktural Kepemimpinan sebesar 47,24 persen. Hal ini disebabkan masih terdapat blokir anggaran pada RO ini sebesar Rp1.145.060.000 yang hingga akhir tahun 2025 tidak mendapatkan ijin untuk digunakan. Penetapan anggaran yang diblokir di awal tahun 2025 yang tidak bisa dipenuhi oleh sumber anggaran rupiah murni akhirnya menyasar anggaran PNPB kegiatan pelatihan kepemimpinan, mengurangi hak yang seharusnya diterima peserta yang sudah membayar biaya kegiatan berupa perlengkapan peserta dan kesempatan studi lapangan hingga mengurangi honorarium pengajar kegiatan.

Efisiensi SDM diukur berdasarkan perbandingan antara total pegawai eksisting dengan total pegawai sesuai peta jabatan. Sehubungan dengan pengukuran efisiensi ini dikaitkan dengan IKU kelatbangan, maka pegawai yang dimaksud adalah pegawai yang ada di lingkup unit layanan kelatbangan.

Apabila dilihat dari dokumen Peta Jabatan Pusjar SKTAN, terpetakan bahwa kebutuhan personil untuk melaksanakan fungsi layanan kelatbangan adalah 53 orang. Sehingga seharusnya terdapat 53 orang pegawai untuk mencapai target IKU yang ada di unit layanan kelatbangan. Namun demikian dari

dokumen data kepegawaian tahun 2025, jumlah existing pegawai di unit layanan latbang pada awal tahun 2025 hanya sebanyak 22 orang, itupun termasuk pegawai dengan 2 orang pegawai dengan jabatan Analis Kebijakan (AK) yang tidak terlalu terlibat dalam proses pelatihan. Pada tahun 2025 ini terdapat beberapa perubahan, yaitu terdapat 2 (dua) orang pegawai yang memasuki usia pensiun, bulan Juni 2025, terdapat 2 (dua) orang CPNS dan 2 orang PPPK yang ditempatkan di unit layanan latbang sehingga dapat membantu proses penyelenggaraan pelatihan.

Dengan demikian, rincian perbandingan antara jumlah pegawai yang dibutuhkan berdasar peta jabatan dengan jumlah existing pegawai, berdasar jenis jabatannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.35. Perbandingan Data Kebutuhan dan Existing SDM - Layanan Latbang Tahun 2025

| Jenis Jabatan | Kebutuhan sesuai peta jabatan | Existing sesuai data kepegawaian |
|---|-------------------------------|----------------------------------|
| Widyaiswara Utama | 5 | 2 |
| Widyaiswara Madya | 5 | 3 |
| Widyaiswara Muda | 9 | 9 |
| Widyaiswara Pertama | 8 | 1 |
| Pengembang Teknologi Pembelajaran Muda | 1 | 0 |
| Pengembang Teknologi Pembelajaran Pertama | 2 | 0 |
| Jabatan Pelaksana | 23 | 1 |
| Analis Kebijakan Utama | - | 1 |
| Analis Kebijakan Muda | - | 2 |
| CPNS WI Pertama | - | 1 |
| CPNS AK Pertama | - | 1 |
| PPPK (Sekretariat Latbang) | - | 2 |
| Total | 53 | 23 |

Dengan demikian maka perhitungan efisiensi SDM adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 E_{SDM} &= 100\% - \left(\frac{23}{53} \times 100\% \right) \\
 &= 100\% - 43,39\% \\
 &= 56,61\%
 \end{aligned}$$

Efisiensi dari sumber daya manusia terkait IKU di layanan kelatbangan yaitu sebesar 56.61%. Nilai efisiensi tersebut menunjukkan bahwa secara hitungan diatas kertas nilai koefisiensi SDM masuk pada kategori efisien, namun secara eksisting kondisi ini belum ideal dalam menunjang penyelenggaraan pelatihan.

Indikator kinerja **"Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan"** berkaitan erat dengan **tenaga pelatihan** yakni tenaga pengampu, *coach*, penguji dan penceramah menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran. Penentuan tenaga pelatihan ini sedikit banyak berpengaruh pada kategorisasi kelulusan peserta pelatihan.

Sesuai dengan kapasitas yang dimiliki, ranah utama pengajaran WI utama adalah pada kegiatan PKN Tk II. Secara kebutuhan seharusnya diperlukan 5 orang WI Utama di unit layanan kelatbangan untuk mengajar di PKN tingkat II. Namun demikian karena secara eksisting baru terdapat 2 orang WI utama maka supaya kegiatan PKN Tk II dapat berjalan, dilakukan pelibatan

dari Analisis Kebijakan Ahli Utama dan WI Madya yang sudah memenuhi prasyarat, serta WI eksternal Puslatbang PKASN untuk menjadi pengampu materi dan/atau Coach dalam kegiatan PKN Tk. II tahun 2025 ini. Berikut tabel rekap tenaga pelatihan untuk kegiatan PKN Tingkat II tahun 2025.

Tabel 3.36. Rekap prosentase pelibatan pegawai sebagai tenaga pelatihan dalam kegiatan pelatihan kepemimpinan di unit layanan latbang tahun 2025

| Kegiatan | Jenis Jabatan | Jumlah | Prosentase (per jenis jabatan) | Prosentase (internal atau eksternal) |
|-----------------------|--------------------|--------|--------------------------------|--------------------------------------|
| PKN Tk II Angkatan VI | WI Utama internal | 2 | 40% | 60% |
| | AK Utama internal | 1 | 20% | |
| | WI Madya internal | 0 | 0% | |
| | WI Utama eksternal | 2 | 40% | 40% |
| | Total | 5 | 100% | 100% |

Dari rekap di atas terlihat bahwa selama tahun 2025 WI Utama internal yang mendukung kegiatan PKN Tingkat II di Pusjar SKTAN sebesar 40% dari total tenaga pelatihan yang terlibat, sedangkan 60% lainnya adalah pelibatan AK Ahli Utama dan WI Utama eksternal. Apabila dilihat dari keterlibatan pihak eksternal, maka selama tahun 2025 kita masih harus melibatkan 40% tenaga pelatihan dari eksternal Pusjar SKTAN. Dengan melakukan pelibatan dari jabatan di luar WI Utama internal sebagaimana dijelaskan di atas, maka walaupun secara jumlah existing WI utama masih kurang, kegiatan PKN Tk II dapat terlaksana. Lebih lanjut untuk kegiatan PKA, masih terdapat gap (kekurangan) SDM sejumlah 3 orang WI Madya. Adanya kesenjangan antara kebutuhan dengan existing SDM tersebut disiasati dengan melibatkan WI muda yang sudah memenuhi persyaratan untuk mengajar di PKA.

Secara umum walaupun di atas kertas terdapat gap antara kebutuhan dan existing Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada, kegiatan Pelatihan Kepemimpinan tetap dapat terlaksana dan IKU **"Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan"** dapat tercapai. Namun demikian hal ini tetap perlu diantisipasi ke depannya, mengingat ini bukan merupakan kondisi ideal, yang jika terus menerus dibiarkan dikhawatirkan akan mempengaruhi efektivitas dan kualitas kegiatan pelatihan.

Target Tahun Selanjutnya

Mengacu pada Renstra Pusjar SKTAN Tahun 2025-2029 proyeksi target indikator kinerja pada tahun 2026 adalah 93. Dengan realisasi kinerja 100 di tahun 2025 maka target tahun 2026 sangat mungkin tercapai, dengan tetap mempertahankan pola pembelajaran yang sudah dilakukan dan berusaha untuk terus melakukan peningkatan dan inovasi dalam memberikan layanan pembelajaran maupun layanan pendukung lainnya.

SK-4

Terwujudnya Pembelajaran Karakter dan Sosio Kultural yang Sesuai Standar Mutu

SK-4 memiliki 1 IKU dengan target dan realisasi pada tahun 2025 sebagai berikut :

Tabel 3.37. Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan

Terwujudnya Pembelajaran Karakter dan Sosio Kultural yang sesuai standar mutu

| Sasaran Kegiatan | IKU | Target | Realisasi | Capaian (dalam %) | % Capaian Normalisasi |
|---|--|--------|-----------|-------------------|-----------------------|
| Terwujudnya Pembelajaran Karakter dan Sosio Kultural yang sesuai standar mutu | Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | 93 | 99,73 | 107,23 | 100 |

Dengan capaian 107,23%, maka capaian kinerja untuk SK-4 melebihi 100%.

IKU 4.1: Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang yang lulus dengan predikat minimal memuaskan

Indikator ini diukur berdasarkan perbandingan antara jumlah peserta Latsar CPNS yang lulus dengan kategori minimal memuaskan dengan total peserta Latsar CPNS dalam bentuk persentase. Indikator ini diukur melalui rumus sebagai berikut:

$$\frac{X}{Y} \times 100\%$$

X = peserta Latsar CPNS yang lulus dengan kategori minimal memuaskan
 Y = total peserta pelatihan Latsar CPNS

Perbandingan Capaian dengan Target Tahun 2025

Capaian kinerja IKU 4.1 pada tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.38. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Persentase Peserta Pelatihan Dasar Yang Lulus dengan Predikat Minimal Memuaskan

| IKU | Target | Realisasi | Capaian (dalam %) | % Capaian Normalisasi |
|--|--------|-----------|-------------------|-----------------------|
| Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | 93 | 99,73 | 107,23 | 100 |

Dengan realisasi sebesar 99,73% tersebut, maka capaian indikator ini berhasil melampaui target di tahun 2025 dengan angka capaian 107,23%. Capaian ini didukung oleh pelaksanaan 10 kegiatan pelatihan dasar CPNS dengan 366 peserta, di mana sebanyak 98 orang peserta lulus dengan predikat Sangat Memuaskan (SM); 267 orang peserta dengan peserta Memuaskan (M) dan ada 1 orang yang lulus dengan predikat Cukup Memuaskan (CM) sehingga realisasi kinerja tahun 2025 sebesar 99,73 karena jumlah peserta yang lulus minimal memuaskan sebanyak 365 peserta. Pengukuran kinerja berdasarkan kategori kelulusan peserta dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.39. Kategori Kelulusan Peserta Pelatihan Dasar CPNS Pusjar SKTAN Tahun 2025

| No | Nama Pelatihan | Jumlah Peserta | Kategori Kelulusan Peserta | | | % Kelulusan |
|----|-------------------------|----------------|----------------------------|----|----|-------------|
| | | | SM | M | CM | |
| 1 | Latsar CPNS Angkatan I | 40 | 10 | 30 | - | 100 |
| 2 | Latsar CPNS Angkatan II | 40 | 14 | 26 | - | 100 |

| No | Nama Pelatihan | Jumlah Peserta | Kategori Kelulusan Peserta | | | % Kelulusan |
|----|---------------------------|----------------|----------------------------|-----|----|-------------|
| | | | SM | M | CM | |
| 3 | Latsar CPNS Angkatan III | 30 | 6 | 24 | - | 100 |
| 4 | Latsar CPNS Angkatan IV | 36 | 1 | 35 | - | 100 |
| 5 | Latsar CPNS Angkatan V | 40 | 13 | 27 | - | 100 |
| 6 | Latsar CPNS Angkatan VI | 40 | 12 | 27 | 1 | 97.5 |
| 7 | Latsar CPNS Angkatan VII | 40 | 15 | 25 | - | 100 |
| 8 | Latsar CPNS Angkatan VIII | 30 | 5 | 25 | - | 100 |
| 9 | Latsar CPNS Angkatan IX | 30 | 7 | 23 | - | 100 |
| 10 | Latsar CPNS Angkatan X | 40 | 15 | 25 | - | 100 |
| | Jumlah | 366 | 98 | 267 | 1 | |

Keterangan:

S : Sangat Memuaskan

M : Memuaskan

CM : Cukup Memuaskan

Hal-hal yang mendukung tercapainya IKU ini yaitu adanya pelaksanaan sesi penjelasan teknis (*technical meeting*) dengan memberikan informasi terkait penyelenggaraan pelatihan secara detail kepada peserta. Penyelenggara juga memberikan informasi yang jelas dan reminder (peringat) secara berkala. Di samping itu, dalam kaitannya dengan upaya menjaga kualitas hasil pembelajaran terkait hasil aktualisasi, dilakukan pendampingan intensif dari coach dalam penyusunan dan implementasi aktualisasi. Hal-hal tersebut dirasa cukup efektif untuk menjaga dan memastikan kualitas substantif pembelajaran pada setiap pelatihan yang dilaksanakan. Yang tentunya sedikit banyak mempengaruhi kualitas hasil pembelajaran peserta yang tercermin dalam kriteria kelulusan peserta.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun Sebelumnya

Penyelenggaraan Latsar CPNS terakhir kali dilaksanakan di Pusjar SKTAN yaitu pada tahun 2022 dengan IKU "Persentase peserta latsar yg mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan" dan IKU "Indeks kepuasan peserta pelatihan". Tahun 2023 dan 2024 tidak ada penyelenggaraan Latsar CPNS. Barulah Tahun 2025 ini Latsar CPNS kembali dilaksanakan dengan IKU "Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang yang lulus dengan predikat minimal memuaskan". Jadi IKU ini tidak bisa diperbandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya karena merupakan indikator kinerja baru.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah

Perbandingan realisasi kinerja IKU 4.1 tahun 2025 dengan target jangka menengah sebagai berikut:

Tabel 3.40. Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang yang lulus dengan predikat minimal memuaskan dengan Target Jangka Menengah Tahun 2029

| IKU | Realisasi 2025 | Target Jangka Menengah (2029) | Capaian Realisasi 2025 terhadap Target Jangka Menengah 2029 (dalam%) |
|--|----------------|-------------------------------|--|
| Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang yang lulus dengan predikat | 99,73 | 94 | 106,10 |

| IKU | Realisasi 2025 | Target Jangka Menengah (2029) | Capaian Realisasi 2025 terhadap Target Jangka Menengah 2029 (dalam%) |
|-------------------|----------------|-------------------------------|--|
| minimal memuaskan | | | |

Berdasarkan matriks kinerja, target yang ditetapkan di tahun 2029 adalah 94% sedangkan realisasi tahun 2025 mencapai 99,73% sehingga capaiannya adalah 106,10%. Sejalan dengan analisis dalam capaian IK tahun 2025, upaya-upaya yang telah dilakukan dan mendukung ketercapaian target jangka menengah yaitu: melaksanakan sesi penjelasan teknis (*technical meeting*) dengan memberikan informasi terkait penyelenggaraan pelatihan secara detail kepada peserta; memberikan informasi yang jelas dan *reminder* (peringat) secara berkala; serta pendampingan intensif dari coach dalam penyusunan dan implementasi aktualisasi.

Langkah-langkah di atas merupakan upaya-upaya yang dilakukan dalam menjaga kualitas proses pembelajaran agar sesuai dengan standar yang semestinya. Namun demikian selain faktor kualitas substansi dan proses pembelajaran yang dilakukan baik oleh tenaga pelatihan maupun penyelenggara, ada satu faktor utama yang sangat mempengaruhi tingkat kelulusan dan kategorisasi kelulusan peserta, yaitu komitmen peserta dalam mengikuti pelatihan, termasuk didalamnya adalah menyelesaikan aktualisasi yang direncanakan.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Unit Kerja LAN

Sebagai bahan perbaikan serta untuk mengetahui tingkat capaian kinerja Pusjar SK TAN saat ini, perlu dilakukan perbandingan dengan instansi lainnya yang memiliki rumusan indikator yang sama. Realisasi indikator Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang yang lulus dengan predikat minimal memuaskan tidak dapat diperbandingkan dengan standar nasional dan/atau internasional dikarenakan belum terdapat informasi mengenai indikator tersebut pada instansi lain di luar LAN. Namun demikian indikator ini juga menjadi indikator kinerja di unit kerja lain di lingkungan LAN yang menyelenggarakan pelatihan dasar CPNS di tahun 2025 ini.

Perbandingan realisasi indikator Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang yang lulus dengan predikat minimal memuaskan di antara dua unit kerja ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.41. Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang yang lulus dengan predikat minimal memuaskan dengan satker dan/atau Unit Eselon II di lingkungan LAN

| Unit Kerja | Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang yang lulus dengan predikat minimal memuaskan |
|--------------|--|
| Pusjar SKTAN | 99,73 |
| Pusjar SKMP | 99,5 |
| Pusjar SKPP | 99,74 |
| Pusjar SKMK | 98,83 |
| Ditjar KSK | 99,27 |

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat bahwa realisasi indikator ini untuk Pusjar SKTAN tidak terlalu berbeda jauh dengan satker/eselon II penyelenggara lainnya. Dilakukannya *workshop* penyamaan persepsi untuk pengajar Latsar CPNS dalam melaksanakan pelatihan ini

menyebabkan adanya pemahaman yang serupa terkait pola penyelenggaraan yang akhirnya diimplementasikan oleh peserta *workshop* di satkernya masing-masing.

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Berikut adalah faktor-faktor yang mendukung keberhasilan pencapaian target kinerja indikator ini di tahun 2025:

1. Koordinasi intens dengan stakeholder pengirim peserta Latsar CPNS dan pengasuh peserta Latsar CPNS;
2. Koordinasi intens dengan para peserta Latsar CPNS;
3. Koordinasi intens dengan WI dan Fasilitator yang ditugaskan;
4. Komunikasi dan koordinasi intens dengan Koordinator Layanan Latbang dan Kepala Pusjar SKTAN dalam penyusunan jadwal pelaksanaan untuk 4 (empat) gelombang dengan total 10 (sepuluh) angkatan beserta *plotting* WI/Fasilitator;
5. Melakukan pemetaan dan *plotting* fasilitator/widyaiswara/coach sesuai dengan kepakarannya;
6. Menentukan kelompok per-agenda, team teaching antara WI dan Fasilitator serta *coach* untuk pembimbingan.
7. Komitmen, kompetensi dan kapabilitas dari para WI/fasilitator yang mumpuni sehingga penyampaian materi dapat dipahami peserta dengan baik;
8. Ketersediaan fasilitas gedung dan akomodasi untuk pelaksanaan dasar CPNS;
9. Kapabilitas tim penyelenggara dalam mendukung pelaksanaan Latsar CPNS;

Selain faktor penentu keberhasilan, terdapat juga faktor penghambat pencapaian target kinerja indikator ini di tahun 2025, antara lain:

1. Keterbatasan tenaga pengajar untuk pelatihan dasar CPNS dikarenakan tenaga pengajar/fasilitator tambahan dari luar jabatan fungsional widyaiswara baru 3 (tiga) orang, di mana ketiga orang ini juga merupakan pejabat fungsional tertentu yang tentu saja memiliki kesibukannya masing-masing sedangkan rencana pelaksanaan pelatihan dasar CPNS ada 10 (sepuluh) angkatan;
2. Belum adanya kepastian jadwal pelatihan dikarenakan metode pelatihan yang belum pasti, apakah *full daring* atau *blended learning* mengingat adanya kemungkinan relaksasi anggaran di Semester II Tahun 2025. Selain itu, jadwal Latsar CPNS yang beririsan sehingga cukup menyulitkan dalam *plotting* Widyaiswara/Fasilitator;
3. Adanya perubahan aplikasi yang akan digunakan pada pelatihan sehingga masih membutuhkan penyesuaian;
4. Pergantian coach di saat sesi pembimbingan terakhir dikarenakan bentroknya jadwal;
5. Secara teknis penyelenggaraan Latsar CPNS juga cukup mengalami kendala seperti *plotting* petugas host zoom, keterbatasan lokasi mengajar, keterbatasan jaringan internet dan perangkat komputer/laptop untuk rekaman pembelajaran;
6. Penggunaan aplikasi dari LAN Pusat pada Latsar CPNS yang seringkali mengalami kendala sehingga masih membutuhkan penyesuaian.

Alternatif solusi yang telah dilakukan adalah:

1. Untuk mensiasati masalah terkait keterbatasan tenaga pengajar/fasilitator, Pusjar SK TAN menyisir dan menyusun jadwal untuk pengajar yang dapat ditugaskan serta menugaskan pegawai selain widyaiswara yang telah mengikuti *workshop*/penyamaan persepsi latsar;
2. Memastikan jadwal pelaksanaan Latsar CPNS untuk 10 (sepuluh) angkatan beserta *plotting* WI/Fasilitatornya;

3. Melakukan rapat penyamaan persepsi antar WI/Fasilitator dalam penyelenggaraan Latsar CPNS;
4. Melakukan koordinasi dengan Direktorat Pembelajaran Karakter dan Sosio Kultural;
5. Komunikasi dan koordinasi intens dengan berbagai pihak di antaranya dengan melaksanakan rapat persiapan kegiatan Latsar CPNS;
6. Melakukan penyesuaian dengan melakukan *sharing* dan praktik mandiri terkait berbagai aplikasi yang digunakan seperti Sibangkom dan Kolabjar;
7. Pelaksanaan pembelajaran Agenda I, II, III dan IV Latsar CPNS berkolaborasi antara WI dengan para Fasilitator yang telah mengikuti Program/Kegiatan Penyamaan Persepsi dari LAN Jakarta.

Analisis program/kegiatan yang menunjukkan keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian target kinerja

Pada tahun 2025 kegiatan Latsar CPNS merupakan kegiatan tambahan hasil revisi di pertengahan tahun 2025. Dengan jumlah kegiatan sebanyak 10 angkatan, maka pelaksanaan kegiatan ini dibagi ke dalam 4 gelombang dengan setiap gelombangnya terdiri dari 2-3 kegiatan Latsar CPNS.

Tabel 3.42. Jadwal Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS Pusjar SKTAN Tahun 2025

| No | Nama Pelatihan | Jadwal Pelatihan | Jumlah Peserta |
|-------|---------------------------|------------------|----------------|
| 1 | Latsar CPNS Angkatan I | 24 Jul - 23 Okt | 40 |
| 2 | Latsar CPNS Angkatan II | | 40 |
| 3 | Latsar CPNS Angkatan III | 7 Agt - 6 Nov | 30 |
| 4 | Latsar CPNS Angkatan IV | | 36 |
| 5 | Latsar CPNS Angkatan V | 21 Agt - 20 Nov | 40 |
| 6 | Latsar CPNS Angkatan VI | | 40 |
| 7 | Latsar CPNS Angkatan VII | | 40 |
| 8 | Latsar CPNS Angkatan VIII | 4 Sept - 4 Des | 30 |
| 9 | Latsar CPNS Angkatan IX | | 30 |
| 10 | Latsar CPNS Angkatan X | | 40 |
| Total | | | 366 |

Peserta pelatihan dasar CPNS di tahun 2025 didominasi oleh CPNS dari Badan POM, Komisi Yudisial dan Kabupaten Banjarnegara, lainnya dari beberapa pemerintah daerah. Berikut ini adalah tabel terkait instansi pengirim peserta pelatihan dasar CPNS.

Tabel 3.43. Rekap Instansi Pengirim pada Pelatihan Dasar CPNS Pusjar SKTAN Tahun 2025

| No | Nama Pelatihan | Instansi Pengirim | Metode Pelatihan |
|----|---------------------------|---|------------------|
| 1 | Latsar CPNS Angkatan I | Kota Bandung, KBB, Kab. Banjarnegara | Blended Learning |
| 2 | Latsar CPNS Angkatan II | | |
| 3 | Latsar CPNS Angkatan III | Kab. Banjarnegara, Kota Palu | |
| 4 | Latsar CPNS Angkatan IV | Kab. Banjarnegara, Kota Bandung, KBB, Kota Palu, Kab. Boalemo, Kab. Kota Baru, Kab. Hulu Sungai Selatan | |
| 5 | Latsar CPNS Angkatan V | Badan POM | |
| 6 | Latsar CPNS Angkatan VI | Badan POM | Full E-Learning |
| 7 | Latsar CPNS Angkatan VII | Badan POM | |
| 8 | Latsar CPNS Angkatan VIII | Komisi Yudisial | |
| 9 | Latsar CPNS Angkatan IX | Komisi Yudisial | Blended Learning |
| 10 | Latsar CPNS Angkatan X | Badan POM | |

Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya (Anggaran dan SDM)

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 62 Tahun 2023 tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, serta Akuntansi dan Pelaporan Keuangan, perlu dipenuhi salah satu prinsip belanja berkualitas yaitu efisiensi penggunaan anggaran dalam pencapaian IKU 4.1, dari realisasi anggaran dan realisasi capaian output per 31 Desember 2025 dari RO yang mendukung IKU tersebut. Efisiensi Anggaran untuk IKU 4.1 yang didukung RO Pelatihan Dasar CPNS (Anggaran PNBPN) bisa dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.44. Efisiensi Anggaran RO : Pelatihan Dasar CPNS

| RO | TVRO | RVRO | RVRO/TVRO | Alokasi Anggaran RO (AARO) | Realisasi Anggaran RO (RARO) | AARO x (RVRO/TVRO) | (AARO x (RVRO/TVRO)) - RARO | Efisiensi RO |
|------------------------------|------|------|-----------|----------------------------|------------------------------|--------------------|-----------------------------|--------------|
| Pelatihan Dasar CPNS (orang) | 366 | 366 | 100% | 1.134.212.000 | 1.058.132.587 | 1.134.212.000 | 76.079.413 | 6,71% |

Dari hasil perhitungan di atas, terdapat efisiensi dari penggunaan anggaran kegiatan Pelatihan Dasar CPNS sebesar 6,71 persen. Hal ini disebabkan masih terdapat blokir anggaran pada RO ini sebesar Rp48.247.000 yang hingga akhir tahun 2025 tidak mendapatkan ijin untuk digunakan. Penetapan anggaran yang diblokir di awal tahun 2025 yang tidak bisa dipenuhi oleh sumber anggaran rupiah murni akhirnya menyasar anggaran PNBPN kegiatan pelatihan dasar CPNS, mengurangi hak yang seharusnya diterima peserta yang sudah membayar biaya kegiatan berupa perlengkapan peserta hingga mengurangi honorarium pengajar kegiatan. Efisiensi SDM diukur berdasarkan perbandingan antara total pegawai eksisting dengan total pegawai sesuai peta jabatan. Sehubungan dengan pengukuran efisiensi ini dikaitkan dengan

IKU kelatbangan, maka pegawai yang dimaksud adalah pegawai yang ada di lingkup unit layanan kelatbangan.

Apabila dilihat dari dokumen Peta Jabatan Pusjar SKTAN, terpetakan bahwa kebutuhan personil untuk melaksanakan fungsi layanan kelatbangan adalah 53 orang. Sehingga seharusnya terdapat 53 orang pegawai untuk mencapai target IKU yang ada di unit layanan kelatbangan. Namun demikian dari dokumen data kepegawaian tahun 2025, jumlah existing pegawai di unit layanan kelatbang pada tahun ini hanya sebanyak 22 orang itupun termasuk pegawai dengan 2 orang pegawai dengan jabatan Analis Kebijakan (AK) yang tidak terlalu terlibat dalam proses pelatihan. Pada tahun 2025 ini terdapat beberapa perubahan, yaitu terdapat 2 (dua) orang pegawai yang memasuki usia pensiun, bulan Juni 2025, terdapat 2 (dua) orang CPNS dan 2 orang PPPK yang ditempatkan di unit layanan latbang sehingga dapat membantu proses penyelenggaraan pelatihan.

Dengan demikian, rincian perbandingan antara jumlah pegawai yang dibutuhkan berdasar peta jabatan dengan jumlah existing pegawai, berdasar jenis jabatannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.45. Perbandingan Data Kebutuhan dan Existing SDM - Layanan Latbang Tahun 2025

| Jenis Jabatan | Kebutuhan sesuai peta jabatan | Existing sesuai data kepegawaian |
|---|-------------------------------|----------------------------------|
| Widyaiswara Utama | 5 | 2 |
| Widyaiswara Madya | 5 | 3 |
| Widyaiswara Muda | 9 | 9 |
| Widyaiswara Pertama | 8 | 1 |
| Pengembang Teknologi Pembelajaran Muda | 1 | 0 |
| Pengembang Teknologi Pembelajaran Pertama | 2 | 0 |
| Jabatan Pelaksana | 23 | 1 |
| Analisis Kebijakan Utama | - | 1 |
| Analisis Kebijakan Muda | - | 2 |
| CPNS WI Pertama | - | 1 |
| CPNS AK Pertama | - | 1 |
| PPPK (Sekretariat Latbang) | - | 2 |
| Total | 53 | 23 |

Dengan demikian maka perhitungan efisiensi SDM adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 E_{SDM} &= 100\% - \left(\frac{23}{53} \times 100\% \right) \\
 &= 100\% - 43,39\% \\
 &= 56,61\%
 \end{aligned}$$

Efisiensi dari sumber daya manusia terkait IKU di layanan kelatbangan yaitu sebesar 56,61%. Nilai efisiensi tersebut menunjukkan bahwa secara hitungan diatas kertas nilai koefisiensi SDM masuk pada kategori efisien, namun secara eksisting kondisi ini belum ideal dalam menunjang penyelenggaraan pelatihan.

Indikator kinerja **"Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang lulus dengan predikat minimal memuaskan"** berkaitan erat dengan **tenaga pelatihan** yakni tenaga pengampu,

coach, penguji dan penceramah menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran. Penentuan tenaga pelatihan ini sedikit banyak berpengaruh pada kategorisasi kelulusan peserta pelatihan.

Penyelenggaraan Latsar CPNS seyogyanya diampu oleh Widyaiswara Ahli Pertama sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya. Secara kebutuhan seharusnya diperlukan 8 orang WI Pertama di unit layanan kelatbangan untuk mengajar di Latsar CPNS. Namun demikian karena secara eksisting baru terdapat 1 orang WI pertama maka supaya kegiatan Latsar CPNS dapat berjalan, dilakukan pelibatan dari WI muda dan WI madya, serta Fasilitator eksternal di luar WI untuk menjadi pengampu materi dan/atau Coach dalam kegiatan Latsar CPNS tahun 2025 ini. Berikut tabel rekap tenaga pelatihan untuk kegiatan Latsar CPNS tahun 2025.

Tabel 3.46. Rekap prosentase pelibatan pegawai sebagai tenaga pelatihan dalam kegiatan pelatihan dasar CPNS di unit layanan latbang tahun 2025

| Kegiatan | Jenis Jabatan | Jumlah | Prosentase (per jenis jabatan) |
|--------------------------|--------------------------|-----------|--------------------------------|
| Latsar CPNS Angkatan I | WI Madya | 1 | 8,33 % |
| | WI Muda | 5 | 41,67 % |
| | WI Pertama | 3 | 25 % |
| | Fasilitator (di luar WI) | 3 | 25 % |
| | Total | 12 | 100% |
| Latsar CPNS Angkatan II | WI Madya | 1 | 9,09 % |
| | WI Muda | 4 | 36,36 % |
| | WI Pertama | 3 | 27,27 % |
| | Fasilitator (di luar WI) | 3 | 27,27 % |
| | Total | 11 | 100% |
| Latsar CPNS Angkatan III | WI Madya | 1 | 6,67 % |
| | WI Muda | 6 | 40 % |
| | WI Pertama | 2 | 13,33 % |
| | Fasilitator (di luar WI) | 6 | 40% |
| | Total | 15 | 100% |
| Latsar CPNS Angkatan IV | WI Madya | 1 | 8,33 % |
| | WI Muda | 4 | 33,33 % |
| | WI Pertama | 2 | 16,67 % |
| | Fasilitator (di luar WI) | 5 | 41,67 % |
| | Total | 12 | 100% |
| Latsar CPNS Angkatan V | WI Madya | 0 | 0 % |
| | WI Muda | 5 | 35,71 % |
| | WI Pertama | 1 | 7,14 % |
| | Fasilitator (di luar WI) | 8 | 57,14 % |
| | Total | 14 | 100% |
| Latsar CPNS Angkatan VI | WI Madya | 1 | 7,69 % |
| | WI Muda | 3 | 23,08 % |
| | WI Pertama | 2 | 15,38 % |
| | Fasilitator (di luar WI) | 7 | 53,85 % |

| Kegiatan | Jenis Jabatan | Jumlah | Prosentase (per jenis jabatan) |
|----------------------------------|--------------------------|------------|-----------------------------------|
| | Total | 13 | 100% |
| Latsar CPNS Angkatan VII | WI Madya | 1 | 7,14 % |
| | WI Muda | 5 | 35,71 % |
| | WI Pertama | 1 | 7,14 % |
| | Fasilitator (di luar WI) | 7 | 50 % |
| | Total | 14 | 100% |
| Latsar CPNS Angkatan VIII | WI Madya | 1 | 7,69 % |
| | WI Muda | 4 | 30,77 % |
| | WI Pertama | 1 | 7,69 % |
| | Fasilitator (di luar WI) | 7 | 53,85 % |
| | Total | 13 | 100% |
| Latsar CPNS Angkatan IX | WI Madya | 1 | 6,67 % |
| | WI Muda | 2 | 13,33 % |
| | WI Pertama | 3 | 20 % |
| | Fasilitator (di luar WI) | 9 | 60 % |
| | Total | 15 | 100% |
| Latsar CPNS Angkatan X | WI Madya | 1 | 10 % |
| | WI Muda | 2 | 20 % |
| | WI Pertama | 1 | 10 % |
| | Fasilitator (di luar WI) | 6 | 60 % |
| | Total | 10 | 100% |
| All Latsar CPNS | WI Madya | 9 | 6,98 % |
| | WI Muda | 40 | 31,00 % |
| | WI Pertama | 19 | 14,73 % |
| | Fasilitator (di luar WI) | 61 | 47,29 % |
| | Total | 129 | 100 % |

Dari rekap diatas terlihat bahwa pada kegiatan Latsar CPNS Tahun 2025, hanya 6,98 % WI Madya, 31% WI Muda, 14,73% WI Pertama dan 47,29% Fasilitator yang terlibat dalam penyelenggaraan, baik itu sebagai pengampu materi maupun sebagai *coach*. Secara umum, walaupun di atas kertas para fasilitator ini telah mengikuti workshop/penyamaan persepsi Latsar CPNS, namun banyak di antara mereka yang kurang memiliki pengalaman mengajar dikarenakan belum mengikuti proses *sit in* dalam pembelajaran, bahkan baru pertama kali berperan sebagai coach.

Selain itu, data tersebut menunjukkan bahwa terdapat gap antara kebutuhan dan existing sumber daya yang ada, namun kegiatan Pelatihan Dasar CPNS tetap dapat terlaksana dan **IKU “Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang lulus dengan predikat minimal memuaskan”** dapat tercapai. Namun demikian hal ini tetap perlu diantisipasi ke depannya, mengingat ini bukan merupakan kondisi ideal, yang jika terus menerus dibiarkan dikhawatirkan akan mempengaruhi efektivitas dan kualitas kegiatan pelatihan.

Target Tahun Selanjutnya

Mengacu pada Renstra Pusjar SKTAN Tahun 2025-2029 proyeksi target indikator kinerja pada tahun 2026 adalah 93. Dengan realisasi kinerja 99,73 di tahun 2025 maka target tahun 2026 sangat mungkin tercapai. Dengan tetap mempertahankan pola pembelajaran yang sudah dilakukan dan berusaha untuk terus melakukan peningkatan dan inovasi dalam memberikan layanan pembelajaran maupun layanan pendukung lainnya.

SK-5

Terwujudnya Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara yang Berkualitas

Sasaran Kegiatan 5 yang terkait dengan pelaksanaan kegiatan oleh Balai Layanan Pemetaan Kompetensi adalah terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas. Sasaran ini secara substansi tetap sama dengan rumusan tahun 2024. Namun demikian, terjadi penyesuaian pada indikator kinerja, yang semula terkait persentase terpenuhinya permintaan fasilitasi penilaian kompetensi dan potensi menjadi persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan *stakeholder*. Penyesuaian indikator kinerja tersebut membawa implikasi mendasar terhadap perubahan alat ukur serta objek pengukuran kinerja, dari aspek pemenuhan layanan menjadi aspek pemanfaatan hasil pemetaan oleh *stakeholder*.

SK-5 terdiri dari 1 IKU dengan target dan realisasi pada tahun 2025 sebagai berikut :

Tabel 3.47. Capaian Kinerja

Sasaran Kegiatan : Terwujudnya Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara yang Berkualitas

| Sasaran Kegiatan | IKU | Target | Realisasi | Capaian (dalam %) | % Capaian Normalisasi |
|--|---|--------|-----------|-------------------|-----------------------|
| Terwujudnya Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara yang Berkualitas | Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan <i>stakeholder</i> | 85 | 97,65 | 114,89 | 100 |

Dengan realisasi 97,65%, jika dibandingkan dengan target yang ditetapkan di tahun 2025 maka capaian kinerja untuk SK-5 pun mencapai 114,89%.

IKU 5.1: Persentase Hasil Pemetaan Kompetensi Dan Potensi Yang Dimanfaatkan Stakeholder

Indikator kinerja ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholder BLPK Pusjar SKTAN sepanjang tahun 2025. Adapun untuk formulasi perhitungannya sebagai berikut:



PERHITUNGAN FORMULA

$$\frac{\text{Nilai Kebermanfaatan Hasil Seleksi} + \text{Nilai Kebermanfaatan Hasil Pemetaan}}{\text{Jumlah Standar Nilai Kebermanfaatan Seleksi} + \text{Pemetaan}} \times 100\%$$

Perbandingan Capaian dengan Target Tahun 2025

Capaian kinerja IKU 5.1. pada tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.48. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja
IKU : Persentase Hasil Pemetaan Kompetensi dan Potensi yang Dimanfaatkan Stakeholder

| IKU | Target | Realisasi | Capaian (dalam %) | % Capaian Normalisasi |
|---|--------|-----------|-------------------|-----------------------|
| Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan <i>stakeholder</i> | 85 | 97,65 | 114,89 | 100 |

Pada tahun 2025, Balai Layanan Pemetaan Kompetensi menerima permintaan pelaksanaan kegiatan penilaian kompetensi sebanyak 26 (dua puluh enam) kegiatan. Seluruh kegiatan tersebut telah dilaksanakan sesuai jadwal yang disepakati antara Balai Layanan Pemetaan Kompetensi dan *stakeholder* instansi pemerintah pusat maupun daerah dengan rincian pelaksanaan kegiatan tersebut adalah sebagai berikut:

1. 5 (lima) kegiatan penilaian kompetensi dengan metode kompleks yang dilaksanakan di luar kantor;
2. 19 (tujuh belas) kegiatan penilaian kompetensi dengan metode sedang, baik yang dilakukan di dalam kantor maupun luar kantor; dan

3. 2 (dua) kegiatan penilaian kompetensi dengan metode sederhana yang dilaksanakan di luar kantor.

Terhadap seluruh kegiatan penilaian kompetensi yang telah dilaksanakan, dilakukan pengukuran IKU melalui penyebaran kuesioner kepada masing-masing *stakeholder*. Penghitungan IKU dilakukan dengan memperhatikan tujuan pelaksanaan kegiatan pemetaan kompetensi, yakni (1) Layanan agenda seleksi pengisian jabatan tertentu; atau (2) Layanan agenda program Pemetaan Kompetensi dalam rangka Manajemen Talenta/Manajemen SDM Aparatur di instansi pemerintah. Selanjutnya, nilai kemanfaatan hasil pemetaan kompetensi dihitung berdasarkan ketentuan pembobotan sebagai berikut

| Seleksi Jabatan Tertentu | | Bobot |
|-----------------------------|---|-------|
| 1. | Hasil asesmen telah melalui proses <i>Assessment Center</i> sesuai dengan peraturan yang berlaku | 20% |
| 2. | Hasil asesmen diterima sesuai target waktu dalam rangkaian proses seleksi terbuka pengisian jabatan | 40% |
| 3. | Nilai hasil asesmen dapat dengan mudah diintegrasikan sebagai akumulasi penilaian seleksi terbuka | 40% |
| Pemetaan Kompetensi Pegawai | | Bobot |
| 1. | Hasil asesmen mampu menjadi unsur pendukung manajemen talenta dan/atau pengembangan karir SDM Aparatur di lingkungan instansi | 25% |
| 2. | Hasil asesmen mampu menjadi unsur dalam <i>database</i> profil pegawai di lingkungan instansi | 50% |
| 3. | Hasil asesmen mampu mendukung pola/skema pengembangan pegawai baik melalui pengembangan klasikal, non klasikal atau lainnya | 25% |

Setiap item pernyataan akan diminta untuk dinilai pada skala 1 – 10 untuk kemudian disatukan dan diambil nilai reratanya. Adapun formula perhitungan persentase nilai kemanfaatan adalah sebagai berikut:

$$\frac{A + B}{X + Y}$$

Keterangan:

A = Nilai kebermanfaatan hasil seleksi

B = Nilai kebermanfaatan hasil pemetaan

X = Jumlah standar nilai kebermanfaatan seleksi

Y = Jumlah standar nilai kebermanfaatan pemetaan

Berdasarkan hasil survei yang disampaikan kepada *stakeholder* pengguna layanan penilaian kompetensi dan potensi pada Balai Layanan Pemetaan Kompetensi Pusjar SKTAN LAN, sampai dengan akhir Tahun 2025, dari hasil perhitungan formula yang ada diperoleh hasil pengukuran yakni 26 instansi telah melakukan pengisian dengan total nilai adalah 253,90 poin dari yang seharusnya (ideal) nilai total 260 poin. Dari data tersebut, diperoleh informasi bahwa realisasi IKU yang telah dicapai BPLK pada tahun 2025 adalah sebesar 97,65%.

Apabila dibandingkan dengan target IKU tahun 2025 yakni 85%, maka capaian kinerja BLPK pada tahun ini mencapai 114,89%. Tingkat capaian kinerja ini sangat dipengaruhi oleh ketepatan waktu penyerahan laporan oleh Balai Layanan Pemetaan Kompetensi. Pengukuran IKU tersebut hanya dapat dilakukan setelah laporan hasil penilaian kompetensi diserahkan atau disampaikan kepada *stakeholder*/instansi pemohon. Ketepatan waktu penyerahan laporan hasil penilaian kompetensi dan potensi menjadi salah satu perhatian dalam rangkaian kegiatan

penilaian kompetensi agar laporan hasil penilaian kompetensi dapat segera dimanfaatkan oleh *stakeholder*. Pemanfaatan hasil penilaian kompetensi disesuaikan dengan target/tujuan kegiatan yakni untuk kebutuhan seleksi maupun pemetaan kompetensi SDM aparatur.

Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan tahun sebelumnya

Realisasi kinerja IKU 5.1. pada tahun 2025 tidak dapat dibandingkan dengan capaian pada tahun-tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa IKU ini merupakan rumusan indikator yang baru diterapkan di Pusjar SKTAN pada tahun 2025. Pada periode sebelum tahun 2025, pengukuran kinerja berdasarkan persentase terpenuhinya permintaan fasilitasi penilaian kompetensi dan potensi, kemudian diubah menjadi persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan oleh *stakeholder*. Perubahan indikator kinerja ini berdampak pada pergeseran fokus pengukuran, baik dari sisi alat ukur maupun objek pengukuran, sehingga data capaian kinerja antarperiode tidak berada pada basis pengukuran yang sama dan tidak dapat digunakan sebagai pembanding yang setara.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah

Berdasarkan Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Pusjar SKTAN Tahun 2025–2029, IKU yang ditetapkan untuk Balai Layanan Pemetaan Kompetensi (BLPK) adalah persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan oleh *stakeholder*. IKU tersebut digunakan sebagai tolok ukur utama dalam menilai efektivitas pelaksanaan kegiatan pemetaan kompetensi, khususnya dalam memastikan bahwa hasil penilaian yang dihasilkan tidak hanya terselesaikan secara administratif, tetapi juga dimanfaatkan secara nyata oleh *stakeholder* sesuai dengan tujuan pelaksanaan kegiatan.

Tabel 3.49. Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Persentase Hasil Pemetaan Kompetensi dan Potensi yang Dimanfaatkan Stakeholder dengan Target Jangka Menengah Tahun 2029

| IKU | Realisasi 2025 | Target Jangka Menengah (2029) | Capaian Realisasi 2025 terhadap Target Jangka Menengah 2029 (dalam%) |
|---|----------------|-------------------------------|--|
| Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan <i>stakeholder</i> | 97,65 | 88,5 | 110,34% |

Dengan berdasarkan target jangka menengah pada tahun 2029 sebesar 88,5 sebagaimana tercantum dalam Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Pusjar SKTAN Tahun 2025–2029, capaian realisasi kinerja pada Tahun 2025 telah melampaui target tersebut dengan tingkat pencapaian sebesar 110,34 persen. Capaian kinerja yang melampaui target ini tidak terlepas dari berbagai upaya perbaikan yang telah dilakukan, khususnya dalam penyempurnaan standar operasional prosedur (SOP) dan prosedur penyelenggaraan kegiatan penilaian kompetensi. Perbaikan tersebut berdampak positif terhadap peningkatan ketepatan waktu penyampaian laporan hasil penilaian kompetensi dan potensi, serta peningkatan kualitas substansi laporan yang dihasilkan. Dengan demikian, hasil penilaian kompetensi dapat dimanfaatkan oleh *stakeholder* secara tepat waktu dan sesuai dengan tujuan pelaksanaan kegiatan, baik untuk kebutuhan seleksi pengisian jabatan maupun untuk pemetaan kompetensi SDM aparatur, sebagaimana telah disepakati bersama dengan *stakeholder*.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Unit Kerja LAN

Capaian indikator persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan oleh stakeholder tidak dapat diperbandingkan dengan standar nasional dan/atau internasional dikarenakan belum terdapat informasi mengenai indikator tersebut pada instansi lain di luar LAN. Namun demikian, IKU ini menjadi indikator kinerja di unit kerja lain di lingkungan LAN yang memiliki kesamaan tugas dan fungsi dengan BLPK Jatinangor Pusjar SKTAN yaitu BLPK Makassar. Berdasarkan Peraturan LAN Nomor 3 tahun 2025, Pusjar SKTAN bertanggungjawab atas pelaksanaan tugas pada BLPK Jatinangor dan BLPK Makassar. Hanya saja BLPK Makassar tidak memiliki IKU ini di tahun 2025, sehingga tidak bisa dilakukan perbandingan ralisasi kinerja.

Analisis Penyebab Keberhasilan Pencapaian Target Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah dilakukan

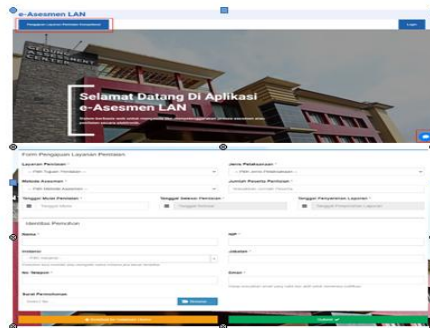
Berikut adalah faktor-faktor yang mendukung keberhasilan pencapaian target kinerja BLPK Pusjar SKTAN tahun 2025 :

1. Penyesuaian Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) di lingkungan Lembaga Administrasi Negara (LAN) telah ditetapkan melalui Peraturan LAN Nomor 1 Tahun 2025 dan Peraturan LAN Nomor 3 Tahun 2025. Kedua peraturan tersebut menjadi landasan hukum yang jelas dalam memperkuat kelembagaan serta mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi unit organisasi di lingkungan BLPK Pusjar SKTAN. Selanjutnya, dalam rangka mendukung efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, BLPK Jatinangor juga berpedoman pada Peraturan Kepala LAN Nomor 7 Tahun 2025 tentang Rincian Tugas Unit Organisasi di Lingkungan LAN. Melalui peraturan tersebut, diatur secara lebih rinci mengenai tugas dan fungsi Balai Layanan Pemetaan Kompetensi, termasuk pembagian wilayah kerja yang ditetapkan dengan mempertimbangkan aspek letak geografis, pola pembinaan wilayah, efektivitas pelaksanaan kegiatan, serta pertimbangan strategis lainnya sesuai dengan kebijakan pimpinan LAN;
2. Untuk menjaga kualitas layanan, BLPK selalu berupaya berpedoman kepada Per BKN Nomor 26 Tahun 2019 dan Perkapuslatbang PKASN Nomor 23 Tahun 2023 terkait Pedoman Pelaksanaan Kegiatan Penilaian Kompetensi dan Penilaian Potensi BLPK Jatinangor dalam memenuhi permintaan dan pelaksanaan kegiatan Penilaian Kompetensi dan Potensi. Hal ini tentu menjadi sebuah jaminan ataupun menambah rasa percaya pengguna layanan sehingga tetap mempercayakan pelaksanaan kegiatan mereka kepada BLPK Jatinangor Pusjar SKTAN;
3. Pengakuan terhadap kelayakan dan akreditasi sebagai penyelenggara penilaian potensi dan kompetensi pada instansi pemerintah telah diberikan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) melalui Keputusan Kepala BKN Nomor 701 Tahun 2025 tentang Penetapan Kategori Akreditasi Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta ASN Nasional. Berdasarkan hasil penilaian yang telah dilakukan, Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta ASN Nasional (Pusjar SKTAN) ditetapkan memperoleh **kategori akreditasi A** dengan nilai sebesar **94,28** poin, yang berlaku untuk jangka waktu **5 (lima)** tahun. Dengan perolehan kategori akreditasi tersebut, Pusjar SKTAN memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan penilaian kompetensi hingga jenjang Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, termasuk Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota, serta jabatan fungsional yang setara. Pengakuan akreditasi ini menjadi dasar penguatan



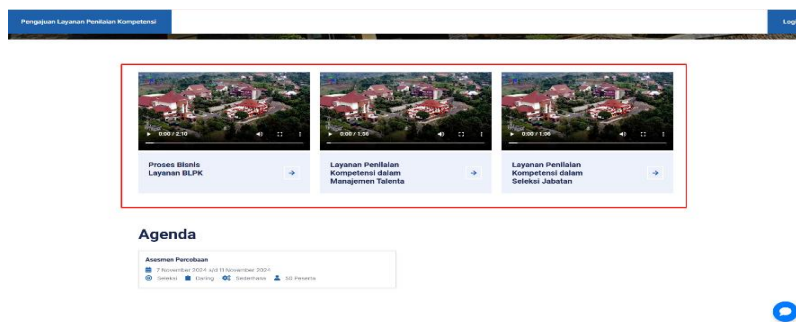
kapasitas kelembagaan Pusjar SKTAN dalam mendukung pelaksanaan manajemen talenta ASN dan pengelolaan sumber daya manusia aparatur secara profesional dan berstandar nasional;

4. Penambahan beberapa fitur dalam sistem e-asesmen yang membantu dalam penyelenggaraan kegiatan, yaitu :
 - a. Penambahan fitur untuk pengajuan layanan Penilaian Kompetensi dan Potensi secara online. Pengguna layanan dapat memastikan jadwal yang tersedia dan mengajukan permohonan melalui sistem tersebut. Pengguna layanan menginput tanggal yang mereka butuhkan untuk pelaksanaan kegiatan dan data-data lainnya sehingga nanti akan tampil data pengajuan sekaligus tanggal penyelesaian laporan. Hal ini tentu sangat memudahkan untuk pengguna layanan karena mereka bisa menyesuaikan dengan jadwal internal.



Gambar3.12. Fitur Pengajuan Layanan Penilaian Kompetensi dan Potensi secara online

- b. Penambahan fitur untuk layanan edukasi dan QnA secara online terkait dengan *Assessment Center*. Hal ini menjadi fitur tambahan yang dapat memberikan manfaat kepada pengguna layanan untuk memberikan informasi terkait dengan layanan *Assessment Center*. Pengguna layanan dapat menambah wawasan dan pengetahuan terkait dengan *Assessment Center* dan bisa menentukan layanan yang paling cocok untuk kebutuhan pemetaan kompetensi di dalam lingkungan instansinya masing-masing.



Gambar 3.13. Video Edukasi *Assessment Center* dan Layanan QnA

5. Selain peningkatan secara kualitas kompetensi, BLPK Jatiningor pada Tahun 2025 mendapatkan penambahan tenaga administrasi PPPK sebanyak 3 (tiga) orang dengan jabatan Pengadministrasi Perkantoran dan Penata Layanan Operasional;
6. Jalinan koordinasi, komunikasi serta pemantauan yang lebih intens antara unsur penyelenggara kegiatan di lingkungan BLPK dengan instansi pengguna. Melalui kebijakan-kebijakan atau regulasi makro di lingkup pengelolaan SDM Aparatur yang terbaru, maka BLPK secara antisipatif mampu melakukan prediksi serta penyesuaian jadwal termasuk

perkiraan jumlah peserta untuk disesuaikan dengan kapasitas dan keselarasan jadwal layanan yang berlangsung. BLPK menyusun perencanaan target kegiatan yang dapat difasilitasi/dipenuhi berdasarkan analisis *trend* jumlah layanan yang masuk pada tahun-tahun sebelumnya serta mempertimbangkan kebijakan yang berlaku pada lingkup pengelolaan SDM Aparatur yang bersinggungan langsung dengan proses bisnis penilaian kompetensi. Sejak tahun 2019, layanan pemetaan kompetensi pada konteks seleksi pengisian jabatan khususnya Jabatan Pimpinan Tinggi yang difasilitasi oleh BLPK Pusjar SKTAN mengikuti alur tahapan sebagaimana diatur dalam Peraturan MenPAN & RB No. 15 Tahun 2019 Tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di lingkungan Instansi Pemerintah.

Selain faktor penentu keberhasilan, terdapat juga faktor penghambat adalah sebagai berikut:

1. Perubahan jadwal pelaksanaan kegiatan yang diajukan oleh pengguna layanan disebabkan oleh penyesuaian terhadap agenda internal instansi pemohon, seperti perubahan jadwal seleksi maupun jadwal pelaksanaan pemetaan pegawai;
2. Terjadi ketidaksesuaian pada skema pembayaran, khususnya terkait penggunaan akun atau kode pembayaran, antara harapan instansi pemohon dengan mekanisme yang tersedia di Balai Layanan Pemetaan Kompetensi (BLPK). Hingga Triwulan III, BLPK masih memprioritaskan pencapaian target penerimaan PNPB, sehingga sebagian besar kegiatan diarahkan menggunakan pola pembiayaan PNPB;
3. Keterbatasan jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) Pejabat Fungsional Asesor SDM Aparatur, baik di lingkungan BLPK maupun Pusjar SKTAN, masih menjadi tantangan tersendiri. Hal ini berdampak pada fleksibilitas pelaksanaan kegiatan, mengingat penugasan asesor wajib mengacu pada ketentuan yang ditetapkan oleh instansi pembina (BKN), termasuk penyesuaian dengan metode penilaian yang digunakan. Keterbatasan ini paling dirasakan pada ketersediaan asesor jenjang Ahli Madya.

Dalam rangka optimalisasi pencapaian target kinerja, terdapat beberapa langkah strategis yang perlu dilakukan, antara lain:

1. Melakukan koordinasi yang lebih intensif dan terstruktur dengan pengguna layanan terkait dengan permintaan yang sudah masuk ataupun yang sedang proses peninjauan. Hal ini bertujuan untuk menyesuaikan dan menyelaraskan timeline atau jadwal penyelenggaraan kegiatan yang dimiliki oleh BLPK;
2. Pemanfaatan aplikasi monitoring jadwal kegiatan pada aplikasi e-asesmen. Sistem ini mendukung pemantauan permintaan dan proses koordinasi secara digital dan real-time, serta mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam pelayanan.

Analisis Program/Kegiatan yang menunjukkan keberhasilan pencapaian Target Kinerja

Pencapaian target kinerja tahun 2025 merupakan dampak dari pelaksanaan 26 kegiatan penilaian kompetensi di BLPK sepanjang tahun 2025. Adapun rincian kegiatan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.50. Kegiatan Pemetaan Kompetensi dan Potensi Tahun 2025

| No. | Instansi yang Meminta Fasilitasi | Jenis Penilaian | Jabatan Yang Dinilai | Waktu Pelaksanaan Intake Data | Jumlah Peserta (Orang) | Nilai Pengukuran Survei Kemanfaatan |
|-----|----------------------------------|------------------------------------|------------------------|-------------------------------|------------------------|-------------------------------------|
| 1. | Kab Sumedang-1 | Penilaian Kompetensi Metode Sedang | Pemetaan Administrator | 13-14 Januari 2025 | 25 | 10 |

| No. | Instansi yang Meminta Fasilitasi | Jenis Penilaian | Jabatan Yang Dinilai | Waktu Pelaksanaan Intake Data | Jumlah Peserta (Orang) | Nilai Pengukuran Survei Kemanfaatan |
|-----|--|---------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------|------------------------|-------------------------------------|
| 2. | Kota Palembang | Penilaian Kompetensi Metode Sedang | Seleksi JPTP | 7-10 Februari 2025 | 12 | 9 |
| 3. | Kementerian Agama-1 | Penilaian Kompetensi Metode Sedang | Pemetaan Administrator dan JPTP | 17-18 Februari 2025 | 3 | 10 |
| 4. | Kota Lubuklinggau | Penilaian Kompetensi Metode Sedang | Seleksi JPTP | 20-21 Februari 2025 | 20 | 10 |
| 5. | Kementerian Agama-2 | Penilaian Kompetensi Metode Sederhana | Pemetaan Proyeksi Jabatan Pengawas | 17-18 Maret 2025 | 8 | 10 |
| 6. | Kota Makassar | Penilaian Kompetensi Metode Kompleks | Seleksi JPTP (Sekretaris Daerah) | 17-19 April 2025 | 8 | 9 |
| 7. | Kota Bangka | Penilaian Kompetensi Metode Sedang | Seleksi JPTP | 24-25 April 2025 | 1 | 10 |
| 8. | Kementerian Agama-3 | Penilaian Kompetensi Metode Sedang | Pemetaan Jabatan Fungsional | 24-25 April 2025 | 1 | 10 |
| 9. | Kabupaten Bandung-1 | Penilaian Kompetensi Metode Sedang | Pemetaan JPTP | 5-6 Mei 2025 | 15 | 9 |
| 10. | Kota Cilegon | Penilaian Kompetensi Metode Sedang | Pemetaan JPTP | 6-7 Mei 2025 | 6 | 10 |
| 11. | Kabupaten Way Kanan | Penilaian Kompetensi Metode Kompleks | Seleksi JPTP (Sekretaris Daerah) | 2-4 Juni 2025 | 10 | 10 |
| 12. | Sekretariat Jenderal DPR RI | Penilaian Kompetensi Metode Sedang | Seleksi JPTP | 11-12 Juni 2025 | 9 | 9,4 |
| 13. | Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban RI | Penilaian Kompetensi Metode Sedang | Pemetaan JPTP | 24-25 Juni 2025 | 12 | 9,75 |
| 14. | Kabupaten Tanah Bumbu | Penilaian Kompetensi Metode Sedang | Pemetaan JPTP | 17-19 Juli 2025 | 15 | 10 |
| 15. | Kabupaten Pringsewu | Penilaian Kompetensi Metode Kompleks | Seleksi JPTP (Sekretaris Daerah) | 22-24 Juli 2025 | 6 | 10 |
| 16. | Provinsi Lampung | Penilaian Kompetensi Metode Sedang | Seleksi JPTP | 24-25 Juli 2025 | 6 | 10 |
| 17. | Kota Palembang -2 | Penilaian Kompetensi Metode Sedang | Seleksi JPTP | 4-5 Agustus 2025 | 10 | 9,6 |

| No. | Instansi yang Meminta Fasilitasi | Jenis Penilaian | Jabatan Yang Dinilai | Waktu Pelaksanaan Intake Data | Jumlah Peserta (Orang) | Nilai Pengukuran Survei Kemanfaatan |
|-----------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|------------------------|-------------------------------------|
| 18. | Kabupaten Karo | Penilaian Kompetensi Metode Kompleks | Seleksi JPTP (Sekretaris Daerah) | 13-15 Agustus 2025 | 4 | 9,4 |
| 19. | Provinsi Lampung-2 | Penilaian Kompetensi Metode Sedang | Seleksi JPTP | 14-15 Agustus 2025 | 10 | 10 |
| 20. | Provinsi Lampung-3 | Penilaian Kompetensi Metode Sedang | Seleksi JPTP | 2-3 September 2025 | 10 | 10 |
| 21. | Badan Narkotika Nasional | Penilaian Kompetensi Metode Sedang | Seleksi JPTP | 15-17 September 2025 | 39 | 9,6 |
| 22. | Kabupaten Pesisir Barat | Penilaian Kompetensi Metode Kompleks | Seleksi JPTP (Sekretaris Daerah) | 16-18 September 2025 | 7 | 9,4 |
| 23. | Komisi Yudisial-1 | Penilaian Kompetensi Metode Sederhana | Pemetaan JF Ahli Pertama | 23-25 September 2025 | 35 | 10 |
| 24. | Komisi Yudisial-2 | Penilaian Kompetensi Metode Sedang | Pemetaan JF Ahli Muda | 23-25 September 2025 | 10 | 10 |
| 25. | Kabupaten Sumedang-2 | Penilaian Kompetensi Metode Sedang | Pemetaan Jabatan Administrator | 7-8 Oktober 2025 | 10 | 10 |
| 26. | Kabupaten Bandung-2 | Penilaian Kompetensi Metode Sedang | Pemetaan Jabatan Administrator | 28-29 Oktober 2025 | 10 | 9,75 |
| Total Realisasi 2025 | | | | | 302 | 253,90 |

Dalam pelaksanaan kegiatan di atas, dilakukan berbagai upaya peningkatan kualitas layanan yang akan mendukung terhadap pencapaian kinerja BLPK, yaitu:

1. Rapat Koordinasi Internal BLPK

BLPK melaksanakan rapat internal secara berkala yang dipimpin oleh Kepala BLPK Pusjar SKTAN dan dihadiri oleh seluruh pegawai yang berada di unit BLPK. Rapat koordinasi bertujuan untuk mengevaluasi kegiatan yang sudah dilaksanakan dan kendala yang dihadapi dalam triwulan sebelumnya. Selain itu, di dalam rapat ini juga dibahas terkait dengan rencana ke depan dan pembagian tugas untuk kegiatan ke depannya. Di dalam rapat ini, Kepala BLPK menerima masukan dan mencari solusi bersama terkait dengan kendala yang dihadapi sehingga Ketika terjadi kendala serupa, pegawai dalam unit BLPK dapat mengatasi permasalahan tersebut. Rapat koordinasi ini tidak hanya dilaksanakan dalam bentuk formal, akan tetapi juga dilaksanakan dalam bentuk informal sehingga terbangun rasa kekompakan dan dapat mendukung tercapainya target kerja yang telah ditentukan sebelumnya;



Gambar3.14. Rapat Koordinasi Internal BLPK

2. Koordinasi dengan Instansi Pembina (Badan Kepegawaian Negara)
 Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas pelaksanaan program dan kegiatan, BLPK Pusjar SKTAN secara berkelanjutan melakukan koordinasi dengan instansi pembina, yaitu Badan Kepegawaian Negara (BKN). Koordinasi tersebut dilaksanakan sebagai upaya penyelarasan kebijakan, standar, serta mekanisme pelaksanaan di bidang manajemen Aparatur Sipil Negara, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi dan penilaian kinerja ASN.



Gambar 3.15. Koordinasi dengan Instansi Pembina BKN

Melalui koordinasi ini, BLPK Pusjar SKTAN memperoleh masukan strategis serta dukungan teknis dari BKN guna memastikan bahwa perencanaan dan pelaksanaan kegiatan telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sinergi antara LAN dan BKN diharapkan dapat meningkatkan kualitas tata kelola, memperkuat integrasi data dan informasi kepegawaian, serta mendukung pencapaian target kinerja organisasi secara optimal;

3. Layanan Pemberian Informasi secara *Online*
 Dalam rangka pencapaian target kinerja, BLPK Pusjar SKTAN melaksanakan strategi promosi kegiatan Penilaian Kompetensi melalui media sosial sebagai bagian dari upaya peningkatan pemanfaatan layanan. Publikasi ini bertujuan untuk meningkatkan minat dan daya tarik peserta, serta memperluas diseminasi informasi layanan kepada instansi pengguna. Melalui media sosial, informasi mengenai jenis layanan PK, manfaat layanan, serta pelaksanaan kegiatan disampaikan secara terbuka dan mudah diakses. Upaya tersebut diharapkan dapat mendukung peningkatan jumlah pengguna layanan dan optimalisasi capaian indikator kinerja BLPK Pusjar SKTAN. Tidak hanya diinformasikan secara online, namun BLPK juga menginformasikan hal tersebut dalam surat balasan/jawaban dari permohonan fasilitasi kegiatan PK dan PP pengguna layanan;



Gambar 3.16 Flyer Promosi Layanan PK melalui Media Sosial Humas Pusjar SKTAN



Gambar 3.17. Surat Jawaban Permohonan Pelaksanaan Kegiatan PK

4. Layanan Pemberian Informasi secara *Offline*.
 Tidak hanya melalui sosial media, akan tetapi BLPK juga membuka ruang konsultasi secara *offline* untuk *stakeholder* yang ingin berdiskusi dan melakukan peninjauan secara langsung terkait pelaksanaan kegiatan Penilaian Kompetensi dan Potensi yang diselenggarakan oleh BLPK Pusjar SKTAN. Pengguna layanan datang berkunjung ke BLPK Pusjar SKTAN sehingga dapat berkonsultasi secara langsung terkait dengan teknis dan substansi kegiatan sehingga layanan yang nantinya diberikan sesuai dengan kebutuhan dari pengguna layanan.

Tidak hanya itu, pada saat diminta untuk memberikan bimbingan teknis dalam rangka persiapan pelaksanaan kegiatan pun, BLPK Pusjar SKTAN juga memberikan edukasi baik kepada panitia penyelenggara ataupun kepada peserta terkait dengan *assessment center* sehingga mereka mendapatkan gambaran yang lebih luas dan nantinya dapat merasakan manfaat dari pelaksanaan pemetaan kompetensi diri masing-masing.



Gambar 3.18. Pemberian Informasi kepada Pengguna Layanan

Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya (Anggaran dan SDM)

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 62 Tahun 2023 tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, serta Akuntansi dan Pelaporan Keuangan, perlu dipenuhi salah satu prinsip belanja berkualitas yaitu efisiensi penggunaan anggaran dalam pencapaian IKU 5.1, dari realisasi anggaran dan realisasi capaian output per 31 Desember 2025 dari Rincian Output (RO) yang mendukung IKU tersebut. Efisiensi Anggaran untuk IKU 5.1 yang didukung RO Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai ASN (Anggaran PNBPN) bisa dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.51. Efisiensi Anggaran RO : Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai ASN

| RO | TVRO | RVRO | RVRO/TVRO | Alokasi Anggaran RO (AARO) | Realisasi Anggaran RO (RARO) | AARO x (RVRO/TVRO) | (AARO x (RVRO/TVRO)) - RARO | Efisiensi RO |
|--|------|------|-----------|----------------------------|------------------------------|--------------------|-----------------------------|--------------|
| Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai ASN (Orang) | 99 | 99 | 100% | 227.817.000 | 227.437.500 | 227.817.000 | 379.500 | 0,17% |
| Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai ASN (Orang) | 190 | 190 | 100% | 567.150.000 | 431.312.755 | 567.150.000 | 135.837.245 | 23,95% |

Terdapat 2 RO Penilaian Kompetensi dan potensi Pegawai ASN di tahun 2025 yang disebabkan karena adanya perubahan SOTK LAN yang berdampak kepada perubahan informasi kinerja pada dokumen anggaran. RO yang pertama dengan efisiensi 0,17% masih menggunakan SOTK lama untuk pelaksanaan kegiatan sebelum bulan Agustus 2025. Sedangkan RO kedua memiliki efisiensi cukup tinggi yaitu 23,95% dengan realisasi volume RO yang sudah memenuhi target RO-nya. Rata-rata efisiensi anggaran sebesar 12,06%. Efisiensi terjadi karena pada RO tersebut masih terdapat anggaran terblokir sebesar Rp 133.693.000,- yang tidak mendapatkan ijin untuk digunakan hingga akhir tahun 2025. Sebagai kegiatan yang sebagian anggarannya dikenakan blokir pada awal tahun 2025, strategi pelaksanaan kegiatan dengan keterbatasan anggaran dilakukan dengan menghilangkan hak peserta berupa perlengkapan peserta, melakukan

kegiatan secara full daring serta pengurangan alokasi honor asesor independen yang terlibat dalam kegiatan.

Terkait Efisiensi SDM diukur berdasarkan perbandingan antara total pegawai eksisting dengan total pegawai sesuai peta jabatan. Sehubungan dengan pengukuran efisiensi ini dikaitkan dengan IK Persentase Hasil Pemetaan Kompetensi dan Potensi yang dimanfaatkan *stakeholder*, maka pegawai yang dimaksud adalah pegawai yang ada di BLPK.

Apabila dilihat dari dokumen Peta Jabatan Pusjar SKTAN, terpetakan bahwa kebutuhan personil di BLPK adalah 28 orang. Namun demikian dari dokumen data kepegawaian Puslatbang PKASN tahun 2025, jumlah eksisting pegawai di BLPK pada tahun ini hanya sebanyak 21 orang. Rincian perbandingan antara jumlah pegawai yang dibutuhkan berdasar peta jabatan dengan jumlah existing pegawai, berdasar jenis jabatannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.52. Perbandingan Data Kebutuhan dan Eksisting SDM – BLPK

| Jenis Jabatan | Kebutuhan sesuai peta jabatan | Existing sesuai data kepegawaian |
|--|-------------------------------|----------------------------------|
| Kepala BLPK | 1 | 1 |
| Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda | 7 | 7 |
| Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama | 4 | 3 |
| Analisis Kebijakan Ahli Madya | 1 | 1 |
| Analisis Kebijakan Ahli Muda | 2 | 2 |
| Analisis Kebijakan Ahli Pertama | 2 | 2 |
| Pranata Komputer Ahli Pertama | 1 | 0 |
| Penelaah Teknis Kebijakan | 2 | 1 |
| Pengolah Data dan Informasi | 5 | 2 |
| Pengadministrasi Perkantoran | 3 | 2 |
| Total | 28 | 21 |

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$E_{SDM} = 100\% - \left(\frac{\text{Total pegawai existing}}{\text{Total pegawai sesuai peta jabatan}} \times 100\% \right)$$

Maka perhitungan efisiensi SDM Analisis Kebijakan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} E_{SDM} &= 100\% - \left(\frac{21}{28} \times 100\% \right) \\ &= 100\% - 75\% \\ &= 25\% \end{aligned}$$

Dari data di atas, efisiensi dari sumber daya manusia terkait IK di BLPK sebesar 25%. Nilai efisiensi tersebut menunjukkan bahwa secara hitungan diatas kertas nilai koefisiensi SDM berada pada kategori efisien. Namun demikian, secara kondisi eksisting, capaian efisiensi tersebut belum sepenuhnya mencerminkan kondisi ideal dalam penyelenggaraan layanan penilaian kompetensi dan potensi. Keterbatasan jumlah SDM, kompleksitas tahapan pelaksanaan penilaian, serta meningkatnya volume dan variasi permintaan layanan berpotensi menimbulkan beban kerja yang tinggi dan risiko terhadap keberlanjutan kualitas layanan. Oleh karena itu, meskipun secara indikator kinerja efisiensi SDM telah memenuhi kategori efisien, diperlukan penguatan pengelolaan SDM, baik melalui penataan beban kerja, peningkatan

kompetensi, maupun optimalisasi dukungan sistem dan teknologi, agar penyelenggaraan layanan penilaian kompetensi dan potensi dapat berjalan secara optimal, berkelanjutan, dan tetap memenuhi standar mutu yang ditetapkan.

Target Tahun Selanjutnya

Mengacu pada Renstra Pusjar SKTAN Tahun 2025-2029 proyeksi target indikator kinerja pada tahun 2026 adalah 87. Dengan realisasi kinerja 97,65 di tahun 2025 maka target tahun 2026 sangat mungkin tercapai.

SK-6 Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan

SK-6 memiliki IKU sebagai berikut :

**Tabel 3.53. Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan :
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan**

| Sasaran Kegiatan | IKU | Target | Realisasi | Capaian (dalam %) | % Capaian Normalisasi |
|---|------------------------|--------|-----------|-------------------|-----------------------|
| Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan | Nilai Kinerja Anggaran | 95,2 | 98,40 | 103,36 | 100 |

Dengan berdasarkan tabel di atas, realisasi SK-6 pada tahun 2025 sudah melebihi target yang ditetapkan dengan capaian 103,36%.

IKU 6.1. Nilai Kinerja Anggaran

Penetapan target IKU Nilai Kinerja Anggaran tahun 2025 dilakukan dengan mempertimbangkan realisasi dua IKU pada tahun 2024 yang berkontribusi terhadap Nilai Kinerja Anggaran, yaitu IKU Nilai kinerja Anggaran dan IKU Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran. Selain itu, target ditetapkan dengan mempertimbangan realisasi kinerja dari 2 IKU terkait di tahun 2024 dan kondisi anggaran di tahun 2025 yang sudah diawali dengan kebijakan efisiensi anggaran nasional yang merubah pola pengelolaan anggaran yang biasa dilakukan. Nilai Kinerja Anggaran merupakan penilaian dari pihak eksternal (Kementerian Keuangan) atas kinerja anggaran yang dinilai dari berbagai aspek mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan anggaran.

Nilai Kinerja Anggaran (NKA) berdasarkan KMK No. 466 tahun 2023 merupakan gabungan dari Nilai Kinerja (NK) Perencanaan Anggaran dan Nilai Kinerja (NK) Pelaksanaan Anggaran.

$$\text{Nilai Kinerja Anggaran (NKA)} = \text{Perencanaan Anggaran (50\%)} + \text{Pelaksanaan Anggaran (50\%)}$$

NK Perencanaan Anggaran diukur berdasarkan nilai mutakhir hasil evaluasi kinerja anggaran satker Pusjar SKTAN berdasarkan KMK No. 466 tahun 2023 dan PMK No. 62 tahun 2023, yang

merupakan hasil pengukuran *by system* dari aplikasi SMART Kemenkeu dari 3 aspek penilaian yang masing-masing memiliki bobot yang berbeda, yaitu :

- ✓ Capaian Rincian Output (CRO), dengan bobot penilaian 75%
- ✓ Penggunaan Standar Biaya Keluaran (SBK), dengan bobot penilaian 10%
- ✓ Nilai Efisiensi SBK, dengan bobot penilaian 15%

dengan rumus sebagai berikut :

$$NK \text{ Perencanaan Anggaran} = 75\% \times CRO + 10\% \times \text{Penggunaan SBK} + 15\% \times \text{Efisiensi SBK}$$

Sedangkan untuk NK Pelaksanaan Anggaran diperoleh berdasarkan capaian nilai IKPA (Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran) pada aplikasi OM SPAN (spanint.kemenkeu.go.id), yang merupakan hasil penilaian untuk dari delapan aspek penilaian sebagai berikut.



Dari 8 aspek penilaian di atas, Aspek Dispensasi SPM hanya menjadi pengurang untuk nilai yang diperoleh dari penilaian 7 aspek lainnya yang masing-masing memiliki bobot tersendiri.

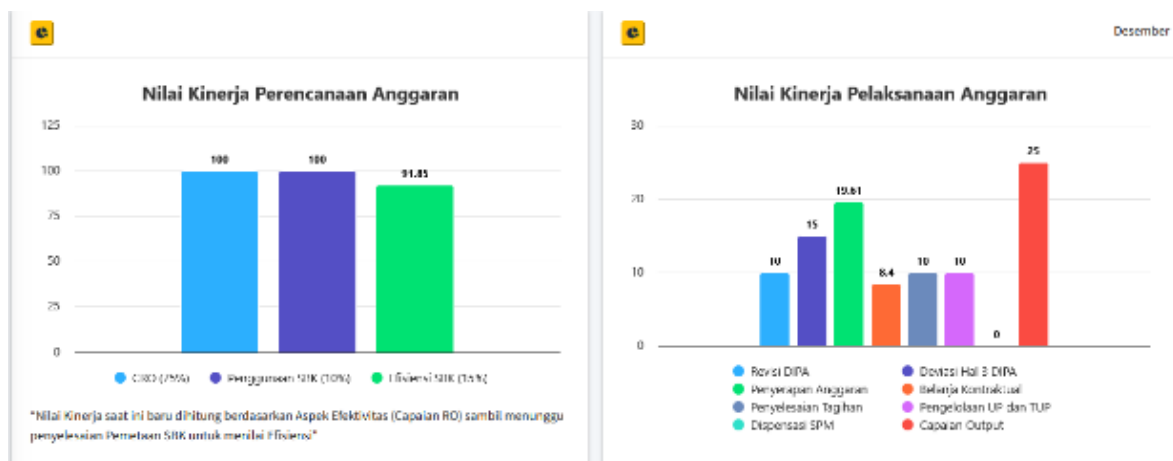
Perbandingan capaian dengan target tahun 2025

Capaian kinerja IKU 6.1 pada tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.54. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Kinerja Anggaran

| IKU | Target | Realisasi | Capaian (dalam%) | % Capaian Normalisasi |
|------------------------|--------|-----------|------------------|-----------------------|
| Nilai Kinerja Anggaran | 95,2 | 98,40 | 103,36 | 100 |

Realisasi IKU Nilai Kinerja Anggaran dengan nilai 98,40 bisa dilihat melalui aplikasi monev.kemenkeu.go.id (per Desember 2025) dengan hasil sebagai berikut.



Sumber Data : Aplikasi Monev kemenkeu (<https://monev.kemenkeu.go.id>)

NK Perencanaan Anggaran : Capaian nilai belum mencapai target yang ditetapkan karena pelaksanaan kegiatan dan anggaran yang masih berjalan. Namun demikian, ketiga aspek penilaian sudah menunjukkan kinerjanya dan akan mendapatkan hasil akhir seiring dengan selesainya kegiatan di akhir tahun 2025. Perolehan nilai dari ketiga aspek penilaian sebagai berikut :

$$(75\% \times 100) + (10\% \times 100) + (15\% \times 91,85) = 75 + 10 + 13,78 = 98,78$$

Untuk aspek penilaian dari CRO (Capaian Rincian Output) hingga saat ini seluruh RO sudah mencapai realisasi yang sesuai dengan target yang ditetapkan. Progress CRO bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.55. Capaian Rincian Output Tahun 2025

| No | Rincian Output | Target Volume RO (TVRO) | Realisasi Volume RO (RVRO) | Persentase capaian | Keterangan |
|----|--|-------------------------|----------------------------|--------------------|--|
| 1 | Rekomendasi Kebijakan di Bidang Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara | 2 | 2 | 100 | Target tercapai berupa rekomendasi AK untuk kegiatan Analisis Kebijakan Manajemen Talenta dan Analisis Kebijakan Transformasi Pelatihan Kepemimpinan ASN |
| 2 | Seleksi dan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN | 25 | 25 | 100 | Target tercapai, sebanyak 25 peserta dari berbagai K/L/Pemerintah daerah mengikuti kegiatan uji kompetensi JF Analisis Kebijakan terdiri dari 20 CAK dan 5 AK naik jenjang. |
| 3 | Jurnal Wacana Kinerja | 2 | 2 | 100 | Terbitan jurnal 2 edisi di tahun 2025. Pada bulan Juni dan Desember. |
| 4 | Pelatihan Struktural Kepemimpinan | 280 | 280 | 100 | 6 kegiatan pelatihan kepemimpinan yang terdiri dari 1 angkatan PKN Tk. II, 2 angkatan PKA dan 3 angkatan PKP |
| 5 | Pelatihan Dasar CPNS | 366 | 366 | 100 | Sejumlah 366 peserta mengikuti Pelatihan Dasar CPNS yang terbagi ke dalam 10 kegiatan yang dilaksanakan dalam 4 gelombang pelaksanaan. |
| 6 | Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai ASN | 99 | 99 | 100 | Realisasi peserta pada RO lama ada 99 peserta yang terdiri dari ... kegiatan Penilaian Kompetensi dan Potensi. |
| 7 | Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai Aparatur Sipil Negara | 190 | 190 | 100 | Realisasi peserta pada RO baru ada 190 peserta yang terdiri dari ... kegiatan Penilaian Kompetensi dan Potensi. |
| 8 | Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi | 1 | 1 | 100 | Realisasi berupa 1 paket pengadaan barang dan jasa. |
| 9 | Pemeliharaan Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi | 1 | 1 | 100 | Realisasi berupa 1 paket pekerjaan pemeliharaan sarana bidang TIK berupa PC/laptop/jaringan/dan sarana jenis TIK lainnya. Merupakan pekerjaan yang menggunakan anggaran pada SOTK lama |
| 10 | Layanan Pemeliharaan Teknologi, Informasi, dan Komunikasi | 1 | 1 | 100 | Realisasi berupa 1 paket pekerjaan pemeliharaan website |
| 11 | Layanan BMN | 1 | 1 | 100 | Target tercapai – layanan pengelolaan BMN |

| | | | | | |
|----|---|----|----|-----|---|
| 12 | Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi | 1 | 1 | 100 | Target tercapai – layanan humas, protokoler dan publikasi |
| 13 | Layanan Protokoler | 1 | 1 | 100 | Target tercapai – layanan protokoler pimpinan |
| 14 | Layanan Protokoler | 1 | 1 | 100 | |
| 15 | Layanan Umum | 2 | 2 | 100 | Target tercapai – layanan umum (pemenuhan obat-obatan pegawai) dan sewa sarana Gedung PNB |
| 16 | Layanan Perkantoran | 1 | 1 | 100 | Target tercapai – pembayaran gaji pegawai dan operasional rutin lainnya |
| 17 | Layanan Perkantoran | 2 | 1 | 100 | |
| 18 | Layanan Sarana Internal | 1 | 1 | 100 | Realisasi tercapai. Dari rencana pengadaan 1 paket barang dengan unit/barang terealisasi unit/barang |
| 19 | Layanan Prasarana Internal | 4 | 4 | 100 | Realisasi tercapai. Dari rencana pengadaan 4 paket pekerjaan renovasi G/B akhirnya terealisasi 4 paket pekerjaan ditambah dengan penambahan pekerjaan lainnya untuk memanfaatkan anggaran karena adanya perubahan jenis pekerjaan |
| 20 | Layanan Manajemen SDM | 86 | 86 | 100 | Target tercapai – 86 pegawai memenuhi target bangkom 20 JP/tahun untuk layanan manajemen SDM pada RO lama. Pun pada RO baru tercapai seluruhnya |
| 21 | Layanan Manajemen SDM | 40 | 40 | 100 | |
| 22 | Layanan Pemantauan dan Evaluasi | 1 | 1 | 100 | Target tercapai – meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan anggaran/revisi anggaran dan pemantauan dan evaluasi kegiatan |
| 23 | Layanan Manajemen Keuangan | 2 | 2 | 100 | Target tercapai – layanan manajemen keuangan, penyusunan laporan keuangan |

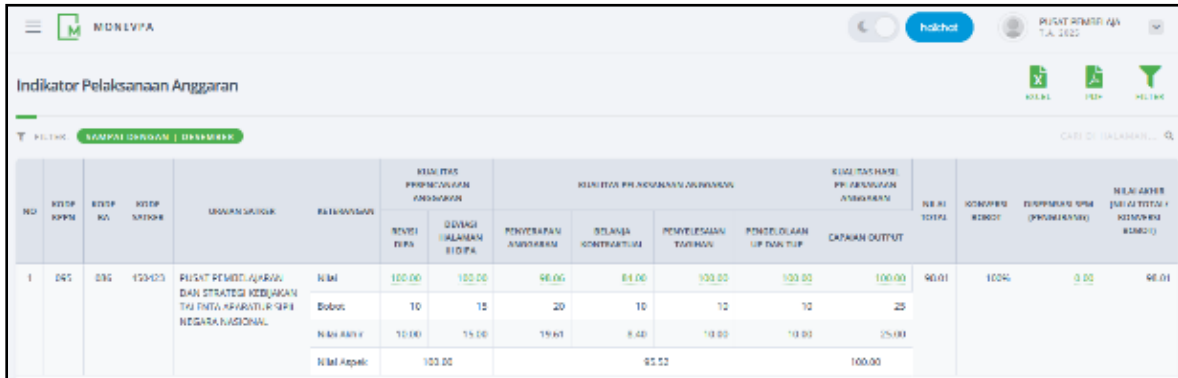
Tahun 2025, pada dokumen anggaran Pusjar SKTAN terdapat 3 RO yang masuk ke dalam kategori SBK menurut PMK No. 92 Tahun 2024 (untuk TA 2025), yang mengatur besaran biaya standar untuk berbagai layanan publik, agar anggaran lebih efisien dan terukur. Pengukuran kinerja terkait SBK salah satunya memastikan anggaran RO SBK tidak melebihi dari SBK yang ditetapkan. Dan keseluruhan RO tersebut beranggaran di bawah SBK yang ditetapkan. Berikut ini 3 RO SBK yang digunakan Pusjar SKTAN tahun 2025.

| No. | Unit | Satker | Program | RO | Jenis SBK | Uraian SBK | Indeks SBK | Realisasi | RVRO | Indeks Realisasi Anggaran | Keterangan Penggunaan SBK |
|-----|--------------------------------|---|-------------------------------|--|-----------|--|-------------|------------|-------|---------------------------|---------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 = 9/10 | 12 |
| 1 | 01 Lembaga Administrasi Negara | 400413 Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional | MA Program Dukungan Manajemen | 4021.039.953 Layanan Pemantauan dan Evaluasi (Laporan) | SBK3 | Dokumen Pemantauan dan Evaluasi [Dokumen] | 240.000.000 | 47.696.649 | 1,00 | 47.696.649 | Ya |
| 2 | 01 Lembaga Administrasi Negara | 400413 Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional | MA Program Dukungan Manajemen | 4021.039.955 Layanan Manajemen Keuangan (Laporan) | SBK3 | Layanan Manajemen Keuangan untuk Satker Vertikal (Eselon II ke bawah) [Dokumen] | 19.000.000 | 32.257.534 | 2,00 | 16.128.767 | Ya |
| 3 | 01 Lembaga Administrasi Negara | 400413 Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional | MA Program Dukungan Manajemen | 4021.039.954 Layanan Manajemen SDM (Orang) | SBK3 | Layanan Manajemen SDM untuk K/L dengan satker vertikal (Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kategori Kecil | 4.000.000 | 20.224.200 | 86,00 | 235.165 | Ya |

Gambar 3.19. Penggunaan RO SBK

Sedangkan untuk efisiensi SBK diukur sejauh mana anggaran yang digunakan sangat efisien dalam menghasilkan output dari RO SBK tersebut.

NK Pelaksanaan Anggaran : Berdasarkan nilai IKPA pada aplikasi OM SPAN, diperoleh sebagai berikut :



| NO | KIDP KPM | KIDP NO | KIDP NIKSI | URUSAN/SUBUR | REVISI/REVISI | KUALITAS PERENCANAAN ANGGARAN | | KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN | | | | KIDP TASHARI PERENCANAAN ANGGARAN | NILAI AKHIR (JARI GUTU + KEMEREN BERO) | | | |
|----|----------|---------|------------|--|---------------|-------------------------------|-------------------|------------------------------|--------------------|----------------------|------------------------|-----------------------------------|--|----------------|------|-------|
| | | | | | | REVISI DIPA | BOBOT REVISI DIPA | PENYERAPAN ANGGARAN | BELANJA KONTRAKTUR | PENYELESAIAN TAHUNAN | PONTE DIJAN UP DAN TUP | | | CAPAHAN OUTPUT | | |
| 1 | 045 | 036 | 153423 | RUANG PEMBELAJARAN DAN STRATEGI KEBIJAKAN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA NASIONAL | Nilai | 100.00 | 100.00 | 96.00 | 84.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 96.01 | 100% | 0.00 | 96.01 |
| | | | | | Bobot | 10 | 10 | 20 | 10 | 10 | 10 | 25 | | | | |
| | | | | | Nilai Akhir | 10.00 | 10.00 | 19.60 | 8.40 | 10.00 | 10.00 | 25.00 | | | | |
| | | | | | Nilai Akhir | 100.00 | | | 82.52 | | | 100.00 | | | | |

Sumber : Aplikasi OM SPAN

Dengan rincian nilai setiap indikatornya sebagai berikut.

Tabel 3.56. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusjar SKTAN LAN - Tahun 2025

| No | Aspek/Indikator | Nilai | Bobot | Nilai Akhir | Keterangan |
|----|-------------------------------|-------|-------|-------------|---|
| I | Kualitas Perencanaan Anggaran | | | | - |
| | 1. Revisi DIPA | 100 | | | Jumlah target revisi/Jumlah revisi, toleransi revisi 1x per triwulan untuk pagu tetap |
| | Bobot Revisi DIPA | | 10 | | ✓ Jumlah revisi pada triwulan I tahun 2025 sebanyak 3 kali terdiri dari Revisi Satker (POK) sebanyak 2 kali dan Revisi DJA sebanyak 1 kali. Karena ketiganya merupakan revisi yang menjadi kebijakan nasional dan revisi internal, tidak mempengaruhi penilaian IKPA dan mendapatkan nilai maksimal 100. |
| | Nilai Revisi DIPA | | | 10 | ✓ Jumlah revisi pada triwulan II tahun 2025 sebanyak 4 kali terdiri dari Revisi DJA 1x, revisi POK 2x dan revisi Kanwil (kebijakan khusus untuk update halaman III DIPA) 1x pada bulan April 2025. Hal ini tidak mempengaruhi penilaian IKPA dan mendapatkan nilai maksimal 100. |
| | | | | | ✓ Jumlah revisi pada triwulan III tahun 2025 sebanyak 5 kali terdiri dari revisi DJA 2x, revisi DJA 1x khusus untuk perubahan SOTK, DJA 1x khusus buka blokir tahap 2 untuk kekurangan Belanja Pegawai, revisi Kanwil 1x (khusus update halaman III DIPA) dan revisi POK 2x. Walaupun dilakukan revisi DJA 2x, hal ini tidak mempengaruhi penilaian IKPA dan mendapatkan nilai maksimal 100 karena revisi buka blokir tahap 2 merupakan revisi untuk kekurangan belanja pegawai |
| | | | | | ✓ Jumlah revisi pada triwulan IV sebanyak 7 kali, 2x revisi DJA (1x revisi batas akhir revisi DJA dan 1x revisi buka blokir), 1x revisi Kanwil dan 4x revisi POK. |
| | | | | | Dengan dinamika revisi sepanjang tahun 2025 seperti tersebut di atas, tidak berdampak kepada |

| No | Aspek/Indikator | Nilai | Bobot | Nilai Akhir | Keterangan |
|----|-------------------------------|-------|-------|-------------|--|
| | | | | | penghitungan nilai IKPA dan mendapatkan nilai maksimal 100 |
| | 2. Deviasi Hal III DIPA | 100 | | | <ul style="list-style-type: none"> ✓ rata-rata gap antara realisasi dengan rencana penarikan dana ✓ Jika dilihat tabel di halaman III dari DIPA revisi terakhir di 2025, masih terdapat gap untuk perencanaan-realisisi belanja di bulan Januari s.d. Desember 2025, namun nilai gap sangat kecil sehingga tidak mengurangi nilai untuk IKPA-deviasi halaman III DIPA dan mendapatkan nilai malsimal 100. |
| | Bobot Hal III DIPA | | 15 | | |
| | Nilai Hal III DIPA | | | 15 | |
| II | Kualitas Pelaksanaan Anggaran | | | | - |
| | 1. Penyerapan Anggaran | 98,06 | | | <ul style="list-style-type: none"> ✓ (Jumlah realisasi anggaran/jumlah pagu)x100 ✓ Realisasi anggaran dengan mempertimbangkan ambang batas toleransi realisasi pada belanja pegawai, belanja barang, dan belanja modal ✓ Nilai Kinerja Penyerapan Anggaran (NKPA) tertimbang pada triwulan I tahun 2025, memenuhi proporsi pagu netto untuk jenis belanja pegawai dan belanja barang (belanja modal ada dispensasi karena kebijakan blokir anggaran), sehingga nilai IKPA penyerapan anggaran triwulan I memperoleh nilai maksimal 100. ✓ NKPA tertimbang triwulan II tahun 2025, memenuhi proporsi pagu netto untuk jenis belanja pegawai akan tetapi tidak memenuhi untuk belanja barang dan belanja modal, sehingga nilai IKPA penyerapan anggaran triwulan I memperoleh nilai maksimal 96,13. ✓ NKPA tertimbang triwulan III tahun 2025, memenuhi proporsi pagu netto untuk jenis semua jenis belanja dan memperoleh NKPA tertimbang 100 semua jenis belanja. Namu demikian, karena nilai IKPA merupakan akumulasi dr perolehan nilai sebelumnya maka nilai IKPA penyerapan anggaran triwulan III memperoleh nilai 97,42 ✓ NKPA tertimbang triwulan III tahun 2025, memenuhi proporsi pagu netto untuk jenis semua jenis belanja dan memperoleh NKPA tertimbang 100 semua jenis belanja. Namu demikian, karena nilai IKPA merupakan akumulasi dr perolehan nilai sebelumnya maka nilai IKPA penyerapan anggaran triwulan III memperoleh nilai 97,42 ✓ NKPA tertimbang triwulan IV tahun 2025, memenuhi proporsi pagu netto untuk jenis semua jenis belanja dan memperoleh NKPA tertimbang 100 semua jenis belanja. Namu demikian, karena nilai IKPA merupakan akumulasi dr perolehan nilai sebelumnya maka nilai IKPA penyerapan anggaran triwulan III memperoleh nilai 97,42 |
| | Bobot Penyerapan | | 20 | | |
| | Nilai Penyerapan | | | 19,61 | |
| | 2. Belanja Kontraktual | 84 | | | <ul style="list-style-type: none"> ✓ (Data kontrak disampaikan tepat waktu/Data |

| No | Aspek/Indikator | Nilai | Bobot | Nilai Akhir | Keterangan |
|-----|--|--------|-------|-------------|--|
| | Bobot Data Kontrak | | 10 | | kontrak disampaikan)x100 ✓ Pada tahun 2025, dari data kontrak yang ada seluruhnya disampaikan tepat waktu, namun di triwulan IV terjadi keterlambatan akselerasi untuk kontrak dari belanja modal, sehingga untuk IKPA-Belanja kontraktual memperoleh nilai 84. |
| | Nilai Data Kontrak | | | 8,4 | |
| | 3. Penyelesaian Tagihan | 100 | | | ✓ (Tagihan disampaikan tepat waktu/Tagihan disampaikan)x100 ✓ Pada tahun 2024, pengajuan untuk penyelesaian tagihan kontraktual (LS Non belanja pegawai) seluruhnya dilakukan sebelum 17 hari kerja pasca penandatanganan BAST, sehingga untuk IKPA-Penyelesaian tagihan memperoleh nilai maksimal 100. |
| | 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 2024, pengelolaan UP dan TUP dilakukan secara tepat waktu, sehingga untuk IKPA-Pengelolaan UP dan TUP memperoleh nilai maksimal 100. |
| | Bobot UP/TUP | | 10 | | |
| | Nilai UP/TUP | | | 10 | |
| 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) ✓ Pengisian capaian output di akhir tahun mencapai 100% dan untuk proses pengisiannya dilakukan dengan memperhatikan gap progress capaian output dengan penyerapan anggaran ✓ Nilai akhir diperoleh dengan menghitung ketepatan waktu pengisian capaian output (bobot 30%) dan capaian output akhir (bobot 70%) |
| | Bobot Konfirmasi Capaian Output | | 25 | | |
| | Nilai Konfirmasi Capaian Output | | | 25 | |
| | Nilai Total | 681,40 | | | |
| | Konversi Bobot | | 100% | | |
| | Nilai Akhir (Nilai Total/Konversi Bobot) | | | 98,01 | |

Sumber : Aplikasi OM SPAN-spanint.kemenkeu.go.id (modul MonevPA), per Desember 2025

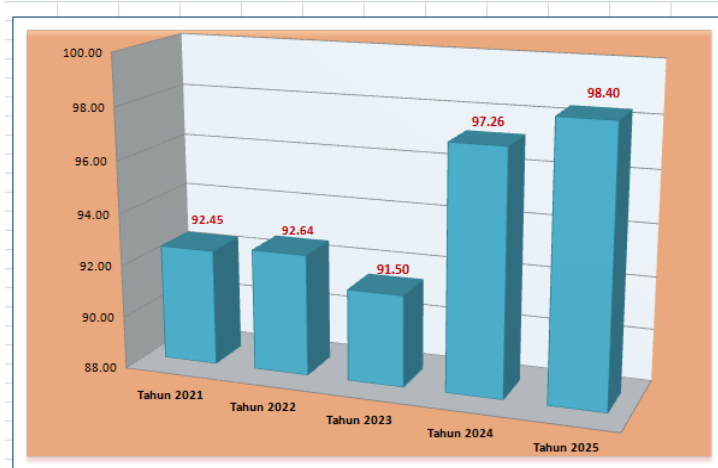
Dengan demikian diperoleh NKA sebagai berikut :

$$NKA = 50\% \times 98,78 + 50\% \times 98,01 = 49,39 + 49,01 = 98,40$$

Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun Sebelumnya

IKU NKA dengan definisi operasional yang merupakan gabungan atas penilaian perencanaan dan pelaksanaan kinerja anggaran baru digunakan pada tahun 2025. Namun demikian, di tahun 2024 definisi operasional tersebut sudah digunakan dengan memunculkan 2 IKU yaitu NKA aspek implementasi dan nilai IKPA (Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran) yang masing-masing mendeskripsikan perencanaan dan pelaksanaan anggaran dan memiliki aspek penilaian

yang sama dengan tahun 2025. Adapun di tahun 2021 hingga tahun 2023, seperti halnya tahun 2024 terdapat 2 IKU yang menggambarkan perencanaan dan pelaksanaan anggaran, akan tetapi terdapat perbedaan pada aspek penilaian perencanaan anggaran. Namun demikian, mengingat perhitungan NKA tahun 2025 memiliki konsep yang sama dengan 4 tahun sebelumnya, maka capaian kinerja NKA tahun 2025 bisa diperbandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Berikut ini adalah perbandingan realisasi kinerja IKU 6.1. untuk kurun waktu lima tahun terakhir sampai dengan tahun 2025.



Gambar 3.20. Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Nilai Kinerja Anggaran Tahun 2021-2025

Selama 5 tahun terakhir, kinerja indikator ini mengalami turun naik dengan capaian tertinggi pada tahun 2025 dengan nilai 98,40 dan capaian terendah pada tahun 2023 dengan nilai 91,50. Tahun 2021-2023 realisasi NKA aspek implementasi yang mendeskripsikan nilai perencanaan anggaran berada di kisaran nilai 86 hingga 87 sedangkan pada tahun 2024 dengan adanya perubahan aspek penilaiannya, realisasi nilai perencanaan anggaran adalah 96,42. Sedangkan untuk nilai IKPA atau pelaksanaan anggaran tahun 2021-2024 ada di kisaran nilai 96 hingga 98 dengan perolehan nilai 96 di tahun 2023. Dengan demikian, tahun 2023 menjadi capaian terendah untuk kinerja IKU NKA. Untuk tahun 2025, target ditetapkan di bawah realisasi tahun 2024, mengingat sejak awal tahun 2025 sudah dilakukan kebijakan efisiensi anggaran (blokir) yang akan mempengaruhi pola pengelolaan anggaran yang biasanya dilakukan, yang pastinya akan berdampak kepada penilaian kinerja anggaran di tahun 2025.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah

Perbandingan realisasi kinerja IKU 6.1 tahun 2025 dengan target jangka menengah (Renstra Pusjar SKTAN 2025-2029) sebagai berikut.

Tabel 3.57. Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Nilai Kinerja Anggaran dengan Target Jangka Menengah Tahun 2029

| IKU | Realisasi 2025 | Target Jangka Menengah (2029) | Capaian Realisasi 2025 terhadap Target Jangka Menengah 2029 (dalam %) |
|------------------------|----------------|-------------------------------|---|
| Nilai Kinerja Anggaran | 98,40 | 95,6 | 102,93 |

Apabila diperbandingkan dengan target jangka menengah (akhir tahun 2029) yang terdapat dalam Renstra Pusjar SKTAN 2025-2029, realisasi tahun 2025 masih melebihi target pada akhir

periode renstra pada tahun 2029 dengan capaian 102,93% dengan selisih realisasi sebesar 2,8 poin dibandingkan dengan target yang ditetapkan. IKU yang diberlakukan oleh Kementerian keuangan ini berlaku secara nasional dan terus berproses untuk penyempurnaannya sehingga berpotensi terjadi perubahan mekanisme penghitungan di setiap tahunnya yang perlu menjadi pertimbangan dalam penentuan target kinerja di periode renstra berikutnya.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Unit Kerja LAN

Sebagai bahan perbaikan serta untuk mengetahui tingkat capaian kinerja Pusjar SKTAN saat ini, perlu dilakukan perbandingan dengan instansi lainnya yang memiliki rumusan indikator yang sama. Perhitungan NKA berlaku untuk semua instansi sehingga bisa dilakukan perbandingan secara nasional. Berikut ini adalah perbandingan Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran dari seluruh satker LAN.

Tabel 3.58. Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Nilai Kinerja Anggaran Pusjar SKTAN dengan satker lainnya di lingkungan LAN

| Unit Kerja | Nilai Kinerja Anggaran |
|-------------------------|------------------------|
| LAN Jakarta | 97,37 |
| Pusjar SKTAN | 98,40 |
| Pusjar SKMP | 98,77 |
| Pusjar SKPP | 94,44 |
| Pusjar SKMK | 74,66 |
| Politeknik STIA Bandung | 96,49 |
| Politeknik STIA Jakarta | 95,52 |
| Politeknik STIA Makasar | 97,22 |

Dari perbandingan nilai NKA di atas, Pusjar SKTAN mencapai nilai tertinggi kedua dari 8 satker yang ada di lingkungan LAN. Hasil tersebut masih bisa ditingkatkan di tahun-tahun berikutnya mengingat masih terdapat 2 indikator penilaian IKPA yang belum mencapai nilai maksimal dan untuk indikator lainnya perlu dijaga untuk tetap maksimal. Namun demikian, dengan berbagai dinamika yang pastinya akan berbeda di setiap tahunnya perlu diwaspadai karena akan sangat berpengaruh terhadap capaian kinerja IK ini. Berdasarkan capaian dalam 5 tahun terakhir, dinamika yang terjadi biasanya akan berdampak terhadap penilaian pada aspek penyerapan anggaran dan deviasi halaman III DIPA.

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atas peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Beberapa faktor pendukung pencapaian kinerja diantaranya :

1. Dukungan pimpinan dan para pengelola kegiatan untuk tetap melaksanakan kegiatan secara maksimal di tengah-tengah kondisi efisiensi anggaran yang tidak pasti;
2. Komunikasi, koordinasi dan diskusi selalu dilakukan di setiap kesempatan terkait perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan kegiatan;
3. Kerjasama yang baik dalam penyelesaian setiap kegiatan dan kemudahan dalam mendapatkan data dan perubahannya untuk berproses revisi anggaran;
4. Adanya relaksasi penilaian kinerja anggaran untuk beberapa aspek penilaian.

Beberapa faktor penghambat pencapaian kinerja diantaranya :

1. Kebijakan Efisiensi Anggaran di awal tahun 2025, memotong pagu anggaran Pusjar SKTAN yang bisa digunakan sebesar Rp.6.983.852.000,- dengan sumber anggaran Rupiah Murni dan PNBPN sehingga perlu dilakukan penyesuaian anggaran pada setiap kegiatan dan akan berdampak pada kualitas pelayanan serta minat pengguna layanan;
2. Proses revisi SOTK yang cukup lama sehingga menghambat proses pengadministrasian anggaran yang berdampak kepada adanya gap di rencana penarikan anggaran;
3. Revisi buka blokir sebesar Rp. 4.888.696.000 baru disahkan DIPA revisi per 19 Agustus 2025. Hal ini berpengaruh terhadap penilaian IKPA karena RPD masih berdasarkan pada DIPA sebelumnya yang belum menyesuaikan dengan anggaran buka blokir tersebut yang harus segera dipergunakan sesuai RO-nya.
4. Pengalokasian belanja modal hasil pergeseran antar jenis belanja yang merupakan hasil revisi DIPA per 29 September 2025 berdampak kepada perubahan target penyerapan anggaran yang sangat terpengaruh oleh komposisi alokasi anggaran per jenis belanja.
5. Jumlah kontrak yang bertambah banyak di triwulan IV menyebabkan ketidakcermatan dalam proses pengadministrasian keuangan.

Beberapa alternatif solusi yang telah dilakukan adalah:

1. 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 aksi selalu dibuat di setiap awal tahun dan direviu untuk capaian per triwulannya. Termasuk adanya pelaporan progress capaian setiap indikator kinerja;
2. 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 anggaran di setiap triwulan.
3. Memantau penyerapan anggaran setiap bulannya dan selalu disesuaikan dengan rencana yang sudah dibuat setiap tiga bulan sehingga jika terdapat rencana yang tidak sesuai dengan realisasinya bisa dilakukan perbaikan segera;
4. Monitoring capaian keluaran kegiatan dilakukan secara rutin, setiap bulan atau triwulanan sehingga progress capaian nilai kinerja anggaran bisa diketahui dan dilakukan perbaikan jika diperlukan.

Analisis program/kegiatan yang menunjukkan keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian target kinerja

Kondisi efisiensi anggaran yang berdasarkan kepada Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 1 Tahun 2025 sangat berdampak kepada pelaksanaan kegiatan dan anggaran di seluruh K/L/D, namun tidak menjadi alasan untuk menghilangkan penilaian terhadap kinerja anggaran. Kementerian Keuangan hanya mengeluarkan kebijakan relaksasi di beberapa aspek penilaian terkait penilaian capaian output dan realisasi anggaran yang terkendala karena ada efisiensi anggaran terutama di semester I tahun 2025. Pengawasan dan pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan dan anggaran merupakan kegiatan rutin yang dilakukan. Dukungan anggaran pada Layanan Perencanaan dan Penganggaran, Layanan Pemantauan dan Evaluasi dan Layanan Keuangan di tahun 2025 sangat tinggi pengaruhnya terhadap pencapaian target kinerja.

Untuk tetap menjaga kualitas kinerja anggaran tetap baik, berikut ini beberapa upaya yang telah dilakukan pada :

1. Melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan dan anggaran tahun 2025 secara berkala. Untuk kebutuhan internal Pusjar SKTAN, selalu dilakukan pelaporan dwimingguan dan bulanan dan dilanjutkan dengan rapat triwulanan seluruh pengelola kegiatan;
2. Menyusun rancangan proyeksi capaian output tahun 2025 di awal tahun 2025 dan dilakukan update pada awal triwulan yang menyesuaikan dengan perkiraan kondisi pelaksanaan kegiatan di Pusjar SKTAN;
3. Pengisian format rencana aksi satker LAN yang menjadi alat bantu dalam melakukan pemantauan terhadap capaian kinerja secara berkala. Realisasi terhadap capaian kinerja melalui realisasi rencana aksi disampaikan ke Biro Renaku LAN di setiap triwulannya;
4. Melakukan penyesuaian RPD pada halaman III DIPA pada revisi DJA di bulan Juli dan September 2025;
5. Melakukan komunikasi dengan pihak KPPN terkait proses pelaporan capaian output untuk hasil revisi SOTK;
6. Memastikan semua proses pengadministrasian keuangan telah dilakukan sesuai SOP;
7. Selalu melakukan komunikasi dan diskusi dengan pimpinan dan para pengelola kegiatan;
8. Adanya pemantauan mingguan atas kinerja anggaran dan kegiatan terutama dengan jenis anggaran Belanja Modal yang dilakukan pimpinan LAN.

Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya (Anggaran dan SDM)

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 62 Tahun 2023 tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, serta Akuntansi dan Pelaporan Keuangan, perlu dipenuhi salah satu prinsip belanja berkualitas yaitu efisiensi penggunaan anggaran dalam pencapaian IKU 6.1, dari realisasi anggaran dan realisasi capaian output per 31 Desember 2025 dari RO yang mendukung IKU tersebut. Efisiensi Anggaran untuk IKU 6.1 yang didukung RO Layanan Pemantauan dan Evaluasi dan Layanan Manajemen Keuangan (Anggaran RM) bisa dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.59. Efisiensi Anggaran
RO : Layanan Pemantauan dan evaluasi dan Layanan Manajemen Keuangan

| RO | TVR O | RVRO | RVRO/TVRO | Alokasi Anggaran RO (AARO) | Realisasi Anggaran RO (RARO) | AARO x (RVRO/TVR O) | (AARO x (RVRO/TVR O))-RARO | Efisiensi RO |
|---------------------------------|-------|------|-----------|----------------------------|------------------------------|---------------------|----------------------------|--------------|
| Layanan Pemantauan dan Evaluasi | 1 | 1 | 100% | 61.039.000 | 47.696.649 | 61.039.000 | 13.342.351 | 21,86% |
| Layanan Manajemen Keuangan | 2 | 2 | 100% | 32.500.000 | 32.257.534 | 32.500.000 | 242.466 | 0,75% |

Dari hasil perhitungan di atas, terdapat efisiensi penggunaan anggaran dari setiap RO sebesar 21,86% dan 0,75% atau rata-rata efisiensi anggaran sebesar 11,31% yang mendukung capaian kinerja IKU 6.1. yang disebabkan efisiensi pada anggaran perjalanan dinas luar negeri.

Terkait aspek pemanfaatan sumber daya manusia khususnya pegawai dengan formasi Jabatan Fungsional Perencana, Analisis Anggaran beserta pengelola anggaran dan pengelola monitoring dan evaluasi yang diamanatkan untuk melaksanakan kegiatan layanan perencanaan dan penganggaran, dan layanan pemantauan dan evaluasi kegiatan. Apabila berpedoman pada Keputusan Kepala LAN Nomor: 602/K.1/HKM.10.2/2025 tanggal 29 September 2025 tentang

Peta Jabatan di Lingkungan LAN, tercantum perbandingan data kebutuhan dan existing pegawai untuk melaksanakan kedua layanan di atas sebagai berikut.

Tabel 3.60. Perbandingan Data Kebutuhan dan Existing SDM Layanan pemantauan dan Evaluasi dan Layanan Manajemen Keuangan

| Jenis Jabatan | Kebutuhan sesuai peta jabatan | Existing sesuai data kepegawaian |
|---|-------------------------------|----------------------------------|
| Perencana Ahli Muda | 2 | 0 |
| Perencana Ahli Pertama | 2 | 2 |
| Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Madya | 1 | 0 |
| Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Muda | 1 | 1 |
| Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Pertama | 2 | 2 |
| Pranata Keuangan APBN Penyelia | 1 | 0 |
| Pranata Keuangan APBN Mahir | 2 | 0 |
| Pranata Keuangan APBN Terampil | 1 | 0 |
| Analisis Anggaran Ahli Madya | 1 | 0 |
| Analisis Anggaran Ahli Muda | 2 | 2 |
| Analisis Anggaran Ahli Pertama | 2 | 0 |
| Penelaah Teknis Kebijakan | 2 | 2 |
| Pengelola Monitoring dan Evaluasi | 2 | 0 |
| Pengolah Data dan Informasi | 3 | 2 |
| Total | 24 | 11 |

Sehingga efisiensi SDM diperoleh menggunakan rumus sebagai berikut :

$$E_{SDM} = 100\% - \left(\frac{\text{Total pegawai existing}}{\text{Total pegawai sesuai peta jabatan}} \times 100\% \right)$$

$$\begin{aligned} E_{SDM} &= 100\% - \left(\frac{11}{24} \times 100\% \right) \\ &= 100\% - 45,83\% \\ &= 54,17\% \end{aligned}$$

Target Tahun Selanjutnya

Mengacu pada Renstra Pusjar SKTAN Tahun 2025-2029 proyeksi target indikator kinerja pada tahun 2026 adalah 95,40. Dengan realisasi kinerja 98,40 di tahun 2025 maka target tahun 2026 sangat mungkin tercapai. Seperti halnya tahun 2025, untuk tahun 2026 pun kebijakan efisiensi anggaran telah diberlakukan di awal tahun 2026, diprediksi untuk kebijakan penilaian kinerja anggaran tidak akan terlalu berbeda dengan tahun 2025.

SK-7

Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan dan SDM Internal

SK-7 terdiri dari 1 IKU dengan target dan realisasi pada tahun 2025 sebagai berikut :

Tabel 3.61. Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan Meningkatkan Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal

| Sasaran Kegiatan | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | Capaian (dalam %) | % Capaian Normalisasi |
|---|---|--------|-----------|-------------------|-----------------------|
| Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal | Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam Corporate University Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN) | 60 | 70,20 | 117 | 100 |

Dengan realisasi 70,20% sudah melebihi target kinerja yang ditetapkan, sehingga SK-7 memiliki capaian 117%.

IKU 7.1 : Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam *Corporate University Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN)*

Pengukuran dilakukan melalui penilaian mandiri dengan skala 1-100, dengan detail penilaian sebagai berikut:

$$FL + SL + EL$$

Keterangan:

FL = Persentase pelaksanaan *formal learning* yang dilaksanakan. Bobot *formal learning* adalah 30%.

$$\frac{\text{Jumlah pegawai yang melaksanakan formal learning}}{\text{Total Pegawai}} \times 30\%$$

SL = Persentase pelaksanaan *social learning* yang dilaksanakan. Bobot *social learning* adalah 30%.

$$\frac{\text{Jumlah pegawai yang melaksanakan social learning}}{\text{Total Pegawai}} \times 30\%$$

EL = Persentase pelaksanaan *experiential learning* yang dilaksanakan. Bobot *experiential learning* adalah 40%.

$$\frac{\text{Jumlah pegawai yang melaksanakan experiential learning}}{\text{Total Pegawai}} \times 40\%$$

Berdasarkan rumus di atas maka pengukuran implementasi Corpu LAN yang diukur dengan terlaksananya metode pembelajaran dalam Corpu LAN di Satker Pusjar SKTAN, yang meliputi:

1. *formal learning*;
2. *social learning*; dan
3. *experiential learning*.

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2025

Capaian kinerja IKU 7.1 pada tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.62. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Persentase Pegawai yang Menerapkan Metode Pembelajaran Dalam *Corporate University* Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN)

| IKU | Target | Realisasi | Capaian (dalam %) | % Capaian Normalisasi |
|--|--------|-----------|-------------------|-----------------------|
| Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam <i>Corporate University</i> Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN) | 60 | 70,20 | 117 | 100 |

Selama tahun 2025, persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam *Corporate University* Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN) dari target 60% terealisasi 70,20% sehingga realisasi di tahun 2025 sebesar 117%. Hingga akhir tahun 2025, dengan jumlah pegawai seluruhnya 97 orang, diperoleh capaian kinerja untuk setiap metode pembelajaran sebagai berikut :

| | | |
|--|---|--------------|
| FL = <i>formal learning</i> | $\frac{83 \text{ pegawai}}{97 \text{ pegawai}} \times 30\%$ | 25,67 |
| SL = <i>social learning</i> | $\frac{32 \text{ pegawai}}{97 \text{ pegawai}} \times 30\%$ | 9,89 |
| EL = <i>experiential learning</i> | $\frac{84 \text{ pegawai}}{97 \text{ pegawai}} \times 40\%$ | 34,64 |
| Jumlah.... | | 70,20 |

Dari capaian 70,20% tersebut terdiri dari *Formal Learning* 25,67%, *Social Learning* sebesar 9,89% dan *Experiential Learning* sebesar 34,64%.

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2025 dengan tahun sebelumnya

Untuk indikator Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam *Corporate University* Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN) baru ada pada tahun 2025 sehingga tidak dapat dilakukan perbandingan dengan tahun sebelumnya.

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Renstra

Perbandingan realisasi kinerja IKU 7.1 tahun 2025 dengan target jangka menengah (Renstra Pusjar SKTAN tahun 2020-2029) sebagai berikut:

**Tabel 3.63 Perbandingan Realisasi Kinerja
IKU : Persentase Pegawai yang Menerapkan Metode Pembelajaran Dalam *Corporate University*
Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN) dengan Target Jangka Menengah Tahun 2029**

| IKU | Realisasi 2025 | Target Jangka Menengah (2029) | Capaian Realisasi 2025 terhadap Target Jangka Menengah 2029 (dalam %) |
|--|----------------|-------------------------------|---|
| Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam <i>Corporate University</i> Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN) | 70,20 | 85 | 82,59 |

Dengan target jangka menengah pada tahun 2029 yaitu 85%, maka dengan perolehan realisasi kinerja 70,20% di tahun 2025 baru mencapai 82,59% dari target jangka menengah pada dokumen Renstra Pusjar SKTAN tahun 2025-2025. Selain mendorong minat dan kebutuhan pegawai untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi, Pusjar SKTAN perlu menyusun rencana pengembangan kompetensi seluruh pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan mempertimbangkan berbagai metode pembelajaran yang dilakukan. Dengan demikian, besar harapan kinerja IKU ini akan ikut meningkat di tahun-tahun selanjutnya. Pemantauan pencapaian kinerja agar terus dilakukan sepanjang tahun dan secara periodik serta diharapkan dapat melebihi target yang telah ditetapkan, dengan harapan peningkatan kompetensi pegawai bisa menunjang dan meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Unit Kerja LAN

Dibutuhkan perbandingan antara capaian kinerja Pusjar SKTAN dengan instansi lain yang mempunyai rumusan indikator yang sama. Capaian indikator Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam *Corporate University* Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN) dapat diperbandingkan dengan Biro Umum LAN yang menetapkan standar nasional. Selain itu, indikator kinerja ini dapat diperbandingkan pula dengan unit kerja lain di LAN yang memiliki kesamaan tugas dan fungsi dengan Pusjar SKTAN yaitu Pusjar SKMP, Pusjar SKPP, dan Pusjar SKMK.. Adapun perbandingan realisasi kinerja Puslatbang dengan Biro Umum LAN, Pusjar SKMP, Pusjar SKPP, dan Pusjar SKMK. dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.64. Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Persentase Pegawai yang Menerapkan Metode Pembelajaran Dalam *Corporate University* Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN) Pusjar SKTAN dengan beberapa Satker/Unit Eselon II LAN

| Unit Kerja | Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam <i>Corporate University</i> Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN) |
|---|--|
| Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia | 68,64 |
| Pusjar SKTAN | 70,20 |
| Pusjar SKMP | 57,70 |
| Pusjar SKPP | 49,06 |
| Pusjar SKMK | 98,02 |
| Politeknik STIA LAN Bandung | 81,81 |
| Politeknik STIA LAN Jakarta | 89,40 |
| Politeknik STIA LAN Makasar | 66,58 |

Berdasarkan data pada tabel di atas maka dapat dilihat bahwa realisasi kinerja Pusjar SKTAN untuk IKU ini berada di peringkat ke-4 dari 8 satker/eselon II yang ada di lingkungan LAN. Dengan selisih capaian yang cukup besar dengan capaian peringkat terbaik maupun peringkat langsung di atas Pusjar SKTAN, menunjukkan perlu adanya konsolidasi penyamaan persepsi terkait berbagai metode pembelajaran yang bisa dilaksanakan sesuai kebutuhan organisasi, sesuai tuisi dan kebutuhan pengembangan kompetensi individu pegawai. Sharing praktek baik yang sudah dilakukan di salah satu satker bisa menjadi acuan bagi satker lain untuk bisa mendapatkan kinerja yang lebih baik.

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Berikut adalah faktor-faktor yang mendukung realisasi kinerja indikator Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam Corporate University Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN) pada tahun 2025:

1. Adanya komitmen Pimpinan Pusjar SKTAN dalam mewujudkan pemenuhan persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam *Corporate University* Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN) per tahun yang juga merupakan salah satu komponen penting dalam pencapaian Indeks Pencapaian ASN yaitu pada dimensi kompetensi, antara lain dengan memberikan arahan untuk pemenuhan persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam *Corporate University* Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN) pertahunnya serta penyampaian kegiatan pelatihan yang dilakukan langsung oleh pimpinan kepada pegawai.
2. Adanya komitmen dan kontribusi dari Tim Pengembangan Kompetensi Pusjar SKTAN untuk terus berkolaborasi dengan unit lain untuk terus mengembangkan metode pengembangan kompetensi, misalnya melalui Flexible Micro Learning.
3. Adanya komitmen dan kontribusi dari pegawai-pegawai Pusjar SKTAN yang berpengalaman dan memiliki pengetahuan terkait peningkatan kompetensi dalam memberikan materi pelatihan kepada para pegawai lainnya. Dan ini sebagai salah satu alternatif mendukung peningkatan kompetensi pegawai tidak berbayar.

Tabel 3.65. Rekapitulasi pegawai Pusjar SKTAN Yang pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam *Corporate University* Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN)

| No. | NAMA | Formal Learning (FL) | Social Learning (SL) | Experiential Learning (EL) |
|-----|---|----------------------|----------------------|----------------------------|
| 1. | Ade Suhendar, ST., M.AP | √ | | √ |
| 2. | Agus Wahyuadianto, S.Psi., SE., M.Bus. (Adv.) | √ | | √ |
| 3. | Alpha Immanuel, A.Md | √ | √ | √ |
| 4. | Andi Sutisna | √ | | √ |
| 5. | Andini Pritania Putri, S.Psi., M.Psi | √ | | |
| 6. | Ano | √ | | √ |
| 7. | Asep Hidayat, A.Md | √ | | √ |
| 8. | Aulia Rosdiana, S.H.Int | √ | | √ |
| 9. | Baban Sobandi, SE., M.Si. | √ | √ | √ |
| 10. | Bayu Hikmat Purwana, M.Pd. | √ | √ | √ |

| | | | | |
|-----|---|---|---|---|
| 11. | Brian Aziz Ibrahim, S.I.P. | √ | | √ |
| 12. | Budi Permana, S.Sos., M.I.Kom. | √ | √ | √ |
| 13. | Burdan Ali Junjuran, S.H., M.Si. | √ | | √ |
| 14. | Candra Setya Nugroho, SH., MAP | √ | | √ |
| 15. | Dameria Christine Silalahi | √ | √ | √ |
| 16. | Dana Sutisna | √ | | √ |
| 17. | Danik Wijayanti, S.Psi, M.Si. | √ | | √ |
| 18. | Depdi Respatiawan, SE. | | | √ |
| 19. | Detty Kartika Sari, ST | √ | | √ |
| 20. | Dewi Ariani Hertina, S.Psi. | √ | √ | √ |
| 21. | Dikdik Hendarin, SAP., MAP | √ | | √ |
| 22. | Dinar Khalik Ibrahim, ST. | √ | | √ |
| 23. | Dwi Permata Sari, S.Psi, M.Psi | | | √ |
| 24. | Elfira Pusparani, ST | √ | | √ |
| 25. | Enang | √ | | √ |
| 26. | Erni Driyantini, SAB., MPA. | √ | √ | √ |
| 27. | Erwin Fadli Kurniawan, SE. | √ | | √ |
| 28. | Ferdi Febiansyah Djunaedi, SAP. | | √ | √ |
| 29. | Guruh Muamar Khadafi, SIP. | √ | √ | √ |
| 30. | Diani Oktafiani, SE. | √ | | √ |
| 31. | Hendra Nugroho Saputro, S.AP | √ | √ | √ |
| 32. | Henri Prianto Sinurat, S.IP | √ | √ | √ |
| 33. | Iman Arisudana, S.Sos., MA. | | √ | √ |
| 34. | Indra Maulana, S.IP., M. Si | √ | √ | √ |
| 35. | Indra Risni Utami, S.A.P. | √ | | |
| 36. | Ingrid Kusumaangraeni, S.Ds | √ | | √ |
| 37. | Intan Veronika Marbun | √ | | √ |
| 38. | Israini Miradina, SE. | | √ | |
| 39. | Jeje Hidayat | √ | | √ |
| 40. | Joni Dawud | √ | √ | √ |
| 41. | Kenan Kurnia Hidayat, S.Psi., M.Psi. | | | √ |
| 42. | Kezia Larasati Suparno, S.Kep | √ | √ | |
| 43. | Kurnia Angraeni Dewi, ST. | √ | | √ |
| 44. | Lia Rosliana, S.Psi. | √ | | √ |
| 45. | Lukman Khamil Iskandar, A.Md | √ | | √ |
| 46. | M. Dani Ramadansyah, ST., MAP. | √ | | √ |
| 47. | Maria Angella Widya Puspasari, SE., MM. | √ | | √ |
| 48. | Marifa Ayu Kencana, MIS | √ | | √ |

| | | | | |
|-----|---|---|---|---|
| 49. | Masrully, S.IP | √ | √ | √ |
| 50. | Muhammad Afif Muttaqin, S.Sos. | √ | √ | √ |
| 51. | Muhammad Dani Ramadansyah, S.T., M.A.P. | √ | | √ |
| 52. | Muhammad Harlianto Purnama, S. AB | √ | | |
| 53. | Muhammad Taufan Qohar, S.IP | √ | | |
| 54. | Nuniya Dwiwastie, S.Psi. | √ | | √ |
| 55. | Nurhusna Frinovia, ST., S.Psi., M.Psi. | √ | √ | √ |
| 56. | Octarian Wirahadi Kusuma, SH | √ | √ | √ |
| 57. | Opan Sopandi | | | √ |
| 58. | Priswanti Rahayu, SAB | √ | √ | √ |
| 59. | Pupung Puad Hasan, SE., M.Ec.Dev | | | √ |
| 60. | Rahmawati, SAP, MM. | √ | | √ |
| 61. | Rita Fuzi Lestari, A.Md. | √ | √ | √ |
| 62. | Riyadi, M.Si. | | √ | √ |
| 63. | RR. Esty Widyaningsih, S.Pi., M.Si. | √ | | √ |
| 64. | RR. Harida Indraswari, S.Sos., M.Pub.Admin. | √ | | √ |
| 65. | Santosa, S.IP. | √ | √ | √ |
| 66. | Shafiera Amalia, S.IP., MPA | √ | | |
| 67. | Suci Erviani, A.Md.Ak | √ | | √ |
| 68. | Sulistianingsih, S.Pd., M.E. | √ | | |
| 69. | Tanti Piani Puspita, SAB | √ | | |
| 70. | Tata Tardiyat, S.A.P | √ | | √ |
| 71. | Tia Setiawati, S.Si. | √ | | √ |
| 72. | Tino Trisno Mulya, SAB | √ | | √ |
| 73. | Toni Syarif, S.Pd. | √ | √ | √ |
| 74. | Ulifah, A.Md | √ | | √ |
| 75. | Utari, S.AP | √ | | √ |
| 76. | Wahyu Amalia Putri, A.Md.Ak. | | √ | √ |
| 77. | Widyawan Pranawa, S. IP | √ | | √ |
| 78. | Witty Aprodhita Kusumo, SE. | √ | √ | √ |
| 79. | Wuri Indri Pramesti, S.Sos., M.BIS. | √ | √ | √ |
| 80. | Yuniar Ayuning Tyas, A.Md.Ak | √ | √ | √ |
| 81. | Yunni Susanty, SE., MM | √ | | √ |
| 82. | Yuwin Ella Chandean, SH. | √ | | √ |
| 83. | Yuyu Yuningsih, SE., MM. | √ | | √ |
| 84. | Sri Meryarsih, S.Psi. | | | √ |
| 85. | <u>Adi Alam A.Md.</u> | √ | | √ |
| 86. | Sumkmana Resyadi | √ | | √ |

| | | | | |
|-----|---------------------------|---|---|---|
| 87. | Tini Kartini | √ | | √ |
| 88. | Tatang Abdulah | √ | | √ |
| 89. | Dineu Septiany | √ | | √ |
| 90. | Lina Dewi Purba | √ | | √ |
| 91. | Taofiq Rohman | √ | | √ |
| 92. | Dastanta Sembiring | √ | | √ |
| 93. | M. herdianysah | | √ | |
| 94. | Nurhanyah Muharani, S.Pd. | | | |
| 95. | Nurfarahim Sugih Lestari | | √ | |
| 96. | Aldita Andiani Rahayu | | √ | |
| 97. | Sukmana Resyadi | √ | | |

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh ASN Pusjar SKTAN telah memenuhi persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam *Corporate University* Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN) yang terdiri dari *Formal Learning*, *Social Learning* dan *Experiential Learning*.

Selain adanya faktor penentu keberhasilan namun terdapat juga faktor penghambat yaitu adanya efisiensi anggaran sehingga anggaran untuk pengembangan pegawai semakin minim yang kurang mendukung pelaksanaan pengembangan kompetensi yang membutuhkan anggaran untuk 97 pegawai yang ada. Anggaran Pengembangan kompetensi pada Pusjar SKTAN difokuskan untuk mendukung Corpu melalui kegiatan *Experiential Learning*.

Analisis program/kegiatan yang menunjukkan keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian target kinerja

Jenis pengembangan kompetensi pelatihan terdiri dari 2 (dua) jenis pelatihan yaitu pelatihan klasikal dan non klasikal. Untuk jalur pengembangan kompetensi terdapat beberapa kegiatan mulai dari magang, seminar nasional, webinar, *sharing session*, diskusi, bimbingan teknis, belajar mandiri, *e-learning*, *in house training*, *knowledge sharing*, dan pelatihan jarak jauh, dan *perform building*. Adapun jalur pengembangan kompetensi selama tahun 2025 sebagai berikut.



Gambar 3.21. Jalur Pengembangan Kompetensi Selama Tahun 2025

Berdasarkan grafik di atas jalur pengembangan kompetensi pada tahun 2025 paling banyak dilakukan melalui Seminar sebanyak 63,22%, kemudian dilanjutkan dengan pelatihan

sosiokultural sebesar 18,27, Diklat teknis sebanyak 13,82%, workshop sebanyak 2,52%, serta magang, diklat teknis, workshop dan pelatihan manajerial dalam presentasi yang relatif kecil.

Selama tahun 2025, telah dilaksanakan berbagai kegiatan pengembangan kompetensi pegawai baik yang sifatnya penugasan maupun mandiri inisiatif pegawai. Yang bersifat penugasan pimpinan dalam bentuk kegiatan Capacity Building dengan Tema "Experiential learning Pusjar SKTAN dalam mendorong LAN Bigger, Smarter, dan Better" dengan target peserta pegawai PNS, PPPK dan TKP (Tenaga kontrak Perorangan) dengan metode klasikal dan non klasikal/e-learning, yaitu :

Tabel 3.66. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Puslatbang PKASN Tahun 2025

| No | Nama Kegiatan | Jumlah Peserta | Jumlah Peserta |
|-----|---|----------------------|----------------|
| 1. | Capacity Building dengan Tema "Experiential learning Puslatbang PKASN dalam mendorong LAN Bigger, Smarter, dan Better" | 16 Januari 2025 | 88 |
| 2. | "Flexible Micro Learning Pelatihan Manajemen Risiko sesuai SNI ISO 31000" | 17 s.d.21 Maret 2025 | 77 |
| 3. | Sosialisasi Penggunaan Aplikasi Kepegawaian dan Pengembangan Kompetensi untuk PPPK | 29-Apr-24 | 13 |
| 4. | Sosialisasi terkait Prosedur Cuti | 24 Juni 2025 | 69 |
| 5. | Komunitas Belajar Brown Bag Meeting "Mengenal ASN Corpu Lebih Dekat" | 2 Juli 2025 | 27 |
| 6. | Sosialisasi Pengisian Kuisisioner Self Assessment Pengembangan Kompetensi | 7-9 Juli 2025 | 62 |
| 7. | Komunitas Belajar Brown Bag Meeting "Manajemen Pengerahuan ASN Corpu" | 16 Juli 2025 | 12 |
| 8. | Parade Bangkom "Webinar Kepemimpinan Transformasional" | 17 Juli 2025 | 401 |
| 9. | Parade Bangkom "Webinar Integrasi COACHEE Model Dengan Manajemen Talenta Untuk Mencetak Pemimpin Yang Kompeten Dan Agile" | 25 Juli 2025 | 392 |
| 10. | Parade Bangkom "Webinar Kepemimpinan Profetik: Mengintegrasikan Spiritualitas dan Profesionalisme dalam Kepemimpinan ASN" | 29 Juli 2025 | 600 |
| 11. | Parade Bangkom "Webinar Strategi Penguatan Maturitas ASN Corporate University di Pemerintah Daerah" | 15 Juli 2025 | 472 |
| 12. | Parade Bangkom "Talk Show Strategi Penguatan Kualitas Kebijakan" | 22 Juli 2025 | 560 |
| 13. | Parade Bangkom Seminar Peningkatan Kapasitas Guru yang bertema "Learn, Create, Shine" | 31 Juli 2015 | 50 |
| 14. | Sosialisasi Meningkatkan Budaya Mitigasi Bencana di Lingkungan Kerja | 26-Sep-25 | 130 |
| 15. | Sosialisasi P4GN "MEMBANGUN ASN PROFESIONAL BEBAS DARI PENYALAHGUNAAN NARKOBA" | 10 Oktober 2025 | 75 |
| 16. | Sosialisasi Manjemen Keselamatan Kebakaran Gedung | 5 Desember 2025 | 125 |
| 17. | Parade Bangkom "Workshop Penguatan Peraturan Desa Menuju Indonesia Emas 2045" | 29 Juli 2025 | 50 |
| 18. | Mewujudkan Birokrasi Berdampak: Percepatan Implementasi Manajemen Talenta & Pengembangan Kompetensi ASN Terintegrasi | 4 Desember 2025 | 150 |

Selain itu, dengan penugasan pimpinan LAN Pusat telah dilakukan pengiriman pegawai untuk mengikuti pelatihan di sebagai berikut :

- ✓ Pelatihan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi dengan metode MOOC (2 orang)
- ✓ Pilot Project Pelatihan *English for International Conferences* (1 orang)

Selanjutnya, dengan berkoordinasi dengan LAN Pusat telah dilakukan penugasan pegawai secara daring untuk mengikuti pelatihan di sebagai berikut :

- ✓ Pelatihan *Mastering Corpu*
- ✓ Pelatihan *Corpu LAN - AI Trends and Ethic*
- ✓ Pelatihan *Corpu LAN - Problem Solving*

✓ Pembelajaran Generic Competency pada Platform ASN Berpijar
Adapun untuk kegiatan mandiri yang merupakan inisiatif dari pegawai dalam melakukan pengembangan kompetensinya berupa kegiatan sosialisasi, bimbingan teknis, seminar dan magang (tugas belajar), beberapa di antaranya :

- ✓ Virtual Public Lecture Series ATA-X Ke-1 Tahun 2025 “Kesiapan dan Tantangan Program Makan Bergizi Gratis”
- ✓ Webinar dan Launching Indonesia Leadership Outlook 2025
- ✓ Bimbingan dan Konsultasi SDM Kearsipan Angkatan 1 Tahun 2025
- ✓ Webinar ASN Belajar Seri 6 "ASN Muda: Talenta Untuk Indonesia Emas 2045"
- ✓ Webinar Smart Discussion Series "Strategi Jitu Tindak Lanjut LHE SAKIP 2024"
- ✓ Webinar Smart Discussion Series Pusat Inovasi Revormasi Birokrasi & Akuntabilitas tahun 2025
- ✓ “Webinar Ekonomi Digital dan Pembangunan Berkelanjutan: Peluang dan Tantangan”
- ✓ Webinar ASN Belajar Seri 3 ASTA CITA - UNTUK INDONESIA MAJU APA KONTRIBUTUSINYA ?
- ✓ Webinar ASN Belajar Seri 4 "Membangun SMart ASN - Transformasi Kompetensi di Era Digital"
- ✓ Webinar ASN Belajar Seri 5 " Pers dan Pemerintah : Sinergi untuk Indonesia Emas 2045"
- ✓ Webinar ASN Belajar Seri 6 "ASN Muda : Talenta untuk Indonesia Emas 2045"
- ✓ Webinar ASN Belajar Seri 7 "Pemanfaatan Kerjasama dengan Lembaga Internasional : Mewujudkan ASN yang berdaya saing Global" Webinar dan Launching Indonesia Leadership Outlook 2025
- ✓ Webinar ASN Belajar Seri 1 Tahun 2025 "Tantangan Birokrasi Tahun 2025"
- ✓ Webinar ASN Belajar Seri 8 "Puasa dan Etos kerja ASN"
- ✓ Enchancing Competency Measurement: Crafting In- Tray Simulations for Assessment Center
- ✓ Webinar dan Launching Indonesia Leadership Outlook 2025 "Menjawab Tantangan Kepemimpinan di Era Dinamis"
- ✓ *Melejitkan Karir ASN*
- ✓ *Peserta Dalam Acara Bimbingan Dan Konsultasi SDM Kearsipan Angkatan 1 Tahun 2025*
- ✓ *Panduan Praktis Iterprestasi dan Integrasi WZT*
- ✓ *Penggunaan Test DISC & Papi Kostick untuk Menganalisa Kemampuan Manajemen Konflik pada Karyawan*
- ✓ *Training Interpretasi & Integritas data Alat Tes DISC, MBTI, & MSDT untuk Tes Kepemimpinan*
- ✓ Webinar Parenting dengan topik "Peran Ayah dan Ibu sebagai Support System dalam Menghadapi Tantangan Globalisasi dan Teknologi untuk Membangun Generasi Unggul"
- ✓ Pelatihan Workshop Master Corpu Instansi Level 1
- ✓ Sharing Session dengan tema “Optimalisasi MFA untuk Meningkatkan Keamanan Platform ASN Digital”
- ✓ Sharing Session dengan tema “Pahami Kriteria dan Proses Kenaikan Pangkat ASN Berdasarkan Peraturan Terbaru”
- ✓ Sharing Session dengan tema “Transformasi Digital Layanan Banding Administratif ASN”
- ✓ Webinar ASN Belajar Seri 15 "Kenali, Pahami, Cegah! Anti Korupsi Dimulai Dari Kita"
- ✓ Webinar Smart Discussion Series Pusat inovasi Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas Kinerja Tahun 2025 dengan Tema "Strategi peningkatan Kualitas Inovasi Pelayanan Publik"

- ✓ Ceramah Pakar Kebijakan Pelayanan Publik dengan tema “Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Pelayanan Publik di Era Efisiensi
- ✓ Kegiatan IHT Penggunaan Vosviewer dalam Analisis Bibliometri
- ✓ Webinar ASN Adaptif Seri ke 36 dengan Tema "AI TALENT MANAGEMENT"
- ✓ Virtual Public Lecture Series ATA-X Ke-3 Tahun 2025 “Leading with Purpose: Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Birokrasi yang Inklusif dan Progresif di Era Digital”
- ✓ Forum Community of Practices (CoP) Knowledge Sharing Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara Lembaga Administrasi Negara
- ✓ Webinar Pelayanan Publik dengan tema “Kebijakan Pelayanan Publik: Tantangan dan Peluang Peningkatan Kualitas di Era Digital”
- ✓ MOOC Pelatihan Rantai Dingin (Cold Chain) Imunisasi
- ✓ Pelatihan Corpu LAN - AI Trends and Ethics
- ✓ Pelatihan Corpu LAN - Problem Solving
- ✓ Sharing Session dengan tema “Peran Penilaian Kompetensi dan Potensi dalam Mendukung Manajemen Talenta Nasional”
- ✓ Kelompok Belajar Brown Bag Meeting "Yuk, Kenali Manajemen Pengetahuan ASN Corpu"
- ✓ Workshop Pembuatan Konten Pembelajaran Batch II
- ✓ Sharing Knowledge Bedah Buku Corporate University Lembaga Administrasi Negara: “The Upside of Disruption: The Path to Leading and Thriving in the Unknown”
- ✓ Webinar "Integrasi COACHEE Model Dengan Manajemen Talenta Untuk Mencetak Pemimpin Yang Kompeten Dan Agile"
- ✓ Webinar "Kepemimpinan Profetik: Mengintegrasikan Spiritualitas Dan Profesionalisme Dalam Kepemimpinan ASN"
- ✓ Webinar "Kepemimpinan Transformasional"
- ✓ Webinar "Seminar Peningkatan Kapasitas Guru: Literasi Digital dalam Dunia Pendidikan"
- ✓ Webinar "Seminar Peningkatan Kapasitas Guru: Kenali Anak, Optimalkan Belajar"
- ✓ Workshop Pembuatan Konten Pembelajaran Batch II
- ✓ Webinar Sharing Knowledge Bedah Buku Corporate University Lembaga Administrasi Negara: "Innovation in the Public Sector: Smarter States, Services and Citizens"
- ✓ Webinar Sharing Knowledge Bedah Buku Corporate University Lembaga Administrasi Negara: “Measurement Demystified: Creating Your L&D Measurement, Analytics, and Reporting Strategy”
- ✓ Webinar Sharing Knowledge Bedah Buku Corporate University Lembaga Administrasi Negara: “The Upside of Disruption: The Path to Leading and Thriving in the Unknown”
- ✓ Webinar Sharing Session "AI dalam Ekosistem Kerja ASN: Dari Administrasi Menuju Inovasi"

Selama Tahun 2025, Tim Pengembangan Kompetensi Pusjar SKTAN melakukan pembuatan instrumen untuk mengukur kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai dengan menggunakan metode AKPK dan DIF . Adapun tahapan yang telah dilakukan sebagai berikut:

- ✓ Penyusunan instrumen AKPK dan DIF
- ✓ Uji coba instrumen AKPK dan DIF
- ✓ Pengolahan data instrumen AKPK dan DIF
- ✓ Pembuatan format/contoh laporan

- ✓ Penyampaian rencana pengambilan data untuk AKPK Pusjar SKTAN dengan metode AKPK dan DIF ke pimpinan
- ✓ Finalisasi instrumen AKPK dan DIF
- ✓ Pengambilan data Self Assessment Pengembangan Kompetensi (SAPK)
- ✓ Pengolahan data hasil Self Assessment Pengembangan Kompetensi
- ✓ Penyusunan Laporan hasil Self Assessment Pengembangan Kompetensi
- ✓ Penyampaian rencana Laporan hasil Self Assessment Pengembangan Kompetensi



Gambar 3.22. Rapat Koordinasi Tim Pengembangan Kompetensi Pusjar SKTAN





Gambar 3.23. Rangkaian Kegiatan SAPK Pusjar SKTAN

Adapun kegiatan pengembangan kompetensi pegawai yang beranggaran sebagai berikut:

1. Capacity Building dengan Tema "Experiential learning Puslatbang PKASN dalam mendorong LAN Bigger, Smarter, dan Better"



Pelatihan ini dilaksanakan pada tanggal, 16 Januari 2025, bertempat di Pangandaran. Kegiatan ini bekerja sama CV. Karya Bangun Sejati. Peserta Capacity Building dengan Tema "Experiential learning Puslatbang PKASN dalam mendorong LAN Bigger, Smarter, dan Better" ini diikuti oleh pegawai Pusjar SKTAN berjumlah 88 orang.

2. Sosialisasi Kemitigasian Bencana

Kegiatan ini dilaksanakan pada hari Jumat tanggal 26 September 2025, di Auditorium Gedung Graha Giriwisesa Pusjar SKTAN. Kegiatan ini mengundang narasumber Bambang Rianto, S.STP., M.Si. (Kepala BPBD kab. Sumedang) dan Memet Yogaswara, S.Sos. (Kepala Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi BPBD Kab. Sumedang). Peserta Kegiatan Sosialisasi Kemitigasian Bencana diikuti oleh pegawai Pusjar SKTAN berjumlah 130 orang.



3. Sosialisasi P4GN bagi ASN “Membangun ASN Profesional Bebas dari Penyalahgunaan Narkoba”

Kegiatan ini dilaksanakan pada hari Jumat, 10 Oktober 2025, bertempat di Gedung Serba Guna (GSG) Pusjar SKTAN. Narasumber untuk kegiatan ini yaitu Sampaguita Syafrezani, S.Psi (Konselor Adiksi Ahli Muda BNN Prov. Jabar) dan Bambang Fitrianto, S.I.Kom - (Penyuluh Narkoba Ahli Muda BNN Prov. Jabar). Peserta Kegiatan Sosialisasi P4GN bagi ASN “Membangun ASN Profesional Bebas dari Penyalahgunaan Narkoba” dihadiri oleh pegawai Pusjar SKTAN berjumlah 75 orang.



4. Sosialisasi Manajemen Keselamatan Kebakaran Gedung



Kegiatan ini dilaksanakan pada hari Jumat, 5 Desember 2025, bertempat di Auditorium Gedung Graha Giriwisesa Pusjar SKTAN. Narasumber untuk kegiatan ini yaitu Arifin Rahmat Sugiantoro, S.IP. - Kepala seksi pencegahan (UPTD Pemadam Kebakaran Kab. Sumedang). Peserta Sosialisasi Manajemen Keselamatan Kebakaran Gedung ini dihadiri oleh pegawai Pusjar SKTAN berjumlah 125 orang.

Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya (Anggaran dan SDM)

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 62 Tahun 2023 tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, serta Akuntansi dan Pelaporan Keuangan, perlu dipenuhi salah satu prinsip belanja berkualitas yaitu efisiensi penggunaan anggaran dalam pencapaian IKU 7.1, dari realisasi anggaran dan realisasi capaian output per 31 Desember 2025 dari RO yang mendukung IKU tersebut. Efisiensi Anggaran untuk IKU 7.1 yang didukung RO Layanan Manajemen SDM (Anggaran RM) bisa dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.67. Efisiensi Anggaran RO : Layanan Manajemen SDM

| RO | TVRO | RVRO | RVRO/TVRO | Alokasi Anggaran RO (AARO) | Realisasi Anggaran RO (RARO) | AARO x (RVRO/TVRO) | (AARO x (RVRO/TVRO))-RARO | Efisiensi RO |
|-----------------------|------|------|-----------|----------------------------|------------------------------|--------------------|---------------------------|--------------|
| Layanan Manajemen SDM | 86 | 86 | 100% | 20.225.000 | 20.224.200 | 20.225.000 | 800 | 0,00% |
| Layanan Manajemen SDM | 40 | 40 | 100% | 34.854.000 | 34.122.000 | 34.854.000 | 732.,000 | 2,10% |

RO layanan manajemen SDM pada tahun 2025 ada 2 dengan kode kegiatan yang berbeda dampak dari perubahan SOTK LAN. Rata-rata efisiensi anggaran dari kedua RO tersebut adalah 1,05%. Kinerja tercapai karena untuk capaian IKU ini tidak sepenuhnya mengandalkan anggaran dari RO terkait akan tetapi dilakukan secara mandiri maupun kegiatan pengembangan kompetensi pegawai non anggaran atas arahan pimpinan.

Terkait aspek pemanfaatan sumber daya manusia khususnya pegawai dengan formasi Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi ASN, Analisis SDM, Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur, Arsiparis, Pranata Komputer yang diamanatkan untuk melaksanakan layanan manajemen SDM termasuk bangkom pegawai. Apabila berpedoman pada Keputusan Kepala LAN Nomor: 602/K.1/HKM.10.2/2025 tanggal 29 September 2025 tentang Peta Jabatan di Lingkungan LAN, tercantum jumlah kebutuhan jabatan fungsional sebanyak 24 orang. Sedangkan jumlah eksisting di Pusjar SKTAN sebanyak 8 orang.

Tabel 3.68. Perbandingan Data Kebutuhan dan Existing SDM Layanan Manajemen SDM

| Jenis Jabatan | Kebutuhan sesuai peta jabatan | Existing sesuai data kepegawaian |
|---|-------------------------------|----------------------------------|
| Analisis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Madya | 1 | 0 |
| Analisis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Madya | 1 | 0 |
| Analisis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Muda | 3 | 2 |
| Analisis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Pertama | 1 | 0 |
| Analisis SDM Aparatur Ahli Madya | 3 | 0 |
| Analisis SDM Aparatur Ahli Muda | 4 | 2 |
| Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama | 4 | 2 |
| Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur Penyelia | 1 | 0 |
| Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur Mahir | 1 | 0 |
| Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur Terampil | 2 | 0 |
| Pengelola Data dan Informasi | 2 | 1 |
| Pranata Komputer Terampil | 1 | 1 |
| Total | 24 | 8 |

Sehingga efisiensi SDM diperoleh menggunakan rumus sebagai berikut :

$$E_{SDM} = 100\% - \left(\frac{\text{Total pegawai existing}}{\text{Total pegawai sesuai peta jabatan}} \times 100\% \right)$$

$$E_{SDM} = \frac{100}{\%} - \left(\frac{8}{24} \times 100\% \right)$$

$$= 100\% - 33,33\%$$

$$= 66,67\%$$

Pusjar SKTAN hanya memiliki 2 orang Analis Pengembangan Kompetensi ASN yang keduanya masih melaksanakan tugas sebelumnya pada bagian *Squad Team* Hukum dan Kerjasama dan *Squad Team* BARJAS dan BMN sehingga harus membagi waktu antara pelaksanaan tugas dalam pengembangan kompetensi dan pelaksanaan tugas sebelumnya. Meskipun begitu, sudah dibentuk Tim Pelaksana Pengembangan Kompetensi dan dilakukan kolaborasi dengan Analis SDM Aparatur dan Unit Pelatihan dan Pengembangan sehingga pelaksanaan pengembangan kompetensi di Pusjar SKTAN dapat berjalan dengan baik.

Target Tahun Selanjutnya

Mengacu pada Renstra Pusjar SKTAN Tahun 2025-2029 proyeksi target indikator kinerja pada tahun 2026 adalah 65%. Dengan realisasi kinerja 70,20% di tahun 2025 maka target tahun 2026 sangat mungkin tercapai.

SK-8 Meningkatkan Kualitas Layanan Kerumahtanggaan, Pengelolaan Barang Milik Negara dan Pengadaan Barang/Jasa, Hubungan Masyarakat, Kearsipan dan Kerjasama

SK-8 memiliki 3 IKU dengan realisasi kinerja sebagai berikut :

Tabel 3.69. Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan Meningkatkan Kualitas Layanan Kerumahtanggaan, Pengelolaan Barang Milik Negara Dan Pengadaan Barang/Jasa, Hubungan Masyarakat, Kearsipan, Dan Kerjasama

| Sasaran Kegiatan | IKU | Target | Realisasi | Capaian (dalam %) | % Capaian Normalisasi |
|---|--|--------|-----------|-------------------|-----------------------|
| Meningkatnya Kualitas Layanan Kerumahtanggaan, Pengelolaan Barang Milik Negara Dan Pengadaan Barang/Jasa, Hubungan Masyarakat, Kearsipan, Dan Kerjasama | Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan | 75 | 88,10 | 117,47 | 100 |
| | Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital | 75 | 79,07 | 105,43 | 100 |
| | Nilai Pengawasan Internal Kearsipan | 90.1 | 96.61 | 107.22 | 100 |

Dengan persentase capaian kinerja setiap IKU di atas yang melebihi target yang ditetapkan maka capaian kinerja untuk SK-8 adalah 110,04% yang merupakan rata-rata capaian dari 3 IKU tersebut.

IKU 8.1 : Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan

Indikator ini merupakan indikator baru yang dirumuskan di periode Renstra 2025-2029 untuk mengukur kinerja layanan tata usaha, pengelolaan aset/BMN serta kualitas layanan yang masing-masing memiliki bobot tertentu untuk penghitungankinerja layanannya. Rumus yang digunakan adalah :

$$\text{Nilai Akhir} = \frac{NKL\text{TUP} + IP\text{A} + NKL\text{K}}{4}$$

Dimana :

Nilai kualitas layanan tata usaha pimpinan (NKLTOP) dihitung melalui hasil survey kepuasan pengguna layanan tata usaha pimpinan.

Indikator Kinerja Pengelolaan Aset/BMN (IPA) dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:

| Indikator | Bobot |
|---|-------------|
| Realisasi PNBP dan Pengelolaan Aset | 15% |
| Ketepatan Waktu Penyampaian Rencana Kebutuhan BMN | 10% |
| Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Barang Pengguna | 10% |
| Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Wasdal BMN | 10% |
| Tindak Lanjut Pemanfaatan, Pemindahtanganan, dan Penghapusan BMN | 10% |
| Tindak Lanjut terhadap BMN Rusak Berat | 10% |
| Persentase Penyelesaian Temuan BPK terkait BMN | 20% |
| Kesesuaian Penggunaan BMN dengan Ketentuan (Standar Barang dan Standar Kebutuhan) | 15% |
| Total | 100% |

Nilai Kualitas Layanan Kerumahtanggaan (NKLK) dihitung melalui hasil survey kepuasan pengguna layanan kerumahtanggaan baik internal maupun eksternal, melalui rumus sebagai berikut:

$$NKLK = \frac{SKI + SKE}{2}$$

SKI = hasil Survei Kepuasan Internal (Pegawai LAN) atas sarana dan prasarana Satuan Kerja Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional.

SKE = Survei Kepuasan Eksternal (Peserta Pelatihan) atas sarana dan prasarana Satuan Kerja Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2025

Capaian kinerja IKU 8.1 pada tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.70 Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja IKU : Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan

| IKU | Target | Realisasi | Capaian (dalam %) | % Capaian Normalisasi |
|---|--------|-----------|-------------------|-----------------------|
| Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan | 75 | 88,10 | 117,47 | 100 |

Realisasi Kinerja IKU 8.1 adalah 88,10 dengan capaian 117,47%. Realisasi ini sudah melebihi target yang ditetapkan dengan hasil pengukuran terhadap 3 aspek penilaiannya diperoleh sebagai berikut.

Tabel. 3.71. Capaian Nilai Setiap Aspek pada Pengukuran Indeks Layanan umum dan Kerumahtanggaan

| Aspek Penilaian | Nilai Akhir |
|---|-------------|
| Nilai kualitas layanan tata usaha pimpinan (NKLTUP) – A | 87,03 |
| Indikator Kinerja Pengelolaan Aset/BMN (IPA) – B | 94,75 |
| Nilai Kualitas Layanan Kerumahtanggaan (NKLK) – C | 82,52 |
| $\frac{(A+B+C)}{3}$ | 88,10 |

Lebih lanjut terkait capaian nilai dari 3 aspek sesuai tabel di atas adalah :

- ✓ Nilai Kualitas Layanan Tata Usaha Pimpinan (NKLTUP) sebesar 87,03, nilai tersebut diperoleh dengan melakukan survey kepada pegawai, yang menunjukkan bahwa layanan tata usaha pimpinan telah berjalan dengan baik dan efektif.
- ✓ Nilai Indikator Kinerja Pengelolaan Aset/BMN (IPA) yaitu 94,75 yang mencerminkan kinerja satker dalam pengelolaan aset/BMN. Merupakan hasil penilaian internal LAN Pusat dengan menggunakan parameter penilaian Kementerian Keuangan dalam menilai kinerja pengelolaan aset kementerian/lembaga. Hasil penilaian secara rinci sebagai berikut :

| No | Aspek penilaian untuk Ineks Pengelolaan Aset | bobot | Perolehan Nilai Pusjar SKTAN | Nilai sesuai bobot |
|----|---|-------|------------------------------|--------------------|
| 1 | Realisasi PNBPN dari Pengelolaan Aset | 15% | 100 | 15 |
| 2 | Ketepatan waktu penyampaian Rencana Kebutuhan BMN | 10% | 100 | 10 |
| 3 | Ketepatan waktu penyampaian Laporan Barang Pengguna | 10% | 100 | 10 |
| 4 | Ketepatan waktu penyampaian Laporan Wasdal BMN | 10% | 100 | 10 |
| 5 | Tindak lanjut Pemanfaatan, Pemindahtanganan dan Penghapusan BMN | 10% | 100 | 10 |
| 6 | Tindak lanjut terhadap BMN Rusak Berat | 10% | 95 | 9.5 |
| 7 | Persentase penyelesaian temuan BPK terkait BMN | 20% | 80 | 16 |
| 8 | Kesesuaian Penggunaan BMN dengan Ketentuan (Standar Barang dan Standar Kebutuhan) | 15% | 95 | 14.25 |
| | | | 100% | 94.75 |

- ✓ Nilai Kualitas Layanan Kerumahtanggaan (NKLK) yaitu 83,74. Diperoleh dari survey layanan ke pihak internal/pegawai Pusjar SKTAN yang mengukur kepuasan pegawai atas layanan kerumahtanggaan, sehingga diperoleh nilai **SKI 74,89**. Kinerja layanan ke pihak eksternal berdasarkan survey ke pengguna jasa Pusjar SKTAN yaitu peserta pelatihan, peserta penilaian kompetensi/potensi serta pengguna/penyewa sarana gedung, dengan hasil survey eksternal di nilai **90,15**.

Dan diperoleh rata-rata nilai SKI dan SKE atau NKLK sebesar 82,52.

Secara keseluruhan ketiga aspek penilaian menunjukkan kinerja yang baik hingga sangat baik, dengan menghasilkan realisasi kinerja IKU sebesar 88,10%, yang berarti melampaui target yang ditetapkan.

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2025 dengan tahun sebelumnya

Untuk Indikator Layanan Umum dan Kerumahtangaan baru dilaksanakan di tahun 2025, sehingga tidak dapat dilakukan perbandingan dengan tahun sebelumnya

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah

Perbandingan realisasi kinerja IKU 8.1 tahun 2025 dengan target jangka menengah (Renstra Pusjar SKTAN tahun 2020-2029) sebagai berikut:

Tabel 3.72. Perbandingan Realisasi Kinerja

IKU : Indeks Layanan Umum dan Kerumahtangaan dengan Target Jangka Menengah Tahun 2029

| IKU | Realisasi 2025 | Target Jangka Menengah (2029) | Capaian Realisasi 2025 terhadap Target Jangka Menengah 2029 (dalam %) |
|--|----------------|-------------------------------|---|
| Indeks Layanan Umum dan Kerumahtangaan | 88,10 | 78,67 | 111,99 |

Dengan target jangka menengah tahun 2029 sebesar 78,67 dan capaian realisasi kinerja tahun 2025 sebesar 88,10 menunjukkan bahwa IKU ini telah memiliki kinerja yang baik. Namun demikian tetap perlu dilakukan upaya perbaikan dan peningkatan layanan internal maupun eksternal serta dalam proses pengelolaan aset.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Unit Kerja LAN

Sebagai bahan perbaikan serta untuk mengetahui tingkat capaian kinerja Pusjar SKTAN saat ini, perlu dilakukan perbandingan dengan instansi lainnya yang memiliki rumusan indikator yang sama. Perbandingan bisa dilakukan antar satker/eselon II di lingkungan LAN.

Tabel 3.73. Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Indeks Layanan Umum dan Kerumahtangaan Pusjar SKTAN dengan beberapa Satker/Unit Eselon II LAN

| Unit Kerja | Indeks Layanan Umum dan Kerumahtangaan |
|-----------------------------|--|
| Pusjar SKTAN | 88,10 |
| Pusjar SKMP | 83,94 |
| Pusjar SKPP | 88,96 |
| Pusjar SKMK | 93,02 |
| Politeknik STIA LAN Bandung | 88,20 |
| Politeknik STIA LAN Jakarta | 87,90 |
| Politeknik STIA LAN Makasar | 84,78 |

Berdasarkan kinerja Layanan Umum dan Kerumahtangaan masing-masing satker/eselon II, menunjukkan hasil yang bervariasi mulai dari nilai 83,94 hingga 93,02. Pusjar SKMK

memperoleh nilai tertinggi sebesar 93,02 yang menunjukkan kualitas layanan umum dan kerumahtanggaan terbaik dan bisa dijadikan contoh baik bagi satker/eselon II lainnya.

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Realisasi kinerja persentase layanan umum dan kerumahtanggaan dapat tercapai dengan baik karena didukung oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Ketersediaan Sarana dan Prasarana
Tersedianya fasilitas kerja dan sarana pendukung yang memadai mendukung kelancaran penyelenggaraan layanan umum dan kerumahtanggaan.
2. Standar Operasional Prosedur (SOP) yang Jelas
Penerapan SOP layanan umum dan kerumahtanggaan secara konsisten membantu menjaga mutu layanan sesuai standar yang telah ditetapkan.
3. Kompetensi dan Kedisiplinan SDM
Petugas layanan yang kompeten dan disiplin berperan penting dalam memberikan layanan yang tepat waktu dan berkualitas.
4. Dukungan Anggaran Operasional
Ketersediaan anggaran yang cukup dan pengelolaan anggaran yang efektif memungkinkan pelaksanaan kegiatan pemeliharaan dan peningkatan kualitas layanan.
5. Koordinasi dan Komunikasi Antar Unit Kerja
Koordinasi yang baik antar unit kerja mempercepat penyelesaian kebutuhan layanan serta penanganan kendala di lapangan.
6. Monitoring dan Evaluasi Berkala
Pelaksanaan monitoring dan evaluasi, termasuk melalui survei kepuasan pengguna layanan, menjadi dasar perbaikan layanan secara berkelanjutan.
7. Komitmen Pimpinan
Dukungan dan komitmen pimpinan dalam peningkatan kualitas layanan mendorong optimalisasi kinerja layanan umum dan kerumahtanggaan.

Selain faktor pendukung di atas, terdapat pula faktor penghambat untuk tercapainya kinerja IKU ini, sebagai berikut :

1. Keterbatasan Sarana dan Prasarana Tertentu
Masih terdapat fasilitas pendukung yang belum sepenuhnya optimal atau memerlukan peremajaan, sehingga dapat memengaruhi kenyamanan layanan.
2. Keterbatasan Sumber Daya Manusia
Jumlah petugas layanan yang terbatas dibandingkan dengan beban layanan dapat memengaruhi kecepatan dan ketepatan pelayanan.
3. Kendala Anggaran pada Waktu Tertentu
Penyesuaian atau keterbatasan anggaran pada periode tertentu dapat menghambat pelaksanaan pemeliharaan dan pengadaan sarana pendukung.
4. Belum Optimalnya Pemanfaatan Teknologi
Proses layanan yang masih dilakukan secara manual dapat memperlambat respon terhadap kebutuhan dan keluhan pengguna layanan.
5. Koordinasi yang Belum Sepenuhnya Optimal
Perbedaan jadwal kegiatan atau kebutuhan antar unit kerja terkadang menyebabkan keterlambatan dalam penyediaan layanan.
6. Tingginya Intensitas Penggunaan Fasilitas
Tingginya frekuensi penggunaan fasilitas berdampak pada cepatnya penurunan kondisi sarana dan prasarana.

Analisis program/kegiatan yang menunjukkan keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian target kinerja

Pelaksanaan program dan kegiatan untuk mengukur indeks Layanan Umum dan Kerumahtangaan Pusjar SKTAN LAN pada tahun 2025 adalah :

1. Layanan Tata Usaha Pimpinan

Layanan administrasi umum, termasuk administrasi dan kesekretariatan pimpinan, persuratan, pengarsipan, dan dukungan administrasi kegiatan, dukungan keprotokolan pimpinan serta rapat dan kunjungan pimpinan telah dilaksanakan sesuai dengan standar pelayanan yang ditetapkan



Gambar 3.24. Rangkaian kegiatan keprotokolan Pusjar SKTAN

2. Pengelolaan Aset/BMN

Pengelolaan Aset/ BMN, yang di dalamnya mencakup:

- ✓ Penyusunan Laporan Barang Milik Negara (BMN)
- ✓ Penyusunan Laporan Wasdal
- ✓ Penyusunan Rencana Kebutuhan Barang Milik Negara (RKBMN)
- ✓ Pelaksanaan Lelang Kendaraan
- ✓ Pengadministrasian Hibah Barang
- ✓ Pelaksanaan Pemanfaatan Barang Milik Negara (BMN) berupa sewa kantin
- ✓ Pemutakhiran data Daftar Barang Ruangan (DBR)
- ✓ Pemutakhiran data aplikasi SAKTI
- ✓ Pemutakhiran data aplikasi SIMAN
- ✓ Konsolidasi Laporan Keuangan dan Aset

3. Layanan Kerumahtangaan

Layanan Kerumahtangaan yang telah dilaksanakan diantaranya adalah Pengelolaan gedung dan fasilitas kantor, kebersihan dan kerapihan lingkungan, pengelolaan transportasi dan Kendaraan dinas serta keamanan dan ketertiban di lingkungan kantor.



Gambar 3.25. Peningkatan layanan rumah tangga berupa pemeliharaan gedung

Pelaporan secara umum telah berjalan sesuai dengan rencana. Pengelolaan sarana dan prasarana perkantoran, pemeliharaan fasilitas, serta dukungan kerumahtanggaan terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi dapat dilaksanakan dengan baik sehingga mampu menunjang kelancaran operasional dan pelaksanaan tugas dan fungsi Pusjar SKTAN LAN. Kegiatan kerumahtanggaan, seperti pengelolaan kebersihan, keamanan, dan layanan pendukung lainnya, berkontribusi positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib, aman, dan kondusif. Hal ini tercermin dari capaian indikator kinerja Layanan Umum dan Kerumahtanggaan yang menunjukkan hasil yang baik.

Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya (Anggaran dan SDM)

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 62 Tahun 2023 tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, serta Akuntansi dan Pelaporan Keuangan, perlu dipenuhi salah satu prinsip belanja berkualitas yaitu efisiensi penggunaan anggaran dalam pencapaian IKU 8.1, dari realisasi anggaran dan realisasi capaian output per 31 Desember 2025 dari RO yang mendukung IKU tersebut. Efisiensi Anggaran untuk IKU 8.1 didukung oleh beberapa RO (Anggaran RM dan PNBPN) bisa dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.74. Efisiensi Anggaran RO Pendukung IKU Layanan Umum dan Kerumahtanggaan

| RO | TVRO | RVRO | RVRO/TVRO | Alokasi Anggaran RO (AARO) | Realisasi Anggaran RO (RARO) | AARO x (RVRO/TVRO) | (AARO x (RVRO/TVRO))-RARO | Efisiensi RO |
|---|------|------|-----------|----------------------------|------------------------------|--------------------|---------------------------|--------------|
| Pemeliharaan Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi | 1 | 1 | 100% | 20.205.000 | 20.204.220 | 20.205.000 | 780 | 0,00% |
| Layanan Perkantoran | 86 | 86 | 100% | 8.759.233.000 | 8.759.145.173 | 8.759.233.000 | 87.827 | 0,00% |
| Layanan Protokoler | 1 | 1 | 100% | 4.627.000 | 4.626.700 | 4.627.000 | 300 | 0,01% |
| Sarana Bidang TIK | 3 | 3 | 100% | 982.686.000 | 981.259.984 | 982.686.000 | 1.426.016 | 0,15% |
| Layanan Pemeliharaan Teknologi, Informasi, dan Komunikasi | 1 | 1 | 100% | 33.560.000 | 31.030.050 | 33.560.000 | 2.529.950 | 7,54% |

| | | | | | | | | |
|----------------------------|---|---|------|----------------|----------------|----------------|-------------|--------|
| Layanan BMN | 1 | 1 | 100% | 9.458.000 | 9.323.534 | 9.458.000 | 134.466 | 1,42% |
| Layanan Protokoler | 1 | 1 | 100% | 59.426.000 | 47.292.337 | 59.426.000 | 12.133.663 | 20,42% |
| Layanan Umum | 2 | 2 | 100% | 92.000.000 | 91.816.317 | 92.000.000 | 183.683 | 0,20% |
| Layanan Perkantoran | 1 | 1 | 100% | 11.737.013.000 | 11.538.058.554 | 11.737.013.000 | 198.954.446 | 1,70% |
| Layanan Sarana Internal | 1 | 1 | 100% | 1.598.774.000 | 1.597.968.609 | 1.598.774.000 | 805.391 | 0,05% |
| Layanan Prasarana Internal | 1 | 1 | 100% | 750.000.000 | 748.160.450 | 750.000.000 | 1.839.550 | 0,25% |

Terdapat 11 RO pendukung yang terkait erat dengan pencapaian IKU Layanan Umum dan Kerumahtangaan di mana setiap RO sudah memenuhi target yang ditetapkan. Efisiensi Anggaran untuk setiap RO di atas bervariasi dengan rentang 0% hingga 20,42%. Tidak adanya efisiensi atau efisiensi RO = 0% ada di beberapa RO yang merupakan bagian dari SOTK lama, sedangkan untuk RO lainnya masih terdapat efisiensi anggaran walaupun tidak besar. Dari 11 RO tersebut, diperoleh rata-rata efisiensi anggaran sebesar 2,88% yang menunjukkan kinerja setiap RO bisa tercapai tanpa perlu menghabiskan seluruh alokasinya.

Terkait aspek pemanfaatan sumber daya manusia yang diamanatkan untuk mengelola layanan umum dan kerumahtangaan di Pusjar SKTAN, apabila berpedoman pada Keputusan Kepala LAN Nomor: 602/K.1/HKM.10.2/2025 tanggal 29 September 2025 tentang Peta Jabatan di Lingkungan LAN, tercantum perbandingan data kebutuhan dan existing pegawai untuk mengelola layanan umum dan kerumahtangaan sebagai berikut.

Tabel 3.75. Perbandingan Data Kebutuhan dan Existing SDM Layanan Umum dan Rumah Tangga

| Jenis Jabatan | Kebutuhan sesuai peta jabatan | Existing sesuai data kepegawaian |
|--|-------------------------------|----------------------------------|
| Pengelola Layanan Operasional | 2 | 1 |
| Penata Layanan Operasional | 2 | 2 |
| Pengadministrasi Perkantoran | 3 | 3 |
| Analisis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Muda | 1 | 1 |
| Pengolah Data dan Informasi | 1 | 1 |
| Asesor SDM Aparatur Ahli Pertama | 1 | 1 |
| Pranata Humas | 3 | 3 |
| Total | 13 | 12 |

Sehingga efisiensi SDM diperoleh menggunakan rumus sebagai berikut :

$$E_{SDM} = 100\% - \left(\frac{\text{Total pegawai existing}}{\text{Total pegawai sesuai peta jabatan}} \times 100\% \right)$$

$$E_{SDM} = 100\% - \left(\frac{12}{13} \times 100\% \right)$$

$$= 100\% - 92,31\%$$

$$= 7,69\%$$

Total kebutuhan pegawai sesuai peta jabatan adalah 13 orang, sedangkan pegawai existing berdasarkan data kepegawaian berjumlah 12 orang. Artinya terdapat kekurangan 1 pegawai secara keseluruhan. Kesimpulan nya tingkat pemenuhan jabatan 12 dari 13 jabatan ($\pm 92,3\%$ terpenuhi). Kesenjangan jabatan: Terdapat kekurangan pada jabatan Pengelola Layanan Operasional sebanyak 1 orang. Implikasinya Kekurangan tersebut perlu menjadi prioritas pemenuhan melalui redistribusi pegawai, pengadaan ASN baru, atau penugasan sementara untuk menjaga optimalisasi layanan.

Target Tahun Selanjutnya

Mengacu pada Renstra Pusjar SKTAN Tahun 2025-2029 proyeksi target indikator kinerja pada tahun 2026 adalah 75,67. Dengan realisasi kinerja 88,51 di tahun 2025 maka target tahun 2026 sangat mungkin tercapai.

IKU 8.2 : Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital

Indikator ini merupakan indikator baru yang ditetapkan di pertengahan tahun 2025 yang digunakan untuk mengukur tingkat penyebaran informasi publik melalui media digital. Penghitungan menggunakan rumus yang telah ditetapkan dengan beberapa penyesuaian mengikuti sumber daya di setiap satker yang ada.

$$\text{Nilai Akhir} = \frac{\left(\frac{a}{b} \times 100 \right) + \left(\frac{x}{y} \times 100 \right)}{2}$$

a = engagement rate *x* = jumlah publikasi
b = target engagement rate *y* = target publikasi

Target *engagement rate* (*b*) dan target publikasi (*y*) menyesuaikan sumber daya satker. Untuk penentuan nilai yang dipakai menggunakan referensi data publikasi tahun lalu. Dari hasil diskusi akhir dengan semua pihak yang terlibat, dicapai target pada Pusjar SKTAN Nasional menggunakan target engagement rate (*b*) = 1.5 ; dan target publikasi (*y*) = 100 publikasi media digital. Penetapan target ini sudah disesuaikan dengan kemampuan masing-masing satker.

Perbandingan Capaian dengan Target Tahun 2025

Capaian kinerja IKU 8.2 pada tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut.

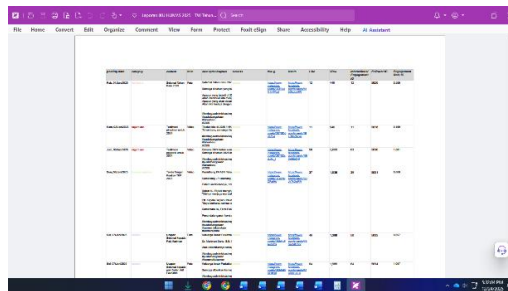
Tabel 3.76. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja IKU: Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital

| IKU | Target | Realisasi | Capaian (dalam %) | % Capaian Normalisasi |
|--|--------|-----------|-------------------|-----------------------|
| Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital | 75 | 79,07 | 105,43 | 100 |

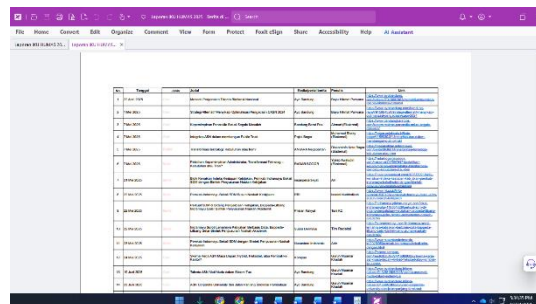
Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital pada tahun 2025 menunjukkan hasil yang sangat positif. Target yang ditetapkan sebesar 75 berhasil dilampaui dengan realisasi mencapai 79,07. Hal ini berarti capaian kinerja berada pada tingkat 105,43%, melampaui ekspektasi yang telah direncanakan. Pencapaian ini mencerminkan efektivitas strategi komunikasi publik yang dijalankan, khususnya melalui pemanfaatan media digital sebagai sarana utama penyebaran informasi. Keberhasilan tersebut sekaligus menjadi indikator bahwa masyarakat semakin mudah mengakses informasi yang transparan, cepat, dan relevan. Target Engagement Rate pada media sosial tidak memenuhi 1,5, hanya terpenuhi sebesar 0,76. Target jumlah publikasi pada media digital/online sebesar 100, terpenuhi sebanyak 107. Sehingga nilai Indikator Kinerja pada Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital tahun 2025 tercapai sebesar 79,07.

Dengan capaian di atas target, dapat disimpulkan bahwa upaya penguatan kanal digital dalam mendukung keterbukaan informasi publik telah berjalan cukup optimal dan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas layanan informasi kepada masyarakat. Masih ada ruang untuk berkembang dengan memaksimalkan engagement rate pada media sosial untuk target di tahun berikutnya.

Selama tahun 2025, kegiatan penyebaran informasi di Pusjar SKTAN meliputi :



Gambar 3.26. Database konten media sosial



Gambar 3.27. Database publikasi media digital

Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun Sebelumnya

Dikarenakan indikator ini merupakan indikator yang baru diterapkan pada tahun 2025, maka tidak ada data untuk perbandingan dengan tahun sebelumnya.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah

Perbandingan realisasi kinerja IKU 8.2 tahun 2025 dengan target jangka menengah (Renstra Pusjar SKTAN tahun 2025-2029) sebagai berikut :

Tabel 3.77. Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Indeks Penyebaran Informasi Publik melalui Media Digital dengan Target Jangka Menengah Tahun 2029

| IKU | Realisasi 2025 | Target Jangka Menengah (2029) | Capaian Realisasi 2025 terhadap Target Jangka Menengah 2029 (dalam %) |
|--|----------------|-------------------------------|---|
| Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital | 79,07 | 77 | 102,68 |

Apabila diperbandingkan dengan target jangka menengah (akhir tahun 2029) yang terdapat dalam Renstra Pusjar SKTAN 2025-2029, realisasi tahun 2025 sudah melebihi mencapai target pada akhir periode renstra pada tahun 2025 dengan capaian 102,68%. Untuk IKU yang baru ada di tahun 2025, dengan capaian kinerja di atas merupakan langkah awal yang sangat baik untuk bisa terus meningkatkan kinerjanya di tahun-tahun mendatang.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Unit Kerja LAN

Sebagai bahan perbaikan serta untuk mengetahui tingkat capaian kinerja Pusjar SKTAN saat ini, perlu dilakukan perbandingan dengan instansi lainnya yang memiliki rumusan indikator yang sama. Indikator ini menjadi indikator kinerja di unit kerja lain di lingkungan LAN yang memiliki kemiripan tugas dan fungsi dengan Pusjar SKTAN yaitu Pusjar SKPP, Pusjar SKMP dan Pusjar SKMK serta seluruh Politeknik STIA. Perbandingan capaian indikator antara Pusjar SKTAN dan satker lainnya dapat dilihat pada gambar berikut.

Tabel 3.78. Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital Pusjar SKTAN dengan beberapa Satker/unit Eselon II LAN

| Satuan Kerja LAN | Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital |
|-------------------------|--|
| Pusjar SKTAN | 79,07 |
| Pusjar SKMP | 81,33 |
| Pusjar SKPP | 155 |
| Pusjar SKMK | 94,58 |
| Politeknik STIA Bandung | 100,42 |
| Politeknik STIA Jakarta | 90,70 |
| Politeknik STIA Makasar | 100 |

Data capaian kinerja di atas sangat bervariasi bahkan di beberapa satker melebihi nilai 100 untuk realisasi kinerjanya. IKU ini merupakan indikator yang baru dirumuskan dan digunakan di tahun 2025. Sejak awal, masih terdapat ketidakpastian terkait cara pengukuran IKU ini. Perlu disepakati kembali untuk hal ini, sehingga ada kesamaan persepsi dalam mengukur kinerja IKU ini. Namun demikian, hasil di atas dapat dijadikan saling *benchmark* semua satker untuk mendapatkan praktek terbaik dalam mengembangkan strategi penyebaran informasi digital.

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atas peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Berikut adalah faktor-faktor pendukung realisasi kinerja penyebaran informasi publik melalui media digital di Pusjar SKTAN pada Tahun 2025 :

1. Optimalisasi kanal digital (website, media sosial).
2. Konsistensi publikasi konten sesuai target yang ditetapkan.
3. Kualitas konten yang lebih interaktif dan relevan dengan kebutuhan stakeholder/publik.
4. Kontribusi langsung tidak hanya dari tim pelaksana tetapi juga tim lain untuk memproduksi konten/artikel/berita.

Berikut adalah potensi tantangan yang akan menjadi penghambat dalam pencapaian kinerja IKU ini, yaitu :

1. Keterbatasan SDM dalam melakukan riset dan pengembangan pada platform yang baru mengikuti perkembangan zaman teknologi yang begitu cepat.
2. Variasi kapasitas teknologi antar unit kerja.

Beberapa alternatif solusi yang bisa dilakukan dalam mengatasi tantangan:

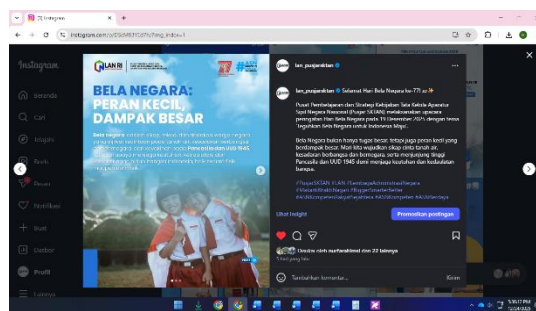
1. Pelatihan pengelolaan media digital bagi SDM terkait.
2. Standardisasi format publikasi untuk menjaga kualitas dan konsistensi.

Analisis program/kegiatan yang menunjukkan keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian target kinerja

Program publikasi digital yang dijalankan menunjukkan keberhasilan dalam meningkatkan *engagement rate*. Kegiatan berupa kampanye informasi publik, publikasi rutin, kolaborasi konten, interaksi aktif melalui media sosial menjadi faktor utama pencapaian target.

1. Kampanye informasi publik

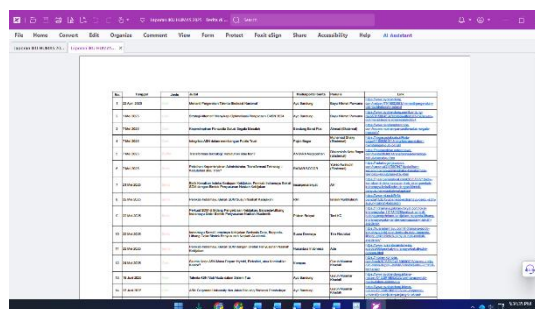
Hal ini merupakan tindak lanjut dari arahan pemerintah secara nasional. Dengan adanya kampanye informasi publik ini, tidak hanya program pemerintah tersampaikan, tetapi publik juga memberi respon terhadap apa yang diinformasikan. Dengan tingkat respon yang ada, berbanding lurus dengan tingkat *engagement rate* yang ingin dicapai.



Gambar 3.28. Publikasi kampanye informasi publik

2. Publikasi rutin

Tingkat konsistensi publikasi juga berdampak positif terhadap tingkat kepercayaan dan partisipasi *stakeholder/publik* pada media yang kita publikasikan.

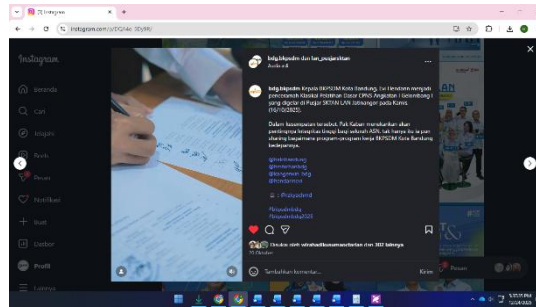


| No | Tanggal | Judul | Substansi/Isi | Link |
|----|------------|---|---------------|------|
| 1 | 2024-01-01 | Berita Resmi: Peristiwa Bencana Banjir | Keberhasilan | |
| 2 | 2024-01-01 | Keberhasilan Proses Komunikasi dan Koordinasi | Keberhasilan | |
| 3 | 2024-01-01 | Promosi dan Penguatan Budaya Kerja | Keberhasilan | |
| 4 | 2024-01-01 | Keberhasilan Pelaksanaan Kegiatan | Keberhasilan | |
| 5 | 2024-01-01 | Keberhasilan Pelaksanaan Kegiatan | Keberhasilan | |
| 6 | 2024-01-01 | Keberhasilan Pelaksanaan Kegiatan | Keberhasilan | |
| 7 | 2024-01-01 | Keberhasilan Pelaksanaan Kegiatan | Keberhasilan | |
| 8 | 2024-01-01 | Keberhasilan Pelaksanaan Kegiatan | Keberhasilan | |
| 9 | 2024-01-01 | Keberhasilan Pelaksanaan Kegiatan | Keberhasilan | |
| 10 | 2024-01-01 | Keberhasilan Pelaksanaan Kegiatan | Keberhasilan | |
| 11 | 2024-01-01 | Keberhasilan Pelaksanaan Kegiatan | Keberhasilan | |
| 12 | 2024-01-01 | Keberhasilan Pelaksanaan Kegiatan | Keberhasilan | |
| 13 | 2024-01-01 | Keberhasilan Pelaksanaan Kegiatan | Keberhasilan | |
| 14 | 2024-01-01 | Keberhasilan Pelaksanaan Kegiatan | Keberhasilan | |
| 15 | 2024-01-01 | Keberhasilan Pelaksanaan Kegiatan | Keberhasilan | |
| 16 | 2024-01-01 | Keberhasilan Pelaksanaan Kegiatan | Keberhasilan | |
| 17 | 2024-01-01 | Keberhasilan Pelaksanaan Kegiatan | Keberhasilan | |
| 18 | 2024-01-01 | Keberhasilan Pelaksanaan Kegiatan | Keberhasilan | |
| 19 | 2024-01-01 | Keberhasilan Pelaksanaan Kegiatan | Keberhasilan | |
| 20 | 2024-01-01 | Keberhasilan Pelaksanaan Kegiatan | Keberhasilan | |

Gambar 3.29. Rekap Publikasi Media Online

3. Kolaborasi konten

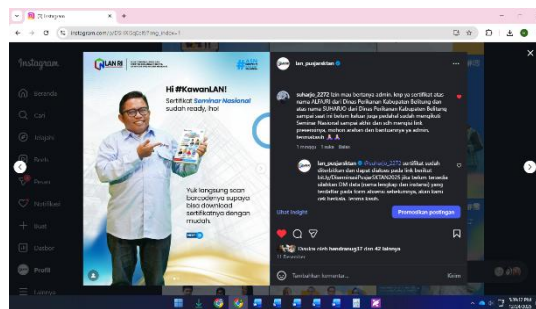
Hal ini sangat membantu jangkauan dan partisipasi stakeholder/publik yang lebih besar.



Gambar 3.30. Konten kolaborasi dengan instansi lain

4. Interaksi aktif sosial media

Dengan adanya interaksi yang aktif kepada stakeholder/publik yang aktif, maka tingkat kepercayaan dan partisipasi juga meningkat.



Gambar 3.31. Interaksi dengan stakeholder/publik

Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya (Anggaran dan SDM)

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 62 Tahun 2023 tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, serta Akuntansi dan Pelaporan Keuangan, perlu dipenuhi salah satu prinsip belanja berkualitas yaitu efisiensi penggunaan anggaran dalam pencapaian IKU 8.2, dari realisasi anggaran dan realisasi capaian output per 31 Desember 2025 dari RO yang mendukung IKU tersebut. Efisiensi Anggaran untuk IKU 8.2 yang didukung RO Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi (Anggaran RM) bisa dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.79. Efisiensi Anggaran RO : Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi

| RO | TVRO | RVRO | RVRO/TVRO | Alokasi Anggaran RO (AARO) | Realisasi Anggaran RO (RARO) | AARO x (RVRO/TVRO) | (AARO x (RVRO/TVRO)) -RARO | Efisiensi RO |
|---|------|------|-----------|----------------------------|------------------------------|--------------------|----------------------------|--------------|
| Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi | 1 | 1 | 100% | 55.280.000 | 55.097.500 | 55.280.000 | 182.500 | 0,33% |

Dari hasil perhitungan di atas, terdapat efisiensi penggunaan anggaran dalam pelaksanaan kegiatan layanan hubungan masyarakat dan informasi sebesar 0,33% yang mendukung capaian kinerja IKU Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital

Apabila dilihat dari dokumen Peta Jabatan Pusjar SKTAN berdasarkan Keputusan Kepala LAN Nomor: 602/K.1/HKM.10.2/2025 tanggal 29 September 2025 tentang Peta Jabatan di Lingkungan LAN terpetakan bahwa kebutuhan personil untuk melaksanakan fungsi layanan

kehumasan dan keprotokolan adalah 9 orang. Sehingga seharusnya terdapat 9 orang pegawai untuk mencapai target IKU yang ada di unit layanan kehumasan. Namun demikian dari dokumen data kepegawaian Pusjar SKTAN tahun 2025, jumlah existing pegawai di unit layanan kehumasan dan keprotokolan pada tahun ini hanya sebanyak 5 orang. Rincian perbandingan antara jumlah pegawai yang dibutuhkan berdasar peta jabatan dengan jumlah existing pegawai, berdasar jenis jabatannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.80. Perbandingan Data Kebutuhan dan Existing SDM - Layanan kehumasan dan keprotokolan

| Jenis Jabatan | Kebutuhan sesuai peta jabatan | Existing sesuai data kepegawaian |
|----------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| Pranata Humas Ahli Utama | 0 | 0 |
| Pranata Humas Ahli Madya | 0 | 0 |
| Pranata Humas Ahli Muda | 1 | 1 |
| Pranata Humas Ahli Pertama | 4 | 4 |
| Pranata Humas Penyelia | 0 | 0 |
| Pranata Humas Mahir | 1 | 0 |
| Pranata Humas Terampil | 3 | 0 |
| Pranata Humas Pemula | 0 | 0 |
| Total | 9 | 5 |

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$E_{SDM} = 100\% - \left(\frac{\text{Total pegawai existing}}{\text{Total pegawai sesuai peta jabatan}} \times 100\% \right)$$

Dengan demikian maka perhitungan efisiensi SDM adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} E_{SDM} &= 100\% - \left(\frac{5}{9} \times 100\% \right) \\ &= 100\% - 55.56\% \\ &= 44.44\% \end{aligned}$$

Efisiensi dari sumber daya manusia terkait IKU di layanan hubungan masyarakat dan informasi yaitu sebesar 44.44%. Nilai efisiensi tersebut menunjukkan bahwa secara hitungan diatas kertas nilai koefisiensi SDM masuk pada kategori efisien, namun secara eksisting kondisi ini belum ideal dalam penyelenggaraan kehumasan dan keprotkolan.

Apabila berbicara tentang IKU penyebaran informasi publik melalui media digital yang optimal, maka aspek tenaga SDM menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kualitas publikasi dan keahlian dalam menggunakan teknologi dalam mencapai penyebaran informasi yang dilakukan.

Target Tahun Selanjutnya

Mengacu pada Renstra Pusjar SKTAN Tahun 2025-2029 proyeksi target indikator kinerja pada tahun 2026 adalah 75. Dengan realisasi kinerja 79,07 di tahun 2025 maka target tahun2026 sangat mungkin tercapai.

IKU 8.3 : Nilai Pengawasan Internal Kearsipan

Indikator ini diukur berdasarkan hasil Pengawasan Kearsipan Internal di lingkungan Lembaga Administrasi Negara (LAN), dilaksanakan oleh Biro Hukum dan Humas sejak tahun 2020, yang dilakukan dalam rangka mewujudkan kepatuhan penyelenggaraan kearsipan pada setiap unit kerja pencipta arsip sesuai dengan Peraturan Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pengawasan Kearsipan. Sasaran dan fokus pengawasan kearsipan adalah memastikan implementasi kebijakan kearsipan dengan indikator keberhasilan capaian yaitu (1) ketersediaan arsip aktif pada unit pengolah, arsip inaktif pada unit kearsipan dan (2) arsip statis pada lembaga kearsipan. Selain itu, pengawasan kearsipan sangat penting untuk menentukan indeks kinerja penyelenggaraan kearsipan yaitu dari Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan. Mulai tahun 2025, terdapat beberapa perubahan signifikan dalam proses pengawasan kearsipan diantaranya : a) Penajaman fokus pernyataan (menuju sasaran strategis kearsipan); b) Perubahan cara penilaian (gradasi penilaian/levelling); c) Instrumen sebagai sumber pengetahuan; d) Jumlah pertanyaan untuk UP awalnya 107 pertanyaan menjadi 28 pertanyaan, sementara untuk UK dari 146 pertanyaan menjadi 19 pertanyaan. Meskipun aspek penilaian masih terdiri dari 2 bagian yaitu Aspek Pengelolaan Arsip Dinamis dan Aspek Sumber Daya Kearsipan, terdapat perubahan dalam penilaian sub aspeknya serta pembagian penilaian bagian elektronik dan bagian konvensional seperti yang diuraikan berikut ini :

Tabel 3.81. Pembobotan Penilaian ASKI pada Unit Kearsipan (UK) Tahun 2025

| No | Aspek | Nilai Standar | Bobot Sub-Aspek | Bobot Aspek |
|----|---|---------------|-----------------|-------------|
| 1. | Aspek Pengelolaan Arsip Dinamis | 1100 | | 60% |
| | 1.1. Sub-Aspek Pengendalian Naskah Dinas | 100 | 10% | |
| | 1.2. Sub-Aspek Penggunaan | 100 | 25% | |
| | 1.3. Sub-Aspek Pemeliharaan | 700 | 35% | |
| | 1.4. Sub-Aspek Penyusutan | 200 | 30% | |
| 2. | Aspek Sumber Daya Kearsipan | 500 | | 40% |
| | 2.1. Sub-Aspek Sumber Daya Manusia Kearsipan | 300 | 50% | |
| | 2.2. Sub-Aspek Sarana Dan Prasarana Kearsipan | 200 | 50% | |

Tabel 3.82. Pembobotan Penilaian ASKI pada Unit Pengolah (UP) Tahun 2025

| No | Aspek | Nilai Standar | Bobot Sub-Aspek | Bobot Aspek |
|----|---|---------------|-----------------|-------------|
| 1. | Aspek Pengelolaan Arsip Dinamis | 1900 | | 70% |
| | 1.1. Sub-Aspek Penciptaan Arsip | 400 | 20% | |
| | 1.2. Sub-Aspek Penggunaan Arsip | 200 | 20% | |
| | 1.3. Sub-Aspek Pemeliharaan Arsip | 1100 | 35% | |
| | 1.4. Sub-Aspek Penyusutan Arsip | 200 | 25% | |
| 2. | Aspek Sumber Daya Kearsipan | 400 | | 30% |
| | 2.1. Sub-Aspek Sumber Daya Manusia Kearsipan | 200 | 50% | |
| | 2.2. Sub-Aspek Sarana Dan Prasarana Kearsipan | 200 | 50% | |

Target 2025 mengalami perubahan dari 98,045 (TW I) menjadi 90,1 dengan pertimbangan sebagai berikut :

- a. Perubahan instrumen ASKI yang mencakup perubahan cara penilaian dan rincian instrumen serta bukti dukung
- b. Aspek penilaian ASKI mencakup penggunaan Srikandi yang belum dilaksanakan secara optimal di Pusjar SKTAN Nasional
- c. Nilai tahun lalu yang sudah cukup tinggi. Sekalipun masih ada ruang untuk perbaikan namun juga ada faktor eksternal yang berpengaruh besar seperti pergantian assesor ANRI untuk LAN mulai tahun 2025 yang bisa mempengaruhi sudut pandang dan subjektivitas penilaian. Permasalahan interpretasi kelengkapan bukti dukung antara pengelola arsip, arsiparis dengan assesor ANRI merupakan permasalahan yang selalu muncul setiap tahunnya.
- d. Penempatan Arsiparis. Sekalipun sejak tahun lalu Pusjar SKTAN sudah mendapatkan tambahan 3 Arsiparis Ahli, namun kesemuanya ditempatkan di unit Barang dan Jasa dengan volume kerja yang tinggi, sehingga terkesan pekerjaan arsip tidak maksimal, hanya mengandalkan 1 orang arsiparis di Record Center serta Pengelola Arsip Unit yang memiliki keterbatasan pengelolaan arsip dan sudah memiliki tugas utama. Kondisi ini membuat beberapa pekerjaan arsip seringkali tertunda dan bahkan tidak terselesaikan sesuai jadwal seharusnya;
- e. Keterbatasan Anggaran. Aspek SDM sebenarnya masih bisa ditingkatkan, misalnya mengikutsertakan pengelola arsip dalam diklat teknis PNBPN di ANRI, namun demikian karena efisiensi anggaran, anggaran pengembangan kompetensi lembaga untuk tahun 2025 hanya sebesar Rp10.000.000,- yang diperuntukkan bagi 84 orang pegawai. Sementara kemungkinan untuk mengikuti diklat teknis APBN di ANRI cukup kecil mengingat diminati oleh seluruh calon arsiparis/arsiparis se Indonesia.

Berikut merupakan hasil pengawasan kearsipan di Pusjar SKTAN.

Tabel 3.83 Rekapitulasi Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal UK II

| No | Aspek | Nilai Standar | Nilai | Bobot Sub-Aspek | Nilai Sub-Aspek | Bobot Aspek | Nilai Akhir |
|--|---|---------------|-------|-----------------|-----------------|-------------|--|
| 1. | Aspek Pengelolaan Arsip Dinamis | 1100 | | | 100.00 | 60% | 60.00 |
| | 1.1. Sub-Aspek Pengendalian Naskah Dinas | 100 | 100 | 10% | 10.00 | | |
| | 1.2. Sub-Aspek Penggunaan | 100 | 100 | 25% | 25.00 | | |
| | 1.3. Sub-Aspek Pemeliharaan | 700 | 700 | 35% | 35.00 | | |
| | 1.4. Sub-Aspek Penyusutan | 200 | 200 | 30% | 30.00 | | |
| 2. | Aspek Sumber Daya Kearsipan | 500 | | | 86.67 | 40% | 34.67 |
| | 2.1. Sub-Aspek Sumber Daya Manusia Kearsipan | 300 | 220 | 50% | 36.67 | | |
| | 2.2. Sub-Aspek Sarana Dan Prasarana Kearsipan | 200 | 200 | 50% | 50.00 | | |
| TOTAL NILAI STANDAR/NILAI/BOBOT ASPEK/NILAI AKHIR | | | | | | 100% | 94.67 AA (Sangat Memuaskan) |

Sumber : Nota Dinas Hasil Pengawasan Kearsipan LAN 2025

Berdasarkan tabel di atas, Nilai audit sistem kearsipan internal pada Unit Kearsipan II Pusjar SKTAN adalah sebesar 94,67 dengan kategori AA (Sangat Memuaskan). Nilai tertinggi ada

pada komponen Pengelolaan Arsip Dinamis, sementara nilai terendah ada pada komponen Sumber Daya Kearsipan

Tabel 3.84 Rekapitulasi Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal UP Pusjar SKTAN

| No | Aspek | Nilai Standar | Nilai | Bobot Sub-Aspek | Nilai Sub-Aspek | Bobot Aspek | Nilai Akhir |
|--|---|---------------|-------|-----------------|-----------------|-------------|--|
| 1. | Aspek Pengelolaan Arsip Dinamis | 1900 | | | 96.55 | 70% | 67.58 |
| | 1.1. Sub-Aspek Pengendalian Naskah Dinas | 400 | 350 | 20% | 17.50 | | |
| | 1.2. Sub-Aspek Penggunaan | 200 | 200 | 20% | 20.00 | | |
| | 1.3. Sub-Aspek Pemeliharaan | 1100 | 1070 | 35% | 34.05 | | |
| | 1.4. Sub-Aspek Penyusutan | 200 | 200 | 25% | 25.00 | | |
| 2. | Aspek Sumber Daya Kearsipan | 400 | | | 100.00 | 30% | 30.00 |
| | 2.1. Sub-Aspek Sumber Daya Manusia Kearsipan | 200 | 200 | 50% | 50.00 | | |
| | 2.2. Sub-Aspek Sarana Dan Prasarana Kearsipan | 200 | 200 | 50% | 50.00 | | |
| TOTAL NILAI STANDAR/NILAI/BOBOT ASPEK/NILAI AKHIR | | | | | | 100% | 97.58 AA (Sangat Memuaskan) |

Sumber : Nota Dinas Hasil Pengawasan Kearsipan LAN 2025

Berdasarkan tabel XX Nilai audit sistem kearsipan internal pada Unit Pengolah Pusjar SKTAN adalah sebesar 97,58 dengan kategori AA (Sangat Memuaskan). Nilai tertinggi ada pada komponen Pengelolaan Arsip Dinamis, sementara nilai terendah ada pada komponen Sumber Daya Kearsipan

Tabel 3.85 Rekapitulasi Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal UP Balai Layanan Pemetaan Kompetensi

| No | Aspek | Nilai Standar | Nilai | Bobot Sub-Aspek | Nilai Sub-Aspek | Bobot Aspek | Nilai Akhir |
|--|---|---------------|-------|-----------------|-----------------|-------------|--|
| 1. | Aspek Pengelolaan Arsip Dinamis | 1900 | | | 96.55 | 70% | 67.58 |
| | 1.1. Sub-Aspek Pengendalian Naskah Dinas | 400 | 350 | 20% | 17.50 | | |
| | 1.2. Sub-Aspek Penggunaan | 200 | 200 | 20% | 20.00 | | |
| | 1.3. Sub-Aspek Pemeliharaan | 1100 | 1070 | 35% | 34.05 | | |
| | 1.4. Sub-Aspek Penyusutan | 200 | 200 | 25% | 25.00 | | |
| 2. | Aspek Sumber Daya Kearsipan | 400 | | | 100.00 | 30% | 30.00 |
| | 2.1. Sub-Aspek Sumber Daya Manusia Kearsipan | 200 | 200 | 50% | 50.00 | | |
| | 2.2. Sub-Aspek Sarana Dan Prasarana Kearsipan | 200 | 200 | 50% | 50.00 | | |
| TOTAL NILAI STANDAR/NILAI/BOBOT ASPEK/NILAI AKHIR | | | | | | 100% | 97.58 AA (Sangat Memuaskan) |

Sumber : Nota Dinas Hasil Pengawasan Kearsipan LAN 2025

Berdasarkan tabel XX Nilai audit sistem kearsipan internal pada Unit Pengolah Balai Layanan Pemetaan Kompetensi adalah sebesar 97,58 dengan kategori AA (Sangat Memuaskan). Nilai

tertinggi ada pada komponen Pengelolaan Arsip Dinamis, sementara nilai terendah ada pada komponen Sumber Daya Kearsipan

Berdasarkan data diatas, maka :

$$\begin{aligned} &\text{Nilai Rata Rata (UP+UP+UK II)/3} \\ &=97.58+97.58+94.67 = 96.61 \end{aligned}$$

Dengan kategori nilai pengawasan kearsipan :

- a. Nilai 90 s.d. 100 dengan kategori “AA” (Sangat Memuaskan);
- b. Nilai 80 s.d. 90 dengan kategori “A” (Memuaskan);
- c. Nilai 70 s.d. 80 dengan kategori “BB” (Sangat Baik);
- d. Nilai 60 s.d. 70 dengan kategori “B” (Baik);
- e. Nilai 50 s.d. 60 dengan kategori “CC” (Cukup);
- f. Nilai 30 s.d. 50 dengan kategori “C” (Kurang);
- g. Nilai 0 s.d. 30 dengan kategori “D” (Sangat Kurang);

Maka nilai capaian sebesar 96.61 Pusjar SKTAN masuk kategori “Sangat Memuaskan”

Perbandingan Capaian dengan Target Tahun 2025

Capaian kinerja IKU 8.3 pada tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3.86. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja
IKU: Nilai Pengawasan Internal Kearsipan**

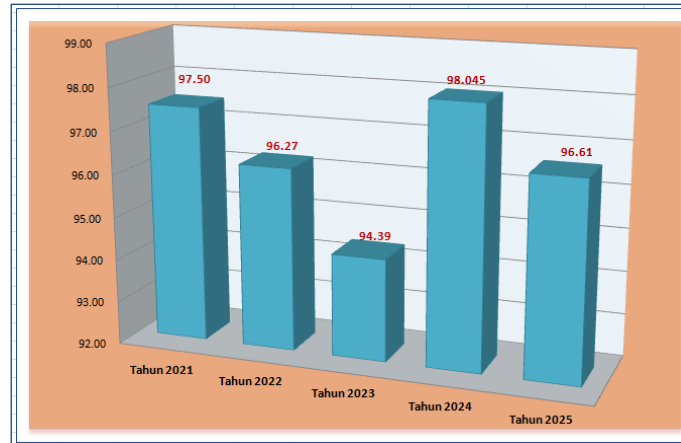
| IKU | Target | Realisasi | Capaian (dalam %) | % Capaian Normalisasi |
|-------------------------------------|--------|-----------|-------------------|-----------------------|
| Nilai Pengawasan Internal Kearsipan | 90.1 | 96.61 | 107.22 | 100 |

Sumber : Nota Dinas Hasil Pengawasan Kearsipan LAN 2025

Berdasarkan hasil audit kearsipan yang diselenggarakan oleh Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI), Pusjar SKTAN memperoleh skor 96.61 dengan kategori AA (Sangat Memuaskan). Dengan demikian IK melebihi target, dengan tingkat capaian 107,22%. Berbeda dengan tahun 2024, kali ini ANRI hanya memberikan nilai lembaga seperti yang tercantum dalam Nota Dinas Sekretaris Utama LAN Nomor 2873/S.1/KDK.02.12 Tentang Penyampaian Hasil Pengawasan Kearsipan Internal Tahun 2025, dimana Pusjar SKTAN mendapatkan nilai 96.61. Meskipun nilai pengawasan kearsipan Pusjar SKTAN melebihi target, tapi nilai tersebut merupakan penurunan dari nilai tahun sebelumnya (98,05).

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun Sebelumnya

Berikut ini adalah perbandingan realisasi kinerja IKU 8.3 untuk kurun waktu lima tahun terakhir sampai dengan tahun 2025.



Gambar 3.32. Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Nilai pengawasan internal kearsipan Tahun 2021-2025

Bila dilihat dari nilai akhir, kinerja pengelolaan arsip Pusjar SKTAN mengalami penurunan sejak tahun 2021-2023 namun mendapatkan kenaikan pada tahun 2024. Nilai tersebut menurun di tahun 2025 karena adanya perubahan aspek penilaian. Berdasarkan hasil pembinaan dan pengawasan arsip tahun 2025, seluruh Aspek Pengelolaan Arsip Dinamis (penciptaan, penggunaan, pemeliharaan serta penyusutan) telah mencapai nilai maksimal sehingga yang bisa dilakukan adalah mempertahankan penilaian aspek tersebut. Fokus penilaian arsip elektronik melalui SRIKANDI membuat beberapa aspek penilaian belum mendapatkan nilai maksimal. Upaya lain yang telah dilakukan adalah dengan mengusulkan Arsiparis dan Pengelola Arsip untuk mengikuti diklat kearsipan, serta melakukan pemetaan arsiparis di UK II dan UP. Namun demikian penurunan capaian tersebut masih dalam kategori “AA” atau sangat memuaskan.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah

Perbandingan realisasi kinerja IKU 8.3 tahun 2025 dengan target jangka menengah (Renstra Pusjar SKTAN tahun 2025-2029) sebagai berikut :

Tabel 3.87. Perbandingan Realisasi Kinerja IKU : Nilai Pengawasan Internal Kearsipan dengan Target Jangka Menengah Tahun 2029

| IKU | Realisasi 2025 | Target Jangka Menengah (2029) | Capaian Realisasi 2025 terhadap Target Jangka Menengah 2029 (dalam %) |
|-------------------------------------|----------------|-------------------------------|---|
| Nilai Pengawasan Internal Kearsipan | 96,61 | 90,5 | 106,75 |

Apabila diperbandingkan dengan target jangka menengah (akhir tahun 2029) yang terdapat dalam Renstra Pusjar SKTAN 2025-2029, realisasi tahun 2025 sudah melebihi mencapai target pada akhir periode renstra pada tahun 2025 dengan capaian 106,75%. Dari dokumen Laporan Kinerja Pusjar SKTAN 2024 diketahui bahwa salah satu faktor penghambat pencapaian kinerja jangka menengah nilai pengawasan internal kearsipan adalah aspek SDM. Pada saat proses penilaian pengawasan kearsipan 2025, Pusjar SKTAN sudah memiliki 3 orang JFT Arsiparis Pertama dan 1 orang JFT Arsiparis Terampil.

Pada tahun 2025, 2 orang Arsiparis Pertama telah lulus uji kompetensi menjadi Arsiparis Muda, sementara 1 orang Arsiparis Terampil telah lulus diklat kearsipan. Hal ini meningkatkan nilai aspek SDM secara signifikan. Sesungguhnya cakupan pekerjaan tata kelola arsip tidak hanya pencapaian IKU nilai pengawasan kearsipan, namun meliputi aspek pemberkasan arsip, alih

media arsip, pengelolaan arsip vital, pemindahan arsip inaktif serta peminjaman arsip yang berlangsung sepanjang tahun. Oleh karena itu arsiparis senantiasa melakukan koordinasi dengan sesama arsiparis, pengelola arsip serta pimpinan untuk mewujudkan tata kelola arsip yang baik di lingkungan Pusjar SKTAN.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Unit Kerja LAN

Sebagai bahan perbaikan serta untuk mengetahui tingkat capaian kinerja Pusjar SKTAN saat ini, perlu dilakukan perbandingan dengan instansi lainnya yang memiliki rumusan indikator yang sama. Untuk tingkat K/L bisa dibandingkan secara nasional mengikuti mekanisme penilaian layanan kearsipan dari ANRI. Sedangkan Capaian indikator ini untuk level Eselon II tidak dapat diperbandingkan dengan standar nasional dan/atau internasional. Namun demikian, indikator ini menjadi indikator kinerja di unit kerja lain di lingkungan LAN yang memiliki kemiripan tugas dan fungsi dengan Pusjar SKTAN yaitu Pusjar SKPP, Pusjar SKMP dan Pusjar SKMK. Perbandingan capaian indikator antara Pusjar SKTAN dan Puslatbang lainnya dapat dilihat pada gambar berikut.

Tabel 3.88. Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Internal Kearsipan Pusjar SKTAN dengan beberapa Satker/unit Eselon II LAN

| Satuan Kerja LAN | Nilai Internal Pengawasan Kearsipan |
|-------------------------|-------------------------------------|
| Pusjar SKTAN | 94,67 |
| Pusjar SKMP | 97,00 |
| Pusjar SKPP | 91,87 |
| Pusjar SKMK | 92,87 |
| Politeknik STIA Bandung | 90,00 |
| Politeknik STIA Jakarta | 96,50 |
| Politeknik STIA Makasar | 93,77 |

Tabel di atas menunjukkan bahwa Pusjar SKTAN berada pada posisi ketiga dibandingkan dengan Pusjar dan Politeknik. Satker lain mengalami peningkatan yang konsisten selama 5 tahun terakhir karena banyak melakukan perbaikan signifikan khususnya dalam aspek Sumber Daya Kearsipan (diantaranya mengikuti program inpassing, diklat kearsipan serta sertifikasi), sementara Pusjar SKTAN masih kesulitan melakukan perubahan signifikan khususnya dalam aspek SDM Kearsipan (diklat kearsipan bagi arsiparis dan diklat teknis bagi pengelola arsip). Tren nilai pengawasan kearsipan Pusjar lainnya mengalami grafik positif yang selalu mengalami peningkatan 1-4 point setiap tahunnya, namun demikian Pusjar SKTAN mengalami sebaliknya yaitu penurunan 1-2 point dalam 3 tahun terakhir dan baru mengalami peningkatan (3,6 point) pada tahun 2024 dan mengalami penurunan kembali di tahun 2025 (2 point).

Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atas Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan

Peningkatan nilai memastikan Pusjar SKTAN berhasil mempertahankan predikat AA (sangat memuaskan) baik di tingkat UK II maupun UP. Berikut ini uraian beberapa faktor penyebab keberhasilan dan kegagalannya. Beberapa faktor pendukung pencapaian kinerja diantaranya :

1. Keinginan arsiparis dan pengelola arsip unit untuk meningkatkan kompetensinya melalui jalur formal/informal

2. Pemahaman lembaga terhadap pentingnya pengelola kearsipan yang baik dan benar
Beberapa faktor penghambat pencapaian kinerja diantaranya :


1. Kegiatan kearsipan tidak memiliki anggaran, sehingga penyediaan sarpras arsip harus menunggu sisa anggaran dari kegiatan lainnya
2. Keterbatasan anggaran pengembangan kompetensi. Diklat teknis pengelola arsip berbasis APBN memiliki *waiting list* yang panjang karena *high demand* baik oleh pemda maupun K/L lainnya, sehingga alternatif lainnya adalah mengikuti diklat teknis berbasis PNPB, sementara anggaran pengembangan kompetensi di Pusjar SKTAN sangat terbatas

Berdasarkan hasil penilaian tahun 2025, seluruh Aspek Pengelolaan Arsip Dinamis (penciptaan, penggunaan, pemeliharaan serta penyusutan) pada UK II dan UP Puslatbang PKASN telah mencapai nilai maksimal sehingga yang bisa dilakukan adalah mempertahankan penilaian aspek tersebut. Berikut ini beberapa upaya yang telah dilakukan selama tahun 2025 :

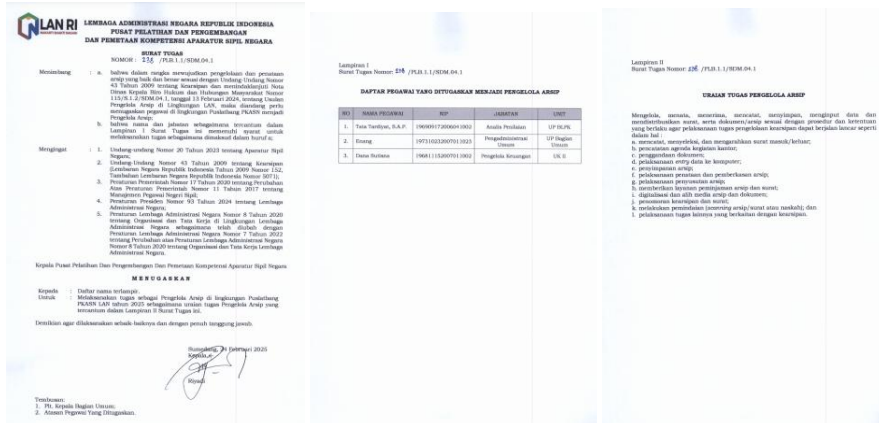
1. Penunjukan PIC Arsiparis dan Pengelola Arsip Unit; dilakukan rotasi PIC Arsiparis di UP BLPK dan UP Puslatbang PKASN untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Untuk mensiasati kondisi Arsiparis yang ditempatkan di unit Barjas, maka mulai tahun 2025 Arsiparis akan melakukan monitoring langsung ke setiap unit ybs.
2. Monitoring Tata Kelola Arsip Unit; disusun matriks kelengkapan arsip sebagai alat monitor bagi Arsiparis dan Pengelola Arsip Unit. Matriks tersebut mencakup semua kegiatan pengelolaan arsip rutin yang juga dibutuhkan dalam pengisian formulir ASKI.
3. Pengembangan Kompetensi bagi Arsiparis dan Pengelola Arsip; selama Triwulan I telah dilakukan kegiatan bangkom diantaranya Bimbingan dan Konsultasi SDM Kearsipan Angkatan I Tahun 2025 Penghitungan Kebutuhan Jabatan Fungsional Arsiparis bagi Kementerian/Lembaga yang Baru Dibentuk/Dipisah/Digabung/ Diubah Nomenklatur pada Kabinet Merah Putih (20 Februari) serta Sosialisasi Pemberkasan Srikandi dan Bimbingan Teknis Kontributor SIKN/JIKN (6 Maret)
4. Rapat Koordinasi Pengawasan Kearsipan Internal di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara (9 Mei 2025)
5. Koordinasi Internal Pengisian Instrumen ASKI Pusjar SKTASN Nasional (14, 19, 26 Mei 2025)
6. Klarifikasi dan Verifikasi Lapangan via Zoom Meeting (10 Juni 2025)
7. Diskusi Terbatas Digitalisasi Kearsipan Dalam Rangka Pengelolaan Arsip Elektronik Yang Efektif dan Efisien di Lingkungan LAN (24 Juni 2025)
8. Penyerahan Form ASKI ke UK I (30 Juni 2025). Berbeda dengan tahun tahun sebelumnya, untuk Tahun 2025, Pusjar SKTASN tidak menjadi objek verifikasi langsung oleh ANRI. Verifikasi dan Klarifikasi Form ASKI dan Data Dukung Pengawasan Arsip Internal dilakukan di LAN Jakarta pada 13 Agustus 2025
9. Penyusutan Arsip Konvensional Dan Elektronik Dalam Rangka Pengelolaan Arsip Yang Efektif dan Efisien (21 Agustus 2025)
10. Jumat BerINFAK Seri ke 8 (Tema : Daftar Pencarian Arsip Jilid 3) (29 Agustus 2025)
11. Pekan Raya Jabatan Fungsional Untuk Arsiparis dan Pustakawan (16 September 2025)
12. Pengembangan Kompetensi bagi Arsiparis dan Pengelola Arsip; pada Triwulan III, 1 orang Arsiparis Terampil telah mengikuti Pelatihan Fungsional Keterampilan Angkatan II (Diklat 4-27 Agustus 2025, Pelaksanaan Magang 28 Agustus - 17 September 2025), sementara 2 orang Arsiparis Pertama telah mengikuti Uji Kompetensi Arsiparis yang mencakup Ujian tertulis CAT, ujian praktik, makalah dan wawancara(Agustus 2025)
13. Pengajuan usulan diklat teknis bagi pengelola arsip unit.
14. Implementasi Aplikasi SRIKANDI dengan fitur/menu Terbaru Dalam Rangka Proses dan Pengelolaan Naskah Dinas Yang Lebih Efektif dan Efisien (15 Oktober 2025)

15. FGD tantangan dan solusi pelaksanaan dan pemusnahan arsip (12 November 2025)

Matriks Kelengkapan Arsip

| NO | DAFTAR | RIELAN | | | | | | | | | | | | CONTOH FORMAT |
|----|--|--------|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|--|--|
| | | Jan | Feb | Mar | Apr | Mei | Jun | Juli | Agp | Okt | Nov | Des | | |
| 1 | Pencetakan Daftar Surat Masuk dan Surat Keluar a. Daftar Surat Masuk b. Daftar Surat Keluar c. Daftar Surat Arsip | | | | | | | | | | | | |  |
| 2 | Pembelakangan Arsip a. Daftar Rincian Arsip Asli b. Daftar Rincian Arsip Salinan | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Aids Media Arsip a. Daftar Arsip 2D b. Ranta Arsip 3D c. Daftar Arsip 3D | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Pembelakangan Arsip Digital a. Daftar Arsip Digital b. Ranta Arsip Digital | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Transkripsi Arsip Jarak Jauh a. Daftar Arsip Jarak Jauh b. Ranta Arsip Jarak Jauh | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Pencetakan Pemusnahan Arsip a. Daftar Pemusnahan b. Formir Pemusnahan | | | | | | | | | | | | | |

Gambar 3.33. Matriks Kelengkapan Arsip

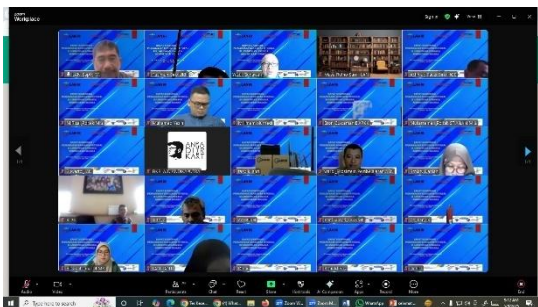
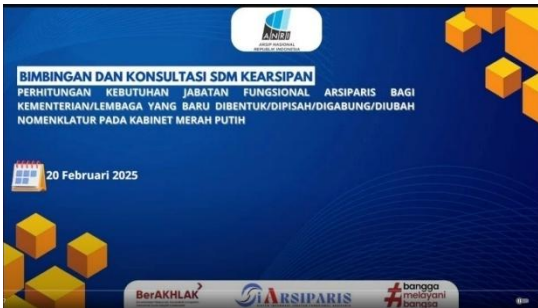


The image shows a formal letter titled 'SURAT TUGAS PENGELOLA ARSIP' (Archive Manager Task Letter). It is issued by the 'LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA REPUBLIK INDONESIA' (National Administrative Agency). The letter is addressed to a specific official and outlines the duties and responsibilities of the archive manager, including the management of physical and digital archives, and the implementation of archiving and destruction procedures. It includes a table of duties and a list of references.

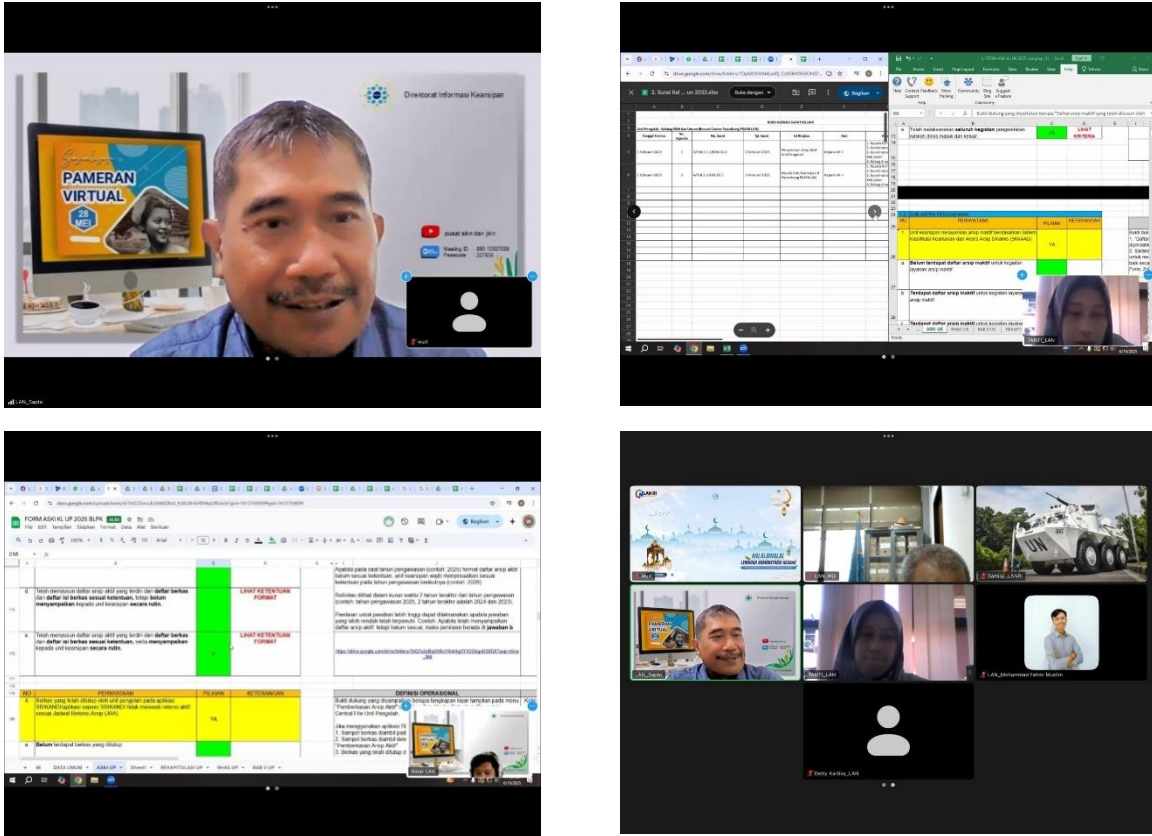
Gambar 3.34. Surat Tugas Pengelola Arsip



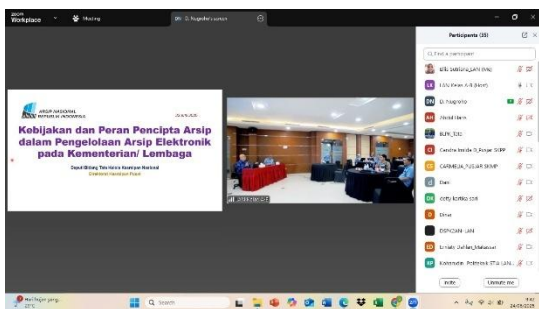
Gambar 3.35. Koordinasi dengan Plt. Kepala Bagian Umum



Gambar 3.36. Rapat Koordinasi Pengawasan Kearsipan Internal di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara



Gambar 3.37. Klarifikasi dan Verifikasi Lapangan via Zoom Meeting



Gambar 3.38. Diskusi Terbatas Digitalisasi Kearsipan Dalam Rangka Pengelolaan Arsip Elektronik Yang Efektif dan Efisien di Lingkungan LAN



Gambar 3.39. Nota Dinas Pengusulan Diklat Teknis Bagi Pengelola Arsip Unit



Gambar 3.40. Penyusutan Arsip Konvensional Dan Elektronik Dalam Rangka Pengelolaan Arsip Yang Efektif dan Efisien



Gambar 3.41. Jumat BerINFAK Seri ke 8 (Tema : Daftar Pencarian Arsip Jilid 3)



Gambar 3.42. Pekan Raya Jabatan Fungsional Untuk Arsiparis dan Pustakawan



Gambar 3.45. Uji Kompetensi Wawancara Sertifikasi Jabatan Fungsional Arsiparis Angkatan IV Tahun 2025



Gambar 3.46. FGD tantangan dan solusi pelaksanaan dan pemusnahan arsip (12 November 2025)

Analisis Program/Kegiatan yang Menunjukkan Keberhasilan Atau pun Kegagalan Pencapaian Target Kinerja

Program/kegiatan yang dapat menunjang keberhasilan pencapaian nilai pengawasan kearsipan di Pusjar SKTAN diantaranya :

1. Peran para pimpinan unit yang mendukung program kearsipan ini, utamanya dalam penunjukkan SDM pengelola kearsipan dan komitmen dalam mewujudkan tata kelola arsip yang baik.
2. Monitoring dan Evaluasi yang dilakukan oleh Bagian Arsip Pusat LAN - RI yang secara berkala melakukan pengawasan dan pembinaan dengan berbagai program pengembangan pengelola arsip serta dukungan perbaikan manajemen penataan arsip.
3. Sebagai upaya dalam meningkatkan sistem kearsipan di Pusjar SKTAN telah diadakan Sosialisasi Aplikasi SRIKANDI sebagai bagian dari pelaksanaan amanat Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang SPBE untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya. Aplikasi ini ditetapkan agar setiap lingkungan

Kementerian/Lembaga dapat menggunakan aplikasi umum dalam pengelolaan arsip dinamis di lingkungan instansi masing-masing.

Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya (Anggaran dan SDM)

IKU Nilai Pengawasan Internal Kearsipan menjadi satu-satunya indikator yang tidak didukung anggaran secara langsung, sehingga efisiensi penggunaan anggaran untuk mendukung capaian IKU ini sangatlah besar terbukti dengan tidak adanya anggaran, realisasi kinerja IKU ini melebihi target yang ditetapkan di tahun 2025.

Terkait aspek pemanfaatan sumber daya manusia khususnya pegawai dengan formasi Jabatan Fungsional Kearsipan yang diamanatkan untuk mengelola kearsipan di Pusjar SKTAN, apabila berpedoman pada Keputusan Kepala LAN Nomor: 96/K.1/HKM.10.2/2023 tanggal 21 Maret 2023 tentang Peta Jabatan di Lingkungan LAN Tahun 2023, tercantum perbandingan data kebutuhan dan existing pegawai untuk mengelola kearsipan sebagai berikut.

Tabel 3.89. Perbandingan Data Kebutuhan dan Existing SDM Pengelolaan Kearsipan

| Jenis Jabatan | Kebutuhan sesuai peta jabatan | Existing sesuai data kepegawaian |
|------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| Arsiparis Ahli Madya | 1 | 0 |
| Arsiparis Ahli Muda | 2 | 0 |
| Arsiparis Ahli Pertama | 2 | 3 |
| Arsiparis Penyelia | 1 | 0 |
| Arsiparis Pelaksana Lanjutan/Mahir | 1 | 1 |
| Arsiparis Pelaksana/Terampil | 1 | 0 |
| Pranata Kearsipan | 1 | 0 |
| Total | 9 | 4 |

Sehingga efisiensi SDM diperoleh menggunakan rumus sebagai berikut :

$$E_{SDM} = 100\% - \left(\frac{\text{Total pegawai existing}}{\text{Total pegawai sesuai peta jabatan}} \times 100\% \right)$$

$$E_{SDM} = 100\% - \left(\frac{4}{9} \times 100\% \right)$$

$$= 100\% - 44,44\%$$

$$= 55,56\%$$

Sekalipun Pusjar SKTAN memiliki 4 orang Arsiparis namun 3 orang diantaranya ditempatkan di layanan pengadaan barang/jasa, sehingga untuk kegiatan operasional sehari-hari pekerjaan kearsipan masih bertumpu pada 1 orang Arsiparis, ditambah lagi UK II tidak memiliki pengelola arsip sehingga cukup memberatkan tugas Arsiparis. Demikian halnya dengan pengelola arsip unit yang merupakan SDM yang sudah memiliki tugas utama, sehingga seringkali pekerjaan tata kelola arsip menjadi terlupakan.

Target Tahun Selanjutnya

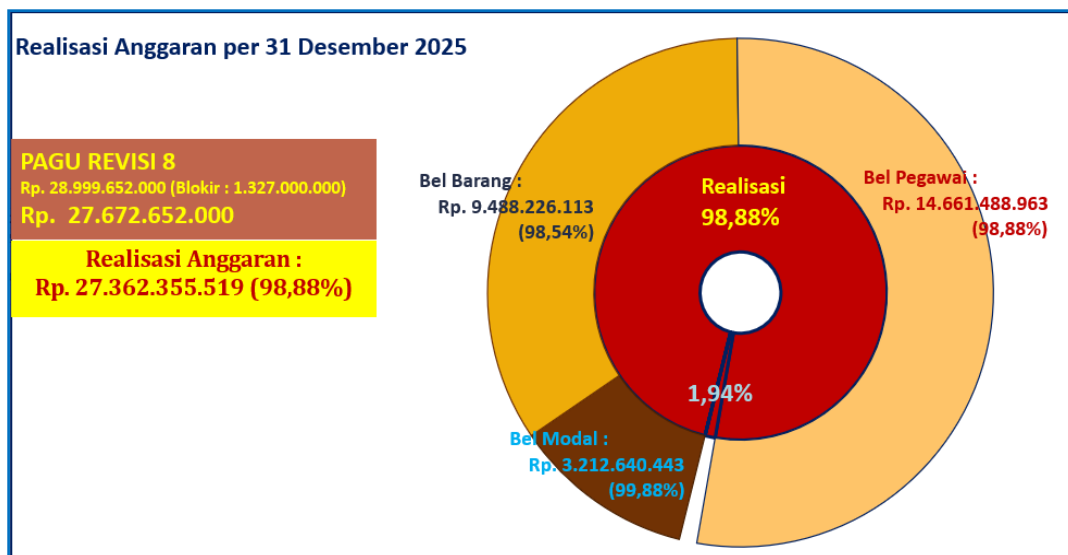
Mengacu pada Renstra Pusjar SKTAN Tahun 2025-2029 proyeksi target indikator kinerja pada tahun 2026 adalah 90,2. Dengan realisasi kinerja 96,61s di tahun 2025 maka target tahun2026 sangat mungkin tercapai.

B. AKUNTABILITAS KEUANGAN

Dinamika tahun anggaran 2025 sudah terasa sejak diberlakukannya kebijakan efisiensi anggaran melalui Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 1 Tahun 2025 pada tanggal 22 Januari 2025 tentang efisiensi anggaran yang mengarahkan kementerian, lembaga, serta pemerintah daerah untuk melakukan efisiensi belanja negara dan daerah. Setiap Kementerian dan Lembaga diminta untuk melakukan blokir anggaran dengan besaran yang sudah ditetapkan pemerintah yang sifatnya penundaan dan melakukan prioritas dalam pemanfaatan anggaran.

Pusjar SKTAN dikenakan efisiensi anggaran sebesar Rp6.983.852.000,- di awal tahun 2025. Namun dengan adanya kebijakan pemanfaatan anggaran blokir yang diikuti dengan proses buka blokir yang dilakukan dalam 3x revisi anggaran, maka pada akhir tahun anggaran terblokir menjadi Rp1.327.000.000,-.

Setelah dilakukannya 5x revisi DJA 3x revisi kanwil dan 11x revisi POK, pagu anggaran Pusjar SKTAN di akhir tahun 2025 menjadi Rp28.999.652.000,-. Sehingga dengan realisasi anggaran tahun 2025 sebesar Rp27.362.355.519,- maka capaiannya adalah 94,35%. Dengan masih adanya anggaran blokir di akhir tahun 2025, maka pagu yang dijadikan dasar untuk realisasi anggaran adalah pagu yang sudah dikurangi anggaran blokir yaitu Rp27.672.652.000,-. Atau mencapai 98,88%, Dengan rincian realisasi per jeni belanja sebagai berikut.



Gambar 3.47. Realisasi Anggaran tahun 2025

Revisi buka blokir pertama yang baru dilakukan di bulan Agustus 2025 menyebabkan minimalnya realisasi di semester I tahun 2025. Namun demikian dengan adanya pemantauan pengelolaan anggaran baik dari LAN maupun internal Pusjar SKTAN, pemanfaatan anggaran dilakukan dengan lebih baik di semester II sehingga tidak terjadi *idle money*. Tabel berikut ini menunjukkan progress realisasi anggaran di setiap bulan tahun 2025.

Tabel 3.90. Penyerapan Anggaran Pusjar SKTAN LAN Tahun 2025

| No | Bulan | Anggaran (PA) | Realisasi (RA) |
|--|-----------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | Januari | 489,248,000 | 489,248,258 |
| 2 | Februari | 1,485,673,000 | 1,485,671,074 |
| 3 | Maret | 2,664,355,000 | 2,664,272,992 |
| 4 | April | 1,305,101,000 | 1,305,101,059 |
| 5 | Mei | 1,357,952,000 | 1,357,951,871 |
| 6 | Juni | 2,606,601,000 | 2,606,601,031 |
| 7 | Juli | 1,782,402,000 | 1,782,402,277 |
| 8 | Agustus | 1,599,567,000 | 1,599,567,531 |
| 9 | September | 2,041,745,000 | 2,041,745,349 |
| 10 | Oktober | 4,002,595,000 | 4,002,595,657 |
| 11 | November | 3,067,736,000 | 3,067,736,680 |
| 12 | Desember | 6,596,676,000 | 4,959,461,740 |
| Blokir Anggaran : 1.327.000.000 | | | |
| Jumlah | | 28,999,651,000 | 27,362,355,519 |

Pengukuran Pencapaian RO bisa disandingkan dengan realisasi anggaran setiap RO, seperti terlihat dalam tabel berikut.

Tabel 3.91 Capaian Rincian Output (RO) Pusjar SKTAN LAN Tahun 2025

| Kode Kegiatan | Rincian Output (RO) | TVRO | RVRO | % (RVRO/TVRO) | PAGU (P) | REALISASI (R) | % (P/R) |
|---------------|--|------|------|---------------|---------------|---------------|---------|
| 4827 | Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai ASN (Orang) | 99 | 99 | 100% | 227.817.000 | 227.437.500 | 99,83% |
| 7913 | Seleksi dan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN | 25 | 25 | 100% | 34.000.000 | 33.121.500 | 97,42% |
| 7914 | Rekomendasi Kebijakan di Bidang Manajemen ASN (Rekomendasi Kebijakan) | 2 | 2 | 100% | 254.580.000 | 227.297.459 | 89,28% |
| 7914 | Jurnal Wacana Kinerja (publikasi) | 2 | 2 | 100% | 68.880.000 | 67.793.846 | 98,42% |
| 7916 | Pelatihan Struktural Kepemimpinan (Orang) | 280 | 280 | 100% | 2.462.133.000 | 1.298.976.061 | 52,76% |
| 7916 | Pelatihan Dasar CPNS (Orang) | 366 | 366 | 100% | 1.134.212.000 | 1.058.132.587 | 93,29% |
| 7916 | Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai ASN (Orang) | 190 | 190 | 100% | 567.150.000 | 431.312.755 | 76,05% |
| 4821 | Layanan Pemantauan dan Evaluasi | 1 | 1 | 100% | 61.039.000 | 47.696.649 | 78,14% |
| 4821 | Layanan Manajemen Keuangan | 2 | 2 | 100% | 32.500.000 | 32.257.534 | 99,25% |
| 4822 | Pemeliharaan Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi | 1 | 1 | 100% | 20.205.000 | 20.204.220 | 100,00% |
| 4822 | Layanan Perkantoran | 86 | 86 | 100% | 8.759.233.000 | 8.759.145.173 | 100,00% |
| 4822 | Layanan Manajemen SDM | 86 | 86 | 100% | 20.225.000 | 20.224.200 | 100,00% |
| 4823 | Layanan Protokoler | 1 | 1 | 100% | 4.627.000 | 4.626.700 | 99,99% |
| 7918 | Sarana Bidang TIK | 3 | 3 | 100% | 982.686.000 | 981.259.984 | 99,85% |

| | | | | | | | |
|------|---|----|----|------|----------------|----------------|--------|
| 7918 | Layanan Pemeliharaan Teknologi, Informasi, dan Komunikasi | 1 | 1 | 100% | 33.560.000 | 31.030.050 | 92,46% |
| 7918 | Layanan BMN | 1 | 1 | 100% | 9.458.000 | 9.323.534 | 98,58% |
| 7918 | Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi | 1 | 1 | 100% | 55.280.000 | 55.097.500 | 99,67% |
| 7918 | Layanan Protokoler | 1 | 1 | 100% | 59.426.000 | 47.292.337 | 79,58% |
| 7918 | Layanan Umum | 2 | 2 | 100% | 92.000.000 | 91.816.317 | 99,80% |
| 7918 | Layanan Perkantoran | 1 | 1 | 100% | 11.737.013.000 | 11.538.058.554 | 98,30% |
| 7918 | Layanan Sarana Internal | 1 | 1 | 100% | 1.598.774.000 | 1.597.968.609 | 99,95% |
| 7918 | Layanan Prasarana Internal | 1 | 1 | 100% | 750.000.000 | 748.160.450 | 99,75% |
| 7919 | Layanan Manajemen SDM | 40 | 40 | 100% | 34.854.000 | 34.122.000 | 97,90% |

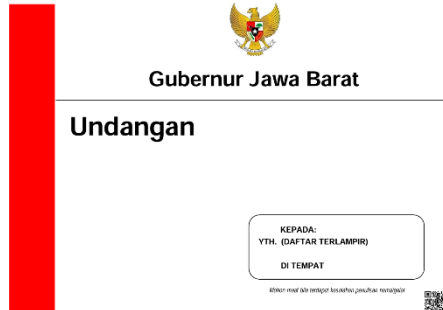
Dari tabel di atas, realisasi seluruh RO sudah memenuhi target dari setiap RO-nya, dengan realisasi anggaran tidak sampai menghabiskan anggaran yang dialokasikan untuk setiap RO-nya. Fakta ini menunjukkan bahwa telah ada efisiensi anggaran untuk pencapaian output semua RO di Pusjar SKTAN.

C. PRESTASI DAN KINERJA LAINNYA

Adanya penghargaan atas prestasi Pusjar SKTAN dari pihak eksternal maupun internal merupakan salah satu bentuk pengakuan atas kinerja yang dicapai. Penghargaan yang diperoleh selama tahun 2025 yaitu :

- Peringkat 1 Satuan Kerja Penyampaian Laporan Pertanggungjawaban Bendahara Tahun 2024 dari KPPN Bandung II Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan
- Peringkat 1 Pengelolaan Kinerja Anggaran Tingkat Satuan Kerja dari LAN
- Peringkat 2 Penggunaan Produk Dalam Negeri (P3DN) Tingkat Unit Organisasi LAN
- Peringkat 2 Monev Sarpras Tingkat Unit Organisasi LAN
- Badan Publik Kategori Informatif Instansi Vertikal dari Pemerintah Propinsi Jawa Barat
- Sertifikat Pengakuan Kelayakan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi ASN dari BKN





LAMPIRAN KEPADA YTH.

PENERIMA PENGHARGAAN :

- I. DINAS LINGKUNGAN HIDUP :
 - A. MAKUTA BINOKASH TAHUN 2025
 - 1) PEMERINTAH KABUPATEN CIAMIS
 - B. PENGHARGAAN KARYA DHARMA MAHAWANA:
 - 1. KATEGORI : AKADEMISI / PENELITI / ASN
 - 1) JOHANA DELIANA SIREGAR, S.Sos, PENGABDI LINGKUNGAN "BIKONVERSI MAGGOT MENJADI PAKAN TERNAK"
 - 2) INA ROSIANTINA, S.Pd., PERINTIS LINGKUNGAN "PELESTARIAN LINGKUNGAN DI SEKOLAH"
 - 3) H. DEDED ANWAR FAUZI, S.Ag., M.Pd.I., PENGABDI LINGKUNGAN, "SMPN EKOLOGI KAHURIPAN"
 - 2. KATEGORI : AKTIFIS / KOMUNITAS / TOKOH ADAT
 - 1) FIRMAN KHABIBI, PENYELAMAT LINGKUNGAN "MASYARAKAT HUKUM ADAT KAMPUNG KUTA"

XIV. DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMASI / KOMISI INFORMASI JABAR :

A. BADAN PUBLIK KATEGORI INFORMASI

- 1. KATEGORI : PEMERINTAH KAB / KOTA
 - 1) PEMERINTAH KABUPATEN SUMEDANG
 - 2) PEMERINTAH KABUPATEN KARAWANG
 - 3) PEMERINTAH KABUPATEN BANDUNG
 - 4) PEMERINTAH KOTA BEKASI
 - 5) PEMERINTAH KOTA BANDUNG
 - 6) PEMERINTAH KOTA DEPOK
 - 7) PEMERINTAH KOTA BOGOR
 - 8) PEMERINTAH KOTA CIMAH
 - 9) PEMERINTAH KOTA BANJAR
 - 10) PEMERINTAH KABUPATEN PANGANDARAN
 - 11) PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
 - 12) PEMERINTAH KOTA CIREBON
 - 13) PEMERINTAH KABUPATEN KUNINGAN
 - 14) PEMERINTAH KABUPATEN BEKASI
 - 15) PEMERINTAH KABUPATEN CIAMIS
 - 16) PEMERINTAH KOTA SUKABUMI
 - 17) PEMERINTAH KABUPATEN SUBANG
 - 18) PEMERINTAH KABUPATEN MAJALENGKA
 - 19) PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON

3. INSTANSI VERTIKAL

- 1) KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM PROVINSI JAWA BARAT
- 2) PUSAT PEMBELAJARAN DAN STRATEGI KEBIJAKAN TALENTA ASN NASIONAL LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
- 3) BADAN PENGANGKAS PEMILIHAN UMUM (BAWASLU) PROVINSI JAWA BARAT
- 4) BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) PROVINSI JAWA BARAT
- 5) BPK RI PERWAKILAN PROVINSI JAWA BARAT
- 6) KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) PROVINSI JAWA BARAT
- 7) KEPOLISIAN DAERAH (POLDA) JAWA BARAT

4. BUMD

- 1) PT. TIRTA GEMAH RIPA (PERSERODA)
- 2) PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA BARAT DAN BANTEN, TBK.
- 3) PT. JAMKRIDA JABAR (PERSERODA)
- 4) PT. JASA DAN KEPARIWISATAAN JABAR (PERSERODA)

2. ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

- 1) BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT
- 2) BADAN PENGCIPTAAN DAN KEKAWALAN PAM ACEP DAERAH DAERAH DAERAH



Gambar 3.48. Penghargaan atas kinerja Pusjar SKTAN

D. UPAYA PENGUATAN AKUNTABILITAS KINERJA

Laporan Kinerja tahun 2024 tidak mendapatkan hasil evaluasi internal dari APIP karena satker melakukan penilaian mandiri atas laporan kinerja yang disusunnya. Berikut adalah hasil penilaian mandiri yang dilakukan dan disampaikan berdasarkan Nota Dinas nomor 67/PLB.1.1/PEP.06 dari Kepala Puslatbang PKASN (Sekarang : Pusjar SKTAN) tanggal 15 Januari 2025.

A. Kesesuaian Informasi Kinerja yang Dicantumkan dalam Laporan dengan Informasi Kinerja yang Telah Ditetapkan

| IKU Unit Kerja sesuai Perjanjian Kinerja | Indikator Kinerja yang Dilaporkan dalam Rancangan LKj | Status (Sesuai/Tidak Sesuai) |
|---|---|--|
| Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN | Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN | Sesuai/Tidak Sesuai |
| Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan | Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan | Sesuai/Tidak Sesuai |
| Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | Sesuai/Tidak Sesuai |
| Indeks kepuasan peserta pelatihan | Indeks kepuasan peserta pelatihan | Sesuai/Tidak Sesuai |
| Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | Sesuai/Tidak Sesuai |
| Indeks kepuasan peserta pelatihan | Indeks kepuasan peserta pelatihan | Sesuai/Tidak Sesuai |
| Persentase permintaan fasilitas pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi | Persentase permintaan fasilitas pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi | Sesuai/Tidak Sesuai |
| Nilai Evaluasi AKIP | Nilai Evaluasi AKIP | Sesuai/Tidak Sesuai |
| Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi) | Nilai Kinerja Anggaran | Sesuai/Tidak Sesuai Catatan : Menghilangkan "Aspek Implementasi" menyesuaikan dengan mekanisme penghitungan yang baru berdasarkan PMK No 62 tahun 2023 dan KMK No. 466 tahun 2023 |
| Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran | Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran | Sesuai/Tidak Sesuai |
| Nilai pengawasan internal kearsipan | Nilai pengawasan internal kearsipan | Sesuai/Tidak Sesuai |
| Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun | Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun | Sesuai/Tidak Sesuai |
| Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern | Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern | Sesuai/Tidak Sesuai |

B. Kesesuaian Sistematika Penulisan dan Kualitas Informasi Kinerja

| Sistematika | Ceklist | Catatan | Saran Perbaikan |
|--------------------------------|---------|---|-----------------|
| Ringkasan eksekutif | √ | | |
| Bab I Pendahuluan | √ | Sudah memenuhi sistematika laporan kinerja | |
| Bab II Perencanaan Kinerja | √ | | |
| A. Ikhtisar Perjanjian Kinerja | √ | Informasi yang disampaikan sudah memenuhi sistematika : 1. Tabel proyeksi indikator dan target renstra 2020-2024 | |

| Sistematika | Ceklist | Catatan | Saran Perbaikan |
|--|---------|---|---|
| | | 2. Perjanjian kinerja 2024 (awal dan revisi) 3. Perbandingan target tahun ini dengan target tahun 2020-2024 dalam renstra dengan perjanjian kinerja tahun 2024 4. adanya penjelasan perubahan target dan indikator selama periode 2020-2024 | |
| B. Hubungan Kinerja | √ | Belum ada informasi keterlibatan pegawai di pelaksanaan kegiatan yang mendukung pencapaian kinerja | Untuk dibuat matriks yang menunjukkan supporting pegawai dalam pelaksanaan kegiatan |
| Bab III Akuntabilitas Kinerja | √ | | |
| A. Capaian Kinerja Unit | √ | Sudah dilakukan pengukuran kinerja untuk 13 indikator kinerja yang masing-masing memenuhi 7 poin pembahasan | Dibuat seragam untuk bahasan pengukuran kinerjanya serta pendalaman untuk analisis dari setiap poin pembahasannya |
| B. Akuntabilitas Keuangan | √ | Informasi terkait penyerapan anggaran, konsistensi dan capaian output. | |
| C. Prestasi dan Kinerja Lainnya | √ | Informasi terkait penghargaan yang diterima sepanjang tahun 2024 | |
| D. Upaya Penguatan Akuntabilitas Kinerja | √ | Disampaikan TL atas LHE SAKIP tahun 2024 dan upaya-upaya peningkatan kinerja | Untuk dibuat timeline TL sehingga bisa dilakukan pemantauan dan ada proses berkelanjutan |
| Bab IV Penutup | √ | | |
| A. Kesimpulan | √ | | |
| B. Langkah-langkah strategis ke depan | √ | | |
| Lampiran: | | | |
| 1. Perjanjian Kinerja | √ | Dokumen perjanjian kinerja awal, revisi 1 dan revisi 2 | |
| 2. Matriks Penyelarasan Kinerja | √ | Bagan cascading kinerja dan pohon kinerja Puslatbang PKASN tahun 2024 | |
| 3. Daftar Pertanyaan Survei dan instrumen lainnya (bagi yang melaksanakan survei) | √ | Disampaikan Instrumen survei: 1. indeks kepuasan peserta pelatihan tahun 2024 2. indeks kepuasan sarana daprasarana 3. evaluasi pasca pelatihan | |
| 4. Laporan Hasil Kemanfaatan Inovasi (bagi unit kerja yang mengukur Nilai Kemanfaatan Inovasi) | x | Tidak ada kegiatan inovasi | |
| 5. Laporan Pengukuran Kemanfaatan Hasil Kajian (bagi unit kerja yang mengukur Nilai Kemanfaatan Analisis Kebijakan/Kajian) | √ | Sudah ada | |

Hasil penilaian mandiri di atas menjadi dasar perbaikan menjadi lebih baik lagi dalam penyusunan laporan kinerja tahun 2025. Ke depannya, dengan adanya berbagai dinamika yang terjadi yang pada akhirnya bisa menjadi pendukung maupun menjadi hambatan dalam pelaksanaan kegiatan tahun 2025 dan pencapaian kinerja, telah diidentifikasi berbagai langkah tindak lanjut yang diharapkan menjadi upaya peningkatan kinerja, sebagai berikut :

1. Perumusan Rekomendasi hasil Analisis Kebijakan

- ✓ Menjaga dan meningkatkan produktivitas pegawai dalam menghasilkan dokumen analisis kebijakan;
- ✓ Merawat jaringan dengan media massa dan media lainnya untuk meningkatkan publikasi dan kemanfaatan hasil analisis kebijakan;
- ✓ Menjalin kolaborasi dengan berbagai stakeholder agar dapat mengidentifikasi isu-isu strategis dan melakukan analisis kebijakan.

2. Pelaksanaan Uji Kompetensi JF AK

- ✓ Meningkatkan koordinasi dan komunikasi dengan Direktorat Peningkatan Kapasitas Penguatan Kapasitas Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran sebagai *Leading Sector* di LAN terkait kegiatan dimaksud. Hal ini bertujuan untuk memperlancar proses penyelenggaraan kegiatan mulai dari persiapan hingga proses evaluasi;
- ✓ Melakukan *knowledge sharing* untuk pemerataan pemahaman diantara anggota *squad team* dalam hal proses penyelenggaraan kegiatan uji kompetensi sebagai upaya untuk pelaksanaan IK tersebut.

3. Penerbitan JWK

- ✓ Pemenuhan Persyaratan Re-Akreditasi : Melakukan penyesuaian dan pemenuhan seluruh kriteria akreditasi jurnal sesuai pedoman terbaru Kemenristek/BRIN, termasuk aspek substansi artikel, tata kelola jurnal, dan konsistensi penerbitan;
- ✓ Peningkatan Kualitas Manajemen Editorial : Memperkuat peran editor dan reviewer melalui penyegaran kebijakan editorial, pelatihan editing naskah, serta penerapan standar review yang lebih ketat dan transparan;
- ✓ Peningkatan Kualitas dan Relevansi Artikel : Mendorong masuknya artikel-artikel berkualitas yang relevan dengan isu strategis administrasi negara dan kebijakan publik, termasuk peningkatan proporsi artikel hasil riset dan analisis kebijakan;
- ✓ Optimalisasi Sistem OJS dan Tata Kelola Digital : Melakukan pembaruan dan optimalisasi Open Journal System (OJS), termasuk kelengkapan metadata, DOI, arsip artikel, dan keterindeksan jurnal pada database nasional maupun internasional;
- ✓ Penguatan Strategi Diseminasi dan Publikasi : Meningkatkan visibilitas Jurnal Wacana Kinerja melalui media sosial, website resmi, podcast, serta jejaring akademik dan praktisi untuk memperluas jangkauan pembaca dan sitasi;
- ✓ Monitoring dan Evaluasi Berkala : Melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap progres penerbitan dan kesiapan re-akreditasi, serta melakukan perbaikan berkelanjutan berdasarkan hasil evaluasi tersebut.

4. Penyelenggaraan Pelatihan

- ✓ Penyempurnaan kurikulum dan modul pembelajaran agar lebih kontekstual, aplikatif, dan selaras dengan kebutuhan kompetensi dasar CPNS;
- ✓ Penguatan kualitas widyaiswara dan fasilitator melalui peningkatan kompetensi metodologis dan substansi pembelajaran (Latsar CPNS);
- ✓ Optimalisasi metode pembelajaran blended learning, termasuk pemanfaatan LMS dan evaluasi berbasis kinerja (Latsar CPNS);
- ✓ Peningkatan sistem monitoring dan evaluasi pembelajaran untuk memastikan ketercapaian kompetensi peserta secara konsisten (Latsar CPNS);
- ✓ Pemberian pendampingan dan umpan balik berkelanjutan kepada peserta yang memiliki risiko capaian rendah (Latsar CPNS);

- ✓ Penguatan Perencanaan dan Manajemen Penyelenggaraan Pelatihan : Pusjar SKTAN akan melakukan perencanaan penyelenggaraan pelatihan yang lebih matang dan adaptif, khususnya terkait penjadwalan, metode pembelajaran, serta kesiapan sarana dan prasarana. Penyesuaian metode pembelajaran (klasikal, daring, maupun *blended learning*) akan ditetapkan sejak awal untuk meminimalkan perubahan mendadak yang berdampak pada tingkat kelulusan peserta;
 - ✓ Penyempurnaan Skema *Blended Learning* : Pembelajaran dengan metode *blended learning* akan disempurnakan melalui pengaturan proporsi pembelajaran daring dan klasikal yang lebih realistis, disertai dengan panduan teknis yang jelas bagi peserta dan instansi pengirim. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesiapan peserta serta menjaga kualitas proses pembelajaran dan evaluasi;
 - ✓ Penguatan Kesiapan dan Kapasitas Peserta : Pusjar SKTAN akan memperkuat tahap pra-pelatihan melalui technical meeting, sosialisasi kebijakan pelatihan, serta penyampaian informasi yang lebih komprehensif terkait beban pembelajaran, mekanisme evaluasi, dan kriteria kelulusan. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kesiapan dan komitmen peserta dalam mengikuti pembelajaran sampai selesai;
 - ✓ Optimalisasi Peran Widyaiswara, Fasilitator, dan Narasumber : Koordinasi dan komunikasi dengan Widyaiswara, fasilitator, dan narasumber akan terus ditingkatkan, termasuk melalui penyamaan persepsi terhadap standar mutu pembelajaran dan kriteria penilaian. Penguatan kapasitas pengajar dalam metode pembelajaran aktif dan evaluatif juga akan dilakukan untuk meningkatkan efektivitas proses belajar;
 - ✓ Peningkatan Kualitas Sarana, Prasarana, dan Infrastruktur TIK: Pusjar SKTAN akan melakukan peningkatan dan pemeliharaan sarana prasarana pembelajaran, khususnya terkait ketersediaan ruang kelas, asrama, dan kualitas jaringan internet. Penguatan infrastruktur teknologi informasi menjadi prioritas untuk mendukung kelancaran pembelajaran daring dan *blended learning*;
 - ✓ Penguatan Monitoring dan Evaluasi Proses Pembelajaran : Monitoring dan evaluasi pelaksanaan pembelajaran akan dilakukan secara lebih intensif dan berkelanjutan, baik pada tahap awal, tengah, maupun akhir pelatihan. Hasil monitoring dan evaluasi tersebut akan digunakan sebagai dasar perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) terhadap desain pembelajaran dan mekanisme evaluasi peserta;
 - ✓ Koordinasi dengan Instansi Pengirim : Pusjar SKTAN akan memperkuat koordinasi dengan instansi pengirim peserta, khususnya terkait komitmen penugasan peserta, kesiapan mengikuti metode *blended learning*, serta dukungan organisasi terhadap peserta selama proses pembelajaran berlangsung.
5. **Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi/Potensi**
- ✓ BLPK perlu memperkuat optimalisasi pemanfaatan hasil pemetaan kompetensi oleh stakeholder. Meskipun capaian indikator persentase pemanfaatan hasil pemetaan telah melampaui target, upaya sistematis tetap diperlukan agar hasil asesmen benar-benar digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam proses manajemen talenta, pengembangan karier, dan seleksi jabatan. Untuk itu, BLPK perlu bekerja sama dengan instansi pengirim maupun Pembina layanan dalam mengintegrasikan hasil asesmen ke dalam kebijakan dan sistem pengelolaan SDM ASN. Selain itu, pemanfaatan fitur e-asesmen perlu diperluas tidak hanya sebagai alat administrasi layanan, tetapi juga sebagai instrumen pelaksanaan pengambilan data yang representatif dan handal, instrumen pemantauan dan pengukuran pemanfaatan hasil asesmen oleh stakeholder.

Melalui pendekatan ini, BLPK dapat memastikan bahwa layanan yang diberikan memberikan nilai tambah nyata berkelanjutan, dan berorientasi pada dampak;

- ✓ Peningkatan kepuasan *stakeholder* terhadap layanan BLPK perlu terus menjadi perhatian. Hasil survei menunjukkan bahwa meskipun tingkat kepuasan relatif tinggi, masih terdapat variasi penilaian pada beberapa kegiatan. Oleh karena itu, BLPK perlu melakukan evaluasi berkala terhadap aspek-aspek layanan yang dinilai paling rendah, seperti sarana pendukung, mekanisme komunikasi, dan kejelasan alur layanan. Evaluasi tersebut perlu ditindaklanjuti dengan penyusunan rencana peningkatan kualitas layanan yang terukur dan berorientasi pada kebutuhan pengguna. Penetapan standar pelayanan dan SOP yang jelas sejak tahap awal peninjauan kegiatan juga menjadi langkah penting untuk menyelaraskan ekspektasi antara BLPK dan instansi pengguna;
- ✓ Ketepatan waktu penyampaian laporan hasil penilaian kompetensi dan potensi perlu terus dijaga dan ditingkatkan. Ketepatan waktu laporan terbukti menjadi faktor kunci yang memengaruhi tingkat pemanfaatan hasil pemetaan oleh *stakeholder*. Untuk itu, BLPK perlu memperkuat perencanaan jadwal kegiatan berbasis kapasitas sumber daya yang tersedia serta menetapkan standar waktu penyelesaian laporan untuk setiap metode penilaian. Optimalisasi penggunaan sistem *e-asesmen* dan penyederhanaan proses penyusunan laporan melalui pemanfaatan template baku juga perlu dilakukan agar proses pelaporan menjadi lebih efisien tanpa mengurangi kualitas substansi;
- ✓ Penguatan pengelolaan sumber daya manusia menjadi prasyarat penting bagi keberlanjutan kinerja BLPK. Keterbatasan jumlah pegawai, khususnya pada jabatan fungsional Asesor SDM Aparatur jenjang tertentu, berpotensi meningkatkan beban kerja dan memengaruhi fleksibilitas pelaksanaan layanan. Oleh karena itu, BLPK perlu mengusulkan pemenuhan kebutuhan SDM sesuai peta jabatan secara bertahap, disertai dengan penataan ulang distribusi beban kerja internal. Di sisi lain, peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan, sertifikasi, dan pengembangan keahlian asesmen perlu terus dilakukan agar kualitas layanan tetap terjaga dan selaras dengan standar yang ditetapkan oleh instansi pembina.

6. Kesekretariatan

- ✓ Update berkala terhadap proyeksi capaian output dan rencana penarikan dana di setiap awal triwulan untuk menyesuaikan dengan berbagai dinamika di tahun berjalan;
- ✓ Tetap melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan dan anggaran tahun 2025 secara berkala, terutama pemanfaatan anggaran yang dialokasikan minimal di setiap kegiatannya;
- ✓ Melengkapi realisasi rencana aksi setiap triwulan dan memanfaatkan hasil pemantauan rencana aksi yang telah disusun setiap triwulan sebagai salah satu instrumen pengarahan dan pengorganisasian kegiatan;
- ✓ Tetap melakukan komunikasi, koordinasi dan diskusi selalu dilakukan di setiap kesempatan terkait perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan kegiatan;
- ✓ Konfirmasi dan klarifikasi untuk data dan informasi yang disampaikan Bagian Umum, BLPK, Layanan Latbang dan Layanan Analisis Kebijakan selalu dilakukan untuk mengurangi bahkan menghilangkan potensi kesalahan dalam memahami suatu data/informasi;
- ✓ Peningkatan kualitas layanan umum dan kerumahausahaan melalui peningkatan kompetensi pegawai, penguatan koordinasi internal, optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi, serta perencanaan pemeliharaan dan pengelolaan sarana prasarana secara lebih terarah;

- ✓ Melakukan pengambilan data dengan menggunakan instrumen yang telah dibuat oleh Tim Pengembangan Kompetensi Pusjar SKTAN untuk mengukur kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai Pusjar SKTAN;
- ✓ Mengadakan pelatihan dengan secara non-klasikal/ daring dengan menggunakan *Flexible Micro Learning* dan menyusun kembali program pelatihan dengan prinsip dari kita untuk kita yaitu melibatkan widyaiswara dan jabatan fungsional lainnya dalam kegiatan *in house training*;
- ✓ Selalu berkoordinasi terkait agenda pengembangan kompetensi yang dilakukan LAN Pusat sehingga ada peluang untuk bisa pengiriman pegawai untuk mengikuti agenda di LAN Pusat;
- ✓ Aktif mencari dan membagikan informasi pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi saat ini;
- ✓ Meningkatkan kapasitas SDM melalui pelatihan digital communication;
- ✓ Mengembangkan sistem monitoring real-time untuk publikasi digital;
- ✓ Memperluas jangkauan audiens dengan diversifikasi platform digital;
- ✓ Menetapkan target jangka menengah yang lebih progresif berdasarkan capaian awal.

PENUTUP | BAB IV

1. KESIMPULAN

Laporan Kinerja Pusjar SKTAN LAN disusun sebagai pelaksanaan akuntabilitas kinerja dan perwujudan *good governance*. Laporan ini dapat memberikan gambaran tingkat pencapaian kinerja Puslatbang PKASN pada tahun 2025. Dari 8 (delapan) sasaran strategis dengan 11 indikator yang telah disusun berdasarkan perjanjian kinerja, seluruhnya melebihi target kinerja yang ditetapkan.

Penyerapan anggaran yang dikelola Pusjar SKTAN tahun 2025 mencapai 94,35% dengan nilai realisasi sebesar Rp27.362.355.519,- dari total anggaran Rp28.999.652.000,-. Namun, hingga akhir tahun 2025 masih terdapat anggaran terblokir sebesar Rp1.327.000.000,-. Sehingga jika berdasarkan pagu anggaran tanpa anggaran terblokir, maka realisasi anggaran tahun 2025 mencapai 98,88%. Secara keseluruhan, kinerja anggaran yang dikelola untuk pencapaian kinerja Puslatbang PKASN tahun 2025 mencapai nilai 98,40 yang memenuhi kategori sangat baik.

2. LANGKAH-LANGKAH STRATEGIS KE DEPAN

Pusjar SKTAN telah menetapkan beberapa langkah strategis sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja, antara lain melalui:

1. Meningkatkan peran koordinator administrasi setiap layanan sehingga dapat dimonitor progress dari setiap indikator kinerja dan melakukan strategi yang diperlukan jika terdapat kendala yang terjadi pada saat pelaksanaan;
2. Meningkatkan kapasitas pegawai melalui berbagai kegiatan pengembangan kompetensi seperti dilakukan *coaching*, *mentoring*, dan mengikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan baik secara klasikal maupun non klasikal yang terkait dengan pencapaian indikator kinerja;
3. Meningkatkan koordinasi dan konsultasi dengan unit kerja terkait di lingkungan LAN pusat sehingga diperoleh informasi yang terbaru sehingga pencapaian indikator kinerja dapat lebih terarah;
4. Meningkatkan koordinasi dengan satuan kerja sesama Pusjar untuk memperoleh studi tiru untuk mengantisipasi kendala dan permasalahan dalam pelaksanaan kegiatan yang serupa;
5. Menindaklanjuti hasil evaluasi dari pengguna layanan di tahun sebelumnya sehingga dapat meningkatkan layanan di tahun selanjutnya dan menumbuhkan kepercayaan dari para *stakeholder*;
6. Melakukan antisipasi terhadap kebijakan reprioritasi anggaran dari Pemerintah di tahun 2026 dengan perencanaan yang matang yang dapat diimplementasikan secara langsung;
7. Meningkatkan hubungan kerjasama dengan para pemangku kepentingan;
8. Melakukan sosialisasi kepada setiap pegawai Puslatbang PKASN maupun *stakeholders* mengenai kebijakan-kebijakan yang baru terkait dengan proses bisnis Lembaga Administrasi Negara.

LAMPIRAN



LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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 : Dr. Muhammad Taufiq, DEA
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 2025

Pihak Kedua,



Muhammad Taufiq

Pihak Pertama,



Riyadi

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
DAN PEMETAAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

| No. | Sasaran Kegiatan | Indikator Kinerja | Target |
|-----|--|---|-------------------------------|
| 1 | Termanfaatkannya analisis kebijakan di bidang manajemen ASN | Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN | 2.33 |
| | | Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan | Jurnal Nasional Terakreditasi |
| 2 | Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas | Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | 98.24 |
| | | Indeks kepuasan peserta pelatihan | 94.52 |
| 3 | Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas bagi pegawai Aparatur Sipil Negara | Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | 96.08 |
| | | Indeks kepuasan peserta pelatihan | 92.49 |
| 4 | Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas | Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi | 100 |
| 5 | Meningkatnya kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja | Nilai Evaluasi AKIP | 76.80 |
| | | Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran Satuan Kerja | 96,42 |
| | | Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran | 98.09 |
| 6 | Meningkatnya kualitas kebijakan dan kelembagaan | Nilai pengawasan internal kearsipan | 98.05 |
| 7 | Meningkatnya kualitas sumberdaya aparatur | Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun | 100 |
| | | Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern | 82 |

| No | Kegiatan | Anggaran |
|-------|--|--------------------|
| 1 | Pengkajian Kebijakan dan Pengembangan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara | Rp. 679.940.000 |
| 2 | Penyusunan Kebijakan dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara | Rp. 5.997.654.000 |
| 3 | Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan | Rp. 78.300.000 |
| 4 | Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum | Rp. 20.882.547.000 |
| 5 | Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi | Rp. 101.988.000 |
| Total | | Rp. 27.740.429.000 |

Jakarta, Januari 2025

Kepala
Lembaga Administrasi Negara,



Muhammad Taufiq

Kepala Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi ASN,



Riyadi

LAMPIRAN DEFINISI OPERASIONAL PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

| Sasaran | Indikator | Definisi Operasional |
|---|---|--|
| Termanfaatkannya analisis kebijakan di bidang manajemen ASN | Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN | Kemanfaatan hasil analisis kebijakan di Bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN yang diukur sesuai dengan Peraturan Kepala LAN tentang Pedoman Pengukuran Kemanfaatan Hasil Kajian di Lingkungan LAN. Hasil analisis kebijakan dalam hal ini adalah sama dengan hasil kajian |
| | Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan | Kualifikasi publikasi ilmiah secara berkala dalam bentuk artikel yang dikompilasi dalam format jurnal yang bersifat nasional |
| Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas | Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | Diukur melalui rumus sebagai berikut: $\frac{X}{Y} \times 100\%$ X = peserta pelatihan struktural kepemimpinan yang lulus dengan kategori minimal memuaskan Y = total peserta pelatihan struktural kepemimpinan |
| | Indeks kepuasan peserta pelatihan | Diukur dari tingkat kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan |
| Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional, dan sosial kultural yang berkualitas | Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | Diukur melalui rumus sebagai berikut: $\frac{X}{Y} \times 100\%$ X - Peserta pelatihan teknis dan sosiokultural yang lulus dengan kategori minimal memuaskan Y - Total peserta pelatihan teknis dan sosiokultural |
| | Indeks kepuasan peserta pelatihan | Diukur dari tingkat kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan |

LAMPIRAN DEFINISI OPERASIONAL PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

| Sasaran | Indikator | Definisi Operasional |
|---|--|---|
| Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas | Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi | Hasil perhitungan untuk permintaan fasilitasi penilaian kompetensi dan penilaian potensi yang dipenuhi, diukur melalui rumus sebagai berikut : $\frac{L_p}{L_m} \times 100\%$ <p>L_p = jumlah permintaan layanan yang dipenuhi L_m = jumlah permintaan layanan dari <i>stakeholders</i></p> |
| Meningkatnya kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja | Nilai Evaluasi AKIP | Merupakan nilai mutakhir hasil evaluasi akuntabilitas kinerja (AKIP) internal yang dilaksanakan oleh Tim Evaluator AKIP |
| | Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran Satuan Kerja | Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran Satuan Kerja Puslatbang PKASN yang dihitung berdasarkan KMK yang mengatur mengenai Pedoman teknis pelaksanaan pengendalian dan pemantauan serta evaluasi kinerja anggaran terhadap perencanaan anggaran |
| | 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 |
| Meningkatnya kualitas kebijakan dan kelembagaan | Nilai pengawasan internal kearsipan | Nilai mutakhir hasil pengawasan kearsipan internal yang dilakukan oleh Tim Pengawas Kearsipan Internal |
| Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur | Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun | Diukur melalui rumus sebagai berikut: $\frac{\sum \text{Pegawai yg 20 JP}}{\text{Total Pegawai}} \times 100\%$ |
| | Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern | Diukur melalui rumus sebagai berikut: $(\text{SKI} \times 0,3) + (\text{SKE} \times 0,3) + (\text{DRSP} \times 0,4)$ <p>SKI = hasil survei Kepuasan Internal (Pegawai LAN) atas sarana dan prasarana Satuan Kerja Puslatbang PKASN SKE = survei Kepuasan Eksternal (Peserta Pelatihan, Pengguna Asesmen</p> |

LAMPIRAN DEFINISI OPERASIONAL PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

| Sasaran | Indikator | Definisi Operasional |
|---------|-----------|---|
| | | <p>dan <i>Stakeholders</i> lainnya) atas sarana dan prasarana Satuan Kerja Puslatbang PKASN</p> <p>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.</p> <p>Nilai akhir dari penghitungan rumus di atas dikonversi sebagai berikut.</p> <p>90 – 100 = Sangat Memadai 75 – 89,99 = Memadai 60 – 74,99 = Cukup Memadai 0 – 59,99 = Kurang Memadai.</p> |

Kepala Pusat Pelatihan dan
Pengembangan dan Pemetaan
Kompetensi ASN,



Riyadi



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA**

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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 Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional

selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : Muhammad Taufiq
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, 2 Juni 2025

Pihak Kedua,

Pihak Pertama,



Muhammad Taufiq

Riyadi

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PUSAT PEMBELAJARAN DAN STRATEGI KEBIJAKAN TALENTA APARATUR
SIPII NEGARA NASIONAL

| SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | | TARGET |
|---|-------------------|---|--------|
| (1) | (2) | | (3) |
| Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara | IKU | Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan | 6 |
| | IKU | Rata-rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan | 80 |
| Terwujudnya Pembelajaran Manajerial dan Kepemimpinan yang sesuai standar mutu | IKU | Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | 93 |
| Terwujudnya Pembelajaran Karakter dan Sosio Kultural yang sesuai standar mutu | IKU | Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | 93 |
| Terwujudnya Pembelajaran Teknis dan Fungsional yang sesuai standar mutu | IKU | Persentase Peserta Pembelajaran Teknis dan Fungsional yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | 92 |
| Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas | IKU | Persentase Hasil Pemetaan Kompetensi dan Potensi yang dimanfaatkan stakeholder | 85 |
| Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan | IKU | Nilai Kinerja Anggaran | 95,2 |
| Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal | IKU | Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam Corporate University Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN) | 60 |
| Meningkatnya kualitas layanan kerumahtanggaan, pengelolaan barang milik negara dan pengadaan barang/jasa, hubungan masyarakat, kearsipan, dan kerjasama | IKU | Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan | 75 |
| | IKU | Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital | 75 |
| | IKU | Nilai Pengawasan Kearsipan Internal | 90,1 |

| No | Kegiatan | | Anggaran |
|--------------|--|-----------|-----------------------|
| 1 | Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara | Rp | 227.817.000 |
| 2 | Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara | Rp | 679.940.000 |
| 3 | Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara | Rp | 5.769.837.000 |
| 4 | Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan | Rp | 78.300.000 |
| 5 | Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum | Rp | 8.878.798.000 |
| 6 | Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi | Rp | 4.627.000 |
| 7 | Peningkatan Kualitas Layanan Umum, Kerja Sama, Hubungan Masyarakat, dan Sistem Informasi | Rp | 12.188.545.000 |
| 8 | Peningkatan Kualitas Layanan Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia Internal | Rp | 12.565.000 |
| Total | | Rp | 27.840.429.000 |

Jabatan Pihak Kedua,



Muhammad Taufiq

Jakarta, 2 Juni 2025
Jabatan Pihak Pertama,



Riyadi

LAMPIRAN
DEFINISI OPERASIONAL

| SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | | FORMULA PENGHITUNGAN |
|--|--------------------------|--|--|
| Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara | IKU* | Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan | <p>Hasil analisis kebijakan pada tahun berjalan yang dipublikasikan melalui berbagai media. Dibedakan menjadi publikasi media tanpa reviu dan publikasi media melalui reviu.</p> <p>Publikasi media tanpa reviu meliputi publikasi pada Web LAN, sosial media, Kompasiana, dsb. Sedangkan publikasi media melalui reviu meliputi publikasi pada Tempo, Kompas, Jurnal, dsb atau melalui proses reviu yang dilakukan oleh Dewan Redaksi, Mitra bestari, dsb. Masing-masing hasil analisis diberikan bobot sebagai berikut.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. publikasi media tanpa reviu = 5 2. publikasi media melalui reviu = 10 <p>Diukur melalui rumus perhitungan</p> $PHAK = \frac{\sum (HAK \times M_{TR}) + (HAK \times M_r)}{THAK}$ <p>Keterangan:</p> <p>HAK = Hasil Analisis Kebijakan</p> <p>M_{TR} = Skor publikasi hasil analisis kebijakan tanpa reviu</p> <p>M_r = Skor publikasi hasil analisis kebijakan melalui reviu</p> <p>THAK = Total Hasil Analisis Kebijakan yang dihasilkan pada tahun berjalan</p> |
| | | IKU* | Rata-rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang |

| SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | | FORMULA PENGHITUNGAN |
|---|-------------------|--|--|
| | | diterbitkan | <p>nasional.</p> <p>Target dalam jurnal dikonversi sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jurnal Terindeks SINTA 1 = 100 2. Jurnal Terindeks SINTA 2 = 90 3. Jurnal Terindeks SINTA 3 = 80 4. Jurnal Terindeks SINTA 4 = 70 5. Jurnal Terindeks SINTA 5 = 60 6. Jurnal Terindeks SINTA 6 = 100 7. Jurnal Nasional = 40 <p>Diukur melalui rumus perhitungan:</p> $NKJ = \frac{\sum J_n}{N_j}$ <p>Keterangan:</p> <p>NKJ = Rata-rata konversi atau nilai kualifikasi jurnal</p> <p>J_n = Konversi nilai kualifikasi jurnal n</p> <p>N_j = Jumlah jurnal</p> |
| Terwujudnya Pembelajaran Manajerial dan Kepemimpinan yang sesuai standar mutu | IKU* | Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | <p>Diukur melalui rumus perhitungan:</p> $\frac{X}{Y} \times 100\%$ <p>Keterangan:</p> <p>X = Jumlah peserta yang memperoleh predikat minimal memuaskan</p> <p>Y = Jumlah seluruh peserta</p> |
| Terwujudnya Pembelajaran | IKU* | Persentase Peserta | Diukur melalui rumus perhitungan: |

| SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | | FORMULA PENGHITUNGAN | | | | | | | | |
|--|-------------------|--|---|--------------------------|-------|--|-----|--|-----|--|-----|
| Karakter dan Sosio Kultural yang sesuai standar mutu | | Pelatihan Dasar yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | $\frac{X}{Y} \times 100\%$ <p>Keterangan: X = Jumlah peserta yang memperoleh predikat minimal memuaskan Y = Jumlah seluruh peserta</p> | | | | | | | | |
| Terwujudnya Pembelajaran Teknis dan Fungsional yang sesuai standar mutu | IKU* | Persentase Peserta Pembelajaran Teknis dan Fungsional yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | Diukur melalui rumus perhitungan: $\frac{X}{Y} \times 100\%$ <p>Keterangan: X = Jumlah peserta yang memperoleh predikat minimal memuaskan Y = Jumlah seluruh peserta</p> | | | | | | | | |
| Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas | IKU* | Persentase Hasil Pemetaan Kompetensi dan Potensi yang dimanfaatkan stakeholder | Penghitungan dilakukan dengan memperhatikan tujuan pelaksanaan kegiatan pemetaan kompetensi, yakni (1) Layanan agenda seleksi pengisian jabatan tertentu; atau (2) Layanan agenda program Pemetaan Kompetensi dalam rangka Manajemen Talenta/Manajemen SDM Aparatur di instansi pemerintah. Nilai kemanfaatan dihitung dengan ketentuan pembobotan sebagai berikut: <table border="1" data-bbox="842 1556 1321 2031"> <thead> <tr> <th data-bbox="842 1556 1321 1608">Seleksi Jabatan Tertentu</th> <th data-bbox="1321 1556 1465 1608">Bobot</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="842 1608 1321 1731">1. Hasil asesmen telah melalui proses Assessment Center sesuai dengan peraturan yang berlaku</td> <td data-bbox="1321 1608 1465 1731">20%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="842 1731 1321 1883">2. Hasil asesmen diterima sesuai target waktu dalam rangkaian proses seleksi terbuka pengisian jabatan</td> <td data-bbox="1321 1731 1465 1883">40%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="842 1883 1321 2031">3. Nilai hasil asesmen dapat dengan mudah diintegrasikan sebagai akumulasi penilaian seleksi terbuka</td> <td data-bbox="1321 1883 1465 2031">40%</td> </tr> </tbody> </table> | Seleksi Jabatan Tertentu | Bobot | 1. Hasil asesmen telah melalui proses Assessment Center sesuai dengan peraturan yang berlaku | 20% | 2. Hasil asesmen diterima sesuai target waktu dalam rangkaian proses seleksi terbuka pengisian jabatan | 40% | 3. Nilai hasil asesmen dapat dengan mudah diintegrasikan sebagai akumulasi penilaian seleksi terbuka | 40% |
| Seleksi Jabatan Tertentu | Bobot | | | | | | | | | | |
| 1. Hasil asesmen telah melalui proses Assessment Center sesuai dengan peraturan yang berlaku | 20% | | | | | | | | | | |
| 2. Hasil asesmen diterima sesuai target waktu dalam rangkaian proses seleksi terbuka pengisian jabatan | 40% | | | | | | | | | | |
| 3. Nilai hasil asesmen dapat dengan mudah diintegrasikan sebagai akumulasi penilaian seleksi terbuka | 40% | | | | | | | | | | |

| SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | | FORMULA PENGHITUNGAN | |
|---|-------------------|------------------------|---|-------|
| | | | Pemetaan Kompetensi Pegawai | Bobot |
| | | | 1. Hasil asesmen mampu menjadi unsur pendukung manajemen talenta dan/atau pengembangan karir SDM Aparatur di lingkungan instansi | 25% |
| | | | 2. Hasil asesmen mampu menjadi unsur dalam database profil pegawai di lingkungan instansi | 50% |
| | | | 3. Hasil asesmen mampu mendukung pola/skema pengembangan pegawai baik melalui pengembangan klasikal, non klasikal atau lainnya | 25% |
| | | | <p>Setiap item pernyataan akan diminta untuk dinilai pada skala 1 – 10 untuk kemudian disatukan dan diambil nilai reratanya. Adapun formula perhitungan persentase nilai kemanfaatan adalah sebagai berikut:</p> $\frac{A+B}{X+Y}$ <p>Keterangan:</p> <p>A = Nilai kebermanfaatan hasil seleksi</p> <p>B = Nilai kebermanfaatan hasil pemetaan</p> <p>X = Jumlah standar nilai kebermanfaatan seleksi</p> <p>Y = Jumlah standar nilai kebermanfaatan pemetaan</p> | |
| Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan | IKU* | Nilai Kinerja Anggaran | Nilai Kinerja Anggaran adalah tolak ukur keberhasilan pelaksanaan anggaran yang dihasilkan melalui nilai kinerja pelaksanaan anggaran dan nilai kinerja perencanaan anggaran pada Satuan Kerja Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara | |

| SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | | FORMULA PENGHITUNGAN |
|---|-------------------|---|---|
| | | | <p>Nasional. Nilai Kinerja Anggaran dihitung berdasarkan PMK yang mengatur mengenai perencanaan anggaran, pelaksanaan anggaran, serta akuntansi dan pelaporan keuangan.</p> <p>Diukur melalui rumus perhitungan:</p> $\frac{X+Y}{2}$ <p>Keterangan:</p> <p>X = Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran Satuan Kerja Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional</p> <p>Y = Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional</p> |
| Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal | IKU* | Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam Corporate University Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN) | <p>Pengukuran dilakukan melalui penilaian mandiri dengan skala 1-100, dengan detail penilaian sebagai berikut:</p> $FL+SL+EL$ <p>Keterangan:</p> <p>1. FL = Persentase pelaksanaan <i>formal learning</i> yang dilaksanakan. Bobot <i>formal learning</i> adalah 30%.</p> $\frac{\text{Jumlah pegawai yang melaksanakan formal lear}}{\text{Total Pegawai}}$ <p>2. SL = Persentase pelaksanaan <i>social learning</i> yang dilaksanakan. Bobot <i>social learning</i> adalah 30%.</p> |

| SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | | FORMULA PENGHITUNGAN | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------|---|---|-----------|-------|--------------------------------------|-----|---|-----|---|-----|--|-----|--|-----|----------------------------------|-----|
| | | | <p style="text-align: center;"><i>Jumlah pegawai yang melaksanakan social learning</i></p> <hr style="width: 50%; margin: auto;"/> <p style="text-align: center;"><i>Total Pegawai</i></p> <p>3. EL = Persentase pelaksanaan <i>experiential learning</i> yang dilaksanakan. Bobot <i>experiential learning</i> adalah 40%.</p> <p style="text-align: center;"><i>Jumlah pegawai yang melaksanakan experiential learning</i></p> <hr style="width: 50%; margin: auto;"/> <p style="text-align: center;"><i>Total Pegawai</i></p> | | | | | | | | | | | | | | |
| Meningkatnya kualitas layanan kerumahtanggaan, pengelolaan barang milik negara dan pengadaan barang/jasa, hubungan masyarakat, kearsipan, dan kerjasama | IKU* | Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan | <p>Diukur melalui rumus perhitungan:</p> $\text{Nilai Akhir} = \frac{\text{NKLTUP} + \text{IPA} + \text{NKLK}}{4}$ <p>Keterangan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nilai kualitas layanan tata usaha pimpinan (NKLTUP) dihitung melalui hasil survey kepuasan pengguna layanan tata usaha pimpinan. 2. Indikator Kinerja Pengelolaan Aset/BMN (IPA) dihitung dengan ketentuan sebagai berikut: <table border="1" data-bbox="890 1491 1476 2047" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Indikator</th> <th style="text-align: center;">Bobot</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Realisasi PNBPN dan Pengelolaan Aset</td> <td style="text-align: center;">15%</td> </tr> <tr> <td>Ketepatan Waktu Penyampaian Rencana Kebutuhan BMN</td> <td style="text-align: center;">10%</td> </tr> <tr> <td>Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Barang Pengguna</td> <td style="text-align: center;">10%</td> </tr> <tr> <td>Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Wasdal BMN</td> <td style="text-align: center;">10%</td> </tr> <tr> <td>Tindak Lanjut Pemanfaatan, Pemindahtanganan, dan Penghapusan BMN</td> <td style="text-align: center;">10%</td> </tr> <tr> <td>Tindak Lanjut terhadap BMN Rusak</td> <td style="text-align: center;">10%</td> </tr> </tbody> </table> | Indikator | Bobot | Realisasi PNBPN dan Pengelolaan Aset | 15% | Ketepatan Waktu Penyampaian Rencana Kebutuhan BMN | 10% | Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Barang Pengguna | 10% | Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Wasdal BMN | 10% | Tindak Lanjut Pemanfaatan, Pemindahtanganan, dan Penghapusan BMN | 10% | Tindak Lanjut terhadap BMN Rusak | 10% |
| Indikator | Bobot | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Realisasi PNBPN dan Pengelolaan Aset | 15% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ketepatan Waktu Penyampaian Rencana Kebutuhan BMN | 10% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Barang Pengguna | 10% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Wasdal BMN | 10% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tindak Lanjut Pemanfaatan, Pemindahtanganan, dan Penghapusan BMN | 10% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tindak Lanjut terhadap BMN Rusak | 10% | | | | | | | | | | | | | | | | |

| SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | | FORMULA PENGHITUNGAN | | | | | | | | | |
|---|-------------------|--|---|-------|--|--|-----|---|-----|--------------|-------------|--|
| | | | <table border="1"> <tr> <td data-bbox="836 293 1359 344">Berat</td> <td data-bbox="1359 293 1465 344"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="836 344 1359 432">Persentase Penyelesaian Temuan BPK terkait BMN</td> <td data-bbox="1359 344 1465 432">20%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="836 432 1359 551">Kesesuaian Penggunaan BMN dengan Ketentuan (Standar Barang dan Standar Kebutuhan)</td> <td data-bbox="1359 432 1465 551">15%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="836 551 1359 607" style="text-align: center;">Total</td> <td data-bbox="1359 551 1465 607" style="text-align: center;">100%</td> </tr> </table> | Berat | | Persentase Penyelesaian Temuan BPK terkait BMN | 20% | Kesesuaian Penggunaan BMN dengan Ketentuan (Standar Barang dan Standar Kebutuhan) | 15% | Total | 100% | |
| Berat | | | | | | | | | | | | |
| Persentase Penyelesaian Temuan BPK terkait BMN | 20% | | | | | | | | | | | |
| Kesesuaian Penggunaan BMN dengan Ketentuan (Standar Barang dan Standar Kebutuhan) | 15% | | | | | | | | | | | |
| Total | 100% | | | | | | | | | | | |
| | IKU* | Indeks Penyebaran Informasi Publik Melalui Media Digital | <p data-bbox="836 674 1465 902">3. Nilai Kualitas Layanan Kerumahtanggaan (NKLK) dihitung melalui hasil survey kepuasan pengguna layanan kerumahtanggaan baik internal maupun eksternal, melalui rumus sebagai berikut:</p> $\frac{(SKI) + (SKE)}{2}$ <p data-bbox="890 1037 1465 1265">SKI = hasil Survei Kepuasan Internal (Pegawai LAN) atas sarana dan prasarana Satuan Kerja Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional.</p> <p data-bbox="890 1355 1465 1583">SKE = Survei Kepuasan Eksternal (Peserta Pelatihan) atas sarana dan prasarana Satuan Kerja Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional.</p> <p data-bbox="836 1615 1465 1765">Nilai ketercapaian rata-rata <i>engagement rate</i> media sosial LAN (Instagram dan tiktok) dan jumlah publikasi di media massa digital</p> <p data-bbox="836 1789 1359 1825">Diukur melalui rumus perhitungan</p> | | | | | | | | | |

| SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | | FORMULA PENGHITUNGAN |
|------------------|-------------------|-------------------------------------|---|
| | | | $\frac{\left(\frac{a}{b} \times 100\right) + \left(\frac{x}{y} \times 100\right)}{2}$ <p>Keterangan: a = engagement rate tahun berjalan b = target engagement rate tahun berjalan x = jumlah publikasi tahun berjalan y = target publikasi tahun berjalan</p> |
| | IKU* | Nilai Pengawasan Kearsipan Internal | Diukur melalui pengawasan kearsipan internal di lingkungan LAN dilaksanakan dengan prosedur sesuai dengan ketentuan yang berlaku. |

Ket:

*IKU=Indikator Kinerja Utama, merupakan indikator yang terdapat pada dokumen Rencana Strategis 2025-2029 dan dokumen penganggaran (DIPA)

**IK=Indikator Kinerja, merupakan indikator yang tidak terdapat pada dokumen Rencana Strategis 2025-2029 dan dokumen penganggaran (DIPA).

Kepala Pusat Pembelajaran dan
Strategi Kebijakan Talenta Aparatur
Sipil Negara Nasional



Riyadi



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA**

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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 Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional

selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : Muhammad Taufiq
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.

Pihak Kedua,



Muhammad Taufiq

Jakarta, 27 November 2025
Pihak Pertama,



Riyadi

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PUSAT PEMBELAJARAN DAN STRATEGI KEBIJAKAN TALENTA APARATUR
SIPIL NEGARA NASIONAL

| SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | | TARGET |
|---|--------------------------|--|---------------|
| (1) | (2) | | (3) |
| Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara | IKU | Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan | 6 |
| | IKU | Rata-rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan | 80 |
| Meningkatnya kompetensi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN | IKU | Persentase rekomendasi Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi | 90 |
| Terwujudnya Pembelajaran Manajerial dan Kepemimpinan yang sesuai standar mutu | IKU | Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | 93 |
| Terwujudnya Pembelajaran Karakter dan Sosio Kultural yang sesuai standar mutu | IKU | Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | 93 |
| Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas | IKU | Persentase Hasil Pemetaan Kompetensi dan Potensi yang dimanfaatkan stakeholder | 85 |
| Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan | IKU | Nilai Kinerja Anggaran | 95,2 |
| Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal | IKU | Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam Corporate University Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN) | 60 |
| Meningkatnya kualitas layanan kerumahtanggaan, pengelolaan barang milik negara dan pengadaan barang/jasa, hubungan masyarakat, kearsipan, dan kerjasama | IKU | Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan | 75 |
| | IKU | Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital | 75 |
| | IKU | Nilai Pengawasan Kearsipan Internal | 90,1 |

| No | Kegiatan | | Anggaran |
|--------------|---|-----------|-----------------------|
| 1 | Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara | Rp | 227.817.000 |
| 2 | Penguatan Kapasitas Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara | Rp | 34.000.000 |
| 3 | Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara | Rp | 323.460.000 |
| 4 | Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara | Rp | 4.214.181.000 |
| 5 | Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan | Rp | 93.539.000 |
| 6 | Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum | Rp | 8.799.663.000 |
| 7 | Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi | Rp | 4.627.000 |
| 8 | Peningkatan Kualitas Layanan Umum, Kerja Sama, Hubungan Masyarakat, dan Sistem Informasi | Rp | 15.267.511.000 |
| 9 | Peningkatan Kualitas Layanan Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia Internal | Rp | 34.854.000 |
| Total | | Rp | 28.999.652.000 |

Jabatan Pihak Kedua,



Muhammad Taufiq

Jakarta, 27 November 2025

Jabatan Pihak Pertama,



Riyadi

LAMPIRAN
DEFINISI OPERASIONAL

| SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | | FORMULA PENGHITUNGAN |
|--|--------------------------|---|--|
| Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara | IKU* | Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan | <p>Hasil analisis kebijakan pada tahun berjalan yang dipublikasikan melalui berbagai media. Dibedakan menjadi publikasi media tanpa reviu dan publikasi media melalui reviu.</p> <p>Publikasi media tanpa reviu meliputi publikasi pada Web LAN, sosial media, Kompasiana, dsb. Sedangkan publikasi media melalui reviu meliputi publikasi pada Tempo, Kompas, Jurnal, dsb atau melalui proses reviu yang dilakukan oleh Dewan Redaksi, Mitra bestari, dsb. Masing-masing hasil analisis diberikan bobot sebagai berikut.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. publikasi media tanpa reviu = 5 2. publikasi media melalui reviu = 10 <p>Diukur melalui rumus perhitungan</p> $PHAK = \frac{\sum_{\square} \square (HAK \times M_{TR}) + (HAK \times M_r)}{THAK}$ <p>Keterangan: HAK = Hasil Analisis Kebijakan M_{TR} = Skor publikasi hasil analisis kebijakan tanpa reviu M_r = Skor publikasi hasil analisis kebijakan melalui reviu THAK = Total Hasil Analisis Kebijakan yang dihasilkan pada tahun berjalan</p> |
| | IKU* | Rata-rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan | <p>Kualifikasi publikasi ilmiah secara berkala dalam bentuk artikel yang dikompilasi dalam format jurnal yang bersifat nasional.</p> <p>Target dalam jurnal dikonversi sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jurnal Terindeks SINTA 1 = 100 2. Jurnal Terindeks SINTA 2 = 90 3. Jurnal Terindeks SINTA 3 = 80 |

| SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | | FORMULA PENGHITUNGAN |
|--|-------------------|--|---|
| | | | <p>4. Jurnal Terindeks SINTA 4 = 70</p> <p>5. Jurnal Terindeks SINTA 5 = 60</p> <p>6. Jurnal Terindeks SINTA 6 = 100</p> <p>7. Jurnal Nasional = 40</p> <p>Diukur melalui rumus perhitungan:</p> $NKJ = \frac{\sum J_n}{N_j}$ <p>Keterangan:</p> <p>NKJ = Rata-rata konversi atau nilai kualifikasi jurnal</p> <p>J_n = Konversi nilai kualifikasi jurnal n</p> <p>N_j = Jumlah jurnal</p> |
| Meningkatnya kompetensi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN | IKU* | Persentase rekomendasi Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi | <p>Persentase peserta uji kompetensi kenaikan jenjang dan perpindahan jabatan lain serta peserta sertifikasi JF di bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN yang dinyatakan lulus dan diberikan rekomendasi. Diukur melalui rumus perhitungan :</p> $\frac{X}{Y} \times 100\%$ <p>X= Jumlah Peserta Uji Kompetensi dan Sertifikasi yang Lulus pada tahun berjalan</p> <p>Y= Total Peserta pada tahun berjalan</p> |
| Terwujudnya Pembelajaran Manajerial dan Kepemimpinan yang sesuai standar mutu | IKU* | Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal | <p>Diukur melalui rumus perhitungan:</p> $\frac{X}{Y} \times 100\%$ <p>Keterangan:</p> <p>X = Jumlah peserta yang memperoleh predikat</p> |

| SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | | FORMULA PENGHITUNGAN | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------|---|---|--------------------------|-------|--|-----|--|-----|--|-----|-----------------------------|-------|--|-----|--|-----|
| | | memuaskan | minimal memuaskan $Y = \text{Jumlah seluruh peserta}$ | | | | | | | | | | | | | | |
| Terwujudnya Pembelajaran Karakter dan Sosio Kultural yang sesuai standar mutu | IKU* | Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | Diukur melalui rumus perhitungan: $\frac{X}{Y} \times 100\%$ Keterangan: X = Jumlah peserta yang memperoleh predikat minimal memuaskan Y = Jumlah seluruh peserta | | | | | | | | | | | | | | |
| Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas | IKU* | Persentase Hasil Pemetaan Kompetensi dan Potensi yang dimanfaatkan stakeholder | Penghitungan dilakukan dengan memperhatikan tujuan pelaksanaan kegiatan pemetaan kompetensi, yakni (1) Layanan agenda seleksi pengisian jabatan tertentu; atau (2) Layanan agenda program Pemetaan Kompetensi dalam rangka Manajemen Talenta/Manajemen SDM Aparatur di instansi pemerintah. Nilai kemanfaatan dihitung dengan ketentuan pembobotan sebagai berikut: <table border="1" data-bbox="740 1167 1378 2040"> <thead> <tr> <th data-bbox="740 1167 1219 1223">Seleksi Jabatan Tertentu</th> <th data-bbox="1219 1167 1378 1223">Bobot</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="740 1223 1219 1379">1. Hasil asesmen telah melalui proses Assessment Center sesuai dengan peraturan yang berlaku</td> <td data-bbox="1219 1223 1378 1379">20%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="740 1379 1219 1536">2. Hasil asesmen diterima sesuai target waktu dalam rangkaian proses seleksi terbuka pengisian jabatan</td> <td data-bbox="1219 1379 1378 1536">40%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="740 1536 1219 1693">3. Nilai hasil asesmen dapat dengan mudah diintegrasikan sebagai akumulasi penilaian seleksi terbuka</td> <td data-bbox="1219 1536 1378 1693">40%</td> </tr> <tr> <th data-bbox="740 1693 1219 1749">Pemetaan Kompetensi Pegawai</th> <th data-bbox="1219 1693 1378 1749">Bobot</th> </tr> <tr> <td data-bbox="740 1749 1219 1973">1. Hasil asesmen mampu menjadi unsur pendukung manajemen talenta dan/atau pengembangan karir SDM Aparatur di lingkungan instansi</td> <td data-bbox="1219 1749 1378 1973">25%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="740 1973 1219 2040">2. Hasil asesmen mampu menjadi unsur dalam</td> <td data-bbox="1219 1973 1378 2040">50%</td> </tr> </tbody> </table> | Seleksi Jabatan Tertentu | Bobot | 1. Hasil asesmen telah melalui proses Assessment Center sesuai dengan peraturan yang berlaku | 20% | 2. Hasil asesmen diterima sesuai target waktu dalam rangkaian proses seleksi terbuka pengisian jabatan | 40% | 3. Nilai hasil asesmen dapat dengan mudah diintegrasikan sebagai akumulasi penilaian seleksi terbuka | 40% | Pemetaan Kompetensi Pegawai | Bobot | 1. Hasil asesmen mampu menjadi unsur pendukung manajemen talenta dan/atau pengembangan karir SDM Aparatur di lingkungan instansi | 25% | 2. Hasil asesmen mampu menjadi unsur dalam | 50% |
| Seleksi Jabatan Tertentu | Bobot | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Hasil asesmen telah melalui proses Assessment Center sesuai dengan peraturan yang berlaku | 20% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Hasil asesmen diterima sesuai target waktu dalam rangkaian proses seleksi terbuka pengisian jabatan | 40% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Nilai hasil asesmen dapat dengan mudah diintegrasikan sebagai akumulasi penilaian seleksi terbuka | 40% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pemetaan Kompetensi Pegawai | Bobot | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Hasil asesmen mampu menjadi unsur pendukung manajemen talenta dan/atau pengembangan karir SDM Aparatur di lingkungan instansi | 25% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Hasil asesmen mampu menjadi unsur dalam | 50% | | | | | | | | | | | | | | | | |

| SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | | FORMULA PENGHITUNGAN | | |
|--|-------------------|------------------------|---|--|-----|
| | | | <p>database profil pegawai di lingkungan instansi</p> <table border="1" data-bbox="740 376 1378 600"> <tr> <td data-bbox="740 376 1219 600">3. Hasil asesmen mampu mendukung pola/skema pengembangan pegawai baik melalui pengembangan klasikal, non klasikal atau lainnya</td> <td data-bbox="1219 376 1378 600">25%</td> </tr> </table> <p>Setiap item pernyataan akan diminta untuk dinilai pada skala 1 – 10 untuk kemudian disatukan dan diambil nilai reratanya. Adapun formula perhitungan persentase nilai kemanfaatan adalah sebagai berikut:</p> $\frac{A+B}{X+Y}$ <p>Keterangan:</p> <p>A = Nilai kebermanfaatan hasil seleksi</p> <p>B = Nilai kebermanfaatan hasil pemetaan</p> <p>X = Jumlah standar nilai kebermanfaatan seleksi</p> <p>Y = Jumlah standar nilai kebermanfaatan pemetaan</p> | 3. Hasil asesmen mampu mendukung pola/skema pengembangan pegawai baik melalui pengembangan klasikal, non klasikal atau lainnya | 25% |
| 3. Hasil asesmen mampu mendukung pola/skema pengembangan pegawai baik melalui pengembangan klasikal, non klasikal atau lainnya | 25% | | | | |
| Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan | IKU* | Nilai Kinerja Anggaran | <p>Nilai Kinerja Anggaran adalah tolak ukur keberhasilan pelaksanaan anggaran yang dihasilkan melalui nilai kinerja pelaksanaan anggaran dan nilai kinerja perencanaan anggaran pada Satuan Kerja Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional. Nilai Kinerja Anggaran dihitung berdasarkan PMK yang mengatur mengenai perencanaan anggaran, pelaksanaan anggaran, serta akuntansi dan pelaporan keuangan.</p> <p>Diukur melalui rumus perhitungan:</p> $\frac{X+Y}{2}$ <p>Keterangan:</p> <p>X = Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran Satuan Kerja Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara</p> | | |

| SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | | FORMULA PENGHITUNGAN |
|--|-------------------|---|--|
| | | | Nasional Y = Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional |
| Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal | IKU* | Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam Corporate University Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN) | Pengukuran dilakukan melalui penilaian mandiri dengan skala 1-100, dengan detail penilaian sebagai berikut: $FL + SL + EL$ Keterangan: 1. FL = Persentase pelaksanaan <i>formal learning</i> yang dilaksanakan. Bobot <i>formal learning</i> adalah 30%. $\frac{\text{Jumlah pegawai yang melaksanakan formal learning}}{\text{Total Pegawai}}$ 2. SL = Persentase pelaksanaan <i>social learning</i> yang dilaksanakan. Bobot <i>social learning</i> adalah 30%. $\frac{\text{Jumlah pegawai yang melaksanakan social learning}}{\text{Total Pegawai}}$ 3. EL = Persentase pelaksanaan <i>experiential learning</i> yang dilaksanakan. Bobot <i>experiential learning</i> adalah 40%. $\frac{\text{Jumlah pegawai yang melaksanakan experiential learning}}{\text{Total Pegawai}}$ |
| Meningkatnya kualitas layanan kerumahtanggaan, pengelolaan barang milik negara dan | IKU* | Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan | Diukur melalui rumus perhitungan: $\text{Nilai Akhir} = \frac{NKLTUP + IPA + NKLK}{4}$ Keterangan: 1. Nilai kualitas layanan tata usaha pimpinan |

| SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | FORMULA PENGHITUNGAN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------------------------|---|------------------|--------------|-------------------------------------|-----|---|-----|---|-----|--|-----|--|-----|--|-----|--|-----|---|-----|--------------|-------------|
| pengadaan barang/jasa, hubungan masyarakat, kearsipan, dan kerjasama | | <p>(NKL TUP) dihitung melalui hasil survey kepuasan pengguna layanan tata usaha pimpinan.</p> <p>2. Indikator Kinerja Pengelolaan Aset/BMN (IPA) dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <table border="1" data-bbox="788 528 1370 1429"> <thead> <tr> <th data-bbox="788 528 1257 584">Indikator</th> <th data-bbox="1257 528 1370 584">Bobot</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="788 584 1257 674">Realisasi PNBP dan Pengelolaan Aset</td> <td data-bbox="1257 584 1370 674">15%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="788 674 1257 763">Ketepatan Waktu Penyampaian Rencana Kebutuhan BMN</td> <td data-bbox="1257 674 1370 763">10%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="788 763 1257 853">Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Barang Pengguna</td> <td data-bbox="1257 763 1370 853">10%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="788 853 1257 943">Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Wasdal BMN</td> <td data-bbox="1257 853 1370 943">10%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="788 943 1257 1066">Tindak Lanjut Pemanfaatan, Pemindahtanganan, dan Penghapusan BMN</td> <td data-bbox="1257 943 1370 1066">10%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="788 1066 1257 1155">Tindak Lanjut terhadap BMN Rusak Berat</td> <td data-bbox="1257 1066 1370 1155">10%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="788 1155 1257 1245">Persentase Penyelesaian Temuan BPK terkait BMN</td> <td data-bbox="1257 1155 1370 1245">20%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="788 1245 1257 1368">Kesesuaian Penggunaan BMN dengan Ketentuan (Standar Barang dan Standar Kebutuhan)</td> <td data-bbox="1257 1245 1370 1368">15%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="788 1368 1257 1429">Total</td> <td data-bbox="1257 1368 1370 1429">100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>3. Nilai Kualitas Layanan Kerumahtanggaan (NKLK) dihitung melalui hasil survey kepuasan pengguna layanan kerumahtanggaan baik internal maupun eksternal, melalui rumus sebagai berikut:</p> $\frac{(SKI) + (SKE)}{2}$ <p>SKI = hasil Survei Kepuasan Internal (Pegawai LAN) atas sarana dan prasarana Satuan Kerja Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional.</p> <p>SKE = Survei Kepuasan Eksternal (Peserta Pelatihan) atas sarana dan prasarana</p> | Indikator | Bobot | Realisasi PNBP dan Pengelolaan Aset | 15% | Ketepatan Waktu Penyampaian Rencana Kebutuhan BMN | 10% | Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Barang Pengguna | 10% | Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Wasdal BMN | 10% | Tindak Lanjut Pemanfaatan, Pemindahtanganan, dan Penghapusan BMN | 10% | Tindak Lanjut terhadap BMN Rusak Berat | 10% | Persentase Penyelesaian Temuan BPK terkait BMN | 20% | Kesesuaian Penggunaan BMN dengan Ketentuan (Standar Barang dan Standar Kebutuhan) | 15% | Total | 100% |
| Indikator | Bobot | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Realisasi PNBP dan Pengelolaan Aset | 15% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ketepatan Waktu Penyampaian Rencana Kebutuhan BMN | 10% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Barang Pengguna | 10% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Wasdal BMN | 10% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tindak Lanjut Pemanfaatan, Pemindahtanganan, dan Penghapusan BMN | 10% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tindak Lanjut terhadap BMN Rusak Berat | 10% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Persentase Penyelesaian Temuan BPK terkait BMN | 20% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Kesesuaian Penggunaan BMN dengan Ketentuan (Standar Barang dan Standar Kebutuhan) | 15% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | 100% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | | FORMULA PENGHITUNGAN |
|------------------|-------------------|--|---|
| | | | Satuan Kerja Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional. |
| | IKU* | Indeks Penyebaran Informasi Publik Melalui Media Digital | Nilai ketercapaian rata-rata <i>engagement rate</i> media sosial LAN (Instagram dan tiktok) dan jumlah publikasi di media massa digital Diukur melalui rumus perhitungan $\frac{\left(\frac{a}{b} \times 100\right) + \left(\frac{x}{y} \times 100\right)}{2}$ Keterangan: a = engagement rate tahun berjalan b = target engagement rate tahun berjalan x = jumlah publikasi tahun berjalan y = target publikasi tahun berjalan |
| | IKU* | Nilai Pengawasan Kearsipan Internal | Diukur melalui pengawasan kearsipan internal di lingkungan LAN dilaksanakan dengan prosedur sesuai dengan ketentuan yang berlaku. |

Ket:

*IKU=Indikator Kinerja Utama, merupakan indikator yang terdapat pada dokumen Rencana Strategis 2025-2029 dan dokumen penganggaran (DIPA)

**IK=Indikator Kinerja, merupakan indikator yang tidak terdapat pada dokumen Rencana Strategis 2025-2029 dan dokumen penganggaran (DIPA).

Kepala Pusat Pembelajaran dan
Strategi Kebijakan Talenta Aparatur
Sipil Negara Nasional



Riyadi

VISI

Terwujudnya Kebijakan dan Kapasitas Aparatur Sipil Negara yang Berkualitas dalam rangka mewujudkan Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045

SS 1: Meningkatnya Kualitas Kebijakan Publik dan Kapasitas ASN

- ISS:
1. Persentase instansi pemerintah yang menerapkan tata Kelola kualitas kebijakan yang baik
 2. Tingkat utilisasi jabatan fungsional bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN
 3. Nilai kualitas penyelenggaraan pengembangan kapasitas ASN

Pengampu:

1. Deputi Bidang Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara
2. Deputi Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas

Instansi Terkait : Seluruh K/L/D, KKementerian Ristek Dikti, BAN-PT, Mitra Bestari, Penulis

SS 2: Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi Berorientasi pada Pengguna Layanan

ISS : Nilai reformasi birokrasi LAN

Pengampu: Sekretariat Utama

Instansi Terkait: BPK, Kemenkeu, LKPP, Kemenpan RB, BKN, ANRI, Komdigi, Media Massa

ULTIMATE OUTCOME

SP: Meningkatnya kualitas kebijakan instansi pemerintah di bidang administrasi negara

Output Program : Persentase instansi pemerintah yang meningkat kualitas tata Kelola kebijakannya

SP: Meningkatnya kualitas jabatan fungsional bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN

Output Program : Persentase jabatan fungsional bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN yang sesuai dengan standar kompetensi

SP: Meningkatnya Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara

Output Program : Jumlah ASN yang mendapatkan akses pembelajaran

SP: Terwujudnya tata Kelola organisasi yang kolaboratif

Output Program :

1. Nilai kualitas perencanaan dan keuangan
2. Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM
3. Indeks layanan umum dan kerumahtanggaan LAN

INTERMEDIATE OUTCOME

SK: Terwujudnya peningkatan kualitas kebijakan administrasi negara

SK: Meningkatnya kompetensi JF di bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN

SK: Terwujudnya pembelajaran manajerial dan kepemimpinan yang sesuai standar mutu

SK: Terwujudnya pembelajaran karakter dan sosio kultural yang sesuai standar mutu

SK: Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas

SK: Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan

SK: Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal

SK: Meningkatnya kualitas layanan kerumahtanggaan, pengelolaan BMN dan pengadaan barang/jasa, hubungan masyarakat, kearsipan, dan kerjasama

Kegiatan : Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara

Anggaran : 323.460.000

Kegiatan : Penguatan Kapasitas Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara

Anggaran : 34.000.000

Kegiatan : Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara

Anggaran : 4.214.181.000

Kegiatan : Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan

Anggaran : 93.539.000

Kegiatan : Peningkatan Kualitas Layanan Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia Internal

Anggaran : 34.854.000

Kegiatan : Peningkatan Kualitas Layanan Umum, Kerja Sama, Hubungan Masyarakat, dan Sistem Informasi

Anggaran : 15.267.511.000

Survei Kepuasan Layanan Protokol – Pusjar SKTAN LAN 2025

Nama *

Instansi**

Jabatan **

- JPT Madya
- JPT Pratama
- JA / JF dengan tugas tambahan Koordinator
- JP / JF dengan tugas tambahan Sub-Koordinator
- JF Keahlian / Keterampilan
- Pelaksana

Penilaian Layanan Protokol

Silakan memilih

satu jawaban dari skala 1 s.d. 4 berdasarkan pengalaman Bapak/Ibu ketika menerima layanan Protokol dari Poksi Protokol – Biro Hukum dan Hubungan Masyarakat.

Pembagian jawaban

dalam 4 skala disesuaikan dengan konteks pertanyaan masing-masing.

Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang persyaratan untuk mendapatkan layanan Protokol? *

Persyaratan adalah syarat yang harus dipenuhi dalam pengurusan suatu jenis pelayanan, baik persyaratan teknis maupun administratif.

| | | | | | |
|-------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Tidak Mudah | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Mudah |

Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang persyaratan untuk mendapatkan layanan Protokol? *

Prosedur adalah tata cara pelayanan yang dibakukan bagi pemberi dan penerima pelayanan, termasuk pengaduan

| | | | | | |
|-------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Tidak Mudah | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Mudah |

Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang kecepatan waktu dalam pemberian layanan? *

Waktu pelayanan adalah jangka waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh proses pelayanan dari setiap jenis pelayanan

| | | | | | |
|---------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Sangat Lambat | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Cepat |

Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang kesesuaian hasil layanan yang diberikan dengan standar mutu layanan Protokol? *

Produk spesifikasi jenis pelayanan adalah hasil pelayanan yang diberikan dan diterima sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Produk pelayanan ini merupakan hasil dari setiap spesifikasi jenis pelayanan

| | | | | | |
|--------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Tidak Sesuai | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Sesuai |

Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang kompetensi/kemampuan pegawai Poksi *
Protokol dalam memberikan pelayanan?

Kompetensi pelaksana adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh pelaksana meliputi pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan pengalaman

| | | | | | |
|----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Tidak Kompeten | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Kompeten |

Bagaimana pendapat Bapak/Ibu atas perilaku pegawai Poksi Protokol ketika *
memberikan pelayanan, khususnya terkait kesopanan dan keramahan?

Perilaku Pelaksana adalah sikap petugas dalam memberikan pelayanan

| | | | | | |
|--------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Tidak Sopan dan Tidak Ramah | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Sopan dan Sangat Ramah |

Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang kualitas sarana dan prasarana, baik *
yang ada di LAN maupun yang digunakan pada saat pemberian layanan?

Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Sarana digunakan untuk benda yang bergerak (komputer, mesin) dan prasarana untuk benda yang tidak bergerak (gedung)

| | | | | | |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Buruk | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Baik |

Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang penanganan pengaduan dari pengguna layanan Protokol? *

Penanganan pengaduan, saran dan masukan, adalah tata cara pelaksanaan penanganan pengaduan dan tindak lanjut

| | | | | | |
|-----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Tidak Ada | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Dikelola dengan Baik |

Masukan

Saran Perbaikan atas Layanan Protokol *

KUESIONER SARANA DAN PRASARANA MODERN DAN PENGUKURAN INDEKS KEPUASAN PEGAWAI TERHADAP LAYANAN BAGIAN UMUM

Berikut ini adalah kuesioner sarana dan prasana yang menunjang langsung aktivitas pekerjaan maupun sarana pendukung lainnya dan pengukuran indeks kepuasan pegawai terhadap layanan yang diberikan oleh Bagian Umum.

IDENTITAS RESPONDEN

Jabatan saat ini *

Your answer

Gd. Lokasi Kerja *

 This is a required question

Jenis kelamin *

Laki-laki

Perempuan

PETUNJUK PENGISIAN

Terhadap setiap pertanyaan, rekan-rekan diminta untuk menilainya dengan cara memilih atau mengklik salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai menurut rekan-rekan. Keterangan pilihan jawaban sebagai berikut :

1 = Sangat tidak memuaskan

2 = Kurang memuaskan

3 = Cukup memuaskan

4 = Memuaskan

5 = Sangat memuaskan

Selamat menjawab. Terima kasih

A. KUESIONER SARANA DAN PRASARANA MODERN

RUANGAN KERJA

*

1. Kondisi ruangan kerja saat ini untuk melakukan aktivitas kerja setiap pegawai

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

2. Ketersediaan fasilitas pendukung kerja (meja, kursi, komputer, webcam, printer, *
ATK, dan sebagainya)

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

3. Kebersihan dan kerapihan ruang kerja *

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

RUANGAN RAPAT

*

1. Ketersediaan ruangan untuk melaksanakan rapat baik untuk kapasitas sedikit
maupun banyak

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

2. Ketersediaan fasilitas pendukung rapat (meja, kursi, AC, layar infokus, dan sebagainya) *

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

3. Kebersihan dan kerapihan ruang kerja *

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

PERPUSTAKAAN *

1. Ketersediaan ruangan untuk melakukan aktivitas di perpustakaan (ruang baca, ruang koleksi buku, ruang diskusi)

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

2. Ketersediaan koleksi buku/ebook di perpustakaan *

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

3. Kebersihan dan kerapian ruangan perpustakaan *

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

KESEHATAN

*

1. Ketersediaan ruang klinik untuk melakukan konsultasi kesehatan

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

2. Ketersediaan obat-obatan untuk pengobatan sakit yang sifatnya ringan *

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

3. Kebersihan dan kerapian ruang klinik kesehatan *

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

TOILET

*

1. Kondisi toilet di gedung yang ditempati bertugas saat ini

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

2. Ketersediaan fasilitas pendukung toilet (sabun, tisu, dan sebagainya) *

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

3. Kebersihan toilet *

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

TEMPAT OLAHRAGA

*

1. Ketersediaan tempat olahraga yang menunjang berbagai jenis olahraga

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

2. Ketersediaan alat penunjang olahraga (net, bola, raket, dan sebagainya) *

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

3. Kebersihan tempat olahraga *

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

KANTIN

*

1. Kebersihan dan kerapian kantin

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

2. Ketersediaan jenis makanan/minuman serta berbagai kebutuhan sehari-hari pegawai *

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

PARKIR

*

1. Ketersediaan lahan parkir di gedung yang ditempati bertugas saat ini

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

2. Kebersihan lahan parkir *

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

JARINGAN INTERNET *

1. Kemudahan mengakses jaringan internet

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

2. Kecepatan saat mengakses jaringan internet *

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

KENDARAAN DINAS *

1. Kondisi kendaraan dinas

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

2. Kebersihan kendaraan dinas *

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

SARAN/MASUKAN *

Your answer

B. KUESIONER PENGUKURAN INDEKS KEPUASAN PEGAWAI TERHADAP LAYANAN BAGIAN UMUM

LAYANAN SUMBER DAYA MANUSIA

1. Kemudahan prosedur permintaan layanan SDM (kenaikan pangkat, kehadiran, kenaikan gaji berkala, pengembangan kompetensi, dan sebagainya)

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

2. Waktu pengurusan layanan SDM

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

3. Sikap pegawai di Squad SDM saat memberikan pelayanan

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

LAYANAN BARANG MILIK NEGARA (BMN)

1. Kemudahan prosedur permintaan layanan BMN (permintaan ATK, peminjaman kendaraan dinas, peminjaman penunjang kerja seperti laptop, infokus, dan lain sebagainya)

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

2. Waktu pengurusan layanan BMN

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

3. Sikap pegawai di Squad BMN saat memberikan pelayanan

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

LAYANAN BARANG DAN JASA

1. Kemudahan prosedur permintaan layanan pengadaan barang/jasa

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

2. Waktu pengurusan layanan barjas

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

3. Sikap pegawai di Squad barjas saat memberikan pelayanan

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

LAYANAN KESEHATAN

1. Kemudahan prosedur permintaan layanan kesehatan (konsultasi, permintaan obat-obatan, dan sebagainya)

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

2. Waktu pengurusan layanan kesehatan

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

3. Sikap pegawai di Squad Kesehatan saat memberikan pelayanan

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

LAYANAN PERPUSTAKAAN

1. Kemudahan prosedur permintaan layanan perpustakaan (peminjaman buku, permintaan ebook, penggunaan ruang diskusi, dan sebagainya)

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

2. Waktu pengurusan layanan perpustakaan

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

3. Sikap pegawai di Squad Perpustakaan saat memberikan pelayanan

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

LAYANAN KEARSIPAN

1. Kemudahan prosedur layanan kearsipan (peminjaman arsip dan sebagainya)

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

2. Waktu pengurusan layanan kearsipan

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

3. Sikap pegawai di Squad Kearsipan saat memberikan pelayanan

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

LAYANAN KEHUMASAN DAN KEPROTOKOLAN

1. Kemudahan prosedur layanan kehumasan (protokol seremonial kegiatan, pendokumentasian, dan sebagainya)

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

2. Waktu pengurusan layanan kehumasan

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

3. Sikap pegawai di Squad Kehumasan saat memberikan pelayanan

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

LAYANAN MONITORING DAN PELAPORAN

1. Kemudahan prosedur layanan monitoring dan pelaporan (revisi RAB, dan sebagainya)

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

2. Waktu pengurusan layanan monitoring dan pelaporan

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

3. Sikap pegawai di Squad monitoring dan pelaporan

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

LAYANAN KEUANGAN

1. Kemudahan prosedur layanan keuangan (pengurusan honor kegiatan, pencairan anggaran kegiatan, dan sebagainya)

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

2. Waktu pengurusan layanan keuangan

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

3. Sikap pegawai di Squad Keuangan saat memberikan pelayanan *

- 1 = Sangat tidak memuaskan
- 2 = Kurang memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat memuaskan

SARAN/MASUKAN *

Your answer

| PENYELENGGARAAN | | |
|------------------|---|----------------|
| 1 | Apakah informasi yang disampaikan oleh Pemandu Tes mengenai pelaksanaan penilaian potensi atau kompetensi sudah cukup jelas buat Anda? | Ya/Tidak |
| 2 | Apakah Anda memahami isi materi soal untuk penilaian potensi atau kompetensi? | Ya/Tidak |
| 3 | Apakah alat test/instrument yang digunakan dalam penilaian potensi atau kompetensi yang dilakukan oleh Balai Layanan Pemetaan Kompetensi LAN sudah mendekati situasi kerja sehari-hari atau pun jabatan yang akan diduduki? | Ya/Tidak |
| 4 | Apakah pelaksanaan penilaian potensi atau kompetensi selama 2 (dua) hari sudah cukup memadai? | Ya/Tidak |
| 5 | Dalam pelaksanaan penilaian potensi atau kompetensi, apakah penyelenggara atau pun panitia memberikan pelayanan yang cepat dan memuaskan? | Ya/Tidak |
| 6 | Apakah sarana dan prasarana yang digunakan dalam pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi sudah | Ya/Tidak |
| 7 | Apakah kualitas Assessor LAN yang terlibat dalam proses penilaian potensi atau kompetensi sudah kompeten? | Ya/Tidak |
| 8 | Menurut Anda, apakah Pemandu Tes dan Panitia dalam penyelenggaraan penilaian potensi atau kompetensi sudah cukup kompeten? | Ya/Tidak |
| 9 | Menurut penilaian Saudara apakah dari proses penilaian potensi atau kompetensi di LAN dapat menunjukkan kredibilitas Balai Layanan Pemetaan Kompetensi, Puslatbang PKASN LAN? | Ya/Tidak |
| SARANA PRASARANA | | |
| 1 | Bagaimana sarana dan prasarana dalam hal akomodasi (asrama, ruang makan, tempat ibadah) selama Bapak/Ibu | SM/M/CM/KM/STM |
| 2 | Bagaimana layanan kebersihan sarana dan prasarana selama Bapak/Ibu menginap? | SM/M/CM/KM/STM |
| 3 | Bagaimana sarana dan prasarana penunjang proses penilaian/pemetaan kompetensi di lingkungan Puslatbang PKASN LAN? | SM/M/CM/KM/STM |
| 4 | Bagaimana kualitas sarana jaringan internet/wifi selama kegiatan berlangsung di lingkungan Puslatbang PKASN LAN? | SM/M/CM/KM/STM |
| 5 | Bagaimana ketersediaan akses bagi kaum disabilitas di lingkungan Puslatbang PKASN LAN? | SM/M/CM/KM/STM |
| 6 | Bagaimana ketersediaan layanan informasi yang bersumber dari website Puslatbang PKASN LAN? | SM/M/CM/KM/STM |
| 7 | Bagaimana ketersediaan media komunikasi dengan pihak penyelenggara? | SM/M/CM/KM/STM |
| ESAI | | |
| 1 | Mohon uraikan kesan peserta selama mengikuti penilaian/pemetaan kompetensi | Uraian |
| 2 | Mohon uraikan hal yang membuat Bapak/Ibu merasa puas/kurang puas/tidak puas | Uraian |

Evaluasi Sarana dan Prasarana Penyelenggaraan Pelatihan

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

Penyelenggaraan Pelatihan.

Keterangan penilaian:

- 1 - 60 = Buruk
- 60,1 - 70 = Kurang
- 70,1 - 80 = Cukup Baik
- 80,1 - 90 = Baik
- 90,1 - 100 = Sangat Baik

1. Pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran *

Isilah dengan angka 11 s/d. 100

Catatan (disi jika perlu)

Isilah dengan uraian

2. Pemanfaatan media komunikasi berbasis IT untuk mendukung pembimbingan *

Isilah dengan angka 11 s/d. 100

Catatan (disi jika perlu)

Isilah dengan uraian

3. Kelengkapan informasi sarana dan prasarana selama Penyelenggaraan Pelatihan *

Isilah dengan angka 11 s/d. 100

Catatan (disi jika perlu)

Isilah dengan uraian

4. Ketersediaan dan kualitas asrama, ruang kelas, ruang makan, perpustakaan dan toilet *

Isilah dengan angka 11 s/d. 100

Catatan (disi jika perlu)

Isilah dengan uraian

5. Ketersediaan dan kualitas sarana pendukung pembelajaran (LCD/proyektor, flipchart, papan tulis, sound system, lighting) *

Isilah dengan angka 11 s/d. 100

Catatan (disi jika perlu)

Isilah dengan uraian

6. Ketersediaan dan kualitas sarana pembelajaran terkait Teknologi Informasi (Wi-Fi, e learning, e-mailing list, dll)*

Isilah dengan angka 11 s/d. 100

Catatan (disi jika perlu)

Isilah dengan uraian

7. Ketersediaan, kebersihan dan keberfungsian fasilitas (olahraga, kesehatan, tempat ibadah, sarana lainnya)*

Isilah dengan angka 11 s/d. 100

Catatan (disi jika perlu)

Isilah dengan uraian

8. Ketersediaan dan kualitas literatur di perpustakaan*

Isilah dengan angka 11 s/d. 100

Catatan (disi jika perlu)

Isilah dengan uraian

9. Sarana bagi penyandang disabilitas (lift, step lobby, toilet khusus)*

Isilah dengan angka 11 s/d. 100

Catatan (disi jika perlu)

Isilah dengan uraian

10. Ketersediaan Ruang terbuka hijau*

Isilah dengan angka 11 s/d. 100

Catatan (disi jika perlu)

Isilah dengan uraian

11. Ketersediaan sarana pengaduan dan petugas yang menangani*

Isilah dengan angka 11 s/d. 100

Catatan (disi jika perlu)

Isilah dengan uraian

12. Keamanan Lembaga Pelatihan (satpam standby 24 jam, CCTV)*
Isilah dengan angka 11 s/d. 100

Catatan (disi jika perlu)
Isilah dengan uraian

13. Sarana pendukung lainnya misalnya fasilitas pemenuhan kebutuhan pribadi peserta, atm,
fotocopy, dll*
Isilah dengan angka 11 s/d. 100

Catatan (disi jika perlu)
Isilah dengan uraian

14. Sopan santun, kerapian dan keramahan petugas*
Isilah dengan angka 11 s/d. 100

Catatan (disi jika perlu)
Isilah dengan uraian

15. Ketersediaan media komunikasi*
Isilah dengan angka 11 s/d. 100

Catatan (disi jika perlu)
Isilah dengan uraian

16. Kelengkapan Koleksi Digital Perpustakaan*
Isilah dengan angka 11 s/d. 100

Catatan (disi jika perlu)
Isilah dengan uraian

17. Kemudahan Akses Penggunaan Layanan Digital Perpustakaan*
Isilah dengan angka 11 s/d. 100

Catatan (disi jika perlu)
Isilah dengan uraian

18. Kecepatan Akses Penggunaan Layanan Digital Perpustakaan*
Isilah dengan angka 11 s/d. 100

Catatan (disi jika perlu)
Isilah dengan uraian

Halaman 3 dari 3

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. - Hubungi pemilik formulir - [Persyaratan Layanan](#) - [Kebijakan Privasi](#)

Apakah formulir ini tampak mencurigakan? [Laporkan](#)

Formulir



LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

NOTA DINAS

Nomor : 2873/S.1/KDK.02.12

Yth. : Kepala Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta ASN Nasional
Dari : Sekretaris Utama
Hal : Penyampaian Hasil Pengawasan Kearsipan Internal Tahun 2025
Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Tanggal : 29 Desember 2025

Sehubungan dengan pelaksanaan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 43 tahun 2009 tentang Kearsipan dan Peraturan Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pengawasan Kearsipan. Biro Umum, Kerja Sama, dan Hubungan Masyarakat sebagai Unit Kearsipan (UK) I telah menyelenggarakan kegiatan pengawasan kearsipan internal di lingkungan Lembaga Administrasi Negara (LAN) tahun 2025.

Pengawasan kearsipan internal tersebut dilaksanakan pada Unit Pengolah (UP) LAN Jakarta serta UK II yang berada di Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan dan Politeknik STIA LAN. Kegiatan diawali dengan pelaksanaan *self-assessment* oleh masing-masing UP dan UK II, yang selanjutnya dilakukan verifikasi dan klarifikasi oleh Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) untuk penetapan nilai akhir hasil pengawasan.

Hasil pengawasan mencatat adanya rekomendasi terkait perlunya pengembangan kompetensi teknis, khususnya bagi pengelola arsip, serta pemenuhan ketersediaan sumber daya manusia kearsipan (Arsiparis). Selain itu, pelaksanaan Audit Sistem Kearsipan Internal (ASKI) menitikberatkan pada optimalisasi penggunaan Aplikasi SRIKANDI.

Dalam pelaksanaan pengawasan kearsipan internal tahun 2025, pemenuhan data dukung telah menggunakan naskah dinas yang diproses melalui Aplikasi SRIKANDI dan Pengelolaan Arsip Elektronik (PAE).

Sehubungan dengan hal tersebut, bersama ini kami sampaikan hasil pengawasan kearsipan internal di lingkungan LAN tahun 2025 sebagai bahan referensi untuk mengukur tingkat pengelolaan kearsipan pada masing-masing unit kerja, sebagaimana tercantum dalam lampiran.

Demikian kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.



Andi Taufik

Tembusan:
Kepala LAN



1. Unit Kearsipan (UK) II

| REKAPITULASI NILAI AUDIT SISTEM KEARSIPAN INTERNAL | | | | | | | |
|---|---|---------------|-------|-----------------|-----------------|-------------|--|
| Pusat Strategik SKTASNAS | | | | | | | |
| LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA | | | | | | | |
| 2025 | | | | | | | |
| NO | ASPEK | NILAI STANDAR | NILAI | BOBOT SUB-ASPEK | NILAI SUB-ASPEK | BOBOT ASPEK | NILAI AKHIR |
| 1. | ASPEK PENGELOLAAN ARSIP DINAMIS | 1100 | | | 100.00 | 60% | 60.00 |
| | 1.1. SUB-ASPEK PENGENDALIAN NASKAH DINAS | 100 | 100 | 10% | 10.00 | | |
| | 1.2. SUB-ASPEK PENGGUNAAN | 100 | 100 | 25% | 25.00 | | |
| | 1.3. SUB-ASPEK PEMELIHARAAN | 700 | 700 | 35% | 35.00 | | |
| | 1.4. SUB-ASPEK PENYUSUTAN | 200 | 200 | 30% | 30.00 | | |
| 2. | ASPEK SUMBER DAYA KEARSIPAN | 500 | | | 86.67 | 40% | 34.67 |
| | 2.1. SUB-ASPEK SUMBER DAYA MANUSIA KEARSIPAN | 300 | 220 | 50% | 36.67 | | |
| | 2.2. SUB-ASPEK SARANA DAN PRASARANA KEARSIPAN | 200 | 200 | 50% | 50.00 | | |
| TOTAL NILAI STANDAR/ NILAI/ BOBOT ASPEK/ NILAI AKHIR | | | | | | 100% | 94.67 AA (SANGAT MEMUASKAN) |

2. Bagian Umum

| REKAPITULASI NILAI AUDIT SISTEM KEARSIPAN INTERNAL | | | | | | | |
|---|--|---------------|----------|-----------------|-----------------|-------------|--|
| Bagian Umum Pusjar SK Tas Nas | | | | | | | |
| Lembaga Administrasi Negara | | | | | | | |
| 2025 | | | | | | | |
| NO | ASPEK | NILAI STANDAR | NILAI | BOBOT SUB-ASPEK | NILAI SUB-ASPEK | BOBOT ASPEK | NILAI AKHIR |
| 1,00 | ASPEK PENGELOLAAN ARSIP DINAMIS | 1.900,00 | | | 96,55 | 0,70 | 67,58 |
| | 1.1. SUBASPEK PENCIPTAAN ARSIP | 400,00 | 350,00 | 0,20 | 17,50 | | |
| | 1.2. SUBASPEK PENGGUNAAN ARSIP | 200,00 | 200,00 | 0,20 | 20,00 | | |
| | 1.3. SUBASPEK PEMELIHARAAN ARSIP | 1.100,00 | 1.070,00 | 0,35 | 34,05 | | |
| | 1.4. SUBASPEK PENYUSUTAN ARSIP | 200,00 | 200,00 | 0,25 | 25,00 | | |
| 2,00 | ASPEK SUMBER DAYA KEARSIPAN | 400,00 | | | 100,00 | 0,30 | 30,00 |
| | 2.1. SUBASPEK SUMBER DAYA MANUSIA KEARSIPAN | 200,00 | 200,00 | 0,50 | 50,00 | | |
| | 2.2. SUBASPEK PRASARANA DAN SARANA KEARSIPAN | 200,00 | 200,00 | 0,50 | 50,00 | | |
| TOTAL NILAI STANDAR/ NILAI/ BOBOT ASPEK/ NILAI AKHIR | | | | | | 1,00 | 97,58 AA (SANGAT MEMUASKAN) |

3. Balai Latihan Pemetaan Kompetensi

| REKAPITULASI NILAI AUDIT SISTEM KEARSIPAN INTERNAL | | | | | | | |
|---|--|---------------|----------|-----------------|-----------------|-------------|--|
| Balai Latihan Pemetaan Kompetensi | | | | | | | |
| Lembaga Administrasi Negara | | | | | | | |
| 2025 | | | | | | | |
| NO | ASPEK | NILAI STANDAR | NILAI | BOBOT SUB-ASPEK | NILAI SUB-ASPEK | BOBOT ASPEK | NILAI AKHIR |
| 1,00 | ASPEK PENGELOLAAN ARSIP DINAMIS | 1.900,00 | | | 96,55 | 0,70 | 67,58 |
| | 1.1. SUBASPEK PENCIPTAAN ARSIP | 400,00 | 350,00 | 0,20 | 17,50 | | |
| | 1.2. SUBASPEK PENGGUNAAN ARSIP | 200,00 | 200,00 | 0,20 | 20,00 | | |
| | 1.3. SUBASPEK PEMELIHARAAN ARSIP | 1.100,00 | 1.070,00 | 0,35 | 34,05 | | |
| | 1.4. SUBASPEK PENYUSUTAN ARSIP | 200,00 | 200,00 | 0,25 | 25,00 | | |
| 2,00 | ASPEK SUMBER DAYA KEARSIPAN | 400,00 | | | 100,00 | 0,30 | 30,00 |
| | 2.1. SUBASPEK SUMBER DAYA MANUSIA KEARSIPAN | 200,00 | 200,00 | 0,50 | 50,00 | | |
| | 2.2. SUBASPEK PRASARANA DAN SARANA KEARSIPAN | 200,00 | 200,00 | 0,50 | 50,00 | | |
| TOTAL NILAI STANDAR/ NILAI/ BOBOT ASPEK/ NILAI AKHIR | | | | | | 1,00 | 97,58 AA (SANGAT MEMUASKAN) |

Nilai Rata-Rata (UP + UP + UK II)/3 = (97,58 + 97,58 + 94,67)/3 = 96,61

Kategori nilai Pengawasan Kearsipan :

- a. Nilai 90 s.d 100 dengan kategori “AA (Sangat Memuaskan)”
- b. Nilai 80 s.d 90 dengan kategori “A (Memuaskan)”
- c. Nilai 70 s.d 80 dengan kategori “BB (Sangat Baik)”
- d. Nilai 60 s.d 70 dengan kategori “B (Baik)”
- e. Nilai 50 s.d 60 dengan kategori “CC (Cukup)”
- f. Nilai 30 s.d 50 dengan kategori “C (Kurang)”
- g. Nilai 0 s.d 30 dengan kategori “D (Sangat Kurang)”



**PUSAT PEMBELAJARAN DAN STRATEGI KEBIJAKAN TALENTA
APARATUR SIPIL NEGARA NASIONAL**

LAPORAN KINERJA 2025



LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA