

RENCANA STRATEGIS

Pusat Pembelajaran Dan Strategi Kebijakan
Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional

TAHUN 2025 - 2029

KATA PENGANTAR

Dalam konteks percepatan reformasi birokrasi dan upaya kolektif mewujudkan visi Indonesia Emas 2045, Aparatur Sipil Negara (ASN) ditempatkan sebagai pilar kunci pembangunan nasional. Sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN serta dinamika lingkungan strategis, Lembaga Administrasi Negara (LAN) telah menyusun dokumen rencana strategis 2025–2029 sebagai peta jalan pengembangan kapasitas dan transformasi ASN. Pusat Pembelajaran Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional (Pusjar SKTAN), sebagai unit eselon II yang berfokus pada strategi kebijakan talenta dan pengembangan pembelajaran strategis memiliki peran krusial dalam mendukung dan mengoperasionalkan visi besar LAN tersebut.

Renstra Pusjar SKTAN Tahun 2025–2029 ini disusun sebagai turunan operasional yang spesifik dan terukur dari renstra LAN, dengan fokus utama pada pematangan strategi pengembangan talenta ASN secara nasional. Dokumen ini menjadi pedoman kami dalam merumuskan dan melaksanakan program strategis yang bertujuan untuk menjamin tersedianya ASN yang memiliki kompetensi kepemimpinan, manajerial, dan teknis yang relevan dengan kebutuhan tata kelola pemerintahan masa depan. Kami percaya bahwa kualitas kebijakan publik sangat bergantung pada kualitas talenta ASN yang merumuskannya dan di sinilah Pusjar SKTAN hadir sebagai garda terdepan dalam merancang arsitektur kebijakan talenta.

Selaras dengan visi strategis LAN, yaitu “Terwujudnya Kebijakan dan Kapasitas Aparatur Sipil Negara yang Berkualitas dalam rangka mewujudkan Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045,” Pusjar SKTAN memegang tanggung jawab langsung pada misi “Mendorong terwujudnya kebijakan yang berkualitas di instansi pemerintah” serta “Melaksanakan Transformasi Pembelajaran ASN secara Terintegrasi”. Renstra ini mendetailkan sasaran strategis yang akan memastikan luaran kami berdampak langsung pada peningkatan kinerja instansi pemerintah.

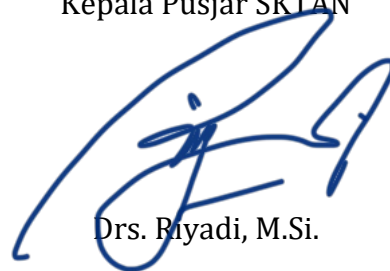
Dokumen Renstra 2025–2029 ini merupakan hasil kolaborasi intensif dari seluruh komponen Pusjar SKTAN, mempertimbangkan proyeksi kebutuhan organisasi, analisis lingkungan strategis, serta integrasi teknologi dan metodologi pembelajaran terkini. Di dalamnya termuat program-program prioritas yang akan kami jalankan. Keterukuran

dan akuntabilitas menjadi prinsip utama yang tersemat dalam setiap sasaran strategis yang dirumuskan.

Kami mengucapkan terima kasih dan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada Kepala LAN dan seluruh pihak yang telah memberikan arahan, masukan, dan kontribusi yang konstruktif selama proses penyusunan renstra ini. Kami berharap renstra Pusjar SKTAN tahun 2025–2029 akan menjadi komitmen kolektif yang kokoh dan memastikan bahwa Pusjar SKTAN mampu memainkan perannya secara optimal dalam mencetak ASN sebagai talenta strategis bangsa, sekaligus menjadi motor penggerak terwujudnya visi LAN untuk menjadi Institusi yang “Bigger, Smarter, Better”.

Sumedang, Desember 2025

Kepala Pusjar SKTAN

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Riyadi', written over the printed name.

Drs. Riyadi, M.Si.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	Iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Kondisi Umum	1
1.2 Potensi Permasalahan	10
BAB II VISI MISI TUJUAN DAN SASARAN KINERJA	15
2.1 Visi, Misi, Tujuan	15
2.1.1 Sasaran Strategis	17
2.1.2 Sasaran Program	18
2.1.3 Sasaran Kegiatan	19
2.1.4 <i>Cascading</i> Kinerja dan Indikator Risiko	19
BAB III ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN	30
3.1 Arah Kebijakan dan Strategi	30
3.1.1 Arah Kebijakan dan Strategi Nasional	30
3.2 Arah Kebijakan dan Strategi Lembaga Administrasi Negara	34
3.2.1 Arah Kebijakan Lembaga Administrasi Negara	34
3.2.2 Strategi Lembaga Administrasi Negara	40
3.3 Arah Kebijakan dan Strategi Pusjar SKTAN	44
3.3.1 Arah Kebijakan Pusjar SKTAN	44
3.3.2 Strategi Pusjar SKTAN	48
3.4 Kerangka Regulasi Pusjar SKTAN	50
3.5 Kerangka Kelembagaan Pusjar SKTAN	51
BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	54
4.1 Target Kinerja	54
4.2 Kerangka Pendanaan	57
BAB V PENUTUP	59
LAMPIRAN	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Capaian Kinerja Pusjar SKTAN 2020-2024	2
Tabel 1.2	Judul Analisis Kebijakan Pusjar SKTAN 2020-2024	4
Tabel 1.3	Penyelenggaraan Program Pelatihan Kepemimpinan Pusjar SKTAN 2020-2024	6
Tabel 1.4	Penyelenggaraan Program Pelatihan Kepemimpinan Pusjar SKTAN 2020-2024	7
Tabel 1.5	Sarana dan Prasarana Pusjar SKTAN 2020-2024	12
Tabel 1.6	Pagu Anggaran Pusjar SKTAN 2020-2024	13
Tabel 2.1	Sasaran Strategis Pusjar SKTAN	17
Tabel 2.2	Sasaran Program Pusjar SKTAN	18
Tabel 2.3	Indikator Kinerja Utama Pusjar SKTAN	19
Tabel 2.4	Manajemen Risiko Pusjar SKTAN	22
Tabel 3.1	Sasaran Utama pada Prioritas Nasional 7	33
Tabel 3.2	Kerangka Regulasi Pusjar SKTAN Tahun 2025-2029	50
Tabel 4.1	Target Kinerja Pusjar SKTAN 2025-2029	55
Tabel 4.2	Kerangka Pendanaan Pusjar SKTAN Tahun 2025-2029 berdasarkan Program	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Status Akreditasi Jurnal Wacana Kinerja	5
Gambar 1.2	Data Pegawai Pusjar SKTAN Berdasarkan Pendidikan	11
Gambar 1.3	Data Pegawai Pusjar SKTAN Berdasarkan Jabatan	11
Gambar 2.1	Peta Kinerja Pusjar SKTAN	22
Gambar 3.1	Misi Pembangunan 2045	30
Gambar 3.2	Sasaran Utama Visi Indonesia Emas 2045	31
Gambar 3.3	Pentahapan Implementasi RPJP Nasional Tahun 2025 – 2045	31
Gambar 3.4	Strategi Besar Mencapai Indonesia Emas 2045	32
Gambar 3.5	Asta Cita dan Program Prioritas Nasional	33
Gambar 3.6	Transformasi Sektor Publik Sebagai Pengungkit Ketercapaian PN-7	34
Gambar 3.7	Ruang Lingkup ASN Corpu	36
Gambar 3.8	Kerangka Pikir Integrasi Antar Ruang Lingkup ASN Corpu	36
Gambar 3.9	Struktur Organisasi Pusjar SKTAN	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Kondisi Umum

Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional (Pusjar SKTAN) merupakan satuan kerja yang menjadi bagian penting dari Lembaga Administrasi Negara. Keberadaan Pusjar SKTAN ditetapkan oleh Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara. Nomenklatur Pusjar SKTAN sebelumnya adalah Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puslatbang PKASN). Perubahan nomenklatur ini membuat Pusjar SKTAN lebih fokus pada sistem dan kebijakan yang lebih tinggi dengan menciptakan kerangka strategi untuk mengelola talenta ASN secara nasional termasuk proses pembelajarannya.

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025–2045, yang selanjutnya diimplementasikan melalui Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga, setiap instansi pemerintah termasuk Pusjar SKTAN berkewajiban menyusun rencana strategis (renstra). Renstra disusun untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan, serta untuk memastikan penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan.

Sebagai salah satu satuan kerja eselon II di lingkungan LAN, Pusjar SKTAN menghasilkan berbagai keluaran berupa barang dan/atau jasa dalam rangka mendukung pencapaian Sasaran kegiatan yaitu hasil yang ingin dicapai dari suatu kegiatan sebagai bagian dari upaya mewujudkan sasaran program.

Dalam rangka meningkatkan kompetensi aparatur sipil negara, Pusjar SKTAN berperan strategis dalam mendukung visi dan misi Lembaga Administrasi Negara sebagai lembaga yang berkomitmen mengembangkan kapasitas ASN yang profesional, adaptif, dan berdaya saing.

Renstra Pusjar SKTAN merupakan dokumen perencanaan untuk periode lima tahun yang berisi visi, misi, tujuan, sasaran strategis, arah kebijakan dan strategi nasional, arah kebijakan dan strategi kementerian/lembaga, kerangka regulasi, kerangka kelembagaan, target kinerja, serta pendanaan. Renstra ini menjadi pedoman bagi Pusjar SKTAN dalam

melaksanakan tugas dan fungsinya, serta disusun sejalan dengan periode pemerintahan hasil pemilihan umum lima tahunan.

Sebagai dokumen yang bersifat dinamis, renstra Pusjar SKTAN dievaluasi secara berkala setiap tahun untuk memastikan kesesuaian dengan perubahan kebijakan dan tantangan strategis yang berkembang. Dengan demikian, renstra berfungsi sebagai alat pengendali pelaksanaan program dan kegiatan, sekaligus sebagai sarana untuk meminimalkan risiko serta mengoptimalkan hasil yang ingin dicapai dalam mendukung peningkatan kompetensi dan pengelolaan talenta ASN secara nasional.

Capaian Rencana Strategis Periode Sebelumnya

Selama periode pelaksanaan renstra tahun 2020–2024, Pusjar SKTAN sebelumnya bernama Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puslatbang PKASN). Dengan demikian, penjelasan pencapaian kinerja renstra 2020-2024 di bawah ini merupakan kinerja Puslatbang PKASN. Puslatbang PKASN telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam mewujudkan sasaran strategis pengembangan dan pemetaan kompetensi aparatur sipil negara. Berbagai program dan kegiatan yang dilaksanakan dari tahun 2020 hingga 2024 berfokus pada peningkatan kualitas pelatihan, penguatan sistem pemetaan kompetensi, serta pengembangan inovasi dalam tata kelola pembelajaran berbasis digital. Secara bertahap, capaian kinerja yang dihasilkan setiap tahun menunjukkan tren positif, baik dari sisi efektivitas pelaksanaan pelatihan maupun kontribusi terhadap pencapaian Indikator Kinerja Utama Lembaga Administrasi Negara. Ada pun capaian kinerja utama Puslatbang PKASN selama periode 2020-2024 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Puslatbang PKASN 2020-2024

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Realisasi				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	Termanfaatkannya analisis kebijakan di bidang manajemen ASN	Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2,2	2,42	2,42	2,33	2,33

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Realisasi				
			2020	2021	2022	2023	2024
		Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional Sinta 4	Jurnal Nasional Sinta 4	Jurnal Nasional Sinta 4	Jurnal Nasional Sinta 4	Jurnal Nasional Sinta 3
2	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	100%	97,66%	97,7%	98.56	101,28
		Indeks kepuasan peserta pelatihan		96,60	92,4	93.94	100
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	-	100%	90,41%	100	101,14
		Indeks kepuasan peserta pelatihan	-	88,81	91,13	92.78	99,45
4	Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/ penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi	100%	100%	100%	100%	100%
5	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi AKIP	78,01	77,87	77,53	75.92	101,05
		Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	87,50	86,26	87,74	86,18	112,12
		Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	99,41	98,63	97,54	96,82	101,12
6	Meningkatnya kualitas kebijakan dan	Nilai pengawasan internal	93	97,5	96,27	94.39	103,21

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Realisasi				
			2020	2021	2022	2023	2024
	kelembagaan	kearsipan					
7	Meningkatnya kualitas sumberdaya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	100%	100%	100%	100%	100%

Selama periode 2020–2024, Puslatbang PKASN secara konsisten melaksanakan kegiatan analisis kebijakan di bidang manajemen ASN, khususnya pada aspek pengembangan dan pemetaan kompetensi aparatur. Hal ini tercermin dari capaian indikator Nilai Kemanfaatan Analisis Kebijakan yang menunjukkan stabilitas di atas angka 2,0 pada skala pengukuran yang digunakan.

Pada tahun 2020, nilai kemanfaatan tercatat sebesar 2,2, kemudian meningkat menjadi 2,42 pada tahun 2021 dan 2022. Peningkatan ini menunjukkan adanya perbaikan kualitas dan relevansi hasil analisis kebijakan terhadap kebutuhan pemangku kepentingan. Namun, pada tahun 2023 dan 2024 nilai kemanfaatan sedikit menurun menjadi 2,33, yang mengindikasikan perlunya penguatan kembali pada aspek diseminasi hasil analisis, tindak lanjut kebijakan, serta pemanfaatannya oleh instansi pengguna. Meskipun demikian, capaian tersebut masih tergolong baik dan mencerminkan keberlanjutan fungsi strategis Puslatbang PKASN dalam memberikan kontribusi kebijakan berbasis eviden di bidang manajemen ASN. Kontribusi tersebut diejawantahkan melalui publikasi analisis kebijakan dengan topik yang beragam di setiap tahunnya.

Tabel 1.2 Judul Analisis Kebijakan Puslatbang PKASN 2020-2024

No	Tahun	Judul Analisis Kebijakan
1	2020	Kajian Pengembangan Kamus Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan Aparatur Sipil Negara
2	2021	Model Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN
3	2022	<ul style="list-style-type: none"> Strategi Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN Telaah Isu Isu Aktual Penguatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dan Perangkat Desa
4	2023	<ul style="list-style-type: none"> Model Integrasi Hasil Penilaian Kompetensi Dengan Pelatihan Kepemimpinan ASN Strategi Pemberian Umpan Balik Hasil Penilaian Kompetensi Dalam Mendukung Manajemen Talenta
5	2024	<ul style="list-style-type: none"> Strategi Penguatan Implementasi Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Untuk Peningkatan Reformasi Birokrasi

No	Tahun	Judul Analisis Kebijakan
		<ul style="list-style-type: none"> • Strategi Penguatan Digitalisasi Administrasi Pemerintahan Dalam Penanganan Stunting Di Daerah • Penguatan Kapasitas Pemerintahan Desa: Kunci untuk Peningkatan Reformasi Birokrasi Tematik dalam Pengentasan Kemiskinan

Dari sisi publikasi ilmiah, terdapat kemajuan signifikan. Selama empat tahun berturut-turut (2020–2023), jurnal yang diterbitkan oleh Puslatbang PKASN yaitu Jurnal Wacana Kinerja berada pada kualifikasi jurnal nasional Sinta 4. Kemudian pada tahun 2024, kualitas publikasi Jurnal Wacana Kinerja meningkat menjadi jurnal nasional Sinta 3. Peningkatan kualifikasi akreditasi ini menunjukkan adanya peningkatan mutu naskah, standar pengelolaan jurnal, serta pengakuan akademik terhadap hasil kajian kebijakan yang dihasilkan.



Gambar 1.1 Status Akreditasi Jurnal Wacana Kinerja

Puslatbang PKASN secara konsisten melaksanakan program pengembangan kompetensi kepemimpinan dan manajerial bagi pegawai ASN selama periode Renstra 2020–2024. Capaian kinerja pada indikator Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan menunjukkan tren yang sangat baik dan stabil di atas 97 persen.

Pada tahun 2020, seluruh peserta pelatihan (100%) berhasil lulus dengan predikat minimal memuaskan. Meskipun terjadi sedikit penurunan pada tahun 2021 dan 2022 masing-masing menjadi 97,66% dan 97,7%, capaian tersebut tetap menunjukkan keberhasilan tinggi dalam proses penyelenggaraan dan pembelajaran. Pada tahun 2023, tingkat kelulusan meningkat kembali menjadi 98,56%, bahkan mencapai 101,28% pada tahun 2024, yang menggambarkan efisiensi serta kualitas penyelenggaraan pelatihan

yang semakin baik, termasuk dalam aspek pembimbingan, pengujian, dan tindak lanjut aksi perubahan peserta.

Sementara itu, pada indikator Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan, hasil pengukuran juga menunjukkan capaian positif. Pada tahun 2020 diukur dengan metode berbeda sehingga tidak dapat ditampilkan. Pada tahun 2021, indeks kepuasan mencapai 96,60, meskipun pengukuran pada tahun tersebut dilakukan dengan metode yang berbeda dibandingkan tahun-tahun berikutnya. Setelah dilakukan penyempurnaan metode survei kepuasan, capaian pada tahun 2021 dan 2022 masing-masing berada di angka 92,4 dan 93,94, menunjukkan persepsi positif peserta terhadap mutu pelatihan, fasilitator, materi, serta sarana prasarana pembelajaran. Pada tahun 2023, indeks kepuasan meningkat signifikan hingga mencapai 100, yang mencerminkan peningkatan kualitas layanan pembelajaran dan efektivitas pelatihan dalam menjawab kebutuhan pengembangan kompetensi kepemimpinan ASN.

Tabel 1.3 Penyelenggaraan Program Pelatihan Kepemimpinan Puslatbang PKASN 2020-2024

No	Program Pelatihan	Jumlah Angkatan				
		Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
1	Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II	3	1	1	2	2
2	Pelatihan Kepemimpinan Administrator	2	1	2	2	3
3	Pelatihan kepemimpinan Pengawas	2	1	1	6	3

Selama periode 2020–2024, Puslatbang PKASN terus berupaya meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural bagi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Kegiatan ini merupakan bagian penting dari strategi pengembangan kompetensi ASN secara menyeluruh, sejalan dengan arah kebijakan nasional penguatan kapasitas aparatur.

Pada tahun 2020, kegiatan pelatihan teknis dan sosial kultural tidak dilaksanakan, sehingga belum terdapat capaian pada indikator yang diukur. Mulai tahun 2021, kegiatan ini kembali diselenggarakan dengan capaian yang menunjukkan peningkatan signifikan dari tahun ke tahun.

Indikator Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio-kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan pada tahun 2021 tercatat sebesar 90,41%, menandakan sebagian besar peserta berhasil memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Capaian meningkat tajam menjadi 100% pada tahun 2022 dan mencapai 101,14% pada tahun

2023, menunjukkan efektivitas penyelenggaraan serta keberhasilan penerapan metode pembelajaran yang lebih adaptif dan aplikatif terhadap kebutuhan peserta.

Sementara itu, Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan juga menunjukkan tren yang positif. Tahun 2021 mencatat nilai 88,81, kemudian meningkat menjadi 91,13 pada 2022, 92,78 pada 2023, dan mencapai 99,45 pada 2024. Peningkatan ini mencerminkan peningkatan kualitas dari sisi pelayanan, penyusunan kurikulum, kapasitas fasilitator, serta penyediaan sarana dan prasarana pelatihan.

**Tabel 1.4 Penyelenggaraan Program Pelatihan Kepemimpinan
Puslatbang PKASN 2020-2024**

No	Tahun	Nama Pelatihan Teknis dan Sosio-Kultural	Jumlah Angkatan
1	2020	-	-
2	2021	Pelatihan Revolusi Mental	2 angkatan
3	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan Revolusi Mental • Pelatihan Manajemen Talenta 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 angkatan • 1 angkatan
4	2023	Pelatihan Manajemen Talenta	2 angkatan
5	2024	Manajemen Sumber Daya Organisasi	2 angkatan

Selama periode 2020–2024, Puslatbang PKASN secara konsisten menunjukkan kinerja optimal dalam pelaksanaan kegiatan pemetaan kompetensi ASN. Hal ini tercermin dari indikator Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi yang mencapai 100% setiap tahun selama lima tahun berturut-turut.

Capaian sempurna ini menunjukkan kemampuan kelembagaan Puslatbang PKASN dalam memenuhi seluruh permintaan pemetaan kompetensi dari berbagai instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah. Konsistensi tersebut menandakan kesiapan sumber daya, metodologi asesmen yang andal, serta sistem dukungan teknis yang efektif untuk memastikan seluruh permintaan fasilitasi dapat dilayani sesuai standar kualitas yang ditetapkan.

Upaya peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas di lingkungan Puslatbang PKASN selama periode 2020–2024 menunjukkan perkembangan yang signifikan, terutama pada tahun terakhir pelaksanaan Renstra-KL. Hal ini terlihat dari tiga indikator utama, yaitu Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), Nilai Kinerja Anggaran pada aspek implementasi, dan Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA).

Pada indikator Nilai Evaluasi AKIP, capaian tahun 2020 berada pada angka 78,01, lalu sedikit menurun pada tahun-tahun berikutnya menjadi 77,87 pada tahun 2021, 77,53 pada tahun 2022, dan 75,92 pada tahun 2023. Fluktuasi ini menunjukkan adanya

dinamika dalam pelaksanaan manajemen kinerja, terutama terkait dengan proses perencanaan, pengukuran, dan pelaporan kinerja yang perlu terus diperkuat agar lebih terintegrasi dengan hasil dan dampak program. Namun, pada tahun 2024 terjadi lonjakan signifikan dengan capaian 101,05, yang menandakan adanya peningkatan substansial baik dalam penyusunan dokumen kinerja, keselarasan perencanaan dengan anggaran, maupun efektivitas pelaksanaan dan pelaporan.

Selanjutnya, pada indikator Nilai Kinerja Anggaran pada Aspek Implementasi, capaian relatif stabil dengan rata-rata di atas 85 selama empat tahun pertama, yaitu 87,50 pada tahun 2020, 86,26 pada tahun 2021, 87,74 pada tahun 2022, dan 86,18 pada tahun 2023. Peningkatan drastis terjadi pada tahun 2024 dengan nilai 112,12, menggambarkan efektivitas pengelolaan anggaran yang lebih optimal, efisiensi penyerapan, serta peningkatan kualitas perencanaan dan pelaksanaan kegiatan yang lebih tepat waktu dan sesuai sasaran.

Sementara itu, Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) juga menunjukkan tren yang sangat baik. Meskipun pada periode 2020–2023 mengalami sedikit penurunan berturut-turut dari 99,41 menjadi 96,82, namun pada tahun 2024 meningkat kembali hingga 101,12, menandakan kinerja pelaksanaan anggaran yang efisien, disiplin terhadap jadwal pelaksanaan, serta kepatuhan terhadap ketentuan administrasi keuangan negara. Peningkatan kualitas kebijakan dan kelembagaan di lingkungan Puslatbang PKASN selama periode 2020–2024 menunjukkan tren yang sangat positif, khususnya dalam aspek tata kelola kearsipan sebagai bagian dari penguatan sistem manajemen kelembagaan yang akuntabel dan tertib administrasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur sasaran ini adalah Nilai Pengawasan Internal Kearsipan, yang setiap tahunnya menunjukkan hasil evaluasi atas kepatuhan, keteraturan, dan efektivitas pengelolaan arsip.

Pada tahun 2020, nilai pengawasan internal kearsipan mencapai 93, menandakan penerapan tata kelola kearsipan yang baik. Nilai tersebut meningkat signifikan pada tahun 2021 menjadi 97,5, menggambarkan adanya perbaikan dalam penerapan standar kearsipan, peningkatan kapasitas SDM pengelola arsip, serta penerapan sistem dokumentasi yang lebih sistematis. Meskipun pada tahun 2022 dan 2023 nilai sedikit menurun menjadi 96,27 dan 94,39, capaian tersebut tetap menunjukkan tingkat kepatuhan tinggi terhadap ketentuan kearsipan nasional.

Peningkatan kembali terjadi pada tahun 2024, dengan capaian 103,21, melampaui target kinerja yang ditetapkan. Hasil ini menandakan bahwa Puslatbang PKASN berhasil memperkuat sistem pengawasan internal melalui penerapan prinsip tata kelola yang baik (*good governance*), digitalisasi arsip, serta peningkatan integrasi sistem informasi kelembagaan.

Selama periode 2020–2024, Puslatbang PKASN menunjukkan komitmen kuat dalam meningkatkan kualitas sumber daya aparatur melalui pengembangan kompetensi dan penyediaan sarana-prasarana pendukung kerja yang modern. Dua indikator utama yang digunakan untuk mengukur sasaran ini adalah Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun dan Indeks Kualitas Sarana dan Prasarana yang Modern.

Pada indikator pertama, capaian 100% secara konsisten dari tahun 2020 hingga 2024 menunjukkan bahwa seluruh pegawai Puslatbang PKASN telah memperoleh kesempatan pengembangan kompetensi sesuai standar minimal yang ditetapkan. Hal ini menegaskan keberhasilan lembaga dalam membangun budaya pembelajaran berkelanjutan (*continuous learning culture*), sekaligus menunjukkan penerapan prinsip *learning organization* di lingkungan kerja. Konsistensi tersebut juga mencerminkan keberhasilan dalam perencanaan pengembangan SDM, ketersediaan program pelatihan yang relevan, serta dukungan manajerial terhadap peningkatan kapasitas aparatur.

Pada indikator kedua, yaitu Indeks Kualitas Sarana dan Prasarana yang Modern, terlihat tren peningkatan signifikan sepanjang periode Renstra. Nilai awal tahun 2021 sebesar 69,46 meningkat secara bertahap menjadi 70,25 pada tahun 2022, 75,00 pada tahun 2023, dan mencapai 102,26 pada tahun 2024. Lonjakan capaian di tahun terakhir ini menunjukkan keberhasilan modernisasi sarana dan prasarana pendukung kerja, baik dalam aspek infrastruktur fisik maupun teknologi digital. Hal ini mencakup peningkatan fasilitas pembelajaran berbasis teknologi, sistem administrasi terintegrasi, serta lingkungan kerja yang lebih produktif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi informasi.

Secara keseluruhan, capaian pada kedua indikator ini menunjukkan bahwa Puslatbang PKASN telah berhasil memperkuat fondasi internal kelembagaan melalui peningkatan kapasitas pegawai dan penyediaan sarana modern. Keduanya menjadi faktor kunci dalam mendukung efektivitas pelaksanaan fungsi utama lembaga sebagai pusat pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN. Hasil ini sekaligus memperkuat posisi Puslatbang PKASN

sebagai institusi pembelajar yang adaptif, inovatif, dan siap menghadapi tantangan transformasi birokrasi menuju pemerintahan berkelas dunia.

1.2 Potensi dan Permasalahan

Pusjar SKTAN memiliki beragam potensi yang dapat menjadi faktor penguat dalam menjalankan fungsinya antara lain yaitu:

a. Peran Strategis Nasional

Sebagai unit LAN yang fokus pada pembelajaran dan strategi talenta ASN, Pusjar SKTAN memiliki legitimasi kebijakan untuk memimpin dan menginisiasi manajemen talenta nasional yang memperkuat posisi lembaga dalam arah reformasi birokrasi. Posisi Pusjar SKTAN juga mendukung kebijakan LAN dalam penerapan *corporate university* di K/L/D sebagaimana tertuang dalam Peraturan LAN No. 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pengembangan Kompetensi Terintegrasi (*Corporate University*) dan peningkatan kualitas kebijakan yang menjadi salah satu indikator pendukung pencapaian indeks reformasi birokrasi.

b. Mitra Strategis

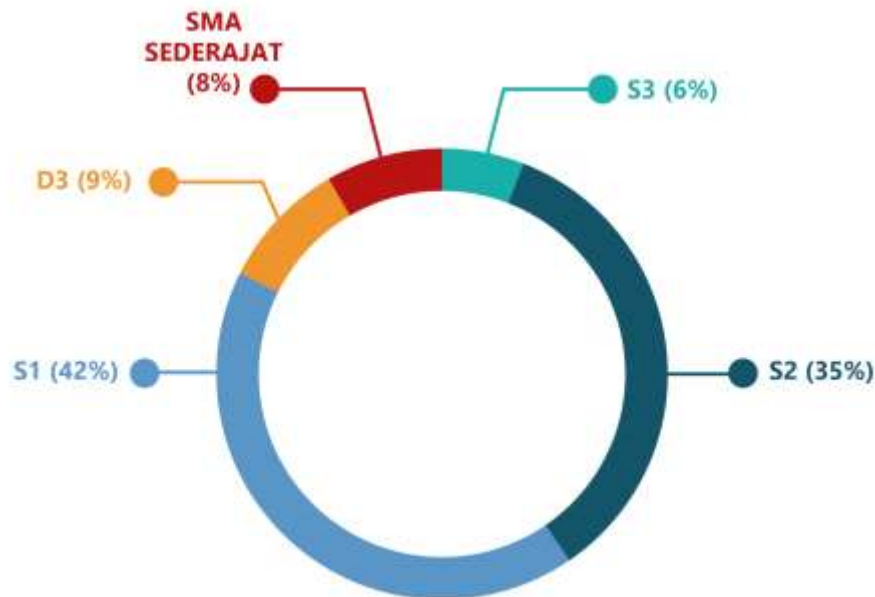
Pusjar SKTAN bermitra secara strategis dengan instansi pusat maupun daerah dan *stakeholders* lainnya yang berkepentingan dalam pengembangan kompetensi ASN dan peningkatan kualitas kebijakan.

c. Komitmen Pimpinan dan Pegawai

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi Pusjar SKTAN, pimpinan dan pegawai mempunyai komitmen yang tinggi untuk menyelenggarakan dan meningkatkan kualitas layanan. Komitmen yang tinggi dari pimpinan menjadi motivasi yang kuat kepada seluruh pegawai di lingkungan Pusjar SKTAN dalam melaksanakan tugasnya.

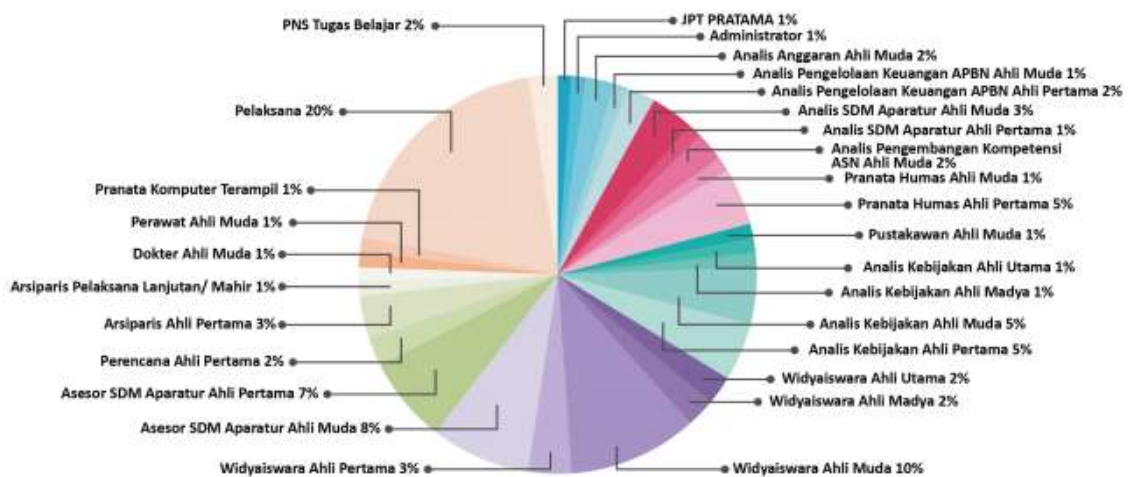
d. Dukungan SDM

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya Pusjar SKTAN didukung oleh SDM yang profesional dan berpengalaman dalam menyelenggarakan pelatihan, pemetaan dan penilaian kompetensi juga kajian kebijakan. Penyebaran SDM Pusjar SKTAN berdasarkan jenjang pendidikan pada saat ini didominasi oleh S1 sebanyak 42%, kemudian diikuti oleh S2 sebanyak 35%, D3 sebanyak 9%, SMA sederajat sebanyak 8%, dan S3 sebanyak 6%.



Gambar 1.2 Data Pegawai Pusjar SKTAN Berdasarkan Pendidikan

Selain itu, distribusi jabatan menunjukkan proporsi pegawai dalam jabatan struktural, dalam jabatan fungsional, dan dalam jabatan pelaksana. Untuk distribusi jabatan yang ada di Pusjar SKTAN didominasi oleh pejabat fungsional dengan beragam jabatan untuk mendukung fungsi terkait proses bisnis dan fungsi kesekretariatan.



Gambar 1.3 Data Pegawai Pusjar SKTAN Berdasarkan Jabatan

e. Sarana dan Prasarana

Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya Pusjar SKTAN dilengkapi dengan fasilitas yang memadai yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.5 Sarana dan Prasarana Pusjar SKTAN 2020-2024

No	Nama Sarana dan Prasarana	Jumlah
1	Gedung Kantor	3
2	Gedung Serba Guna	1
3	Wisma / Guesthouse	1
4	Auditorium	1
5	Kelas	11
6	Ruang Seminar	4
7	Ruang Roleplay Assessment	12
8	Kamar Asrama	93
9	Ruang Olahraga	2
10	Lapangan	2
11	Masjid	1
12	Kendaraan Dinas	14

f. Budaya Kerja

Seluruh potensi yang dimiliki oleh Pusjar SKTAN ini diperkuat dengan budaya kerja yang berakar dari kearifan lokal yang ada yaitu budaya ‘silih asah, silih asih, silih asuh’. Budaya kerja tersebut menekankan kepedulian antara pimpinan dan yang dipimpin, antara sesama rekan kerja dan kepedulian kepada masyarakat sekitar di lingkungan Pusjar SKTAN.

Berdasarkan kondisi umum maupun potensi yang ada, terdapat beberapa permasalahan utama yang dihadapi Pusjar SKTAN LAN dalam menjalankan tugas dan fungsinya antara lain:

1. Permasalahan Internal

- Jumlah SDM

Walaupun Pusjar SKTAN didukung oleh SDM yang profesional namun kebutuhan SDM belum berbanding lurus dengan beban kerja yang tinggi. Selain itu wilayah kerja Pusjar SKTAN yang luas yaitu meliputi Sumatera Selatan, Lampung, Jawa, Bali, NTB dan NTT sehingga membutuhkan dukungan SDM yang lebih optimal.

- Keterbatasan Anggaran

Pengelolaan anggaran dan belanja negara dihadapkan pada dinamika eksternal berupa perubahan lingkungan dan regulasi kebijakan. Kondisi ini menuntut

penyesuaian yang signifikan. Arahan kepala negara secara eksplisit menekankan perlunya efektivitas dan efisiensi alokasi anggaran, dengan fokus utama pada ketepatan sasaran dan dampak yang langsung menyentuh kepentingan publik. Oleh karena itu, mitigasi terhadap praktik inefisiensi anggaran menjadi prioritas kebijakan fiskal.

Di sisi lain, Pusjar SKTAN yang berusaha untuk mentransformasi diri menjadi organisasi yang berdampak strategis memerlukan dukungan finansial yang memadai. Namun alokasi anggaran yang dialokasikan kepada Pusjar SKTAN melalui mekanisme APBN menunjukkan adanya stagnasi dari waktu ke waktu dan bahkan seringkali terpengaruh oleh implementasi kebijakan penghematan anggaran pemerintah.

Kendati terdapat keterbatasan sumber daya fiskal dari APBN, hal tersebut tidak mengurangi kontribusi maksimal oleh Pusjar SKTAN. Selama ini sumber penganggaran Pusjar SKTAN didukung oleh anggaran rupiah murni dengan alokasi yang terbatas serta adanya anggaran dari Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP).

Tabel 1.6 Pagu Anggaran Pusjar SKTAN 2020-2024

Tahun	Pagu Awal Anggaran	Pagu Akhir Anggaran
2020	Rp. 22.951.855.000	Rp. 19.120.506.000
2021	Rp. 19.861.638.000	Rp. 21.232.301.000
2022	Rp. 19.028.163.000	Rp. 20.217.341.000
2023	Rp. 17.486.831.000	Rp. 24.108.395.000
2024	Rp. 20.259.636.000	Rp. 28.153.444.000

2. Permasalahan Eksternal

- Kebijakan yang sering berubah.

Dinamika perubahan kebijakan dan regulasi pemerintah, terutama yang berkaitan dengan manajemen ASN merupakan tantangan yang perlu disikapi Pusjar SKTAN. Dinamika tersebut dapat dipicu oleh perubahan kepemimpinan, kondisi ekonomi makro, atau respons terhadap isu-isu global mengharuskan Pusjar SKTAN untuk melakukan penyesuaian strategis secara cepat dan berkelanjutan.

Hal ini menciptakan tantangan dalam hal stabilitas perencanaan. Siklus perencanaan jangka panjang rentan terganggu karena strategi pembelajaran dan kerangka kebijakan talenta yang telah dirumuskan dapat menjadi tidak relevan

sebelum masa implementasi berakhir. Konsekuensinya, Pusjar SKTAN harus membangun mekanisme yang kuat untuk memprediksi dan merespons pergeseran ini secara proaktif, agar produk analisis dan pembelajaran yang dihasilkan selalu mutakhir dan akuntabel.

- Implementasi kebijakan talenta ASN yang belum seragam.

Saat ini telah terdapat mandat kebijakan nasional mengenai Manajemen Talenta ASN, akan tetapi tingkat kapasitas dan komitmen implementasi di berbagai instansi pemerintah pusat dan daerah masih menunjukkan disparitas yang tinggi.

Permasalahan utamanya adalah belum seragamnya implementasi kebijakan talenta ASN. Banyak instansi yang belum memiliki sistem manajemen talenta yang terstruktur, belum mengintegrasikan kebijakan talenta ke dalam sistem manajemen SDM, atau bahkan belum memiliki infrastruktur manajemen talenta yang memadai. Akibatnya, kebijakan nasional yang diadvokasi oleh Pusjar SKTAN belum dapat diimplementasikan secara efektif dan menyeluruh di lapangan. Tantangan ini memerlukan upaya asistensi, advokasi kebijakan, dan standarisasi yang lebih intensif dari Pusjar SKTAN untuk mendorong kesiapan instansi dalam menerapkan kerangka kebijakan talenta ASN.

- Perkembangan teknologi dan kebutuhan kompetensi baru.

Laju transformasi digital di sektor publik dan global menuntut perubahan mendasar pada jangkauan kompetensi ASN. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi termasuk kecerdasan buatan dan otomatisasi telah menciptakan kebutuhan kompetensi baru yang mendesak.

Pusjar SKTAN harus segera beradaptasi dan mengintegrasikan domain kompetensi seperti *data literacy* atau kemampuan memahami dan mengolah data, *Artificial Intelligence (AI) literacy* yaitu pemahaman dasar operasional dan etika AI, dan kolaborasi virtual untuk efektivitas kerja dalam ekosistem digital. Kegagalan untuk mengakomodasi perkembangan ini akan mengakibatkan kesenjangan kompetensi yang tinggi antara kebutuhan tugas ASN di masa depan dengan kurikulum dan materi pembelajaran yang disediakan oleh Pusjar SKTAN. Hal ini menuntut restrukturisasi cepat pada kerangka analisis kebutuhan pembelajaran dan desain kurikulum agar tetap relevan dan prediktif terhadap perubahan dunia kerja ASN.

BAB II

VISI MISI TUJUAN DAN SASARAN KINERJA

2.1 Visi, Misi, Tujuan

Visi

Pusjar SKTAN sebagai unit setingkat JPT Pratama dalam menyusun renstra tidak lagi membuat visi sendiri tetapi mengacu pada visi organisasi induknya yaitu LAN. Adapun visi LAN 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"

Dalam visi tersebut, terkandung 2 (dua) elemen utama yaitu:

a. Kebijakan dan Kapasitas Aparatur Sipil Negara yang Berkualitas

LAN memfokuskan upaya strategisnya pada 2 (dua) elemen fundamental yang saling mendukung yakni pengembangan kapasitas ASN yang unggul dan penjaminan kualitas kebijakan yang efektif. Dalam visi LAN, aparatur negara dipandang sebagai kunci utama yang akan menggerakkan dan mewujudkan transformasi birokrasi. Sesuai dengan mandat terbaru dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, LAN mengemban peran krusial dalam mengembangkan kapabilitas dan kompetensi ASN di Indonesia. Targetnya adalah membentuk ASN yang benar-benar profesional yang didefinisikan tidak hanya sebagai individu yang kompeten dan profesional dalam tugasnya, tetapi juga mampu beradaptasi cepat serta menjunjung tinggi integritas.

Pada dimensi kedua LAN menyadari bahwa kebijakan yang efektif dan tepat sasaran hanya dapat tercipta melalui dukungan sistem tata kelola kebijakan yang matang. Sejalan dengan penegasan dalam Peraturan Presiden Nomor 93 Tahun 2024, peningkatan mutu kebijakan telah ditetapkan sebagai tugas pokok LAN. Kebijakan yang dianggap berkualitas harus mampu menunjukkan karakteristik responsif terhadap isu-isu terkini, inovatif dalam menawarkan solusi, mampu menjawab tantangan pembangunan nasional, dan pada akhirnya, memenuhi kebutuhan masyarakat secara optimal.

b. Visi Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045

Visi ini mengandung makna bahwa untuk menjadikan Indonesia setara dengan negara maju pada tahun 2045, diperlukan kerja sama dan tekad yang sama dari seluruh warga terbaik bangsa. Pembangunan ini harus didasarkan pada fondasi yang sudah dibangun oleh pemerintahan sebelumnya. LAN berkomitmen penuh untuk mendukung visi dan misi yang akan dilaksanakan di bawah kepemimpinan Presiden Prabowo Subianto dan Wakil Presiden Gibran Rakabuming Raka.

Demi mencapai cita-cita Indonesia Emas 2045, ASN diharapkan dapat menjadi motor penggerak transformasi yang signifikan di pemerintahan. Transformasi ini sangat penting. Bukan hanya bertujuan agar administrasi pemerintahan menjadi lebih efisien dan efektif, tetapi juga untuk memastikan bahwa seluruh rencana pengembangan kemampuan ASN selaras dan mendukung penuh visi, misi, dan tujuan besar pembangunan nasional. Dengan adanya ASN yang berkualitas, bangsa Indonesia akan memiliki fondasi kuat untuk mencapai status Indonesia Emas.

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.

2.1.1 Sasaran Strategis

Perumusan sasaran strategis diperlukan untuk untuk menjamin tercapainya arah visi, misi, dan tujuan secara efektif dan terukur. Sasaran strategis merupakan pilihan untuk memfokuskan energi dan sumber daya organisasi pada 2 (dua) area kunci yang dipercaya akan memberikan dampak terbesar terhadap pelaksanaan program kerja selama lima tahun ke depan. Untuk mencapai visi dan misi serta tujuan dari Lembaga Administrasi Negara di tahun 2025-2029, sasaran strategis yang telah dirumuskan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Sasaran Strategis Pusjar SKTAN

No.	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran Strategis
1	Meningkatnya Kualitas Kebijakan Publik dan Kapasitas ASN	Persentase instansi pemerintah yang menerapkan tata Kelola kualitas kebijakan yang baik
		Tingkat utilisasi jabatan fungsional bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN
		Nilai kualitas penyelenggaraan pengembangan kapasitas ASN
2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi Berorientasi pada Pengguna Layanan	Nilai reformasi birokrasi LAN

Terdapat 2 (dua) sasaran strategis Pusjar SKTAN yaitu (1) Meningkatnya kualitas kebijakan publik dan kapasitas ASN, dan (2) Meningkatnya kualitas tata kelola organisasi berorientasi pada pengguna layanan. Pada sasaran strategis pertama memiliki 3 (tiga)

indikator yaitu (a) Persentase instansi pemerintah yang menerapkan tata Kelola kualitas kebijakan yang baik, (b) Tingkat utilisasi jabatan fungsional bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN, dan (c) Nilai kualitas penyelenggaraan pengembangan kapasitas ASN. Kemudian pada sasaran strategis kedua memiliki 1 (satu) indikator yaitu Nilai reformasi birokrasi LAN.

2.1.2 Sasaran Program

Sasaran program merupakan hasil jangka menengah yang diharapkan dari pelaksanaan program yang berada di bawah kewenangan Pusjar SKTAN. Perumusannya bertujuan untuk memastikan adanya keterkaitan logis dan hierarkis antara rencana kerja unit dengan sasaran strategis organisasi secara keseluruhan.

Untuk mencapai kedua sasaran strategis yang telah ditentukan, maka sasaran program yang dirumuskan oleh Pusjar SKTAN yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.2 Sasaran Program Pusjar SKTAN

No.	Sasaran Program	Indikator Sasaran Program
1	Meningkatnya kualitas kebijakan instansi pemerintah di bidang administrasi negara	Persentase instansi pemerintah yang meningkat kualitas tata Kelola kebijakannya
2	Meningkatnya kualitas jabatan fungsional bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN	Persentase jabatan fungsional bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN yang sesuai dengan standar kompetensi
3	Meningkatnya ASN yang mendapatkan akses pembelajaran	Jumlah ASN yang mendapatkan akses pembelajaran
4	Terwujudnya tata Kelola organisasi yang kolaboratif	Nilai kualitas perencanaan dan keuangan
		Nilai Kesiapan Penerapan <i>Corporate University</i> Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN)
		Indeks layanan umum dan kerumahtanggaan LAN

Pusjar SKTAN mempunyai 4 (empat) sasaran program yaitu (1) Meningkatnya kualitas kebijakan instansi pemerintah di bidang administrasi negara, (2) Meningkatnya kualitas jabatan fungsional bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN, (3) Meningkatnya ASN yang mendapatkan akses pembelajaran, dan (4) Terwujudnya tata Kelola organisasi yang kolaboratif. Tiga sasaran program pertama merupakan sasaran program berorientasi pada pelayanan eksternal sementara sasaran program terakhir berorientasi pada pelayanan internal.

2.1.3 Sasaran Kegiatan

Di lingkup Pusjar SKTAN, sasaran kegiatan yang dirumuskan adalah sebagai berikut.

Tabel 2.3 Indikator Kinerja Utama Pusjar SKTAN

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan
1	Terwujudnya peningkatan kualitas kebijakan administrasi negara	Tingkat publikasi hasil analisis kebijakan
		Rata-rata nilai kualifikasi jurnal yang diterbitkan
2	Meningkatnya kompetensi JF di bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN	Persentase rekomendasi JF di bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN yang memenuhi standar kompetensi
3	Terwujudnya pembelajaran manajerial dan kepemimpinan yang sesuai standar mutu	Persentase peserta pembelajaran manajerial kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan
4	Terwujudnya pembelajaran karakter dan sosio kultural yang sesuai standar mutu	Persentase peserta pelatihan dasar yang lulus dengan predikat minimal memuaskan
5	Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholder
5	Terwujudnya pembelajaran teknis dan fungsional yang sesuai standar mutu	Persentase peserta pembelajaran teknis dan fungsional yang lulus dengan predikat minimal memuaskan
6	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	Nilai kinerja anggaran
7	Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal	Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam Corporate University Lembaga Administrasi Negara
8	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

2.2 Cascading Kinerja dan Indikator Risiko

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, mengenai hubungan antara visi, sasaran strategis, sasaran program, sasaran kegiatan dan indikator kinerja, maka perlu dibuatkan peta kinerja Pusjar SKTAN untuk menunjukkan keterkaitan lintas fungsi dan instansi terkait. Peta ini memperlihatkan bahwa dalam mendukung pencapaian visi dan misi LAN, Pusjar SKTAN melakukan kolaborasi dengan berbagai pihak. Melalui kolaborasi ini, seluruh indikator kinerja sasaran kegiatan dapat saling bersinergi baik dalam melaksanakan sasaran kegiatan yang telah ditetapkan.

Peta kinerja Pusjar SKTAN merupakan manifestasi dari sebuah arsitektur strategi yang komprehensif karena setiap elemen kinerja saling memberikan daya dorong satu sama lain. Melalui pemetaan ini dapat terlihat satu aktivitas pada unit kerja tertentu memberikan kontribusi signifikan bagi pencapaian sasaran di unit kerja lainnya. Sinergi

ini memastikan bahwa setiap sumber daya yang dikerahkan tidak saling tumpang tindih, melainkan saling memperkuat untuk menciptakan dampak yang lebih luas.

Dengan adanya keterkaitan lintas instansi, Pusjar SKTAN mampu memvalidasi kebijakan dan strategi pembelajaran yang disusunnya agar benar-benar relevan dengan kebutuhan stakeholder. Pada akhirnya, peta kinerja ini menegaskan bahwa setiap capaian kecil di tingkat kegiatan merupakan bagian integral dari pencapaian sasaran strategis organisasi. Keberhasilan kolektif ini secara otomatis akan mengakselerasi terwujudnya visi dan misi LAN karena setiap elemen dalam organisasi telah bergerak dalam satu harmoni kinerja yang selaras dan terintegrasi.

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

Meningkatnya Kualitas Kebijakan Publik dan Kapasitas ASN

Meningkatnya kualitas kebijakan instansi pemerintah di bidang administrasi negara

Terwujudnya peningkatan kualitas kebijakan administrasi negara

Indikator Kinerja Sasaran :

- Tingkat publikasi hasil analisis kebijakan
- Rata-rata nilai kualifikasi jurnal yang diterbitkan

Instansi Terkait :
Kementerian PANRB, BKN, BKD dan BPSDM Pemprov, BKPSDM Kab/Kota

Meningkatnya kualitas jabatan fungsional bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN

Meningkatnya kompetensi JF di bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN

Indikator Kinerja Sasaran :
Persentase rekomendasi JF di bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN yang memenuhi standar kompetensi

Instansi Terkait :
Penulis, Mitra Bestari, Kemendikbudristek

Meningkatnya ASN yang mendapatkan akses pembelajaran

Terwujudnya pembelajaran manajerial dan kepemimpinan yang sesuai standar mutu

Indikator Kinerja Sasaran :
Persentase peserta pembelajaran manajerial kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan

Instansi Terkait :
Seluruh K/L/D

Terwujudnya pembelajaran karakter dan sosio kultural yang sesuai standar mutu

Indikator Kinerja Sasaran :
Persentase peserta pelatihan dasar yang lulus dengan predikat minimal memuaskan

Instansi Terkait :
Seluruh K/L/D

Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas

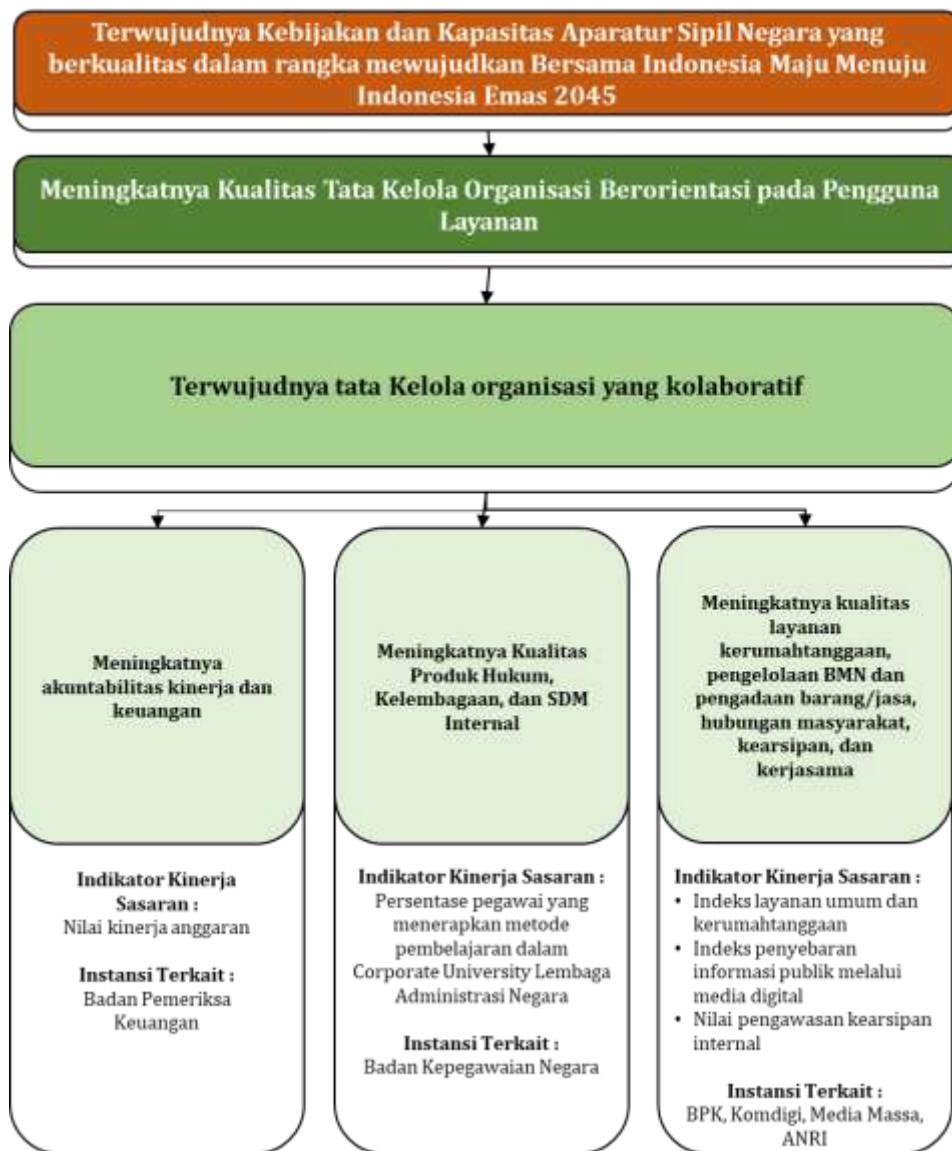
Indikator Kinerja Sasaran :
Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholder

Instansi Terkait :
Seluruh K/L/D

Terwujudnya pembelajaran teknis dan fungsional yang sesuai standar mutu

Indikator Kinerja Sasaran :
Persentase peserta pembelajaran teknis dan fungsional yang lulus dengan predikat minimal memuaskan

Instansi Terkait :
Seluruh K/L/D



Gambar 2.1 Peta Kinerja Pusjar SKTAN

Setiap organisasi menghadapi berbagai risiko yang dapat mempengaruhi pencapaian visi, misi, dan sasaran strategisnya. Dalam konteks ini, manajemen risiko berperan penting untuk mengelola ketidakpastian yang mungkin terjadi. Pusjar SKTAN telah melakukan proses identifikasi indikasi risiko sebagai langkah awal untuk mengenali dan menentukan risiko yang dapat berdampak pada pencapaian sasaran kegiatannya. Hasil identifikasi risiko atas sasara kegiatan PUsjar SKTAN disajikan sebagai berikut:

Tabel 2.4 Manajemen Risiko Pusjar SKTAN

No	Sasaran Kinerja	Risiko	Mitigasi Risiko	Unit/Pihak Terlibat
1	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan	1. Pelaksanaan analisis kebijakan tidak	1. Mendorong anggota tim untuk mencari sebanyak-banyaknya	Deputi Bidang Peningkatan Kualitas Kebijakan

No	Sasaran Kinerja	Risiko	Mitigasi Risiko	Unit/Pihak Terlibat
	Administrasi Negara	<p>sesuai dengan rencana</p> <p>2. Publisitas yang tidak tepat sasaran</p>	<p>referensi terkait tema analisis kebijakan</p> <p>2. Melakukan peninjauan dengan narasumber</p> <p>3. Membuat jadwal rapat agar anggota tim dapat memprioritaskan kegiatan rapat tersebut"</p> <p>4. Adanya komitmen dari pimpinan mengenai pentingnya publikasi hasil analisis kebijakan</p> <p>5. JF analisis kebijakan diharuskan membuat artikel kebijakan dan dipublikasikan sebulan sekali</p>	Administrasi Negara LAN, BKN, Kementerian PANRB, BKD dan BPSDM Pemerintah Provinsi, BKPSDM Pemerintah Kabupaten/Kota
2	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara	<p>1. Publikasi Jurnal Wacana Kinerja (JWK) tidak tepat waktu</p> <p>2. Menurunnya kredibilitas ilmiah</p>	<p>1. Melakukan koordinasi dan perbaikan sistem dengan Pusdatin LAN dan Tim Developer</p> <p>2. Menyebarkan undangan penulisan artikel ilmiah secara berkala dengan media yang variatif seperti media sosial (medsos satker; medsos tim), undangan melalui email, dsb.</p> <p>3. Melakukan monitoring intensif dan komunikasi aktif dengan stakeholder dan tim untuk memastikan proses review dan editing berjalan sesuai dengan timeline.</p>	Kemenristekdikti, mitra bestari, penulis
3	Terwujudnya Pembelajaran Manajerial dan Kepemimpinan yang sesuai standar mutu	Menurunnya nilai evaluasi kelulusan peserta yang meliputi aksi perubahan peserta studi lapangan, dan	1. Penyampaian informasi tentang segala ketentuan pelatihan dengan metode blended terbatas (termasuk indikator kelulusan peserta) kepada	Internal LAN, Instansi pengirim

No	Sasaran Kinerja	Risiko	Mitigasi Risiko	Unit/Pihak Terlibat
		evaluasi akademik	peserta dan/atau instansi pengirim. 2. Menugaskan tenaga pengajar untuk mengikuti Workshop fasilitator pelatihan dan penguatan WI 3. Melakukan koordinasi dan komunikasi dengan tenaga pelatihan	
4	Terwujudnya Pembelajaran Karakter dan Sosio Kultural yang sesuai standar mutu	Menurunnya nilai evaluasi kelulusan peserta yang meliputi nilai aktualisasi dan evaluasi akademik.	1. Penyampaian informasi tentang segala ketentuan pelatihan dengan metode blended terbatas (termasuk indikator kelulusan peserta) kepada peserta dan/atau instansi pengirim. 2. Menugaskan tenaga pengajar dan penyelenggara untuk mengikuti sosialisasi kebijakan penyelenggaraan Latsar yang terbaru 3. Melakukan koordinasi dan komunikasi dengan tenaga pelatihan	Internal LAN, Instansi pengirim
5	Terwujudnya Pembelajaran Teknis dan Fungsional yang sesuai standar mutu	Menurunnya nilai evaluasi kelulusan peserta	1. Penyampaian informasi tentang segala ketentuan pelatihan (termasuk indikator kelulusan peserta) kepada peserta dan/atau instansi pengirim. 2. Menugaskan tenaga pengajar untuk mengikuti Workshop fasilitator pelatihan dan penguatan WI 3. Melakukan koordinasi dan komunikasi dengan tenaga pelatihan	Internal LAN, Instansi pengirim
6	Terwujudnya pemetaan	1. Ketidaksesuai penerapan	1. Memanfaatkan bank soal/simulasi dan	BKN, Instansi Pengirim

No	Sasaran Kinerja	Risiko	Mitigasi Risiko	Unit/Pihak Terlibat
	kompetensi ASN yang berkualitas	<p>proses bisnis kegiatan Assessment Center.</p> <p>2. Keterlambatan penyerahan laporan hasil penilaian kompetensi.</p> <p>3. Pelaksanaan jadwal assessment yang dinamis</p>	<p>pemilihan asesor sesuai kualifikasi secara administratif berdasarkan Peraturan BKN No 26 Tahun 2019 maupun penguasaan substansi Assessment Center dan pemerintahan, dan menjaga kualitas di setiap tahapan.</p> <p>2. Koordinasi dengan instansi pengirim terkait dengan tenggat waktu pengusulan penyerahan laporan hasil penilaian kompetensi sesuai dengan Standar Pelayanan yang ada.</p> <p>3. Penyesuaian proses bisnis dan Standar Operasional Prosedur di lingkup Balai Layanan Pemetaan Kompetensi, termasuk proses integrasi data dan penyusunan laporan</p> <p>4. Pemilihan kelompok asesor sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan pertimbangan teknis lainnya.</p> <p>5. Menyusun tenggat waktu pengumpulan laporan lebih awal agar tersedia waktu secara optimal untuk melakukan second opinion.</p> <p>6. Pembuatan lembar monitoring sebagai alat kontrol rangkaian penyelenggaraan kegiatan penilaian kompetensi.</p>	

No	Sasaran Kinerja	Risiko	Mitigasi Risiko	Unit/Pihak Terlibat
			<p>7. Komunikasi intensif dengan SDM (asesor dan supporting) serta stakeholder dalam persiapan pelaksanaan kegiatan penilaian kompetensi.</p> <p>8. Pemanfaatan aplikasi e-Assessment agar instansi pengirim bisa melakukan pendaftaran secara mandiri melalui fitur Pendaftaran.</p> <p>9. Penyediaan fitur agenda kegiatan pada aplikasi e-Assessment untuk mengedukasi dan menginformasikan agenda kegiatan penilaian kompetensi pada kurun waktu tertentu (bulanan).</p>	
7	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	Terjadi ketidaksesuaian rencana dan realisasi anggaran	<p>Melakukan pemantauan terus menerus terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan sepanjang tahun 2025, berupa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan revisi anggaran sesuai jadwal yang ditetapkan Biro Renaku LAN 2. Memantau dan melakukan proses pengadministrasian kegiatan (LS dan GU) sesuai SOP 3. Perbaikan atas rencana dan realisasi pencapaian anggaran dan kinerja kegiatan 4. Memantau berbagai pekerjaan dan pengadministrasian yang memerlukan proses pengadaan barang dan jasa 	Internal LAN, Kemenkeu

No	Sasaran Kinerja	Risiko	Mitigasi Risiko	Unit/Pihak Terlibat
			5. Menggunakan SBK untuk kegiatan yang sudah memiliki tarif SBK 6. Memastikan capaian output kegiatan setiap bulannya memenuhi proyeksi yang sudah dibuat setiap triwulan	
8	Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal	Pengembangan kompetensi pegawai tidak berjalan optimal	1. Melakukan in house training atau pelatihan berbasis kelompok kecil di lingkungan kerja dengan memanfaatkan sumber daya internal yang ada 2. Memanfaatkan platform e-learning internal yang dapat mengurangi biaya fisik namun tetap efektif dalam mengembangkan kompetensi. 3. Menggunakan proyek berbasis pelatihan sebagai alternatif, di mana pegawai dapat belajar melalui tugas-tugas praktis yang terkait dengan pekerjaan mereka.	Internal LAN, Eksternal LAN
9	Meningkatnya kualitas layanan kerumahtanggaan, pengelolaan barang milik negara dan pengadaan barang/jasa, hubungan masyarakat, kearsipan, dan kerjasama	1. Tidak berfungsinya alat pendukung operasional dan alat keselamatan bangunan gedung 2. Tidak terpenuhinya standar Pengelolaan Barang Milik Negara sesuai dengan	1. Melakukan pemeliharaan minor yang sifatnya tidak terlalu mempergunakan anggaran cukup besar guna memperpanjang dan mengoptimalkan fungsi alat pendukung keselamatan gedung 2. Mengikuti bimtek/sosialisasi peraturan BMN terbaru 3. Melakukan revisi SOP secara berkala sesuai	Internal LAN, Eksternal LAN

No	Sasaran Kinerja	Risiko	Mitigasi Risiko	Unit/Pihak Terlibat
		ketentuan yang berlaku	dengan peraturan terbaru 4. Menunjuk penanggungjawab BMN disetiap gedung 5. Melakukan penghapusan BMN secara berkala untuk BMN rusak berat	
10	Meningkatnya kualitas layanan kerumahtanggaan, pengelolaan barang milik negara dan pengadaan barang/jasa, hubungan masyarakat, kearsipan, dan kerjasama	1. Tidak tercapainya target penyebaran informasi publik yang telah disampaikan melalui kanal media digital 2. Terganggunya akses layanan digital yang digunakan oleh pegawai dan publik	1. Pembuatan konten menarik yang dikemas secara apik dengan tayangan konten bertema, sesuai dengan substansi lembaga, informasi yang diberikan jelas dan dibutuhkan oleh stakeholder ASN maupun masyarakat secara luas. 2. Mengikuti bimtek/workshop pembuatan konten pemerintahan yang menarik 3. Mencari referensi dari media digital instansi lain yang telah memiliki banyak follower 4. Implementasi firewall, antivirus, dan sistem keamanan jaringan lainnya 5. Monitoring dan evaluasi sistem LAN secara berkala 6. Pembaruan sistem dan patch keamanan secara rutin 7. Pengaturan hak akses pengguna sesuai prinsip least privilege (akses seminimal mungkin)	Media Sosial (Instagram), Internal LAN
11	Terwujudnya Tata Kelola Organisasi yang Kolaboratif	Tidak terpenuhinya standar pengelolaan arsip sesuai	1. Mengikuti bimtek/diklat terkait pengelolaan arsip dinamis	Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional

No	Sasaran Kinerja	Risiko	Mitigasi Risiko	Unit/Pihak Terlibat
		dengan kaidah atau aturan kearsipan yang berlaku	2. Membuat penugasan penempatan pengelola kearsipan sesuai dengan kebutuhan organisasi 3. Membangun komitmen melalui monitoring dan evaluasi secara berkala dengan unit pengolah 4. Pemenuhan sarana & prasarana pengelolaan arsip secara bertahap	

Dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis, sasaran program, dan sasaran kegiatan, seluruh elemen Pusjar SKTAN selalu mengedepankan nilai karakteristik LAN yakni:

1. *Bigger*

Mewujudkan Pusjar SKTAN menjadi pusat pembelajaran dan strategi kebijakan talenta ASN yang semakin besar dan berpengaruh melalui terobosan layanan dengan jenis dan jangkauan layanan yang lebih luas.

2. *Smarter*

Mewujudkan Pusjar SKTAN menjadi organisasi yang lebih inovatif dan kreatif melalui penguasaan teknologi terkini dan kemampuan belajar secara adaptif dan berkelanjutan.

3. *Better*

Mewujudkan Pusjar SKTAN menjadi organisasi yang adaptif merespon kebutuhan *stakeholder* dan perubahan lingkungan melalui perubahan berkelanjutan.

BAB III

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

3.1 Arah Kebijakan dan Strategi

3.1.1 Arah kebijakan dan Strategi Nasional

Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025 – 2045 sebagaimana tertuang pada UU Nomor 59 Tahun 2024, menyebutkan bahwa Visi Indonesia Emas 2045 yaitu Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang bersatu, berdaulat, maju, dan berkelanjutan. Visi ini dijabarkan ke dalam 8 (delapan) misi pembangunan yang terdiri atas:



Gambar 3.1 Misi Pembangunan 2045

Visi Indonesia Emas 2045 ini diukur melalui 5 (lima) sasaran utama dengan target pada tahun 2045 dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 3.2 Sasaran Utama Visi Indonesia Emas 2045

Untuk mencapai kelima sasaran tersebut pemerintah mengutamakan nilai-nilai nasionalisme, demokrasi, dan Hak Asasi Manusia (HAM), keadilan sosial, ekonomi kerakyatan, kemandirian nasional, pengembangan sektor maritim, dan keberlanjutan pembangunan. Pentahapan RPJPN 2025 – 2045 dibagi dalam 4 (empat) tahap yakni:



Gambar 3.3 Pentahapan Implementasi RPJP Nasional Tahun 2025 - 2045

RPJP Nasional merupakan pedoman yang memuat seluruh aspek pembangunan. Terdapat berbagai upaya transformatif super prioritas (*game changers*) untuk mencapainya, yang terdiri dari: (1) Transformasi Sosial; (2) Transformasi Ekonomi; dan (3) Transformasi Tata Kelola. Ketiga transformasi tersebut diuraikan lebih lanjut dalam gambar berikut ini:



Gambar 3.4 Strategi Besar Mencapai Indonesia Emas 2045

Selain itu, terdapat landasan transformasi yang merupakan tujuan pembangunan, yang terdiri dari:

1. Supremasi Hukum, Stabilitas dan Kepemimpinan Indonesia; dan
2. Ketahanan Sosial Budaya dan Ekologi.

Visi, Misi, Tujuan dan Strategi dalam mencapai Indonesia Emas 2045 ini kemudian dituangkan dalam 8 (delapan) Asta Cita yang selanjutnya ditetapkan program Prioritas Nasional (PN) sebagai berikut:



Gambar 3.5 Asta Cita dan Program Prioritas Nasional

Pada PN-7, menyebutkan bahwa prioritas nasional ke-7 adalah memperkuat reformasi dalam bidang politik, hukum dan birokrasi serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi dan penyelundupan. Hal ini merupakan aspek krusial untuk menciptakan pemerintahan yang transparan, efektif, dan bertanggung jawab. Untuk mengawal keberhasilan proses memperkuat reformasi politik, hukum dan birokrasi, telah dirumuskan sasaran dan indikator pembangunan pada tahun 2025-2029 sebagai berikut:

Tabel 3.1 Sasaran Utama pada Prioritas Nasional 7

No.	Sasaran dan Indikator	Baseline 2024	Target 2025	Target 2029
Terwujudnya supremasi hukum yang transparan, adil, dan tidak memihak serta sistem politik yang fungsional				
1	Indeks Pembangunan Hukum	0,68 (2023)	0,69	0,73
2	Indeks Persepsi Korupsi	34 (2023)	38	43,7
3	Indeks Materi Hukum	0,60 (2023)	0,51	0,55
4	Indeks Integritas Nasional	70,97 (2023)	74,52	77,57
5	Indeks Integritas Partai Politik	62,83	63,00 - 64,99	71,00 - 72,99
Terwujudnya birokrasi pemerintahan yang adaptif dan melayani				
6	Indeks Reformasi Birokrasi Nasional	69,98	71,38	77,26

No.	Sasaran dan Indikator	Baseline 2024	Target 2025	Target 2029
7	Indeks Pelayanan Publik	3,78 (2023)	3,68	3,80
8	Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik	2,79 (2023)	3,00	2,00
9	Indeks Pelayanan dan Perlindungan WNI di Luar Negeri	93	93,5	95,5

Adapun highlight intervensi yang ingin dicapai terkait transformasi Tata Kelola Tahap I ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 3.6 Transformasi Sektor Publik Sebagai Pengungkit Ketercapaian PN-7

3.2. Arah Kebijakan dan Strategi Lembaga Administrasi Negara

3.2.1 Arah Kebijakan Lembaga Administrasi Negara

Dalam mewujudkan visi, misi, tujuan Indonesia Emas 2045 dan mendukung pembangunan nasional, LAN berkontribusi pada Prioritas Nasional 7 yaitu Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan. Oleh karenanya dirumuskan arah kebijakan dan strategi LAN 2025-2029 yang mencakup 4 (empat) arah kebijakan yang dikategorikan berdasarkan

hubungan antara tugas fungsi LAN dan peran aktif LAN dalam mendukung program direktif Presiden. Keempat arah kebijakan tersebut adalah:

1. Meningkatkan kualitas kebijakan Instansi Pemerintah

Pembinaan terhadap Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan dilakukan secara terencana, terstruktur, dan sistematis agar para analis kebijakan mampu berperan lebih strategis dalam proses perumusan kebijakan publik di instansi masing-masing. Keterlibatan aktif para analis ini diharapkan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas kebijakan yang dihasilkan oleh pemerintah.

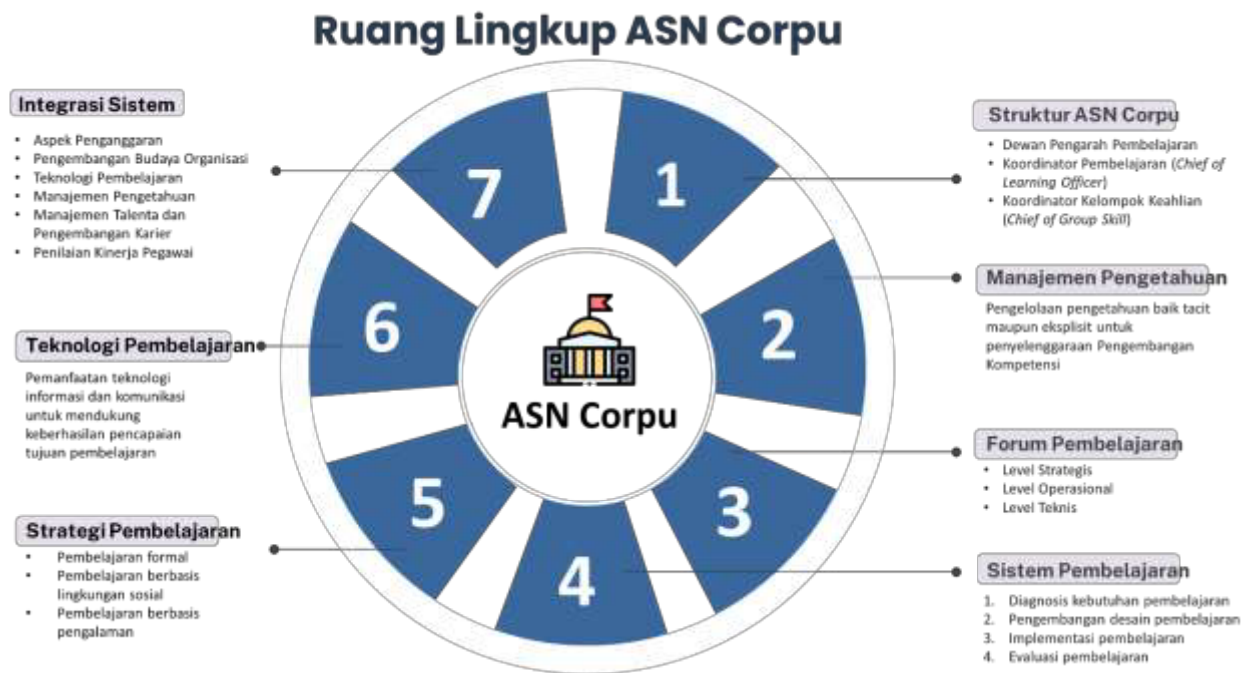
Selain itu, LAN juga secara rutin melakukan analisis kebijakan terhadap berbagai isu aktual setiap tahunnya. Dalam aspek evaluatif, LAN mengukur **Indeks Kualitas Kebijakan (IKK)** sebagai upaya menilai praktik tata kelola kebijakan yang diterapkan oleh instansi pemerintah. Indeks ini berfungsi sebagai instrumen awal untuk memetakan proses dan kualitas tata kelola penyusunan kebijakan di berbagai instansi.

Berdasarkan mandat yang dimilikinya, arah kebijakan LAN dalam meningkatkan kualitas kebijakan Instansi Pemerintah menjadi semakin jelas dan terukur. Upaya tersebut tidak terbatas pada kegiatan evaluasi semata, melainkan juga mencakup advokasi dan pendampingan bagi instansi yang masih menghadapi tantangan dalam membangun tata kelola kebijakan yang baik. Salah satu inovasi yang dikembangkan LAN dalam kerangka tersebut adalah Laboratorium Kebijakan, yang berfungsi sebagai wahana pembelajaran dan perbaikan praktik penyusunan kebijakan di lingkungan instansi pemerintah. Melalui pendekatan ini, LAN berupaya memperkuat kapasitas institusional serta memastikan proses perumusan kebijakan publik berjalan lebih sistematis, berbasis bukti, dan berorientasi pada hasil.

2. Transformasi Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN

Dalam konteks pengembangan kapasitas dan pembelajaran, *ASN Corporate University (ASN Corpu)* berfungsi sebagai ekosistem pembelajaran terpadu yang mencakup berbagai elemen strategis, antara lain: struktur organisasi pembelajaran, manajemen pengetahuan, forum pembelajaran, sistem dan strategi pembelajaran, pemanfaatan teknologi pembelajaran, serta integrasi antar sistem. Melalui pendekatan ini, pengembangan kompetensi ASN

diarahkan untuk membangun budaya belajar yang kolaboratif, adaptif, dan berorientasi pada kinerja.



Gambar 3.7 Ruang Lingkup ASN Corpu



Gambar 3.8 Kerangka Pikir Integrasi Antar Ruang Lingkup ASN Corpu

Penerapan sistem pembelajaran terintegrasi melalui pendekatan *Corporate University* (Corpu) dilakukan dengan memadukan tiga bentuk pembelajaran utama, yaitu pembelajaran formal, pembelajaran sosial, dan pembelajaran berbasis pengalaman. Pendekatan ini membawa konsekuensi bagi setiap Kementerian, Lembaga, maupun Pemerintah Daerah untuk menjamin akses yang luas dan setara bagi ASN dalam melaksanakan kewajiban pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

Dalam penyelenggaraan pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN, penyesuaian konsep, kurikulum, metode, dan proses pelatihan, baik pada pelatihan manajerial kepemimpinan maupun pelatihan dasar, dilakukan dengan mengacu pada pemetaan kompetensi masa depan serta sejalan dengan visi-misi Presiden dan arah kebijakan RPJMN 2025–2029.

Pelatihan manajerial kepemimpinan diarahkan untuk melahirkan pemimpin kolaboratif, yang mampu menggerakkan perubahan dan menjawab tantangan birokrasi masa depan. Sementara itu, pelatihan dasar difokuskan pada pembentukan karakter, penguatan nilai-nilai dasar, kode etik, serta perilaku ASN yang berintegritas. Di samping itu, LAN juga berkomitmen untuk mengembangkan kebijakan dan konsep pembelajaran karakter serta sosial-kultural guna memperkuat jati diri ASN sebagai pelayan publik yang berjiwa Pancasila. Adapun pelatihan teknis difokuskan pada pengembangan kompetensi fungsional dan spesifik yang mendukung peningkatan kinerja ASN dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan publik.

Selain fokus pada pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN, LAN juga mengelola Politeknik STIA LAN, yang berperan dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi terapan. Transformasi Politeknik STIA LAN diarahkan untuk memperkuat mutu Tridharma Perguruan Tinggi—yang mencakup pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (PkM)—sebagai bagian dari upaya meningkatkan kontribusi perguruan tinggi terhadap pembangunan nasional.

3. Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Organisasi yang Berorientasi pada Pengguna Layanan

Dalam upaya menciptakan pelayanan organisasi yang efektif dan efisien, LAN berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas tata kelola organisasi. Upaya ini mencakup penguatan

pada berbagai aspek strategis, antara lain tata kelola kinerja organisasi, peningkatan kapasitas SDM internal, optimalisasi sumber daya aparatur, pengelolaan data dan sistem informasi, serta pengendalian internal.

Dalam aspek perencanaan kinerja organisasi, pencapaian sasaran strategis tidak terlepas dari dukungan komponen keuangan dan penganggaran. Oleh karena itu, pengalokasian anggaran LAN diarahkan untuk responsif terhadap kebutuhan strategis dan prioritas nasional. Pendekatan penganggaran tematik dan berbasis prioritas diterapkan sebagai strategi adaptif untuk menghadapi dinamika kebutuhan dan keterbatasan fiskal, sehingga setiap rupiah anggaran dapat memberikan nilai tambah yang signifikan terhadap kinerja lembaga.

Sementara itu, dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, LAN menerapkan sistem yang mencakup seluruh siklus SDM—mulai dari perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga pengelolaan kinerja pegawai. Peningkatan kualitas pengelolaan SDM turut didukung oleh modernisasi sistem informasi melalui implementasi SIDAMAN dan siMANTAP, yang mampu mempercepat layanan administrasi kepegawaian serta meningkatkan akurasi data SDM.

Selain itu, penerapan pembelajaran terintegrasi melalui *LAN Corporate University* (LAN Corpu) telah diimplementasikan sebagai *learning engine* internal lembaga. Melalui LAN Corpu, pengembangan kompetensi SDM LAN difokuskan untuk mendukung transformasi organisasi, memastikan keterhubungan antara pembelajaran, kinerja individu, dan kinerja organisasi (SKP Transformasional).

Perubahan budaya kerja menjadi fondasi penting dalam mewujudkan LAN sebagai organisasi pembelajar yang adaptif dan berdaya saing. Pembelajaran berkelanjutan menjadi ciri khas LAN ke depan, dengan indikator minimal bahwa setiap pegawai harus memiliki literasi digital yang memadai. Penguasaan kompetensi literasi digital menjadi prioritas, sejalan dengan tuntutan kompetensi bidang tugas yang terus berkembang.

Penerapan sistem kerja fleksibel melalui kebijakan *Fleksika* dioptimalkan untuk menjawab kebutuhan kerja yang dinamis dan kolaboratif. LAN secara bertahap menata ulang sarana dan prasarana kerja dengan mengembangkan *co-working space* sebagai ruang kolaborasi produktif antarpegawai lintas unit.

Penguatan *branding* LAN dengan slogan “*Bigger, Smarter, Better*” terus diperkuat melalui strategi komunikasi yang komprehensif dan berkelanjutan. Upaya ini ditujukan untuk membangun kesadaran publik atas kiprah LAN, meningkatkan kepercayaan masyarakat, serta memperluas jangkauan dan dampak institusi.

Tantangan pengelolaan layanan data dan sistem informasi direspon melalui modernisasi infrastruktur teknologi, penguatan keamanan siber, dan peningkatan kapasitas SDM digital. Optimalisasi penyediaan data menjadi fokus agar proses pengambilan keputusan semakin berbasis bukti (*evidence-based*).

Dalam aspek pengawasan, LAN memperkuat kolaborasi strategis antara Inspektorat dan unit-unit kerja lain untuk memastikan akuntabilitas dan kualitas pengelolaan keuangan. Inspektorat tidak hanya berperan sebagai pengawas, tetapi juga sebagai mitra strategis dan *quality assurance partner* dalam mengawal tata kelola organisasi yang bersih, transparan, dan adaptif.

4. Peningkatan Peran Aktif LAN dalam Mendukung Program Direktif Presiden

Dalam arah kebijakan nasional yang disampaikan Presiden Prabowo Subianto, pemerintah menunjukkan komitmen kuat terhadap percepatan pengentasan kemiskinan dan penghapusan kemiskinan ekstrem di Indonesia. Sebagai tindak lanjut dari kebijakan tersebut, Lembaga Administrasi Negara (LAN) memperoleh mandat strategis untuk merancang konsep dan kelembagaan pelaksanaan program pengentasan kemiskinan, termasuk pengembangan Program Sekolah Rakyat sebagai bagian dari upaya pemberdayaan masyarakat dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia.

Komitmen LAN terhadap mandat ini diimplementasikan melalui rencana aksi penyusunan dokumen desain kelembagaan, yang meliputi pengaturan struktur organisasi, peran, mekanisme koordinasi, dan tata kelola pelaksanaan program. Inisiatif ini diusulkan sebagai program prioritas LAN, sejalan dengan peran institusi sebagai penggerak inovasi kebijakan publik dan penguatan kapasitas kelembagaan dalam mendukung agenda pembangunan nasional yang inklusif dan berkeadilan.

Selain itu, dalam rangka mempercepat implementasi program direktif Presiden, khususnya Sekolah Rakyat dan Koperasi Merah Putih, Lembaga Administrasi Negara (LAN) mengembangkan program pengembangan kompetensi berbasis akademi yang berfungsi

sebagai katalisator peningkatan kapasitas aktor pelaksana kedua program tersebut. Melalui pendekatan ini, LAN berupaya membangun sistem pembelajaran yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan pengetahuan, tetapi juga pada penguatan kapasitas praktis dan kolaboratif di tingkat lokal.

3.2.2 Strategi Lembaga Administrasi Negara

1. Strategi untuk meningkatkan kualitas kebijakan instansi pemerintah

- a. Melaksanakan analisis kebijakan yang responsif terhadap isu strategis nasional;
- b. Melaksanakan model-model transformasi kebijakan administrasi negara;
- c. Mempublikasikan hasil analisis kebijakan;
- d. Mengembangkan instrumen Indeks Kualitas Kebijakan;
- e. Melaksanakan evaluasi tata kelola kebijakan atau pengukuran Indeks Kualitas Kebijakan pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah;
- f. Melakukan advokasi dan pengembangan kinerja kebijakan kepada pemangku kepentingan;
- g. Meningkatkan kualitas pembinaan jabatan fungsional di bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN (Jabatan Fungsional Analis Kebijakan, Jabatan Fungsional Widyaiswara, dan Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi);
- h. Meningkatkan pengembangan kompetensi dan profesionalisme jabatan fungsional di bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN (Jabatan Fungsional Analis Kebijakan, Jabatan Fungsional Widyaiswara, dan Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi);
- i. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi pemanfaatan jabatan fungsional di bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN (Jabatan Fungsional Analis Kebijakan, Jabatan Fungsional Widyaiswara, dan Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi).

2. Strategi untuk transformasi pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN

2.1 Sistem Pembelajaran Terintegrasi (*Corporate University*)

- a. Melaksanakan perumusan kebijakan pengembangan kompetensi ASN melalui sistem pembelajaran terintegrasi;
- b. Melaksanakan penerapan sistem pembelajaran terintegrasi (ASN corporate university);
- c. Melakukan advokasi penerapan Corporate University pada tingkat instansi;
- d. Melakukan pengelolaan data dan informasi pengembangan sistem pembelajaran terintegrasi (corporate university);
- e. Mewujudkan pusat unggulan (center of excellence);
- f. Melaksanakan advokasi kebijakan dan penerapan Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) Relaksasi Kompetensi Manajerial pada instansi Pusat dan Pemerintah Daerah;
- g. Melakukan pengembangan sistem informasi pemerintahan (pengembangan sistem pembelajaran ASN);
- h. Melakukan pengembangan teknologi dan digitalisasi pembelajaran ASN;
- i. Mengembangkan ekosistem pembelajaran ASN;
- j. Melakukan kerja sama di bidang pengembangan kompetensi ASN;
- k. Menyelenggarakan Program Eksekutif Nasional (PEN)
- l. Melakukan penguatan sistem pembelajaran instansi.

2.2 Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran

- a. Melaksanakan perumusan kebijakan teknis di bidang pembelajaran manajerial, kepemimpinan, dan sekolah kader;
- b. Melaksanakan perumusan kebijakan teknis di bidang pembelajaran karakter dan sosial kultural;
- c. Melaksanakan perumusan kebijakan teknis di bidang pembelajaran teknis dan fungsional;
- d. Menyelenggarakan pengembangan kapasitas dan pembelajaran di bidang pembelajaran manajerial, kepemimpinan dan sekolah kader;

- e. Menyelenggarakan pengembangan kapasitas dan pembelajaran di bidang pembelajaran karakter dan sosial kultural;
- f. Menyelenggarakan pengembangan kapasitas dan pembelajaran di bidang pembelajaran teknis dan fungsional;
- g. Menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang berbasis TIK dan kompetensi vokasional;
- h. Meningkatkan penelitian di bidang administrasi negara terapan yang responsif, andal, dan berbasis bukti;
- i. Melaksanakan pengabdian masyarakat yang berbasis ilmu dan memberikan dampak.

2.3 Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN

- a. Melaksanakan perumusan kebijakan penjaminan mutu pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN;
- b. Melaksanakan perumusan kebijakan Standardisasi Kompetensi SDM Pengelola Pengembangan Kompetensi Terintegrasi (*Certified Human Capital Development Officer/CHCDO*);
- c. Melaksanakan perumusan kebijakan tata kelola sarana prasarana dan infrastruktur pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN;
- d. Melaksanakan akreditasi dan penjaminan mutu pelatihan ASN meliputi lembaga penyelenggara pelatihan, program pelatihan dasar, program pelatihan kepemimpinan, dan lembaga pengakreditasi;
- e. Melaksanakan akreditasi dan penjaminan mutu sistem pembelajaran terintegrasi (*ASN Corpu*);
- f. Melaksanakan standardisasi/sertifikasi kompetensi pengelola pengembangan kompetensi terintegrasi (*Certified Human Capital Development Officer/ CHCDO*);
- g. Melakukan modernisasi tata kelola atau pengelolaan sarana prasarana infrastruktur penyelenggara pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN
- h. Melakukan perbaikan basis data pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN;
- i. Melakukan pengelolaan sistem informasi akreditasi dan penjaminan mutu pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN.

- j. Melaksanakan evaluasi pasca pelatihan;
- k. Mengembangkan Jejaring Mutu Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas.

3. Strategi untuk meningkatkan kualitas tata kelola organisasi yang berorientasi pada pengguna layanan

- a. Meningkatkan kualitas perencanaan, penganggaran, dan pengelolaan keuangan untuk memperkuat akuntabilitas kinerja dan disiplin pengelolaan anggaran;
- b. Meningkatkan layanan pengelolaan aset, pengadaan, kerumahtanggaan, dan kehumasan dalam rangka efektivitas kerja dan institutional branding LAN;
- c. Meningkatkan kualitas SDM internal, sistem regulasi, penataan kelembagaan, bisnis proses, dan kearsipan LAN;
- d. Meningkatkan tata kelola sistem informasi yang andal, terintegrasi, dan pemanfaatan satu data LAN.
- e. Meningkatkan efektivitas pengendalian internal melalui pengawasan intern yang memberikan nilai tambah bagi organisasi.

4. Strategi untuk meningkatkan peran Aktif LAN dalam mendukung program Direktif Presiden

- a. Menyiapkan desain kelembagaan (struktur, peran, mekanisme, koordinasi) program pengentasan kemiskinan termasuk sekolah rakyat.
- b. Menyiapkan program pengembangan kapasitas berbasis akademi kepada aktor yang terlibat dalam program pengentasan kemiskinan dan pemberdayaan ekonomi rakyat.
- c. Melaksanakan program direktif Presiden sesuai dengan tugas, fungsi, dan kewenangan LAN.

3.3 Arah Kebijakan dan Strategi Pusjar SKTAN

3.3.1 Arah Kebijakan Pusjar SKTAN

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:

- 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.

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:

- a. penyusunan rencana kegiatan dan anggaran;
- b. pelaksanaan penilaian potensi dan penilaian kompetensi;
- c. pemberian umpan balik hasil penilaian potensi atau penilaian kompetensi;
- d. penyusunan instrumen penilaian potensi dan penilaian kompetensi;
- e. pelaksanaan kerja sama di bidang penilaian potensi dan penilaian kompetensi dan kapasitas sumber daya manusia aparatur;
- f. 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.

Berdasarkan tugas dan fungsi Pusjar SKTAN dan BLPK beserta layanan wilayahnya serta merujuk pada arah kebijakan LAN, maka arah kebijakan Pusjar SKTAN dapat dikelompokkan menjadi beberapa poin antara lain yaitu:

1. Meningkatkan kualitas kebijakan instansi pemerintah

Pusjar SKTAN berperan melakukan pembinaan terhadap jabatan fungsional analis kebijakan yang ada di wilayah kerjanya. Pembinaan ini dirancang dengan rencana yang matang, disusun secara rapi, dan dilaksanakan secara terstruktur dan sistematis. Tujuan utamanya adalah agar para analis kebijakan tersebut benar-benar mampu mengambil peran yang lebih penting dan menentukan setiap langkah perumusan kebijakan publik di instansinya masing-masing. Dengan kemampuan dan peran yang lebih kuat, keterlibatan aktif dari para analis kebijakan diharapkan akan memberikan hasil yang nyata dan berdampak positif untuk meningkatkan kualitas kebijakan yang dihasilkan oleh pemerintah secara keseluruhan. Selain itu, Pusjar SKTAN secara rutin melakukan analisis kebijakan terutama di bidang strategi kebijakan talenta ASN nasional.

Dalam upaya mendukung LAN untuk pengukuran indeks kualitas kebijakan (IKK), Pusjar SKTAN akan senantiasa memberikan pendampingan dalam proses pengukuran IKK yang dilakukan oleh instansi pemerintah sesuai dengan wilayah kerja Pusjar SKTAN. Upaya tersebut tidak terbatas pada kegiatan pengukuran IKK saja, melainkan juga mencakup advokasi dan pendampingan bagi instansi pemerintah yang masih menghadapi tantangan dalam membangun tata kelola kebijakan yang baik.

2. Transformasi pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN

Pusjar SKTAN mempunyai peran strategis di dalam implementasi kebijakan pengembangan kompetensi yang sudah dikeluarkan oleh Lembaga Administrasi Negara. Salah satu kebijakan pengembangan kompetensi yang saat ini gencar disosialisasikan oleh LAN adalah ASN Corporate University (ASN Corpu). Berdasarkan hasil penilaian maturitas ASN Corpu terhadap instansi pemerintah, masih banyak ditemukan instansi pemerintah yang belum memahami dan menerapkan ASN Corpu. Oleh karena itu Pusjar

SKTAN akan memberikan pendampingan kepada instansi pemerintah terutama yang level maturitasnya masih rendah agar pelaksanaan ASN Corpu dapat berjalan dengan lancar.

Dalam menyelenggarakan pengembangan kapasitas dan pembelajaran, peningkatan kualitas penyelenggaraan pengembangan kapasitas ASN yang menjadi kewenangan LAN menjadi mutlak dilakukan. Penyesuaian konsep, kurikulum, metode, maupun proses pelaksanaan pada pelatihan manajerial kepemimpinan, pelatihan dasar, dan pelatihan teknis.

Pelatihan manajerial kepemimpinan akan terus didorong untuk menghasilkan kepemimpinan kolaboratif yang mampu menjawab tantangan birokrasi ke depan. Pelatihan dasar ditujukan untuk membentuk karakter, penguatan norma, kode etik, dan perilaku ASN. LAN juga akan melakukan mengembangkan kebijakan maupun konsep pembelajaran karakter dan social kultural. Sedangkan pelatihan teknis diarahkan untuk mengembangkan kompetensi-kompetensi teknis yang mendukung kinerja ASN.

3. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemetaan kompetensi dan kapasitas SDM aparatur

Pusjar SKTAN memiliki peran krusial dalam melaksanakan layanan pemetaan kompetensi dan kapasitas bagi sumber daya manusia aparatur. Saat ini, Pusjar SKTAN, menghadapi situasi peningkatan beban kerja yang sangat signifikan sejak tahun 2023. sebuah kondisi yang dipicu oleh momentum strategis di tingkat nasional yang memerlukan respons kebijakan yang adaptif.

Momentum tersebut adalah periode akselerasi penerapan manajemen talenta instansional sehingga banyak instansi berlomba untuk memenuhi persyaratan predikat sistem merit. Sejalan dengan itu, pasca penyederhanaan birokrasi, instansi pemerintah juga dituntut untuk memetakan kembali kompetensi pegawai yang telah beralih status ke jabatan fungsional. Akibatnya permintaan layanan pemetaan meningkat drastis. Berdasarkan kondisi ini arah kebijakan Pusjar SKTAN harus diarahkan pada peningkatan kapasitas dan skalabilitas operasional secara masif, didukung oleh pengembangan instrumen asesmen yang spesifik dan relevan untuk mengukur kompetensi beragam jabatan fungsional. Selain itu kebijakan harus menjamin bahwa hasil pemetaan dapat

diintegrasikan secara mulus ke dalam sistem manajemen talenta instansi pengguna sehingga layanan Pusjar SKTAN memberikan dampak positif terhadap pemenuhan peta talenta nasional.

Secara keseluruhan, arah kebijakan Pusjar SKTAN harus bergeser menjadi lebih proaktif dan strategis, tidak hanya sekadar melayani volume permintaan yang tinggi. Peningkatan kualitas penyelenggaraan pemetaan kompetensi harus dicapai melalui digitalisasi layanan, peningkatan kuantitas dan kualitas SDM asesor internal, dan pengembangan instrumen yang mutakhir. Langkah-langkah ini sangat penting agar Pusjar SKTAN dapat terus memegang peranan kunci sebagai fasilitator andal dalam upaya peningkatan kualitas dan penempatan SDM aparatur di seluruh Indonesia, menjawab tantangan Manajemen Talenta dan kebutuhan pengisian jabatan strategis.

4. Meningkatkan kualitas tata kelola organisasi yang berorientasi pada pengguna layanan
Dalam upaya menciptakan pelayanan yang efektif dan efisien, Pusjar SKTAN memprioritaskan peningkatan kualitas tata kelola yang komprehensif. Peningkatan ini meliputi penguatan tata kelola kinerja, kapasitas SDM, sistem informasi, dan pengendalian internal. Aspek perencanaan kinerja sangat bergantung pada dukungan keuangan, sehingga alokasi anggaran Pusjar SKTAN harus bersifat responsif terhadap prioritas dan kebutuhan strategis. Untuk mengatasi dinamika penganggaran, diterapkan strategi prioritas dan pengusulan program berbasis tematik.

Pengelolaan SDM mencakup seluruh tahapan mulai dari perencanaan hingga evaluasi kinerja. Pengembangan kompetensi SDM Pusjar SKTAN difasilitasi melalui implementasi pembelajaran terintegrasi pada LAN Corpu. Hal ini memastikan pengembangan kompetensi terhubung dengan kinerja organisasi dan individu, khususnya dalam mengawal transformasi organisasi. Seiring dengan itu, perubahan budaya kerja diprioritaskan dengan menjadikan pembelajaran berkelanjutan sebagai ciri khas yang ditandai dengan kewajiban minimal seluruh pegawai untuk melek teknologi dan menguasai kompetensi literasi digital. Untuk mendukung sistem kerja yang semakin fleksibel, Pusjar SKTAN juga didorong memaksimalkan Kebijakan fleksika yang didukung dengan pembangunan sarana dan prasarana yang menunjang sistem kerja yang dinamis.

Secara eksternal, dukungan terhadap citra positif organisasi diperkuat melalui *branding* LAN dengan slogan “Bigger, Smarter, Better”. Hal ini memerlukan strategi *branding* yang komprehensif dan berkelanjutan untuk membangun kesadaran publik, meningkatkan kepercayaan masyarakat, serta memperluas jangkauan dampak institusi. Sementara itu di sektor layanan data dan sistem informasi, Pusjar SKTAN menghadapi tantangan signifikan. Untuk mengatasinya diperlukan langkah strategis yang adaptif dan berkelanjutan melalui modernisasi infrastruktur teknologi, penguatan keamanan siber, pengembangan kapasitas SDM yang mengelola sistem, serta optimalisasi penyediaan data.

3.3.2 Strategi Pusjar SKTAN

1. Strategi untuk meningkatkan kualitas kebijakan instansi pemerintah

- a. Melaksanakan analisis kebijakan yang responsif terhadap isu strategis nasional;
- b. Melaksanakan model-model transformasi kebijakan administrasi negara;
- c. Mempublikasikan hasil analisis kebijakan di bidang talenta ASN nasional;
- d. Melaksanakan sosialisasi dan pendampingan dalam Indeks Kualitas Kebijakan pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah;
- e. Melakukan advokasi dan pengembangan kinerja kebijakan kepada pemangku kepentingan yang ada di wilayah kerja Pusjar SKTAN;
- f. Meningkatkan kualitas pembinaan jabatan fungsional di bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN (analisis kebijakan, widyaiswara, dan analisis pengembangan kompetensi) yang ada di wilayah kerja Pusjar SKTAN;
- g. Meningkatkan pengembangan kompetensi dan profesionalisme jabatan fungsional di bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN (analisis kebijakan, widyaiswara, dan analisis pengembangan kompetensi) yang ada di wilayah kerja Pusjar SKTAN;
- h. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi pemanfaatan jabatan fungsional di bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran (analisis kebijakan, widyaiswara, dan analisis pengembangan kompetensi) yang ada di wilayah kerja Pusjar SKTAN.

2. Strategi untuk Transformasi pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN

2.1 Sistem Pembelajaran Terintegrasi (Corpu)

- a. Melaksanakan penerapan sistem pembelajaran terintegrasi (ASN Corpu);
- b. Melakukan sosialisasi dan advokasi penerapan Corpu pada tingkat instansi;
- c. Melakukan pengelolaan data dan informasi pengembangan system pembelajaran terintegrasi (Corpu);
- d. Melaksanakan sosialisasi dan advokasi kebijakan dan penerapan Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) Relaksasi Kompetensi Manajerial pada instansi pemerintah di wilayah kerjanya;
- e. Melakukan pengembangan teknologi dan digitalisasi pembelajaran ASN;
- f. Mengembangkan ekosistem pembelajaran ASN;
- g. Melakukan kerja sama di bidang pengembangan kompetensi ASN;

2.2 Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran

- a. Menyelenggarakan pengembangan kapasitas dan pembelajaran di bidang pembelajaran manajerial, kepemimpinan dan sekolah kader;
- b. Menyelenggarakan pengembangan kapasitas dan pembelajaran di bidang pembelajaran karakter dan sosial kultural;
- c. Menyelenggarakan pengembangan kapasitas dan pembelajaran di bidang pembelajaran teknis dan fungsional;

3. Strategi untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemetaan kompetensi dan kapasitas SDM aparatur

- a. Mengembangkan sistem informasi pemetaan kompetensi berbasis digital
- b. Meningkatkan kuantitas dan kualitas Asesor SDM Aparatur dan SDM penyelenggara penilaian kompetensi
- c. Mengembangkan metode dan instrument pemetaan kompetensi
- d. Mendorong integrasi hasil penilaian kompetensi dengan sistem manajemen talenta
- e. Meningkatkan komunikasi dan kemitraan dengan pemangku kepentingan

4. Strategi untuk meningkatkan kualitas tata kelola organisasi yang berorientasi pada pengguna layanan

- a. Meningkatkan kualitas perencanaan, penganggaran, dan pengelolaan keuangan untuk memperkuat akuntabilitas kinerja dan disiplin pengelolaan anggaran;
- b. Meningkatkan layanan pengelolaan aset, pengadaan, kerumahtanggaan, dan kehumasan dalam rangka efektivitas kerja dan institutional branding Pusjar SKTAN;
- c. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia internal, system regulasi, penataan kelembagaan, bisnis proses, dan kearsipan Pusjar SKTAN;
- d. Meningkatkan tata kelola sistem informasi internal Pusjar SKTAN yang andal dan terintegrasi;
- e. Meningkatkan efektivitas pengendalian internal melalui pengawasan intern yang memberikan nilai tambah bagi organisasi.

3.4 Kerangka Regulasi Pusjar SKTAN

Pusjar SKTAN merupakan unsur pendukung yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala LAN. Dengan demikian, Pusjar SKTAN LAN memiliki tupoksi yang lebih spesifik dalam lingkungan organisasi LAN yakni melaksanakan pembelajaran ASN dan analisis di bidang strategi kebijakan talenta ASN nasional. Adapun deskripsi kerangka regulasi yang perlu ditindaklanjuti dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Kerangka Regulasi Pusjar SKTAN Tahun 2025-2029

No	Arah Kebijakan/ Strategi LAN	Kebutuhan Regulasi
1.	Meningkatkan Kualitas Kebijakan Instansi Pemerintah	Regulasi terkait dengan: <ul style="list-style-type: none">• Pengelolaan dan pembinaan jabatan fungsional bidang pengembangan kapasitas administrasi negara• Peningkatan kualitas kebijakan instansi pemerintah
2.	Transformasi Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Regulasi terkait dengan <ul style="list-style-type: none">• Sistem pembelajaran terintegrasi• Teknologi dan digitalisasi pembelajaran ASN• Penyelenggaraan pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN
3.	Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Organisasi Yang	Regulasi terkait dengan <ul style="list-style-type: none">• Perencanaan, penganggaran dan pengelolaan

No	Arah Kebijakan/ Strategi LAN	Kebutuhan Regulasi
	Berorientasi pada Pengguna Layanan	keuangan <ul style="list-style-type: none"> • Pengelolaan hukum, organisasi, dan SDM • Pengelolaan umum, kerjasama, humas, arsip, dan kerumahtangaan • Tata kelola sistem informasi internal • Sistem pengawasan dan pengendalian internal

3.5 Kerangka Kelembagaan Pusjar SKTAN

Mengacu pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara, Pusjar SK TAN merupakan unsur pendukung yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala LAN dan secara administratif dikoordinasikan oleh Sekretaris Utama. Pusjar SKTAN mempunyai tugas melaksanakan pembelajaran ASN dan analisis di bidang strategi kebijakan talenta ASN nasional, dipimpin oleh Kepala Pusat dan berkedudukan di Jatinangor.

Pusjar SKTAN mempunyai tugas melaksanakan pembelajaran ASN dan analisis di bidang strategi kebijakan talenta ASN nasional. Dalam melaksanakan tugasnya, Pusjar SKTAN menyelenggarakan fungsi:

1. penyusunan kebijakan teknis di bidang pembelajaran dan penyusunan strategi kebijakan talenta ASN nasional;
2. pelaksanaan analisis di bidang strategi kebijakan talenta ASN nasional;
3. pelaksanaan pembelajaran ASN;
4. pelaksanaan penyusunan strategi kebijakan talenta ASN nasional;
5. pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pembelajaran dan strategi kebijakan talenta ASN nasional; dan
6. pelaksanaan urusan ketatausahaan, perencanaan, anggaran, sumber daya manusia, dan kerumahtangaan.

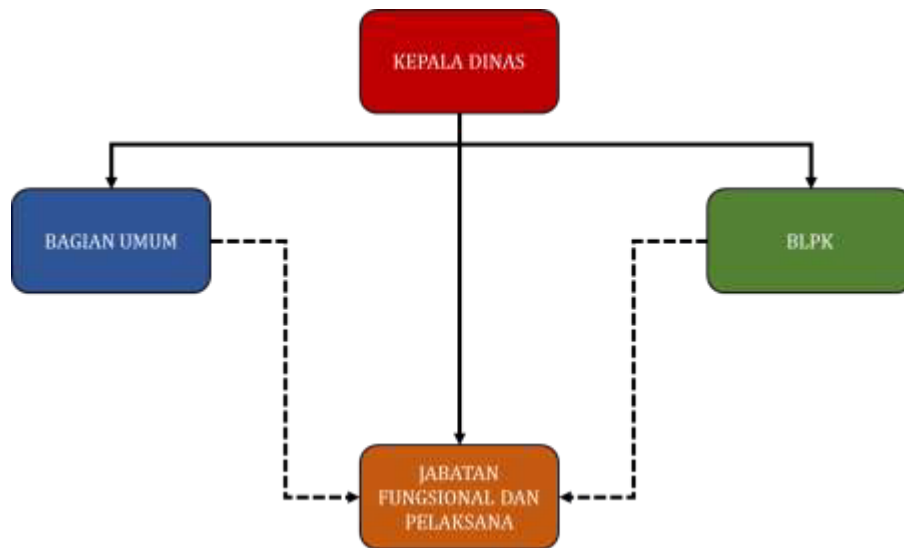
Secara kelembagaan, Pusjar SK TAN terdiri dari Bagian Umum dan jabatan fungsional dan jabatan pelaksana. Selain Bagian Umum, Pusjar SKTAN juga diberi amanat untuk mengkoordinasikan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan LAN yaitu Balai Layanan Pemetaan Kompetensi (BLPK). BLPK dibentuk berdasarkan Peraturan LAN No. 3

Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Layanan Pemetaan Kompetensi. BLPK dipimpin oleh Kepala Balai yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Pusat. Kepala BLPK merupakan jabatan administrator atau jabatan struktural eselon III.a. BLPK mempunyai tugas melaksanakan layanan pemetaan kompetensi dan kapasitas bagi sumber daya manusia aparatur serta menyelenggarakan fungsi antara lain yaitu:

1. penyusunan rencana kegiatan dan anggaran;
2. pelaksanaan penilaian potensi dan penilaian kompetensi;
3. pemberian umpan balik hasil penilaian potensi atau penilaian kompetensi;
4. penyusunan instrumen penilaian potensi dan penilaian kompetensi;
5. pelaksanaan kerja sama di bidang penilaian potensi dan penilaian kompetensi dan kapasitas sumber daya manusia aparatur;
6. evaluasi dan penyusunan laporan kegiatan penilaian potensi dan penilaian kompetensi serta kapasitas sumber daya manusia aparatur; dan
7. pelaksanaan urusan keuangan, sumber daya manusia aparatur, ketatausahaan, penatausahaan barang milik negara/kekayaan negara, dan kerumahtanggaan.

Setiap unsur di lingkungan BLPK dalam melaksanakan tugas dan fungsinya menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, dan kolaborasi internal, antar instansi pemerintah, dan dengan lembaga lain yang terkait.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka terkait struktur organisasi Pusjar SKTAN dan BLPK tidak berdiri sendiri – sendiri tetapi saling mendukung. Dengan demikian struktur organisasi tersebut dapat digambarkan lebih lanjut melalui gambar berikut ini:



Gambar 3.9 Struktur Organisasi Pusjar SKTAN

Pusjar SKTAN LAN dan BLPK memperoleh pendanaan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) untuk mendukung seluruh program dan kegiatannya. Pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dilakukan oleh Inspektorat yang bertanggung jawab atas pengawasan internal, baik terkait kinerja maupun keuangan. Laporan hasil pengawasan ini kemudian menjadi dasar bagi evaluasi dan perbaikan berkelanjutan di lingkungan LAN. Dengan kerangka kelembagaan yang solid dan mendukung tata kelola yang baik, Pusjar SKTAN LAN diharapkan mampu meningkatkan kualitas kebijakan administrasi negara serta melakukan transformasi pembelajaran ASN yang lebih modern, berbasis teknologi, dan sesuai dengan tuntutan zaman.

BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1 Target Kinerja

Sebagai unit kerja setingkat Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPT Pratama) di lingkungan Lembaga Administrasi Negara (LAN), Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional (Pusjar SKTAN) memiliki mandat strategis dalam mengembangkan kebijakan, strategi, dan model pembelajaran yang mendukung terwujudnya ASN unggul, profesional, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis pemerintahan.

Kinerja Pusjar SKTAN dalam periode Rencana Strategis (Renstra) 2025–2029 merupakan turunan langsung dari sasaran kinerja tingkat organisasi (JPT Madya) dan berkontribusi terhadap pencapaian sasaran kinerja tingkat instansi (Lembaga Administrasi Negara).

Keberhasilan pencapaian setiap Sasaran Strategis Pusjar SKTAN tersebut diukur melalui indikator kinerja utama yang telah ditetapkan. Setiap indikator kinerja utama ditetapkan target yang akan dicapai selama 5 tahun ke depan. Penentuan target tersebut didasarkan pada capaian tahun sebelumnya atau bersifat proyeksi capaian untuk indikator kinerja baru. Tabel berikut menjelaskan target kinerja pada setiap sasaran strategis.

Tabel 4.1 Target Kinerja Pusjar SKTAN 2025-2029

Tujuan	Sasaran Strategis	Sasaran Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan (IKU)	Baseline Data (2024)*	Target				
						2025	2026	2027	2028	2029
Mewujudkan kebijakan publik dan kapasitas ASN yang berkualitas	Meningkatnya Kualitas Kebijakan Publik dan Kapasitas ASN (SS1)	Meningkatnya kualitas kebijakan instansi pemerintah di bidang administrasi negara (SP1)	Terwujudnya peningkatan kualitas kebijakan administrasi negara	Tingkat publikasi hasil analisis kebijakan	2,33 (Perhitungan Lama)	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 kualitas jabatan fungsional bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN (SP2)	Meningkatnya kompetensi JF di bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN	Persentase rekomendasi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN yang memenuhi standar kompetensi	- (Indikator Baru)	90	90.5	91	91.5	92
				Persentase peserta pembelajaran manajerial dan kepemimpinan yang sesuai standar mutu	98,24	93	93	93	94	94

Tujuan	Sasaran Strategis	Sasaran Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan (IKU)	Baseline Data (2024)*	Target				
						2025	2026	2027	2028	2029
		Meningkatnya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mendapatkan akses pembelajaran (SP3)	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 stakeholder	100	85	87	87,5	88	88,5
Mewujudkan tata kelola organisasi yang berkualitas dan berorientasi pada pengguna layanan	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi Berorientasi pada Pengguna Layanan (SS2)	Terwujudnya tata Kelola organisasi yang kolaboratif (SP4)	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	Nilai kinerja anggaran	- (Indikator Baru)	95,2	95,4	95,6	95,8	96
			Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal	Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam Corporate University Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN)	- (Indikator Baru)	60	65	70	75	85

Tujuan	Sasaran Strategis	Sasaran Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan (IKU)	Baseline Data (2024)*	Target				
						2025	2026	2027	2028	2029
			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

***Keterangan:**

1. Baseline adalah capaian awal (tahun sebelum target mulai berlaku) yang digunakan sebagai acuan penetapan target.
2. Indikator baru merupakan indikator yang mulai diukur pada tahun 2025 sehingga belum memiliki data capaian tahun sebelumnya.
3. Indikator baru akan dilakukan penghitungan dengan menggunakan instrument pengukuran baru dengan cara penghitungan yang akan dijelaskan melalui peraturan kepala LAN tentang indikator kinerja utama.

4.1.1 Meningkatnya Kualitas Kebijakan Instansi Pemerintah Di Bidang Administrasi Negara (SP1)



Sesuai dengan tujuan dalam sasaran program strategis (SP1), Pusjar SKTAN memiliki mandat strategis dalam mendukung peningkatan kualitas kebijakan publik dan kapasitas ASN melalui kegiatan penelitian, analisis kebijakan, dan publikasi ilmiah yang berorientasi pada penguatan tata kelola

pemerintahan yang efektif, adaptif, dan berintegritas. Dalam periode perencanaan tahun 2025–2029, Pusjar SKTAN menetapkan arah kebijakan yang difokuskan pada dua sasaran indikator utama, yakni peningkatan kualitas kebijakan administrasi negara dan peningkatan mutu publikasi ilmiah kebijakan publik.

Sasaran kegiatan pertama difokuskan pada terwujudnya peningkatan kualitas kebijakan administrasi negara. Ukuran keberhasilan sasaran ini diukur melalui indikator kinerja “Tingkat publikasi hasil analisis kebijakan” dengan data dasar (baseline) tahun 2024 sebesar 2,33 (perhitungan lama). Target kinerja ditetapkan secara bertahap dari tahun ke tahun, yaitu 6 pada tahun 2025, meningkat menjadi 6,11 pada tahun 2026, 6,25 pada tahun 2027, 6,36 pada tahun 2028, hingga mencapai 6,5 pada tahun 2029.

Untuk mencapai target tersebut, Pusjar SKTAN akan melaksanakan beberapa kegiatan strategis, antara lain:

1. Melakukan penelitian dan kajian strategis yang relevan dengan isu-isu kebijakan administrasi negara dan birokrasi.
2. Menyusun rekomendasi kebijakan berbasis hasil riset untuk peningkatan efektivitas dan efisiensi tata kelola birokrasi.
3. Melakukan publikasi hasil analisis kebijakan dalam bentuk laporan, policy brief, prosiding, atau artikel ilmiah di jurnal nasional dan internasional.
4. Mengembangkan basis data dan sistem dokumentasi hasil kajian kebijakan publik sebagai rujukan bagi pengambil kebijakan di lingkungan instansi pemerintah.

Melalui kegiatan tersebut, diharapkan terjadi peningkatan kuantitas dan kualitas publikasi hasil analisis kebijakan yang dihasilkan oleh Pusjar SKTAN serta meningkatnya kontribusi lembaga ini terhadap perumusan kebijakan berbasis bukti (evidence-based policy). Penanggung jawab utama pelaksanaan kegiatan ini adalah Koordinator Bidang Analisis Kebijakan Pusjar SKTAN, dengan supervisi langsung dari Kepala Pusjar SKTAN. Sasaran kegiatan utama kedua diarahkan pada peningkatan kualitas publikasi ilmiah yang menjadi wadah diseminasi hasil kajian kebijakan publik dan administrasi negara. Indikator yang digunakan untuk mengukur capaian sasaran ini adalah rata-rata nilai kualifikasi jurnal yang diterbitkan. Baseline data tahun 2024 menunjukkan bahwa seluruh jurnal yang diterbitkan telah terakreditasi nasional (100%). Target untuk periode 2025–2029 dipertahankan pada nilai 80, dengan fokus pada peningkatan kualitas substansi dan tata kelola penerbitan. Pencapaian kegiatan dari sasaran program (SP1) tersebut dibuktikan dengan output kegiatan yang akan dihasilkan pada masing-masing kegiatan, yaitu : *Rekomendasi Kebijakan di Bidang Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara dan Jurnal Wacana Kinerja*.

4.1.2 Meningkatkan Kualitas Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN (SP2)

Sasaran program kedua adalah indikator baru, dimana dikembangkan sebagai bentuk inovasi pengukuran kinerja yang lebih komprehensif terhadap peran Pusjar SKTAN dalam proses pembinaan dan pengembangan Jabatan Fungsional (JF) yang berfokus pada peningkatan kapasitas aparatur negara. Sebagai indikator baru, data dasar (*baseline*) pada tahun 2024 belum tersedia dan akan mulai diimplementasikan pada tahun 2025. Target capaian ditetapkan secara konsisten sebesar 25 peserta setiap tahun dari 2025 hingga 2029, dengan mempertimbangkan proses adaptasi dan konsolidasi sistem pengukuran serta koordinasi lintas unit yang diperlukan dalam implementasi indikator ini.

Dalam konteks tersebut, Pusjar SKTAN menempatkan peningkatan kompetensi JF di bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN sebagai sasaran kegiatan utama. Peningkatan kompetensi ini tidak hanya dimaknai sebagai pemenuhan persyaratan administratif, tetapi juga sebagai upaya sistematis untuk memastikan bahwa setiap rekomendasi yang dihasilkan oleh pejabat fungsional telah memenuhi standar

kompetensi yang ditetapkan, relevan dengan kebutuhan pemangku kepentingan, serta berkontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pembelajaran ASN.

Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur capaian sasaran ini adalah persentase rekomendasi JF di bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN yang memenuhi standar kompetensi. Indikator ini merupakan indikator baru yang mencerminkan penekanan Renstra Pusjar SKTAN pada aspek kualitas keluaran (output) dan dampak profesional jabatan fungsional, bukan sekadar kuantitas kegiatan atau produk yang dihasilkan.

Target kinerja indikator SP2 ditetapkan secara progresif selama periode Renstra 2025–2029, yaitu mulai dari 90% pada tahun 2025, meningkat bertahap menjadi 92% pada tahun 2029. Peningkatan target ini menggambarkan komitmen Pusjar SKTAN dalam membangun kapasitas berkelanjutan bagi pejabat fungsional melalui pembelajaran terstandar, penguatan sistem penjaminan mutu, serta pembinaan dan pengembangan kompetensi yang terarah.

Melalui pencapaian SP2, Pusjar SKTAN diharapkan mampu menghasilkan pejabat fungsional yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada kualitas, sehingga rekomendasi dan kontribusi yang diberikan benar-benar mendukung terwujudnya sistem pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN yang efektif, berdaya saing, dan selaras dengan agenda reformasi birokrasi nasional. Pencapaian kegiatan dari sasaran program (SP2) tersebut dibuktikan dengan output kegiatan yang akan dihasilkan pada masing-masing kegiatan, yaitu : *Seleksi dan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN*.



4.1.3 Meningkatnya ASN Yang Mendapatkan Akses Pembelajaran (SP3)

Dalam upaya mendukung pengembangan kapasitas ASN yang berkompeten, profesional, dan adaptif terhadap perubahan, Pusjar SKTAN menetapkan tujuan strategis untuk meningkatkan jumlah dan kualitas ASN yang memperoleh akses pembelajaran sesuai dengan



standar mutu yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN). Tujuan ini mencakup empat sasaran utama yang berfokus pada peningkatan mutu pembelajaran manajerial, karakter, teknis, serta kualitas pemetaan kompetensi ASN secara nasional.

Sasaran pertama diukur melalui indikator persentase peserta pembelajaran manajerial dan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan. Data baseline tahun 2024 menunjukkan capaian sebesar 98,24%, dengan target dipertahankan pada kisaran 93% pada tahun 2025–2027, dan meningkat menjadi 94% pada tahun 2028–2029. Sasaran kedua bertujuan untuk membentuk ASN yang memiliki nilai-nilai integritas, nasionalisme, dan etika pelayanan publik yang kuat. Indikator yang digunakan adalah persentase peserta pelatihan dasar yang lulus dengan predikat minimal memuaskan. Tahun 2024 tidak memiliki data baseline karena tidak terdapat kegiatan (indikator baru diukur mulai 2025). Target capaian ditetapkan 93% pada tahun 2025–2027, dan meningkat menjadi 94% pada tahun 2028–2029.

Sasaran ketiga diukur melalui persentase peserta pembelajaran teknis dan fungsional yang lulus dengan predikat minimal memuaskan. Data baseline tahun 2024 tercatat sebesar 96,08%, dengan target capaian 92% pada tahun 2025–2027 dan meningkat menjadi 93% pada tahun 2028–2029. Sasaran keempat bertujuan memperkuat sistem manajemen talenta ASN melalui indikator persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan oleh stakeholder. Data baseline tahun 2024 menunjukkan capaian 100%, dengan target 85% pada tahun 2025, meningkat secara bertahap menjadi 88,5% pada tahun 2029.

Dengan indikator ini, Pusjar SKTAN berperan penting dalam menyediakan basis data kompetensi ASN yang akurat dan dapat dimanfaatkan oleh berbagai instansi pemerintah dalam perencanaan dan pengembangan SDM aparatur. Penanggung jawab kegiatan adalah Kepala Balai Pemetaan Kompetensi dan Potensi ASN Pusjar SKTAN, di bawah koordinasi Kepala Pusjar SKTAN.

Pencapaian kegiatan dari sasaran program (SP3) tersebut dibuktikan dengan output kegiatan yang akan dihasilkan pada masing-masing kegiatan, yaitu : Pelatihan Struktural Kepemimpinan, Pelatihan Dasar CPNS, Pelatihan Teknis dan Fungsional, dan Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai Aparatur Sipil Negara.

4.1.4 Terwujudnya Tata Kelola Organisasi Yang Kolaboratif (SP4)

Dalam rangka mewujudkan tata kelola organisasi yang kolaboratif dan berorientasi kinerja (SP3), Pusjar SKTAN menetapkan berbagai sasaran kegiatan strategis untuk periode 2025–2029. Fokus utama diarahkan pada peningkatan kualitas layanan internal, optimalisasi pengelolaan sumber daya, serta penguatan transparansi dan akuntabilitas publik. Sasaran strategis ini dibagi kedalam empat sasaran kegiatan utama yakni :

1. Sasaran Kegiatan : Kinerja dan Keuangan

Sasaran ini bertujuan memperkuat kualitas pengelolaan kinerja dan tata kelola keuangan yang akuntabel, efektif, dan transparan. Penetapan indikator pada sasaran ini berfungsi sebagai fondasi untuk memastikan bahwa pengelolaan anggaran serta pelaporan kinerja berjalan secara terukur dan dapat dievaluasi dari tahun ke tahun.

Formula perhitungan Nilai Kinerja Anggaran mengacu pada PMK Nomor 62 Tahun 2023, yang menjadi dasar penilaian terkini. Regulasi tersebut dapat diperbarui sewaktu-waktu, sehingga penyesuaian formula dan indikator dapat mengikuti kebijakan fiskal nasional.

2. Sasaran Kegiatan : Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal

Menggunakan indikator yakni Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam *Corporate University* Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN) dikategorikan sebagai indikator baru yang mulai diimplementasikan pada tahun 2025, sehingga *baseline* tahun 2024 belum tersedia. Penerapan metode pembelajaran Corpu LAN merupakan langkah strategis untuk memastikan bahwa setiap pegawai memiliki



kompetensi, pola pikir, dan perilaku kerja yang selaras dengan pendekatan *Corporate University*, khususnya dalam pengembangan pengetahuan, kolaborasi, dan inovasi kebijakan. Melalui indikator ini, Pusjar SKTAN berupaya membangun budaya pembelajaran berkelanjutan (*continuous learning*) yang memperkuat profesionalisme ASN sekaligus meningkatkan kualitas kebijakan dan layanan internal.

Kenaikan target yang progresif ini mencerminkan komitmen Pusjar SKTAN untuk memperluas transformasi pembelajaran berbasis korporatif di lingkungan kerja. Pencapaian target ini didukung melalui penyediaan materi pembelajaran, pendampingan, peningkatan kapasitas fasilitator, serta

penguatan sistem monitoring dan evaluasi pelaksanaan pembelajaran Corpu LAN.

Dengan mendorong penerapan metode pembelajaran Corpu LAN secara sistematis, Pusjar SKTAN berharap tercipta SDM yang adaptif, berintegritas, dan mampu berkontribusi pada peningkatan kualitas kebijakan serta tata kelola kelembagaan administrasi negara secara berkelanjutan.

3. Sasaran Kegiatan : Peningkatan Kualitas Layanan Umum dan Kerumahtanggaan

Untuk mendukung penyelenggaraan pelayanan administrasi perkantoran yang lebih efisien, Pusjar SKTAN memperkenalkan Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan sebagai indikator baru tahun 2025. Indikator ini dirancang untuk mengukur sejauh mana pelayanan internal dapat memenuhi kebutuhan pegawai dan unit kerja pendukung secara profesional.

Target peningkatan indeks secara bertahap ditetapkan mulai dari 75 pada tahun 2025, naik konsisten hingga mencapai 78,67 pada tahun 2029. Kenaikan ini mencerminkan

komitmen Pusjar SKTAN dalam membangun standar layanan internal yang makin baik, responsif, dan produktif.

4. Sasaran Kegiatan : Penyebaran Informasi Publik melalui Media Digital

Sebagai bagian dari strategi digitalisasi lembaga, Pusjar SKTAN mengembangkan Indeks Penyebaran Informasi Publik melalui Media Digital, juga sebagai indikator baru di tahun 2025. Indeks ini menilai efektivitas publikasi informasi program, layanan, serta output kelembagaan melalui kanal digital.

Target penguatan penyebaran informasi bertahap ditetapkan mulai dari nilai 75 pada tahun 2025 dan ditingkatkan hingga mencapai 77 pada tahun 2029. Dengan target tersebut, Pusjar SKTAN berharap dapat mendorong keterbukaan informasi publik dan meningkatkan kepercayaan para pemangku kepentingan melalui komunikasi yang lebih aktif dan transparan.

5. Sasaran Kegiatan : Pengawasan Pengelolaan Kearsipan Internal

Indikator Nilai Pengawasan Kearsipan Internal menunjukkan komitmen untuk meningkatkan kualitas pengelolaan arsip secara tertib, aman, dan terdigitalisasi. Baseline pada tahun 2024 menunjukkan nilai 98,05, dan Pusjar SKTAN menetapkan target peningkatan secara bertahap hingga mencapai 90,55 pada tahun 2029, dengan mempertimbangkan penyesuaian metodologi audit kearsipan serta integrasi sistem informasi arsip yang lebih modern.

Target ini menggambarkan upaya menjaga kepatuhan terhadap standar kearsipan nasional, memperbaiki layanan dokumentasi lembaga, serta mempermudah akses informasi arsip bagi unit kerja internal.

Pencapaian kegiatan dari sasaran program (SP4) tersebut dibuktikan dengan *output* kegiatan yang akan dihasilkan pada masing-masing kegiatan, yaitu :

1. Layanan Pemantauan dan Evaluasi (Nilai Kinerja Anggaran)
2. Layanan Layanan Manajemen Keuangan (Nilai Kinerja Anggaran)

Sedangkan untuk indikator Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan, Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital, dan Nilai Pengawasan Kearsipan Internal dibuktikan dengan *output* kegiatan yang akan dihasilkan pada masing-masing kegiatan, yaitu:

1. Pemeliharaan Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi
2. Layanan Perkantoran
3. Layanan Protokoler
4. Layanan Sarana Internal
5. Layanan Prasarana Internal
6. Layanan Umum
7. Layanan BMN
8. Layanan Pemeliharaan Teknologi Informasi dan Komunikasi
9. Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi

4.2 Kerangka Pendanaan

Guna memastikan pencapaian sasaran strategis dan target kinerja yang telah ditetapkan, disampaikan angka dasar selama lima tahun dalam kerangka pengeluaran jangka menengah sebagai indikasi pendanaan Pusjar SKTAN yang bersumber dari anggaran APBN dan juga berinduk pada LAN. LAN didukung oleh anggaran yang terdiri atas 2 (dua) program yaitu Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN untuk Sasaran Strategis 1 (satu) dan Program Dukungan Manajemen untuk Sasaran Strategis 2 (dua). Untuk satker Pusjar SKTAN program turunan terdiri atas (1) Penguatan Kapasitas Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara ; (2) Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara; (3) Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara; (4) Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan; (5) Peningkatan Kualitas Layanan Umum, Kerja Sama, Hubungan Masyarakat, dan Sistem Informasi; (6) Peningkatan Kualitas Layanan Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia Internal.

Rencana Pendanaan ini bersifat indikatif dan dapat berubah menurut kondisi dan mekanisme sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Adapun besaran alokasi pendanaan berdasarkan program adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Kerangka Pendanaan Pusjar SKTAN Tahun 2025-2029 berdasarkan Program

Program	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Alokasi Pendanaan (dalam ribu rupiah)				
			2025	2026	2027	2028	2029
Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara	Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan					
		Rata-rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan					
		Rekomendasi Kebijakan di Bidang Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara	604.940	604.940	604.940	604.940	604.940

Program	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Alokasi Pendanaan (dalam ribu rupiah)				
			2025	2026	2027	2028	2029
		Jurnal Wacana Kinerja	75.000	75.000	75.000	75.000	75.000
Penguatan Kapasitas Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara	Meningkatnya kompetensi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Seleksi dan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	34.000	34.000	34.000	34.000	34.000
Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya Pembelajaran Manajerial dan Kepemimpinan yang sesuai standar mutu	Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	4.174.114	4.174.114	4.174.114	4.174.114	4.174.114
	Terwujudnya Pembelajaran Karakter dan Sosio Kultural yang sesuai standar mutu	Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	715.360	715.360	715.360	715.360	715.360
	Terwujudnya Pembelajaran Teknis dan Fungsional yang sesuai standar mutu	Persentase Peserta Pembelajaran Teknis dan Fungsional yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	147.900	147.900	147.900	147.900	147.900
	Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase Hasil Pemetaan Kompetensi dan Potensi yang dimanfaatkan stakeholder	1.307.640	1.287.580	1.307.640	1.307.640	1.307.640

Program	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Alokasi Pendanaan (dalam ribu rupiah)				
			2025	2026	2027	2028	2029
Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	Nilai Kinerja Anggaran	78.300	78.300	78.300	78.300	78.300
Peningkatan Kualitas Layanan Umum, Kerja Sama, Hubungan Masyarakat, dan Sistem Informasi	Meningkatnya kualitas layanan kerumah tanggaan, pengelolaan barang milik negara dan pengadaan barang/jasa, hubungan masyarakat, kearsipan, dan kerjasama	Indeks Layanan Umum dan Kerumah tanggaan; Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital; Nilai Pengawasan Kearsipan Internal	21.408.252	17.873.830	17.873.830	17.873.830	17.873.830
Peningkatan Kualitas Layanan Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia Internal	Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal	Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam Corporate University Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN)	44.283	44.283	44.283	44.283	44.283
Total			28.589.789	25.035.037	25.035.037	25.035.037	25.035.037

BAB V

PENUTUP

Rencana strategis Pusjar SKTAN Tahun 2025–2029 merupakan pedoman arah kebijakan dan strategi pelaksanaan tugas dalam memperkuat ekosistem pembelajaran dan transformasi manajemen talenta ASN yang inovatif, kolaboratif, dan berkelanjutan. Dokumen ini disusun sebagai bagian integral dari dokumen rencana strategis LAN Tahun 2025-2029 dengan tujuan memperkuat peran Pusjar SKTAN sebagai penggerak utama dalam penguatan kebijakan pembelajaran dan transformasi sistem manajemen talenta ASN guna mendukung pencapaian visi LAN yaitu “Terwujudnya Kebijakan dan Kapasitas ASN yang Berkualitas dalam rangka mewujudkan Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”.

Dalam mewujudkan visi LAN tersebut, Pusjar SKTAN telah menyusun dokumen perencanaan 5 (lima) tahun ke depan yang fokus pada upaya intervensi mendorong terwujudnya peningkatan kualitas kebijakan administrasi negara yang berdampak berbasis data, inklusif serta selaras dengan kebutuhan masyarakat dan tantangan pembangunan nasional baik di bidang pembelajaran ASN maupun transformasi manajemen talenta ASN. Transformasi ini mencakup pembenahan strategi kebijakan identifikasi talenta, peningkatan mobilitas talenta, percepatan pengembangan kompetensi, digitalisasi manajemen, serta penguatan budaya kerja dan citra LAN. Lebih lanjut diperlukan adanya penguatan sistem pembelajaran ASN yang adaptif, kolaboratif, dan berbasis data talenta nasional, sehingga pengambilan keputusan dalam pengembangan kompetensi dan penempatan talenta dapat dilakukan secara lebih terukur, akuntabel, dan berorientasi kinerja.

Renstra yang disusun oleh Pusjar SKTAN ini bersifat dinamis dan dapat disesuaikan dengan perkembangan kebijakan nasional, teknologi pembelajaran, serta kebutuhan pengelolaan talenta ASN. Dengan perbaikan yang dilakukan secara berkelanjutan tersebut, diharapkan akan terwujud kebijakan publik dan kapasitas ASN yang berkualitas ASN yang berkualitas akan menjadi fondasi utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, adaptif, dan berorientasi hasil.

Pengendalian dan Evaluasi Renstra LAN

Dalam rangka memastikan implementasi renstra Pusjar SKTAN 2025-2029 berjalan dengan baik, dilakukan pengendalian dan evaluasi atas perencanaan dan pelaksanaan. Pada tahap perencanaan, pengendalian dan evaluasi *ex-ante* bertujuan untuk meningkatkan kualitas perencanaan yang mencakup konsistensi dokumen perencanaan, pemenuhan kaidah kerangka kerja logis, kepatuhan pada kebijakan yang berlaku, dan identifikasi risiko. Pengendalian dan evaluasi dalam tahap perencanaan dilakukan dengan tetap memperhatikan kedudukan renstra Pusjar SKTAN sebagai turunan dari renstra LAN, dan pedoman bagi penyusunan kegiatan unit kerja. Upaya pengendalian dan evaluasi dilakukan dengan tetap memperhatikan manajemen risiko dan akuntabilitas data.

Pengendalian dan evaluasi atas pelaksanaan renstra Pusjar SKTAN 2025-2029 dilakukan untuk memastikan pelaksanaan rencana program/kegiatan dapat mencapai target yang sudah ditetapkan. Pengendalian dilakukan berdasarkan hasil pemantauan dan evaluasi. Pemantauan dilakukan sepanjang periode pelaksanaan renstra, sedangkan evaluasi dilakukan pada saat pelaksanaan dan tahun terakhir periode renstra.

Pemantauan pelaksanaan renstra Pusjar SKTAN Tahun 2025-2029 dilakukan untuk melihat perkembangan pelaksanaan rencana secara berkala dan memberikan tindakan korektif dalam rangka pengendalian pelaksanaan rencana. Evaluasi pelaksanaan renstra Pusjar SKTAN Tahun 2025-2029 dilakukan setidaknya meliputi evaluasi tahunan dan evaluasi paruh waktu. Hasil evaluasi tahunan dapat dijadikan masukan untuk menyusun perencanaan tahun berikutnya. Sedangkan hasil evaluasi paruh waktu pelaksanaan renstra Pusjar SKTAN dapat digunakan sebagai masukan bagi penyesuaian strategi atau kebijakan dalam periode Renstra. Evaluasi akhir pelaksanaan renstra Pusjar SKTAN Tahun 2025-2029 dilakukan pada tahun terakhir periode pelaksanaan renstra dan dapat dimutakhirkan satu tahun setelah periode pelaksanaan renstra berakhir. Evaluasi akhir renstra bertujuan untuk menilai pencapaian sasaran strategis Pusjar SKTAN, identifikasi kendala atau hambatan yang muncul, dan kontribusi Pusjar SKTAN mendukung visi dan misi LAN. Mekanisme evaluasi akhir renstra disesuaikan dengan tujuan evaluasi dan ketentuan yang berlaku. Hasil evaluasi akhir renstra akan menjadi bahan masukan untuk perumusan renstra Pusjar SKTAN periode berikutnya.

LAMPIRAN

Matriks Kinerja dan Pendanaan Pusjar SKTAN Lembaga Administrasi Negara

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
										-	-	-	-	-
SS-1														
086.CO	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN													
Deputi Bidang Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara														
	Penguatan Kapasitas Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara									34.000	34.000	34.000	34.000	34.000
Penguatan Kapasitas Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara	Meningkatnya kompetensi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Persentase rekomendasi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN yang memenuhi standar kompetensi	Kab. Sumedang	90	90,5	91	91,5	92						
		Seleksi dan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan	Orang	25	25	25	25	25	34.000	34.000	34.000	34.000	34.000	34.000

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)				
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
		Kapasitas dan Pembelajaran ASN											
	Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara								679.940	679.940	679.940	679.940	679.940
Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara	Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan	Kab. Sumedang	6	6,11	6,25	6,36	6,5					
		Rata-rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Kab. Sumedang	80	80	80	80	80					
	Rekomendasi Kebijakan di Bidang Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara	Rekomendasi Kebijakan	Rekomendasi Kebijakan	2	1	2	2	2	604.940	604.940	604.940	604.940	604.940
		Jurnal Wacana Kinerja	dokumen	2	1	2	2	2	75.000	75.000	75.000	75.000	75.000
Deputi Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas ASN													
	Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara								6.345.014	6.324.954	6.345.014	6.345.014	6.345.014
	Terwujudnya Pembelajaran Manajerial dan Kepemimpinan yang sesuai standar mutu	Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Kab. Sumedang	93	93	93	94	94					

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)				
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
		Pelatihan Struktural Kepemimpinan	Orang	140	140	140	140	140	4.174.114	4.174.114	4.174.114	4.174.114	4.174.114
	Terwujudnya Pembelajaran Karakter dan Sosio Kultural yang sesuai standar mutu	Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Kab. Sumedang	93	93	93	94	94					
		Pelatihan Dasar CPNS	Orang	391	120	40	40	40	715.360	715.360	715.360	715.360	715.360
	Terwujudnya Pembelajaran Teknis dan Fungsional yang sesuai standar mutu	Persentase Peserta Pembelajaran Teknis dan Fungsional yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Kab. Sumedang	92	92	92	93	93					
		Pelatihan Teknis dan Fungsional	Orang	60	60	60	60	60	147.900	147.900	147.900	147.900	147.900
	Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase Hasil Pemetaan Kompetensi dan Potensi yang dimanfaatkan stakeholder	Kab. Sumedang	85	87	87,5	88	88,5					
		Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai Aparatur Sipil Negara	Orang	99	0	0	0	0	227.817				
		Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai Aparatur Sipil Negara	Orang	168	400	226	226	226	1.079.823	1.287.580	1.307.640	1.307.640	1.307.640

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
086.WA	Program Dukungan Manajemen													
Sekretaris Utama														
	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan									78.300	78.300	78.300	78.300	78.300
Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	Nilai Kinerja Anggaran	Kab. Sumedang	95,2	95,4	95,6	95,8	96						
		Layanan Pemantauan dan Evaluasi	dokumen	1	1	1	1	1	40.300	40.300	40.300	40.300	40.300	40.300
		Layanan Manajemen Keuangan	dokumen	2	2	2	2	2	38.000	38.000	38.000	38.000	38.000	38.000
	Peningkatan Kualitas Layanan Umum, Kerja Sama, Hubungan Masyarakat, dan Sistem Informasi									21.408.252	23.165.104	23.165.104	23.165.104	23.165.104
Peningkatan Kualitas Layanan Umum, Kerja Sama, Hubungan Masyarakat, dan Sistem Informasi	Meningkatnya kualitas layanan kerumahtanggaan, pengelolaan barang milik negara dan pengadaan barang/jasa, hubungan masyarakat, kearsipan, dan kerjasama	Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan	Kab. Sumedang	75	75,67	76,67	77,67	78,67						
		Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital	Kab. Sumedang	75	75	76	76	77						
		Nilai Pengawasan Kearsipan Internal	Kab. Sumedang	90,1	90,2	90,3	90,4	90,5						

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)				
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
		Pemeliharaan Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	Unit	1	0	0	0	0	20.205				
		Layanan Perkantoran	Layanan	1	0	0	0	0	8.838.368				
		Layanan Protokoler	Layanan	1	0	0	0	0	4.627				
		Layanan Perkantoran	Layanan	2	2	2	2	2	11.099.031	21.694.251	21.694.251	21.694.251	21.694.251
		Layanan Sarana Internal	Unit	1	1	1	1	1	368.000	368.000	368.000	368.000	368.000
		Layanan Prasarana Internal	Unit	4	4	4	4	4	750.000	750.000	750.000	750.000	750.000
		Layanan Protokoler	Layanan	1	1	1	1	1	84.581	89.208	89.208	89.208	89.208
		Layanan Umum	Layanan	2	2	2	2	2	106.000	106.000	106.000	106.000	106.000
		Layanan BMN	Layanan	1	1	1	1	1	9.458	9.458	9.458	9.458	9.458
		Layanan Pemeliharaan Teknologi, Informasi, dan Komunikasi	Unit	1	1	1	1	1	80.202	100.407	100.407	100.407	100.407
		Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi	Layanan	1	1	1	1	1	47.780	47.780	47.780	47.780	47.780
	Peningkatan Kualitas Layanan Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia Internal								44.283	44.283	44.283	44.283	44.283

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)				
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
Peningkatan Kualitas Layanan Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia Internal	Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal	Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam Corporate University Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN)	Kab. Sumedang	60	65	70	75	85					
		Layanan Manajemen SDM	Orang	86	0	0	0	0	20.225				
		Layanan Manajemen SDM	Orang	40	40	40	40	40	24.058	44.283	44.283	44.283	44.283

Matrik Perencanaan Penyusunan Produk Hukum 2025-2029

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
TAHUN 2025					
1.	Uji Kompetensi JFAK	Mengacu pada PermenPAN RB No. 18/2024 tentang JF bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Peraturan LAN	Direktorat Penguatan Kapasitas JF Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Biro Hukum Organisasi dan SDM
2.	Standar Kompetensi JFAK	Mengacu pada PermenPAN RB No. 18/2024 tentang JF bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Peraturan LAN	Direktorat Penguatan Kapasitas JF Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Biro Hukum Organisasi dan SDM
3.	Pelatihan Analis Kebijakan	Peraturan BNSP No. 2 tahun 2017 tentang pedoman pengembangan dan pemeliharaan skema sertifikasi profesi	Peraturan LAN	Direktorat Penguatan Kapasitas JF Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Biro Hukum Organisasi dan SDM
4.	Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Analis Kebijakan	Peraturan BNSP No. 2 tahun 2017 tentang pedoman pengembangan dan pemeliharaan skema sertifikasi profesi	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Penguatan Kapasitas JF Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Biro Hukum Organisasi dan SDM
5.	Perkalan tentang Hasil Kerja JFAK	Revisi kebijakan akreditasi pelatihan untuk mendukung penerapan Corpu	Peraturan Kepala LAN	Direktorat Penguatan Kapasitas JF Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
6.	Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara	Sehubungan dengan reorganisasi dan ditetapkannya Peraturan Presiden 93 Tahun 2024	Peraturan LAN	Biro Hukum Organisasi dan SDM	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kementerian Hukum 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Seluruh Unit di LAN
7.	Penjaminan Mutu Pembelajaran Terintegrasi	<p><u>Pencabutan PerLAN 10 Tahun 2018</u> tentang Pengembangan Kompetensi PNS <u>sehingga selaras dengan PerLAN 6 Tahun 2023</u> dan turunan dari PerLAN 6 Tahun 2023 (Tambahkan dari Keputusan Kepala LAN Nomor 306 Tahun 2024).</p> <p>Kebijakan ini menjadi pedoman bagi Instansi Pemerintah terkait pelaksanaan aspek Sistem Pembelajaran (<i>learning value chain</i>) dalam <i>Corporate University</i>, termasuk proses diagnosis kebutuhan pembelajaran, pengembangan desain pembelajaran, <u>proses penyusunan HCDP, strategi pembelajaran dan konversinya, peran jabatan fungsional bangkom dalam proses</u></p>	Peraturan LAN	Direktorat Sistem Pembelajaran Terintegrasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kedeputian bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas ASN 2. Kedeputian bidang Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN 3. Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
		<u>Corpu Instansi</u> , serta implementasi dan evaluasi pembelajaran.			
8.	Sistem dan Strategi Pembelajaran dalam Sistem Pembelajaran Terintegrasi (<i>Corporate University</i>)	Turunan dari Keputusan Kepala LAN Nomor 306 Tahun 2024) dan poin 1 Keputusan Kepala LAN tentang Sistem dan Strategi Pembelajaran dalam Sistem Pembelajaran Terintegrasi (<i>Corporate University</i>) di atas.	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Sistem Pembelajaran Terintegrasi	Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia
9.	Pedoman Teknis Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi (<i>Individual Learning Plan</i>) Pegawai ASN dalam Sistem Pembelajaran Terintegrasi (<i>Corporate University</i>)	Untuk menjawab kebutuhan kebijakan dalam RPP Manajemen ASN	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Sistem Pembelajaran Terintegrasi	1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 2. Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia
10.	Rekognisi Pembelajaran Lampau	Penggantian atau Perubahan Kebijakan Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan dalam menjawab tantangan perubahan nasional dan global	Peraturan LAN	Direktorat Sistem Pembelajaran Terintegrasi	1. Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas ASN 2. Biro Hukum Organisasi dan

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
					Sumber Daya Manusia
11.	Pedoman Pelaksanaan Rekognisi Pembelajaran Lampau	Peraturan Pelaksana Rekognisi Pembelajaran Lampau	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Sistem Pembelajaran Terintegrasi	1. Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas ASN 2. Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia
12.	Pelatihan Struktural Kepemimpinan	Penyediaan ragam jalur Pelatihan Struktural Kepemimpinan sesuai substansi dalam RPP Manajemen ASN	Peraturan LAN	Direktorat Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan	1. Kementerian Hukum, 2. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
13.	Tata Kelola Sarana dan Prasarana Pelatihan ASN	Sebagai pedoman bagi Lembaga penyelenggara pelatihan pada K/L/D dalam menerapkan tata kelola sarana dan prasarana pelatihan ASN yang sesuai standar mutu.	Peraturan LAN	Direktorat Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas	1. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia atau Lembaga Penyelenggara Pelatihan K/L/D 2. Direktorat Penjaminan Mutu Pembelajaran

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
					3. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
14.	Rancangan Peraturan Pemerintah Tentang Jenis dan Tarif atas Jenis PNBPN Yang Berlaku Pada LAN	Mengacu pada dokumen perencanaan pembangunan nasional 2025 -2045 (RPJPN) dan 2025-2029 (RPJMN)	Rancangan Peraturan Pemerintah	Biro Perencanaan dan Keuangan	1. Kementerian Keuangan 2. Unit Pengelola PNBPN LAN 3. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
15.	Rencana Strategis LAN 2025 - 2029	Setiap Kementerian/Lembaga wajib menyusun Rencana Strategis yang merupakan dokumen perencanaan Jangka Menengah	Peraturan LAN	Biro Perencanaan dan Keuangan	1. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional 2. Kementerian Keuangan 3. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
16.	Indikator Kinerja Utama LAN 2025 - 2029	Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan tahun 2024	Peraturan Kepala LAN	Biro Perencanaan dan Keuangan	1. Kementerian Perencanaan Pembangunan

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
					Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional 2. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
17.	Standar Biaya Pelaksanaan Kegiatan LAN	Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan tahun 2024 dan kebijakan efisiensi belanja pemerintah 2026	Peraturan Kepala LAN	Biro Perencanaan dan Keuangan	1. Inspektorat LAN 2. Seluruh Unit Organisasi LAN
18.	Pengembangan Konten Pembelajaran ASN	Diperlukan sebagai pedoman dalam pengembangan konten pembelajaran bagi ASN berbasis digital yang dapat dimanfaatkan dalam pengembangan kompetensi ASN	Peraturan LAN	Direktorat Teknologi dan Digitalisasi Pembelajaran	1. Lembaga Pelatihan di tingkat K/L/D 2. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
19.	Coaching dan Mentoring	Diperlukan sebagai pedoman dalam pelaksanaan coaching dan mentoring di tingkat nasional	Peraturan LAN	Direktorat Teknologi dan Digitalisasi Pembelajaran	1. Lembaga Pelatihan di tingkat K/L/D 2. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
TAHUN 2026					
1.	Pusat Unggulan (<i>Center of Excellence</i>) Domain Teknis dalam Sistem Pembelajaran Terintegrasi (<i>Corporate University</i>) Nasional	Turunan dari PerLAN 6 Tahun 2023 dan/atau RPP Manajemen ASN. Kebijakan turunan dari RPP Manajemen ASN tentang Pusat Unggulan (<i>Center of Excellence</i>) dalam mendukung tujuan pembangunan nasional	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Sistem Pembelajaran Terintegrasi	Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia
2.	Pedoman Teknis Manajemen Pengetahuan dalam Sistem Pembelajaran Terintegrasi (<i>Corporate University</i>)	Turunan dari Keputusan Kepala LAN Nomor 306 Tahun 2024).	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Sistem Pembelajaran Terintegrasi	Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia
3.	Pedoman Pelatihan Struktural Kepemimpinan	Penyediaan ragam jalur Pelatihan Struktural Kepemimpinan sesuai substansi dalam RPP Manajemen ASN	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan	1. Kementerian Hukum, 2. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
4.	Pelatihan Sosial Kultural	Perlunya menyesuaikan rujukan kebijakan dari UU No. 5/2014 saat ini telah diubah dengan UU No. 20/2023. Saat ini juga telah dibahas RPP Manajemen ASN sehingga nantinya perlu revisi PerLAN No. 1/2022 tentang pelatihan sosial kultural.	Peraturan LAN	Direktorat Pembelajaran Karakter dan Sosial Kultural	1. Lembaga pelatihan seluruh K/L/D 2. Unit kerja pengelola Sumber Daya Aparatur seluruh K/L/D 3. Seluruh Kedeputan di lingkungan LAN

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
					4. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
5.	Pedoman Kurikulum dan Penyelenggaraan Pelatihan Sosial Kultural	Merupakan turunan dari PerLAN 1 Tahun 2022 dan sudah menggunakan payung kebijakan UU No. 20/2023 sebagai referensi kebijakan terbaru. Namun demikian saat ini belum ada kebijakan yang mengatur tentang pedoman kurikulum dan penyelenggaraan pelatihan sosial kultural muatan lokal di lingkungan LAN sebagai pelaksanaan KepLAN No. 714/2023. Sehingga perlu dibuat kebijakan tersendiri.	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Pembelajaran Karakter dan Sosial Kultural	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lembaga pelatihan seluruh K/L/D 2. Unit kerja pengelola Sumber Daya Aparatur seluruh K/L/D 3. Seluruh Kedeputusan di lingkungan LAN 4. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
6.	Utilisasi Jabatan Fungsional bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Sebagai pedoman dalam penyusunan survei dalam rangka mengidentifikasi kebutuhan kompetensi, efektivitas peran JF, serta rekomendasi strategis untuk peningkatan kebijakan dan implementasi pengembangan kapasitas ASN. Disamping itu	Peraturan LAN	Direktorat Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas	1. Direktorat Penguatan Kapasitas Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
		mengevaluasi kinerja dan keterlibatan JF Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN pada unit kerja sesuai ruang lingkup kegiatannya			2. Direktorat Penjaminan Mutu Pembelajaran 3. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
7.	Standar Biaya Pelaksanaan Kegiatan LAN	Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan tahun 2025 dan kebijakan efisiensi belanja pemerintah 2027	Peraturan Kepala LAN	Biro Perencanaan dan Keuangan	1. Inspektorat LAN 2. Seluruh Unit Organisasi LAN
8.	Pedoman perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kinerja dan anggaran	Adanya perubahan peraturan yang terkait perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kinerja dan anggaran diperlukan perubahan terhadap perkalan tersebut	Peraturan Kepala LAN	Biro Perencanaan dan Keuangan	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional 3. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 4. Semua unit di LAN

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
9.	Penyusunan Pedoman Teknis Perjalanan Dinas Dalam Negeri	sebagai pedoman dalam pelaksanaan perencanaan, Pembangunan/pengembangan, dan pemeliharaan aplikasi di lingkungan Lembaga Administrasi Negara agar efisien, efektif, dinamis, terpadu, aman, dan berkesinambungan	Peraturan Kepala LAN	Biro Perencanaan dan Keuangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kementerian Keuangan 2. Inspektorat LAN 3. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
10.	Roadmap RB LAN	Mengacu pada kebijakan roadmap RB Nasional	Peraturan Kepala LAN	Biro Perencanaan dan Keuangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kementerian PAN dan RB 2. Seluruh Unit Organisasi LAN
11.	Penyelenggaraan Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN	Mengacu pada Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 4 Tahun 2025 tentang Pedoman Akreditasi Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Peraturan Kepala LAN		<ol style="list-style-type: none"> 1. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia 2. Pusjar SKTAN 3. Pusjar SKMP

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
TAHUN 2027					
1.	Pusat Unggulan (<i>Center of Excellence</i>) Domain Manajerial dan Sosial Kultural dalam Sistem Pembelajaran Terintegrasi (<i>Corporate University</i>) Nasional	Turunan dari PerLAN 6 Tahun 2023 dan/atau RPP Manajemen ASN. Kebijakan turunan dari RPP Manajemen ASN tentang Pusat Unggulan (<i>Center of Excellence</i>) dalam mendukung tujuan pembangunan nasional	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Sistem Pembelajaran Terintegrasi	1. Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas ASN 2. Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia
2.	Pedoman Teknis Pengembangan Teknologi Pembelajaran dalam Sistem Pembelajaran Terintegrasi (<i>Corporate University</i>)	Turunan dari Keputusan Kepala LAN Nomor 306 Tahun 2024).	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Teknologi dan Digitalisasi Pembelajaran	Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia
3.	Pedoman Umum Pelatihan Teknis	Memberikan pedoman penyelenggaraan pelatihan teknis secara umum	Peraturan LAN	Direktorat Pembelajaran Teknis dan Fungsional	1. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Kementerian Dalam Negeri 2. Badan Kepegawaian Negara

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
					3. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 4. Universitas Negeri Jakarta (Universitas/Akademi) 5. Kedeputian Bidang Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara 6. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
4.	Pedoman Penyelenggaraan Akademi Talenta Aparatur Sipil Negara	Dari hasil evaluasi penyelenggaraan Akademi Talenta ASN yang telah dilaksanakan dalam 2 (dua) angkatan sebelumnya, dalam perkembangan pelaksanaannya terdapat beberapa	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Pembelajaran Karakter dan Sosial Kultural	1. Lembaga pelatihan seluruh K/L/D 2. Unit kerja pengelola Sumber Daya Aparatur seluruh K/L/D

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
		penyesuaian dilapangan yang belum diatur dalam sebuah regulasi (contoh: pengalokasian 10 peserta dari jalur unbundling free access yang berhak masuk ke tahap bundling)			3. Seluruh Kedeputian di lingkungan LAN 4. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
5.	Pedoman Teknis tentang Evaluasi ASN Corpu	Sebagai pedoman teknis untuk evaluasi pada instansi yang telah mengimplementasikan ASN Corpu, serta merumuskan rekomendasi strategis untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas ASN Corpu.	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Mutu Kapasitas Penjaminan Pengembangan	1. Direktorat Penjaminan Mutu Pembelajaran 2. Direktorat Sistem Pembelajaran Terintegrasi 3. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
6.	Pedoman Teknis Evaluasi Pelatihan ASN	Sebagai pedoman teknis untuk melakukan evaluasi pelatihan yang sistematis dan berbasis data dalam mengevaluasi efektivitas pelatihan ASN. Evaluasi ini mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, metode pembelajaran, serta dampak pelatihan terhadap peningkatan kompetensi ASN.	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Mutu Kapasitas Penjaminan Pengembangan	1. Direktorat Penjaminan Mutu Pembelajaran 2. Direktorat Strategi Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara 3. Direktorat Pembelajaran

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
					Manajerial Kepemimpinan 4. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
7.	Standar Biaya Pelaksanaan Kegiatan LAN	Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan tahun 2026 dan kebijakan efisiensi belanja pemerintah 2028	Peraturan Kepala LAN	Biro Perencanaan dan Keuangan	1. Inspektorat LAN 2. Seluruh Unit Organisasi LAN
TAHUN 2028					
1.	Pedoman Teknis Sistem Pembelajaran Terintegrasi (<i>Corporate University</i>) di Instansi Pemerintah Daerah	Turunan dari Keputusan Kepala LAN Nomor 306 Tahun 2024). Pemerintah Daerah memiliki ciri khas urusan pemerintahan yang berbeda-beda dan banyak (32 urusan). Pedoman ini adalah kumpulan <i>best practice</i> dari Instansi Pemerintah Daerah untuk penerapan ASN Corporate University di Instansi masing-masing dan menjabarkan keterkaitan ASN Corpu di tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota serta <i>Center of Excellence</i> .	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Sistem Pembelajaran Terintegrasi	Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
2.	Pedoman Orientasi PPPK	Jika dilakukan perubahan terhadap PerLAN No. 15/2020, maka perlu juga dilakukan revisi terhadap KepLAN No. 289/2022 agar relevan dengan kebijakan di atasnya dan kondisi kebutuhan pengembangan karakter PPPK saat ini.	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Pembelajaran Karakter dan Sosial Kultural	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lembaga pelatihan seluruh K/L/D 2. Unit kerja pengelola Sumber Daya Aparatur seluruh K/L/D 3. Seluruh Kedeputian di lingkungan LAN 4. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
3.	Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil	Perlunya menyesuaikan rujukan kebijakan dari UU No. 5/2014 saat ini telah diubah dengan UU No. 20/2023. Saat ini juga telah dibahas RPP Manajemen ASN sehingga nantinya perlu revisi Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.	Peraturan LAN	Direktorat Pembelajaran Karakter dan Sosial Kultural	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lembaga pelatihan seluruh K/L/D 2. Unit kerja pengelola Sumber Daya Aparatur seluruh K/L/D 3. Seluruh Kedeputian di lingkungan LAN 4. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
4.	Kurikulum Pelatihan Dasar CPNS	Perlunya menyesuaikan rujukan kebijakan dari UU No. 5/2014 saat ini telah diubah dengan UU No. 20/2023. Saat ini juga telah dibahas	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Pembelajaran Karakter dan Sosial Kultural	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lembaga pelatihan seluruh K/L/D 2. Unit kerja pengelola Sumber

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
		RPP Manajemen ASN sehingga nantinya perlu revisi Keputusan Kepala LAN No. 580 tahun 2024 tentang Kurikulum Pelatihan Dasar CPNS.			Daya Aparatur seluruh K/L/D 3. Seluruh Kedepuitan di lingkungan LAN 4. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
5.	Pedoman Penyelenggaraan LATSAR CPNS	Perlunya menyesuaikan rujukan kebijakan dari UU No. 5/2014 saat ini telah diubah dengan UU No. 20/2023. Saat ini juga telah dibahas RPP Manajemen ASN sehingga nantinya perlu revisi SK Kepala LAN No. 581 Tahun 2024 tentang Pedoman Penyelenggaraan LATSAR CPNS.	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Pembelajaran Karakter dan Sosial Kultural	1. Lembaga pelatihan seluruh K/L/D 2. Unit kerja pengelola Sumber Daya Aparatur seluruh K/L/D 3. Seluruh Kedepuitan di lingkungan LAN 4. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
6.	Standar Biaya Pelaksanaan Kegiatan LAN	Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan tahun 2027 dan kebijakan efisiensi belanja pemerintah 2029	Peraturan Kepala LAN	Biro Perencanaan dan Keuangan	1. Inspektorat LAN 2. Seluruh Unit Organisasi LAN

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
TAHUN 2029					
1.	Pusat Unggulan Domain Tematik dalam Sistem Pembelajaran Terintegrasi (<i>Corporate University</i>) Nasional	Turunan dari PerLAN 6 Tahun 2023 dan/atau RPP Manajemen ASN. Kebijakan turunan dari RPP Manajemen ASN tentang Pusat Unggulan (<i>Center of Excellence</i>) dalam mendukung tujuan pembangunan nasional	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Sistem Pembelajaran Terintegrasi	Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia
2.	Standar Biaya Pelaksanaan Kegiatan LAN	Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan tahun 2028 dan kebijakan efisiensi belanja pemerintah 2030	Peraturan Kepala LAN	Biro Perencanaan dan Keuangan	1. Inspektorat LAN 2. Seluruh Unit Organisasi LAN

RENCANA STRATEGIS TAHUN 2025 - 2029

Pusat Pembelajaran Dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional
Lembaga Administrasi Negara



PUSAT PEMBELAJARAN DAN
STRATEGI KEBIJAKAN TALENTA
APARATUR SIPIL NEGARA NASIONAL



Jl. Kiara Payung KM 4,7 Kec. Sukasari.
Sumedang, Jawa Barat



(022) 7790048
(022) 7782041



pusjar_sktan@lan.go.id