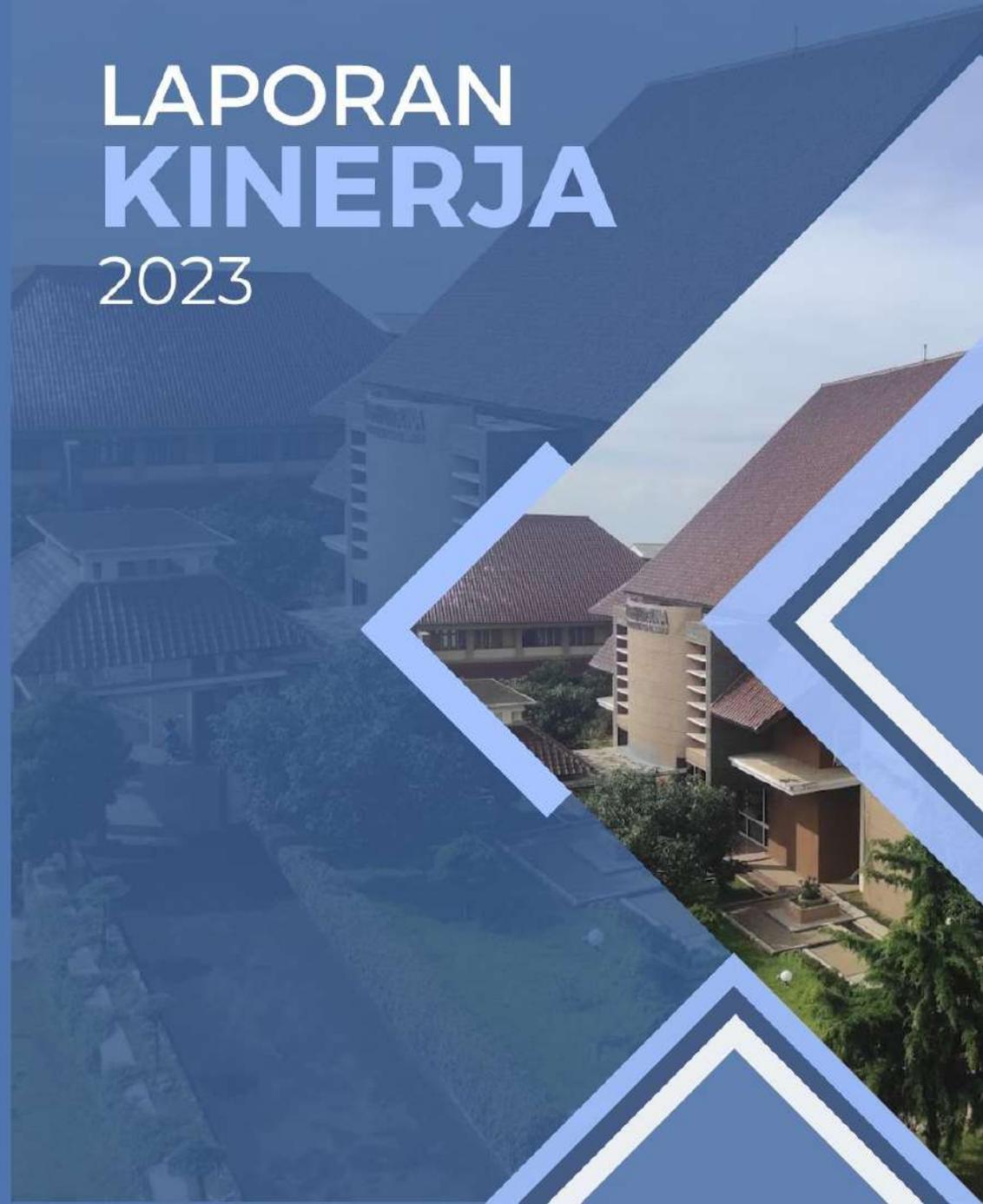


LAPORAN KINERJA

2023



KATA PENGANTAR



Terima kasih kami panjatkan kepada Allah SWT karena dengan berkah dan rahmat-Nya kami mampu menyelesaikan Laporan Kinerja Puslatbang PKASN Tahun 2023. Penyusunan laporan ini berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, dan dimaksudkan sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan program dan kegiatan pada tahun 2023.

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

Sumedang, Januari 2024
Kepala Puslatbang PKASN



Riyadi

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	ix
RINGKASAN EKSEKUTIF	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. LATAR BELAKANG	1
B. KEDUDUKAN, TUGAS POKOK, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI	2
C. ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS PUSLATBANG PKASN	3
D. SISTEMATIKA LAPORAN	14
BAB II PERENCANAAN KINERJA	
A. IKHTISAR PERJANJIAN KINERJA	16
1) Indikator dan Target Kinerja Puslatbang PKASN Tahun 2020-2024	16
2) Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN Tahun 2023	19
3) Penyesuaian Matriks Kinerja pada Renstra Puslatbang PKASN tahun 2020-2024	25
B. HUBUNGAN KINERJA	35
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
A. CAPAIAN KINERJA	42
1) Capaian per Indikator Kinerja	43
IK 1.1 : Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	43
IK 1.2 : Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	52
IK 2.1 : Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	57
IK 2.2 : Indeks kepuasan peserta pelatihan	64
IK 3.1 : Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	70
IK 3.2 : Indeks kepuasan peserta pelatihan	76
IK 4.1 : Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi	80
IK 5.1 : Nilai Evaluasi AKIP	90

IK 5.2 : Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	94
IK 5.3 : Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	98
IK 6.1 : Nilai Pengawasan Internal Kearsipan	106
IK 7.1 : Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/ tahun	113
IK 7.2 : Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	124
2) Efisiensi	128
3) Kontribusi Capaian Kinerja Puslatbang PKASN terhadap Capaian Kinerja Sasaran Strategis, Sasaran Program, Output Program Dan Sasaran RO	131
4) Kinerja Lainnya	134
5) Matriks Usulan Perjanjian Kinerja Tahun 2024	136
B. KINERJA ANGGARAN	138
1) Penyerapan anggaran	138
2) Konsistensi	139
3) Capaian RO (Rincian Output) tingkat satuan kerja	141
4) Nilai Efisiensi	142
5) Capaian Sasaran Kegiatan	144
6) Nilai Kinerja	146
C. UPAYA PENGUATAN KINERJA	147
BAB IV PENUTUP	
A. KESIMPULAN	151
B. LANGKAH-LANGKAH STRATEGIS KE DEPAN	152

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Sasaran dan Indikator Sasaran Kegiatan Puslatbang PKASN LAN Tahun 2020-2024	10
Tabel 2.1	Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Puslatbang PKASN tahun 2020-2024	16
Tabel 2.2	Perbandingan Sasaran Kegiatan Tahun 2020 dengan Tahun 2021-2023	18
Tabel 2.3	Rumusan Sasaran Kegiatan, Indikator dan Target Kinerja Tahun 2020-2024 Indikator Indeks Kualitas Sarana dan Rrasarana yang modern	18
Tabel 2.4	Definisi Operasional Indikator Kinerja Puslatbang PKASN Berdasarkan Peraturan Kepala LAN No. 16 tahun 2023	20
Tabel 2.5	Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN Tahun 2023 beserta Perubahannya	22
Tabel 2.6	Perubahan Target Indikator Kinerja Pada Perjanjian Kinerja Tahun 2023	23
Tabel 2.7	Perbandingan Target Renstra, Target dan Realisasi Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN Tahun 2020-2023	26
Tabel 2.8	Matriks Kinerja Hasil Penyesuaian – Renstra Puslatbang PKASN tahun 2020-2024	31
Tabel 2.9	Keterkaitan Kinerja Puslatbang PKASN LAN hingga Kinerja LAN berdasarkan Peraturan Kepala LAN No 16 Tahun 2023	35
Tabel 3.1	Capaian Kinerja Puslatbang PKASN Tahun 2023	42
Tabel 3.2	Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan : Termanfaatkannya analisis kebijakan di bidang manajemen ASN	43
Tabel 3.3	Aspek Kemanfaatan Kajian, Nilai, dan Indikator Pengukurannya	44
Tabel 3.4	Nilai Kemanfaatan Analisis Kebijakan di Bidang Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi ASN Tahun 2021-2023	44
Tabel 3.5	Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	45
Tabel 3.6	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024	46
Tabel 3.7	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Kemanfaatan Analisis Kebijakan Puslatbang PKASN dengan satker dan/atau Unit Eselon II di lingkungan LAN	46
Tabel 3.8	Pengukuran Nilai Kemanfaatan Analisis Kebijakan di Bidang Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi ASN Tahun 2021-2023	50
Tabel 3.9	Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Kualifikasi Jurnal yang Diterbitkan	52

Tabel 3.10	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan Tahun 2020-2023	52
Tabel 3.11	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024	53
Tabel 3.12	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Kualifikasi Jurnal yang Diterbitkan Puslatbang PKASN dengan satker dan/atau Unit Eselon II di lingkungan LAN	53
Tabel 3.13	Daftar Mitra Bestari Jurnal Wacana Kinerja Tahun 2023	54
Tabel 3.14	Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan : Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	57
Tabel 3.15	Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	58
Tabel 3.16	Rekap kualifikasi kelulusan (dan tidak lulus) peserta pelatihan kepemimpinan tahun 2023	58
Tabel 3.17	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan per program pelatihan	59
Tabel 3.18	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024	60
Tabel 3.19	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan Puslatbang PKASN dengan satker dan/atau Unit Eselon II di lingkungan LAN	61
Tabel 3.20	Rekap instansi pengirim pada pelatihan kepemimpinan tahun 2023	63
Tabel 3.21	Rekap realisasi Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan tahun 2020-2023 dan proyeksi target 2024	64
Tabel 3.22	Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Indeks kepuasan peserta pelatihan (Kepemimpinan)	65
Tabel 3.23	Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan Kepemimpinan per program pelatihan	65
Tabel 3.24	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Indeks kepuasan peserta pelatihan (Kepemimpinan) dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024	66
Tabel 3.25	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Indeks kepuasan peserta pelatihan (Kepemimpinan) Puslatbang PKASN dengan satker dan/atau Unit Eselon II di lingkungan LAN	67
Tabel 3.26	Rekap instansi pengirim pada pelatihan kepemimpinan tahun 2023	69
Tabel 3.27	Rekap realisasi Indeks kepuasan peserta pelatihan kepemimpinan tahun 2020-2023 dan proyeksi target 2024	70
Tabel 3.28	Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan : Terwujudnya penyelenggaraan	70

pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas bagi pegawai Aparatur Sipil Negara

Tabel 3.29	Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	71
Tabel 3.30	Rekap kualifikasi kelulusan (dan tidak lulus) peserta pelatihan Manajemen Talenta tahun 2023	71
Tabel 3.31	Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan per program pelatihan	71
Tabel 3.32	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan dengan Target Jangka Menengah	72
Tabel 3.33	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Indeks kepuasan peserta pelatihan (Kepemimpinan) Puslatbang PKASN dengan satker dan/atau Unit Eselon II di lingkungan LAN Tahun 2024	73
Tabel 3.34	Instansi Peserta Pelatihan Manajemen Talenta Angkatan I dan Angkatan II Tahun 2023	75
Tabel 3.35	Rekap realisasi Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan tahun 2020-2023 dan proyeksi target 2024	75
Tabel 3.36	Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Indeks kepuasan peserta pelatihan (Teknis dan sosio kultural)	76
Tabel 3.37	Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan Teknis dan Sosio Kultural	76
Tabel 3.38	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Indeks kepuasan peserta pelatihan (Teknis dan Sosio kultural) dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024	77
Tabel 3.39	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Indeks kepuasan peserta pelatihan (Teknis dan sosio kultural) Puslatbang PKASN dengan satker dan/atau Unit Eselon II di lingkungan LAN	78
Tabel 3.40	Instansi Peserta Pelatihan Manajemen Talenta Angkatan I dan Angkatan II Tahun 2023	79
Tabel 3.41	Rekap realisasi Indeks kepuasan peserta pelatihan (Teknis dan Sosio kultural) tahun 2020-2023 dan proyeksi target 2024	80
Tabel 3.42	Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan : Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	80
Tabel 3.43	Kegiatan Penilaian Kompetensi dan Potensi BLPK Puslatbang PKASN Tahun 2023	81
Tabel 3.44	Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi	83
Tabel 3.45	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi dengan	85

	Target Jangka Menengah Tahun 2024	
Tabel 3.46	Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan : Meningkatnya kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	90
Tabel 3.47	Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Evaluasi AKIP	90
Tabel 3.48	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Evaluasi AKIP dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024	91
Tabel 3.49	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Evaluasi AKIP Puslatbang PKASN dengan satker dan/atau Unit Eselon II di lingkungan LAN	92
Tabel 3.50	Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	95
Tabel 3.51	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi) dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024	96
Tabel 3.52	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi) Puslatbang PKASN dengan satker lainnya di lingkungan LAN	96
Tabel 3.53	Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	98
Tabel 3.54	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Puslatbang PKASN LAN Tahun 2023	98
Tabel 3.55	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024	102
Tabel 3.56	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Puslatbang PKASN dengan satker lainnya di lingkungan LAN	103
Tabel 3.57	Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan : Meningkatnya kualitas kebijakan dan kelembagaan	105
Tabel 3.58	Rekapitulasi Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal UK II	106
Tabel 3.59	Rekapitulasi Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal UP Balai Layanan Penilaian Kompetensi	106
Tabel 3.60	Rekapitulasi Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal UP Poksi Pelatihan dan Pengembangan	107
Tabel 3.61	Rekapitulasi Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal UP Poksi Kajian	107
Tabel 3.62	Rekapitulasi Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal UP Bagian Umum	108
Tabel 3.63	Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Pengawasan Internal Kearsipan	108
Tabel 3.64	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Pengawasan Internal Kearsipan dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024	110
Tabel 3.65	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Internal Kearsipan Puslatbang PKASN dengan beberapa Satker/Unit Eselon II LAN	110

Tabel 3.66	Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan : Meningkatnya kualitas sumberdaya aparatur Pengawasan satker LAN	113
Tabel 3.67	Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Persentase Pegawai Yang Menerima Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP/tahun	113
Tabel 3.68	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024	114
Tabel 3.69	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun Puslatbang PKASN dengan beberapa Satker/Unit Eselon II LAN	115
Tabel 3.70	Pegawai yang menjadi Pengampu pada Pengembangan Kompetensi Internal	116
Tabel 3.71	Rekapitulasi pegawai Puslatbang PKASN Yang memenuhi Pengembangan Kompetensi 20 JP/tahun	116
Tabel 3.72	Pembagian Jalur Pengembangan Kompetensi Per Kelompok Jabatan	117
Tabel 3.73	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Puslatbang PKASN Tahun 2023	119
Tabel 3.74	Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	125
Tabel 3.75	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024	126
Tabel 3.76	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Indeks Kualitas Sarana dan Prasarana yang Modern Puslatbang PKASN dengan beberapa Satker/Unit Eselon II LAN	126
Tabel 3.77	Tingkat Efisiensi Kinerja	129
Tabel 3.78	Kontribusi Capaian Kinerja Puslatbang PKASN LAN Terhadap Kinerja Kedeputian IV LAN	132
Tabel 3.79	Usulan Perjanjian Kinerja Tahun 2024	136
Tabel 3.80	Penyerapan Anggaran Puslatbang PKASN LAN Tahun 2023	139
Tabel 3.81	Konsistensi Penyerapan Anggaran terhadap Perencanaan Tahun 2023	140
Tabel 3.82	Capaian Rincian Output (RO) Puslatbang PKASN LAN Tahun 2023	141
Tabel 3.83	Efisiensi dan Nilai Efisiensi per Volume Output Kegiatan Puslatbang PKASN LAN Tahun 2023	143
Tabel 3.84	Capaian Sasaran Kegiatan (CSK) Puslatbang PKASN LAN Tahun 2023	145
Tabel 3.85	Nilai Kinerja Anggaran Aspek Implementasi dan Manfaat Puslatbang PKASN LAN Tahun 2023	147
	Upaya Penguatan Kinerja Puslatbang PKASN	148

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Struktur Organisasi Puslatbang PKASN Berdasarkan Peraturan LAN Nomor 8 Tahun 2020	2
Gambar 1.2	Struktur Organisasi Balai Layanan Pemetaan Kompetensi Berdasarkan Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2020	2
Gambar 1.3	Peta Strategi LAN 2020-2024	12
Gambar 1.4	Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	13
Gambar 1.5	Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan	14
Gambar 1.6	Komposisi Pegawai Berdasarkan Jabatan	14
Gambar 2.1	Diagram Crosscutting (Hubungan) Puslatbang PKASN	40
Gambar 3.1	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN Tahun 2020-2023	45
Gambar 3.2	Diseminasi Hasil Analisis Kebijakan	47
Gambar 3.3	Analisis Kebijakan Tahun 2023 telah dipublikasikan di Website Puslatbang PKASN	48
Gambar 3.4	Analisis Kebijakan Tahun 2022 telah dipublikasikan di Website Puslatbang PKASN dan Menampilkan Informasi Hasil Analisis Kebijakan telah dilihat/diunduh	48
Gambar 3.5	Makalah Kebijakan “Model Integrasi Hasil Penilaian Kompetensi dengan Pelatihan Kepemimpinan ASN” dalam artikel “Revisi UU ASN : Momentum Transformasi” yang dimuat di Kompas.com	49
Gambar 3.6	Analisis Kebijakan “Transformasi Manajemen Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan Talenta Unggul” dalam artikel “Kenaikan Gaji dan Penataan manajemen ASN” yang dimuat di Kompas.com	49
Gambar 3.7	Kegiatan advokasi hasil analisis kebijakan tahun 2023 ke P3K Bangkom ASN LAN RI, BKD Provinsi Jawa Barat, BKPSDM Kota Bandung dan BKPSDM Kota Cirebon	49
Gambar 3.8	Statistik Kunjungan ke Website Jurnal Wacana Kinerja Tahun 2023	55
Gambar 3.9	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan Tahun 2020-2023	59
Gambar 3.10	Penjelasan teknis dan overview kebijakan pelatihan	61

Gambar 3.11	Pembelajaran pelatihan dalam rangka Studi Lapangan	62
Gambar 3.12	Penutupan kegiatan pelatihan	64
Gambar 3.13	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Indeks kepuasan peserta pelatihan (Kepemimpinan) Tahun 2020-2023	66
Gambar 3.14	Proses pembelajaran pelatihan	68
Gambar 3.15	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan Tahun 2020-2023	72
Gambar 3.16	Proses pembelajaran pelatihan Manajemen Talenta	74
Gambar 3.17	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Indeks kepuasan peserta pelatihan (Teknis, Fungsional dan Sosio Kultural) Tahun 2020-2023	77
Gambar 3.18	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi Tahun 2020-2023	83
Gambar 3.19	Data Kegiatan PK dan PP tahun 2020-2023	84
Gambar 3.20	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi Puslatbang PKASN dengan Puslatbang KMP	85
Gambar 3.21	Sertifikat Akreditasi BLPK	85
Gambar 3.22	Grafik Data Pengguna Layanan (Luring dan Daring)	86
Gambar 3.23	Contoh Pelaksanaan Kegiatan PK dan PP secara Luring dan daring	86
Gambar 3.24	Sosial Media BLPK Puslatbang PKASN	89
Gambar 3.25	Diskusi dan Penjajakan terkait Layanan Pemetaan Kompetensi dan Potensi	89
Gambar 3.26	Elspose Laporan Daring dan Luring	89
Gambar 3.27	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Evaluasi AKIP Tahun 2020-2023	91
Gambar 3.28	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi) Tahun 2020-2023	95
Gambar 3.29	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Tahun 2020-2023	101
Gambar 3.30	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai pengawasan internal kearsipan Tahun 2020-2023	109
Gambar 3.31	Pembinaan Kearsipan oleh LAN Pusat	112
Gambar 3.32	Pendampingan Pengelola Arsip Unit	112
Gambar 3.33	Pelantikan JFT Arsiparis	112
Gambar 3.34	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun Tahun	114

2020-2023

Gambar 3.35	Jalur Pengembangan Kompetensi Selama Tahun 2023	119
Gambar 3.36	Perform Building tanggal 18 Agustus 2023	124
Gambar 3.37	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern Tahun 2020-2023	125
Gambar 3.38	Formula Pengukuran Indikator Kinerja Kedepatian IV	132
Gambar 3.39	Target, Realisasi dan Capaian IKU	133
Gambar 3.40	Contoh Penyajian Laporan Potensi Kegiatan PK dan PP	133
Gambar 3.41	Bentuk Saran Pengembangan	134



RINGKASAN EKSEKUTIF

Dalam pelaksanaan penyelenggaraan negara, salah satu perwujudan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah dokumen Laporan Kinerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 sebagai pengganti Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 29 Tahun 2010, menyebutkan bahwa: "Laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja".

Dalam rangka pelaksanaan dari aturan tersebut di atas, pada akhir tahun 2023 Puslatbang PKASN menyusun Laporan Kinerja Tahun 2023. Kinerja Puslatbang PKASN pada tahun 2023, ditunjukkan dengan adanya capaian sejumlah Indikator Kinerja (IK) yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja Puslatbang PKASN.

Terdapat 7 (tujuh) Sasaran Kegiatan yang dicapai melalui sejumlah kegiatan sepanjang tahun 2023. Untuk mengukur sejauh mana capaian sasaran tersebut, ditetapkan 13 (tiga belas) Indikator Kinerja (IK) yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN dengan capaian pada akhir tahun 2023 dapat dilihat dari tabel berikut:

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Termanfaatkannya analisis kebijakan di bidang manajemen ASN	Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2.33	2.33	100%
		Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	100%
2	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	95	98.56	103.75%
		Indeks kepuasan peserta pelatihan	96.6	93.94	97.25%
3	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas bagi	Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	90	100	111.11%
		Indeks kepuasan peserta	91.13	92.78	101.81%

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
	pegawai Aparatur Sipil Negara	pelatihan			
4	Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi	100	100	100%
5	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi AKIP	75.92	75.92	100%
		Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	86	86.18	100.21%
		Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	96.82	96.82	100%
6	Meningkatnya kualitas kebijakan dan kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan	94.39	94.39	100%
7	Meningkatnya kualitas sumberdaya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	100	100	100%
		Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	70.25	75	106.76%

Dari 13 IK sebanyak 12 IK memenuhi (dan melebihi) target yang ditetapkan dengan capaian tertinggi 111.11 pada IK "Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan" yang diukur dari kegiatan pelatihan tahun 2023.

Pengukuran kinerja Puslatbang PKASN juga dilakukan dengan melihat capaian nilai kinerja anggaran dari aspek Implementasi dan manfaat berdasarkan pada Peraturan Menteri Keuangan Nomor 22/PMK.02/2023 tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran serta Akuntansi dan Pelaporan Keuangan. Hasil Pengukuran Tersebut Dapat Dilihat Sebagaimana Tabel Berikut :

Nilai Kinerja Anggaran Aspek Manfaat dan Implementasi							95.40%
No.	Aspek Implementasi	Nilai	Bobot				
1	Penyerapan Anggaran	99.42%	9.70%	9.64%			
2	Konsistensi Penyerapan Anggaran terhadap Perencanaan	99.94%	18.20%	18.19%			
3	Capaian Rincian Output (CRO)	100.00%	43.50%	43.50%			

Nilai Kinerja Anggaran Aspek Manfaat dan Implementasi							95.40%
4	Nilai Efisiensi	51.90%	28.60%	14.84%			
Nilai Kinerja Atas Aspek Implementasi					86.18%	33.30%	28.70%
Nilai Kinerja Atas Aspek Manfaat					100.45 %	66.70%	66.70%
Nilai Kinerja Anggaran Aspek Manfaat dan Implementasi							95,40%

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa capaian nilai kinerja anggaran Puslatbang PKASN atas aspek implementasi dan manfaat adalah 95.40% atau masuk dalam kategori **Sangat Baik**. Dengan capaian kategori **Sangat Baik**, Puslatbang PKASN terus berkomitmen untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sesuai amanat pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun dan menyajikan laporan kinerja. Laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014. Hal terpenting dalam penyusunan LAKIP adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja setiap instansi pemerintah dalam kurun waktu satu tahun anggaran.

Proses penyusunan LAKIP dilakukan pada akhir tahun dengan melihat capaian kinerja yang sudah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja. Pengukuran capaian kinerja tersebut dilakukan dengan membandingkan antara realisasi kinerja dengan target yang sudah ditetapkan sebelumnya. LAKIP menjadi dokumen pertanggungjawaban instansi terhadap penggunaan anggaran atas pelaksanaan tugas dan fungsinya. Hal ini juga berlaku bagi Puslatbang PKASN.

Puslatbang PKASN (Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara) merupakan instansi pemerintah yang bernaung di bawah Lembaga Administrasi Negara (LAN). Pada tahun 2023 ini, Puslatbang PKASN mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp. 24,108,395,000,-. Anggaran tersebut digunakan untuk 2 (dua) program strategis Puslatbang PKASN yaitu (1) Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN serta (2) Program Dukungan Manajemen. Program pertama terdiri dari 2 (dua) kegiatan yaitu (a) Pengkajian Kebijakan dan Pengembangan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara serta (b) Penyusunan Kebijakan dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara. Ada pun program yang kedua diturunkan menjadi 3 (tiga) kegiatan antara lain yaitu (a) Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan, (b) Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum, serta (c) Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi.

Sebagai pertanggungjawaban kinerja Puslatbang PKASN kepada publik, maka di akhir tahun ini perlu disusun Laporan Kinerja Tahun 2023. Laporan tersebut akan diserahkan kepada LAN Pusat untuk dikompilasi menjadi bagian dari Laporan Kinerja Lembaga Administrasi Negara Tahun 2023. Laporan kinerja ini menjelaskan capaian kinerja Puslatbang PKASN pada tahun berjalan, perbandingan kinerja antara capaian kinerja tahun berjalan dengan tahun sebelumnya, perbandingan antara capaian kinerja tahun berjalan dengan target kinerja lima tahunan, serta analisis tentang penyebab keberhasilan dan kegagalan programnya.

Dalam mewujudkan pencapaian sasaran tersebut banyak tantangan yang perlu dihadapi. Hal ini mengingat kebijakan, program, dan kegiatan yang telah disusun harus mampu menjawab permasalahan mendasar dalam rangka penguatan stabilitas politik hukum dan HAM serta transformasi pelayanan publik. Puslatbang PKASN telah melakukan berbagai upaya untuk mencapai sasaran strategis dalam mendukung visi pembangunan nasional. Hal tersebut yang akan dijelaskan dalam laporan kinerja tahun 2023 ini.

B. KEDUDUKAN, TUGAS POKOK, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI

Puslatbang PKASN dibentuk sebagai unsur pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi LAN. Puslatbang PKASN dipimpin oleh Kepala Pusat dan bertanggung jawab kepada Kepala LAN melalui Sekretaris Utama. Tugas, fungsi, dan struktur organisasi Puslatbang PKASN diatur melalui Peraturan LAN Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara dan Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pemetaan Kompetensi. Adapun tugasnya yaitu melaksanakan pelatihan dan pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN), serta pengkajian di bidang pemetaan kompetensi dan kapasitas ASN.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Puslatbang PKASN menyelenggarakan fungsi:

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

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



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



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

C. ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS PUSLATBANG PKASN

Lingkungan Strategis Internal – Kekuatan

- **Struktur Organisasi;** Puslatbang PKASN mempunyai tugas melaksanakan pelatihan dan pengembangan ASN, serta pengkajian di bidang pemetaan kompetensi dan kapasitas ASN, untuk melaksanakan tugas dan fungsinya tersebut didukung juga oleh Balai Layanan Pemetaan Kompetensi sebagai unit pelaksana teknis di bidang pemetaan kompetensi dan kapasitas sumber daya manusia aparatur. Dukungan kebijakan lain yaitu Undang Undang Aparatur Sipil Negara yang mengamanatkan pengembangan kompetensi merupakan hak Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak (PPPK). Salah satu instrumen pengembangan pegawai tersebut adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Hal tersebut selain memang menjadi peluang juga menjadi tantangan bagi lembaga diklat khususnya Puslatbang PKASN dalam penyelenggaraan berbagai jenis diklat bagi PNS maupun PPPK. Tuntutan tersebut tentunya harus direspon positif dengan penyusunan kurikulum diklat yang berbasis kompetensi khususnya bagi diklat teknis manajemen maupun diklat teknis substantif. Dengan akan adanya peraturan yang mewajibkan pegawai negeri untuk melakukan pengembangan kompetensi akan berdampak pada permintaan kebutuhan diklat pada lembaga- lembaga diklat khususnya Puslatbang PKASN
- **Sumber Daya Manusia;** Puslatbang PKASN memiliki pegawai sebanyak 91 orang diantaranya 51% adalah Laki-Laki dan 49% adalah Perempuan. Dilihat dari jenjang pendidikan, pegawai Puslatbang PKASN sangat bervariasi, lebih dari 38% telah mengenyam pendidikan pasca sarjana dengan spesialisasi bidang studi Administrasi Negara, Psikologi, MSDM, Ekonomi Pembangunan, Sistem Informasi Manajemen dll. Dimana beberapa diantaranya mendapatkan gelar pasca sarjananya di luar negeri. Sedangkan lebih dari 35% pegawai berlatar belakang pendidikan tinggi dengan spesialisasi bidang studi yang beragam, seperti Ilmu Pemerintahan, Administrasi Negara, Hukum, Psikologi, Akuntansi, Informatika, dan lainnya. Disamping itu juga terdapat beberapa Jabatan Fungsional seperti Widyaiswara, Analis Kebijakan, Peneliti, Assessor, Analis Kepegawaian, Analis Anggaran, Perencana, Arsiparis, Perawat, Pustakawan dan Pranata Humas di lingkungan Puslatbang PKASN.
- **Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik;** Secara umum proses bisnis yang berupa fungsi pendukung sudah dilaksanakan melalui aplikasi/system informasi seperti perencanaan dan monitoring kegiatan, pengelolaan keuangan & anggaran, manajemen SDM, tata persuratan, pengelolaan BMN & barang persediaan. Dalam hal pelayanan fungsi teknis juga secara umum sudah dilaksanakan secara elektronik seperti: pelayanan pelatihan mulai dari pendaftaran peserta, pelaksanaan, evaluasi & monitoring. Begitu juga dengan layanan pemetaan kompetensi sudah dilaksanakan secara elektronik yaitu mulai dari pendaftaran, pengambilan data juga penyusunan laporan. Terdapat 9 aplikasi/system informasi aktif dan dipergunakan di lingkungan Puslatbang PKASN yaitu Website Puslatbang PKASN, Advokasi *Online*, e-library, SIDIA (Sistem Informasi Barang Persediaan), *E-Assessment* (Aplikasi *e-Assessment*), *Jurnal Wacana Kinerja*, *Flexible Micro Learning (FML)*, *SILAT (Sistem Informasi Pelatihan)*, *SIASEP (Pengelolaan Aset Tetap)*
- **Dukungan Sarana dan Prasarana;** Status tanah perkantoran Puslatbang PKASN menjadi milik LAN dengan adanya sertifikat kepemilikan No. 10-16-22-02-4-00010, setelah dilakukannya hibah aset dari Pemerintah Provinsi Jawa Barat pada tahun 2019. Lahan

tersebut telah dilengkapi berbagai fasilitas, diantaranya Gedung administrasi sebagai kantor pusat Puslatbang PKASN yang sangat memadai dan ruang perpustakaan yang modern dengan penggunaan IT yang terbaru; Gedung Grha Giriwisesa sebagai Gedung Penyelenggaraan Pelatihan, yang sangat representatif dilengkapi dengan sarana prasarana pelatihan yang modern; Gedung Assessment Center sebagai Gedung Pelaksanaan Penilaian Kompetensi & Potensi yang cukup memadai; Sarana beribadah berupa masjid yang memadai baik untuk peserta maupun pegawai, walaupun sifatnya masih belum permanen; Sarana olahraga berupa lapangan bulutangkis, lapangan tenis, lapangan futsal, Lapangan Volley, tenis meja, dan jogging track. Dilengkapi juga dengan ruangan dan peralatan fitness yang memadai; Peralatan hiburan yang memungkinkan peserta untuk menghilangkan kepenatannya, baik berupa peralatan musik lengkap maupun sarana karaoke serta tempat billiard; Fasilitas kesehatan berupa ruang layanan klinik dengan segala perlengkapannya dilengkapi dengan mobil ambulance serta tenaga kesehatan yaitu dokter & perawat;

- **Jejaring Kerja;** Keberadaan jejaring kerja saat ini sangat mendukung terhadap pelaksanaan program kerja di Puslatbang PKASN. Pelibatan mitra kerja seperti *Assessor Associate* yang selama ini dibangun mempunyai peranan penting dan berkontribusi positif secara langsung terhadap kelancaran pelaksanaan program kegiatan serta memberikan sokongan terhadap unit dalam hal ini Balai Layanan Pemetaan Kompetensi sebagai referensi dan menunjang operasional kegiatan yang belum bisa dipenuhi oleh pihak internal Puslatbang PKASN. Begitu juga dalam hal kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi, pelibatan tenaga pengajar/widyaiswara dari Badan Diklat Kementrian/Lembaga serta dari Pemerintah Daerah sangat signifikan berkontribusi terhadap pelaksanaan kegiatan pelatihan & pengembangan kompetensi termasuk dalam hal pengkajian, pelibatan Nara Sumber/informan kunci memberikan kontribusi nyata.

Lingkungan Strategis Internal - Kelemahan

- **Struktur Organisasi;** Berdasarkan struktur organisasi Lembaga Administrasi Negara yang baru yang dituangkan dalam Peraturan LAN No. 8 Tahun 2020, terjadi restrukturisasi berupa perampingan jabatan administrator dan pengawas. Dikarenakan belum adanya kebijakan teknis yang mengatur terkait penyetaraan jabatan, dalam hal ini yang mengatur kewajiban dan hak koordinator dan sub koordinator, teknis pelaksanaannya masih terasa ada beberapa permasalahan. Hal ini secara kebutuhan fungsi di lapangan sepertinya kurang memadai, mengingat banyak peran yang selama ini ditangani oleh pejabat administrator maupun pengawas dengan segala kewenangannya menjadi kurang optimal karena peran tersebut dilakukan oleh koordinator atau subkoordinator (setara dengan administrator atau pengawas) yang merangkap sebagai pejabat fungsional.
- **Manajemen SDM;** Meskipun secara kuantitas dan komposisi SDM di Puslatbang PKASN LAN dirasa cukup memadai, namun dalam implementasi program kegiatan masih terdapat beberapa permasalahan terkait manajemen SDM yang masih dihadapi, antara lain : Belum adanya pola pemetaan secara detail tentang pengembangan karir pegawai di Puslatbang PKASN LAN. Hal ini dapat menyebabkan upaya pengembangan pegawai secara jangka panjang menjadi kurang terarah dan belum fokus pada kebutuhan organisasi; Terdapat kekurangan untuk Jabatan Fungsional Widyaiswara Ahli Utama, hal ini dirasakan akan menjadi hambatan dalam fasilitasi pelaksanaan terutama Pelatihan Kepemimpinan Nasional

Tingkat II. Tahun 2020 ini kuantitas Widyaiswara dalam memfasilitasi pelatihan mulai berkurang karena banyak yang memasuki masa purna bakti. Masih kurangnya jumlah Jabatan Fungsional Assessor apabila dibandingkan dengan beban kerja di Balai Layanan Pemetaan Kompetensi, sehingga sedikit banyak akan berpengaruh pada tingginya beban kerja dari assessor yang ada; Masih terdapat beberapa pegawai Jabatan Fungsional tertentu yang belum optimal dalam melaksanakan fungsi jabatan fungsionalnya, sehingga terkadang beban pekerjaan menjadi tidak terdistribusi secara merata sesuai dengan peran jabatan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai; Sebagian PNS yang baru direkrut untuk jabatan fungsional hingga saat ini belum diikutsertakan dalam pelatihan pembentukan JF sesuai dengan formasinya; Ketersediaan JF pada fungsi pendukung masih terbatas, seperti: arsiparis, pranata komputer, pustakawan, pengadaan barang/jasa, analis pengelola keuangan APBN.

- **Perencanaan dan Anggaran;** Beberapa permasalahan terkait aspek perencanaan dan anggaran yang masih dihadapi Puslatbang PKASN LAN, antara lain : Terkait dengan koordinasi dengan LAN RI, terkadang ada beberapa permintaan terkait perencanaan program dan anggaran yang sifatnya mendesak sehingga memerlukan respon yang segera dari Puslatbang PKASN, dimana dapat berimplikasi pada hasil output yang kurang optimal; Seringkali harus dilakukan penyesuaian terkait ketidaksihinggaan antara rencana awal dengan realisasi dalam kegiatan terkait penilaian kompetensi yang dilakukan oleh BLPK karena tuntutan kondisi riil; Masih adanya hambatan kebijakan (dalam implementasi) karena seringkali terjadi perubahan- perubahan ketika proses kegiatan sedang berjalan; Seringkali terjadi efisiensi atau pengurangan anggaran kegiatan pada tahun berjalan, sehingga mengharuskan dilakukannya revisi rancangan anggaran kegiatan, yang terkadang akan berdampak pada penurunan kualitas hasil kegiatan; Dukungan anggaran belanja modal yang masih terbatas, sehingga pemeliharaan terhadap fasilitas gedung dan bangunan termasuk barang kurang maksimal.

Lingkungan Strategis Eksternal – Peluang

- **Dimensi Politik;** Presiden Joko Widodo menyebutkan bahwa pembangunan sumber daya manusia akan menjadi menjadi prioritas utama. Upaya tersebut dilakukan untuk merespons bonus demografi yang menciptakan peluang tersendiri. Presiden Jokowi ingin menciptakan generasi pekerja keras yang dinamis, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Di sisi lain, Presiden Jokowi juga bertekad untuk memotong birokrasi yang panjang dan penyederhanaan eselonisasi. Beliau berencana akan membuat eselon menjadi dua level saja, yaitu tingkat fungsional yang menghargai kompetensi dan keahlian. Kedua hal tersebut merupakan peluang bagi Puslatbang PKASN LAN untuk semakin meningkatkan posisi strategisnya melalui pembangunan sumber daya manusia aparatur serta optimalisasi pelayanan publik melalui birokrasi
- **Dimensi Peraturan Perundang Undangan;** Beberapa peraturan perundang-undangan menjadi peluang bagi LAN untuk meningkatkan kontribusi dalam pembangunan, antara lain: Peraturan Pemerintah tentang Manajemen PNS yang mengatur tentang hak pengembangan kompetensi PNS sekurang-kurangnya 20 jam pelatihan (JP) per tahun. Puslatbang PKASN LAN sebagai instansi penyelenggara pelatihan dan pengembangan aparatur diharapkan dapat menjawab kebutuhan pemenuhan hak ini melalui berbagai kebijakan dan program

kerjanya; Peraturan Menteri PANRB tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Melalui Seleksi Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah serta Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu upaya pengembangan karier PNS yang dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Utama, Madya, dan Pratama pada Kementerian, Kesekretariatan Lembaga Negara, Lembaga Nonstruktural, dan Instansi Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Puslatbang PKASN memiliki peran yang signifikan melalui Balai Layanan Pemetaan Kompetensi diharapkan mampu menghasilkan calon pimpinan yang kompeten; serta Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil sebagai alat pengawasan dan pengendalian untuk memastikan bahwa penyelenggaraan penilaian kompetensi ASN dilaksanakan oleh lembaga/unit/satuan kerja penilaian kompetensi sesuai standar yang telah ditetapkan dengan hasil akhir peringkat akreditasi sebagai bentuk pengakuan yang dipublikasikan terhadap kualitas dan kelayakan lembaga/unit/satuan kerja penyelenggara penilaian kompetensi. Melalui Peraturan ini, Puslatbang PKASN melalui Balai Layanan Pemetaan Kompetensi memiliki peluang untuk menjadi lembaga penyelenggara penilaian kompetensi yang terakreditasi

- **Dimensi Teknologi Informasi;** Salah satu program percepatan reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Pemerintah ialah terkait pengembangan sistem pemerintahan elektronik yang terintegrasi (*e-government*). Konsep *e-government* hadir dalam rangka peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan di dunia. Konsep *e-government* berkaitan erat dengan perkembangan teknologi informatika dan komunikasi (TIK) di dunia. Salah satu bentuk dari perwujudan *e-government* ialah terselenggaranya *Smart Government*. *Smart Government* merupakan salah satu dimensi dari *Smart City*. Secara umum, *Smart Government* adalah istilah yang merujuk pada pengimplementasian ICT pada layanan publik di bidang pemerintahan secara efektif Momentum ini harus dapat dimanfaatkan oleh Puslatbang PKASN dalam pemberian layanan publik yang lebih optimal dengan menggunakan teknologi informasi

Lingkungan Strategis Eksternal – Ancaman

- **Dimensi Kebijakan Kelembagaan;** Terbitnya kebijakan tentang penataan birokrasi yang ditujukan kepada Menteri Kabinet Indonesia Maju, Gubernur, dan para Wali Kota dan Bupati bertujuan untuk memperbaiki manajemen kinerja dan perampingan organisasi pemerintahan. Untuk itu, pemerintah akan mengurangi eselon yang biasanya bisa sampai lima eselon menjadi tiga, yaitu eselon I, II dan III. Ini dilakukan untuk memangkas rutinitas dan rentang jalur birokrasi. Dalam surat edaran tersebut juga menyebutkan, penyederhanaan birokrasi bagi jabatan struktural dikecualikan bagi yang memenuhi tiga kriteria. Ketiga kriteria itu adalah; memiliki tugas dan fungsi sebagai Kepala Satuan Kerja dengan kewenangan dan tanggung jawab dalam penggunaan anggaran atau pengguna barang/jasa; memiliki tugas dan fungsi yang berkaitan dengan kewenangan/ otoritas, legalisasi, pengesahan, persetujuan dokumen, atau kewenangan kewilayahan; serta kriteria dan syarat lain yang bersifat khusus berdasarkan usulan masing-masing

kementerian/lembaga kepada Menteri PAN & RB. Kebijakan tersebut secara tidak langsung akan berdampak pada menurunnya permintaan pelatihan kepemimpinan jabatan administrator dan jabatan pengawas yang menjadi core business Puslatbang PKASN LAN sebagai penyelenggara pelatihan dan pengembangan aparatur

- **Dimensi Sosial;** Tantangan yang tidak direncanakan di awal tahun 2020 adalah merebaknya virus covid-19 yang telah menyebar ke berbagai belahan dunia. Kebijakan antisipasi pencegahan dan pengobatan tentu harus segera dilakukan. Hal ini sangat mempengaruhi semua aspek, baik ekonomi, Kesehatan, transportasi, pemerintahan dan sebagainya. Tidak terkecuali Puslatbang PKASN LAN, beberapa penyesuaian harus dilakukan diantaranya sistem work from home, penilaian kinerja pegawai, penerapan prokes, rapat koordinasi via zoom meeting, perubahan pelaksanaan kegiatan seperti pelaksanaan kegiatan pelatihan jarak jauh serta kegiatan pemetaan kompetensi dengan memanfaatkan teknologi informasi

Isu Strategis dan Permasalahan Utama (*Strategic Issued*) Puslatbang PKASN

- **Sistem Kerja;** Munculnya kebijakan penyederhanaan birokrasi telah mengubah birokrasi secara drastis. Kebijakan ini merupakan arahan Presiden Joko Widodo untuk mengembalikan birokrasi yang lebih ramping dan tepat ukuran. Kebijakan penyederhanaan birokrasi meliputi 3 (tiga) tahap yaitu penyederhanaan struktur organisasi, penyetaraan jabatan, dan penyesuaian sistem kerja. Menindaklanjuti arahan Presiden, LAN telah melakukan ketiga tahapan penyederhanaan birokrasi tersebut. Terkait dengan penyesuaian sistem kerja, LAN telah menerbitkan Peraturan Kepala LAN No. 22 Tahun 2022. Peraturan ini membahas mengenai pedoman sistem kerja dalam bentuk skuad (*squad team*) di lingkungan LAN. *Squad team* merupakan metode pelaksanaan kerja secara kelompok dengan pemilihan anggotanya berbasis kompetensi. Selain itu mekanisme kerjanya bersifat fleksibel dan dimungkinkan lintas unit kerja/instansi. Implementasi *squad team* di Puslatbang PKASN hingga saat ini masih belum berjalan dengan optimal. Dalam pemilihan anggotanya sudah diupayakan secara lintas unit kerja, hanya saja masih terkendala masalah koordinasi dalam pelaksanaan kerjanya. Selain itu dalam penilaian kinerjanya belum ada mekanisme yang jelas untuk penilaian kinerja setiap anggotanya.
- **Pelatihan dan Pengembangan;** LAN sebagai instansi pembina pengembangan kompetensi ASN secara dinamis selalu berupaya untuk terus menerus meningkatkan kualitas kebijakan penyelenggaraannya. Namun demikian terdapat beberapa isu strategis yang masih perlu dibenahi diantaranya: a) Adanya tuntutan transformasi pengembangan kompetensi di dalam UU terbaru tentang ASN yaitu UU No. 20 Tahun 2023. Hal ini menjadi tantangan karena pengembangan kompetensi untuk ASN saat ini masih fokus pada pelatihan klasikal, belum bergerak pada penyelenggaraan pengembangan kompetensi non klasikal. Padahal hal tersebut dapat mempercepat pengembangan kompetensi untuk semua ASN; b) Adanya tuntutan untuk menciptakan *high impact learning* yang mendukung transformasi ASN dan birokrasi. Sementara itu di sisi lain aplikasi pengembangan kompetensi kepemimpinan masih banyak permasalahan teknis seperti banyaknya fitur yang belum dapat digunakan dan sering terjadi eror saat diakses; c) Adanya tuntutan merdeka belajar dalam pengembangan kompetensi. Merdeka belajar artinya menyediakan akses untuk belajar lebih luas yang dilakukan secara berkelanjutan, efisien, dan efektif. Namun untuk mewujudkan hal tersebut masih terhalang oleh kendala seperti masih kurangnya konten pembelajaran yang dihasilkan

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

- **Layanan Pemetaan Kompetensi;** Pada tahun 2023 ini terjadi peningkatan permintaan layanan pemetaan kompetensi yang signifikan. Hal ini disebabkan adanya 2 (dua) momentum nasional yang berimplikasi pada meningkatnya beban kerja BLPK. Momentum yang pertama yaitu di tahun 2023 ini menjadi periode puncak akselerasi penerapan Manajemen Talenta Instansional. Akselerasi dilakukan guna pemenuhan peta talenta organisasi untuk mengejar predikat sistem merit yang dikeluarkan oleh KASN. Lebih menariknya, pasca diterapkannya penyederhanaan birokrasi pada tahun 2020, beberapa instansi pengguna layanan BLPK juga dituntut untuk mampu memetakan pegawai-pegawainya yang saat ini sudah beralih pada jabatan fungsional. Sebagai konsekuensinya, animo permintaan layanan pemetaan pegawai yang difasilitasi oleh BLPK semakin meningkat. Momentum selanjutnya yakni menjelang proses pemilihan kepala daerah serentak di tahun 2024. Momentum tersebut menjadi berpengaruh terhadap pengisian jabatan pimpinan tinggi yang ada di daerah. Hal ini disebabkan adanya klausul batasan waktu untuk kebijakan rotasi atau promosi pejabat di lingkungan pemerintah daerah menjelang 6 (enam) bulan sebelum akhir masa jabatan kepala daerah, sementara salah satu syarat dalam proses pengisian jabatan pimpinan tinggi adanya hasil penilaian kompetensi dari pelamar jabatan tersebut.
- **Manajemen SDM;** Meskipun secara kuantitas dan komposisi SDM di Puslatbang PKASN LAN dirasa cukup memadai, namun dalam implementasi program kegiatan masih terdapat beberapa permasalahan terkait manajemen SDM yang masih dihadapi, antara lain sebagai berikut: a) Moratorium penerimaan PNS menjadi kendala karena tidak adanya penambahan kuantitas pegawai, di sisi lain banyak pegawai Puslatbang PKASN yang pensiun atau akan memasuki masa pensiun setiap tahunnya; b) Belum adanya pola pemetaan secara detail tentang pengembangan karir pegawai di Puslatbang PKASN LAN. Hal ini dapat menyebabkan upaya pengembangan pegawai secara jangka panjang menjadi kurang terarah dan belum fokus pada kebutuhan organisasi; c) Masih terdapat beberapa pegawai Jabatan Fungsional tertentu yang belum optimal dalam melaksanakan fungsi jabatan fungsionalnya, sehingga terkadang beban pekerjaan menjadi tidak terdistribusi secara merata sesuai dengan peran jabatan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai; d) Terbitnya Undang-Undang ASN terbaru masih belum dapat dilaksanakan sepenuhnya karena belum ada peraturan turunannya yang mengatur hal-hal yang lebih operasional.
- **Perencanaan dan Anggaran;** Permasalahan pada aspek perencanaan dan anggaran yang masih dihadapi Puslatbang PKASN yaitu adanya kebijakan nasional untuk melakukan

efisiensi / pengurangan anggaran pasca pandemi Covid-19. Kebijakan ini berpengaruh terhadap berkurangnya anggaran Puslatbang PKASN setiap tahunnya. Salah satu dampaknya adalah kurangnya dukungan anggaran dari organisasi untuk kegiatan pengembangan kompetensi pegawai. Sementara itu masih dibutuhkannya anggaran yang besar untuk pembangunan atau perbaikan turap di lingkungan kantor. Pengajuan untuk penambahan anggaran sudah dilakukan setiap tahun namun belum disetujui hingga sekarang.

Visi Lembaga Administrasi Negara

Berdasarkan Perka LAN no 25 tahun 2019, disebutkan bahwa penyusunan Renstra untuk setingkat JPT Pratama tidak perlu membuat visi baru tetapi dapat mengacu kepada visi LAN. Oleh karena itu Puslatbang PKASN sebagai Unit setingkat JPT Pratama dalam menyusun Renstra nya tidak lagi membuat visi sendiri. Adapun visi Lembaga Administrasi Negara yang ditetapkan untuk periode 2020-2024 adalah:

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

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

- **Sebagai Institusi Pembelajar Berkelas Dunia:** Insan LAN yang menyadari pentingnya peningkatan kapasitas diri dan organisasi serta berkomitmen untuk terus menerus belajar hal-hal baru, baik konsepsi, kebijakan, perkembangan kondisi regional dan global maupun isu-isu aktual dan proyeksi ke depan, sehingga LAN mampu merespon dan adaptif terhadap kebutuhan pembangunan nasional. LAN bergerak untuk mendukung pemerintahan yang profesional, berintegritas tinggi, dan berwawasan global yang mampu menyelenggarakan pelayanan prima kepada masyarakat dan manajemen pemerintahan yang demokratis agar mampu menghadapi tantangan pada abad ke-21 melalui tata pemerintahan yang baik.
- **Yang Mampu Menjadi Penggerak Utama:** Penggerak Utama dalam arti LAN sebagai Pembina Diklat, Pembina Widyaiswara dan Pembina Analisis Kebijakan, mengambil peran strategis dalam mengakselerasi pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan nasional serta menjadi mitra yang andal bagi instansi pemerintah dan non-pemerintah dalam pengembangan administrasi negara melalui pengembangan kualitas kebijakan dan SDM kediklatan maupun Analisis kebijakan.
- **World Class Government:** *World Class Government* diwujudkan melalui pengembangan kompetensi aparatur, Kebijakan dan inovasi Administrasi Negara yang berkualitas. Dalam hal ini, LAN berperan sebagai lembaga *think tank* yang memberikan saran dan rekomendasi kebijakan dan inovasi administrasi negara, Pengembangan standar kualitas pendidikan dan pelatihan SDM Aparatur, pembinaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kompetensi SDM Aparatur. Hal ini berdasarkan ketentuan Pasal 43 UU ASN dan Perpres Nomor 79 tahun 2018 tentang LAN. Mewujudkan *World Class Government* tentunya harus didasari oleh institusi yang mampu menghadapi tantangan pada abad ke-21, LAN terus berupaya menghadirkan Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara yang berkualitas dan

mampu adaptif dengan perubahan-perubahan yang akan terjadi sehingga mampu melahirkan SDM Aparatur yang Unggul yang mampu mewujudkan *World Class Government*.

- **Visi Indonesia Maju yang berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong;** LAN senantiasa mendukung Visi Misi yang akan dilaksanakan pada periode Kepemimpinan Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden K.H. Ma'ruf Amin tahun 2020-2024. Visi Misi tersebut tertuang dalam dokumen RPJMN 2020-2024 yang disusun berdasarkan arahan RPJPN 2005-2025.

Misi Puslatbang PKASN

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

- Mengembangkan peran sebagai fasilitator dan inisiator utama serta mitra strategis dalam pengembangan kompetensi ASN
- Mengembangkan peran sebagai mitra strategis dalam pengkajian, inovasi dan pelaksanaan pemetaan kompetensi
- Meningkatkan kapasitas Sumber daya Puslatbang PKASN melalui pengembangan budaya organisasi pembelajar

Tujuan Puslatbang PKASN

Tujuan merupakan hasil yang ingin dicapai dalam rangka mewujudkan visi bersama. Setelah mengidentifikasi potensi dan permasalahan yang ada maka dirumuskan tujuan Puslatbang PKASN LAN 2020-2024 sebagai berikut:

- Terwujudnya pemetaan dan pengembangan kompetensi yang berstandar Internasional
- Terwujudnya pengelolaan sumber daya dalam rangka pengembangan kompetensi

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

**Tabel 1.1 Sasaran dan Indikator Sasaran Kegiatan
Puslatbang PKASN LAN Tahun 2020-2024**

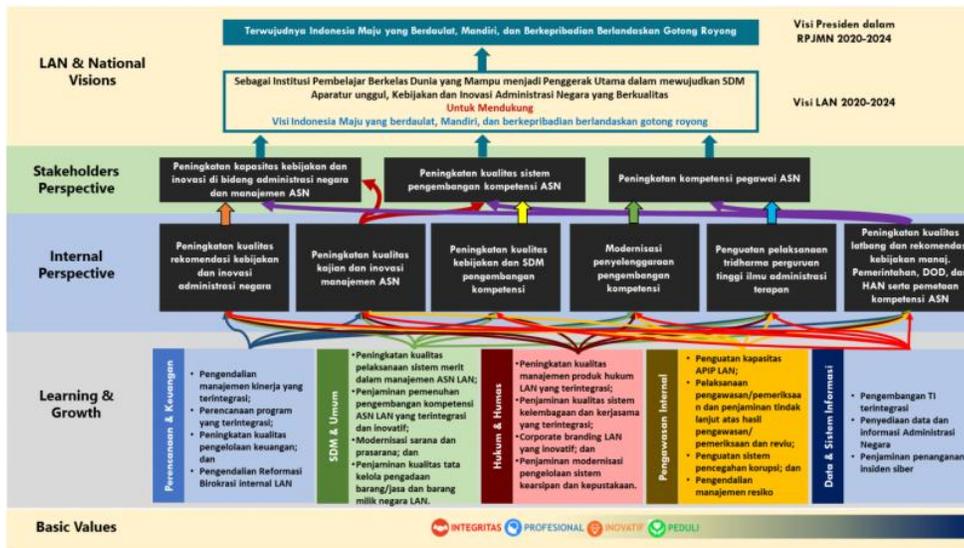
SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR SASARAN KEGIATAN
a. Terwujudnya pelatihan dan pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan
	Persentase proyek perubahan (untuk PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan Manajerial yang berlanjut
	Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR SASARAN KEGIATAN
	Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan
	Indeks kepuasan peserta pelatihan
	Nilai Kemanfaatan Kajian Pemetaan Kompetensi ASN
	Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan
	Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholders
	Pelatihan Revolusi Mental untuk penguatan budaya birokrasi yang bersih, melayani dan responsive
b. Terwujudnya tata kelola Puslatbang yang berkinerja tinggi	1. Nilai Evaluasi SAKIP
	2. Nilai Kinerja Anggaran (NKA)
	3. Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran (NIPA)
	4. Nilai hasil audit kearsipan internal
	5. Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun
c. Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana Puslatbang PKASN yang modern	6. Indeks kualitas sarana dan prasarana Puslatbang PKASN yang modern

Pada dasarnya, uraian visi, misi, tujuan dan sasaran kegiatan yang ditetapkan di atas merupakan satu kesatuan yang hendak dicapai oleh Puslatbang PKASN LAN dalam kurun waktu 2020-2024 dan akan terus berkelanjutan disesuaikan dengan tuntutan perkembangan atau dinamika organisasi. Perubahan dinamika politik dan kebangsaan bukan merupakan suatu penghalang bagi Puslatbang PKASN LAN dalam mendukung visi LAN 2020-2024 dan melaksanakana misinya sesuai dengan visi LAN 2020-2024 dan tetap berlandaskan Peraturan Lembaga Administrasi Negara No. 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara. Dengan demikian, kerjasama dan koordinasi antara tiap unit organisasi sangat dibutuhkan karena setiap unit memiliki peran penting dalam mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran kegiatan yang telah termaktub dalam rencana strategis unit kerja, organisasi maupun instansi.

Arah, Kebijakan Dan Strategi Puslatbang PKASN Tahun 2020-2024

Puslatbang PKASN sebagai satuan kerja LAN dalam merumuskan arah kebijakan dan strateginya merujuk pada kebijakan yang telah ditetapkan organisasi induknya. Perumusan arah kebijakan dan strategi yang akan dikembangkan oleh LAN untuk mewujudkan visi LAN 2020-2024 dilakukan dengan mempertimbangkan arah kebijakan dan strategi nasional, terutama yang telah digariskan dalam RPJMN 2020-2024. Dalam melakukan penyusunan arah kebijakan dan strategi, LAN mengadopsi elemen-elemen peta strategi (*strategy map*), dengan hasil sebagaimana terlihat pada gambar di bawah.



Gambar 1.3. Peta Strategi LAN 2020-2024

Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

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

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

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

Perspektif Proses Bisnis Internal

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

Perspektif Pemangku Kepentingan

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

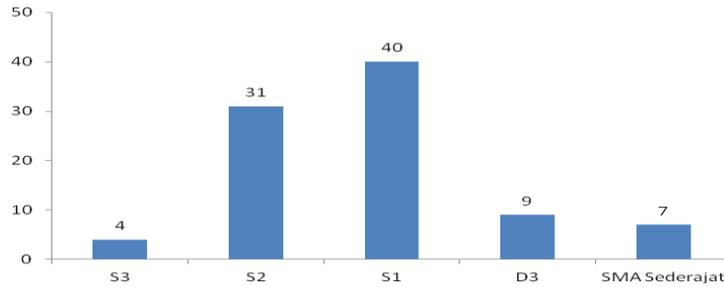
Potensi SDM Puslatbang PKASN

Dari aspek SDM, jumlah ASN Puslatbang PKASN pada Desember tahun 2022 adalah sebanyak 91 orang terdiri dari 88 orang PNS dan 3 orang PPPK. Ada pun dari total SDM tersebut pembagian jenis kelamin terhitung cukup merata dengan jumlah perempuan sebanyak 45 orang dan jumlah laki-laki unggul tipis dengan jumlah 46 orang.



Gambar 1.4. Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

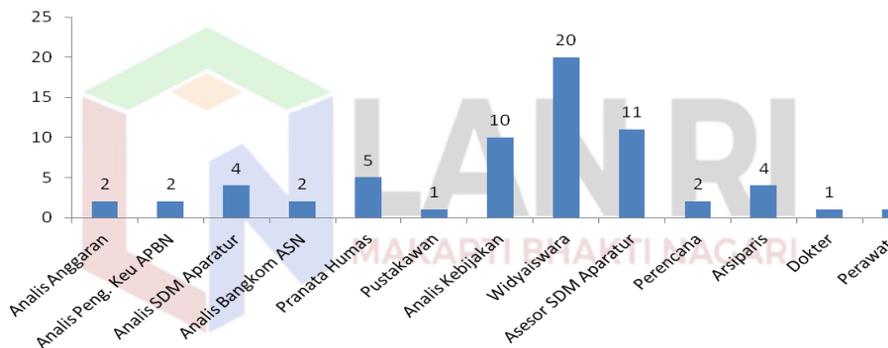
Dilihat dari tingkat pendidikan, Puslatbang PKASN didominasi pegawai S1 dengan jumlah 40 orang, diikuti jenjang S2 sebanyak 31 orang, D3 sebanyak 9 orang, SMA sederajat sebanyak 7 orang, dan terakhir S3 dengan jumlah 4 orang. Untuk menunjang kualitas SDM tersebut, dilakukan pengembangan pegawai pada pendidikan formalnya baik melalui mekanisme ijin belajar maupun tugas belajar.



Gambar 1.5. Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Selain melalui jalur pendidikan, Puslatbang PKASN juga telah mengikutsertakan pegawainya untuk pengembangan melalui jalur pelatihan. Hal ini dalam rangka untuk pemenuhan minimal 20 Jam Pelajaran (JP) sesuai dengan amanat Undang-Undang ASN. Ada pun pengembangan pada jalur pelatihan diantaranya melalui pelatihan fungsional, seminar/konferensi, workshop atau lokakarya, bimbingan teknis, dan sosialisasi.

Lebih dari 70% pegawai (65 orang) memegang Jabatan Fungsional Tertentu, 21 orang merupakan Pelaksana Umum, 3 orang Pejabat Struktural dan 3 orang berstatus PNS Tugas Belajar. Dari 13 Jenis Jabatan Fungsional Tertentu, mayoritas adalah Widyaiswara (20 orang), disusul Asesor SDM Aparatur (11 orang) dan Analis Kebijakan (10 orang), hal itu sejalan dengan core business Puslatbang PKASN yaitu pelaksanaan pelatihan serta penilaian kompetensi ASN.



Gambar 1.6. Komposisi Pegawai Berdasarkan Jabatan

D. SISTEMATIKA LAPORAN

Sistematika penyajian Laporan Kinerja Puslatbang PKASN Tahun 2023 adalah sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan

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

2. Bab II Perencanaan Kinerja

- a. Ikhtisar Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN, memuat daftar Indikator Kinerja (IK) yang diperjanjikan yang akan dilaporkan pencapaiannya

- b. Hubungan Kinerja, menyampaikan keterkaitan informasi kinerja Puslatbang PKASN dengan informasi kinerja LAN hingga individu pegawai.

3. Bab III Akuntabilitas kinerja

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

4. Bab IV Penutup

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

5. Lampiran

Berisi data-data lainnya yang diperlukan



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. IKHTISAR PERJANJIAN KINERJA

Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur (Perpres No. 29 tahun 2014). Sementara itu perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia (Permenpan 53 tahun 2014).

Dengan kata lain, perjanjian kinerja Puslatbang PKASN adalah komitmen kinerja yang dijanjikan dan disepakati antara Kepala Puslatbang PKASN mewakili Puslatbang PKASN dengan Kepala LAN sebagai pimpinan yang lebih tinggi. Ditetapkannya perjanjian kinerja sangat penting, diantaranya sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja Aparatur.

Perjanjian Kinerja disusun dengan mencantumkan Indikator Kinerja dan target Kinerja. Penyusunan perjanjian kinerja Puslatbang PKASN mengacu pada sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh LAN dalam Peraturan Kepala LAN Nomor 16 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Kepala LAN Nomor 8 Tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama LAN 2021-2024.

1) Indikator dan Target Kinerja Puslatbang PKASN Tahun 2020-2024

Renstra Puslatbang PKASN Tahun 2020 - 2024 menetapkan sasaran kegiatan dan indikator kinerja kegiatan yang terdiri dari 2 (dua) sasaran strategis dengan 15 Indikator Kinerja atau IK, sebagaimana terlihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 2.1 Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Puslatbang PKASN tahun 2020-2024

Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	Terwujudnya pelatihan dan pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	1.1. Nilai Kemanfaatan Kajian Pemetaan Kompetensi ASN	2	2	2.1	2.1	2.1
		1.2. Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional Terakreditasi				

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan	Target					
		2020	2021	2022	2023	2024	
	1.3. Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	75	76	77	78	79	
	1.4. Persentase proyek perubahan (untuk PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan Manajerial yang berlanjut	25	30	35	40	45	
	1.5. Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	85	86	87	88	89	
	1.6. Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	75	76	77	78	79	
	1.7. Indeks kepuasan peserta pelatihan	87	87	90	90	92	
	1.8. Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholders	75	75	80	80	85	
	2	Terwujudnya tata kelola Pusat Pelatihan dan Pengembangan yang berkinerja tinggi	2.1. Nilai Evaluasi SAKIP	65	66	67	68
2.2. Nilai Kinerja Anggaran (NKA)		90	90	90	90	90	
2.3. Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran (NIPA)		96	96	97	97	97	
2.4. Nilai hasil audit kearsipan internal		80	80	81	81	82	
2.5. Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun		100	100	100	100	100	
3	Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana Puslatbang PKASN yang modern	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	-	68	70	75	80

Target setiap indikator kinerja pada tabel di atas ditetapkan saat penyusunan dokumen renstra di tahun 2020. Kenyataan saat ini, banyak ketidaksesuaian informasi kinerja dengan realitas setiap tahunnya, meliputi di antaranya :

1. Mulai tahun 2021 terdapat penyesuaian sasaran kegiatan dan jumlahnya pun berubah dari semula ada 2 sasaran kegiatan pada tahun 2020 menjadi 8 sasaran kegiatan sejak tahun 2021, Untuk itu akan dilakukan penyesuaian informasi kinerja pada matriks kinerja Renstra Puslatbang PKASN 2020-2024.

Tabel 2.2 Perbandingan Sasaran Kegiatan Tahun 2020 dengan Tahun 2021-2023

Sasaran Kegiatan Tahun 2020	Sasaran Kegiatan Tahun 2021-2023
Terwujudnya pelatihan dan pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Termanfaatkannya analisis kebijakan di bidang manajemen ASN
	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang Berkualitas
	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan social kultural yang berkualitas bagi pegawai Aparatur Sipil Negara
	Terwujudnya pengembangan kader Aparatur Sipil Negara yang berkualitas
	Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas
Terwujudnya tata kelola Pusat Pelatihan dan Pengembangan yang berkinerja tinggi	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja
	Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur
	Meningkatnya kualitas kebijakan dan kelembagaan
Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana Puslatbang PKASN yang modern	

Sasaran kegiatan pada tahun 2020 mengikuti struktur program pada dokumen anggaran LAN, sedangkan pada tahun 2021-2023 mengikuti struktur kegiatan pada dokumen anggaran LAN dengan adanya perbedaan rumusan pada kegiatan pelatihan yang disesuaikan dengan jenis pelatihannya.

2. Sejak tahun 2021 terjadi penambahan indikator kegiatan baru yaitu “Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern” sehingga target untuk indikator ini baru ditetapkan di tahun 2021 juga. Rumusan sasaran kegiatan, indikator kinerja dan target untuk indikator ini hingga 2024 ditetapkan sebagai berikut.

Tabel 2.3 Rumusan Sasaran Kegiatan, Indikator dan Target Kinerja Tahun 2020-2024 Indikator Indeks Kualitas Sarana dan Rrsarana yang modern

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana Puslatbang PKASN yang modern	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	-	68	70	75	80

3. Adanya perbedaan antara target yang ditetapkan pada dokumen Renstra dengan target dan realisasi di setiap tahunnya. Untuk itu dilakukan penyesuaian target dengan mengacu kepada target perjanjian kinerja setiap tahunnya yang dijadikan acuan dalam menyusun laporan kinerja.
4. Pada tahun 2023 dilakukan perubahan rumusan indikator karena rumusan IK nomor 1.3, 1.4, 1.5, 1.6 dan 1.8 pada tabel diatas digunakan oleh level unit Eselon I sehingga untuk Puslatbang PKASN ditetapkan rumusan IK baru. Adapun Rumusan IK baru yang ditetapkan di tahun 2023 dan yang dihilangkan karena digunakan oleh unit Eselon I terdiri dari :
 - Pada kelompok kegiatan pelatihan, rumusan IK baru yaitu : (1) Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan, (2) Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan dan (3) Persentase peserta pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang lulus dengan predikat minimal memuaskan, menggantikan rumusan IK yang dihilangkan yaitu : (1) Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan, (2) Persentase proyek perubahan (untuk PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan Manajerial yang berlanjut, (3) Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan dan (4) Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan
 - IK baru “Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi menggantikan IK “Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan *stakeholders*”.

2) Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN Tahun 2023

Tahun 2023, Puslatbang PKASN LAN menyusun Perjanjian Kinerja dengan mengikuti kebijakan LAN yaitu menentukan target dari setiap IK tahun 2023 mengikuti realisasi dari IK yang sama di tahun 2022 serta menambahkan rumusan indikator baru terkait kegiatan pelatihan dan pemetaan kompetensi/potensi. Perjanjian Kinerja yang disepakati dan ditandatangani oleh Kepala Puslatbang PKASN dan Kepala LAN pada Januari 2023 merupakan bentuk kesepakatan atas indikator dan target kinerja yang didukung alokasi anggaran yang harus diupayakan pencapaiannya di tahun 2023.

Adapun pengukuran terhadap kinerja Puslatbang PKASN tahun 2022 mengacu kepada Peraturan Kepala LAN No. 16 tahun 2023 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Kepala LAN No. 8 tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Lembaga Administrasi Negara tahun 2021-2024. Di mana definisi operasional setiap indikator kinerja untuk melakukan pengukuran terhadap kinerja Puslatbang PKASN sesuai dengan tabel berikut.

**Tabel 2.4 Definisi Operasional Indikator Kinerja Puslatbang PKASN
Berdasarkan Peraturan Kepala LAN No. 16 tahun 2023**

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	DEFINISI OPERASIONAL
Termanfaatkannya analisis kebijakan di bidang manajemen ASN	Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	Kemanfaatan hasil analisis kebijakan di Bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN yang diukur sesuai dengan Peraturan Kepala LAN tentang Pedoman Pengukuran Kemanfaatan Hasil Kajian di Lingkungan LAN. Hasil analisis kebijakan dalam hal ini adalah sama dengan hasil kajian
	Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Kualifikasi publikasi ilmiah secara berkala dalam bentuk artikel yang dikompilasi dalam format jurnal yang bersifat nasional
Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Diukur melalui rumus sebagai berikut: $\frac{X}{Y} \times 100\%$ X = peserta pelatihan struktural kepemimpinan yang lulus dengan kategori minimal memuaskan Y = total peserta pelatihan struktural kepemimpinan
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	Diukur dari tingkat kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan
Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan social kultural yang berkualitas bagi pegawai Aparatur Sipil Negara	Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Diukur melalui rumus sebagai berikut: $\frac{X}{Y} \times 100\%$ X = peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan kategori minimal memuaskan Y = total peserta pelatihan teknis dan sosio kultural
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	Diukur dari tingkat kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan
Terwujudnya pengembangan kader Aparatur Sipil Negara yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Diukur melalui rumus sebagai berikut: $\frac{X}{Y} \times 100\%$ X = peserta pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang lulus dengan kategori minimal memuaskan Y = total peserta pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	Diukur dari tingkat kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan
Terwujudnya pemetaan kompetensi	Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi	Permintaan penilaian kompetensi dan penilaian potensi yang dimaksud berupa

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	DEFINISI OPERASIONAL
ASN yang berkualitas	dan potensi yang dipenuhi	fasilitasi atau layanan. Diukur melalui rumus sebagai berikut: $\frac{L_p}{L_m} \times 100\%$ Lp = jumlah permintaan layanan yang dipenuhi Lm = jumlah permintaan layanan dari <i>stakeholders</i>
Meningkatnya kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi AKIP	Nilai mutakhir hasil evaluasi Akuntabilitas Instansi pemerintah yang dilakukan oleh Inspektorat
	Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	Merupakan nilai mutakhir hasil evaluasi kinerja anggaran atas aspek implementasi Satker Puslatbang PKASN berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan yang mengatur mengenai pengukuran dan evaluasi kinerja anggaran atas pelaksanaan rencana kerja dan anggaran Kementerian Negara/ Lembaga
	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	Merupakan nilai mutakhir hasil pengukuran indikator kinerja pelaksanaan anggaran Puslatbang PKASN berdasarkan Peraturan Dirjen Perbendaharaan yang mengatur mengenai petunjuk teknis penilaian indikator kinerja pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian Negara/ Lembaga
Meningkatnya kualitas kebijakan dan kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan	Nilai mutakhir hasil pengawasan kearsipan internal yang dilakukan oleh Tim Pengawas Kearsipan internal
Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	Diukur melalui rumus sebagai berikut : $\frac{\sum \text{Pegawai yg min 20 JP}}{\text{Total Pegawai}} \times 100\%$
	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	Diukur melalui rumus sebagai berikut: $(\text{SKI} \times 0,3) + (\text{SKE} \times 0,3) + (\text{DRSP} \times 0,4)$ SKI = hasil Survei Kepuasan Internal (Pegawai) atas sarana dan prasarana Satuan Kerja Puslatbang PKASN SKE = Survei Kepuasan Eksternal (Peserta Pelatihan) atas sarana dan prasarana Satuan Kerja Puslatbang PKASN DRSP = proporsi pemenuhan daftar rencana sarana dan prasarana yang disusun oleh Satuan Kerja dengan mengacu pada rencana sarana dan prasarana jangka menengah dalam mewujudkan sarana dan prasarana aparatur Satuan Kerja Puslatbang PKASN

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	DEFINISI OPERASIONAL
		yang modern. Nilai akhir dari penghitungan formula di atas dikonversi sebagai berikut. 90 – 100 = Sangat Memadai 75 – 89,99 = Memadai 60 – 74,99 = Cukup Memadai 0 – 59,99 = Kurang Memadai.

Rumusan sasaran kegiatan dan indikator kinerja pada tabel di atas sudah menyesuaikan dengan berbagai perubahan sejak tahun 2021.

Berikut ini adalah Perjanjian kinerja Puslatbang PKASN yang ditetapkan di awal tahun 2023 beserta hasil revisinya.

Tabel 2.5 Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN Tahun 2023 beserta Perubahannya

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET AWAL	TARGET REVISI
1. Termanfaatkannya analisis kebijakan di bidang manajemen ASN	1.1. Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2,42	2,33
	1.2. Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional Terakreditasi	Jurnal Nasional
2. Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	2.1. Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	95	95
	2.2. Indeks kepuasan peserta pelatihan	96,6	96,6
3. Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas bagi pegawai Aparatur Sipil Negara	3.1. Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	90	90
	3.2. Indeks kepuasan peserta pelatihan	91,13	91,13
4. Terwujudnya pengembangan kader Aparatur Sipil Negara yang berkualitas	4.1. Persentase peserta pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	95	-
	4.2. Indeks kepuasan peserta pelatihan	94,9	-
5. Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	5.1. Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi	100	100
6. Meningkatnya kualitas	6.1. Nilai Evaluasi AKIP	77,87	75,92

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET AWAL	TARGET REVISI
manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	6.2. Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	87.74	86
	6.3. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	98.63	96.82
7. Meningkatnya kualitas kebijakan dan kelembagaan	7.1. Nilai pengawasan internal kearsipan	97.5	94.39
8. Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur	8.1. Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	100	100
	8.2. Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	70,25	70.25

Seiring dengan dinamika organisasi LAN yang berdampak kepada Puslatbang PKASN, bisa dilihat pada tabel di atas bahwa ada 1 (satu) indikator kinerja yang akhirnya dihilangkan yaitu IK 4.1. dan IK 4.2. pada sasaran kegiatan nomor 4 terkait kegiatan pelatihan dasar CPNS yang pada tahun 2023 tidak diselenggarakan dan beberapa target indikator kinerja yang berubah karena menyesuaikan dengan perkiraan capaian target pada indikator-indikator tersebut di akhir tahun 2023. Dilakukan 2 (dua) kali revisi pada Perjanjian Kinerja tahun 2023, revisi I pada Februari 2023 dan revisi II final pada November 2023. Berbagai perubahan pada perjanjian kinerja tahun 2023 dilakukan dengan berbagai argumen sesuai tabel berikut ini.

Tabel 2.6 Perubahan Target Indikator Kinerja Pada Perjanjian Kinerja Tahun 2023

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET AWAL	TARGET MENJADI	ALASAN PERUBAHAN
1	Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2.42	2.33	Target perubahan sudah memperhitungkan kemungkinan realisasi target di akhir tahun 2023 dengan menghitung kemungkinan perolehan nilai kemanfaatan kegiatan analisis kebijakan tahun 2021, 2022 dan 2023 dengan menggunakan aspek pengukuran kemanfaatan pada Peraturan Kepala LAN nomor 3 tahun 2021.
2	Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional Terakreditasi	Jurnal Nasional	Pada awal tahun 2023 teridentifikasi masa berlaku kualifikasi SINTA-4 Jurnal Wacana Kinerja sudah habis sehingga langsung dilakukan proses re-akreditasi, dan masih menunggu penetapan asesor untuk melakukan penilaian sehingga tidak bisa dipastikan hasil akreditasi akan keluar di akhir tahun 2023
3	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	95	95	Tidak ada perubahan
4	Indeks kepuasan peserta pelatihan	96.6	96.6	Tidak ada perubahan

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET AWAL	TARGET MENJADI	ALASAN PERUBAHAN
5	Persentase peserta pelatihan CPNS yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	95	-	Dihilangkan di Perjanjian Kinerja 2023 karena kegiatan ini tidak dilaksanakan
6	Indeks kepuasan peserta pelatihan	94.9	-	
7	Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	90	90	Tidak ada perubahan
8	Indeks kepuasan peserta pelatihan	91.13	91.13	Tidak ada perubahan
9	Persentase permintaan fasilitasi (atau layanan) penilaian kompetensi dan penilaian potensi yang dipenuhi	100	100	Tidak ada perubahan
10	Nilai Evaluasi AKIP	77.87	75.92	Terjadi penurunan nilai evaluasi AKIP selama tiga tahun (2020-2022). Perlu upaya lebih untuk bisa meningkatkan kembali kualitas laporan kinerja di tahun2 berikutnya apalagi dengan adanya cara "penilaian baru". Dengan penurunan capaian realisasi di tahun 2023 dibandingkan tahun sebelumnya yang cukup signifikan maka untuk target 2023 perlu dilakukan penyesuaian
11	Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	87.74	86	Keterbatasan pagu anggaran tahun 2023 menyebabkan adanya target pemanfaatan anggaran secara maksimal. Hal ini bertolak belakang dengan efisiensi yang dipastikan akan lebih kecil nilainya seiring dengan maksimalnya realisasi anggaran. Padahal indikator penilaian efisiensi mempunyai bobot kedua tertinggi untuk pengukuran NKA sehingga dengan efisiensi kecil maka NKA akan turun. Hal ini akan berulang di tahun 2024.
12	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	98.63	96.82	Pada tahun ini terjadi penurunan nilai pada indikator penyerapan anggaran yang disebabkan tidak tercapainya target penyerapan anggaran pada TW2 (T=49,34, R=37,27) dan TW3 (T=71,32, R=67,09), adanya gap cukup signifikan untuk halaman III DIPA karena pekerjaan fisik (belanja modal - cut and fill/turap) yang mengalami pergeseran pembayaran dari bulan November ke Desember serta penurunan nilai belanja kontraktual
13	Nilai pengawasan internal kearsipan	97.5	94.39	Adanya instrumen penilaian baru yang belum dapat dipenuhi secara maksimal di tahun 2023

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET AWAL	TARGET MENJADI	ALASAN PERUBAHAN
14	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	100	100	Tidak ada perubahan
15	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	70.25	70.25	Tidak ada perubahan

Dari tabel di atas terlihat bahwa dari 15 IK, terdapat 6 IK yang mengalami penyesuaian target menjadi turun, 2 IK dihilangkan dan 7 IK tidak mengalami perubahan target. Untuk 6 IK yang mengalami penyesuaian target memiliki alasan-alasan logis sehingga perlu dilakukan penurunan target karena jika dipaksakan tetap di target semula akan berdampak kepada penilaian kinerja secara keseluruhan baik terhadap Puslatbang PKASN maupun LAN. Terlampir dokumen usulan perubahan target kinerja Puslatbang PKASN tahun 2023.

3) Penyesuaian Matriks Kinerja pada Renstra Puslatbang PKASN tahun 2020-2024

Perubahan yang berdampak besar pada kinerja utama Puslatbang adalah perubahan struktur organisasi yang dituangkan dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 7 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara. Tentu dengan perubahan mendasar ini Renstra LAN 2020 - 2024 melakukan penyesuaian terkait informasi kinerja dan hal ini akan dilakukan oleh Puslatbang PKASN melalui review renstra Puslatbang PKASN terkait matriks kinerja di dalamnya.

Penyesuaian matriks kinerja dilakukan berdasarkan perubahan-perubahan target kinerja pada Perjanjian Kinerja setiap tahunnya yang menjadi acuan dalam menyusun laporan kinerja. Tabel berikut ini merupakan hasil rekapitulasi target renstra tahun 2020-2024, target kinerja pada dokumen Perjanjian Kinerja tahun 2020 hingga tahun 2023 beserta realisasinya, yang akan menjadi bahan penetapan matriks kinerja hasil penyesuaian.

Tabel 2.7 Perbandingan Target Renstra, Target dan Realisasi Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN Tahun 2020-2023

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023		Tahun 2024 (target Renstra)
		Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	
Termanfaat kannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2	2	2,2	2	2,1	2,42	2	2,42	2,42	2,1	2,33	2,1
	Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional Terakreditasi	Jurnal Terakreditasi	Jurnal Terakreditasi	Jurnal Nasional Terakreditasi	Jurnal Nasional							
Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	75	85	100%	76	96	97,66%	77	97,66	94,76	78	-	79
	Persentase proyek perubahan (untuk PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	25	75	89,20%	30	90	96,60%	35	90	87,60	40	-	45
	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan	n/a	n/a	n/a	95	-							

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023		Tahun 2024 (target Renstra)
		Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	
	yang lulus dengan predikat minimal memuaskan												
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	87	87	92,46	87	95	96,60	90	96,66	92,45	90	96,60	92
Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase peserta Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	85	85	93,55%	86	96	100%	87	96	93,27	88	-	89
	Persentase peserta pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	-	-
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	87	87	92,46	87	92	88,81	90	94,9	91,92	90	-	92
Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholders	75	100	99,43%	75	100	98,28%	80	100	100	80	-	85

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023		Tahun 2024 (target Renstra)
		Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	
	Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	100	-
Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	75	78	92,46	76	93	94,90	77	93	90,41	78	-	79
	Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	90	-
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	87	87	100%	87	92,5	100%	90	88,81	91,13	90	-	92
Peningkatan kualitas manajemen kinerja	Nilai Evaluasi SAKIP	65	65	78,01	66	75	77,87	67	77,87	77,53	68	75,92	69

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023		Tahun 2024 (target Renstra)
		Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	
dan akuntabilitas kinerja	Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	90	90	87,50	90	85	86,26	90	86,26	87.74	90	86	90
	Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	96	96	99,41	96	95	98,63	97	98,63	97.54	97	96.82	97
Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun	100	100	100%	100	100	100%	100	100	100	100	100	100
	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	n/a	n/a	n/a	68	67	69.46	70	69,46	70.25	75	70.25	80
Penguatan Kebijakan Kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	80	80	93	80	90	97,50	81	97,5	96.27	81	94.39	82



Dari hasil perbandingan pada tabel 2.7, bisa dipastikan harus dilakukan penyesuaian terhadap target Renstra karena dari indikator-indikator yang terdapat pada tabel di atas hanya 1 (satu) indikator yang hingga tahun 2023 tidak bisa mencapai target kinerja yang ditetapkan di Renstra setiap tahunnya yaitu indikator “Nilai Kinerja Anggaran aspek implementasi”. Asumsi di tahun 2020 untuk pengukuran kinerja indikator ini adalah penghitungan hingga aspek manfaat yang sudah bisa dipastikan akan memenuhi nilai 90, akan tetapi ternyata untuk level eselon II penghitungan NKA hanya sampai aspek implementasi yang secara perhitungan tidak akan mencapai nilai 90. Untuk indikator lainnya, realisasi kinerja setiap tahunnya sudah bisa melebihi target kinerja pada Renstra terbukti dari penetapan target kinerja pada perjanjian kinerja setiap tahunnya yang melebihi target kinerja pada Renstra. Dengan demikian, dari hasil perbandingan tersebut, ditetapkan matriks kinerja pada Renstra Puslatbang PKASN tahun 2020-2024 yang merupakan hasil penyesuaian dengan target dan realisasi kinerja setiap tahunnya. Adapun target tahun 2024, sebagian besar mengikuti tren kenaikan dan ditetapkan sama dan beberapa melebihi target tahun 2023 dan target renstra awal. Hanya pada indikator “Nilai Kinerja Anggaran aspek implementasi” yang menetapkan target renstra hasil penyesuaian di bawah target renstra awal. Terlampir laporan hasil review Renstra berupa catatan penyesuaian renstra Puslatbang PKASN 2020-2024.

Tabel berikut ini merupakan matriks kinerja Resntra Puslatbang PKASN tahun 2020-2024 hasil penyesuaian.



Tabel. 2.8 Matriks Kinerja Hasil Penyesuaian – Renstra Puslatbang PKASN tahun 2020-2024

Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Program	Output dan Indikator Kinerja Output Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Kinerja						
					Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024		
<p>Sasaran Strategis: Terwujudnya Institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan <i>World Class Government</i></p> <p>Indikator Kinerja Sasaran Strategis:</p> <ol style="list-style-type: none"> Persentase rekomendasi kebijakan hasil kajian LAN dengan kategori "Sangat Bermanfaat" <i>Training rate</i> pengembangan kompetensi ASN Persentase keberlanjutan proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) dari alumni pelatihan struktural 	<p>Sasaran Program: Terwujudnya kebijakan, pembinaan profesi dan tata kelola ASN yang Berkualitas</p> <p>Indikator Kinerja Sasaran Program:</p> <ol style="list-style-type: none"> Persentase kemafaatan hasil analisis kebijakan manajemen aparatur sipil negara dengan kategori "Sangat Bermanfaat" Persentase peserta pelatihan kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang mengalami perubahan perilaku sesuai sasaran pelatihan Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami perubahan 	<p>Output Program: Rekomendasi kebijakan dan inovasi administrasi negara</p> <p>Indikator Kinerja Output Program: Rata-rata nilai kemanfaatan kajian administrasi negara</p>	Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2	2,1	2,42	2,33	2.33		
				Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional Terakreditasi	Jurnal Nasional Terakreditasi	Jurnal Terakreditasi	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional Terakreditasi		
				<p>Output Program: Kualitas kebijakan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN yang terjamin</p> <p>Indikator Kinerja Output Program:</p> <ol style="list-style-type: none"> Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan pengetahuan Persentase peserta pelatihan 	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan *)	85	96	97,66	-	-
						Persentase proyek perubahan (untuk PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut *)	75	90	90	-	-
						Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan **)	-	-	-	95	97

Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Program	Output dan Indikator Kinerja Output Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Kinerja				
					Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
kepemimpinan	perilaku sesuai sasaran pelatihan 4. Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural yang mengalami perubahan perilaku sesuai sasaran pelatihan 5. Persentase proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan struktural kepemimpinan yang berlanjut 6. Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholders	dasar CPNS yang mengalami peningkatan pengetahuan 3. Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural yang mengalami peningkatan pengetahuan 4. Persentase proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan struktural kepemimpinan yang berlanjut 5. Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi dengan kualifikasi minimal cukup optimal		Indeks kepuasan peserta pelatihan	87	95	96,66	96,60	94
			Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase peserta Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan *)	86	96	96	-	-
				Persentase peserta pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil yang lulus dengan predikat minimal memuaskan ***)	-	-	-	-	95
				Indeks kepuasan peserta pelatihan ***)	87	92,5	94,90	-	92
			Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholders *)	100	100	100	-	-
				Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi **)	-	-	-	100	100

Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Program	Output dan Indikator Kinerja Output Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Kinerja				
					Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
			Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan *)	78	93	93	-	-
				Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan **)	-	-	-	90	95
				Indeks kepuasan peserta pelatihan	87	92	88,81	91.13	93
Sasaran Strategis: Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi Indikator Kinerja Sasaran Strategis: 1. Predikat hasil evaluasi RB LAN 2. Opini BPK atas Laporan Keuangan LAN 3. Indeks profesionalitas ASN LAN 4. Tingkat	Sasaran Program: Tata kelola internal yang berkinerja tinggi Indikator Kinerja Sasaran Program: 1. Nilai Evaluasi AKIP LAN 2. Nilai Kinerja JPT Madya 3. Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran JPT Madya 4. Persentase pegawai LAN yang menerima	Output Program: Tata kelola internal yang berkinerja tinggi di lingkungan LAN Indikator Kinerja Output Program: 1. Rata-rata nilai evaluasi akuntabilitas kinerja LAN 2. Rata-rata nilai Kinerja Anggaran LAN 3. Rata-rata nilai Indikator	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi SAKIP	65	75	77,87	75.92	76
				Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	90	85	86,26	86	86
				Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	96	95	98,63	96.82	97
				Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun	100	100	100	100

Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Program	Output dan Indikator Kinerja Output Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Kinerja				
					Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern	pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun 5. Predikat penilaian hasil pengawasan kearsipan 6. Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern	Pelaksanaan Anggaran LAN 4. Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun 5. Rata-rata nilai hasil audit kearsipan internal 6. Rata-rata indeks kualitas sarana dan prasarana LAN yang modern		Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	n/a	67	69,46	70.25	80
			Penguatan Kebijakan Kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	80	90	97,5	94.39	95

Keterangan :

- *) Indikator tanpa target di tahun 2023 dan 2024 karena sudah tidak digunakan mulai tahun 2023. Masih tetap dimunculkan dalam matriks kinerja hasil penyesuaian karena merupakan bagian dari pengukuran dan pelaporan kinerja tahun 2020-2022
- **) Indikator tanpa target di tahun 2020, 2021 dan 2022 adalah indikator baru yang mulai digunakan di tahun 2023
- ***) di tahun 2023 tidak ada target karena tidak ada penyelenggaraan pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil



Dari tabel 2.8 di atas bisa dilihat hanya indikator “Indeks Sarana dan Prasarana yang Modern” yang memiliki tren kenaikan target dari tahun 2020-2024 ini menunjukkan bahwa pada indikator ini terjadi peningkatan kinerja di setiap tahunnya salah satunya dengan terus meningkatkan pelayanan kepada pihak internal maupun eksternal serta berupaya untuk memenuhi kebutuhan sarana prasarana dengan berbagai keterbatasan yang ada. Untuk indikator lainnya, terjadi fluktuatif target kinerja hasil penyesuaian yang menunjukkan realisasi kinerja di setiap tahunnya sepanjang tahun 2020-2023 juga mengalami naik turun. Hal ini tidak berarti indikator-indikator tersebut tidak berupaya dalam peningkatan kinerjanya akan tetapi berbagai kondisi dan situasi di setiap tahunnya seringkali menjadi kendala dan hambatan dalam upaya pencapaian target yang ditetapkan.

B. HUBUNGAN KINERJA

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

Tabel 2.9 Keterkaitan Kinerja Puslatbang PKASN LAN hingga Kinerja LAN berdasarkan Peraturan Kepala LAN No 16 Tahun 2023

Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja
Lembaga Administrasi Negara	Deputi II Bidang Kajian dan inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara) dan Deputi IV Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	Puslatbang PKASN	
<p>Sasaran Strategis: Terwujudnya Institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan World Class Government</p> <p>Indikator Kinerja Sasaran Strategis:</p> <ol style="list-style-type: none"> Persentase rekomendasi kebijakan hasil kajian LAN dengan kategori “Sangat Bermanfaat” Training rate 	<p>Sasaran Program: Terwujudnya kebijakan, pembinaan profesi dan tata kelola ASN yang Berkualitas</p> <p>Indikator Kinerja Sasaran Program:</p> <ol style="list-style-type: none"> Persentase kemafaatan hasil analisis kebijakan manajemen aparatur sipil negara dengan kategori “Sangat Bermanfaat” Persentase peserta pelatihan kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang mengalami perubahan perilaku sesuai sasaran pelatihan Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami perubahan 	Termanfaatnya a analisis kebijakan di bidang manajemen ASN	<p>Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengemba- ngan dan pemetaan kompetensi ASN</p> <p>Kualifikasi jurnal yang diterbitkan</p>
		Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepe- mimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	<p>Persentase peserta pelatihan kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang mengalami perubahan perilaku sesuai sasaran pelatihan</p> <p>Indeks kepuasan peserta pelatihan</p>

Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja
Lembaga Administrasi Negara	Deputi II Bidang Kajian dan inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara) dan Deputi IV Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	Puslatbang PKASN	
pengembangan kompetensi ASN 3. Persentase keberlanjutan proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi perubahan (untuk PKA danPKP) dari alumni pelatihan struktural kepemimpinan	perilaku sesuai sasaran pelatihan 4. Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural yang mengalami perubahan perilaku sesuai sasaran pelatihan 5. Persentase proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi perubahan (untuk PKA danPKP) alumni pelatihan struktural kepemimpinan yang berlanjut 6. Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholders	Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase peserta Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang lulus dengan predikat minimal memuaskan Indeks kepuasan peserta pelatihan
		Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan Indeks kepuasan peserta pelatihan
		Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase permintaan fasilitas pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi
Sasaran Strategis: Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi Indikator Kinerja Sasaran Strategis: 1. Predikat hasil evaluasi RB LAN 2. Opini BPK atas Laporan Keuangan LAN 3. Indeks profesionalitas ASN LAN 4. Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern	Sasaran Program: Tata kelola internal yang berkinerja tinggi Indikator Kinerja Sasaran Program: 1. Nilai Evaluasi AKIP LAN 2. Nilai Kinerja Anggaran Eselon I 3. Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran Eselon I 4. Tingkat Keterbukaan Informasi Publik LAN Informatif 5. Indeks Kualitas Kebijakan LAN 6. Predikat penilaian hasil pengawasan Kearsipan 7. Kategori Sistem Merit LAN 8. Nilai Maturitas SPII LAN 9. Predikat Indeks SPBE 10. Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi AKIP Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi) Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran
		Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern
		Penguatan Kebijakan Kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN

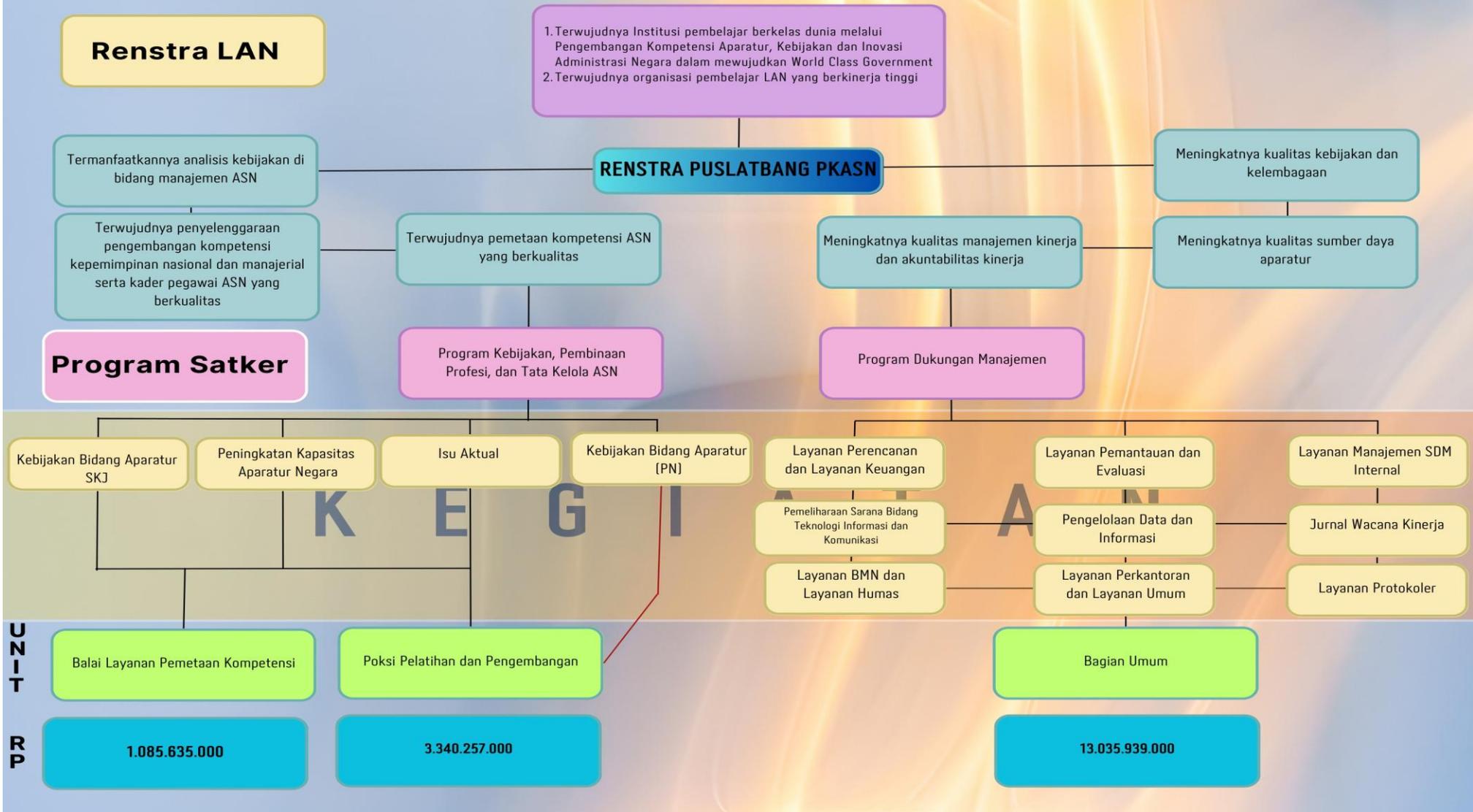
Berdasarkan tabel di atas, cascading dari capaian kinerja Puslatbang PKASN sangat terlihat alur dan dukungannya terhadap kinerja di level atasnya pada sasaran program dan sasaran strategis. Dukungan setiap indikator kinerja Puslatbang PKASN terhadap capaian kinerja di atasnya bisa dijelaskan sebagai berikut :

1. Capaian kinerja indikator “Nilai Kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN” dan “Kualifikasi Jurnal yang Diterbitkan” menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan indikator kinerja program “Persentase kemanfaatan hasil analisis kebijakan manajemen aparatur sipil negara dengan kategori “Sangat Bermanfaat”” terkait sasaran program “Terwujudnya kebijakan, pembinaan profesi dan tata Kelola ASN yang berkualitas” pada Deputi Bidang Kajian dan Inovasi Manajemen ASN. Untuk selanjutnya akan mendukung indikator kinerja sasaran strategis “Persentase rekomendasi kebijakan hasil kajian LAN dengan kategori “Sangat Bermanfaat”” terkait sasaran strategis LAN “Terwujudnya Institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan World Class Government”;
2. Capaian kinerja indikator “Persentase peserta pelatihan (kepemimpinan/Teknis Sosio kultural/Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil) yang lulus dengan predikat minimal memuaskan” dan “Indeks kepuasan peserta pelatihan” tidak langsung mendukung terhadap indikator kinerja program di atasnya. Akan tetapi terkait kinerja kegiatan pelatihan, semua Puslatbang melakukan evaluasi pasca pelatihan (semua jenis pelatihan) untuk kegiatan pelatihan yang dilakukan di tahun sebelumnya. Hal ini perlu dilakukan dalam rangka mendukung keberhasilan indikator kinerja program “Persentase peserta pelatihan kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang mengalami perubahan perilaku sesuai sasaran pelatihan,” Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural yang mengalami perubahan perilaku sesuai sasaran pelatihan”, Persentase peserta pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil yang mengalami perubahan perilaku sesuai sasaran pelatihan” dan “Persentase proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN tingkat II) dan aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) hasil pelatihan struktural kepemimpinan yang berlanjut “ terkait sasaran program “Terwujudnya kebijakan, pembinaan profesi dan tata Kelola ASN yang berkualitas” pada Deputi Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi. Untuk selanjutnya akan mendukung indikator kinerja sasaran strategis “Persentase keberlanjutan proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) dari alumni pelatihan struktural kepemimpinan” terkait sasaran strategis LAN “Terwujudnya Institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan World Class Government”;
3. Capaian kinerja indikator “Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi” secara tidak langsung mendukung terhadap indikator kinerja program “Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan *stakeholders*” terkait sasaran program “Terwujudnya kebijakan, pembinaan profesi dan tata Kelola ASN yang berkualitas” pada Deputi Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi. Dengan terpenuhinya permintaan fasilitasi pemetaan kompetensi dan potensi dari stakeholders maka akan kegiatan akan dilaksanakan dan selanjutnya bisa dilakukan pengukuran terhadap pemanfaatan dari hasil pemetaan kompetensi dan potensi tersebut.

4. Capaian kinerja indikator “Nilai Evaluasi AKIP”, “Nilai Kinerja Anggaran (aspek Implementasi)”, “Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran”, “Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun”, “Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern” dan “Nilai pengawasan internal kearsipan LAN” sangat mendukung terhadap capaian kinerja indikator program “Nilai Evaluasi AKIP LAN”, “Nilai Kinerja Anggaran Eselon I”, “Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Eselon I”, “Predikat penilaian hasil pengawasan kearsipan” dan “Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern” terkait sasaran program “Tata kelola internal yang berkinerja tinggi” pada Sekretariat Utama. Untuk selanjutnya akan mendukung indikator kinerja sasaran strategis “Predikat hasil evaluasi RB LAN”, “Opini BPK atas Laporan Keuangan”, “Indeks Profesionalitas ASN LAN” dan “Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern” terkait sasaran strategis LAN “Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi”.

Penyelarasan kinerja di atas bisa dideskripsikan dalam bentuk Pohon Kinerja yang akan menunjukkan alur kinerja di Puslatbang PKASN dalam mendukung pencapaian sasaran strategis LAN. Termasuk dukungan anggaran yang sudah terpetakan pada setiap unit pelaksana kegiatan di Puslatbang PKASN. Berikut ini adalah pohon kinerja Puslatbang PKASN.





Capaian kinerja Puslatbang PKASN LAN tidak terlepas dari peran semua unit dan seluruh pegawai yang ada di Puslatbang PKASN LAN. Informasi kinerja berupa indikator kinerja kegiatan dari Puslatbang PKASN LAN dikaitkan dengan dengan output kegiatan dan indikator output kegiatan yang menjadi target capaian dari setiap unit dalam melaksanakan kegiatannya masing-masing dan target capaian sasaran kinerja setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Perlu menyelaraskan indikator kinerja individu (setiap pegawai) dengan kinerja organisasi, serta menjadikan hasil pengukuran kinerja individu sebagai dasar pengembangan karir. Oleh karena itu penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) perlu lebih dicermati, dikomunikasikan dan dikoordinasikan satu sama lain. Semua ini bisa terlihat jelas pada Matriks Pembagian Peran Hasil (MPPH) yang menjadi acuan bagi seluruh pegawai Puslatbang PKASN dalam menyusun SKP-nya masing-masing. Terlampir MPPH pegawai Puslatbang PKASN tahun 2023.

Dalam pelaksanaan kegiatan dalam upaya pencapaian kinerja Puslatbang PKASN, hubungan antar K/L/Stakeholder dibuat dalam sebuah diagram *crosscutting* berikut ini. Yang merupakan *partner* kerja dari Puslatbang PKASN yakni BKN, Kemenpan RB, LAN RI Pusat, Kemenkeu, Bappenas, serta kelompok *Stakeholder* (Pemerintah Kota/ Kabupaten/ Provinsi) yang terus mengawal dan support atas capaian kinerja Puslatbang PKASN.



Gambar 2.1 Diagram Crosscutting (Hubungan) Puslatbang PKASN

Hubungan dengan LAN

LAN sebagai instansi pusat merupakan induk dari satker Puslatbang PKASN dan menjadi rujukan dalam setiap arah kebijakan, visi/ misi, dan rencana strategis. Arah kebijakan organisasi Puslatbang PKASN akan diturunkan dari apa yang telah ditetapkan oleh LAN Pusat dalam segala aspek. Puslatbang PKASN mengadopsi dengan menjadikan Rencana Strategis (Renstra) dalam jangka waktu lima tahunan kemudian dijabarkan menjadi program/ kegiatan/ output hingga anggaran

tahunan. Puslatbang PKASN melakukan koordinasi dengan pihak-pihak terkait di LAN yaitu Kedeputian II, Kedeputian IV, serta Sekretariat Utama yang terdiri dari Biro Perencanaan dan Keuangan, Biro Hukum dan Humas, Biro SDM dan Umum, Pusat Data Informasi, Inspektorat.

Hubungan dengan Kemenpan- RB dan BKN

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

Hubungan dengan Kemenkeu, BPK, dan Bappenas

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

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

Bappenas sebagai perencana pembangunan bekerjasama dalam hal perencanaan kegiatan LAN termasuk Puslatbang PKASN agar sesuai dengan rencana pembangunan baik itu jangka pendek, menengah, dan panjang yang disesuaikan dengan visi misi presiden dan wakil presiden terpilih. Kontroling dilakukan dengan aplikasi yang dibuat Bappenas yakni e-monev Bappenas yang setiap tahun selalu mengawal trajektori pembangunan Indonesia.

Hubungan dengan Stakeholder

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

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA

Dalam sub bab ini akan disajikan pencapaian sasaran strategis Puslatbang PKASN yang dicerminkan dalam capaian Indikator Kinerja. Berikut ini adalah hasil pengukuran Kinerja Puslatbang PKASN Tahun 2023 berdasarkan realisasi dari setiap IK yang diukur menggunakan rumusan definisi operasional dan cara pengukuran pada Peraturan Kepala LAN nomor 16 tahun 2023 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Kepala LAN no 8 tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama Lembaga Administrasi Negara tahun 2021-2024.

Tabel 3.1 Capaian Kinerja Puslatbang PKASN Tahun 2023

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Termanfaatkannya analisis kebijakan di bidang manajemen ASN	Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2.33	2.33	100%
		Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	100%
2	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	95	98.56	103.75%
		Indeks kepuasan peserta pelatihan	96.6	93.94	97.25%
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	90	100	111.11%
		Indeks kepuasan peserta pelatihan	91.13	92.78	101.81%
4	Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi	100	100	100%
5	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi AKIP	75.92	75.92	100%
		Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	86	86.18	100.21%
		Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	96.82	96.82	100%

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
6	Meningkatnya kualitas kebijakan dan kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan	94.39	94.39	100%
7	Meningkatnya kualitas sumberdaya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	100	100	100%
		Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	70.25	75	106.76%

Dari tabel di atas bisa dilihat bahwa dari 13 Indikator Kinerja atau IK tahun 2023, sebanyak 12 IK memenuhi dan melebihi dari target yang ditetapkan dengan capaian tertinggi 111.11% ada pada indikator “Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan”. Satu indikator tidak mencapai target karena capaiannya hanya 97.25 yaitu untuk indikator “Indeks kepuasan peserta pelatihan” pada pelatihan kepemimpinan.

1) Capaian per Indikator Kinerja

Sasaran 1 : Termanfaatkannya analisis kebijakan di bidang manajemen ASN

Sasaran 1 terdiri dari 2 IK dengan target dan realisasi pada tahun 2023 sebagai berikut :

Tabel 3.2 Capaian Kinerja
Sasaran Kegiatan : Termanfaatkannya analisis kebijakan di bidang manajemen ASN

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Termanfaatkannya analisis kebijakan di bidang manajemen ASN	Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2.33	2.33	100%
	Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	100%

IK 1.1 : Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN

Indikator ini diukur berdasarkan Metode pengukuran tingkat kemanfaatan analisis kebijakan mengacu pada Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pedoman Pengukuran Kemanfaatan Hasil Kajian di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara. Berdasarkan PerkaLAN tersebut, kebermanfaatan analisis kebijakan dilihat dari empat aspek kemanfaatan yaitu (A) Didiskusikan/diseminarkan di Tingkat instansional nasional dan internasional; (B) Diunduh atau di sitasi (dijadikan referensi) oleh stakeholder; (C) Dipublikasikan pada media massa cetak/elektronik Tingkat lokal/nasional/internasional; (D)

Diterima/dipertimbangkan, diadaptasi, diadopsi oleh stakeholders yang terkait sebagai perhatian untuk penyusunan/perbaikan kebijakan dengan nilai dan indikator sesuai dengan PerkaLAN Nomor 3 Tahun 2021.

Tabel 3.3 Aspek Kemanfaatan Kajian, Nilai, dan Indikator Pengukurannya

Aspek	Aspek Kemanfaatan	Bobot	Indikator Pengukuran
A	Didiskusikan/diseminarkan di tingkat instansional, nasional dan internasional	25%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak didiskusikan/diseminarkan = 0 ▪ Diseminarkan tingkat instansional=1 ▪ Diseminarkan tingkat nasional=2 ▪ Diseminarkan tingkat internasional=3
B	Diunduh atau disitasi (dijadikan referensi) oleh stakeholder	25%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak pernah dibaca/unduh/sitasi=0 ▪ Pernah dibaca=1 ▪ Pernah diunduh=2 ▪ Pernah disitasi=3
C	Dipublikasikan pada media massa cetak/elektronik tingkat lokal/ nasional /internasional	25%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak pernah dimuat=0 ▪ Dimuat di media cetak/elektronik lokal=1 ▪ Dimuat di media cetak/elektronik nasional=2 ▪ Dimuat di media cetak/elektronik internasional=3
D	Diterima/dipertimbangkan, diadaptasi, diadopsi, sebagai bahan penyusunan/perbaikan kebijakan	25%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak pernah digunakan=0 ▪ Diterima/dipertimbangkan sebagai bahan penyusunan kebijakan =1 ▪ Diadaptasi sebagai bahan penyusunan kebijakan =2 ▪ Diadopsi sebagai bahan penyusunan kebijakan =3

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

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

*NKK= Nilai Kemanfaatan Kajian

Untuk memenuhi target indikator nilai kemanfaatan hasil analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN, Puslatbang PKASN telah melakukan keempat aspek kemanfaatan di atas. Sesuai PerkaLAN Nomor 3 tahun 2021, untuk tahun 2023 pengukuran kemanfaatan dilakukan untuk kegiatan analisis kebijakan selama 3 tahun terakhir yaitu tahun 2021, 2022 dan 2023 dengan capaian nilai di setiap tahunnya sebagai berikut.

Tabel 3.4 Nilai Kemanfaatan Analisis Kebijakan di Bidang Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi ASN Tahun 2021-2023

Indikator Kinerja	Tahun	Realisasi
Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2021	Sangat Bermanfaat (nilai : 2.5)
	2022	Sangat Bermanfaat (nilai : 2.5)
	2023	Bermanfaat (nilai : 2.00)
Nilai kemanfaatan tahun 2023 (rata-rata dari 3 tahun terakhir) = 2.33		

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2023

Capaian kinerja IK 1.1 pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut :

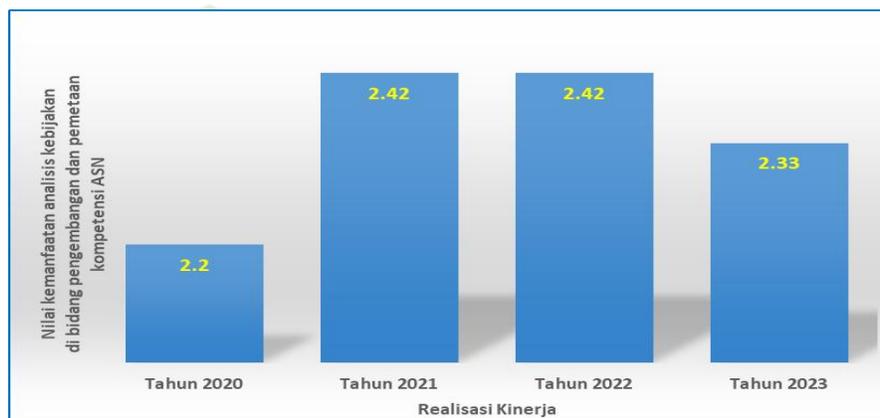
Tabel 3.5 Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2.33	2.33	100%

Dengan realisasi sebesar 2.33 tersebut, maka capaian indikator ini berhasil mencapai target di tahun 2023 dengan angka capaian 100%.

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2023 dengan tahun sebelumnya

Berikut ini adalah perbandingan realisasi kinerja IK 1.1 untuk kurun waktu empat tahun terakhir sampai dengan tahun 2023.



Gambar 3.1 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN Tahun 2020-2023

Jika diperbandingkan dengan tahun 2022, capaian nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN mengalami penurunan yaitu sebesar 0.17 poin.

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Renstra

Perbandingan realisasi kinerja IK 1.1 tahun 2023 dengan target jangka menengah (Renstra Puslatbang PKASN tahun 2020-2024 hasil penyesuaian target) sebagai berikut :

Tabel 3.6 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024

Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Target Jangka Menengah (2024)	Capaian Realisasi 2023 terhadap Target Jangka Menengah 2024
Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2.33	2.33	100%

Dengan target jangka menengah pada tahun 2024 yaitu nilai 2.33, maka perolehan nilai realisasi kinerja di 2.33 di tahun 2023 sudah mencapai target jangka menengah pada dokumen Renstra Puslatbang PKASN tahun 2020-2024. Namun demikian, perlu usaha keras di tahun 2024 untuk bisa mencapai target yang ditetapkan karena kegiatan yang diukur adalah kegiatan analisis kebijakan tahun 2022, 2023 dan 2024 yang mana nilai kemanfaatan kegiatan tahun 2023 masih belum maksimal dan tahun 2024 harus mengatur jadwal pelaksanaan kegiatan sehingga masih tersisa waktu di tahun 2024 untuk melakukan pengukuran kemanfaatannya.

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan standar nasional dan/atau internasional atau sejenis

Sebagai bahan pembelajaran dan perbaikan serta untuk mengetahui tingkat capaian kinerja Puslatbang PKASN saat ini, perlu dilakukan perbandingan dengan instansi lainnya yang memiliki rumusan indikator yang sama. Capaian indikator nilai kemanfaatan analisis kebijakan dibidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN tidak dapat diperbandingkan dengan standar nasional dan/atau internasional. Hanya bisa diperbandingkan di antara satker dan Unit Eselon II sejenis di internal LAN saja mengikuti PerkaLAN Nomor 3 Tahun 2021. Perbandingan capaian indikator nilai kemanfaatan analisis kebijakan dengan Puslatbang lainnya di lingkungan LAN dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.7 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Kemanfaatan Analisis Kebijakan Puslatbang PKASN dengan satker dan/atau Unit Eselon II di lingkungan LAN

Unit Kerja	Nilai kemanfaatan analisis kebijakan
Puslatbang PKASN	2.33
Puslatbang KMP	2.44
Puslatbang KDOD	2.26
Puslatbang KHAN	2.17
PK2AN	2.54
Pimbangkom ASN	2.25
PKMASN	2.3

Terdapat 7 Unit Eselon II yang memiliki indikator kinerja nilai kemanfaatan analisis kebijakan dengan capaian seluruhnya memenuhi kategori “Sangat Bermanfaat”. Dari tabel di atas, Puslatbang

PKASN ada pada peringkat ketiga tertinggi untuk nilai kemanfaatan ini. Perlu dilakukan *sharing experience* dengan unit Eselon II lainnya terutama yang memperoleh nilai tertinggi sehingga diharapkan capaian nilai kemanfaatan untuk Puslatbang PKASN akan meningkat di tahun depan.

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

Berikut adalah faktor-faktor yang mendukung realisasi kinerja indikator nilai kemanfaatan analisis kebijakan di tahun 2023 :

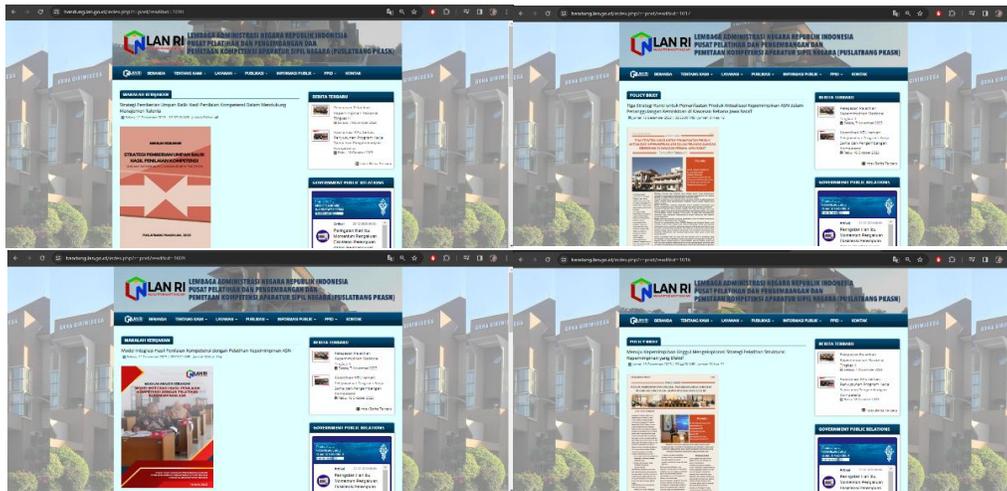
1. Pada bulan November hasil analisis kebijakan diseminarkan pada Tingkat nasional melalui webinar diseminasi hasil analisis kebijakan. Mengangkat tema “Transformasi Manajemen Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan Talenta Unggul”, dengan pembicara pada kegiatan tersebut antara lain : Regina Rani Krisnadi, S.Psi (Praktisi Bidang Manajemen SDM dan Assessment Centre), Priyanto Rohmatullah, SE., MA (Direktur Aparatur Negara dan Transformasi Birokrasi Bappenas), dan penyaji dari Puslatbang PKASN;



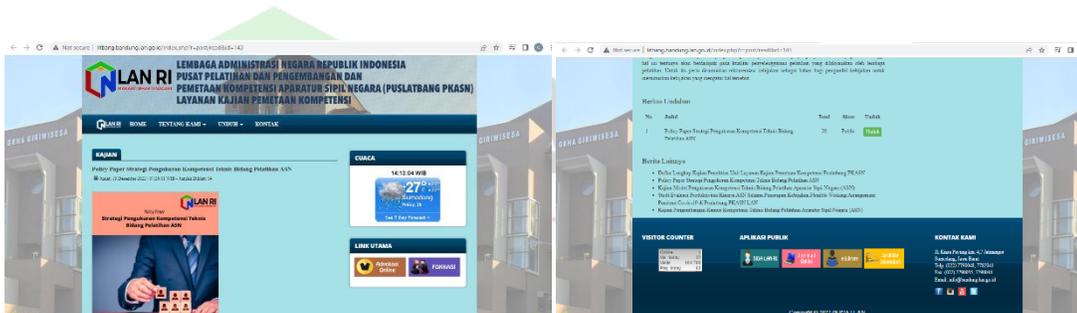
Gambar 3.2 Diseminasi Hasil Analisis

2. Hasil analisis kebijakan tahun 2023 sudah dipublikasikan di *website* internal Puslatbang PKASN dan pada 25 Desember 2023 makalah kebijakan ‘Model Integrasi Hasil Penilaian Kompetensi dengan Pelatihan Kepemimpinan ASN’ sudah dilihat sebanyak 111 kali dan diunduh sebanyak 24 kali, makalah kebijakan ‘Strategi Pemberian Umpan Balik Hasil Penilaian Kompetensi Dalam Mendukung Manajemen Talenta’ sudah dilihat sebanyak 43 kali dan diunduh sebanyak 8 kali, policy brief ‘Menuju Kepemimpinan Unggul Mengeksplorasi Strategi Pelatihan Struktural Kepemimpinan yang Efektif’ sudah dilihat sebanyak 26 kali dan diunduh sebanyak 11 kali, dan policy brief ‘Tiga Strategi Kunci untuk Pemanfaatan Produk Aktualisasi Kepemimpinan ASN dalam Penanggulangan Kemiskinan di Kawasan Rebana Jawa Barat sudah dilihat sebanyak 39 kali dan diunduh sebanyak 8 kali;

- Hasil analisis kebijakan tahun 2022 di publikasikan di website internal Puslatbang PKASN dan pada 15 Desember 2023 dan sudah dilihat sebanyak 172 kali, diunduh sebanyak 34 kali. Hasil analisis kebijakan tahun 2022 disitasi oleh salah satu artikel Jurnal Wacana Kinerja tahun 2022;
- Hasil kajian tahun 2021 disitasi oleh Kajian Strategi Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN Tahun 2022;

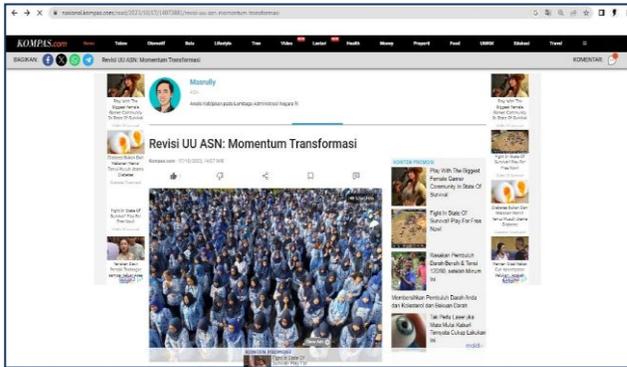


Gambar 3.3 Analisis Kebijakan Tahun 2023 telah dipublikasikan di Website



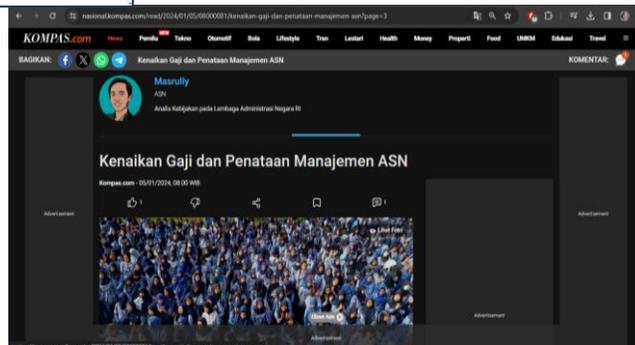
Gambar 3.4 Analisis Kebijakan Tahun 2022 telah dipublikasikan di Website Puslatbang PKASN dan Menampilkan Informasi Hasil Analisis Kebijakan telah

- Artikel mengenai hasil analisis kebijakan ‘Transformasi Manajemen Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan Talenta Unggul’ dimuat dalam Kompas.com pada 5 Januari 2024 dengan judul ‘Kenaikan Gaji dan Penataan Manajemen ASN’ juga Makalah Kebijakan ‘Model Integrasi Hasil Penilaian Kompetensi dengan Pelatihan Kepemimpinan ASN’ dimuat dalam Kompas.com pada 17 September 2023 dengan judul ‘Revisi UU ASN : Momentum Transformasi’. Kedua artikel tersebut ditulis oleh Masrully, Analis Kebijakan Ahli Pertama di Puslatbang PKASN;



Gambar 3.5 Makalah Kebijakan “Model Integrasi Hasil Penilaian Kompetensi dengan Pelatihan Kepemimpinan ASN” dalam artikel “Revisi UU ASN : Momentum Transformasi” yang dimuat di Kompas.com

Gambar 3.6 Analisis Kebijakan “Transformasi Manajemen Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan Talenta Unggul” dalam artikel “Kenaikan Gaji dan Penataan manajemen ASN” yang dimuat di Kompas.com



- Hasil analisis kebijakan sudah disampaikan ke P3K Bangkom LAN RI, BKPSDM Kota Bandung, BKD Prov. Jawa Barat dan BKPSDM di kawasan Rebana, untuk ditindak lanjuti menjadi kebijakan yang nantinya akan berlaku secara nasional maupun regional.



Gambar 3.7 Kegiatan advokasi hasil analisis kebijakan tahun 2023 ke P3K Bangkom ASN LAN RI, BKD Provinsi Jawa Barat, BKPSDM Kota Bandung dan BKPSDM Kota Cirebon

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

1. Adanya perubahan pada aspek kemanfaatan keempat sejak tahun 2023 dari semula “Diunduh oleh pihak eksternal pasca publikasi di media elektronik internal” menjadi “hasil analisis kebijakan diterima/dipertimbangkan, diadaptasi, diadopsi oleh *stakeholders*” menjadi kendala utama dalam upaya pencapaian target kinerja karena memerlukan proses dan waktu yang lebih lama untuk sampai ke tahap diadopsi yang merupakan level kemanfaatan tertinggi, sehingga kecil kemungkinannya bisa terpenuhi di tahun yang sama dengan pelaksanaan kegiatan analisis kebijakannya;
2. Kurangnya publikasi kegiatan analisis kebijakan terutama publikasi di media massa yang menjadi salah satu aspek penilaian dari kemanfaatan hasil analisis kebijakan;
3. Kurangnya jejaring kerja dengan media massa seperti wartawan dan redaktur media massa.

Beberapa alternatif solusi yang telah dilakukan dalam mengatasi penghambat :

1. Memberikan *deadline* untuk pelaksanaan kegiatan analisis kebijakan termasuk pemenuhan seluruh aspek penilaian kemanfaatan hasil analisis kebijakan, sehingga nilai kemanfaatan analisis kebijakan sudah memenuhi target pada akhir bulan Desember 2023;
2. Mencari informasi dan berupaya ikut terlibat aktif dalam agenda-agenda seminar nasional/internasional yang diselenggarakan secara rutin oleh satker-satker di lingkungan LAN, misalkan kegiatan *Internasional Conference of Administrations (ICAS)* yang menjadi agenda rutin Poltek STIA LAN Bandung setiap tahunnya;
3. Mengikuti bimbingan teknis atau workshop penulisan artikel populer untuk menunjang kemampuan penulisan artikel populer di media massa.

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

Pada tahun 2023, penyusunan rekomendasi kebijakan di Puslatbang PKASN mengusung tema ‘Transformasi Manajemen Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan Talenta Unggul’ yang menghasilkan 4 (empat) produk rekomendasi kebijakan. Produk tersebut terdiri dari 2 (dua) makalah kebijakan dan 2 (dua) *policy brief* dengan sub tema yang saling berkaitan antara satu dan lainnya. Untuk tahun 2023, realisasi nilai kemanfaatan sebesar 2.33 diperoleh dengan adanya pengukuran dari setiap aspek kemanfaatan di tahun 2021 sampai dengan 2023 sebagai berikut :

Tabel 3.8 Pengukuran Nilai Kemanfaatan Analisis Kebijakan di Bidang Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi ASN Tahun 2021-2023

Aspek	Aspek Kemanfaatan	Bobot	Nilai 2021	Nilai 2022	Nilai 2023	Keterangan
A	Didiskusikan/diseminarkan di Tingkat instansional, nasional, dan internasional	25%	2 = 0.5	2 = 0.5	2 = 0.5	Dilakukan diskusi di tingkat nasional di tahun 2021, 2022 dan 2023
B	Diupload, diunduh, disitasi (dijadikan referensi) oleh <i>stakeholder</i>	25%	3 = 0.75	3 = 0.75	2 = 0.5	<ul style="list-style-type: none"> • tahun 2021 disitasi oleh Kajian Strategi Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN Tahun 2022

						<ul style="list-style-type: none"> • tahun 2022 disitasi oleh salah satu artikel Jurnal Wacana Kinerja tahun 2022 • tahun 2023 sudah diupload di website internal dan diunduh oleh <i>stakeholders</i>
C	Dipublikasikan pada media massa cetak/elektronik/tingkat lokal/nasional/Internasional	25%	2 = 0.5	2 = 0.5	2 = 0.5	Dilakukan publikasi di tingkat nasional di tahun 2021, 2022 dan 2023
D	<p>Tahun 2021 - 2022 : Diterima sebagai bahan penyusunan kebijakan di level daerah kab/kota/provinsi/nasional</p> <p>Tahun 2023 : Diterima/ dipertimbangkan, diadaptasi, diadopsi</p>	25%	3 = 0.75	3 = 0.75	2 = 0.5	<ul style="list-style-type: none"> • tahun 2021 dan 2022, sudah diserahkan ke LAN Pusat (pemerintah Pusat) untuk ditindaklanjuti menjadi kebijakan, yang nantinya akan berlaku secara nasional • tahun 2022 disitasi oleh salah satu artikel Jurnal Wacana Kinerja tahun 2022 • tahun 2023 sudah diadaptasi oleh <i>stakeholders</i>
Nilai kemanfaatan Analisis Kebijakan			2.5	2.5	2	
Rata-rata nilai kemanfaatan Analisis Kebijakan tahun 2023			2.33			

Untuk Kegiatan Analisis Kebijakan “Transformasi Manajemen Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan Talenta Unggul” tahun 2023, realisasi nilai 2 diperoleh dengan melakukan pengukuran kinerja dari setiap aspek kemanfaatan sebagai berikut :

- A. Didiskusikan/diseminarkan di Tingkat instansional, nasional, dan internasional mendapatkan nilai 0.5 dengan dilaksanakannya Webinar Diseminasi tingkat nasional pada 28 November 2023.
- B. Diupload, diunduh, disitasi (dijadikan referensi) oleh *stakeholder* mendapatkan nilai 0.5 : Diunduh di website Puslatbang PKASN
- C. Dipublikasikan pada media massa cetak/elektronik tingkat lokal/ nasional/Internasional, mendapatkan nilai 0.5 : Dimuat di media elektronik kompas.com
- D. Diterima/dipertimbangkan, diadaptasi, diadopsi mendapatkan nilai 0.5 dengan adanya :
 - Disampaikan pada P3K Bangkom LAN RI, sudah mendapatkan pernyataan tertulis akan diadaptasi dalam perumusan kebijakan;
 - Disampaikan pada BKPSDM Kota Bandung dan BKD Prov. Jawa Barat, sudah mendapatkan pernyataan tertulis akan diadaptasi dalam perumusan kebijakan;
 - Disampaikan pada Kab/Kota di Kawas-an Rebana Jawa Barat, sudah mendapatkan pernyataan tertulis akan dipertimbangkan dalam perumusan kebijakan, perumusan kebijakan.

Target tahun selanjutnya

Mengacu pada Renstra Puslatbang PKASN Tahun 2020-2024 hasil penyesuaian dengan mempertimbangkan realisasi indikator ini di tahun 2023, maka proyeksi target indikator kinerja pada tahun 2024 adalah 2.33 yaitu sangat bermanfaat. Target ini sangat mungkin tercapai dengan

berbagai rencana di tahun 2024 yang disusun sebagai upaya peningkatan kualitas hasil analisis kebijakan yang berdampak pada kebermanfaatan hasil analisis kebijakan bagi *stakeholders*.

IK 1.2 : Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan

Indikator ini diukur berdasarkan kualifikasi jurnal yang diterbitkan, berupa publikasi ilmiah secara berkala dalam bentuk artikel yang dikompilasi dalam format jurnal yang bersifat nasional. Jurnal yang dimiliki oleh Puslatbang PKASN adalah Jurnal Wacana Kinerja (JWK) yang mempunyai kualifikasi sebagai jurnal nasional dan bisa diakses melalui <http://jwk.bandung.lan.go.id/ojs/index.php/jwk/index> dan telah terindeks.

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2023

Capaian kinerja IK 1.2. pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.9 Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Kualifikasi Jurnal yang Diterbitkan

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

Jurnal Wacana Kinerja diterbitkan setiap tahunnya 2 kali yaitu pada bulan Juni dan Desember. Pada tahun 2023, Jurnal Wacana Kinerja sedang melakukan proses reakreditasi SINTA-4 namun proses reakreditasi itu tidak menjadikan proses pengelolaan dan publikasi Jurnal Wacana Kinerja terhenti sehingga proses publikasi tetap berjalan. Jurnal Wacana Kinerja telah menjadi salah satu jurnal nasional karena penulisnya yang beragam terdiri dari Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah seluruh Indonesia, Jurnal Wacana Kinerja tidak diperuntukan bagi Jabatan Fungsional tertentu, Jurnal Wacana Kinerja bekerjasama dengan Mitra Bestari dari berbagai kalangan akademisi dan Jurnal Wacana Kinerja didistribusikan secara nasional. Dari kriteria yang telah disebutkan maka Jurnal Wacana Kinerja adalah Jurnal Nasional dengan capaian 100% untuk tahun 2023.

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2023 dengan tahun sebelumnya

Berikut ini adalah perbandingan realisasi kinerja IK 1.2 untuk kurun waktu empat tahun terakhir sampai dengan tahun 2023.

Tabel 3.10 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan Tahun 2020-2023

Indikator Kinerja	2020	2021	2022	2023
Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional Terakreditasi	Jurnal Nasional	Jurnal Terakreditasi	Jurnal Nasional

Pada tabel diatas terlihat bahwa capaian dalam waktu 4 tahun bervariasi, terutama untuk tahun 2023. Hal ini disebabkan karena Jurnal Wacana Kinerja yang sejak tahun 2019 berkualifikasi Jurnal Nasional Terakreditasi SINTA-4, pada awal tahun 2023 mengajukan proses reakreditasi dengan

target minimal kembali terakreditasi SINTA-4 yang hingga saat ini masih dalam tahap penilaian. Namun proses ini tidak menjadi halangan bagi Puslatbang PKASN untuk selalu berkomitmen pada peningkatan kualitas Jurnal Wacana Kinerja.

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Renstra

Perbandingan realisasi kinerja IK 1.2 tahun 2023 dengan target jangka menengah (Renstra Puslatbang PKASN tahun 2020-2024) tahun 2024 sebagai berikut :

Tabel 3.11 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024

Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Target Jangka Menengah (2024)	Capaian Realisasi 2023 terhadap Target Jangka Menengah 2024
Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional Terakreditasi	-

Tahun 2023 adalah tahun reakreditasi bagi Jurnal Wacana Kinerja sehingga penyesuaian target yang semula jurnal nasional pada tahun 2023 menjadi jurnal nasional terakreditasi pada tahun 2024 menjadi sangat mungkin dicapai pada tahun 2024.

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan standar nasional dan/atau internasional atau sejenis

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

Tabel 3.12 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Kualifikasi Jurnal yang Diterbitkan Puslatbang PKASN dengan satker dan/atau Unit Eselon II di lingkungan LAN

Unit Kerja	Jurnal	Kualifikasi Jurnal yang Diterbitkan
Puslatbang PKASN	Jurnal Wacana Kinerja	Jurnal Nasional
Puslatbang KMP	Jurnal Administrasi Publik	Jurnal Nasional Terakreditasi
Puslatbang KDOD	Jurnal Borneo Administrator	Jurnal Nasional Terakreditasi
Politeknik STIA LAN Bandung	Jurnal ilmu Administrasi	Jurnal Nasional Terakreditasi
Politeknik STIA LAN Makassar	Jurnal Administrasi Negara	Jurnal Nasional Terakreditasi

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai capaian Jurnal Wacana Kinerja baru memenuhi kualifikasi jurnal nasional karena masa berlaku kualifikasi SINTA-4 sudah habis dan dalam proses re-akreditasi sedangkan untuk satker yang lain sudah dalam kualifikasi jurnal nasional terakreditasi. Namun upaya mencapai akreditasi minimal pada SINTA-4 sedang diusahakan pada tahun 2023. Upaya yang sedang dilakukan antara lain dengan memperbaiki jaringan pada *Open Journal System*, pelibatan Mitra Bestari yang luas dan tidak dibatasi di dalam negeri saja dan yang terpenting adalah konsistensi waktu publikasi yaitu pada bulan Juni dan Desember, semua hal tersebut diupayakan untuk meningkatkan nilai penilaian akreditasi Jurnal Wacana Kinerja.

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

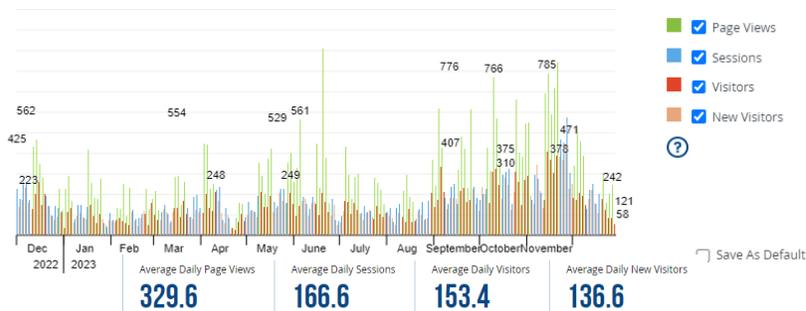
Berikut adalah faktor yang mendukung realisasi kinerja indikator kualifikasi jurnal yang diterbitkan :

1. Pemilihan artikel yang cocok dengan cakupan yang telah ditetapkan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh Jurnal Wacana Kinerja melalui revidi internal dari editor maupun redaktur untuk menjaga kualitas terbitan Jurnal Wacana Kinerja;
2. Pembentukan Tim Pengelola Jurnal Wacana Kinerja yang didalamnya ada redaktur, penyunting, desain/*layouting*, dan lain sebagainya yang berpengalaman dan berkomitmen dalam memenuhi tugas sebagai Pengelola Jurnal Wacana Kinerja;
3. Jurnal Wacana Kinerja mempunyai petunjuk penulisan yang jelas dan rinci untuk memberikan kemudahan bukan saja bagi penulis tapi juga untuk penerbit. Petunjuk yang jelas ini dimaksudkan untuk menjaga konsistensi gaya selingkung jurnal ilmiah, khususnya Jurnal Wacana Kinerja;
4. Perencanaan kegiatan yang optimal memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan target waktu yang telah ditetapkan;
5. Partisipasi Mitra Bestari yang memiliki reputasi, terbukti melalui sejumlah publikasi jurnal ilmiah yang diakui baik ditingkat nasional maupun internasional;

Tabel 3.13 Daftar Mitra Bestari Jurnal Wacana Kinerja Tahun 2023

No.	Nama	Institusi
1.	Rozidateno Putri Hanida, SIP., MPA	Pascasarjana Universitas Andalas
2.	Wawan Sobari, Ph.D	Universitas Brawijaya
3.	Muhammad Iqbal, S.IP., M.IP	Department of Political Science National Cheng Kung University
4.	Dr. Mas Halimah, S.IP., M.Si	Prodi Administrasi Publik UNPAD
5.	Dr. Mariman Darto, SE., M.Si	Pusat Pengembangan Kader LAN
6.	Dr. Dewi Kurniasih, S.IP., M.Si	Unikom
7.	Dr. Dra. Dede Sri Kartini, M.Si	Prodi Ilmu Pemerintahan FISIP
8.	Agung Wicaksono, S.IP., MPA., Ph.D (Cand)	University of Budapest, Hungary
9.	Dr. Drs. Rahman Mulyawan, M.Si	Prodi Ilmu Pemerintahan FISIP

- Data statistik pengunjung pada Jurnal Wacana Kinerja, dibandingkan dengan tahun 2022 pada tahun 2023 statistik pengunjung mengalami peningkatan sebesar 4,06 % Terutama pada bulan September sampai dengan November 2023. Rata-rata kunjungan perhari adalah sebanyak 329,6 kunjungan;



Gambar 3.8 Statistik Kunjungan ke Website Jurnal Wacana Kinerja Tahun 2023

- Jurnal Wacana Kinerja ditayangkan dengan format yang konsisten dan mempunyai kekhasan sendiri yang meliputi : bentuk, ukuran bidang tulisan, lebar pinggir bidang tulisan, tata letak, jarak antar kalimat, pemilihan jenis huruf tulisan serta tampilan *website yang user friendly*;
- Pada tahun ini adalah tahun reakreditasi Jurnal Wacana Kinerja dengan target minimal terakreditasi SINTA-4.

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

- Keterbatasan tim *review copy editing* yang bersifat teknis dalam rangka perbaikan kalimat yang sesuai EYD;
- Terbatasnya keberagaman naskah yang berasal dari berbagai instansi/lembaga dan berbagai Bahasa;
- Masih menunggu proses akreditasi jurnal.

Beberapa alternatif solusi yang telah dilakukan dalam mengatasi faktor penghambat :

- Melibatkan seluruh tim analis kebijakan untuk melakukan *review copy editing*;
- Melakukan sosialisasi lintas instansi dan media sosial untuk mengundang sebanyak-banyaknya naskah yang masuk;
- Mengikuti kegiatan sosialisasi pedoman akreditasi Jurnal;
- Melakukan *benchmarking* ke Pengelola Jurnal FISIP Universitas Padjadjaran dan Pengelola Jurnal Universitas Komputer Indonesia;
- Melakukan konsultasi intensif dengan Kemendikbud Ristek Dikti sebagai lembaga akreditasi yang mengeluarkan akreditasi SINTA, serta memantau progress pengajuan re-akreditasi yang sedang berjalan.

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

Pada tahun 2023, Jurnal Wacana Kinerja menerbitkan 2 edisi jurnal yaitu Jurnal Wacana Kinerja Volume 26 Nomor 1 Juni 2023 dan Jurnal Wacana Kinerja Volume 26 Nomor 2 November 2023. Setiap volume jurnal menampilkan 6 (enam) judul karya tulis ilmiah yang terkait ruang lingkup administrasi public dan kebijakan public. Penulisnya terdiri bukan hanya dari internal Puslatbang PKASN namun juga dari berbagai instansi/Lembaga. Mempertahankan terbitan sebanyak dua volume dalam satu tahun dengan masing-masing enam artikel adalah bentuk konsistensi dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kualifikasi jurnal. Berikut ini adalah artikel yang dipublikasikan pada 2 edisi Jurnal Wacana Kinerja tahun 2023.

Jurnal Wacana Kinerja Volume 26 Nomor 1 Juni 2023	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analisis Implementasi Sistem Penilaian Perilaku Kerja Pegawai pada Bagian Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat (Alya Azzahra, Metha Dhuwita Supriatna) 2. Implementasi Program keluarga Harapan (PKH) di Kelurahan Kampung Seraya Kecamatan Batu Ampar Kota Batam (Ni Made Oveta Annisya, Alikha Novira) 3. Pembangunan dan Ekonomi Politik Turisme di Daerah Istimewa Yogyakarta (Anggalih Bayu Muh Kamim) 4. Kualitas Pelayanan Jemput Bola bagi Warga Disabilitas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi (Raisa Rafifiti Choerunnisa, Rosinta Rosinta) 5. Analisis Kebutuhan Diklat Widyaiswara dalam Metode Pembelajaran Blended Learning di PT.X (Reka Sulistya Ningrum, Fandi Ahmad) 6. <i>Strategi Value Delivery Process</i> pada Pemasaran Digital di Sektor Publik (Pupung Puad Hasan, Ratih Hurriyati, Puspo Dewi Dirgantari)
Jurnal Wacana Kinerja Volume 26 Nomor 2 November 2023	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tren Publikasi Tentang Model Kepemimpinan dalam Pelayanan Publik : Suatu Analisis Bibliometrik (Condro Rahino Mustikaning Pawestri, Imam Yuadi) 2. Etika Pemerintahan dalam Optimalisasi Regulasi Laporan Harta kekayaan Penyelenggara Negara (Shofi Siti Sholihah, Qothrunnada, Frida Nur Oktaviani, Idil Akbar) 3. Penguatan Digitalisasi Layanan Dokumen Kependudukan Melalui PLAVON Kabupaten Sidoarjo (Yusuf Hariyoko) 4. Kinerja Pemerintahan Kota Bogor dalam Pembangunan Manusia untuk Mengatasi Kemiskinan dan Pengangguran di Kota Bogor Tahun 2022 (Alhilar Yusril Hawari, Utang Suwaryo, Dede Sri Kartini) 5. Keterlibatan Penyandang Disabilitas dalam Pelayanan Publik di Era Society 5.0 (Sulistianingsih) 6. Analisis Konten Peraturan Daerah Perlindungan dan Pemberdayaan Petani di Jawa Tengah (Peraturan Daerah Tahun 2015-2022) (Fipi Bela Rosanti, Rutiana Dwi Wahyunengseh)

Selain itu, terdapat beberapa kegiatan dalam rangka mempersiapkan reakreditasi Jurnal Wacana Kinerja, diantaranya :

1. Mengikuti kegiatan sosialisasi pedoman akreditasi Jurnal;
2. Melakukan *benchmarking* ke Pengelola Jurnal FISIP Universitas Padjadjaran dan Pengelola Jurnal Universitas Komputer Indonesia;

- Melakukan konsultasi intensif dengan Kemendikbud Ristek Dikti sebagai lembaga akreditasi yang mengeluarkan akreditasi SINTA.

Target tahun selanjutnya

Sebagai upaya memenuhi target jangka menengah dengan mempertimbangkan capaian kinerja pada tahun 2023 dan upaya-upaya yang telah dilakukan untuk peningkatan kinerja penerbitan Jurnal Wacana Kinerja maka proyeksi target indikator kinerja pada tahun 2024 adalah Jurnal Nasional Terakreditasi. Kenaikan target sangat mungkin dilakukan dari target Jurnal Nasional menjadi Jurnal Nasional Terakreditasi, mengingat pada tahun 2023 Jurnal Wacana Kinerja sedang melakukan proses reakreditasi sebagai upaya peningkatan kualitas dan layanan publikasi jurnal ilmiah.

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

Sasaran 2 terdiri dari 2 IK dengan target dan realisasi pada tahun 2023 sebagai berikut :

Tabel 3.14 Capaian Kinerja
Sasaran Kegiatan : Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	95	98.56	103.75%
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	96.6	93.94	97.25%

IK 2.1 : Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan

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

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

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

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2023

Capaian kinerja IK 2.1 pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.15 Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	95	98.56	103.75%

Dengan realisasi sebesar 98.56% tersebut, maka capaian indikator ini berhasil melampaui target di tahun 2023 dengan angka capaian 103,75%.

Selama tahun 2023 ini dilaksanakan 10 program pelatihan kepemimpinan, yang terdiri dari Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II (PKN Tk II), Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA), dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP). Rekap kualifikasi kelulusan (dan tidak lulus) peserta dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.16 Rekap kualifikasi kelulusan (dan tidak lulus) peserta pelatihan kepemimpinan tahun 2023

Program Pelatihan	Total Peserta	Kualifikasi Kelulusan			
		SM	M	B	KM (TIDAK LULUS)
PKN Tk II Angkatan XIII	60	5	55	0	0
PKN Tk II Angkatan XIII	60	10	50	0	0
PKA Angkatan I	41	5	36	0	0
PKA Angkatan II	40	5	34	1	0
PKP Angkatan I	42	4	37	0	1
PKP Angkatan II	45	6	38	0	1
PKP Angkatan III	40	3	37	0	0
PKP Angkatan IV	39	3	35	1	0
PKP Angkatan V	45	3	41	0	1
PKP Angkatan VI	40	2	37	0	1
Jumlah	452	46	400	2	4
Persentase	100%	10.18%	88.50%	0.44%	0.88%

Keterangan:

S : Sangat Memuaskan
B : Baik

M : Memuaskan
KM : Kurang Memuaskan

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan adalah hasil penjumlahan antara kualifikasi kelulusan Sangat Memuaskan (10.18%) dan Memuaskan (88.50%), yakni menjadi 98.56%.

Lebih lanjut hasil dari persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan dari setiap program pelatihan yang di tahun 2023 terdapat dalam tabel berikut ini.

Tabel 3.17 Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan per program pelatihan

Program Pelatihan	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan per jenis program pelatihan
PKN Tk II Angkatan XIII	100	100
PKN Tk II Angkatan XIII	100	
PKA Angkatan I	100	98.75
PKA Angkatan II	97.50	
PKP Angkatan I	97.62	98.02
PKP Angkatan II	97.78	
PKP Angkatan III	100	
PKP Angkatan IV	97.44	
PKP Angkatan V	97.78	
PKP Angkatan VI	97.50	
Rata-Rata	98.56	98.56

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semua program pelatihan mencapai realisasi di atas target 2023, dimana PKN Tk II mencapai realisasi maksimal yaitu 100%.

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2023 dengan tahun sebelumnya

Berikut ini adalah perbandingan realisasi kinerja IK 2.1 untuk kurun waktu empat tahun terakhir hingga tahun 2023, yaitu :



Gambar 3.9 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan Tahun 2020-2023

Pada tahun 2020-2022 indikator kinerja yang ditetapkan berbeda dengan tahun 2023, namun demikian realisasi dari Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan tetap dapat dihitung dari data kelulusan peserta yang tersedia setiap tahunnya, sehingga bisa dilakukan perbandingan dari tahun 2020-2023. Tren realisasi dari tahun

2020 sampai 2023 mengalami kecenderungan meningkat, walaupun pada tahun 2021 yang lalu sempat mengalami penurunan realisasi.

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Renstra

Perbandingan realisasi kinerja IK 2.1 tahun 2023 dengan target jangka menengah (Renstra Puslatbang PKASN tahun 2020-2024 hasil penyesuaian) sebagai berikut :

Tabel 3.18 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024

Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Target Jangka Menengah (2024)	Capaian Realisasi 2023 terhadap Target Jangka Menengah 2024
Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	98.56	97	101.60

Berdasarkan matriks kinerja Renstra Puslatbang PKASN hasil penyesuaian, target yang ditetapkan di tahun 2024 adalah 97 sedangkan realisasi tahun 2023 sudah mencapai 98.56 sehingga capaiannya adalah 101.60. Penentuan target 2024 dilakukan berdasarkan hasil perhitungan rata-rata terhadap tren realisasi di tahun 2020-2023.

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan standar nasional dan/atau internasional atau sejenis

Sebagai bahan pembelajaran dan perbaikan serta untuk mengetahui tingkat capaian kinerja Puslatbang PKASN saat ini, perlu dilakukan perbandingan dengan instansi lainnya yang memiliki rumusan indikator yang sama. Realisasi indikator persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan tidak dapat diperbandingkan dengan standar nasional dan/atau internasional dikarenakan belum terdapat informasi mengenai indikator tersebut pada instansi lain di luar LAN. Pengukuran kinerja indikator ini menggunakan instrumen perhitungan kinerja internal yang digunakan di unit kerja LAN sehingga perbandingan hanya dapat dilakukan antar unit di lingkungan LAN yang menyelenggarakan kegiatan pelatihan kepemimpinan. Perbandingan realisasi indikator persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan dengan Puslatbang dan unit eselon II lainnya di lingkungan LAN dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.19 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan Puslatbang PKASN dengan satker dan/atau Unit Eselon II di lingkungan LAN

Unit Kerja	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan
Puslatbang PKASN	98.56
Puslatbang KMP	98.65
Puslatbang KDOD	96.47
Puslatbang KHAN	97.28
Pusbangkom Pimnas dan Manajerial ASN	98.88

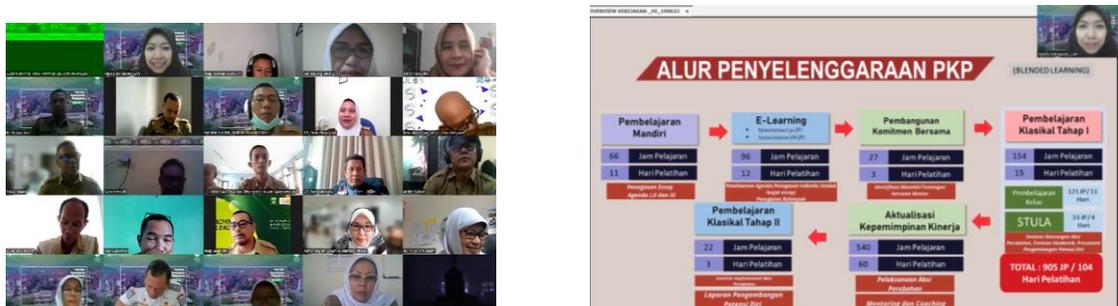
Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat bahwa realisasi indikator Puslatbang PKASN masih di bawah realisasi dari Pusbangkom Pimnas dan Manajerial ASN dan Puslatbang KMP, namun demikian sudah diatas realisasi dari Puslatbang KDOD dan Puslatbang KHAN.

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

Berikut adalah faktor-faktor yang mendukung keberhasilan pencapaian target kinerja tahun 2023:

1. Memberikan informasi terkait penyelenggaraan pelatihan secara detail kepada peserta melalui penjelasan teknis dan overview kebijakan pelatihan.

Sesuai kurikulum terkait pelatihan kepemimpinan, terdapat salsah satu alokasi waktu terkait pemberian Overview Kebijakan Pelatihan. Dalam rangka memberikan informasi yang lengkap kepada peserta pelatihan, kegiatan overview ini dilakukan sebelum peserta memasuki tahap MOOC atau Self Learning. Overview ini bukan hanya untuk menjelaskan bagaimana kebijakan terkait pelatihan dan tahapan-tahapan pembelajaran, namun juga evaluasi yang digunakan dalam setiap tahapan tersebut. Hal ini bertujuan untuk memberikan pemahaman utuh kepada peserta terkait apa saja yang akan mempengaruhi penilaian yang nantinya akan menjadi dasar apakah seorang peserta pelatihan akan dikategorisasi Lulus atau Tidak Lulus. Selain itu penyelenggara juga memberikan penjelasan teknik terkait hal-hal yang perlu diperhatikan selama mengikuti pelatihan, termasuk tutorial menggunakan LMS selama pelatihan;



Gambar 3.10 Penjelasan teknis dan overview kebijakan pelatihan

2. Memastikan tenaga pelatihan melaksanakan peran dan fungsinya dengan maksimal sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan melakukan koordinasi dan komunikasi intens dengan para WI/Fasilitator/Narasumber.

Dalam rangka menunjang kualitas pembelajaran, juga dilakukan komunikasi dan koordinasi yang intens dengan para tenaga pelatihan. Sebagai contoh, dilakukan diskusi dengan fasilitator (pengampu mata pelatihan) dalam pengusulan lokus Studi Lapangan. Hal ini dilakukan agar kegiatan studi lapangan yang dilakukan dapat berjalan dengan berkualitas sesuai dengan tujuan kegiatan. Selain itu, pemilihan narasumber juga dilakukan secara selektif sesuai dengan keahlian dari narasumber dan tema ceramah, Hal ini bertujuan agar substansi yang disampaikan dapat memberikan insight yang luas bagi peserta pelatihan;



Gambar 3.11 Pembelajaran pelatihan dalam rangka Studi Lapangan

Walaupun target indikator di tahun ini tercapai, namun tercatat beberapa faktor penghambat yang muncul selama tahun 2023, adalah sebagai berikut:

1. Terdapat beberapa peserta kualifikasi kelulusannya di bawah memuaskan. Dikarenakan belum memenuhi salah satu komponen penilaian, (belum cukup. Misal di implementasi aksi perubahan);
2. Terdapat beberapa peserta yang tidak dapat menyelesaikan proses pelatihan dikarenakan sakit. Dengan menyertakan surat pengunduran diri secara resmi. Pada PKP Angkatan IV, terdapat 1 (satu) orang yang mengundurkan diri secara resmi (dengan surat pernyataan pengunduran diri) dikarenakan sakit;
3. Terdapat beberapa peserta yang tidak dapat menyelesaikan proses pelatihan dikarenakan sakit, tanpa surat pengunduran diri. Pada PKP Angkatan VI, terdapat 1 (satu) orang yang sakit pada saat akan memasuki Klasikal tahap 1, dan yang bersangkutan tidak mengikuti kegiatan pembelajaran selama klasikal tersebut maupun pada tahapan-tahap selanjutnya.

Beberapa alternatif solusi yang telah dilakukan adalah:

1. Bagi beberapa peserta yang belum memenuhi minimal passing grade kelulusan sesuai aturan, maka penyelenggara menangguhkan / menunda kelulusannya. Penundaan dilakukan sesuai aturan yaitu selama 60 hari kalender, dan dalam kurun waktu tersebut peserta diminta untuk memenuhi kelengkapan minimal dari komponen kelulusan. Setelah peserta memenuhi

kekurangan dan menyerahkan kepada penyelenggara, maka yang bersangkutan dapat dinyatakan lulus dengan kualifikasi Baik;

2. Penyelenggara melakukan komunikasi kepada peserta dan instansi pengirim, terkait alasan dan status dari peserta. Dari hasil koordinasi, penyelenggara menerima surat pengunduran diri dari peserta yang menyatakan mundur dari pelatihan dikarenakan sakit. Dengan dasar surat pengunduran diri tersebut penyelenggara, melakukan penyesuaian jumlah peserta PKP Angkatan IV menjadi 39 orang. Karena ada surat pernyataan resmi mengundurkan diri dari peserta. Sehingga jumlah 1 peserta yang mengundurkan diri tersebut tidak membengaruhi perhitungan indikator ini;
3. Penyelenggara melakukan komunikasi kepada peserta dan instansi pengirim, terkait alasan tidak mengikuti pembelajaran klasikal dan bagaimana status dari peserta. Namun demikian dari hasil koordinasi, penyelenggara tidak memperoleh kejelasan dari peserta, dan yang bersangkutan tidak menyatakan mengundurkan diri dari pelatihan. Dengan demikian total peserta PKP Angkatan VI tetap dihitung 40 orang (sesuai jumlah awal). Dimana peserta tersebut dinyatakan tidak lulus karena melebihi batas toleransi ketidakhadiran selama pelatihan. Karena tidak ada surat pernyataan resmi mengundurkan diri dari peserta. Sehingga jumlah 1 peserta yang mengundurkan diri tersebut memengaruhi perhitungan indikator ini.

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

Peserta pelatihan kepemimpinan di tahun 2023 ini berasal dari berbagai instansi, baik dari Kememterian/lembaga pusat, Pemerintah provinsi, maupun pemerintah kabupaten /kota. Informasi lebih lengkap dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.20 Rekap instansi pengirim pada pelatihan kepemimpinan tahun 2023

Program Pelatihan	Instansi pengirim
PKN Tk II Angkatan XIII	<ul style="list-style-type: none"> • Kementerian/Lembaga (5 instansi) • Pemerintah Provinsi (2 instansi) • Pemerintah Kab/Kota (22 instansi)
PKN Tk II Angkatan XIX	<ul style="list-style-type: none"> • Kementerian/Lembaga (7 instansi) • Pemerintah Kab/Kota (16 instansi)
PKA Angkatan I	<ul style="list-style-type: none"> • Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau • Pemerintah Kota Bandung
PKA Angkatan II	<ul style="list-style-type: none"> • Kementerian/Lembaga (1 instansi) • Pemerintah Kab/Kota (7 instansi)
PKP Angkatan I	<ul style="list-style-type: none"> • Badan Pengawas Obat dan Makanan • Pemerintah Kota Bandung • Pemerintah Kabupaten Keerom
PKP Angkatan II	<ul style="list-style-type: none"> • Pemerintah Kota Bandung • Pemerintah Kabupaten Bandung
PKP Angkatan III	<ul style="list-style-type: none"> • Kementerian Hukum dan HAM
PKP Angkatan IV	<ul style="list-style-type: none"> • Kementerian Hukum dan HAM
PKP Angkatan V	<ul style="list-style-type: none"> • Pemerintah Kota Bandung • Pemerintah Kabupaten Bandung
PKP Angkatan VI	<ul style="list-style-type: none"> • Kementerian Hukum dan HAM • Pemerintah Kabupaten Bandung



Gambar 3.12 Penutupan kegiatan pelatihan

Target tahun selanjutnya

Dikarenakan indikator ini baru dimunculkan di tahun 2023, sehingga pada dokumen renstra 2020-2024 belum ada target terkait ini. Namun demikian berdasarkan tren selama 4 tahun terakhir (2020-2023) maka dapat ditentukan proyeksi target untuk indikator ini untuk tahun 2024.

Tabel 3.21 Rekap realisasi Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan tahun 2020-2023 dan proyeksi target 2024

Keterangan	Realisasi 2020	Realisasi 2021	Realisasi 2022	Realisasi 2023	Rata-rata Realisasi 2020-2023	Proyeksi target 2024
Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	97.18	93.18	97.71	98.56	96.66	97

Dilihat dari tren realisasi selama 2020-2023, rata-rata realisasi Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan berada di angka 96.66. Berdasarkan hal tersebut maka untuk tahun 2024 proyeksi target untuk indikator ini adalah 97.

IK 2.2 : Indeks kepuasan peserta pelatihan

Indikator ini diukur dari tingkat kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan berdasarkan hasil survey, melalui pengisian kuesioner evaluasi penyelenggaraan yang dilakukan peserta pelatihan tahun 2023. Ada pun untuk formulasi untuk penghitungan survey untuk setiap peserta dilakukan dengan melakukan perhitungan sebagai berikut:

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

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

Keterangan:

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

$$AVG_{overall} = \text{rata - rata nilai penyelenggaraan keseluruhan (0 - 100)}$$

Indikator “Indeks kepuasan peserta pelatihan kepemimpinan” ini merupakan perwujudan dari hasil evaluasi level pertama yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan kepemimpinan terhadap penyelenggaraan pelatihan di Puslatbang PKSAN sepanjang tahun 2023.

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2023

Capaian kinerja IK 2.2 pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.22 Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Indeks kepuasan peserta pelatihan (Kepemimpinan)

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Indeks kepuasan peserta pelatihan	96.6	93.94	97.25%

Dengan realisasi sebesar 93.94 tersebut, maka capaian indikator ini masih di bawah target tahun 2023 dengan angka capaian 97.25%.

Selama tahun 2023 ini dilaksanakan 10 program pelatihan kepemimpinan, yang terdiri dari Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II (PKN Tk II), Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA), dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP). Hasil dari survei indeks kepuasan penyelenggaraan dari setiap program pelatihan yang di tahun 2023 terdapat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.23 Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan Kepemimpinan per program pelatihan

Program Pelatihan	Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan Kepemimpinan	Rata-Rata Indeks Kepuasan Peserta per jenis program Pelatihan Kepemimpinan
PKN Tk II Angkatan XIII	91.99	92.77
PKN Tk II Angkatan XIII	93.54	
PKA Angkatan I	92.20	92.06
PKA Angkatan II	91.92	
PKP Angkatan I	93.95	94.96
PKP Angkatan II	93.61	
PKP Angkatan III	96.63	
PKP Angkatan IV	96.82	
PKP Angkatan V	93.59	
PKP Angkatan VI	95.16	
Rata-Rata	93.94	93.94

Dari tabel diatas, nampak bahwa jenis program Pelatihan yang memiliki Indeks kepuasan peserta pelatihan kepemimpinan tertinggi pada tahun 2023 ini adalah PKP dengan rata-rata indeks 94.96. Lebih lanjut, sebagian besar program Pelatihan memiliki Indeks kepuasan peserta pelatihan

kepemimpinan dibawah target tahun 2023, hanya 2 (dua) pelatihan yang mencapai target tahun 2023 tersebut dengan indeks 96.63 dan 96.82. hal ini tentu saja berdampak besar pada ketidaktercapaian target 2023.

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2023 dengan tahun sebelumnya

Berikut ini adalah perbandingan realisasi kinerja IK 2.2 untuk kurun waktu empat tahun terakhir sampai dengan tahun 2023.



Gambar 3.13 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Indeks kepuasan peserta pelatihan (Kepemimpinan) Tahun 2020-2023

Jika dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya (2022) yaitu 92.45, terjadi peningkatan realisasi menjadi 93.94. Realisasi ini juga melebihi realisasi pada tahun 2020. Namun demikian realisasi ini masih belum dapat mencapai target 2023 ataupun realisasi tahun 2021.

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Renstra

Perbandingan realisasi kinerja IK 2.2 tahun 2023 dengan target jangka menengah (Renstra Puslatbang PKASN tahun 2020-2024 hasil penyesuaian) sebagai berikut :

Tabel 3.24 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Indeks kepuasan peserta pelatihan (Kepemimpinan) dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024

Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Target Jangka Menengah (2024)	Capaian Realisasi 2023 terhadap Target Jangka Menengah 2024
Indeks kepuasan peserta pelatihan	93.94	94	99.94 %

Apabila diperbandingan dengan target jangka menengah (akhir tahun 2024) yang terdapat dalam Renstra Puslatbang PKASN 2020-2024 hasil penyesuaian, realisasi tahun 2023 belum mencapai target pada akhir periode renstra pada tahun 2024 dengan capaian 99.94%. Masih kurang 0.06 point untuk bisa mencapai target tahun 2024.

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan standar nasional dan/atau internasional atau sejenis

Sebagai bahan pembelajaran dan perbaikan serta untuk mengetahui tingkat capaian kinerja Puslatbang PKASN saat ini, perlu dilakukan perbandingan dengan instansi lainnya yang memiliki rumusan indikator yang sama. Realisasi indikator Indeks kepuasan peserta pelatihan kepemimpinan tidak dapat diperbandingkan dengan standar nasional dan/atau internasional dikarenakan belum terdapat informasi mengenai indikator tersebut pada instansi lain di luar LAN. Pengukuran kinerja indikator ini menggunakan instrumen yang digunakan di unit kerja yang menyelenggarakan kegiatan pelatihan di LAN sehingga hanya bisa dibandingkan di lingkungan LAN saja. Perbandingan realisasi indikator Indeks kepuasan peserta pelatihan kepemimpinan dengan Puslatbang dan unit eselon II lainnya di lingkungan LAN dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.25 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Indeks kepuasan peserta pelatihan (Kepemimpinan) Puslatbang PKASN dengan satker dan/atau Unit Eselon II di lingkungan LAN

Unit Kerja	Indeks kepuasan peserta pelatihan kepemimpinan
Puslatbang PKASN	93.94
Puslatbang KMP	94.70
Puslatbang KDOD	92.55
Puslatbang KHAN	92.26
Pusbangkom Pimnas dan Manajerial ASN	92.91

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat bahwa realisasi indikator Puslatbang PKASN berada di peringkat kedua, di bawah Puslatbang KMP dan di atas realisasi dari Puslatbang KDOD, Puslatbang KHAN, dan Pusbangkom Pimnas dan Manajerial ASN. Namun demikian, upaya peningkatan kualitas layanan akan tetap dilakukan sehingga bisa mendapatkan apresiasi yang lebih baik dari peserta pelatihan.

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

Pencapaian kinerja pada indikator ini didukung oleh soliditas tim kerja, kolaborasi dan koordinasi dengan alumni pelatihan yang berjalan dengan cukup baik serta sarana dan prasarana yang memadai. Berikut adalah faktor-faktor yang mendukung pencapaian realisasi kinerja tahun 2023:

1. Memberikan informasi terkait penyelenggaraan pelatihan secara detail kepada peserta melalui penjelasan teknis (*technical meeting*) dan overview kebijakan pelatihan;
2. Memastikan tenaga pelatihan melaksanakan peran dan fungsinya dengan maksimal sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan melakukan koordinasi dan komunikasi intens dengan para WI/Fasilitator/Narasumber;
3. Memenuhi sarana dan prasarana dan sumber belajar lainnya sesuai dengan standar penyelenggaraan pelatihan;

4. Melakukan review dan penyempurnaan instrumen evaluasi penyelenggaraan, khususnya evaluasi tenaga pelatihan (pengampu materi, coach, mentor, penceramah, dan penguji) agar mampu mengukur indikator secara tepat serta lebih mudah dipahami oleh responden dalam pengisiannya. Hal ini dilakukan agar setiap diperoleh hasil evaluasi tenaga pelatihan yang update dan valid.



Gambar 3.14 Proses pembelajaran pelatihan

Beberapa hal yang menjadi faktor penghambat dalam pencapaian target 2023 adalah sebagai berikut:

1. Tahun 2023 ini kegiatan PKP yang dilakukan di Puslatbang PKASN merupakan bentuk penyelenggaraan model baru dari pelatihan kepemimpinan sesuai peraturan terbaru yang berlaku, yaitu model *blended learning*. Di mana beberapa metode pembelajaran yang dilakukan mengalami perubahan, sehingga perlu penyesuaian. Kegiatan PKP di tahun 2023 yang awalnya direncanakan 2 Angkatan, direvisi menjadi 6 Angkatan (peralihan dari Pelatihan dasar CPNS, dan penambahan target PNBP);
2. Aplikasi LMS yang belum berfungsi secara maksimal (masih sering error) sehingga berpengaruh pada kelancaran pelaksanaan pelatihan dan proses pembelajaran yang dilakukan. Pada akhirnya, hal ini akan memengaruhi hasil evaluasi yang diperoleh.
3. Jadwal pembelajaran klasikal antar program pelatihan kepemimpinan yang beririsan, sehingga mempengaruhi pelayanan yang diberikan oleh penyelenggara. Contohnya: kamar asrama yang penuh, kestabilan jaringan internet terganggu;
4. Lokus Studi Lapangan ada yang kurang memenuhi ekspektasi peserta.

Beberapa alternatif solusi yang telah dilakukan adalah:

1. Memberikan informasi terkait penyelenggaraan pelatihan secara detail kepada peserta melalui penjelasan teknis dan overview kebijakan pelatihan. Kegiatan overview ini dilakukan sebelum peserta memasuki tahap MOOC atau *Self Learning*. Overview ini bukan hanya untuk menjelaskan bagaimana kebijakan terkait pelatihan dan tahapan-tahapan pembelajaran. Selain itu penyelenggara juga memberikan penjelasan teknik terkait hal-hal yang perlu diperhatikan selama mengikuti pelatihan, termasuk tutorial menggunakan LMS selama pelatihan. Namun demikian dalam prakteknya masih banyak peserta yang menanyakan kembali terkait teknis pelaksanaan pelatihan kepada koordinator kegiatan pelatihan.

Menyikapi hal ini penyelenggara berusaha memberikan respon atau jawaban secara cepat atas pertanyaan yang diajukan. Namun demikian hal ini tentu saja mempengaruhi kepuasan dari peserta pelatihan;

2. Melakukan koordinasi dengan PIC LMS yang ada di LAN pusat. Namun demikian dikarenakan proses *maintenance* yang sedang berlangsung, sehingga LMS belum dapat dikases dalam waktu dekat. Untuk menyikapi hal ini penyelenggara memanfaatkan *Google drive* sebagai *back up* sementara. Namun demikian hal ini tentu saja mempengaruhi kepuasan dari peserta pelatihan;
3. Untuk mensiasati masalah terkait akomodasi, peserta pelatihan ada yang harus menempati kamar di gedung terpisah. Sedangkan untuk gangguan terkait stabilitas internet, penyelenggara mengkomunikasikan kepada bagian umum untuk ditindaklanjuti. Namun demikian hal ini tentu saja mempengaruhi kepuasan dari peserta pelatihan;
4. Memastikan narasumber di lokus stula mengetahui dengan baik apa yang akan ditanyakan peserta sehingga dapat memberikan penjelasan sesuai substansi yang ditanyakan. Memastikan kepada travel agen dan penyelenggara yang mendampingi, untuk memberikan pelayanan yang baik kepada peserta. Namun demikian hal ini tentu saja mempengaruhi kepuasan dari peserta pelatihan.

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

Peserta pelatihan kepemimpinan di tahun 2023 ini berasal dari berbagai instansi, baik dari Kememterian/lembaga pusat, Pemerintah provinsi, maupun pemerintah kabupaten /kota. Informasi lebih lengkap dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.26 Rekap instansi pengirim pada pelatihan kepemimpinan tahun 2023

Program Pelatihan	Instansi pengirim
PKN Tk II Angkatan XIII	<ul style="list-style-type: none"> • Kementerian/Lembaga (5 instansi) • Pemerintah Provinsi (2 instansi) • Pemerintah Kab/Kota (22 instansi)
PKN Tk II Angkatan XIX	<ul style="list-style-type: none"> • Kementerian/Lembaga (7 instansi) • Pemerintah Kab/Kota (16 instansi)
PKA Angkatan I	<ul style="list-style-type: none"> • Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau • Pemerintah Kota Bandung
PKA Angkatan II	<ul style="list-style-type: none"> • Kementerian/Lembaga (1 instansi) • Pemerintah Kab/Kota (7 instansi)
PKP Angkatan I	<ul style="list-style-type: none"> • Badan Pengawas Obat dan Makanan • Pemerintah Kota Bandung • Pemerintah Kabupaten Keerom
PKP Angkatan II	<ul style="list-style-type: none"> • Pemerintah Kota Bandung • Pemerintah Kabupaten Bandung
PKP Angkatan III	<ul style="list-style-type: none"> • Kementerian Hukum dan HAM
PKP Angkatan IV	<ul style="list-style-type: none"> • Kementerian Hukum dan HAM
PKP Angkatan V	<ul style="list-style-type: none"> • Pemerintah Kota Bandung • Pemerintah Kabupaten Bandung
PKP Angkatan VI	<ul style="list-style-type: none"> • Kementerian Hukum dan HAM • Pemerintah Kabupaten Bandung

Target tahun selanjutnya

Pada renstra 2020-2024 indeks kualitas pelatihan masih digabungkan targetnya antara pelatihan kepemimpinan, pelatihan dasar CPNS, serta pelatihan teknis, fungsional, dan sosio kultural, sehingga belum ada target khusus untuk indeks kepuasan peserta pelatihan kepemimpinan. Namun demikian berdasarkan tren selama 4 tahun terakhir (2020-2023) maka dapat ditentukan proyeksi target untuk indikator ini untuk tahun 2024.

Tabel 3.27 Rekap realisasi Indeks kepuasan peserta pelatihan kepemimpinan tahun 2020-2023 dan proyeksi target 2024

Keterangan	Realisasi 2020	Realisasi 2021	Realisasi 2022	Realisasi 2023	Rata-rata Realisasi 2020-2023	Proyeksi target 2024
Indeks kepuasan peserta pelatihan	88.93	96.60	93.00	93.94	93.12	94

Dilihat dari tren realisasi selama 2020-2023, rata-rata realisasi Indeks kepuasan pelatihan berada di angka 93.12. Berdasarkan hal tersebut maka untuk tahun 2024 proyeksi target untuk indikator ini adalah 94.

Sasaran 3 : Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas bagi pegawai Aparatur Sipil Negara

Sasaran 3 terdiri dari 2 IK dengan target dan realisasi pada tahun 2023 sebagai berikut :

Tabel 3.28 Capaian Kinerja

Sasaran Kegiatan : Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas bagi pegawai Aparatur Sipil Negara

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
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	90	100	111.11%
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	91.13	92.78	101.81%

IK 3.1 : Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan

Indikator ini diukur berdasarkan perbandingan antara jumlah peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan kategori minimal memuaskan dengan total peserta pelatihan teknis dan sosio kultural dalam bentuk persentase. Indikator ini diukur melalui rumus sebagai berikut:

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

X = peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan kategori minimal memuaskan
Y = total peserta pelatihan teknis dan sosio kultural

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2023

Capaian kinerja IK 3.1 pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.29 Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	90	100	111.11%

Dengan realisasi sebesar 100% tersebut, maka capaian indikator ini berhasil melampaui target di tahun 2023 dengan angka capaian 111.11%.

Selama tahun 2023 ini dilaksanakan 2 kegiatan pelatihan teknis dan sosio kultural yang terdiri dari Pelatihan Manajemen Talenta angkatan I dan II. Rekap kualifikasi kelulusan (dan tidak lulus) peserta dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.30 Rekap kualifikasi kelulusan (dan tidak lulus) peserta pelatihan Manajemen Talenta tahun 2023

Program Pelatihan	Total Peserta	Kualifikasi Kelulusan	
		Kompeten (Memuaskan)	Tidak Kompeten (Tidak Lulus)
Manajemen Talenta Angkatan I	17	17	-
Manajemen Talenta Angkatan II	20	20	-
Jumlah	37	37	-
Persentase	100%	100%	-

Lebih lanjut hasil dari persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan dari setiap program pelatihan yang di tahun 2023 terdapat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.31 Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan per program pelatihan

Program Pelatihan	Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan
Manajemen Talenta Angkatan I	100
Manajemen Talenta Angkatan II	100
Rata-Rata	100

Dengan rata-rata realisasi sebesar 100% tersebut, tentunya mendukung ketercapaian indikator ini di tahun 2023.

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2023 dengan tahun sebelumnya

Berikut ini adalah perbandingan realisasi kinerja IK 3.1 untuk kurun waktu empat tahun terakhir sampai dengan tahun 2023, yaitu :



Gambar 3.15 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan Tahun 2020-2023

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

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Renstra

Perbandingan realisasi kinerja IK 3.1 tahun 2023 dengan target jangka menengah (Renstra Puslatbang PKASN tahun 2020-2024 hasil penyesuaian) sebagai berikut :

Tabel 3.32 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024

Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Target Jangka Menengah (2024)	Capaian Realisasi 2023 terhadap Target Jangka Menengah 2024
Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	100	95	105.26

Berdasarkan matriks kinerja Renstra Puslatbang PKASN hasil penyesuaian, target yang ditetapkan di tahun 2024 adalah 95 sedangkan realisasi tahun 2023 sudah mencapai 100 sehingga capaiannya adalah 105.26. Penentuan target 2024 dilakukan berdasarkan hasil perhitungan rata-rata terhadap tren realisasi di tahun 2020-2023.

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan standar nasional dan/atau internasional atau sejenis

Sebagai bahan pembelajaran dan perbaikan serta untuk mengetahui tingkat capaian kinerja Puslatbang PKASN saat ini, perlu dilakukan perbandingan dengan instansi lainnya yang memiliki rumusan indikator yang sama. Realisasi indikator persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan tidak dapat diperbandingkan dengan standar nasional dan/atau internasional dikarenakan belum terdapat informasi mengenai indikator tersebut pada instansi lain di luar LAN. Namun demikian indikator ini juga menjadi indikator kinerja di unit kerja lain di lingkungan LAN yang menyelenggarakan pelatihan teknis dan sosio kultural. Pada tahun 2023 ini Kegiatan pelatihan teknis dan sosiokultural hanya dilakukan oleh Puslatbang PKASN dan Pusbangkom TSK. Perbandingan realisasi indikator persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan di antara dua unit kerja ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.33 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Indeks kepuasan peserta pelatihan (Kepemimpinan) Puslatbang PKASN dengan satker dan/atau Unit Eselon II di lingkungan LAN

Unit Kerja	Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan
Puslatbang PKASN	100
Pusbangkon TSK ASN	95.17

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat bahwa realisasi indikator ini untuk Puslatbang PKASN masih lebih tinggi dibandingkan realisasi dari Pusbangkon TSK ASN.

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

Berikut adalah faktor-faktor yang mendukung keberhasilan pencapaian target kinerja indikator ini di tahun 2023:

1. Memberikan informasi terkait penyelenggaraan pelatihan secara detail kepada peserta melalui penjelasan teknis dan overview program pelatihan. Sesuai kurikulum terkait pelatihan teknis dan sosio kultural, terdapat salah satu alokasi waktu terkait pemberian Overview Program Pelatihan. Dalam rangka memberikan informasi yang lengkap kepada peserta pelatihan. Overview ini bukan hanya untuk menjelaskan bagaimana kebijakan terkait pelatihan dan tahapan-tahapan pembelajaran, namun juga evaluasi yang digunakan dalam setiap tahapan tersebut. Hal ini bertujuan untuk memberikan pemahaman utuh kepada peserta terkait apa saja yang akan mempengaruhi penilaian yang nantinya akan menjadi dasar apakah seorang peserta pelatihan akan dikategorisasikan Kompeten atau Tidak

Kompeten. Selain itu penyelenggara juga memberikan penjelasan teknis terkait hal-hal yang perlu diperhatikan selama mengikuti pelatihan;

2. Memastikan tenaga pelatihan melaksanakan peran dan fungsinya dengan maksimal sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan melakukan koordinasi dan komunikasi intens dengan para WI/Fasilitator/Narasumber).

Dalam rangka menunjang kualitas pembelajaran, para pengajar pelatihan juga melakukan komunikasi dan koordinasi yang intens dengan para tenaga pengajar pelatihan. Sebagai contoh, dilakukan diskusi dengan fasilitator (pengampu mata pelatihan). Hal ini dilakukan agar kegiatan pembelajaran yang dilakukan dapat berjalan dengan berkualitas sesuai dengan tujuan kegiatan. Selain itu, pemilihan narasumber juga dilakukan secara selektif sesuai dengan keahlian dari narasumber dan tema ceramah, Hal ini bertujuan agar substansi yang disampaikan dapat memberikan insight yang luas bagi peserta pelatihan;



Gambar 3.16 Proses pembelajaran pelatihan Manajemen Talenta

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

- Keterbatasan tenaga pengajar untuk pelatihan Manajemen Talenta. Tenaga pengajar pelatihan teknis dan sosio kultural khususnya Pelatihan Manajemen Talenta di Puslatbang PKASN hanya dua orang yang telah memenuhi kualifikasi.

Alternatif solusi yang telah dilakukan adalah:

- Untuk mensiasati masalah terkait tenaga pengajar, Puslatbang PKASN meminta bantuan ke satker lain yaitu Pusbangkom TSK ASN untuk mengirimkan pengajar yang dapat membantu proses pembelajaran klasikal di Puslatbang PKASN.

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

Peserta pelatihan teknis dan sosio kultural di tahun 2023 ini berasal dari berbagai instansi, baik pemerintah provinsi, maupun pemerintah kabupaten/kota. Informasi lebih lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.34 Instansi Peserta Pelatihan Manajemen Talenta Angkatan I dan Angkatan II Tahun 2023

Instansi	Jumlah Peserta
Angkatan I	
Pemerintah Kabupaten Batang Hari	6
Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara	6
Pemerintah Kabupaten Bulungan	4
Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat	1
Total	17
Angkatan II	
Pemerintah Provinsi Jawa Tengah	2
BP Batam	3
Pemerintah Kota Cimahi	4
Pemerintah Kabupaten Cirebon	5
Pemerintah Kota Batam	4
Pemerintah Kabupaten Belitung Timur	2
Total	20

Target tahun selanjutnya

Dikarenakan indikator kinerja ini baru dimunculkan di tahun 2023, sehingga pada dokumen renstra 2020-2024 belum ada target terkait ini. Namun demikian berdasarkan tren selama 4 tahun terakhir (2020-2023) maka dapat ditentukan proyeksi target untuk indikator ini untuk tahun 2024.

Tabel 3.35 Rekap realisasi Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan tahun 2020-2023 dan proyeksi target 2024

Keterangan	Realisasi 2020	Realisasi 2021	Realisasi 2022	Realisasi 2023	Rata-rata Realisasi 2020-2023	Proyeksi target 2024
Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	100	80	97.33	100	94.33	95

Dilihat dari tren realisasi selama 2020-2023, rata-rata realisasi Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan berada di angka 94.33. Berdasarkan hal tersebut maka untuk tahun 2024 proyeksi target untuk indikator ini adalah 95.

IK 3.2 : Indeks kepuasan peserta pelatihan

Indikator ini diukur dari tingkat kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan berdasarkan hasil survey, melalui pengisian kuesioner evaluasi penyelenggaraan yang dilakukan peserta pelatihan tahun 2023. Ada pun untuk formulasi untuk penghitungan survey untuk setiap peserta dilakukan dengan melakukan perhitungan sebagai berikut:

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

Keterangan:

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

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

Indikator “Indeks kepuasan peserta pelatihan teknis dan sosio kultural” ini merupakan perwujudan dari hasil evaluasi level pertama yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan teknis dan sosio kultural terhadap penyelenggaraan pelatihan di Puslatbang PKSAN sepanjang tahun 2023.

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2023

Capaian kinerja IK 3.2 pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.36 Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Indeks kepuasan peserta pelatihan (Teknis dan sosio kultural)

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Indeks kepuasan peserta pelatihan	91.13	92.78	101.81%

Dengan realisasi sebesar 92.78% tersebut, maka capaian indikator ini berada di atas target di tahun 2023 dengan angka capaian 101.81%.

Selama tahun 2023 ini dilaksanakan 2 program pelatihan teknis dan sosio kultural, yang terdiri dari Pelatihan Manajemen Talenta (MT) Angkatan I dan II. Hasil dari survei indeks kepuasan penyelenggaraan dari setiap program pelatihan yang di tahun 2023 terdapat dalam tabel berikut ini.

Tabel 3.37 Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan Teknis dan Sosio Kultural

Program Pelatihan	Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan Teknis dan Sosio Kultural
Manajemen Talenta Angkatan I	94.22
Manajemen Talenta Angkatan II	91.34
Rata-Rata	92.78

Dari tabel diatas, pada kegiatan MT angkatan I memiliki Indeks kepuasan peserta pelatihan teknis dan sosio kultural di atas target tahun 2023, sedangkan pada MT angkatan II Indeks kepuasan peserta pelatihan teknis dan sosio kultural di bawah target tahun 2023. Namun demikian secara rata-rata Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan Teknis dan Sosio Kultural mencapai 92.78 yang artinya melebihi target tahun 2023.

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2023 dengan tahun sebelumnya

Berikut ini adalah perbandingan realisasi kinerja IK 3.2 untuk kurun waktu empat tahun terakhir sampai dengan tahun 2023.



Gambar 3.17 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Indeks kepuasan peserta pelatihan (Teknis, Fungsional dan Sosio Kultural) Tahun 2020-2023

Jika dibandingkan dengan realisasi tahun-tahun sebelumnya, dapat terlihat kalau indeks kepuasan peserta sempat mengalami penurunan di tahun 2021 dengan angka 88.81. Namun kembali mengalami peningkatan di tahun 2022 dan tahun 2023. Bahkan realisasi tahun 2023 ini di angka 92.78 merupakan realisasi tertinggi selama periode tahun 2020-2023.

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Renstra

Perbandingan realisasi kinerja IK 3.2 tahun 2023 dengan target jangka menengah (Renstra Puslatbang PKASN tahun 2020-2024 hasil penyesuaian) sebagai berikut :

Tabel 3.38 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Indeks kepuasan peserta pelatihan (Teknis dan Sosio kultural) dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024

Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Target Jangka Menengah (2024)	Capaian Realisasi 2023 terhadap Target Jangka Menengah 2024
Indeks kepuasan peserta pelatihan	92.78	93	99.76%

Apabila diperbandingkan dengan target jangka menengah (akhir tahun 2024) yang terdapat dalam Renstra Puslatbang PKASN 2020-2024 hasil penyesuaian, realisasi tahun 2023 belum mencapai

target pada akhir periode renstra pada tahun 2024 dengan capaian 99.76%. Masih kurang 0.24 point untuk bisa mencapai target tahun 2024.

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan standar nasional dan/atau internasional atau sejenis

Sebagai bahan pembelajaran dan perbaikan serta untuk mengetahui tingkat capaian kinerja Puslatbang PKASN saat ini, perlu dilakukan perbandingan dengan instansi lainnya yang memiliki rumusan indikator yang sama. Untuk mengetahui tingkat realisasi kinerja Puslatbang PKASN saat ini, perlu dilakukan perbandingan dengan instansi lainnya yang memiliki rumusan indikator yang sama. Realisasi indikator Indeks kepuasan peserta pelatihan teknis dan sosio kultural tidak dapat diperbandingkan dengan standar nasional dan/atau internasional. Pengukuran kinerja indikator ini menggunakan instrumen perhitungan kinerja internal yang digunakan di unit kerja LAN sehingga perbandingan hanya dapat dilakukan antar unit di lingkungan LAN yang menyelenggarakan kegiatan pelatihan teknis dan sosio kultural. Kegiatan pelatihan teknis dan sosiokultural hanya dilakukan oleh Puslatbang PKASN dan Pusbangkom TSK, sehingga perbandingan realisasi indikator Indeks kepuasan peserta pelatihan teknis dan sosio kultural antara 2 unit kerja ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.39 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Indeks kepuasan peserta pelatihan (Teknis dan sosio kultural) Puslatbang PKASN dengan satker dan/atau Unit Eselon II di lingkungan LAN

Unit Kerja	Indeks kepuasan peserta pelatihan teknis dan sosio kultural
Puslatbang PKASN	92.78
Pusbangkom TSK ASN	91.78

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat bahwa realisasi indikator “Indeks kepuasan peserta pelatihan (Teknis dan Sosio kultural)” di Puslatbang PKASN masih lebih tinggi dibandingkan realisasi dari Pusbangkom TSK ASN. Tetap memberikan dan meningkatkan pelayanan terbaik sehingga bisa mendapatkan apresiasi positif dari peserta pelatihan.

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

Berikut ini adalah faktor-faktor yang mendukung realisasi kinerja indikator Indeks kepuasan peserta pelatihan untuk pelatihan Teknis dan Sosio kultural tahun 2023, yaitu :

1. Memberikan informasi terkait penyelenggaraan pelatihan secara detail kepada peserta melalui penjelasan teknis (technical meeting) dan overview program pelatihan;
2. Memastikan tenaga pelatihan melaksanakan peran dan fungsinya dengan maksimal sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan melakukan koordinasi dan komunikasi intens dengan para WI/Fasilitator/Narasumber;
3. Memenuhi sarana dan prasarana dan sumber belajar lainnya sesuai dengan standar penyelenggaraan pelatihan;
4. Melakukan review dan penyempurnaan instrumen evaluasi penyelenggaraan, khususnya evaluasi tenaga pelatihan (pengampu materi, coach, mentor, penceramah, dan penguji) agar

mampu mengukur indikator secara tepat serta lebih mudah dipahami oleh responden dalam pengisiannya. Hal ini dilakukan agar setiap diperoleh hasil evaluasi tenaga pelatihan yang update dan valid.

Selain faktor penentu keberhasilan, terdapat juga faktor penghambat yaitu jadwal pembelajaran klasikal dengan program pelatihan yang lain beririsan, sehingga mempengaruhi pelayanan yang diberikan oleh penyelenggara. Contohnya: kamar asrama yang penuh, kestabilan jaringan internet terganggu.

Alternatif solusi yang telah dilakukan adalah untuk mensiasati masalah terkait penyelenggaraan pembelajaran klasikal, peserta pelatihan ada yang harus menempati kamar di gedung terpisah. Sedangkan untuk gangguan terkait stabilitas internet, penyelenggara mengkomunikasikan kepada bagian umum untuk ditindaklanjuti. Namun demikian hal ini tentu saja mempengaruhi kepuasan dari peserta pelatihan.

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

Peserta pelatihan teknis dan sosio kultural di tahun 2023 ini berasal dari berbagai instansi, baik pemerintah provinsi, maupun pemerintah kabupaten/kota. Informasi lebih lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.40 Instansi Peserta Pelatihan Manajemen Talenta Angkatan I dan Angkatan II Tahun 2023

Instansi	Jumlah Peserta
Angkatan I	
Pemerintah Kabupaten Batang Hari	6
Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara	6
Pemerintah Kabupaten Bulungan	4
Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat	1
Total	17
Angkatan II	
Pemerintah Provinsi Jawa Tengah	2
BP Batam	3
Pemerintah Kota Cimahi	4
Pemerintah Kabupaten Cirebon	5
Pemerintah Kota Batam	4
Pemerintah Kabupaten Belitung Timur	2
Total	20

Target tahun selanjutnya

Pada renstra 2020-2024 indeks kualitas pelatihan masih digabungkan targetnya antara pelatihan kepemimpinan, pelatihan dasar CPNS, serta pelatihan teknis, fungsional, dan sosio kultural, sehingga belum ada target khusus untuk indeks kepuasan peserta pelatihan teknis dan sosio kultural. Namun demikian berdasarkan tren selama 4 tahun terakhir (2020-2023) maka dapat ditentukan proyeksi target untuk indikator ini untuk tahun 2024.

Tabel 3.41 Rekap realisasi Indeks kepuasan peserta pelatihan (Teknis dan Sosio kultural) tahun 2020-2023 dan proyeksi target 2024

Keterangan	Realisasi 2020	Realisasi 2021	Realisasi 2022	Realisasi 2023	Rata-rata Realisasi 2020-2023	Proyeksi target 2024
Indeks kepuasan peserta pelatihan	N/A	88.81	91.13	92.78	90.91	93

Dilihat dari tren realisasi selama 2020-2023, rata-rata realisasi Indeks kepuasan pelatihan berada di angka 90.91 dengan pola realisasi cenderung mengalami peningkatan setiap tahunnya. Berdasarkan hal tersebut maka untuk tahun 2024 proyeksi target untuk indikator ini adalah 93.

Sasaran 4 : Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas

Sasaran 4 terdiri dari 1 IK dengan target dan realisasi pada tahun 2023 sebagai berikut :

Tabel 3.42 Capaian Kinerja
Sasaran Kegiatan : Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/ penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi	100	100	100%

IK 4.1 : Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi

Indikator ini diukur berdasarkan rumus perhitungan di bawah, yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur persentase permintaan fasilitasi penilaian kompetensi dan potensi dari *stakeholder* yang dapat dipenuhi oleh BLPK Puslatbang PKASN sepanjang tahun 2023.



Pada tahun 2023, BLPK mendapatkan permintaan layanan/ fasilitasi kegiatan Penilaian Kompetensi dan Potensi dari stakeholder sebanyak 23 (dua puluh tiga) permintaan dan dapat memenuhi seluruh permintaan layanan tersebut dengan baik sehingga realisasi targetnya yaitu 100% dan capaian dari target kinerjanya yaitu 100%. Dari 23 permintaan layanan kegiatan tersebut dilaksanakan 30 kegiatan yang terdiri dari 14 kegiatan Penilaian Kompetensi (PK) dengan tujuan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi, 15 kegiatan PK dan 1 kegiatan Penilaian Potensi (PP)

dengan tujuan pemetaan pegawai dengan total peserta/asesi sebanyak 761 orang. Adapun rincian kegiatan yang sudah difasilitasi oleh BLPK pada tahun 2023, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.43 Kegiatan Penilaian Kompetensi dan Potensi BLPK Puslatbang PKASN Tahun 2023

No.	Jenis Penilaian	Jabatan Yang Dinilai	Instansi	Jumlah Permin-taan	Jumlah Kegiatan	Jumlah Peserta (Orang)	Waktu Pelaksanaan
1.	Penilaian Kompetensi Seleksi	JPT Pratama	Pemerintah Kota Bontang	1	1	29	1 - 2 Maret 2023
2.	Penilaian Kompetensi Seleksi	JPT Pratama	Pemerintah Kabupaten Bandung Barat	1	1	8	1 - 3 Maret 2023
3.	Penilaian Kompetensi Seleksi	JPT Pratama	Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir	1	1	4	8 - 9 Maret 2023
4.	Penilaian Kompetensi Seleksi	JPT Pratama	Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir	1	1	5	8 - 10 Maret 2023
5.	Penilaian Kompetensi Seleksi	JPT Pratama	Pemerintah Kabupaten Pandeglang	1	1	4	15 - 17 Maret 2023
6.	Penilaian Kompetensi Seleksi	JPT Pratama	Kementerian Koperasi dan UKM	1	1	14	20 - 21 Maret 2023
7.	Penilaian Kompetensi Seleksi	JPT Pratama	Pemerintah Kabupaten Bandung	1	1	8	3 - 4 Mei 2023
8.	Penilaian Kompetensi Seleksi	JPT Pratama	Pemerintah Kabupaten Bangka	1	1	13	16 - 17 Mei 2023
9.	Penilaian Kompetensi Seleksi	JPT Pratama	Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir	1	1	11	21 -22 Agustus 2023
10.	Penilaian Kompetensi Seleksi	JPT Pratama	Pemerintah Kota Tangerang Selatan	1	1	12	4 - 5 September 2023
11.	Penilaian Kompetensi Seleksi	JPT Pratama	Pemerintah Kabupaten Musi Rawas	1	1	7	13 - 15 September 2023
12.	Penilaian Kompetensi Seleksi	JPT Pratama	Pemerintah Kabupaten Indramayu	1	1	7	25 - 27 September 2023

No.	Jenis Penilaian	Jabatan Yang Dinilai	Instansi	Jumlah Permin-taan	Jumlah Kegiatan	Jumlah Peserta (Orang)	Waktu Pelaksanaan
13.	Penilaian Kompetensi Seleksi	JPT Pratama	Pemerintah Kabupaten Pandeglang	1	1	7	26 - 27 September 2023
14.	Penilaian Kompetensi Seleksi	JPT Pratama	Pemerintah Kabupaten Bulungan	1	1	30	21 - 24 November 2023
15.	Penilaian Kompetensi Pemetaan	Jabatan Fungsional	Balai Besar Pelatihan Kesehatan Makassar	1	1	11	25 - 26 Januari 2023
16.	Penilaian Kompetensi Pemetaan	Jabatan Fungsional Hasil Penyetaraan	Pemerintah Kota Tangerang Selatan	1	6	180	I: 14 - 15 Maret 2023 II: 16 - 17 Maret 2023 III: 19 - 20 Juni 2023 IV: 22 - 23 Juni 2023 V: 30 - 31 Okt 2023 VI: 2-3 Nov 2023
17.	Penilaian Kompetensi Pemetaan	Jabatan Administrator	Pemerintah Kabupaten Sumedang	1	1	24	20 - 21 Maret 2023
18.	Penilaian Kompetensi Pemetaan	Jabatan Administrator	Pemerintah Kota Jambi	1	1	30	8 - 9 Mei 2023
19.	Penilaian Kompetensi Pemetaan	Jabatan Pengawas	Pemerintah Kota Cilegon	1	2	60	I: 12 - 13 Juni 2023 II: 15 - 16 Juni 2023
20.	Penilaian Kompetensi Pemetaan	Jabatan Administrator	Pemerintah Kabupaten Sumedang	1	2	60	10 - 14 Juli 2023
21.	Penilaian Kompetensi Pemetaan	Jabatan Administrator	Kementerian ATR/BPN	1	1	126	6 - 19 September 2023
22.	Penilaian Kompetensi Pemetaan	Jabatan Administrator dan Pengawas	Pemerintah Kabupaten Bulungan	1	1	75	19 - 22 September 2023
23.	Penilaian Potensi	Pejabat Pengawas	Universitas Pendidikan Indonesia	1	1	36	4 Oktober 2023
	Total			23	30	761	

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2023

Capaian kinerja IK 4.1 pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.44 Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi	100	100	100%

Dengan realisasi sebesar 100% tersebut, maka capaian indikator ini berhasil mencapai target di tahun 2023 dengan angka capaian 100%.

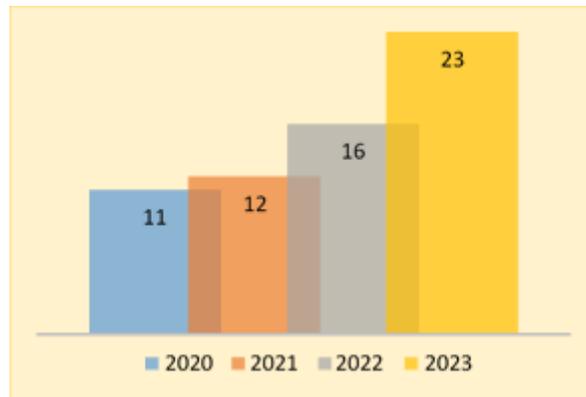
Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2023 dengan tahun sebelumnya

Berikut ini adalah perbandingan realisasi kinerja IK 4.1 untuk kurun waktu empat tahun terakhir sampai dengan tahun 2023.



Gambar 3.18 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi Tahun 2020-2023

Adapun untuk jumlah permintaan layanan PK dan PP yang dipenuhi bisa dibandingkan dari tahun 2020-2023 sebagai berikut .



Gambar 3.19 Data Kegiatan PK dan PP tahun 2020-2023

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Renstra

Perbandingan realisasi kinerja IK 4.1 tahun 2023 dengan target jangka menengah (Renstra Puslatbang PKASN tahun 2020-2024 hasil penyesuaian) sebagai berikut :

Tabel 3.45 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024

Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Target Jangka Menengah (2024)	Capaian Realisasi 2023 terhadap Target Jangka Menengah 2024
Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi	100	100	100%

Berdasarkan Renstra Puslatbang PKASN Tahun 2020 – 2024 hasil penyesuaian, Indikator kinerja yang harus dicapai oleh BLPK adalah “Persentase permintaan fasilitasi Penilaian Kompetensi dan Potensi yang dapat dipenuhi” dengan realisasi 100% dan memenuhi target yang ditetapkan.

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan standar nasional dan/atau internasional atau sejenis

Sebagai bahan pembelajaran dan perbaikan serta untuk mengetahui tingkat capaian kinerja Puslatbang PKASN saat ini, perlu dilakukan perbandingan dengan instansi lainnya yang memiliki rumusan indikator yang sama. Capaian indikator “Persentase permintaan fasilitasi penilaian kompetensi dan potensi yang dapat dipenuhi” tidak dapat diperbandingkan dengan standar nasional dan/atau internasional dikarenakan belum terdapat informasi mengenai indikator tersebut pada instansi lain di luar LAN. Namun demikian, indikator ini menjadi indikator kinerja di unit kerja lain di lingkungan LAN yang memiliki kemiripan tugas dan fungsi dengan Puslatbang PKASN yaitu Puslatbang KMP. Perbandingan capaian indikator antara Puslatbang PKASN dan Puslatbang KMP dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 3.20 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi Puslatbang PKASN dengan Puslatbang KMP

Berdasarkan data pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa realisasi kinerja Puslatbang PKASN dan Puslatbang KMP sama untuk indikator ini yaitu mencapai angka 100. Namun demikian, terdapat perbedaan terkait dengan jumlah permintaan dari stakeholder untuk Puslatbang PKASN dan Puslatbang KMP. Permintaan yang diterima oleh Puslatbang PKASN sejumlah 23 permintaan dan dilaksanakan sebanyak 30 kegiatan. Sedangkan Permintaan diterima oleh Puslatbang KMP sejumlah 1 permintaan yang terdiri dari 1 kegiatan yang bersumber dari anggaran PNBPN.

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

Berikut adalah faktor-faktor yang mendukung realisasi kinerja indikator persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi tahun 2023:

1. Tingkat kepercayaan pengguna layanan pemetaan kompetensi BLPK Puslatbang PKASN semakin meningkat karena BLPK Puslatbang PKASN sudah mendapatkan akreditasi A pada tahun 2020. Dorongan kebijakan pembinaan layanan pemetaan kompetensi oleh BKN dan KASN yang mensyaratkan penggunaan lembaga layanan pemetaan kompetensi yang terakreditasi dalam hal seleksi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi maupun penyediaan database profil kompetensi untuk mencapai predikat sistem merit dari KASN. Setidaknya terdapat dua hal yang berdampak secara positif dari faktor ini, yakni meningkatnya jumlah permintaan layanan penilaian kompetensi untuk seleksi terbuka serta meningkatnya permintaan layanan penilaian kompetensi untuk pemetaan pegawai menuju sistem merit;



Gambar 3.21. Sertifikat Akreditasi BLPK

2. Alternatif layanan pemetaan kompetensi dan potensi yang semakin bertambah. BLPK Puslatbang PKASN memiliki dua alternatif pelaksanaan kegiatan Penilaian Kompetensi dan Potensi yaitu secara daring (*e-asesmen*) dan luring (klasikal). Adanya layanan berbasis jaringan, yakni melalui e-asesmen seperti ini secara signifikan menambah minat pengguna layanan untuk menjalin kerjasama dengan BLPK Puslatbang PKASN. Sebelum tahun 2020, kegiatan dilaksanakan secara luring/klasikal dan e-asesmen hanya digunakan pada tahapan registrasi dan evaluasi kegiatan saja. Akan tetapi, pada tahun 2020, akibat adanya pandemi covid-19 dan permintaan fasilitasi kegiatan yang tetap tinggi, BLPK Puslatbang PKASN melakukan pengembangan aplikasi e-asesmen sehingga dapat digunakan pada tahapan pelaksanaan kegiatan. Adapun jumlah peserta penilaian kompetensi baik secara luring dan/ daring menggunakan e-asesmen dari tahun 2020 – 2023 dapat dilihat pada gambar 3.20;



Gambar 3.22 Grafik Data Pengguna Layanan (Luring dan Daring) Tahun 2020 - 2023

Pada tahun 2020 – 2021, peminat untuk pelaksanaan kegiatan secara daring cukup tinggi. Hal ini dikarenakan belum diperbolehkannya kegiatan secara klasikal karena situasi pandemi covid-19. Selama dua tahun penggunaan e-asesmen ini, di lapangannya mengalami kendala-kendala seperti jaringan internet *stakeholder* yang tidak memadai ataupun fasilitas yang dimiliki

oleh *stakeholder* tidak sesuai dengan standar untuk pelaksanaan kegiatan penilaian kompetensi. Walaupun dengan keterbatasan yang ada, BLPK Puslatbang PKASN dan *stakeholder* tetap berupaya untuk melaksanakan kegiatan Penilaian Kompetensi dan Potensi sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Pada tahun 2022 – 2023, dapat dilihat bahwa terjadi penurunan terkait jumlah peserta Penilaian Kompetensi dan Potensi secara daring. Hal ini dikarenakan beberapa *stakeholder* memilih untuk melaksanakan kegiatan secara luring/klasikal yang bertempat di Gedung *Assessment Center* BLPK Puslatbang PKASN dan/ lokus *stakeholder*. Kendatipun demikian, tetap ada *stakeholder* yang memilih untuk melaksanakan kegiatan Penilaian Kompetensi dan Potensi secara daring dikarenakan fasilitas yang mereka punya sudah memenuhi standar untuk pelaksanaan kegiatan secara daring. Pada gambar 3.21 dapat dilihat salah satu contoh pelaksanaan kegiatan Penilaian Kompetensi dan Potensi secara daring;



Gambar 3.23. Contoh Pelaksanaan Kegiatan PK dan PP secara Luring dan daring

3. Semakin bertambahnya jumlah sumber daya Asesor di lingkungan BLPK Puslatbang PKASN LAN. Pada tahun 2023 ini, terdapat penambahan asesor PNS sebanyak 1 orang. Selain itu permintaan layanan pemetaan dari pengguna layanan yang meningkat di tahun 2023 dapat didukung juga oleh asesor independen BLPK yang saat ini berjumlah 40 orang;



4. Jalinan koordinasi, komunikasi serta pemantauan yang lebih intens antara unsur penyelenggara kegiatan di lingkungan BLPK dengan instansi pengguna. Melalui kebijakan-kebijakan atau regulasi makro di lingkup pengelolaan SDM Aparatur yang terbaru, maka BLPK secara antisipatif mampu melakukan prediksi serta penyesuaian jadwal termasuk perkiraan jumlah peserta untuk disesuaikan dengan kapasitas dan keselarasan jadwal layanan yang berlangsung. BLPK menyusun perencanaan target kegiatan yang dapat difasilitasi/dipenuhi berdasarkan analisis *trend* jumlah layanan yang masuk pada tahun-tahun sebelumnya serta mempertimbangkan kebijakan yang berlaku pada lingkup pengelolaan SDM Aparatur yang bersinggungan langsung dengan proses bisnis penilaian kompetensi. Sejak tahun 2019, layanan pemetaan kompetensi pada konteks seleksi pengisian jabatan khususnya Jabatan Pimpinan Tinggi yang difasilitasi oleh BLPK Puslatbang PKASN mengikuti alur tahapan sebagaimana diatur dalam Peraturan MenPAN & RB No. 15 Tahun 2019 Tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di lingkungan Instansi Pemerintah. Sebagai konsekuensinya upaya realisasi target kinerja sampai pada hasil capaian kinerja BLPK akan terpengaruh oleh kelancaran dari tahap-tahap seleksi terbuka secara keseluruhan. Setidaknya terdapat dua hal yang berpengaruh pada upaya pencapaian target kinerja mengacu pada kebijakan tersebut, yakni:

- Jumlah penerima layanan (peserta) penilaian kompetensi seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi
- Jadwal kegiatan penilaian kompetensi seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi

Diberlakukannya kebijakan yang mengikat bagi pengguna layanan yang mengirimkan peserta layanan pemetaan kompetensi, khususnya pada konteks seleksi pengisian jabatan menuntut diperlukannya strategi penyesuaian target kinerja BLPK;

5. Faktor Regulasi. Faktor regulasi yang membatasi kewenangan kepala daerah untuk melakukan rotasi atau pengisian jabatan di lingkungan pemerintah daerahnya menjelang habisnya masa jabatan. Semenjak diberlakukannya UU No.10 Tahun 2016 yang mengatur tentang pemilihan gubernur, bupati, dan walikota maka pada masa tertentu akan berpengaruh pada melonjaknya agenda pengisian jabatan atau rotasi jabatan pada saat menjelang habis masa jabatan Kepala Daerah. Tahun 2023 menjadi salah satu periode habisnya masa jabatan beberapa kepala daerah, sehingga permintaan layanan penilaian kompetensi dalam konteks rotasi atau seleksi terbuka mengalami peningkatan berarti.

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

1. Dinamika kebijakan yang mengatur tentang mekanisme penyelenggaraan dan penggunaan hasil pemetaan kompetensi. Hal ini tentunya menjadi tantangan bagi BLPK dalam menentukan strategi yang tepat agar mampu melakukan penyesuaian-penyesuaian pada tahun berjalan. Contoh riil dari tantangan ini adalah dengan adanya penangguhan atau perubahan jadwal dari instansi pengguna layanan. Salah satu penyebabnya adalah belum terpenuhinya kuota pelamar pada kegiatan Penilaian Kompetensi untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi atau pemetaan jabatan. Tercatat ada 8 kegiatan yang mengalami perubahan jumlah peserta kegiatan dan 6 kegiatan yang mengalami perubahan jadwal pelaksanaan penilaian kompetensi;
2. Relatif lambatnya pengadaan tenaga asesor PNS atau PPPK yang mampu memiliki peran dan fungsi lebih daripada asesor independen dalam hal fasilitasi penilaian kompetensi BLPK. Saat ini jumlah asesor PNS di lingkungan BLPK masih berjumlah 11 orang dan pada tahun ini hanya terdapat penambahan 1 orang. Penambahan tersebut didapatkan bukan melalui pengadaan PNS atau PPPK melainkan melalui alih jabatan pegawai eksisting.

Beberapa alternatif solusi yang telah dilakukan adalah:

1. Penguatan jejaring asesor independen yang dapat dilibatkan dalam hal fasilitasi layanan pemetaan kompetensi dan potensi di lingkungan BLPK Puslatbang PKASN. Regenerasi dan kaderisasi asesor independen dilakukan melalui koordinasi antara unsur manajemen BLPK dengan komunitas asesor independen untuk dapat berjalan secara berkesinambungan serta tetap menjaga standar kualitas yang berlaku;
2. Penguatan sistem informasi pendukung kegiatan layanan pemetaan kompetensi dan potensi BLPK Puslatbang PKASN. Semenjak dibangun pada tahun 2015, e-asesmen BLPK terus dilakukan penyempurnaan agar mampu menambah kapasitasnya dalam melayani kegiatan pemetaan kompetensi dan potensi.

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

Hal ini dapat dicapai melalui sikap proaktif dari BLPK Puslatbang PKASN untuk melakukan *follow up* atau koordinasi yang intens dengan *stakeholder* terkait untuk tindak lanjut atas permintaan penilaian kompetensi dan potensi (jadwal pelaksanaan kegiatan dan jumlah peserta yang akan mengikuti kegiatan penilaian kompetensi atau potensi). Ketika ada perubahan jadwal dan pengurangan/penambahan jumlah peserta, BLPK Puslatbang PKASN sudah menyusun langkah antisipasi untuk mengatasinya. Untuk permintaan kegiatan dengan jumlah peserta yang cukup banyak, BLPK Puslatbang PKASN membagi dalam beberapa batch, sehingga seluruh permintaan dapat terpenuhi.

Berbagai upaya yang dilakukan oleh BLPK Puslatbang PKASN untuk mencapai target kinerja adalah sebagai berikut:

1. Layanan Pemberian Informasi secara *Online*

Untuk pencapaian target kinerja, BLPK Puslatbang PKASN berupaya untuk proaktif melakukan *follow up* kepada stakeholder terkait dengan jadwal pelaksanaan kegiatan dan jumlah peserta yang akan mengikuti penilaian kompetensi dan potensi. Dalam setiap surat balasan kepada *stakeholder*, BLPK Puslatbang PKASN selalu mencantumkan *contact person* yang dapat dihubungi. Tidak hanya itu, BLPK Puslatbang PKASN juga memberikan informasi terkait dengan kegiatan yang dilaksanakan melalui sosial media yang dimiliki oleh BLPK Puslatbang PKASN;



Gambar 3.24 Sosial Media BLPK Puslatbang PKASN

2. Layanan Pemberian Informasi secara *Offline*.

Tidak hanya melalui sosial media, akan tetapi BLPK juga membuka ruang konsultasi secara *offline* untuk stakeholder yang ingin berdiskusi dan melakukan peninjauan secara langsung terkait pelaksanaan kegiatan Penilaian Kompetensi dan Potensi yang diselenggarakan oleh BLPK Puslatbang PKASN. *Stakeholder* dapat menanyakan secara langsung terkait dengan teknis dan substansi kegiatan sehingga layanan yang nantinya diberikan sesuai dengan kebutuhan dari *stakeholder*.



Gambar 3.25 Diskusi dan Peninjauan terkait Layanan Pemetaan Kompetensi dan Potensi

BLPK juga melakukan layanan pemberian informasi yang sifatnya edukatif serta antisipatif terkait dengan pola penjadwalan serta upaya meminimalisir kendala-kendala penyelenggaraan fasilitasi kegiatan penilaian kompetensi baik dalam konteks pemetaan pegawai maupun seleksi terbuka. Hal ini dilakukan secara jemput bola dengan memanfaatkan momentum agenda ekpose hasil penilaian kompetensi kepada *stakeholder* (daring maupun luring) ataupun pada saat agenda penyerahan laporan hasil kegiatan. Agenda ekpose hasil penilaian kompetensi menjadi ajang untuk berbagi pengalaman serta praktik-praktik baik dalam rangka efektivitas penyelenggaraan rangkaian pemetaan maupun seleksi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi.



Gambar 3.26 Elspose Laporan Daring dan Luring

Target tahun selanjutnya

Dikarenakan indikator ini baru dimunculkan di tahun 2023 dan tidak terdapat dalam dokumen renstra 2020 – 2024 sehingga tidak ada target untuk tahun 2024. Namun demikian, BLPK Puslatbang PKASN tetap menggunakan indikator kinerja ini dengan target 100% untuk tahun 2024.

Sasaran 5 : Meningkatnya kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja

Sasaran 5 terdiri dari 3 IK dengan target dan realisasi pada tahun 2023 sebagai berikut :

Tabel 3.46 Capaian Kinerja
Sasaran Kegiatan : Meningkatnya kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi AKIP	75.92	75.92	100%
	Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	86	86.18	100.21%
	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	96.82	96.82	100%

IK 5.1 : Nilai Evaluasi AKIP

Indikator ini diukur berdasarkan nilai mutakhir hasil evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang dilakukan oleh inspektorat atau merupakan nilai evaluasi terhadap Laporan Kinerja Puslatbang PKASN tahun 2022.

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2023

Capaian kinerja IK 5.1. pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.47 Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja
Indikator Nilai Evaluasi AKIP

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Nilai Evaluasi AKIP	75.92	75.92	100%

Nilai yang diperoleh atas implementasi SAKIP unit kerja Puslatbang PKASN tahun 2022 adalah 75.92 dengan kategori BB (Sangat Baik). Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi terdiri dari :

- Perencanaan kinerja dengan bobot 30%, perolehan nilai 22.92
- Pengukuran kinerja dengan bobot 30%, perolehan nilai 19.84
- Pelaporan kinerja dengan bobot 15%, perolehan nilai 12.75
- Evaluasi kinerja dengan bobot 25%, perolehan nilai 20.41

Penetapan nilai evaluasi AKIP menggunakan empat komponen di atas mulai digunakan untuk implementasi SAKIP tahun 2022 sehingga perolehan nilai di atas tidak dapat diperbandingkan

dengan hasil tahun sebelumnya karena terdapat perubahan bobot komponen, sub komponen dan kriteria penilaian berdasarkan Permenpan RB No. 88 Tahun 2021. Terlampir Laporan hasil Evaluasi (LHE) atas implementasi SAKIP di Puslatbang PKASN.

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2023 dengan tahun sebelumnya

Walaupun nilai evaluasi AKIP tidak bisa diperbandingkan karena adanya perbedaan mekanisme penilaian, akan tetapi IK nilai evaluasi AKIP merupakan indikator yang selalu digunakan untuk penilaian kinerja unit kerja. Berikut ini adalah perbandingan realisasi kinerja IK 5.1. untuk kurun waktu empat tahun terakhir sampai dengan tahun 2023.



Gambar 3.27 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Evaluasi AKIP Tahun 2020-2023

Selama 4 tahun terakhir, kinerja indikator ini selalu mengalami penurunan dan paling signifikan terjadi pada tahun 2023 dibandingkan dengan perolehan nilai di tahun 2022 (skor hasil nilai evaluasi SAKIP tahun 2021) yaitu turun sebesar 1.61 poin. Catatan pada LHE SAKIP tahun 2023 perlu diperhatikan dan diupayakan untuk perbaikan di setiap komponen manajemen kinerja yang dievaluasi sehingga ada peningkatan kinerja ke depannya.

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Renstra

Perbandingan realisasi kinerja IK 5.1 tahun 2023 dengan target jangka menengah (Renstra Puslatbang PKASN 2020-2024 hasil penyesuaian) tahun 2024 sebagai berikut :

Tabel 3.48 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Evaluasi AKIP dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024

Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Target Jangka Menengah (2024)	Capaian Realisasi 2023 terhadap Target Jangka Menengah 2024
Nilai Evaluasi AKIP	75.92	76	99.89%

Apabila diperbandingkan dengan target jangka menengah (akhir tahun 2024) yang terdapat dalam Renstra Puslatbang PKASN 2020-2024, realisasi tahun 2023 belum mencapai target pada akhir periode renstra pada tahun 2024 dengan capaian 99.89%, masih ada kekurangan nilai sebesar 0.08

untuk bisa mencapai target jangka menengah. Dengan berbagai perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja terkait nilai evaluasi AKIP diharapkan target jangka menengah bisa tercapai di tahun 2024.

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan standar nasional dan/atau internasional atau sejenis

Sebagai bahan pembelajaran dan perbaikan serta untuk mengetahui tingkat capaian kinerja Puslatbang PKASN saat ini, perlu dilakukan perbandingan dengan instansi lainnya yang memiliki rumusan indikator yang sama. Walaupun rumusan indikatornya mungkin berbeda, Evaluasi AKIP merupakan proses akhir tahun yang dilakukan semua instansi sehingga capaian kinerja untuk indikator ini bisa dilakukan perbandingan secara nasional. Berikut ini adalah perbandingan Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi) dari seluruh satker LAN.

Tabel 3.49 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Evaluasi AKIP Puslatbang PKASN dengan satker dan/atau Unit Eselon II di lingkungan LAN

Komponen	Bobot	Nilai Evaluasi AKIP tahun 2022			
		Puslatbang PKASN	Puslatbang KDOD	Puslatbang KMP	Puslatbang KHAN
1. Perencanaan Kinerja	30	22.92	23.92	22.24	23.39
a. Pemenuhan	6	6	6	6	6
b. Kesesuaian dengan standar	9	6.08	6.58	4.58	6.05
c. Pemanfaatan hasil	15	10.84	11.34	11.66	11.34
2. Pengukuran Kinerja	30	19.84	20.59	20.84	18.59
a. Pemenuhan	6	5.5	5	5.5	5.5
b. Kesesuaian dengan standar	9	4.5	6.5	5.5	4.5
c. Pemanfaatan hasil	15	9.84	9.09	9.84	8.59
3. Pelaporan Kinerja	15	12.75	12.63	12.63	11
a. Pemenuhan	3	3	3	3	1.5
b. Kesesuaian dengan standar	4.5	3.25	3.13	3.13	3
c. Pemanfaatan hasil	7.5	6.5	6.5	6.5	6.5
4. Evaluasi Kinerja	25	20.41	19.97	19.47	19.38
a. Pemenuhan	5	4.66	4.72	4.72	4.25
b. Kesesuaian dengan standar	7.5	4	4	4	4
c. Pemanfaatan hasil	12.5	11.75	11.25	10.75	11.13
Total Nilai		75.92	77.11	75.18	72.36

Dari perbandingan nilai evaluasi AKIP di atas walaupun Puslatbang PKASN memiliki nilai tertinggi kedua dari 4 Puslatbang yang ada di lingkungan LAN dan memiliki nilai tertinggi untuk komponen pelaporan kinerja dan evaluasi kinerja, akan tetapi jika dicermati hingga penilaian di sub komponennya untuk pemenuhan, kesesuaian dengan standar dan pemanfaatan hasil, ada beberapa yang mendapatkan nilai minimal, yaitu pada sub komponen pemanfaatan hasil pada Perencanaan kinerja dan kesesuaian dengan standar pada Pengukuran kinerja. Memperhatikan dan melakukan tindak lanjut atas catatan LHE SAKIP Puslatbang PKASN, melakukan konsultasi dan diskusi dengan reviewer SAKIP LAN (satker) dan perlu untuk dilakukan diskusi dan *sharing knowledge* seluruh Puslatbang sehingga diperoleh pemahaman yang sama dalam proses implementasi SAKIP di LAN.

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

Berikut adalah faktor-faktor yang mendukung realisasi kinerja indikator Nilai Evaluasi AKIP tahun 2023:

1. Melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan dan anggaran tahun 2023 secara berkala termasuk progress realisasi setiap indikator kinerja tahun 2023;
2. Komunikasi, koordinasi dan diskusi selalu dilakukan di setiap kesempatan terkait perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan kegiatan;
3. Berupaya menindaklanjuti setiap catatan/rekomendasi pada LHE SAKIP untuk perbaikan dari setiap aspek penilaian : perencanaan, pengukuran, pelaporan dan evaluasi kinerja.

Selain faktor penentu keberhasilan, terdapat juga faktor penghambat yaitu regenerasi terhadap penyusun laporan kinerja tidak berjalan dengan baik sehingga hanya mengandalkan beberapa pegawai tertentu. Hal ini akan berpengaruh kepada kualitas laporan yang disusun, sehingga perlu pegawai lainnya yang bisa memberikan warna baru untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Beberapa alternatif solusi yang telah dilakukan adalah:

1. Menyusun dokumen aksi pada setiap awal tahun anggaran yang mencantumkan target secara periodik atas kinerja dan kegiatan/komponen rinci yang akan dilakukan untuk mencapai kinerja. Termasuk adanya pelaporan progress capaian setiap indikator kinerja;
2. Memanfaatkan hasil pemantauan rencana aksi yang telah disusun setiap triwulan sebagai salah satu instrumen pengarahan dan pengorganisasian kegiatan dengan mengacu kepada hasil capaian kinerja kegiatan maupun anggaran di setiap triwulan;
3. Memanfaatkan SOP terkait pengumpulan data kinerja yang up to date dan mekanisme monitoring kinerja terhadap target kinerja;
4. Membuat catatan penyesuaian terhadap target kinerja dan penambahan indikator baru pada Renstra Puslatbang PKASN 2020-2024, untuk kesesuaian perencanaan, pengukuran dan pelaporan kinerja;
5. Membuat MPPH seluruh pegawai untuk gambaran supporting dan kontribusi setiap pegawai terhadap capaian kinerja Kepala Puslatbang PKASN;
6. Membuat perbandingan capaian kinerja dengan instansi/satker lainnya telah dilakukan. Hal ini dilakukan untuk bisa mengetahui sejauh mana capaian kinerja yang telah diraih Puslatbang PKASN hingga saat ini.

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

Pengawasan dan pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan dan anggaran merupakan kegiatan rutin yang dilakukan. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan pada Layanan Perencanaan dan Penganggaran, Layanan Pemantauan dan Evaluasi dan Layanan Keuangan di tahun 2023 sangat mendukung terhadap pencapaian target kinerja. Upaya-upaya yang dilakukan untuk pencapaian target kinerja adalah :

1. Memantau laporan dwimingguan yang dikoordinasikan oleh sekretaris dan langsung disampaikan ke Kepala Puslatbang PKASN. Hal ini menjadi bahan bagi pimpinan dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan;
2. Membuat format laporan bulanan yang disampaikan ke setiap unit di setiap akhir bulan untuk diisi dan disampaikan hasilnya di awal bulan berikutnya;
3. Menggabungkan laporan bulanan sebagai bahan untuk pengisian laporan rencana aksi triwulanan yang disampaikan ke Biro Renaku;
4. Melakukan penyusunan perjanjian kinerja di awal tahun, memantau progress capaian kinerjanya setiap bulan dan melaporkannya ke biro Renaku setiap triwulan serta melakukan revisi target perjanjian kinerja sesuai dengan perkiraan realisasi yang akan dicapai;
5. Melakukan revisi anggaran beserta perubahan/penyesuaian/perbaikan pada dokumen hasil revisi yang akan berdampak terhadap capaian kinerja Puslatbang PKASN, antara lain : penambahan atau pengurangan output, penyesuaian volume output, perbaikan informasi kinerja lainnya;
6. Terus melakukan pemantauan atas pemanfaatan anggaran dari semua kegiatan yang dilakukan seiring dengan pelaksanaan setiap kegiatan untuk mendapatkan kinerja output yang terbaik.

Target tahun selanjutnya

Nilai Evaluasi AKIP merupakan indikator yang terdapat dalam dokumen renstra 2020 – 2024. Dengan capaian kinerja tahun 2023 yang sudah melampaui target jangka menengah tahun 2024 dan mempertimbangkan tren capaian kinerja yang menurun mulai dari tahun 2020 hingga tahun 2023, maka untuk target tahun 2024 ditetapkan angka 76 untuk indikator kinerja ini.

IK 5.2 : Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)

Indikator ini diukur berdasarkan nilai mutakhir hasil evaluasi kinerja anggaran atas aspek implementasi satker Puslatbang PKASN berdasarkan PMK No. 22/PMK.02/2023, yang merupakan hasil pengukuran *by system* dari 4 aspek penilaian yang masing-masing memiliki bobot yang berbeda, yaitu :

- Penyerapan anggaran, dengan bobot penilaian 9.70%
- Konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan, dengan bobot penilaian 18.20%
- Capaian Rincian Output, dengan bobot penilaian 43.50%
- Efisiensi penggunaan anggaran, dengan bobot penilaian 28.60%

Terkait Nilai Kinerja Anggaran (NKA), akan dibahas lebih rinci pada subbab B. Kinerja Anggaran.

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2023

Adapun capaian kinerja IK 5.2 pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.50 Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	86	86.18	100.21%

Keterangan : Realisasi Nilai Kinerja Anggaran sesuai penilaian akhir pada aplikasi Smart Kemenkeu per 31 Desember 2023

Realisasi kinerja Nilai Kinerja Anggaran dari aspek implementasi tahun 2023 mencapai 86.18 dari target nilai 86 sehingga capaiannya 100.21%.

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2023 dengan tahun sebelumnya

Berikut ini adalah perbandingan realisasi kinerja IK 5.2 untuk kurun waktu empat tahun terakhir sampai dengan tahun 2023.



Gambar 3.28 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi) Tahun 2020-2023

Selama 4 tahun terakhir, kinerja indikator ini mengalami naik turun dengan capaian tertinggi pada tahun 2022 dengan nilai 87.74 dan capaian terendah pada tahun 2023 dengan nilai 86.18. Menurunnya capaian kinerja tahun ini, jika hanya dibandingkan tahun 2022 tidak lepas dari capaian nilai per aspek penilaian di mana :

- Penyerapan anggaran tahun 2023 sebesar 99.42% melebihi tahun 2022 yang mencapai 99.36%.
- Efisiensi di tahun 2023 sebesar 0.76 lebih kecil dibandingkan tahun 2022 yang mencapai 2.98.
- Konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan tahun 2023 mencapai 99.94%, lebih tinggi dibandingkan dengan tahun 2022 yang mencapai 99.85%
- Untuk Capaian Rincian Output tahun 2023 dan 2022 mendapatkan capaian yang sama sebesar 100%.

Dari perbandingan di atas, dengan adanya penurunan nilai efisiensi di tahun 2023 walaupun ada kenaikan di 2 aspek lainnya akan tetapi tidak ada kenaikan di aspek Capaian Rincian Output, akan menyebabkan efisiensi turun dan berdampak kepada penurunan NKA.

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Renstra

Perbandingan realisasi kinerja IK 5.2 tahun 2023 dengan target jangka menengah (Renstra Puslatbang PKASN tahun 2020-2024 hasil penyesuaian) tahun 2024 sebagai berikut.

Tabel 3.51 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi) dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024

Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Target Jangka Menengah (2024)	Capaian Realisasi 2023 terhadap Target Jangka Menengah 2024
Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	86.18	86	100.21%

Apabila diperbandingkan dengan target jangka menengah (akhir tahun 2024) yang terdapat dalam Renstra Puslatbang PKASN 2020-2024, realisasi tahun 2023 sudah memenuhi target pada akhir periode renstra pada tahun 2024 dengan capaian 100.21%. Simulasi penghitungan nilai NKA dilakukan berdasarkan aspek implementasi dan hasilnya berkisar di nilai 86.

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan standar nasional dan/atau internasional atau sejenis

Sebagai bahan pembelajaran dan perbaikan serta untuk mengetahui tingkat capaian kinerja Puslatbang PKASN saat ini, perlu dilakukan perbandingan dengan instansi lainnya yang memiliki rumusan indikator yang sama. Perhitungan Nilai Kinerja Anggaran berlaku untuk semua instansi sehingga dapat diperbandingkan secara nasional. Berikut ini adalah perbandingan Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi) dari seluruh satker LAN.

Tabel 3.52 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi) Puslatbang PKASN dengan satker lainnya di lingkungan LAN

Unit Kerja	Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)
Puslatbang PKASN	86.18
Puslatbang KMP	86.56
Puslatbang KDOD	86.16
Puslatbang KHAN	85.86
Poltek STIA Bandung	88.05
Poltek STIA Jakarta	88.80
Poltek STIA Makasar	87.35

Dari perbandingan NKA di atas, Puslatbang PKASN mencapai nilai tertinggi kedua dari 4 Puslatbang ada di lingkungan LAN dengan karakter kegiatan yang menjadi tugas dan fungsi sama dan serupa. Dengan NKA tidak jauh berbeda di antara Puslatbang bisa disimpulkan bahwa semuanya memiliki pencapaian nilai yang hampir sama untuk penyerapan anggaran, konsistensi perencanaan dan penganggaran, capaian rincian output serta efisiensi. Akan tetapi jika dibandingkan dengan kelompok Poltek, capaian NKA Puslatbang PKASN dan yang lainnya berada di bawah kelompok Poltek. Dengan data capaian pada penyerapan anggaran, konsistensi perencanaan dan penganggaran, capaian rincian output untuk semua Puslatbang dan Poltek yang tidak jauh berbeda maka disimpulkan bahwa dengan karakter kegiatan di seluruh Poltek yang berbeda dengan Puslatbang sangat memungkinkan bisa menghasilkan efisiensi yang lebih besar sehingga menyebabkan NKA di seluruh Poltek menjadi lebih tinggi.

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

Berikut adalah faktor-faktor yang mendukung realisasi kinerja indikator Nilai Kinerja Anggaran tahun 2023:

1. Melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan dan anggaran tahun 2023 secara berkala. Untuk kebutuhan internal Puslatbang PKASN, selalu dilakukan pelaporan dwimingguan dan bulanan dan dilanjutkan dengan rapat triwulanan seluruh pengelola kegiatan. Pelaporan triwulanan dilakukan untuk penyampaian progress rencana aksi Puslatbang PKASN ke Biro Renaku LAN;
2. Komunikasi, koordinasi dan diskusi selalu dilakukan di setiap kesempatan terkait perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan kegiatan;
3. Konfirmasi dan klarifikasi untuk data dan informasi yang disampaikan Bagian Umum, BLPK, Poksi Latbang dan Poksi Analisis Kebijakan selalu dilakukan untuk mengurangi bahkan menghilangkan potensi kesalahan dalam memahami suatu data/informasi;
4. Kerjasama yang baik dalam penyelesaian setiap kegiatan dan kemudahan dalam mendapatkan data dan perubahannya untuk berproses revisi anggaran.

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

1. Perubahan jumlah peserta dan paket pemetaan kompetensi yang selalu terjadi di kegiatan BLPK dan berdampak kepada perubahan volume output kegiatan pemetaan kompetensi secara keseluruhan. Rekap kegiatan harus selalu diupdate dan disesuaikan dengan target anggaran dan kegiatan yang telah dilaksanakan sehingga sisa anggaran selebihnya bisa dipetakan untuk merancang kegiatan selanjutnya;
2. Kebijakan internal dalam penetapan lokus studi lapangan atau VKN dan seringkali berubah di saat anggaran sudah disesuaikan dengan penetapan lokus awal. Terjadilah ketersediaan anggaran yang tidak sesuai antara lokus awal dengan lokus perubahannya sehingga sebelum dilakukan pencairan anggaran kegiatan studi lapangan atau VKN harus dilakukan revisi terlebih dahulu. Dan ini berdampak kepada perubahan rencana penyerapan anggaran yang sudah disusun setiap bulannya;

3. Pelaksanaan kegiatan analisis kebijakan yang seringkali mundur dari waktu yang sudah ditetapkan sebelumnya sehingga penyelesaian kegiatan dan upaya-upaya pencapaian target kinerjanya menjadi menumpuk di akhir tahun;
4. Pelaksanaan pekerjaan pematangan lahan (*cut and fill*) yang terkendala anggaran dan proses pekerjaan yang seharusnya dilakukan, menyebabkan kegiatan ini dilakukan menjelang triwulan IV sehingga penyelesaian pekerjaan menumpuk di akhir tahun;
5. Kontradiksi antara penyerapan anggaran dengan efisiensi anggaran yang keduanya menjadi aspek dalam menentukan nilai kinerja anggaran. Perlu strategi terkait pemanfaatan anggaran untuk bisa mendapatkan nilai maksimal. Hanya saja, hingga saat ini kebijakan Puslatbang PKASN adalah memaksimalkan pemanfaatan anggaran untuk memenuhi kebutuhan sarana prasarana dan pemeliharaan serta renovasi yang disebabkan alokasi anggaran yang diperoleh setiap tahunnya tidak sesuai dengan kebutuhannya.

Beberapa alternatif solusi yang telah dilakukan adalah:

1. Menyusun dokumen aksi pada setiap awal tahu anggaran yang mencantumkan target secara periodik atas kinerja dan kegiatan/komponen rinci yang akan dilakukan untuk mencapai kinerja. Dokumen aksi selalu dibuat di setiap awal tahun dan direviu untuk capaian per triwulannya. Termasuk adanya pelaporan progress capaian setiap indikator kinerja;
2. Memanfaatkan hasil pemantauan rencana aksi yang telah disusun setiap triwulan sebagai salah satu instrumen pengarah dan pengorganisasian kegiatan. Hal ini sudah dilakukan dengan mengacu kepada hasil capaian kinerja kegiatan maupun anggaran di setiap triwulan.
3. Memantau penyerapan anggaran setiap bulannya dan selalu disesuaikan dengan rencana yang sudah dibuat setiap tiga bulan sehingga jika terdapat rencana yang tidak sesuai dengan realisasinya bisa dilakukan perbaikan segera;
4. Monitoring capaian keluaran kegiatan dilakukan secara rutin, setiap bulan atau triwulanan sehingga progress capaian nilai kinerja anggaran bisa diketahui dan dilakukan perbaikan jika diperlukan.

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

Pengawasan dan pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan dan anggaran merupakan kegiatan rutin yang dilakukan. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan pada Layanan Perencanaan dan Penganggaran, Layanan Pemantauan dan Evaluasi dan Layanan Keuangan di tahun 2023 sangat mendukung terhadap pencapaian target kinerja. Upaya-upaya yang dilakukan untuk pencapaian target kinerja adalah :

1. Memantau laporan dwimingguan yang dikoordinasikan oleh sekretaris dan langsung disampaikan ke Kepala Puslatbang PKASN. Hal ini menjadi bahan bagi pimpinan dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan;
2. Membuat format laporan bulanan yang disampaikan ke setiap unit di setiap akhir bulan untuk diisi dan disampaikan hasilnya di awal bulan berikutnya. Termasuk data tahapan kegiatan per bulannya yang akan dilakukan sehingga bisa ditetapkan persentase capaian output setiap bulannya;

3. Menggabungkan laporan bulanan sebagai bahan untuk pengisian laporan rencana aksi triwulanan yang disampaikan ke Biro Renaku;
4. Melakukan revisi anggaran beserta perubahan/penyesuaian/perbaikan pada dokumen hasil revisi yang akan berpengaruh terhadap capaian kinerja Puslatbang PKASN, antara lain : penambahan atau pengurangan output, penyesuaian volume output, penyesuaian RPD pada halaman III DIPA.

Target tahun selanjutnya

Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi) merupakan indikator yang terdapat dalam dokumen renstra 2020 – 2024. Dengan capaian kinerja tahun 2023 yang tidak mencapai target jangka menengah tahun 2024 dan mempertimbangkan tren capaian kinerja yang naik turun mulai dari tahun 2020 hingga tahun 2023 serta penggunaan aturan main baru untuk menghitung NKA di tahun 2024, maka untuk target tahun 2024 ditetapkan angka 86 untuk indikator kinerja ini.

IK 5.3 : Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran

Indikator ini diukur berdasarkan hasil pengolahan *by system* dari aplikasi OM SPAN (Online Monitoring Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara) yang merupakan hasil pengukuran *by system* dari 3 aspek penilaian yaitu Kualitas Perencanaan Anggaran, Kualitas Pelaksanaan Anggaran dan Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran atau IKPA telah digunakan sebagai indikator penilaian kinerja pelaksanaan anggaran oleh Kementerian Keuangan dimana hasil penilaian ini bisa didapatkan oleh semua satker melalui aplikasi OM SPAN (*Online Monitoring Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara*).

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2023

Capaian kinerja IK 5.3 pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.53 Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	96.82	96.82	100%

Realisasi kinerja Nilai IKPA tahun 2023 mencapai 96.82 dan mencapai target yang ditetapkan sehingga capaiannya 100%. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap 8 indikator berikut ini.

Tabel 3.54 Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Puslatbang PKASN LAN Tahun 2023

No	Aspek/Indikator	Nilai	Bobot	Nilai Akhir	Keterangan
I	Kualitas Perencanaan Anggaran				-

No	Aspek/Indikator	Nilai	Bobot	Nilai Akhir	Keterangan
	1. Revisi DIPA	100			- Jumlah target revisi/Jumlah revisi, toleransi revisi 1x per triwulan untuk pagu tetap
	Bobot Revisi DIPA		10		- Jumlah revisi tahun 2023 sebanyak 16 kali terdiri dari revisi DJA 4x, revisi kanwil 2x dan revisi POK 10x, hanya saja beberapa revisi DJA dan revisi POK tidak masuk ke dalam penghitungan nilai IKPA karena merupakan revisi kebijakan nasional (<i>Automatic Adjustment/ optimalisasi</i>), revisi penambahan target PNBPN dan penambahan anggaran RM untuk pekerjaan DPT (dinding Penahan Tanah)
	Nilai Revisi DIPA			10	
	2. Deviasi Hal III DIPA	92.41			- rata-rata gap antara realisasi dengan rencana penarikan dana
	Bobot Hal III DIPA		10		- Terjadi gap cukup besar (di atas 5%) untuk perencanaan-realisasi belanja modal di triwulan III dan IV yang disebabkan karena terjadinya keterlambatan pengajuan revisi DJA di bulan Juli 2023 sehingga RPD belanja modal pada triwulan III (yang sudah disesuaikan dengan anggaran belanja modal hasil revisi) mengacu pada RPD triwulan sebelumnya yang sudah pasti tidak sesuai. Selain itu, perubahan teknis pekerjaan fisik di Triwulan IV menyebabkan realisasi belanja modal yang tidak sesuai dengan RPD yang disusun di Triwulan IV.
	Nilai Hal III DIPA			9.24	
II	Kualitas Pelaksanaan Anggaran				-
	1. Penyerapan Anggaran	92.40			- (Jumlah realisasi anggaran/jumlah pagu)x100
	Bobot Penyerapan		20		- Realisasi anggaran tahun 2023 tidak memenuhi memenuhi target minimal 49,34% di triwulan II (Realisasi triwulan II= 37,27%) dan 71,32% di triwulan III (Realisasi triwulan III = 67,09%)
	Nilai Penyerapan			18.48	- Realisasi anggaran memenuhi target minimal di triwulan I 16,91%% (Realisasi triwulan I = 16,95%) dan 91,40% di triwulan IV (Realisasi triwulan IV = 99,42)
	2. Belanja Kontraktual	91.00			- (Data kontrak disampaikan tepat waktu/Data kontrak disampaikan)x100
	Bobot Data Kontrak		10		- Pada tahun 2023 pelaksanaan kontrak belanja modal mulai dilakukan di Triwulan III dan terjadi keterlambatan penyampaian data kontrak untuk beberapa pekerjaan
	Nilai Data Kontrak			9,10	
	3. Penyelesaian Tagihan	100			- (Tagihan disampaikan tepat waktu/Tagihan disampaikan)x100
	Bobot Penyelesaian Tagihan		10		- Tahun 2023 pengajuan untuk penyelesaian tagihan kontraktual (LS Non belanja pegawai) seluruhnya dilakukan sebelum 17 hari kerja pasca penandatanganan BAST
	Nilai Penyelesaian Tagihan			10	
	4. Pengelolaan UP dan TUP	100			- (Jumlah SPM GUP tepat waktu/Jumlah SPM GUP)x100
	Bobot UP/TUP		10		- Pada tahun 2023 pengelolaan UP dan TUP dilakukan secara tepat waktu
	Nilai UP/TUP			10	

No	Aspek/Indikator	Nilai	Bobot	Nilai Akhir	Keterangan
	5. Dispensasi SPM	100			- Dihitung berdasarkan jumlah SPM yang mendapat dispensasi karena melewati batas waktu penyampaian SPM pada akhir tahun anggaran - Tahun 2023, tidak mengalami dispensasi SPM
	Bobot Dispensasi SPM		5		
	Nilai Dispensasi SPM			5	
III	Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran				-
	1. Konfirmasi Capaian Output	100			- Mengisi capaian output secara akurat pada aplikasi SAS dan Sakti setiap bulan dengan memperhatikan gap progress capaian output dengan penyerapan anggaran tidak melebihi ambang batas anomali (5% untuk output strategis dan 20% untuk output lainnya) - Pengisian capaian output di akhir tahun mencapai 100% dan untuk proses pengisiannya dilakukan dengan memperhatikan gap progress capaian output dengan penyerapan anggaran - Nilai akhir diperoleh dengan menghitung ketepatan waktu pengisian capaian output (bobot 30%) dan capaian output akhir (bobot 70%)
	Bobot Konfirmasi Capaian Output		25		
	Nilai Konfirmasi Capaian Output			25	
	Nilai Total	96,82			
	Konversi Bobot		100%		
	Nilai Akhir (Nilai Total/Konversi Bobot)			96,82	

Sumber : Aplikasi OM SPAN-spanint.kemenkeu.go.id (modul MonevPA) tahun 2023

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2023 dengan tahun sebelumnya

Berikut ini adalah perbandingan realisasi kinerja IK 5.3 untuk kurun waktu empat tahun terakhir sampai dengan tahun 2023.



Gambar 3.29 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Tahun 2020-2023

Selama 4 tahun terakhir kinerja indikator ini terus mengalami penurunan. Realisasi tertinggi pada tahun 2020 dengan nilai 99.41 dan terendah pada tahun 2023 dengan nilai 96.82. Menurunnya capaian kinerja disebabkan semakin ketatnya aturan main dalam adanya perubahan kriteria, cara

perhitungan baru dan perubahan bobot masing-masing kriteria pada penilaian IKPA. Selain itu, pada tahun 2023 terjadi penurunan nilai pada beberapa indikator yaitu :

- Indikator : Deviasi halaman III DIPA
Terjadi gap cukup besar (di atas 5%) untuk perencanaan-realisasi belanja modal di triwulan III dan IV yang disebabkan karena terjadinya keterlambatan pengajuan revisi DJA di bulan Juli 2023 sehingga RPD belanja modal pada triwulan III (yang sudah disesuaikan dengan anggaran belanja modal hasil revisi) mengacu pada RPD triwulan sebelumnya yang sudah pasti tidak sesuai. Selain itu, perubahan teknis pekerjaan fisik di Triwulan IV menyebabkan realisasi belanja modal yang tidak sesuai dengan RPD yang disusun di Triwulan IV.
- Indikator : Penyerapan Anggaran
Penyerapan anggaran tahun 2023 tidak memenuhi memenuhi target minimal 49,34% di triwulan II (Realisasi triwulan II= 37,27%) dan 71,32% di triwulan III (Realisasi triwulan III = 67,09%)
Penyerapan anggaran memenuhi target minimal di triwulan I 16,91%% (Realisasi triwulan I = 16,95%) dan 91,40% di triwulan IV (Realisasi triwulan IV = 99,42)
2x triwulan tidak memenuhi target, sangat mempengaruhi nilai akhir pada indikator ini yang memiliki bobot penilaian cukup tinggi.
- Indikator : Belanja Kontraktual
Terjadi beberapa kali keterlambatan dalam penyampaian data kontrak.

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Renstra

Perbandingan realisasi kinerja IK 5.3 tahun 2023 dengan target jangka menengah (Renstra Puslatbang PKASN tahun 2020-2024 hasil penyesuaian) tahun 2024 sebagai berikut.

Tabel 3.55 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024

Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Target Jangka Menengah (2024)	Capaian Realisasi 2023 terhadap Target Jangka Menengah 2024
Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	96.82	97	99.81%

Apabila diperbandingkan dengan target jangka menengah (akhir tahun 2024) yang terdapat dalam Renstra Puslatbang PKASN 2020-2024, realisasi tahun 2023 belum memenuhi target pada akhir periode renstra pada tahun 2024 dengan capaian 99.81%. Hal ini terjadi karena beberapa kendala yang terjadi sehingga kinerjanya menurun di tahun 2023. Perlu tambahan nilai 0.18 untuk bisa mencapai target jangka menengah.

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan standar nasional dan/atau internasional atau sejenis

Sebagai bahan pembelajaran dan perbaikan serta untuk mengetahui tingkat capaian kinerja Puslatbang PKASN saat ini, perlu dilakukan perbandingan dengan instansi lainnya yang memiliki rumusan indikator yang sama. Perhitungan Nilai IKPA berlaku untuk semua instansi sehingga bisa dilakukan perbandingan secara nasional. Berikut ini adalah perbandingan Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (Aspek Implementasi) dari seluruh satker LAN.

Tabel 3.56 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Puslatbang PKASN dengan satker lainnya di lingkungan LAN

Unit Kerja	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran
Puslatbang PKASN	96.82
Puslatbang KMP	94.34
Puslatbang KDOD	94.29
Puslatbang KHAN	98.06
Poltek STIA Bandung	93.47
Poltek STIA Jakarta	94.12
Poltek STIA Makasar	95.41
LAN Jakarta	94.42

Dari perbandingan nilai IKPA di atas, Puslatbang PKASN mencapai nilai tertinggi kedua dari 8 satker yang ada di lingkungan LAN. Walaupun mengalami penurunan jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, capaian ini masih sangat baik terbukti dengan pencapaian dua terbaik di lingkungan LAN. Dan ini merupakan hasil maksimal setelah berhasil melewati berbagai hambatan sepanjang tahun 2023 dan mengikuti mekanisme penilaian untuk IKPA yang semakin ketat dari tahun ke tahun.

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

Berikut adalah faktor-faktor yang mendukung realisasi kinerja indikator Nilai indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran tahun 2023:

1. Melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan dan anggaran tahun 2023 secara berkala. Untuk kebutuhan internal Puslatbang PKASN, selalu dilakukan pelaporan dwimingguan dan bulanan dan dilanjutkan dengan rapat triwulanan seluruh pengelola kegiatan. Pelaporan triwulanan dilakukan untuk penyampaian progress rencana aksi Puslatbang PKASN ke Biro Renaku LAN;
2. Komunikasi, koordinasi dan diskusi selalu dilakukan di setiap kesempatan terkait perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan kegiatan dengan seluruh unit. Termasuk rencana revisi kegiatan, penambahan anggaran, perubahan jadwal kegiatan;

3. Komunikasi, koordinasi dan diskusi dengan tim pengadaan barang jasa terkait pekerjaan pengadaan barang jasa yang sedang dan akan dilakukan, mencermati proses pendaftaran kontrak, penyelesaian tagihan serta proses pembayaran (mekanisme UP atau LS);
4. Konfirmasi dan klarifikasi untuk data dan informasi yang disampaikan Bagian Umum, BLPK, Poksi Latbang dan Poksi Analisis Kebijakan selalu dilakukan untuk mengurangi bahkan menghilangkan potensi kesalahan dalam memahami suatu data/informasi;
5. Menyusun jadwal revisi anggaran untuk tahun 2023 yang disesuaikan dengan jadwal revisi LAN Pusat, dan disampaikan ke seluruh unit.

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

1. Penambahan anggaran untuk pekerjaan pematangan lahan pada triwulan II, penambahan PNPB pada BLPK dan Poksi Latbang di triwulan II, III dan IV menyebabkan jadwal kegiatan yang padat menjelang akhir tahun 2023. Penambahan anggaran pada triwulan II dan III tidak diikuti dengan pelaksanaan pekerjaannya sehingga target penyerapan anggaran di triwulan II dan III tidak tercapai;
2. Pelaksanaan kegiatan PNPB BLPK yang tidak tepat waktu, perubahan jenis kegiatan pelatihan, perubahan jadwal kegiatan pengkajian (analisis kebijakan), proses pekerjaan yang belum jelas saat ada penambahan anggaran untuk pekerjaan pematangan lahan, berdampak kepada besaran deviasi halaman III DIPA dan target penyerapan anggaran per triwulan;
3. Keterlambatan pengajuan revisi pada triwulan II, sehingga halaman III DIPA bahan revisi yang sudah memuat rencana pencairan belanja modal tidak terupdate dan masih menggunakan rancangan triwulan sebelumnya yang belum ada alokasi belanja modal. Hal ini berdampak kepada gap yang besar di jenis belanja modal yang berpengaruh kepada nilai deviasi halaman III DIPA secara keseluruhan.

Beberapa alternatif solusi yang telah dilakukan adalah:

1. Menyusun dokumen aksi pada setiap awal tahun anggaran yang mencantumkan target secara periodik atas kinerja dan kegiatan/komponen rinci yang akan dilakukan untuk mencapai kinerja. Dokumen aksi selalu dibuat di setiap awal tahun dan direviu untuk capaian per triwulannya. Termasuk adanya pelaporan progress capaian setiap indikator kinerja;
2. Memanfaatkan hasil pemantauan rencana aksi yang telah disusun setiap triwulan sebagai salah satu instrumen pengarah dan pengorganisasian kegiatan. Hal ini sudah dilakukan dengan mengacu kepada hasil capaian kinerja kegiatan maupun anggaran di setiap triwulan;
3. Memantau penyerapan anggaran setiap bulannya dan selalu disesuaikan dengan rencana yang sudah dibuat setiap tiga bulan sehingga jika terdapat rencana yang tidak sesuai dengan realisasinya bisa dilakukan perbaikan segera;
4. Monitoring capaian keluaran kegiatan dilakukan secara rutin, setiap bulan atau triwulanan sehingga progress capaian nilai kinerja anggaran bisa diketahui dan dilakukan perbaikan jika diperlukan;
5. Menyusun rekap capaian output untuk tahun 2023 berdasarkan realisasi capaian output dari unit setiap bulannya.

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

Pengawasan dan pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan dan anggaran merupakan kegiatan rutin yang dilakukan. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan pada Layanan Perencanaan dan Penganggaran, Layanan Pemantauan dan Evaluasi serta Layanan Keuangan di tahun 2023 sangat mendukung terhadap pencapaian target kinerja. Upaya-upaya yang dilakukan untuk pencapaian target kinerja adalah :

1. Memantau laporan dwimingguan yang dikoordinasikan oleh sekretaris dan langsung disampaikan ke Kepala Puslatbang PKASN. Hal ini menjadi bahan bagi pimpinan dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan;
2. Membuat format laporan bulanan yang disampaikan ke setiap unit di setiap akhir bulan untuk diisi dan disampaikan hasilnya di awal bulan berikutnya. Termasuk data tahapan kegiatan per bulannya yang akan dilakukan sehingga bisa ditetapkan persentase capaian output setiap bulannya;
3. Menggabungkan laporan bulanan sebagai bahan untuk pengisian laporan rencana aksi triwulanan yang disampaikan ke Biro Renaku;
4. Melakukan revisi anggaran beserta perubahan/penyesuaian/perbaikan pada dokumen hasil revisi yang akan berpengaruh terhadap capaian kinerja Puslatbang PKASN, antara lain : penambahan atau pengurangan output, penyesuaian volume output, penyesuaian RPD pada halaman III DIPA;
5. Membuat rekap pekerjaan pengadaan barang dan jasa, antara lain : nama pekerjaan, nilai kontrak, penyedia jasa, waktu pelaksanaan pekerjaan, jadwal pendaftaran kontrak dan pencairan anggaran;
6. memantau pemanfaatan anggaran secara keseluruhan sehingga bisa diatur pengadministrasian keuangan dari kegiatan-kegiatan yang ada bersinergi satu sama lain untuk bisa memenuhi target realisasi per bulannya.

Target tahun selanjutnya

Nilai IKPA merupakan indikator yang terdapat dalam dokumen renstra 2020 – 2024. Dengan capaian kinerja tahun 2023 yang belum mencapai target jangka menengah tahun 2024 dan mempertimbangkan tren capaian kinerja yang menurun mulai dari tahun 2020 hingga tahun 2023, maka untuk target tahun 2024 ditetapkan angka 97 untuk indikator kinerja ini.

Sasaran 6 : Meningkatnya Kualitas Kebijakan Dan Kelembagaan

Sasaran 6 terdiri dari 1 IK dengan target dan realisasi pada tahun 2023 sebagai berikut :

Tabel 3.57 Capaian Kinerja
Sasaran Kegiatan : Meningkatnya kualitas kebijakan dan kelembagaan

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya kualitas kebijakan dan kelembagaan	Nilai Pengawasan Internal Kearsipan	94.39	94.39	100%

IK 6.1 : Nilai Pengawasan Internal Kearsipan

Indikator ini diukur berdasarkan hasil Pengawasan Kearsipan Internal di lingkungan Lembaga Administrasi Negara (LAN), dilaksanakan oleh Biro Hukum dan Humas sejak tahun 2020, yang dilakukan dalam rangka mewujudkan kepatuhan penyelenggaraan kearsipan pada setiap unit kerja pencipta arsip sesuai dengan Peraturan Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pengawasan Kearsipan. Sasaran dan fokus pengawasan kearsipan adalah memastikan implementasi kebijakan kearsipan dengan indikator keberhasilan capaian yaitu (1) ketersediaan arsip aktif pada unit pengolah, arsip inaktif pada unit kearsipan dan (2) arsip statis pada lembaga kearsipan. Selain itu, pengawasan kearsipan sangat penting untuk menentukan indeks kinerja penyelenggaraan kearsipan yaitu dari Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan.

Pengawasan Kearsipan Internal Tahun 2023 dilakukan sejak bulan April dalam bentuk Audit Kearsipan dengan menggunakan instrumen pengawasan Formulir Audit Sementara Kearsipan Internal (ASKI) yang dapat diunduh melalui tautan: <http://bit.ly/waskarinpusat>. Setiap Unit Kearsipan (UK)-II dan Unit Pengolah (UP) melakukan self assessment menggunakan Formulir ASKI UK dan ASKI UP untuk kemudian hasilnya disampaikan kepada Tim Pengawas Kearsipan Internal masing-masing dengan disertai bukti dukung/portofolio untuk diverifikasi dan klarifikasi oleh Tim Pengawas Kearsipan untuk penetapan nilai akhir hasil pengawasan kearsipan internal.

Berikut merupakan hasil pengawasan kearsipan di Puslatbang PKASN.

Tabel 3.58 Rekapitulasi Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal UK II

No	Aspek/Sub Aspek	Nilai Standar	Jumlah Skor	Bobot	Nilai Sub	Bobot Aspek	Nilai Aspek
1	Pengelolaan Arsip Dinamis	6400	6400		100.00	50%	50.00
	a. Penciptaan Arsip	800	800	25%	25.00		
	b. Penggunaan Arsip	800	800	25%	25.00		
	c. Pemeliharaan Arsip	2000	2000	25%	25.00		
	d. Penyusutan Arsip	2800	2800	25%	25.00		
2	Sumber Daya Kearsipan	6100	5600		91.22	50%	45.61
	a. SDM Kearsipan	2500	2200	50%	44.00		
	b. Prasarana & Sarana Kearsipan	3600	3400	50%	47.22		
TOTAL							95.61
							AA (Sangat Memuaskan)

Sumber : Nota Dinas Hasil Pengawasan Kearsipan LAN 2023

Berdasarkan tabel di atas, nilai pada Unit Kearsipan II Puslatbang PKASN adalah sebesar 95.61 dengan kategori AA (Sangat Memuaskan). Nilai tertinggi ada pada komponen Pengelolaan Arsip Dinamis, sementara nilai terendah ada pada komponen Sumber Daya Kearsipan.

Tabel 3.59 Rekapitulasi Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal UP Balai Layanan Penilaian Kompetensi

No	Aspek/Sub Aspek	Nilai Standar	Jumlah Skor	Bobot	Nilai Sub	Bobot Aspek	Nilai Aspek
1	Pengelolaan Arsip Dinamis	6600	6600		100.00	50%	50.00
	1.1. Penciptaan Arsip	3200	3200	25%	25.00		

	1.2. Penggunaan Arsip	600	600	25%	25.00		
	1.3. Pemeliharaan Arsip	1600	1600	25%	25.00		
	1.4. Penyusutan Arsip	1200	1200	25%	25.00		
2	Sumber Daya Kearsipan	2400	2300		83.33	50%	41.67
	2.1. SDM Kearsipan	300	200	50%	33.33		
	2.2. Prasarana & Sarana Kearsipan	2100	2100	50%	50.00		
TOTAL							91.67
							AA (Sangat Memuaskan)

Sumber : Nota Dinas Hasil Pengawasan Kearsipan LAN 2023

Berdasarkan tabel di atas, nilai pada Unit Pengolah Balai Layanan Penilaian Kompetensi adalah sebesar 91.67 dengan kategori AA (Sangat Memuaskan). Nilai tertinggi ada pada komponen Pengelolaan Arsip Dinamis, sementara nilai terendah ada pada komponen Sumber Daya Kearsipan

Tabel 3.60 Rekapitulasi Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal UP Poksi Pelatihan dan Pengembangan

No	Aspek/Sub Aspek	Nilai Standar	Jumlah Skor	Bobot	Nilai Sub	Bobot Aspek	Nilai Aspek
1	Pengelolaan Arsip Dinamis	7300	7300		100.00	50%	50.00
	1.1. Penciptaan Arsip	3200	3200	25%	25.00		
	1.2. Penggunaan Arsip	700	700	25%	25.00		
	1.3. Pemeliharaan Arsip	2200	2200	25%	25.00		
	1.4. Penyusutan Arsip	1200	1200	25%	25.00		
2	Sumber Daya Kearsipan	2400	2300		83.33	50%	41.67
	2.1. SDM Kearsipan	300	200	50%	33.33		
	2.2. Prasarana & Sarana Kearsipan	2100	2100	50%	50.00		
TOTAL							91.67
							AA (Sangat Memuaskan)

Sumber : Nota Dinas Hasil Pengawasan Kearsipan LAN 2023

Berdasarkan tabel di atas, nilai pada Unit Pengolah Poksi Pelatihan dan Pengembangan adalah sebesar 91.67 dengan kategori AA (Sangat Memuaskan). Nilai tertinggi ada pada komponen Pengelolaan Arsip Dinamis, sementara nilai terendah ada pada komponen Sumber Daya Kearsipan

Tabel 3.61 Rekapitulasi Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal UP Poksi Kajian

No	Aspek/Sub Aspek	Nilai Standar	Jumlah Skor	Bobot	Nilai Sub	Bobot Aspek	Nilai Aspek
1	Pengelolaan Arsip Dinamis	7300	7300		100.00	50%	50.00
	1.1. Penciptaan Arsip	3200	3200	25%	25.00		
	1.2. Penggunaan Arsip	700	700	25%	25.00		
	1.3. Pemeliharaan Arsip	2200	2200	25%	25.00		
	1.4. Penyusutan Arsip	1200	1200	25%	25.00		
2	Sumber Daya Kearsipan	2400	2300		83.33	50%	41.67
	2.1. SDM Kearsipan	300	200	50%	33.33		
	2.2. Prasarana & Sarana Kearsipan	2100	2100	50%	50.00		
TOTAL							91.67
							AA (Sangat Memuaskan)

Berdasarkan tabel di atas, nilai pada Unit Pengolah Poksi Kajian adalah sebesar 91.67 dengan kategori AA (Sangat Memuaskan). Nilai tertinggi ada pada komponen Pengelolaan Arsip Dinamis, sementara nilai terendah ada pada komponen Sumber Daya Kearsipan.

Tabel 3.62 Rekapitulasi Nilai Audit Sistem Kearsipan Internal UP Bagian Umum

No	Aspek/Sub Aspek	Nilai Standar	Jumlah Skor	Bobot	Nilai Sub	Bobot Aspek	Nilai Aspek
1	Pengelolaan Arsip Dinamis	7300	7300		100.00	50%	50.00
	1.1. Penciptaan Arsip	3200	3200	25%	25.00		
	1.2. Penggunaan Arsip	700	700	25%	25.00		
	1.3. Pemeliharaan Arsip	2200	2200	25%	25.00		
	1.4. Penyusutan Arsip	1200	1200	25%	25.00		
2	Sumber Daya Kearsipan	3700	3550		95.31	50%	47.66
	2.1. SDM Kearsipan	1600	1450	50%	45.31		
	2.2. Prasarana & Sarana Kearsipan	2100	2100	50%	50.00		
TOTAL							97.66
					AA (Sangat Memuaskan)		

Sumber : Nota Dinas Hasil Pengawasan Kearsipan LAN 2023

Berdasarkan tabel di atas, nilai pada Unit Pengolah Bagian Umum adalah sebesar 97.66 dengan kategori AA (Sangat Memuaskan). Nilai tertinggi ada pada komponen Pengelolaan Arsip Dinamis, sementara nilai terendah ada pada komponen Sumber Daya Kearsipan

Berdasarkan data diatas, maka :

$$\text{Nilai Rata Rata UP (NRUP)} : (91.67 + 91.67 + 91.67 + 97.66)/4 = 93.17$$

$$\text{Nilai Total Rata Rata (NRUP + UK II)/2} = (95.61 + 93.17)/2 = 94.39$$

Dengan kategori nilai pengawasan kearsipan :

- Nilai 90 s.d. 100 dengan kategori "AA" (Sangat Memuaskan);
- Nilai 80 s.d. 90 dengan kategori "A" (Memuaskan);
- Nilai 70 s.d. 80 dengan kategori "BB" (Sangat Baik);
- Nilai 60 s.d. 70 dengan kategori "B" (Baik);
- Nilai 50 s.d. 60 dengan kategori "CC" (Cukup);
- Nilai 30 s.d. 50 dengan kategori "C" (Kurang);
- Nilai 0 s.d. 30 dengan kategori "D" (Sangat Kurang);

Maka nilai capaian sebesar 94.39 Puslatbang PKASN masuk kategori "Sangat Memuaskan"

Perbandingan Antara Target Dan Realisasi Kinerja Tahun 2023

Capaian kinerja IK 6.1 pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.63 Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Pengawasan Internal Kearsipan

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Nilai Pengawasan Internal Kearsipan	94.39	94.39	100%

Sumber : Nota Dinas Hasil Pengawasan Kearsipan LAN 2023

Berdasarkan hasil audit kearsipan yang diselenggarakan oleh Biro Hukum dan Humas LAN, Puslatbang PKASN memperoleh skor 94.39 dengan kategori AA (Sangat Memuaskan), sebagaimana tercantum dalam nota dinas Nomor : 865/S.1/KDK.02.12 tentang Penyampaian Hasil Pengawasan Kearsipan Internal Tahun 2023. Dengan demikian IK sesuai target, dengan tingkat capaian 100%. Capaian yang baik ini disebabkan tingginya nilai yang diperoleh Unit Kearsipan (UK) II yaitu 95.61, Unit Pengolah (UP) Bagian Umum 97.66 serta UP Poksi Kajian, Poksi Latbang dan BLPK sama sama mendapatkan nilai 91.67. Capaian indikator sasaran kegiatan ini membuktikan adanya komitmen para pengelola arsip dan para pimpinan unit kerja dalam mendukung tata kelola kearsipan yang baik.

Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Tahun 2023 Dengan Tahun Sebelumnya

Berikut ini adalah perbandingan realisasi kinerja IK 6.1 untuk kurun waktu empat tahun terakhir sampai dengan tahun 2023.



Gambar 3.30 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai pengawasan internal kearsipan Tahun 2020-2023

Sebagai catatan, tahun 2019 dan 2020 penilaian hanya terpusat pada UK II dan tidak ada penilaian pada UP, disamping itu instrumen dan pengkategorian yang digunakan berbeda dengan tahun 2021 sampai dengan sekarang. Oleh karena itu pembahasan pada bagian ini hanya difokuskan pada data 3 tahun terakhir (2021-2023). Bila dilihat dari nilai akhir, kinerja pengelolaan arsip Puslatbang PKASN mengalami penurunan sejak tahun 2021. Gambar 3.29 menunjukkan bahwa setiap tahunnya nilai hasil audit kearsipan internal cenderung mengalami penurunan. Komponen Pengelolaan Arsip Dinamis yang terdiri dari 4 aspek penilaian telah mendapatkan nilai maksimal. Penurunan nilai disebabkan oleh Komponen sumber daya kearsipan yang terdiri dari SDM kearsipan dan sarana prasarana kearsipan.

Belum maksimalnya nilai Sub Aspek SDM Kearsipan karena saat proses penilaian pengawasan kearsipan 2023, Puslatbang PKASN baru memiliki 1 orang JFT Arsiparis Pelaksana Lanjutan yang belum mengikuti diklat kearsipan maupun sertifikasi. Calon arsiparis yang berjumlah 3 orang saat itu baru selesai mengikuti diklat kearsipan namun belum mengikuti uji kompetensi dan dilantik resmi sehingga datanya belum bisa dimasukkan dalam unsur penilaian. Selain itu, sejumlah pengelola kearsipan di unit kerja belum pernah mengikuti diklat teknis kearsipan yang diselenggarakan oleh instansi pembina. Dari sub aspek Sarana dan Prasarana, nilai yang kurang

disebabkan oleh belum tersedianya ruang khusus penyimpanan arsip audiovisual. Namun demikian penurunan capaian tersebut masih dalam kategori “AA” atau sangat memuaskan.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2023 Dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Renstra

Perbandingan realisasi kinerja IK 6.1 tahun 2023 dengan target jangka menengah (Renstra Puslatbang PKASN tahun 2020-2024 hasil penyesuaian) sebagai berikut :

Tabel 3.64 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Pengawasan Internal Kearsipan dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024

Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Target Jangka Menengah (2024)	Capaian Realisasi 2023 terhadap Target Jangka Menengah 2024
Nilai Pengawasan Internal Kearsipan	94.39	95	99.36%

Apabila diperbandingkan dengan target jangka menengah (akhir tahun 2024) yang terdapat dalam Renstra Puslatbang PKASN 2020-2024, realisasi tahun 2023 belum mencapai target pada akhir periode renstra pada tahun 2024 dengan capaian 99.36%. Masih membutuhkan tambahan nilai sekitar 0.61 sehingga target jangka menengah bisa tercapai.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2023 Dengan Standar Nasional Dan/Atau Internasional atau sejenis

Sebagai bahan pembelajaran dan perbaikan serta untuk mengetahui tingkat capaian kinerja Puslatbang PKASN saat ini, perlu dilakukan perbandingan dengan instansi lainnya yang memiliki rumusan indikator yang sama. Untuk tingkat K/L bisa dibandingkan secara nasional mengikuti mekanisme penilaian layanan kearsipan dari ANRI. Sedangkan Capaian indikator ini untuk level Eselon II tidak dapat diperbandingkan dengan standar nasional dan/atau internasional. Namun demikian, indikator ini menjadi indikator kinerja di unit kerja lain di lingkungan LAN yang memiliki kemiripan tugas dan fungsi dengan Puslatbang PKASN yaitu Puslatbang KDOD, Puslatbang KMP dan Puslatbang KHAN. Perbandingan capaian indikator antara Puslatbang PKASN dan Puslatbang lainnya dapat dilihat pada gambar berikut.

Tabel 3.65 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Internal Kearsipan Puslatbang PKASN dengan beberapa Satker/unit Eselon II LAN

Satuan Kerja LAN	Nilai Internal Pengawasan Kearsipan
Puslatbang PKASN	94.39
Puslatbang KDOD	95.25
Puslatbang KMP	95.025
Puslatbang KHAN	94.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa Puslatbang PKASN berada pada posisi 3 di antara 4 Puslatbang LAN. Satker lain banyak melakukan perbaikan signifikan khususnya dalam aspek Sumber Daya Kearsipan (diantaranya mengikuti program inpassing, diklat kearsipan serta sertifikasi), sementara

Puslatbang PKASN belum melakukan perubahan signifikan khususnya dalam aspek SDM Kearsipan, sehingga pada tahun terakhir (2023) Puslatbang PKASN mulai tertinggal dari satker lainnya. Tren nilai pengawasan kearsipan Puslatbang lainnya mengalami grafik positif yang selalu mengalami peningkatan 1-4 point setiap tahunnya, namun demikian Puslatbang PKASN mengalami sebaliknya yaitu penurunan 1-2 point dalam 3 tahun terakhir.

Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan

Meskipun mengalami penurunan nilai, disisi lain Puslatbang PKASN berhasil mempertahankan predikat AA (sangat memuaskan) baik di tingkat UK II maupun UP. Berikut ini uraian beberapa faktor penyebab keberhasilan dan kegagalannya.

Faktor penyebab keberhasilan capaian kinerja nilai pengawasan kearsipan Puslatbang PKASN pada tahun 2023, diantaranya :

1. Optimalisasi nilai pada komponen Pengelolaan Arsip Dinamis dimana seluruh UP Puslatbang PKASN berhasil mendapatkan nilai maksimal 50
2. Keberadaan SDM Pengelola Kearsipan di setiap unit yang memudahkan koordinasi antara arsiparis dan unit kerja khususnya dalam proses penyerahan dan pemusnahan arsip

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

1. Belum optimalnya nilai pada sub aspek Sarana Prasarana karena belum tersedianya ruang khusus penyimpanan arsip audiovisual
2. SDM Kearsipan Puslatbang PKASN baru memiliki 1 orang JFT Arsiparis Pelaksana Lanjutan yang belum mengikuti diklat kearsipan maupun sertifikasi. Calon arsiparis yang berjumlah 3 orang saat itu baru selesai mengikuti diklat kearsipan namun belum mengikuti uji kompetensi dan dilantik resmi sehingga datanya belum bisa dimasukkan dalam unsur penilaian. Selain itu, sejumlah pengelola kearsipan di unit kerja belum pernah mengikuti diklat teknis kearsipan yang diselenggarakan oleh instansi pembina.

Beberapa alternatif solusi yang telah dilakukan, diantaranya :

1. Pendampingan pengisian form aksi pada pengelola arsip unit
2. Studi tiru dengan Puslatbang lainnya
3. Bimtek bagi pengelola arsip di tingkat unit kerja, monitoring dan evaluasi secara berkala, melakukan praktek dengan bimbingan dari arsiparis lainnya dari LAN,
4. Pengangkatan 3 orang pegawai menjadi Arsiparis Ahli Pertama



Gambar 3.31 Pembinaan Kearsipan oleh LAN Pusat



Gambar 3.32 Pendampingan Pengelola Arsip Unit



Gambar 3.33 Pelantikan JFT Arsiparis

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

Program/kegiatan yang dapat menunjang keberhasilan pencapaian nilai pengawasan kearsipan di Puslatbang PKASN diantaranya :

1. Peran para pimpinan unit yang mendukung program kearsipan ini, utamanya dalam penunjukkan SDM pengelola kearsipan dan komitmen dalam mewujudkan tata kelola arsip yang baik.
2. Monitoring dan Evaluasi yang dilakukan oleh Bagian Arsip Pusat LAN – RI yang secara berkala melakukan pengawasan dan pembinaan dengan berbagai program pengembangan pengelola arsip serta dukungan perbaikan manajemen penataan arsip.
3. Sebagai upaya dalam meningkatkan sistem kearsipan di Puslatbang PKASN telah diadakan Sosialisasi Aplikasi SRIKANDI sebagai bagian dari pelaksanaan amanat Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang SPBE untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya. Aplikasi ini ditetapkan agar setiap lingkungan Kementerian/Lembaga dapat menggunakan aplikasi umum dalam pengelolaan arsip dinamis di lingkungan instansi masing-masing.

Target Tahun selanjutnya

Berdasarkan target pada renstra Puslatbang PKASN, indikator nilai hasil audit kearsipan internal tetap ada pada tahun 2024. Hal ini disebabkan perlunya pengelolaan kearsipan terutama arsip yang berhubungan dengan peserta pelatihan, penilaian kompetensi serta dokumen-dokumen lain penunjang kegiatan lembaga. Selain upaya peningkatan nilai pengawasan kearsipan, kegiatan tahun 2024 difokuskan pada digitalisasi arsip statis di unit kearsipan serta pemberkasan arsip yang ada di aplikasi srikandi mengingat pengembangan arsip secara digital dijadikan acuan dalam penilaian sistem kearsipan. Dengan adanya penambahan SDM Kearsipan sejumlah 3 orang Arsiparis Ahli Pertama, maka target Indikator Kinerja tahun 2024 adalah 95.

Sasaran 7 : Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur

Sasaran 7 terdiri dari 2 IK dengan target dan realisasi pada tahun 2023 sebagai berikut :

Tabel 3.66 Capaian Kinerja
Sasaran Kegiatan : Meningkatnya kualitas sumberdaya aparatur

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya kualitas sumberdaya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	100	100	100%
	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	70.25	75.15	106.98%

IK 7.1 : Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/ tahun

Indikator ini diukur berdasarkan rumus sebagai berikut :

$$IK\%Pengembangankompetensi = \frac{Jumlahpegawaiyangmenerima minimal20JP}{Jumlahtotalpegawai} \times 100\%$$

Berdasarkan rumus di atas maka persentase pengembangan kompetensi dihitung berdasarkan pembagian jumlah pegawai yang menerima minimal 20 JP yang dibagi dengan jumlah total pegawai kemudian dikali 100%.

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2023

Capaian kinerja IK 7.1 pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.67 Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja
Indikator Persentase Pegawai Yang Menerima Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP/tahun

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Pegawai Yang Menerima Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP/tahun	100	103.41	103.41%

Selama tahun 2023, dari target 88 pegawai terealisasi 91 pegawai yang memenuhi pengembangan kompetensi pegawai 20 JP dikarenakan adanya penambahan PPPK sebanyak 3 orang menjelang akhir tahun 2023. Dengan demikian, realisasi indikator ini melebihi target yang ditetapkan dengan capaian sebesar 103.41%. Pencapaian yang melebihi target dikarenakan adanya penambahan 3 (tiga) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Bulan Agustus 2023.

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2023 dengan tahun sebelumnya

Berikut ini adalah perbandingan realisasi kinerja IK 7.1 untuk kurun waktu empat tahun terakhir sampai dengan tahun 2023.



Gambar 3.34 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun Tahun 2020-2023

Tingkat capaian sasaran yang diukur dari indikator Persentase Pegawai Yang Menerima Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP per tahun Tahun 2023 sebesar 103,41% dengan realisasi sebesar 103,41% dibandingkan target sebesar 100%. Apabila dibandingkan dengan tingkat capaian sasaran tahun 2022 mengalami peningkatan sebesar 3.41%, serta jika dibandingkan dengan tingkat capaian sasaran tahun 2019, 2020 dan 2021 dengan nilai target dan realisasi yang tetap sebesar 100%.

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Renstra

Perbandingan realisasi kinerja IK 7.1 tahun 2023 dengan target jangka menengah (Renstra Puslatbang PKASN tahun 2020-2024 hasil penyesuaian) tahun 2024 sebagai berikut:

Tabel 3.68 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024

Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Target Jangka Menengah (2024)	Capaian Realisasi 2023 terhadap Target Jangka Menengah 2024
Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi	103.41	100	103.41%

Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Target Jangka Menengah (2024)	Capaian Realisasi 2023 terhadap Target Jangka Menengah 2024
minimal 20 JP/tahun			

Dengan target jangka menengah pada tahun 2024 yaitu 100%, maka dengan perolehan realisasi kinerja 103.41% di tahun 2023 sudah melebihi target jangka menengah pada dokumen Renstra Puslatbang PKASN tahun 2020-2024. Pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun merupakan kewajiban bagi setiap pegawai sehingga upaya pencapaiannya selalu dimonitor sepanjang tahun dan secara periodik serta diharapkan dapat melebihi batas minimal JP yang ditetapkan, dengan harapan peningkatan kompetensi pegawai bisa menunjang dan meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan standar nasional dan/atau internasional atau sejenis

Dibutuhkan perbandingan antara capaian kinerja Puslatbang PKASN dengan instansi lain yang mempunyai rumusan indikator yang sama. Capaian indikator persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun dapat diperbandingkan dengan Biro Umum LAN yang menetapkan standar nasional. Selain itu, indikator kinerja ini dapat diperbandingkan pula dengan unit kerja lain di LAN yang memiliki kesamaan tugas dan fungsi dengan Puslatbang PKASN yaitu Puslatbang KMP, Puslatbang KDOD dan Puslatbang KHAN. Adapun perbandingan realisasi kinerja Puslatbang dengan Biro Umum LAN, Puslatbang KMP, Puslatbang KDOD, dan Puslatbang KHAN dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.69 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun Puslatbang PKASN dengan beberapa Satker/Unit Eselon II LAN

Unit Kerja	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun
Biro Umum LAN	100
Puslatbang PKASN	103.41
Puslatbang KMKP	100
Puslatbang KDOD	100
Puslatbang KHAN	100

Berdasarkan data pada tabel di atas maka dapat dilihat bahwa realisasi kinerja Puslatbang PKASN memiliki angka paling tinggi yaitu 103.41% dibandingkan dengan unit kerja lain dengan angka 100% atau dengan kata lain terpenuhi.

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

Berikut adalah faktor-faktor yang mendukung realisasi kinerja indikator Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun pada tahun 2023:

1. Komitmen Pimpinan

Pimpinan Puslatbang PKASN memiliki komitmen nyata dalam mewujudkan pemenuhan 20 JP per tahun untuk setiap pegawainya yang juga merupakan salah satu komponen penting dalam pencapaian Indeks Pencapaian ASN yaitu pada dimensi kompetensi, antara lain dengan melakukan pemantauan secara periodic (triwulanan) dan memberikan arahan untuk pemenuhan 20 JP pertahunnya serta penyampaian kegiatan pelatihan yang dilakukan langsung oleh pimpinan kepada pegawai.

2. Faktor sumber daya manusia

a. Pegawai-pegawai Puslatbang PKASN yang berpengalaman dan memiliki pengetahuan terkait peningkatan kompetensi seringkali dilibatkan dalam memberikan materi pelatihan kepada para pegawai Puslatbang PKASN, sebagai salah satu alternatif mendukung peningkatan kompetensi pegawai tidak berbayar. Selama tahun 2023 terdapat beberapa pegawai yang menjadi pengampu atau narasumber pelatihan sebagaimana tabel berikut.

Tabel 3.70. Pegawai yang menjadi Pengampu pada Pengembangan Kompetensi Internal

No	Nama Pegawai	Kegiatan	Tanggal
1.	Indra Maulana, S.IP., M.Si.	IHT Pembuatan Script dan Storyboard untuk Video Pembelajaran	3 Oktober 2023
2.		IHT Penggunaan Alat Multimedia dalam Menunjang Kegiatan Kehumasan	2 Oktober 2023
3.	Elfira Pusparani, ST.	Sosialisasi Kedisiplinan dan IHT Service Training dan Pelayanan House Keeping	6 Juli 2023
4.	Kezia Larasati S. S.Kep.		
5.	Witty Aprodhita K, SE.		
6.	Dr. H. Baban Sobandi, SE., M.Si.	IHT yang diselaraskan dengan Agenda 2 dan Agenda 3 (Manajemen Kinerja) kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Administrator	10 s.d 13 April 2023

b. Penambahan jumlah pegawai yang lulus uji kompetensi pada beberapa jabatan fungsional yaitu 2 (dua) orang Analis Pengembangan Kompetensi. 2 (dua) orang Analis Pengelolaan Keuangan APBN, 1 (satu) orang Widyaiswara, 1 (satu) orang Perencana dan 3 (tiga) orang Arsiparis.

c. Tingkat kesadaran pegawai dalam pemenuhan 20 JP/tahun cukup tinggi karena selain minimal kebutuhan pemenuhan JP/tahun adalah 20 JP/tahun namun kenyataannya semua pegawai mampu melebihi dari 20 JP/tahun. Hal ini dikarenakan pegawai sangat sadar bahwa pengembangan kompetensi dibutuhkan dalam mengantisipasi tantangan dari tuntutan organisasi. Pengembangan kompetensi pegawai Puslatbang PKASN tahun 2023 telah memenuhi kebutuhan 20 JP per pegawai dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 3.71 Rekapitulasi pegawai Puslatbang PKASN Yang memenuhi Pengembangan Kompetensi 20 JP/tahun

No.	Jabatan	Jumlah	Rata-rata JP	Jenis Jabatan
1.	Kepala Pusat	1	27	Jabatan Pimpinan Tinggi

2.	Analisis Anggaran	2	90	Jabatan Fungsional
3.	Analisis Kebijakan	10	68	
4.	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN	3	133	
5.	Analisis Pengembangan Kompetensi ASN	2	128	
6.	Analisis SDM Aparatur	4	64	
7.	Arsiparis	4	45	
8.	Asesor SDM Aparatur	11	38	
9.	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN	2	129	
10.	Dokter	1	69	
11.	Perawat	1	49	
12.	Perencana	2	107	
13.	Pranata Humas	5	47	
14.	Pustakawan	1	29	
15.	Widyaiswara	20	66	
16.	Kepala Bagian Umum	1	108	
17.	Kepala BLPK	1	29	
18.	Pelaksana	20	65	
Jumlah		91		

3. Jenis Dan Jalur Pengembangan Kompetensi

Sesuai Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang pengembangan kompetensi terdapat 2 (dua) jenis pengembangan kompetensi yaitu pendidikan dan pelatihan. Untuk jenis pengembangan kompetensi pendidikan pada tahun 2023 terdapat 11 (sebelas) pegawai yang sedang menempuh studi S-1, S-2 dan S-3. Pelaksanaan jalur pengembangan kompetensi diberikan kepada semua pegawai dengan bermacam-macam jabatan yaitu jabatan administrator dan jabatan fungsional sesuai tabel berikut.

Tabel 3.72 Pembagian Jalur Pengembangan Kompetensi Per Kelompok Jabatan

No	Jabatan	Jalur Pengembangan Kompetensi
1.	Widyaiswara	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan coaching, - In house training penguatan agenda 1 dan 2, - <i>Sharing session</i> tentang edit video, gamification dalam pembelajaran dan tentang konferensi dan jurnal bagi widyaiswara, - <i>Training officer course (TOT)</i>, dan - <i>Workshop</i> pengelola pelatihan (<i>management of trainee</i>)
2.	Analisis kebijakan	<ul style="list-style-type: none"> - Bimbingan teknis penyuntingan artikel ilmiah, - In house training tentang indeks kualitas kebijakan, - Webinar identifikasi dan penentuan masalah kebijakan

3.	Asesor	<ul style="list-style-type: none"> - Pembahasan kasus psikologi, - Workshop penyusunan instrument simulasi penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural
4.	Arsiparis	<ul style="list-style-type: none"> - Diskusi kearsipan, - Pendidikan dan pelatihan arsip
5.	Administrator	<ul style="list-style-type: none"> - E-learning bendahara, - Forum koordinasi dan sosialisasi SPBE, - IHT ASN berakhlak, - IHT kesehatan mental, - Pelatihan manajemen talenta, - Pelatihan jarak jauh pejabat pembuat komitmen, - Pelatihan service excellence, - Sharing best practice implementasi manajemen talenta asn, - Webinar

Selain adanya faktor penentu keberhasilan namun terdapat juga faktor penghambat sebagai berikut:

1. Keterbatasan anggaran yang kurang mendukung penyelenggaraan pelatihan berbayar untuk 91 pegawai yang ada mengingat biaya pelatihan berbayar tidak hanya untuk pelatihan kompetensi teknis saja tetapi juga kompetensi manajerial dan sosial kultural;
2. Keterbatasan informasi terkait pelatihan yang ada untuk pegawai yang dikarenakan belum baiknya pengelolaan pengembangan kompetensi. Pada awalnya pengelolaan pengembangan kompetensi dilakukan oleh analis SDMA yang pada prinsipnya memiliki tugas yang lebih banyak dan luas dari analis pengembangan kompetensi. Sedangkan analis pengembangan kompetensi baru dilantik pada bulan Agustus 2023 dan belum mampu mengelola secara baik pelaksanaan pengembangan kompetensi dan sifat kerjanya lebih kepada melanjutkan tugas yang ada. Untuk itu pengetahuan dan wawasan dari analis pengembangan kompetensi yang masih harus ditambah agar dapat membantu pelaksanaan pengembangan kompetensi sesuai kesenjangan kompetensi dari setiap pegawai.

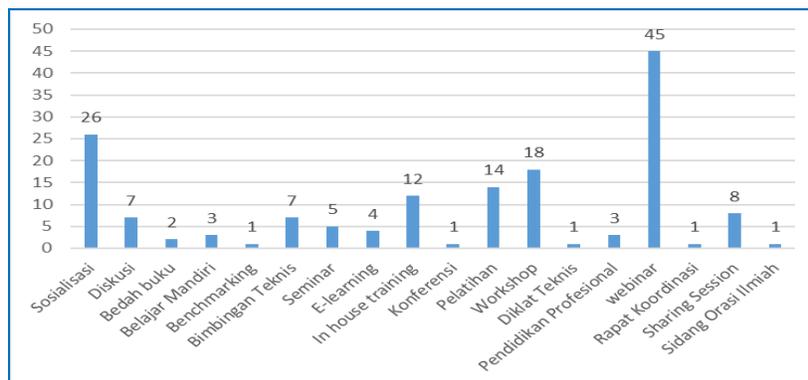
Alternatif solusi yang telah dilakukan adalah:

1. Menyusun program pelatihan dengan prinsip dari kita untuk kita yaitu melibatkan widyaiswara dan jabatan fungsional lainnya dalam kegiatan *in house training*, sosialisasi lainnya. Program pelatihan dari kita untuk kita tidak menggunakan anggaran tapi secara cuma-cuma;
2. Dilakukannya kolaborasi antara Pengelola SDM dan Analis Pengembangan Kompetensi dalam menyusun jenis pelatihan baik yang berbayar ataupun tidak berbayar dan melaksanakan kegiatan pelatihan tidak berbayar.

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

Jenis pengembangan kompetensi pelatihan terdiri dari 2 (dua) jenis pelatihan yaitu pelatihan klasikal dan non klasikal. Untuk jalur pengembangan kompetensi terdapat beberapa kegiatan mulai dari magang, seminar nasional, webinar, *sharing session*, diskusi, bimbingan teknis, belajar mandiri,

e-learning, in house training, knowledge sharing, dan pelatihan jarak jauh, dan perform building. Adapun jalur pengembangan kompetensi selama tahun 2023 sebagai berikut.



Gambar 3.35 Jalur Pengembangan Kompetensi Selama Tahun 2023

Berdasarkan grafik di atas jalur pengembangan kompetensi pada tahun 2023 paling banyak menyelenggarakan webinar sebanyak 45 kegiatan, kemudian dilanjutkan dengan 26 kegiatan sosialisasi dan workshop sebanyak 18 kegiatan, serta jumlah yang hampir sama antara pelatihan dan *in house training*.

Pada tahun 2023 telah dilaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi untuk semua elemen Puslatbang PKASN baik PNS, PPPK dan tenaga kontrak. Setelah dipetakan dan diidentifikasi kebutuhan pengembangan SDM maka selanjutnya ditindaklanjuti dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Pada Tahun 2023, Puslatbang PKASN, telah melaksanakan 160 jenis pelatihan bagi ASN Puslatbang PKASN sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 3.73 Kegiatan Pengembangan Kompetensi Puslatbang PKASN Tahun 2023

No	Nama Kegiatan	Jumlah Peserta
1.	Sosialisasi Kedisiplinan dan IHT <i>Service Training & Pelayanan House Keeping</i>	7
2.	"Teras KAPE" #06 dengan Tema "Membangun Novelty pada Riset Ilmu Sosial untuk Publikasi di Jurnal Bereputasi: Urgensi, Strategi, Kiat-Kiat, dan Peluang"	1
3.	ASN <i>Talent Academy : Best Practices</i> Implementasi Talenta ASN "Pengembangan Talenta ASN Dalam Mewujudkan <i>Smart ASN</i> "	1
4.	BAHASA (Bahas Apa Saja) : Pembinaan Perpustakaan dan Pustakawan di Tingkat Prov. Jawa Timur	1
5.	Bedah Buku " <i>Digital Leadership</i> " (Kepemimpinan Digital)	1
6.	Belajar Mandiri Menelaah Permenpan RB No 7 Tahun 2023 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi	1
7.	Belajar Mandiri Metode Kualitatif	1
8.	Belajar Mandri Sosialisasi Dialog Kinerja Sesuai Permenpan RB No 6 Tahun 2022 Melalui Kanal Youtube Sushan Sugiarto	1
9.	<i>Benchmark</i> Ujikomtek Kementerian ESDM	1
10.	<i>Best Practice Psychological First Aid</i>	1
11.	Bimbingan Teknis Aplikasi register Hibah 2023	1
12.	Bimbingan Teknis Data dan Metadata Statistik	1
13.	Bimbingan Teknis Pemberkasan Arsip Berdasarkan PMDN Nomor 83 Tahun 2022	1
14.	Bimbingan Teknis Penyuntingan Artikel Ilmiah	6
15.	Bimbingan Teknis Penyusunan Simulai Penilaian Kompetensi	1
16.	Bimbingan Teknis Petunjuk Teknis Akuntansi Aset Tetap	1

No	Nama Kegiatan	Jumlah Peserta
17.	Bimbingan Teknis Seri 2 : Pra Akreditasi Perpustakaan	1
18.	<i>Book Challenge</i> "Pengembangan SDM di Organisasi Publik Pendekatan Teori&Praktek"	4
19.	<i>Brown Bag Seminar</i> Edisi I Tahun 2023 Tema : " <i>The Impact of Real Government Spending in Physical and Social Infrastructures on Economic Growth</i> "	1
20.	Dampak Penyederhanaan Jabatan Pelaksana & Fungsional ASN terhadap Tata Kelola Manajemen Pemerintahan Guna Mendukung Organisasi yang <i>Agile</i>	1
21.	Diskusi Kearsipan "Pengarsipan Melalui Program <i>Oral History</i> "	5
22.	Diskusi <i>Online</i> Pusdipres #1 Menjelajah Arsip Kepresidenan di Belahan Dunia	2
23.	Diskusi Penataan Arsip di Lingkungan Administrasi Negara : "Penataan Arsip dalam Rangka Mendukung Proses Pembangunan Ibu Kota Nusantara (Arsip Vital, Arsip Aset, Arsip Terjaga dan Arsip Digital)"	5
24.	<i>E-Learning</i> Bendahara	5
25.	FGD Pengelolaan SDM dalam Rangka penerapan system merit di Lingkungan LAN	2
26.	Gamifikasi dalam Pembelajaran	1
27.	<i>Gaming Simulation for Development Planning</i>	1
28.	IHT ASN Berakhlak	1
29.	IHT Kepemimpinan Pelayanan pada Kegiatan Agenda 2 Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	1
30.	IHT Manajemen Training pada Kegiatan Agenda 3 Pelatihan Kepemimpinan Administrator	1
31.	IHT Pembuatan <i>Script</i> dan <i>Storyboard</i> untuk Video Pembelajaran	1
32.	IHT Penggunaan Alat Multimedia dalam Menunjang Kegiatan Kehumasan	1
33.	IHT Penguatan Agenda 1 & 2	1
34.	IHT ASN Berakhlak	1
35.	IHT Kepemimpinan Pelayanan pada Kegiatan Agenda 2 Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	1
36.	<i>In House Training</i> : Indeks Kualitas Kebijakan	11
37.	Kitab Riyadhush Shalihin : Ikhlas	46
38.	<i>Knowledge Sharing</i> : Penguatan Agenda I (Latsar s.d. PKN Tk.II)	16
39.	Konferensi Nasional Ilmu Administrasi 7.0 "Memperkokoh Pembangunan Bangsa Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju dan Mandiri"	1
40.	Konseptual Pelayanan Publik Berdasarkan PermenPAN_RB No 29 Tahun 2022 dan Pedoman MenPAN-RB No 1 Tahun 2022	4
41.	Layanan Psikologi : Kebutuhan Masyarakat dan Implementasi UU PLP	1
42.	LIBTALKS Layanan Virtual Perpustakaan Kementerian Agama (Seri Layanan Referensi Virtual)	1
43.	MC for Newbie	2
44.	Mekanisme penyampaian LPJ pada SPRINT dan <i>Refreshing</i> Ketentuan Perpajakan Pada Bendahara	1
45.	Memahami LKE AKIP Unit (OPD) Komponen Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (PermenPANRB 88/2021)	5
46.	Mini Workshop Persiapan Pelatihan Analis Kebijakan Tahun 2023	1
47.	Narasumber <i>Sharing Session Assessment Center</i> BLPK pada kegiatan Mahasiswa Magang Universitas Padjadjaran di Lingkungan Puslatbang PKASN	1
48.	<i>Open Class (AP Corner)</i> Kebijakan Revisi Anggaran dalam PMK Nomor 62 Tahun 2023 Tahun 2023	5
49.	Pelatihan Manajemen Talenta Angkatan I (<i>sit-in</i>)	5
50.	Pelatihan <i>Coaching</i> secara Asinkronus Melalui <i>Flexible Micro Learning</i>	8
51.	Pelatihan <i>HR People Development</i>	1
52.	Pelatihan Jarak Jauh Pejabat Pembuat Komitmen Angkatan I	5
53.	Pelatihan <i>Online</i> Alat Tes Psikologi	1
54.	Pelatihan <i>Online</i> Dasar Konseling	1
55.	Pelatihan Pemantapan Nilai-Nilai Kebangsaan Secara Daring Angkatan V Tahun 2023	1
56.	Pelatihan Pemutakhiran Data pada Portal Data LAN 2023	1
57.	Pelatihan Pengembangan Karakter ASN BerAKHLAK Angkatan IV	1
58.	Pelatihan Penguatan Jabatan Fungsional Widyaaiswara Perpindahan Jabatan atau Promosi Angkatan 1 Tahun 2023	1

No	Nama Kegiatan	Jumlah Peserta
59.	Pelatihan Penulisan Artikel & Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Dosen, & Peneliti	1
60.	Pelatihan Penyusunan Standar Data Statistik LAN	1
61.	Pelatihan Program Sertifikasi Asesor	1
62.	Pelatihan <i>Service Excellence for Good Performance</i>	34
63.	Pelatihan <i>Sharing Session : Editing Video</i>	1
64.	Pembahasan Kasus Psikologi HIMPSI	2
65.	Pembangunan Reformasi Britokrasi (RB) Mikro : Studi Kasus RB Tematik Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri (P3DN)	1
66.	Pemenuhan Minimum Requirements Serta Pengumpulan Bukti Dukung dalam Evaluasi AKIP Tahun 2023	1
67.	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Pengelolaan Arsip Dinamis Angkt III Tahun 2023	1
68.	Pendidikan Profesional Berkelanjutan Bagi Bendahara Negara Tersertifikasi "Pengelolaan Uang Persediaan dalam Kartu Kredit Pemerintah"	1
69.	Pendidikan Profesional Berkelanjutan Bagi Bendahara Negara Tersertifikasi "Tarif PNBPN Angkatan I"	1
70.	Pendidikan Profesional Berkelanjutan Bagi Bendahara Negara Tersertifikasi dengan Tema "Studi Kasus Belanja Negara"	1
71.	Penentuan Indikator Kinerja Kunci Bidang Perpustakaan	1
72.	Pengawasan Kearsipan untuk Mewujudkan Budaya Tertib Arsip	2
73.	Pengembangan Kompetensi ASN Melalui <i>Magang/On The Job Training</i>	1
74.	Penggunaan Kraepelin dan Pauli sebagai <i>Tools</i> Psikodiagnostik	1
75.	Pengoptimalan Teknologi Digital dalam Pendidikan	1
76.	Penilaian Indeks Kualitas Kebijakan Komponen Perencanaan	1
77.	Perencanaan Pembangunan dan Penganggaran Berbasis Kinerja	1
78.	Perencanaan Strategik dalam Menghadapi Indonesia Emas	1
79.	<i>Perform Building : Work Life Balance</i>	79
80.	<i>Post Pandemic Role of AC; Talent Analytic, Wellbeing and Future Skillset Transformation</i>	1
81.	<i>Public Hearing Instrumen Akreditasi Perpustakaan Khusus</i>	1
82.	Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) dalam Rangka Sinkronisasi dan Harmonisasi antar Lembaga Kearsipan	1
83.	Seminar Forum Konumikasi Arsip Pemberantasan Korupsi Seri 4 : "Indonesia Merdeka Dari Korupsi"	1
84.	Seminar Nasional dengan tema <i>Collaborative Governance</i> : Dinamika Reformasi Administrasi Di Era Digital	1
85.	Seminar Nasional Jabatan Fungsional Perencana Tahun 2023	2
86.	<i>Post Pandemic Role of AC; Talent Analytic, Wellbeing and Future Skillset Transformation</i>	1
87.	<i>Sharing Best Practices</i> Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Masa Depan "Pengelolaan Kinerja Talenta"	1
88.	<i>Sharing Session</i> : Edit Video	18
89.	<i>Sharing Session</i> : Gamification dalam Pembelajaran	15
90.	<i>Sharing Session</i> : Konferensi dan Jurnal Bagi Widyaiswara	15
91.	<i>Sharing Session</i> : Masa Persiapan Pensiun	10
92.	<i>Sharing Session</i> : Mengenal Kanker Serviks dan Pap Smear	22
93.	<i>Sharing Session</i> Meningkatkan Kualitas Hidup dengan Manajemen Stres	29
94.	<i>Sharing Session MGG Academy : Space for Dialogue and Cooperation</i>	1
95.	Sidang Orasi Ilmiah dan Pengukuhan Widyaiswara Ahli Utama	1
96.	Silaturahmi dan Diskusi Kearsipan Nasional	2
97.	Sosialisasi Nasional Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN Tahun 2023	1
98.	Sosialisasi PermenPANRB No 1/2023 tentang Jabatan Fungsional	2
99.	Sosialisasi PMK No 49 Tahun 2023 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2023	1
100.	Sosialisasi PMK Nomor 62 Tahun 2023 tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, serta Akuntansi dan Pelaporan Keuangan	1
101.	Sosialisasi Tata Cara Audit Internal Aplikasi dan Infrastruktur SPBE	1
102.	Strategi dan Metode Audit Kinerja untuk Mendukung Peningkatan Kualitas SAKIP	1
103.	Strategi Komunikasi Efektif Lintas Generasi di Tempat Kerja	1

No	Nama Kegiatan	Jumlah Peserta
104.	Talenta Unggul Melalui ASN Merdeka Belajar	1
105.	Tes Psikologi : Kesahihan, Keandalan, Ketepatan, dan Kegunaannya	1
106.	<i>The Fundamentals of Digital Marketing</i>	1
107.	Tips Menulis Artikel Populer	1
108.	<i>TOEFL Workshop "Complete TOEFL Hacks"</i>	1
109.	<i>Training Officer Course</i> Angkatan IX Tahun 2023	8
110.	Video Editing Sederhana	1
111.	Webinar Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Komitmen Pimpinan dan Perencanaan dalam Implementasi Manajemen Talenta di Instansi Pemerintah"	1
112.	Webinar ASN Belajar Seri 12 "Experiential Learning Menuju ASN yang Profesional & <i>World Class Bureaucracy</i> "	2
113.	Webinar ASN Belajar Seri 3 " <i>Breakthru 2023 By Leading Innovation</i> "	1
114.	Webinar Belajar Seri 34 "Kebijakan Publik Berbasis Data (<i>Evidence Based Policy</i>) Untuk Birokrasi Lebih Berdampak"	1
115.	Webinar Identifikasi dan Penentuan Masalah Kebijakan : Dampak Penyederhanaan Jabatan Pelaksana & Fungsional ASN terhadap Tata Kelola Manajemen Pemerintahan Guna Mendukung <i>Agile Organization</i>	11
116.	Webinar Karir vs Minat	1
117.	Webinar KASN Tangguh Birokrasi Kuat	17
118.	Webinar Literature Review sebagai Alat Bantu Menentukan Metodologi Penelitian	1
119.	Webinar Mempersiapkan Pola Karier Yang Tepat Untuk Talenta-Talenta ASN- 14062023	5
120.	Webinar Mengenal Beasiswa Dalam Negeri dan Luar Negeri Untuk ASN	1
121.	Webinar Nasional Seri 1 : <i>Enhancing Learning Experiences and Outcome through ChatGPT (Innovation on Library Series)</i>	1
122.	Webinar Pengembangan Talenta ASN dalam mewujudkan Smart ASN	5
123.	Webinar Karir vs Minat	1
124.	Webinar KASN Tangguh Birokrasi Kuat	17
125.	Webinar Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Komitmen Pimpinan dan Perencanaan dalam Implementasi Manajemen Talenta di Instansi Pemerintah"	1
126.	Webinar Penggunaan CBT Pada Kasus Gangguan Kecemasan	1
127.	Webinar Polarisasi Politik Jelang 2024	1
128.	Webinar <i>Policy Brief</i> "Transformasi Kepemimpinan Aparatur Dalam Rangka Percepatan Pengentasan Kemiskinan"	1
129.	Webinar <i>Policy Brief</i> "Transformasi Tata Kelola Pemerintahan dalam Mendorong Investasi dan Pertumbuhan Ekonomi"	1
130.	Webinar Preservasi Arsip Seri 1 : Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri Pada Bahan dan Peralatan Kearsipan	2
131.	Webinar <i>Sharing Best Practices</i> Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Analisis Kebutuhan Talenta untuk Mendukung Visi dan Misi Organisasi Menuju <i>World Class Government Institution</i> "	3
132.	Webinar <i>Sharing Best Practices</i> Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Komitmen Pimpinan dan Perencanaan dalam Implementasi Manajemen Talenta di Instansi Pemerintah"	18
133.	Webinar <i>Sharing Best Practices</i> Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Mempersiapkan Pola Karier Yang Tepat Untuk Talenta-Talenta ASN"	1
134.	Webinar <i>Sharing Best Practices</i> Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Pengelolaan Kinerja Talenta"	5
135.	Webinar <i>Sharing Best Practices</i> Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Pilar Merit dalam Mewujudkan Birokrasi Profesional"	3
136.	Webinar <i>Sharing Best Practices</i> Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Retensi Talenta ASN : Mempertahankan ASN Bertalenta di Lingkungan Birokrasi"	4
137.	Webinar <i>Sharing Best Practices</i> Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Urgensi Human Capital Development (HCDP) dan	3

No	Nama Kegiatan	Jumlah Peserta
	Training Need Analysis (TNA) dalam Pengembangan Talenta"	
138.	Webinar <i>Sharing Best Practises</i> Implementasi Manajemen Talenta ASN: Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Komitmen Pimpinan dan Perencanaan dalam Implementasi Manajemen Talenta di Instansi Pemerintah"	1
139.	Webinar <i>Sharing Best Practises</i> Implementasi Manajemen Talenta ASN: Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Pilar <i>Merit System</i> dalam Mewujudkan Birokrasi Profesional"	15
140.	Webinar <i>Sharing Best Practises</i> Implementasi Manajemen Talenta ASN: Mewujudkan Pemimpin Masa Depan " <i>Urgensi Capital Development Plan</i> (HDCP) dan <i>Training Need Analysis</i> (TNA) dalam Pengembangan Talenta"	1
141.	Webinar Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN	5
142.	Webinar Tantangan dan Peluang Pengembangan Asesmen ASN di Era Digitalisasi	1
143.	Workshop Data Pusdatin LAN	1
144.	Workshop IKPA 2023 Seri I : "Implementasi IKPA Tahun 2023"	2
145.	Workshop IKPA 2023 Seri II : Pemutakhiran Rencana Penarikan Dana (RPD) Pada Halaman III DIPA	1
146.	Workshop IKPA Seri I : Implementasi IKPA Tahun 2023	1
147.	Workshop IKPA Seri II 2023 : Pemutakhiran Rencana Penarikan Dana (RPD) Pada Halaman III DIPA	2
148.	Workshop IKPA Seri III 2023 : Kinerja dan Probis Proyeksi Target Capaian Output pada Aplikasi SAKTI dan OMSPAN 2023	7
149.	Workshop Interpretasi Alat Tes Indonesia <i>Critical Thinking Skills Test</i> (InCrits)	1
150.	Workshop Pelatihan Kepemimpinan Nasional	1
151.	Workshop Pembekalan Fasilitator Kepemimpinan Pengawas Angkatan Workshop PKP Angkt IV 2023 Agenda 3 Tahun 2023	1
152.	Workshop Pengelola Pelatihan (<i>Management of Trainee</i>) Angkatan VIII Tahun 2023	10
153.	Workshop Penyusunan Instrumen Simulasi Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural	3
154.	Workshop Strategi Pengelolaan SDM Protokol dalam rangka Meningkatkan Citra Institusi	1
155.	Webinar <i>Sharing Best Practises</i> Implementasi Manajemen Talenta ASN: Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Komitmen Pimpinan dan Perencanaan dalam Implementasi Manajemen Talenta di Instansi Pemerintah"	1
156.	Webinar <i>Sharing Best Practises</i> Implementasi Manajemen Talenta ASN: Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Pilar <i>Merit System</i> dalam Mewujudkan Birokrasi Profesional"	15
157.	Webinar <i>Sharing Best Practises</i> Implementasi Manajemen Talenta ASN: Mewujudkan Pemimpin Masa Depan " <i>Urgensi Capital Development Plan</i> (HDCP) dan <i>Training Need Analysis</i> (TNA) dalam Pengembangan Talenta"	1
158.	Webinar Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN	5
159.	Webinar Tantangan dan Peluang Pengembangan Asesmen ASN di Era Digitalisasi	1
160.	Workshop Data Pusdatin LAN	1

Untuk menguatkan kompetensi sosial kultural dilaksanakan *perform building* dengan melibatkan semua pegawai baik PNS juga PPPK serta semua tenaga kontrak yang dilaksanakan pada tanggal Agustus 2023. Kegiatan ini dihadiri oleh 90 Pegawai ASN dan 61 Tenaga Kontrak yang bertempat di Puslatbang PKASN.



Gambar 3.36 Perform Building tanggal 18 Agustus 2023

Target tahun selanjutnya

Untuk target tahun depan yaitu tahun 2024 dalam kegiatan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur diukur dengan indikator Persentase Pegawai Yang Menerima Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP per tahun yaitu pelaksanaan pengembangan kompetensi baik secara luring dan daring dengan melihat kebutuhan dari kelompok jabatan yang ada di Puslatbang PKASN. Hal ini disusun berdasarkan pengukuran kesenjangan kompetensi untuk semua pegawai baik PNS dengan ketentuan minimal 20 JP/Tahun maupun PPPK dengan batasan maksimal 24 JP/Tahun. Berdasarkan pengukuran kesenjangan kompetensi tersebut diharapkan dapat disusun rencana pengembangan kompetensi baik pelatihan secara klasikal ataupun non klasikal yang lebih tepat sasaran. Dengan kondisi kenaikan Covid-19 di akhir tahun 2023 ini, pemerintah menghimbau kembali adanya pemakaian masker dan tentunya hal tersebut akan berdampak kepada pelaksanaan pengembangan kompetensi yang akan cenderung lebih banyak dilaksanakan secara daring daripada luring.

IK 7.2 : Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern

Indikator ini diukur menggunakan rumus yang didasarkan pada hasil hasil Survei Kepuasan Internal (SKI), Survei Kepuasan Eksternal (SKE) dan perbandingan antara pemenuhan dengan rencana sarana prasarana (DRSP = Daftar Rencana Sarana dan Prasarana) yang masing-masing memiliki bobot tertentu untuk penghitungannya. Rumus yang digunakan adalah :

$$\text{Indeks kualitas sarpras yang modern} = (\text{SKI} \times 0,3) + (\text{SKE} \times 0,3) + (\text{DRSP} \times 0,4)$$

Di mana :

- SKI = hasil survei kepuasan internal (Pegawai Puslatbang PKASN) atas sarana dan prasarana satuan kerja Puslatbang PKASN
- SKE = hasil survei kepuasan eksternal (peserta pelatihan dan stakeholders lainnya) atas sarana dan prasarana satuan kerja Puslatbang PKASN
- DRSP = perbandingan hasil identifikasi kebutuhan setiap tahun dengan realisasi pemenuhan di tahun berjalan

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2023

Capaian kinerja IK 7.2 pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.74 Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	70.25	75	106.76%

Nilai yang diperoleh terhadap pengukuran indeks kualitas sarana dan prasarana di Puslatbang PKASN tahun 2023 adalah 75. Nilai tersebut merupakan akumulasi penghitungan dari hasil SKI = 75.16, SKE = 90 dan DRSP = 63.64 (Laporan lengkap terkait hasil SKI, SKE dan DRSP terlampir), dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\text{Indeks kualitas sarpras yang modern} &= (\text{SKI} \times 0,3) + (\text{SKE} \times 0,3) + (\text{DRSP} \times 0,4) \\ &= (75.16 \times 0,3) + (90 \times 0,3) + (63.64 \times 0,4) \\ &= 22.55 + 27.00 + 25.45 = 75\end{aligned}$$

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2023 dengan tahun sebelumnya

Berikut ini adalah perbandingan realisasi kinerja IK 7.2 untuk kurun waktu empat tahun terakhir sampai dengan tahun 2023.



Gambar 3.37 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern Tahun 2020-2023

Jika melihat tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa capaian terhadap indikator ini selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya seiring dengan adanya pemenuhan kebutuhan sarana prasarana, pemeliharaan dan renovasi sarana dan prasarana yang dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan ketersediaan anggaran.

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam renstra

Perbandingan realisasi kinerja IK 7.2 tahun 2023 dengan target jangka menengah (Renstra Puslatbang PKASN tahun 2020-2024 hasil penyesuaian) tahun 2024 sebagai berikut :

Tabel 3.75 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024

Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Target Jangka Menengah (2024)	Capaian Realisasi 2023 terhadap Target Jangka Menengah 2024
Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	75	80	93.75%

Dengan target jangka menengah pada tahun 2024 yaitu nilai 80, maka dengan perolehan nilai realisasi kinerja di 75 di tahun 2023 belum memenuhi target jangka menengah pada dokumen Renstra Puslatbang PKASN tahun 2020-2024. Namun demikian, dengan peningkatan kinerja setiap tahunnya, optimis bisa mendekati bahkan mencapai target jangka menengah pada tahun 2024. Namun demikian, masih banyak hal yang dapat ditingkatkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada tiap tahunnya dengan membuat daftar skala prioritas dalam proses pengadaan, perawatan ataupun pemeliharaan sarana dan prasarana.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2023 Dengan Standar Nasional Dan/Atau Internasional atau sejenis

Sebagai bahan pembelajaran dan perbaikan serta untuk mengetahui tingkat capaian kinerja Puslatbang PKASN saat ini, perlu dilakukan perbandingan dengan instansi lainnya yang memiliki rumusan indikator yang sama. Capaian indikator Indeks Kualitas Sarana dan Prasarana yang Modern tidak dapat diperbandingkan dengan standar nasional dan/atau internasional dikarenakan belum terdapat informasi mengenai indikator tersebut pada instansi lain di luar LAN. Namun demikian, indikator ini menjadi indikator kinerja di unit kerja lain di lingkungan LAN yang memiliki kemiripan tugas dan fungsi dengan Puslatbang PKASN yaitu Puslatbang KDOD, Puslatbang KMP dan Puslatbang KHAN. Perbandingan capaian indikator antara Puslatbang PKASN dan Puslatbang lainnya dapat dilihat pada gambar berikut.

Tabel 3.76 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Indeks Kualitas Sarana dan Prasarana yang Modern Puslatbang PKASN dengan beberapa Satker/Unit Eselon II LAN

Satuan Kerja LAN	Indeks Kualitas Sarana dan Prasarana yang Modern
Puslatbang PKASN	75
Puslatbang KDOD	80.95
Puslatbang KMP	82.40
Puslatbang KHAN	90.49
Poltek STIA Jakarta	84

Poltek STIA Bandung	84.91
Poltek STIA Makasar	86.66

Tabel di atas menunjukkan bahwa Puslatbang PKASN berada pada posisi terakhir di antara 4 Puslatbang LAN dan 3 Poltek STIA. Perlu melakukan studi banding dengan semua satker terkait instrumen yang digunakan untuk melakukan survey kepuasan internal dan eksternal serta dalam penghitungan pemenuhan sarana prasarana atas perencanaan kebutuhannya.

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

Berikut ini faktor-faktor yang mendukung capaian kinerja indikator Indeks Kualitas Sarana Dan Prasarana yang Modern Pada Tahun 2023 diantaranya :

1. Pengembangan sarana dan prasarana selain difokuskan pada belanja peralatan dan mesin untuk menunjang aktivitas kerja, seperti Pengadaan Kendaraan Esselon II dan Pengadaan Motor Fungsional Roda 3 (angkutan sampah) yang dapat terus mendukung dan menjaga kebersihan lingkungan kantor, juga pada pemeliharaan dan renovasi gedung/bangunan, perbaikan kapasitor listrik dengan tujuan memberikan kenyamanan untuk ASN, PPPK Puslatbang PKASN maupun para peserta pelatihan dan assesmen serta seluruh stakeholders yang datang ke Puslatbang PKASN. Dengan demikian akan ada apresiasi positif baik dari pihak internal maupun eksternal;
2. Adanya perilaku yang baik dari pegawai saat memberikan layanan baik bagi sesama pegawai maupun pihak eksternal.

Selain faktor penentu keberhasilan, terdapat juga faktor penghambat yaitu keterbatasan Sumber Daya dalam aspek anggaran masih menjadi salah satu faktor utama dalam pengembangan sarana dan prasarana. Pada tahun 2023, Puslatbang PKASN tidak mendapatkan anggaran sarana dan prasarana yang bersumber dari Rupiah Murni, namun pada bulan Juli 2023 saat berproses revisi ke DJA, diperoleh anggaran rupiah murni hanya untuk pembiayaan pekerjaan cut and fill (DPT). Di luar itu, seluruh pendanaan sarana dan prasarana dipenuhi dari anggaran PNBPN berupa anggaran yang tidak termanfaatkan di kegiatan asalnya yang akhirnya dimanfaatkan untuk pengadaan dan peningkatan sarana dan prasarana di Puslatbang PKASN.

Beberapa alternatif solusi yang dilakukan, diantaranya :

1. Melakukan prioritas dalam penentuan kebutuhan barang yang menjadi penunjang utama aktivitas kerja;
2. Selain melakukan pemeliharaan dan perawatan sarana prasarana yang rutin Puslatbang PKASN juga memberikan prioritas pemeliharaan dan perawatan terhadap gedung-gedung yang harus segera di perbaiki.

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

Pada tahun 2023 Puslatbang PKASN telah melakukan pengadaan terkait sarana prasarana perkantoran. Selain Pengadaan Kendaraan Esselon II, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana lainnya lebih difokuskan pada belanja peralatan dan mesin serta pemeliharaan

untuk menunjang kelancaran aktivitas kerja dan meningkatkan pelayanan kepada pihak eksternal, antara lain :

1. Pengadaan Motor Fungsional Roda 3 (angkutan sampah) yang dapat terus mendukung dan menjaga kebersihan lingkungan kantor, sehingga memberikan kenyamanan untuk ASN, PPPK Puslatbang PKASN maupun para peserta pelatihan dan assesmen serta seluruh stakeholders yang datang ke Puslatbang PKASN;
2. Pengadaan *personal computer (PC)*, *alat kantor*, *meubelair* dan alat kerja lainnya yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari terutama dalam tuntutan era digitalisasi;
3. Perbaikan kapasitor listrik, hal ini dilakukan untuk menjaga kesinambungan pasokan listrik keseluruh gedung di Puslatbang PKASN serta untuk efisiensi dalam penggunaan listrik;
4. Perbaikan sound system di GSG, untuk peningkatan kualitas kegiatan yang dilaksanakan di GSG;
5. Perbaikan mesin sedot air, untuk kelancaran pasokan air bersih untuk pegawai maupun pihak eksternal;
6. Pemeliharaan gedung dan bangunan serta Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya, untuk meningkatkan kenyamanan dalam beraktivitas di area Puslatbang PKASN.

Target Tahun selanjutnya

Berdasarkan renstra Puslatbang PKASN, indikator kinerja indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern pada tahun 2024 adalah sebesar 80, sementara target pada tahun 2023 ini adalah 70.25 dan telah terlampaui. Tahun 2024, Puslatbang PKASN mengusulkan target nilai 80 untuk Indeks sarana dan prasarana modern dengan harapan adanya perbaikan-perbaikan dari sisi sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas kerja rutin ASN Puslatbang PKASN maupun peserta pelatihan dan assesmen di tahun 2023, akan meningkatkan kepuasan para pengguna dan meningkatkan nilai indeks kualitas sarana dan prasarana di tahun depan.

2) Efisiensi

Pencapaian kinerja tahun 2023 di Puslatbang PKASN didukung oleh ketersediaan sumber daya yang memadai yang meliputi sumber daya anggaran (*money*), sumber daya sarana prasarana (*machine/materiil*), sumber daya manusia (*man*) dan cara kerja (*method*). Pasca pandemic covid-19, pemerintah dihadapkan kepada kondisi ketidakpastian ekonomi global dan gejala geopolitik. Sebagai langkah antisipatif agar APBN mampu menahan gejolak yang diperkirakan akan timbul, pemerintah menerapkan kebijakan *Automatic Adjustment* yang merupakan mekanisme pencadangan belanja K/L yang diblokir sementara dan K/L diarahkan untuk memprioritaskan belanja yang benar-benar penting.

Kebijakan *Automatic Adjustment* yang dilakukan di awal tahun 2023 tidak menjadi kendala dalam mencapai target kinerja. Dengan melakukan prinsip efektif dan efisien dalam pemanfaatan anggaran tahun 2023, diperoleh pencapaian setiap indikator kinerja Puslatbang PKASN dengan hasil perhitungan sebagai berikut ini.

Tabel 3.77 Tingkat Efisiensi Kinerja

Efisiensi							0.76%
No	Rincian Output	Anggaran					
		Alokasi Anggaran KRO (AAKRO)	Realisasi Anggaran RO (RAKRO)	CRO per KRO	AAKRO x CRO	(AAKRO x CRO)- RAKRO	
1	001 Rekomendasi Kebijakan Manajemen ASN (Rekomendasi Kebijakan)	172,500,000	170,769,572	100.00%	172,500,000	1,730,428	
2	001 Jurnal Wacana Kinerja (Terbitan)	75,000,000	74,929,400	100.00%	75,000,000	70,600	
3	001 Pelatihan Struktural kepemimpinan (Orang)	8,337,975,000	8,307,152,009	100.49%	8,378,540,754	71,388,745	
4	002 Pelatihan Teknis Fungsional dan Sosial Kultural (Orang)						
5	005 Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai ASN (Orang)						
6	001 Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Pelatihan ASN (Rekomendasi Kebijakan)	118,200,000	117,960,699	100.00%	118,200,000	239,301	
7	952 Layanan Perencanaan dan Penganggaran (Dokumen)	73,300,000	72,660,994	100.00%	73,300,000	639,006	
8	953 Layanan Pemantauan dan Evaluasi (Dokumen)						
9	955 Layanan Manajemen Keuangan (Dokumen)						
10	001 Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (Unit)	73,557,000	73,041,680	100.00%	73,557,000	515,320	
11	001 Pemeliharaan Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (Unit)	170,650,000	170,602,800	100.00%	170,650,000	47,200	
12	956 Layanan BMN (Layanan)	12,687,615,000	12,606,080,962	100.00%	12,687,615,000	81,534,038	
13	959 Layanan Protokoler (Layanan)						
14	962 Layanan Umum (Layanan)						
15	994 Layanan Perkantoran (Layanan)						

Efisiensi							0.76%
No	Rincian Output	Anggaran					
		Alokasi Anggaran KRO (AAKRO)	Realisasi Anggaran RO (RAKRO)	CRO per KRO	AAKRO x CRO	(AAKRO x CRO)- RAKRO	
16	951 Layanan Sarana Internal (Unit)	2,281,775,000	2,257,678,861	100.00%	2,281,775,000	24,096,139	
17	971 Layanan Prasarana Internal (Unit)						
18	954 Layanan Manajemen SDM (orang)	82,823,000	82,506,500	103.41%	85,646,511	3,140,011	
19	958 Layanan Hubungan Masyarakat (Layanan)	35,000,000	34,837,450	100.00%	35,000,000	162,550	
JUMLAH		24,108,395,000	23,968,220,927		24,151,784,265	183,563,338	
Nilai Efisiensi							51.90%

Nilai efisiensi merupakan selisih antara capaian kinerja dengan realisasi anggaran per indikator kinerja. Dari tabel di atas bisa dilakukan efisiensi sebesar 0.76% dengan nilai efisiensi 51.90%. Jika dilihat dari perbandingan anggaran di awal tahun dan akhir tahun 2023, efisiensi pemanfaatan anggaran bisa lebih besar mengingat pagu anggaran di awal tahun 2023 sebesar Rp17.486.831.000 dan akhir tahun 2023 sebesar Rp 24.108.395.000 sehingga ada kenaikan dari awal tahun sebesar Rp6.621.564.000, bisa menghasilkan tambahan output yang signifikan yaitu :

1. Target peserta pelatihan dari 340 peserta menjadi 490 peserta
2. Target peserta penilaian kompetensi dan potensi dari 378 peserta menjadi 761 peserta
3. Penambahan menjadi lebih dari 1 paket pekerjaan untuk pengadaan ATK rutin, pengadaan alat listrik (lampu), pemeliharaan gedung/bangunan, pemeliharaan genset, pengadaan bahan persediaan CS.
4. RO yang tidak direncanakan di awal tahun akhirnya muncul di akhir tahun 2023, karena ada pemanfaatan anggaran dari Ro lainnya yaitu :
 - Layanan Sarana Internal dengan nilai anggaran Rp851.994.000, untuk pekerjaan Pengadaan : pompa summersible, pompa air, peralatan jaringan, peralatan senam, peralatan Rumah Tangga, Kendaraan pimpinan, exhaust Fan dan peralatan studio audio.
 - Layanan Prasarana Internal dengan nilai anggaran Rp1.429.781.000, untuk pekerjaan : Renovasi pagar, Pematangan lahan dan pembangunan dinding penahan tanah, Renovasi ruang makan tamu GSG dan perbaikan kapasitor listrik.

Jika dilihat dari pada tabel 3.72 di atas, total efisiensi sebesar Rp183.563.338 sehingga diperoleh rata-rata nilai efisiensi per KRO (ada 11 KRO) adalah Rp16.687.576 dengan nilai efisiensi terbesar ada pada KRO 956 Layanan BMN, 959 Layanan Protokol, 962 Layanan Umum dan 994 Layanan Perkantoran sebesar Rp81.534.038 dan efisiensi terkecil pada KRO 001 Pemeliharaan Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi sebesar Rp47.200.

Hingga akhir tahun 2023, sumber daya manusia di Puslatbang PKASN ini mengalami penurunan jumlah pegawai, 5 (lima) orang pegawai memasuki Purnabakti terdiri dari 1 (satu) orang Widyaiswara Utama, 1 (satu) orang Analis Kehumasan Madya, 1 (satu) orang Pustakawan Madya dan 2 (dua) orang tenaga administrasi serta 1 (satu) orang pegawai fungsional Analis Kebijakan Madya pindah ke Pemerintahan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI). Tentunya hal ini menjadi salah satu tantangan yang dihadapi oleh Puslatbang PKASN, bagaimana mengatur sumber daya yang terbatas sehingga pelaksanaan kegiatan di Puslatbang PKASN bisa dilaksanakan dengan capaian kinerja yang maksimal. Kegiatan pelatihan sebanyak 12 kegiatan bisa dilaksanakan sesuai target. Selain itu sumber daya asesor sebagai ujung tombak dalam kegiatan Penilaian Kompetensi kondisi eksisting-nya masih sangat terbatas meskipun ada penambahan 1 orang fungsional Asesor di tahun 2023. Dengan jumlah asesor sebanyak 12 orang harus melakukan tugasnya melakukan Penilaian Kompetensi untuk 761 asesi eksternal dan 204 asesi internal (LAN), tentunya secara rasio termasuk beban tinggi. Dengan jejaring kerja yang sudah terbangun cukup baik dengan *Assessor Associate*, Puslatbang PKASN dapat bekerjasama dalam bantuan tenaga asesor. Oleh karena itu semua kegiatan Penilaian Kompetensi yang sudah direncanakan dapat dilaksanakan dengan maksimal juga.

Ketersediaan sarana penunjang pelaksanaan kegiatan di Puslatbang PKASN untuk tahun 2023 cukup signifikan perubahan atau penambahannya walaupun pada awal tahun anggaran 2023 tidak memiliki anggaran belanja modal dan anggaran pemeliharaan gedung dan bangunan hanya mengalokasikan Rp150.000.000, yang nilainya sangat jauh dari kebutuhan anggaran ideal sesuai SBM yaitu Rp3.471.356.000 (luasan m² seluruh gedung dikalikan dengan indeks harga satuan pemeliharaan gedung sesuai SBM tahun 2023). Akan tetapi dengan adanya peluang untuk melakukan pemanfaatan anggaran hasil realokasi anggaran kegiatan (PNBP) serta kegiatan lainnya yang tidak prioritas maka pemenuhan sebagian kebutuhan sarana prasarana bisa tertangani walaupun dilakukan secara bertahap. Dengan kondisi sarana prasarana yang ada dengan anggaran minimal untuk pemeliharaan/dsb., Puslatbang PKASN tetap mampu melakukan berbagai kegiatan dan menghasilkan output yang tetap maksimal.

Cara kerja menjadi salah satu aspek yang berpengaruh terhadap capaian kinerja. Kondisi pandemik covid-19 tahun 2020-2021 berdampak kepada pembiasaan baru, melakukan dan meningkatkan pola komunikasi dan koordinasi secara online. Pemanfaatan aplikasi yang berbasis web sangat membantu dalam pelaksanaan pekerjaan.

3) Kontribusi Capaian Kinerja Puslatbang PKASN terhadap Capaian Kinerja Sasaran Strategis, Sasaran Program, Output Program Dan Sasaran RO

1. Kegiatan Evaluasi Pasca Diklat

Kegiatan evaluasi pasca diklat yang dilakukan oleh Puslatbang PKASN LAN di Tahun 2023 berkontribusi pada pencapaian beberapa indikator kinerja Deputi IV - Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi, yaitu:

- Persentase peserta pelatihan kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang mengalami perubahan perilaku sesuai sasaran pelatihan
- Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional dan social kultural yang mengalami perubahan perilaku sesuai sasaran pelatihan

- Persentase peserta pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil yang mengalami perubahan perilaku sesuai sasaran pelatihan
- Persentase proyek perubahan (untuk PKN Tk. I dan PKN Tk. II) dan aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) hasil pelatihan struktural kepemimpinan yang berlanjut

Dengan hasil capaian kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.78 Kontribusi Capaian Kinerja Puslatbang PKASN LAN Terhadap Kinerja Kedeputian IV LAN

No	Indikator Kinerja Deputi IV	Kontribusi Capaian Kinerja dari Puslatbang PKASN LAN
1	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang mengalami perubahan perilaku sesuai sasaran pelatihan	99.59
2	Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional dan social kultural yang mengalami perubahan perilaku sesuai sasaran pelatihan	100
3	Persentase peserta pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil yang mengalami perubahan perilaku sesuai sasaran pelatihan	99.94
4	Persentase proyek perubahan (untuk PKN Tk. I dan PKN Tk. II) dan aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) hasil pelatihan struktural kepemimpinan yang berlanjut	88.08

2. Penyelenggaraan Pemetaan Kompetensi dan Potensi

Penyelenggaraan Pemetaan Kompetensi/Potensi yang dilakukan oleh Puslatbang PKASN LAN di Tahun 2023 berkontribusi pada pencapaian indikator kinerja Deputi IV - Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi yaitu Persentase Hasil Pemetaan Kompetensi dan Potensi yang dimanfaatkan stakeholder. Formula untuk mengetahui pencapaian indikator tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini.

$$\text{Kemanfaatan Hasil Pemetaan Kompetensi dan Potensi oleh Stakeholders} = \frac{\text{Jumlah Instansi yang memanfaatkan hasil PK \& PP}}{\text{Jumlah Instansi yang melakukan PK dan PP}} \times 100 \%$$

Gambar 3.38. Formula Pengukuran Indikator Kinerja Kedeputian IV

Pada tahun 2023, BLPK sudah memfasilitasi 23 permintaan stakeholder terkait layanan pemetaan kompetensi dan potensi dan membaginya dalam 30 kegiatan. Untuk mengetahui kebermanfaatan hasil PK dan PP yang sudah dilaksanakan, BLPK melaksanakan survei kepada seluruh stakeholder tersebut. Hasil dari survei tersebut didapatkan bahwa semua stakeholder sudah memanfaatkan hasil dari Pemetaan Kompetensi dan Potensi yang dilaksanakan oleh BLPK Puslatbang PKASN. Adapun untuk pencapaian IKU ini, dapat dilihat pada Gambar berikut.



Gambar 3.39 Target, Realisasi dan Capaian IKU

Dalam pencapaian target kinerja ini, BLPK berupaya untuk menyajikan hasil yang dapat menggambarkan/mendeskripsikan potensi yang dimiliki oleh pegawai stakeholder tersebut sehingga dapat membantunya dalam proses pemetaan pegawai untuk mendukung manajemen talenta yang dijalankan oleh instansi tersebut. Adapun untuk contoh dari penyajian data hasil potensi yang diberikan oleh BLPK Puslatbang PKASN dapat dilihat pada gambar 3.38.

I. PROFIL POTENSI (PSIKOGRAM)

NO	ASPEK	SKALA PENILAIAN					DESKRIPSI POTENSI	
		KS	K	C	B	BS	Kelebihan	Area Pengembangan
1	Kapabilitas Berpikir						<ul style="list-style-type: none"> Sdr. X memiliki kapasitas berpikir yang masih optimal untuk menyelesaikan permasalahan kerja operasional sehari-hari. Ia berpotensi mampu mengelola permasalahan tersebut dan berpindah dari satu masalah ke masalah lain dengan cukup fleksibel. Ia memiliki daya tahan yang cukup baik sehingga berpotensi mampu bekerja dalam jangka panjang, namun dengan tempo yang tidak terlalu cepat. Ia juga memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan, agar dapat mencapai tujuannya atau prestasi kerja tertentu. Ia sangat membutuhkan interaksi social sehingga ia akan berupaya untuk menjalin hubungan social dimanapun ia berada dan mencoba masuk ke kelompok. 	<ul style="list-style-type: none"> Daya analisis yang dimiliki mungkin kurang berkembang sehingga akan membutuhkan waktu atau bantuan orang lain untuk bisa menangkap informasi dan mengolahnya guna mendapatkan gambaran akar permasalahan yang utuh. Ia lebih suka pekerjaan yang tidak terikat dengan prosedur atau aturan yang kaku. Ia berpotensi kurang memperhatikan hal-hal tersebut dan lebih suka bekerja sesuai sistemata pribadinya. Ia juga kurang teliti dan memperhatikan detail pekerjaan. Kurang bisa menyesuaikan tempo kerja dan pekerjaan yang membutuhkan aktivitas fisik. Ia cenderung kurang percaya diri, namun keinginannya cukup tinggi untuk berprestasi dan diperhatikan lingkungan. Hal tersebut membuatnya terkadang terlalu memaksakan diri dan bergantung pada penilaian lingkungannya.
	Logika Berpikir			X				
	Daya Analisis		X					
	Fleksibilitas Berpikir			X				
	Perencanaan Kerja			X				
2	Sikap Kerja							
	Sistematika Kerja		X					
	Kualitas Kerja			X				
	Inisiatif			X				
	Daya Tahan Kerja					X		
3	Motivasi							
	Dorongan Berprestasi			X				
	Tanggung Jawab					X		
4	Karakter							
	Keterampilan Interpersonal					X		
	Kepercayaan Diri		X					
	Stabilitas Emosi			X				
	Orientasi Pelayanan			X				

KS : Kurang Sekali K : Kurang C : Cukup B : Baik BS : Baik Sekali

Gambar 3.40 Contoh Penyajian Laporan Potensi Kegiatan PK dan PP

Setiap laporan hasil pemetaan kompetensi yang diberikan oleh BLPK Puslatbang PKASN, selalu menyajikan data yang dapat dimanfaatkan oleh *stakeholders* khususnya unit pengelola kepegawaian/SDM instansi (K/L/D) dalam menentukan kegiatan dan bentuk pengembangan kompetensi yang dirasa tepat untuk mengatasi gap kompetensi yang dihadapi oleh pegawai dan atau mengoptimalkan kompetensi dari pegawai selaras kebutuhan organisasi.

NO.	KOMPETENSI	KEGIATAN PENGEMBANGAN	KETERANGAN
1.	Integritas	coaching dan mentoring	Pemberian pemahaman dan bimbingan dalam pelaksanaan dan penindakan masalah yang berhubungan dengan peraturan
2.	Kerjasama	lokakarya dan mentoring	Mempelajari teknik team building dan pendampingan implementasi membangun jejaring kerja
3.	Komunikasi	pelatihan teknis	Penguasaan Komunikasi efektif dan persuasif
4.	Orientasi pada Hasil	coaching dan pelatihan teknis	Perencanaan pencapaian target dan referensi cara-cara pencapaian target serta implementasinya.
5.	Pelayanan Publik	mentoring dan pelatihan teknis	Pemahaman mengenai pelayanan public dan implementasinya.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	pelatihan teknis	Pengelolaan dan pengembangan SDM
7.	Mengelola Perubahan	pelatihan manajerial	Memberdayakan SDM untuk pencapaian target dan merespon perubahan
8.	Pengambilan keputusan	coaching dan pelatihan teknis	Pengambilan keputusan efektif dan implementasinya
9.	Perekat Bangsa	benchmarking dan self development	Mengembangkan wawasan mengenai keberagaman dan mengembangkan sikap toleransi

Gambar 3.41 Bentuk Saran Pengembangan

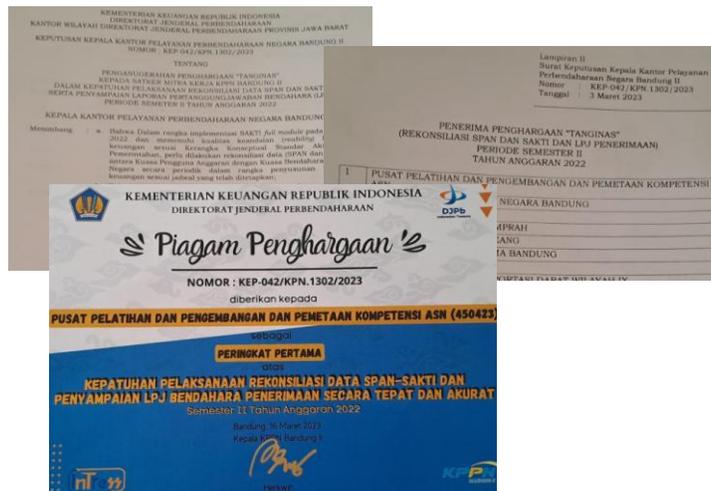
4) Kinerja Lainnya

Sepanjang tahun 2023, Puslatbang PKASN menerima beberapa penghargaan dan apresiasi atas prestasi kinerja yang keseluruhannya berasal dari pihak eksternal, yang terdiri dari :

1. Terbaik 4 Kualitas Penyampaian Laporan Pertanggungjawaban Bendahara Tahun Anggaran 2022 (Penghargaan diterima bulan Maret 2023)



2. Peringkat 1 Kepatuhan Pelaksanaan Rekonsiliasi Data SPAN – SAKTI dan Penyampaian LPJ Bendahara Penerima Secara Tepat dan Akurat Semester II Tahun Anggaran 2022 (Penghargaan diterima bulan Maret 2023)



- Satker Dengan Nilai IKPA Sangat Baik Periode Semester I Tahun Anggaran 2023
(Penghargaan diterima bulan Juli 2023)



- Peringkat 1 Kepatuhan Pelaksanaan Penyampaian LPJ Bendahara Penerimaan Triwulan 1
(Penghargaan diterima bulan Agustus 2023)



- Peringkat 2 Kepatuhan Pelaksanaan Penyampaian LPJ Bendahara Penerimaan Triwulan 2
(Penghargaan diterima bulan Agustus 2023)



- Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik di Kementerian, Lembaga, Pemerintah Daerah dan BUMN Nilai 4.53 kategori "Pelayanan Prima" (A)

No.	KEMENTERIAN/LEMBAGA	LAYANAN UMUM/KEHIDUPAN			LAYANAN NEGARA			LAYANAN JASA			SATA-SATA		
		SKB	Indeks	Kat	SKB	Indeks	Kat	SKB	Indeks	Kat	SKB	Indeks	Kat
01	Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas	4,53	A		4,53	A		4,53	A		4,53	A	
02	Kementerian Agama	4,53	A		4,53	A		4,53	A		4,53	A	
03	Kementerian Kesehatan	4,53	A		4,53	A		4,53	A		4,53	A	
04	Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi	4,53	A		4,53	A		4,53	A		4,53	A	
05	Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas	4,53	A		4,53	A		4,53	A		4,53	A	

- Badan Publik Kategori Instansi Vertikal Informatif Dalam E-Monev Keterbukaan Informasi Publik Pada Badan Publik Tingkat Jawa Barat Tahun 2023



5) Matriks Usulan Perjanjian Kinerja Tahun 2024

Berdasarkan usulan unit penanggung jawab kegiatan yang berkontribusi terhadap capaian kinerja tahun 2024 dan hasil kesepakatan bersama dengan pimpinan, usulan perjanjian kinerja tahun 2024 disusun dengan adanya penambahan 1 sasaran kegiatan terkait penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil karena pada tahun 2024 terdapat kegiatan tersebut.

Tabel 3.79 Usulan Perjanjian Kinerja Tahun 2024

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Termanfaatkannya analisis kebijakan di bidang manajemen ASN	Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2.33
		Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional Terakreditasi
2	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	97
		Indeks kepuasan peserta pelatihan	94
3	Terwujudnya Pengembangan Kader Aparatur Sipil Negara yang Berkualitas	Persentase peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	95
		Indeks kepuasan peserta pelatihan	92
4	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	95
		Indeks kepuasan peserta pelatihan	93
5	Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi	100
6	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi AKIP	76
		Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	86
		Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	97
7	Meningkatnya kualitas kebijakan dan kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan	95
8	Meningkatnya kualitas sumberdaya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	100
		Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	80

Target perjanjian kinerja 2024 ditetapkan berdasarkan target hasil penyesuaian pada Renstra Puslatbang PKASN. Puslatbang PKASN membuat usulan rumusan indikator terkait

penyelenggaraan pelatihan yang diharapkan bisa dipergunakan pada tahun 2024. Jika tidak bisa, mungkin bisa dipertimbangkan untuk masuk pada Dokumen Renstra 2025-2029. Berikut ini adalah rumusan usulan indikatornya :

1. **Sasaran Kegiatan** : Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas

Usulan Indikator : Persentase peningkatan pengetahuan peserta tentang pelatihan kepemimpinan

Definisi Operasional :

- Setiap penyelenggaraan pelatihan kepemimpinan melakukan pre test dan post test bagi seluruh peserta pelatihan untuk mengukur peningkatan pengetahuannya, yang dilakukan dengan rumus berikut ini :

$$\frac{(\text{rata2 nilai post test} - \text{rata2 nilai pre test})}{100} \times 100\%$$

2. **Sasaran Kegiatan** : Terwujudnya Pengembangan Kader Aparatur Sipil Negara yang berkualitas

Usulan Indikator : Persentase peningkatan pengetahuan peserta tentang pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil

Definisi Operasional :

- Setiap penyelenggaraan pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil melakukan pre test dan post test bagi seluruh peserta pelatihan untuk mengukur peningkatan pengetahuannya, yang dilakukan dengan rumus berikut ini :

$$\frac{(\text{rata2 nilai post test} - \text{rata2 nilai pre test})}{100} \times 100\%$$

3. **Sasaran Kegiatan** : Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas bagi pegawai Aparatur Sipil Negara

Usulan Indikator : Persentase peningkatan pengetahuan peserta tentang pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural

Definisi Operasional :

- Setiap penyelenggaraan pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural melakukan pre test dan post test bagi seluruh peserta pelatihan untuk mengukur peningkatan pengetahuannya, yang dilakukan dengan rumus berikut ini :

$$\frac{(\text{rata2 nilai post test} - \text{rata2 nilai pre test})}{100} \times 100\%$$

4. **Sasaran Kegiatan** : Meningkatkan kualitas sumberdaya aparatur

Usulan Indikator :

- a. Indeks kepuasan pelayanan kesehatan
- b. Indeks kepuasan pelayanan perpustakaan
- c. Indeks kepuasan pelayanan humas dan protokoler
- d. Kategori keterbukaan informasi publik Puslatbang PKASN (lingkup Jawa Barat)

Definisi Operasional :

Point a s.d. c : Melakukan survey kepuasan atas layanan tersebut

Point d : hasil penilaian dari Badan Publik Provinsi Jawa Barat

B. KINERJA ANGGARAN

Amanah dalam Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014 adalah hal terpenting dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan yang memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Analisis dilakukan terhadap efisiensi penggunaan sumber daya yang mengacu pada Peraturan Menteri Keuangan Nomor 62/PMK.02/2023 tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, serta Akuntansi dan Pelaporan Keuangan. Pada pasal 246 hingga 249 dalam peraturan Menteri tersebut menyebutkan bahwa Evaluasi kinerja anggaran adalah penilaian kinerja atas perencanaan anggaran yang akan menghasilkan Nilai Kinerja Anggaran, di mana penilaian kinerja atas perencanaan anggaran Kementerian/Lembaga dilakukan terhadap kinerja anggaran tingkat Kementerian/Lembaga, kinerja anggaran tingkat eselon I dan kinerja anggaran tingkat Satker. Penilaian kinerja atas perencanaan anggaran dilakukan dengan mengukur :

- a. efektivitas penggunaan anggaran, yang diukur berdasarkan capaian Keluaran dan hasil/outcome, meliputi : capaian Rincian Output dikaitkan dengan sasaran Program dan sasaran strategis, capaian indikator Kinerja Program dan capaian indikator Kinerja sasaran strategis
- b. efisiensi penggunaan anggaran, berkaitan dengan hubungan antara sumber daya yang digunakan dan Keluaran yang diperoleh dalam hal kuantitas, kualitas, dan waktu

Evaluasi Kinerja Anggaran dilakukan *by system* dengan menggunakan aplikasi SMART Kementerian Keuangan, di mana pengukuran kinerja hanya akan dilakukan atas aspek implementasi dan aspek manfaat. Aspek implementasi dilakukan untuk mendapatkan informasi kinerja mengenai pelaksanaan kegiatan dan pencapaian keluaran. Indikator yang diukur adalah capaian keluaran, penyerapan anggaran, konsistensi antara penyerapan anggaran terhadap perencanaan dan efisiensi. Sedangkan aspek implementasi dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai perubahan yang terjadi bagi penerima manfaat atas keluaran yang telah terjadi. Indikator yang diukur adalah capaian indikator kinerja. Pengukuran kinerja dengan analisis keuangan tersebut dijabarkan sebagai berikut.

1) Penyerapan anggaran

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

$P = \frac{RA}{AA} \times 100\%$	<p>P = Penyerapan anggaran RA = Realisasi anggaran AA = Alokasi anggaran</p>
----------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------

Sebenarnya dalam penganggaran berbasis kinerja, target penyerapan anggaran bukan merupakan indikator kinerja, namun kegagalan target penyerapan anggaran akan berakibat hilangnya manfaat belanja, dimana dana yang telah dialokasikan tidak dimanfaatkan, sehingga terdapat *idle money*, maka keterbatasan sumber dana tidak dapat dioptimalkan untuk mendanai kegiatan strategis. Nilai penyerapan anggaran di Puslatbang PKASN adalah 99.42% (netto) dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 3.80 Penyerapan Anggaran Puslatbang PKASN LAN Tahun 2023

I. Penyerapan Anggaran (RA/PA) → 99.42%			
No	Bulan	Anggaran (PA)	Realisasi (RA)
1	Januari	695,111,000	695,110,989
2	Februari	1,003,958,000	1,003,958,350
3	Maret	1,264,379,000	1,264,380,607
4	April	1,774,284,000	1,773,729,240
5	Mei	1,466,853,000	1,466,853,064
6	Juni	2,001,016,000	2,000,693,292
7	Juli	2,250,878,000	2,250,879,271
8	Agustus	2,460,706,000	2,459,345,998
9	September	2,917,584,000	2,917,585,527
10	Oktober	2,551,373,000	2,551,374,282
11	November	3,139,800,000	3,119,985,313
12	Desember	2,582,453,000	2,464,324,994
Jumlah		24,108,395,000	23,968,220,927

2) Konsistensi

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

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

- K = Konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan
 RAK_n = Realisasi Anggaran Kumulatif sampai dengan bulan n
 RPDK_n = Rencana Penarikan Dana Kumulatif sampai dengan bulan ke n
 n = jumlah bulan

Konsistensi ini mengukur konsistensi rata-rata perencanaan anggaran dengan realisasi anggaran. Konsistensi Puslatbang PKASN adalah 99.94%. Artinya secara praktik kesesuaian antara rencana penarikan dana dengan realisasi penarikan anggaran relatif tinggi. Rincian pengukuran konsistensi terlihat pada tabel di bawah. Sebagaimana terlihat pada tabel, secara umum kesesuaian antara rencana penarikan dana dan realisasi anggaran di Puslatbang PKASN berada di atas 95 persen.

Tabel 3.81 Konsistensi Penyerapan Anggaran terhadap Perencanaan Tahun 2023

II. Konsistensi					99.94%
No	Bulan	RPD Kumulatif (RPDK)	Realisasi Anggaran Kumulatif (RAK)	TK konsistensi/bl	Konsistensi pada bulan
1	Januari	695,111,000	695,110,989	100.00%	100.00%
2	Februari	1,699,069,000	1,699,069,339	100.00%	100.00%
3	Maret	2,963,448,000	2,963,449,946	100.00%	100.00%
4	April	4,737,732,000	4,737,179,186	99.99%	100.00%
5	Mei	6,204,585,000	6,204,032,250	99.99%	100.00%
6	Juni	8,205,601,000	8,204,725,542	99.99%	99.99%
7	Juli	10,456,479,000	10,455,604,813	99.99%	99.99%
8	Agustus	12,917,185,000	12,914,950,811	99.98%	99.99%
9	September	15,834,769,000	15,832,536,338	99.99%	99.99%
10	Oktober	18,386,142,000	18,383,910,620	99.99%	99.99%
11	November	21,525,942,000	21,503,895,933	99.90%	99.98%
12	Desember	24,108,395,000	23,968,220,927	99.42%	99.94%
				1199.23%	

Pada tabel di atas dengan berdasarkan kepada realisasi per bulan, bisa dilihat bahwa tidak ada realisasi yang melebihi 100%. Untuk mendapatkan nilai kinerja anggaran, maka tingkat konsistensi per bulannya dijumlahkan untuk masa 1 tahun dan dibagi dengan 12 sehingga konsistensi pada bulan Desember 2023 diperoleh 99.94%.

3) Capaian RO (Rincian Output) tingkat satuan kerja

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

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

CRO : Capaian RO tingkat satuan kerja
 RVRO_i : Realisasi volume RO
 TVRO_i : Target volume RO_i
 m : Jumlah RO

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

Tabel 3.81 Capaian Rincian Output (RO) Puslatbang PKASN LAN Tahun 2023

Capaian RO				100.25%
No	Rincian Output	Target Volume RO (TVRO)	Realisasi Volume RO (RVRO)	RVRO/TVRO
1	001 Rekomendasi Kebijakan Manajemen ASN (Rekomendasi Kebijakan)	1	1	100.00%
2	001 Jurnal Wacana Kinerja (Terbitan)	2	2	100.00%
3	001 Pelatihan Struktural kepemimpinan (Orang)	453	453	100.00%
4	002 Pelatihan Teknis Fungsional dan Sosial Kultural (Orang)	37	37	100.00%
5	005 Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai ASN (Orang)	750	761	101.47%
6	001 Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Pelatihan ASN (Rekomendasi Kebijakan)	1	1	100.00%
7	952 Layanan Perencanaan dan Penganggaran (Dokumen)	1	1	100.00%
8	953 Layanan Pemantauan dan Evaluasi (Dokumen)	1	1	100.00%
9	955 Layanan Manajemen Keuangan (Dokumen)	1	1	100.00%

Capaian RO				100.25%
10	001 Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (Unit)	1	1	100.00%
11	001 Pemeliharaan Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (Unit)	1	1	100.00%
12	956 Layanan BMN (Layanan)	1	1	100.00%
13	959 Layanan Protokoler (Layanan)	1	1	100.00%
14	957 Layanan Umum (Layanan)	2	2	100.00%
15	958 Layanan Perkantoran (Layanan)	1	1	100.00%
16	951 Layanan Sarana Internal (Unit)	1	1	100.00%
17	971 Layanan Prasarana Internal (Unit)	1	1	100.00%
18	954 Layanan Manajemen SDM (orang)	88	91	103.41%
19	958 Layanan Hubungan Masyarakat (Layanan)	1	1	100.00%

Dari tabel di atas bisa dilihat bahwa nilai capaian Rincian Output yang didapat adalah 100.25%, dikarenakan terdapat 2 Rincian Output yang mencapai di atas 100% yaitu Penilaian kompetensi dan potensi pegawai ASN dengan capaian 101.47% dan Layanan Manajemen SDM dengan capaian 103.41%. Namun demikian, capaian rincian output secara keseluruhan nilai yang diakui dan masuk ke dalam perhitungan nilai kinerja anggaran adalah 100%.

4) Nilai Efisiensi

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

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

- E_{RO} = Efisiensi
- $AAKRO_j$ = Alokasi anggaran KRO j
- $RAKRO_j$ = Realisasi anggaran KRO j
- CRO_{ji} = Capaian RO I pada KRO j
- m = Jumlah KRO pada satuan kerja
- n = Jumlah RO pada suatu KRO

**Tabel 3.83 Efisiensi dan Nilai Efisiensi per Volume Output Kegiatan
Puslatbang PKASN LAN Tahun 2023**

Efisiensi							0.76%
No	Rincian Output	Anggaran					
		RVRO/ TVRO	Alokasi Anggaran KRO (AAKRO)	Realisasi Anggaran KRO (RAKRO)	AAKRO x (RVRO/TVRO)	(AAKRO x (RVRO/TVRO))- RAKRO	
1	001 Rekomendasi Kebijakan Manajemen ASN (Rekomendasi Kebijakan)	100.00%	172,500,000	170,769,572	172,500,000	1,730,428	0.76%
2	001 Jurnal Wacana Kinerja (Terbitan)	100.00%	75,000,000	74,929,400	75,000,000	70,600	
3	001 Pelatihan Struktural kepemimpinan (Orang)	100.00%	8,337,975,000	8,307,152,009	8,378,540,754	71,388,745	
4	002 Pelatihan Teknis Fungsional dan Sosial Kultural (Orang)	100.00%					
5	005 Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai ASN (Orang)	101.47%					
6	001 Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Pelatihan ASN (Rekomendasi Kebijakan)	100.00%	118,200,000	117,960,699	118,200,000	239,301	
7	952 Layanan Perencanaan dan Penganggaran (Dokumen)	100.00%	73,300,000	72,660,994	73,300,000	639,006	
8	953 Layanan Pemantauan dan Evaluasi (Dokumen)	100.00%					
9	955 Layanan Manajemen Keuangan (Dokumen)	100.00%					
10	001 Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (Unit)	100.00%	73,557,000	73,041,680	73,557,000	515,320	
11	001 Pemeliharaan Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (Unit)	100.00%	170,650,000	170,602,800	170,650,000	47,200	

Efisiensi							0.76%
No	Rincian Output	Anggaran					
		RVRO/TVRO	Alokasi Anggaran KRO (AAKRO)	Realisasi Anggaran KRO (RAKRO)	AAKRO x (RVRO/TVRO)	(AAKRO x (RVRO/TVRO)) - RAKRO	
12	956 Layanan BMN (Layanan)	100.00%	12,687,615,000	12,606,080,962	12,687,615,000	81,534,038	
13	959 Layanan Protokoler (Layanan)	100.00%					
14	962 Layanan Umum (Layanan)	100.00%					
15	994 Layanan Perkantoran (Layanan)	100.00%					
16	951 Layanan Sarana Internal (Unit)	100.00%	2,281,775,000	2,257,678,861	2,281,775,000	24,096,139	
17	971 Layanan Prasarana Internal (Unit)	100.00%					
18	954 Layanan Manajemen SDM (orang)	103.41%	82,823,000	82,506,500	85,646,511	3,140,011	
19	958 Layanan Hubungan Masyarakat (Layanan)	100.00%	35,000,000	34,837,450	35,000,000	162,550	
JUMLAH			24,108,395,000	23,968,220,927	24,151,784,265	183,563,338	
Nilai Efisiensi							51.90%

Hasil pengukuran tampak bahwa efisiensi sebesar 0.76%. Nilai efisiensi adalah rata-rata efisiensi untuk setiap jenis keluaran. Rumus penghitungan adalah sebagai berikut:

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

Rumus nilai efisiensi diperoleh dengan asumsi bahwa nilai minimal yang dicapai Puslatbang PKASN dalam formula efisiensi sebesar -20% dan nilai maksimalnya sebesar 20%. Hasil pengukuran Nilai Efisiensi (NE) 51.90%.

5) Capaian Sasaran Kegiatan

Capaian Sasaran kegiatan dilakukan dengan menghitung rata-rata ukur secara geometrik berdasarkan rata-rata ukur secara geometrik perbandingan antara capaian indikator Sasaran kegiatan dan Target Indikator Sasaran kegiatan. Berikut ini adalah rumus untuk menghitung CSK atau capaian sasaran kegiatan.

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

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

Tabel 3.84 Capaian Sasaran Kegiatan (CSK) Puslatbang PKASN LAN Tahun 2023

No	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan (IKSK)	Target IKSK	Realisasi IKSK	Realisasi IKSK (%)	CSK per Sasaran Kegiatan	CSK per Kegiatan	CSK Unit Eselon II
1	4826- Pengkajian kebijakan dan pengembangan inovasi manajemen Aparatur Sipil Negara	Termanfaat kannya analisis kebijakan di bidang manajemen ASN	Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2.33	2.33	100.00%	100.00%	100.00%	101.45%
			Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	100.00%			
2	4827- Penyusunan kebijakan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	95	98.56	103.75%	100.44%	102.23%	
			Indeks kepuasan peserta pelatihan	96.6	93.94	97.25%			
		Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan teknis, dan sosial kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	90	100	111.11%	106.36%		
			Indeks kepuasan peserta pelatihan	91.13	92.78	101.81%			
	Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase permintaan pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi	100	100	100.00%	100.00%			
3	4821 - Peningkatan	Meningkatnya kualitas	Nilai Evaluasi SAKIP	75.92	75.92	100.00%	100.07%	100.07%	

No	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan (IKSK)	Target IKSK	Realisasi IKSK	Realisasi IKSK (%)	CSK per Sasaran Kegiatan	CSK per Kegiatan	CSK Unit Eselon II
	koordinasi perencanaan dan keuangan	manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran	86	86.18	100.21%			
			Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	96.82	96.82	100.00%			
4	4822 - Pembinaan administrasi serta pengelolaan pelayanan SDM dan Umum	Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan komp. minimal 20 jam pelatihan per tahun	100	103.41	103.41%	105.07%	105.07%	
			Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	70.25	75	106.76%			
5	4823- Peningkatan koordinasi hukum, organisasi, data dan sistem informasi	Meningkatnya kualitas Kebijakan dan Kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	94.39	94.39	100.00%	100.00%	100.00%	

Dari perhitungan capaian Sasaran kegiatan Puslatbang PKASN adalah sebesar 100.45%. Nilai inilah yang digunakan untuk penghitungan Nilai Kinerja Anggaran Aspek Manfaat.

6) Nilai Kinerja

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

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

NKI	= Nilai Kinerja atas Aspek Implementasi
P	= Penyerapan anggaran
COP	= Capaian Output program
CRO	= Capaian RO
NE	= Nilai Efisiensi unit eselon I atau satuan kerja
W_p	= Bobot penyerapan anggaran
W_k	= Bobot konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan
W_{COP}	= Bobot capaian output program
W_{CRO}	= Bobot Capaian RO

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

**Tabel 3.85 Nilai Kinerja Anggaran Aspek Implementasi dan Manfaat
Puslatbang PKASN LAN Tahun 2023**

Nilai Kinerja Anggaran Aspek Manfaat dan Implementasi							95.40
No.	Aspek Implementasi	Nilai	Bobot				
1	Penyerapan Anggaran	99.42%	9.70%	9.64%			
2	Konsistensi Penyerapan Anggaran terhadap Perencanaan	99.94%	18.20%	18.19%			
3	Capaian Rincian Output (CRO)	100.00%	43.50%	43.50%			
4	Nilai Efisiensi	51.90%	28.60%	14.84%			
Nilai Kinerja Atas Aspek Implementasi					86.18%	33.30%	28.70%
Nilai Kinerja Atas Aspek Manfaat					100.45%	66.70%	66.70%
Nilai Kinerja Anggaran Aspek Manfaat dan Implementasi							95.40%

Berdasarkan tabel di atas maka Puslatbang PKASN pada tahun 2023 telah melaksanakan kegiatannya dengan Nilai Kinerja 95.40% yang merupakan penilaian dari aspek implementasi dan manfaat.

C. UPAYA PENGUATAN KINERJA

Berdasarkan Nota Dinas dari Inspektur LAN Nomor 149/I.1.1/PWP.03 tanggal 13 Oktober 2023 tentang Penyampaian Hasil Evaluasi SAKIP Unit Kerja dan Pengisian Matriks Tindak Lanjut, terdapat beberapa catatan hasil evaluasi berupa rekomendasi yang harus ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja ke depannya. Rekomendasi beserta rencana aksi tindak lanjutnya bisa dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.86 Upaya Penguatan Kinerja Puslatbang PKASN

No	Rekomendasi LHE	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Output
1	Melakukan publikasi dokumen kinerja dan perubahannya di website internal secara tepat waktu	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan publikasi dokumen perjanjian kinerja tahun 2023 awal dan revisi-1 Akan melakukan publikasi untuk setiap perubahan dokumen perjanjian kinerja berikutnya 	Publikasi dokumen perjanjian kinerja awal dan revisi tahun 2023 di Website Puslatbang PKASN (telah dilakukan pada bulan Desember 2023)
2	Merumuskan sasaran kegiatan yang memenuhi kriteria sebuah sasaran kegiatan yang tepat dan sasaran yang dirumuskan dapat menggambarkan kondisi yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud	Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan Biro Renaku terkait rumusan sasaran kegiatan yang dapat menggambarkan kondisi yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud	Rumusan sasaran kegiatan yang digunakan masih mengikuti kesepakatan bersama dan arahan biro Renaku
3	Merumuskan dan mengusulkan indikator kinerja yang memenuhi kriteria "SMART" dan/atau Cukup/Representatif.	Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan Biro Renaku dan pihak terkait (Penanggung jawab RO) terkait rumusan indikator kinerja yang memenuhi kriteria SMART	<ol style="list-style-type: none"> Rumusan indikator kinerja sesuai arahan biro Renaku dan pihak terkait Membuat usulan rumusan baru untuk beberapa indikator (usulan indikator baru pada bab III)
4	Penetapan target pada renstra dan perjanjian kinerja diupayakan bersifat gradual/kenaikan dari tahun sebelumnya dan lebih <i>challenging</i> .	Mengevaluasi setiap IKU dan progress realisasi di tahun 2023 serta diskusi dengan unit untuk bahan penentuan target IKU di tahun 2024 tetap atau meningkat	Pada penyusunan usulan perjanjian kinerja tahun 2024, beberapa IK sudah memenuhi kriteria <i>challenging</i> (usulan Perjanjian Kinerja 2024 pada bab II)
5	Dalam Bab II Renstra sebaiknya digambarkan cascading kinerja dengan penjelasan yang memadai, tidak hanya digambarkan dalam bentuk tabel pada lampiran 1 Renstra. Apabila tabel cascading kinerja tersebut tetap diletakkan dalam lampiran setidaknya dalam Bab II disertai penjelasan yang menghubungkan antara Bab II Renstra dengan tabel cascading kinerja yang terdapat dalam lampiran I Renstra.	Akan dibuat analisis terhadap cascading kinerja	hasil analisis terhadap cascading kinerja terdapat pada Bab II
6	Pada penyusunan renstra periode berikutnya, perlu menambahkan informasi terkait crosscutting antar unit kerja dan antar instansi pemerintah/stakeholder eksternal lainnya sehingga dapat terlihat stakeholder mana saja yang berpengaruh dalam mencapai kinerja.	Menginventarisir stakeholders yang berpengaruh dalam pencapaian kinerja	Akan segera disusun daftar stakeholders untuk setiap kegiatan terkait IK untuk jadi bahan Renstra periode berikutnya (target Desember 2024)
7	Rencana aksi sebaiknya disusun dan dikumpulkan secara minimal triwulanan yang dibuktikan dengan pengumpulan rencana aksi setiap triwulannya.	Pengisian dan pengumpulan rencana aksi sudah dilakukan secara rutin (per triwulan)	Rencana Aksi Triwulanan untuk tahun 2023 sudah dilengkapi dan disampaikan ke Biro Renaku
8	Dalam rencana aksi, selain informasi tentang kegiatan reguler yang dilaksanakan, sebaiknya ditambahkan	Mendokumentasikan proses pemantauan terhadap kegiatan-kegiatan yang terkait	Dokumentasi proses pemantauan kegiatan yang terkait pencapaian indikator kinerja kegiatan tahun 2024

	kegiatan-kegiatan yang berfokus pada pencapaian indikator kinerja kegiatan.	langsung dengan pencapaian indikator kinerja kegiatan	menggunakan link berikut ini : https://drive.google.com/drive/folders/1P10fTkqJJBJLhFuw07ztACWmAoUNczNG?usp=sharing
9	Merumuskan matriks peran hasil secara lebih komprehensif sehingga matriks tersebut dapat menggambarkan dukungan kinerja dari masing-masing individu pegawai terhadap capaian kinerja organisasi.	Matriks peran hasil untuk semua pegawai dalam proses finalisasi	MPPH tahun 2023 sudah disusun
10	Mekanisme pengumpulan dan pengukuran data kinerja yang telah dijalankan sebaiknya diformalkan dalam bentuk SOP dan dalam SOP tersebut sebaiknya juga mengatur mekanisme pengujian terhadap validitas dan keandalan data kinerja yang dikumpulkan oleh para PIC pada setiap unit kerja.	SOP pengumpulan dan pengukuran kinerja sudah ada	SOP pengumpulan dan pengukuran data kinerja (terlampir)
11	Meningkatkan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	Menghitung perkiraan efisiensi dengan perkiraan capaian realisasi anggaran dan realisasi capaian output di akhir tahun 2023	Capaian efisiensi tahun 2023 ada pada tabel 3.72
12	Melakukan berbagai upaya agar mayoritas IKU dapat tercapai 100% atau lebih sehingga capaian kinerja dapat lebih baik dari pada capaian kinerja tahun sebelumnya.	Penyesuaian target pada perjanjian kinerja 2023 dengan mempertimbangkan realisasi kinerja saat ini dan perkiraan realisasi kinerja di akhir tahun 2023	Revisi Perjanjian kinerja 2023 per November 2023 (terlampir Usulan perubahan perjanjian kinerja Puslatbang PKASN tahun 2023)
13	Menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah 5 tahunan, yaitu ketercapaian target tahun 2024 pada dokumen Laporan Kinerja.	Akan dibuat analisis dan evaluasi realisasi kinerja disandingkan dengan target capaian tahun 2024 dalam laporan kinerja 2023	Hasil analisis dan evaluasi realisasi kinerja disandingkan dengan target capaian tahun 2024 dalam laporan kinerja 2023 terdapat pada Bab II
14	Memperkaya analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja yang tidak hanya pada satu unit kerja tertentu saja tetapi apabila memungkinkan untuk beberapa IKU tertentu dapat dilakukan perbandingan dengan capaian pada level nasional.	Mencari unit kerja/instansi lainnya yang memiliki IKU serupa untuk dilakukan perbandingan realisasi kinerjanya	Untuk tahun 2023, sebagian besar IK diperbandingkan kinerjanya dengan satker yang ada di lingkungan LAN (Pembahasan pada Bab Pengukuran Kinerja)
15	Memastikan kesesuaian antar data yang disajikan dalam laporan kinerja.	Mencermati kembali dan memperbaiki kesesuaian antar data yang disajikan dalam laporan kinerja	Adanya kesesuaian antar data dalam laporan kinerja
16	Perbandingan capaian kinerja dengan tahun-tahun sebelumnya dan dengan instansi/unit kerja sejenis sebaiknya dibuat analisis per masing-masing indikator dalam sub bab analisis capaian kinerja.	Penyusunan analisis perbandingan capaian kinerja dengan tahun-tahun sebelumnya akan dibuat per masing-masing indikator dalam sub bab analisis capaian kinerja	Hasil analisis perbandingan kinerja dengan tahun-tahun sebelumnya dalam sub bab analisis capaian kinerja (pembahasan pada Pengukuran Kinerja)
17	Pada bagian kendala dan hambatan, khususnya pada IKU yang tidak mencapai target, sebaiknya dijelaskan kendala atau hambatan yang	Mencermati rumusan kendala/hambatan dari setiap IKU yang akan disampaikan pada laporan kinerja 2023	rumusan kendala/hambatan dari setiap IKU yang menyebabkan IKU tidak tercapai dan langkah perbaikan ke depannya

	menyebabkan IKU tersebut tidak tercapai dan langkah-langkah perbaikan kedepan agar IKU tersebut dapat dicapai sesuai dengan target.		(pembahasan pada Pengukuran Kinerja)
18	Menyusun Dokumen laporan penghitungan kemanfaatan kajian sesuai Perkaln nomor 3 tahun 2021 dan dilampirkan dalam laporan kinerja.	Laporan penghitungan kemanfaatan kajian sesuai Perkaln no. 3 tahun 2021 sudah termasuk ke dalam laporan kinerja setiap tahunnya. Untuk tahun berikutnya akan disusun dalam 1 laporan tersendiri dan menjadi lampiran pada Laporan kinerja 2023	Laporan penghitungan kemanfaatan kajian sesuai Perkaln no. 3 tahun 2021 (terlampir)
19	Data dan informasi dalam laporan kinerja sebaiknya digunakan dalam perbaikan perencanaan kinerja dan anggaran serta penyesuaian aktivitas untuk periode berikutnya.	Mencermati data dan informasi yang disampaikan dalam laporan kinerja beserta kesinambungan dengan perencanaan kinerja/anggaran beserta aktivitas untuk periode berikutnya	data dan informasi untuk perbaikan perencanaan kinerja serta kesinambungan dengan perencanaan kinerja/anggaran beserta aktivitas untuk periode berikutnya
20	Mendorong pemanfaatan teknologi informasi (aplikasi) dalam pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja dengan mengembangkan aplikasi sendiri maupun menggunakan aplikasi bagi pakai.	Meningkatkan pemanfaatan google drive dalam pengumpulan dan monev data kinerja kegiatan setiap unit	Pengumpulan dan monev data kinerja kegiatan tahun 2024 menggunakan link berikut ini : https://drive.google.com/drive/folders/1PI0fTkqJJBJLhFuW07ztACWmAoUNCzNG?usp=sharing
21	Mengembangkan kompetensi pengelola kinerja unit kerja.	Mengadakan bimtek SAKIP untuk tim penyusun LAKIP	Sharing session di bulan November 2023
22	Mendorong komitmen dan keterlibatan aktif seluruh pimpinan dan pegawai dalam proses perencanaan, pengukuran, pemantauan, pencapaian dan pelaporan kinerja.	1. Menyusun SK Tim penyusun LAKIP tahun 2023 2. Melakukan pertemuan rutin dengan seluruh tim	1. SK tim LAKIP (terlampir) 2. diskusi tim

Dari rekomendasi perbaikan kinerja pada LHE di atas, sebagian besar sudah ditindaklanjuti dan hasilnya menjadi bagian pembahasan di Laporan Kinerja tahun 2023.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Pengukuran dan pelaporan kinerja Puslatbang PKASN selama tahun 2023 dituangkan dalam bentuk Laporan Kinerja Tahun 2023 yang menunjukkan capaian sasaran kegiatan dan setiap indikator kinerja Puslatbang PKASN LAN. Dari 13 (tiga belas) indikator kinerja (IK) Puslatbang PKASN LAN di tahun 2023, 12 (dua belas) IK diantaranya berhasil mencapai dan melebihi target yang ditetapkan. Dengan capaian tertinggi yaitu 111.11% pada IK “Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan”. Satu-satunya IK yang tidak mencapai target adalah “Indeks kepuasan peserta pelatihan” untuk pelatihan kepemimpinan dengan capaian 97.25%.

Terkait perbandingan kinerja, dari hasil perbandingan capaian kinerja selama 4 tahun terakhir terdapat beberapa indikator yang memiliki tren penurunan realisasi kerjanya, yaitu indikator “Nilai Evaluasi AKIP” dan “Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran”. Keduanya memerlukan perhatian lebih sehingga diharapkan ada perbaikan ke depannya. Sedangkan untuk perbandingan capaian kinerja dengan instansi sejenis yaitu perbandingan dengan satker atau unit eselon II di lingkungan LAN, teridentifikasi untuk indikator “Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern” mendapatkan realisasi terkecil dibandingkan dengan satker lainnya.

Kinerja anggaran Puslatbang PKASN dinilai masih belum optimal karena dari hasil penghitungan nilai kinerja anggaran untuk aspek implementasi tahun 2023 mengalami penurunan jika dibandingkan dengan tahun 2022. Perbandingan selama 4 tahun menunjukkan capaian yang fluktuatif, seperti terlihat pada gambar berikut ini.



Capaian efisiensi menjadi faktor penentu nilai kinerja anggaran. Penyerapan anggaran maksimal, seluruh Rincian Output sudah mencapai targetnya masing-masing dan konsistensi antara perencanaan dengan realisasi anggaran hampir mencapai 100% tidak akan meningkatkan nilai efisiensi secara signifikan.

Capaian 12 IK yang mencapai bahkan melebihi target bukanlah jaminan bahwa kinerja Puslatbang PKASN sudah sangat baik. Tetap harus dirancang berbagai langkah antisipatif untuk menghadapi segala kondisi yang diprediksi akan mejnadi kendala atau hambatan, terutama yang sudah terprediksi akan terjadi. Kondisi yang mungkin menjadi hambatan di tahun 2024 di antaranya :

1. Penggunaan Rumusan aspek penilaian baru untuk menghitung nilai kemanfaatan kegiatan analisis kebijakan yaitu “Diterima/dipertimbangkan, diadaptasi, diadopsi, sebagai bahan penyusunan/perbaikan kebijakan” menjadi salah satu penyebab tidak maksimalnya capaian nilai kemanfaatan analisis kebijakan tahun 2023. Perlu dibuat rencana pengukuran kemanfaatan analisis kebijakan di tahun 2024 yang harus bisa meningkatkan nilai untuk tahun 2022 dan 2023, misalkan dengan ikut terlibat aktif dalam agenda-agenda seminar nasional/internasional yang diselenggarakan secara rutin oleh satker-satker di lingkungan LAN seperti kegiatan Internasional conference of administrations (ICAS) yang menjadi agenda rutin Poltek STIA LAN Bandung setiap tahunnya. Untuk kegiatan tahun 2024, bisa dibuat percepatan pelaksanaan dan penyelesaian kegiatan sehingga masih cukup banyak waktu di tahun 2024 untuk berproses pada pengukuran kemanfaatannya.
2. Fasilitas wifi/jaringan internet yang kurang maksimal untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai maupun kegiatan unit. Sudah dilakukan peningkatan kapasitas dan kualitas fasilitas wifi/jaringan internet namun masih sering terjadi gangguan.
3. Minimalnya anggaran pengembangan kompetensi pegawai sehingga perlu direncanakan dan disusun prioritas untuk penggunaan anggaran pengembangan kompetensi yang ada. Untuk memenuhi kewajiban 20 JP/tahun sangat mengandalkan komitmen, inisiatif dan kreatifitas pegawai mencari kegiatan pengembangan kompetensi yang akan mendukung peningkatan kinerja dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

B. LANGKAH-LANGKAH STRATEGIS KE DEPAN

Ke depan Puslatbang PKASN akan melakukan langkah-langkah strategis yang dibutuhkan untuk merespon berbagai tantangan yang muncul. Langkah-langkah tersebut disusun berdasarkan hasil analisis terhadap lingkungan strategis sebagaimana telah dijelaskan pada Bab I Pendahuluan. Adapun beberapa langkah strategis yang akan dilakukan ke depan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja melalui optimalisasi implementasi dialog kinerja pegawai dengan atasan. Hal tersebut untuk memastikan perencanaan kinerja pegawai terlaksana dengan maksimal dan rencana yang disusun terealisasi dengan optimal sehingga dapat mengakselerasi kinerja organisasi. Dialog kinerja juga dilakukan dalam proses pemantauan capaian kinerja secara berkala untuk memastikan kinerja pegawai maksimal.
2. Meningkatkan efektivitas penggunaan *squad team* dalam pelaksanaan kegiatan. Sebagaimana telah diidentifikasi pada aspek tantangan/ancaman, salah satu yang menjadi tantangan adalah pemangkasan birokrasi yang menyebabkan hilangnya jabatan administrator dan pengawas. Hal ini dilapangan memunculkan tantangan dan kendala

tersendiri dalam pelaksanaan kegiatan, sehingga langkah strategis ke depan adalah merancang komposisi dan mekanisme *squad team* yang efektif.

3. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur, melalui pemenuhan pengembangan kompetensi ASN di Puslatbang PKASN; modernisasi sarana dan prasarana; dan penjaminan kualitas tata kelola pengadaan barang/jasa dan barang milik negara LAN. Hal lain yang akan didorong adalah meningkatkan implementasi *knowledge management* di lingkungan Puslatbang PKASN. Hal ini bertujuan untuk mendukung proses peningkatan kualitas SDM pegawai.
4. Penguatan pengelolaan sistem kearsipan dan kepustakaan. Puslatbang PKASN saat ini menjadi salah satu Satker unggulan dalam pengelolaan arsip dan kepustakaan. Ke depan perlu melakukan langkah strategis berupa fasilitasi peningkatan pengelolaan kearsipan bagi satker LAN yang lain atau bahkan kepada stakeholder sehingga kemanfaatan Puslatbang PKASN menjadi meningkat.
5. Penguatan maturitas sistem pengendalian internal pemerintah, melalui Pelaksanaan pengawasan/pemeriksaan dan penjaminan tindak lanjut atas hasil pengawasan/pemeriksaan dan revidi; Penguatan sistem pencegahan korupsi; dan Pengendalian manajemen resiko.
6. Munculnya kebijakan baru yang mengatur tentang ASN yaitu Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 yang mengamanatkan kewajiban bagi ASN untuk mengembangkan kompetensinya. Hal ini membuka peluang bagi Puslatbang PKASN untuk mengoptimalkan pelayanan di bidang pelatihan teknis. Puslatbang PKAN ke depan akan mengambil peluang tersebut dengan bekerjasama dengan instansi pemerintah dalam memfasilitasi berbagai pelatihan teknis yang dibutuhkan oleh ASN ke depan.
7. Seiring dengan menguatkan peran dalam LAN dalam hal pengawasan kualitas kebijakan secara nasional, maka Puslatbang PKASN melalui Pemangku Jabatan Analis Kebijakan akan melakukan langkah-langkah strategis untuk mendukung hal tersebut. Hal tersebut dilakukan melalui peningkatan pembinaan pengelolaan kebijakan kepada instansi pemerintah terutama bagi pemerintah daerah yang berada di wilayah layanan Puslatbang PKASN.
8. Meningkatkan pelaksanaan proses bisnis internal dengan memaksimalkan pemanfaatan Teknologi Informasi. Saat ini penggunaan IT dalam proses pelayanan sudah dilaksanakan, namun ke depan akan lebih ditingkatkan dengan mengembangkan lebih lanjut beberapa sistem informasi yang sudah dibangun. Beberapa aplikasi yang menurun penggunaannya akan dihidupkan kembali. Lalu beberapa aplikasi yang memungkinkan untuk diintegrasikan, akan dilakukan upaya integrasi agar lebih efisien dan efektif. Upaya-upaya ini sejalan dengan isu prioritas nasional berupa Digitalisasi Penyelenggaraan Pemerintahan.
9. Dalam melaksanakan riset dan analisis kebijakan ke depan, untuk meningkatkan kemanfaatan hasil kajian atau analisis kebijakan, maka ke depan kajian akan meningkatkan penggunaan pendekatan berbasis kebutuhan stakeholder. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan termanfaatkannya hasil analisis kebijakan yang dilakukan. Untuk menjaring kebutuhan stakeholder, maka kegiatan dapat diawali dengan mengadakan *stakeholder*

- meeting* atau metode lainnya dalam menggali kebutuhan stakeholder. Dalam proses pelaksanaan kegiatan juga akan mengusung konsep kerjasama dan Kolaborasi.
10. Dalam pelaksanaan fungsi pelatihan, ke depan langkah strategis yang akan dilakukan adalah dengan meningkatkan kemanfaatan pelatihan melalui upaya memastikan dampak pelatihan bagi instansi pengirim. Hal tersebut dilakukan dengan membangun kerjasama dengan instansi pengirim dalam pemantauan keberlanjutan proyek perubahan atau produk pelatihan lainnya yang dihasilkan oleh alumni pelatihan. Selain itu juga mengoptimalkan pelaksanaan evaluasi pasca pelatihan.
 11. Dalam hal fungsi pelaksanaan pemetaan kompetensi dan kapasitas ASN, langkah strategis ke depan adalah memodernisasi perangkat atau instrumen pemetaan kompetensi. Instrumen pemetaan kompetensi perlu dimodernisasi secara berkala untuk meningkatkan efektivitas dan akurasi. Hal ini yang coba akan dikembangkan ke depan. Serta membangun mekanisme pemetaan kompetensi yang lebih efisien dikarenakan pemerintah tengah gencar-gencarnya melakukan pemetaan kompetensi ASN sehingga permintaan layanan akan meningkat ke depan. Selain itu, Puslatbang PKASN melalui BLPK akan mendukung penerapan manajemen talenta di lingkungan LAN sendiri.

Demikian langkah-langkah strategis yang akan dilakukan ke depan. Semoga dengan beberapa upaya tersebut, Puslatbang PKASN LAN dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam mewujudkan Birokrasi Berkelas Dunia dan Indonesia Emas 2045.



LAMPIRAN - LAMPIRAN



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA**

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

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

Nama : Riyadi

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

selanjutnya disebut Pihak Pertama.

Nama : Adi Suryanto

Jabatan : Kepala Lembaga Administrasi Negara

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua.

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

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

Jakarta, Februari 2023

Pihak Kedua,



Adi Suryanto

Pihak Pertama,



Riyadi

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
DAN PEMETAAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)
Termanfaatkannya analisis kebijakan di bidang manajemen ASN	Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2,42
	Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional Terakreditasi
Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	95
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	96,6
Terwujudnya pengembangan kader Aparatur Sipil Negara yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	95
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	94,9
Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional, dan sosial kultural yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	90
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	91,13
Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi	100
Meningkatnya kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi AKIP	77,87
	Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	87,74
	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	98,63
Meningkatnya kualitas kebijakan dan kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan	97,5

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)
Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	100
	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	70,25

No	Kegiatan	Anggaran
1	Pengkajian Kebijakan dan Pengembangan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara	Rp. 247.500.000
2	Penyusunan Kebijakan dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Rp. 4.253.392.000
3	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Rp. 76.000.000
4	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Rp. 12.874.939.000
5	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	Rp. 35.000.000
Total		Rp. 17.486.831.000

Jakarta, Februari 2023

Kepala
Lembaga Administrasi Negara,



Adi Suryanto

Kepala Pusat Pelatihan dan
Pengembangan dan Pemetaan
Kompetensi ASN,



Riyadi



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA**

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

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

Nama : Riyadi

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

selanjutnya disebut Pihak Pertama.

Nama : Adi Suryanto

Jabatan : Kepala Lembaga Administrasi Negara

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua.

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

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

Jakarta, Januari 2023

Pihak Kedua,

Adi Suryanto

Pihak Pertama,

Riyadi

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
DAN PEMETAAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)
Termanfaatkannya analisis kebijakan di bidang manajemen ASN	Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2,42
	Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional Terakreditasi
Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	95
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	96,6
Terwujudnya pengembangan kader Aparatur Sipil Negara yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	95
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	94,9
Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi	100
Meningkatnya kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi AKIP	77,87
	Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	87,74
	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	98,63
Meningkatnya kualitas kebijakan dan kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan	97,5
Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	100
	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	70,25

No	Kegiatan	Anggaran
1	Pengkajian Kebijakan dan Pengembangan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara	Rp. 247.500.000
2	Penyusunan Kebijakan dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Rp. 4.253.392.000
3	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Rp. 76.000.000
4	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Rp. 12.864.939.000
5	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	Rp. 45.000.000
Total		Rp. 17.486.831.000

Jakarta, Januari 2023

Kepala
Lembaga Administrasi Negara,

Adi Suryanto

Kepala Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi ASN,

Riyadi



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA**

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

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

Nama : Riyadi

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

selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : Adi Suryanto

Jabatan : Kepala Lembaga Administrasi Negara

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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

Jakarta, November 2023

Pihak Kedua,



Adi Suryanto

Pihak Pertama,



Riyadi

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DAN PEMETAAN KOMPETENSI ASN

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)
Termanfaatkannya analisis kebijakan di bidang manajemen ASN	Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2.33
	Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional
Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	95
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	96.6
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	90
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	91.13
Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi	100
Meningkatnya kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi AKIP	75.92
	Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	86
	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	96.82
Meningkatnya kualitas kebijakan dan kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan	94.39
Meningkatnya kualitas sumberdaya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	100
	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	70.25

No	Kegiatan		Anggaran
1	Pengkajian Kebijakan Pengembangan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara	Rp.	247.500.000
2	Penyusunan Kebijakan dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Rp.	8.456.175.000
3	Peningkatan koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Rp.	73.300.000
4	Pembinaan Administrasi serta Pengellaan Pelayanan SDM dan Umum	Rp.	15.296.420.000
5	Peningkatan koordinasi Hukum Organisasi Data dan Sistem Informasi	Rp.	35.000.000
Total		Rp.	24.108.395.000

Jakarta, November 2023

Kepala
Lembaga Administrasi Negara,



Adi Suryanto

Kepala Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara,



Riyadi

LAMPIRAN
DEFINISI OPERASIONAL TAHUN 2023
PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DAN PEMETAAN KOMPETENSI ASN

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	DEFINISI OPERASIONAL
Termanfaatkannya analisis kebijakan di bidang manajemen ASN	Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	Kemanfaatan hasil analisis kebijakan di Bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN yang diukur sesuai dengan Peraturan Kepala LAN tentang Pedoman Pengukuran Kemanfaatan Hasil Kajian di Lingkungan LAN. Hasil analisis kebijakan dalam hal ini adalah sama dengan hasil kajian
	Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Kualifikasi publikasi ilmiah secara berkala dalam bentuk artikel yang dikompilasi dalam format jurnal yang bersifat nasional
Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Diukur melalui rumus sebagai berikut: $\frac{X}{Y} \times 100\%$ <p>X = peserta pelatihan struktural kepemimpinan yang lulus dengan kategori minimal memuaskan</p> <p>Y = total peserta pelatihan struktural kepemimpinan</p>
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	Diukur dari tingkat kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan
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	Diukur melalui rumus sebagai berikut $\frac{X}{Y} \times 100\%$ <p>X = peserta pelatihan teknis dan sosial kultural yang lulus dengan kategori minimal memuaskan</p> <p>Y = total peserta pelatihan teknis dan sosial kultural</p>
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	Diukur dari tingkat kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan

		pelatihan
Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kmpetensi dan potensi yang dipenuhi	<p>Permintaan penilaian kompetensi dan penilaian potensi yang dimaksud berupa fasilitasi atau layanan. Diukur melalui rumus sebagai berikut :</p> $\frac{L_p}{L_m} \times 100\%$ <p>L_p = jumlah permintaan layanan yang dipenuhi L_m = jumlah permintaan layanan dari <i>stakeholders</i></p>
Meningkatnya kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi AKIP	Merupakan nilai mutakhir hasil evaluasi Akuntabilitas Instansi pemerintah yang dilakukan oleh tim evaluator AKIP LAN
	Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementaasi)	Merupakan nilai mutakhir hasil evaluasi kinerja anggaran atas aspek implementasi Satker Puslatbang PKASN berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan yang mengatur mengenai pengukuran dan evaluasi kinerja anggaran atas pelaksanaan rencana kerja dan anggaran Kementerian Negara/ Lembaga
	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	Merupakan nilai mutakhir hasil pengukuran indikator kinerja pelaksanaan anggaran Puslatbang PKASN berdasarkan Peraturan Dirjen Perbendaharaan yang mengatur mengenai petunjuk teknis penilaian indikator kinerja pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian Negara/ Lembaga
Meningkatnya kualitas kebijakan dan kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan	Nilai mutakhir hasil pengawasan kearsipan internal yang dilakukan oleh Tim Pengawas Kearsipan Internal
Meningkatnya kualitas sumberdaya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20	Diukur melalui rumus sebagai berikut:

	JP/tahun	$\frac{\sum \text{Pegawai yg 20 JP}}{\text{Total Pegawai}} \times 100\%$
	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	<p>Diukur melalui rumus sebagai berikut:</p> $(\text{SKI} \times 0,3) + (\text{SKE} \times 0,3) + (\text{DRSP} \times 0,4)$ <p>SKI = hasil survei Kepuasan Internal (Pegawai LAN) atas sarana dan prasarana Satuan Kerja Puslatbang PKASN</p> <p>SKE = survei Kepuasan Eksternal (Peserta Pelatihan, Pengguna Asesmen dan <i>Stakeholders</i> lainnya) atas sarana dan prasarana Satuan Kerja Puslatbang PKASN</p> <p>DRSP = (Daftar Rencana Sarana dan Prasarana) diukur dari perbandingan hasil identifikasi kebutuhan setiap tahun dengan realisasi pemenuhan di tahun berjalan dalam mewujudkan sarana dan prasarana aparatur Satuan Kerja Puslatbang PKASN yang modern.</p> <p>Nilai akhir dari penghitungan rumus di atas dikonversi sebagai berikut.</p> <p>90 – 100 = Sangat Memadai</p> <p>75 – 89,99 = Memadai</p> <p>60 – 74,99 = Cukup Memadai</p> <p>0 – 59,99 = Kurang Memadai.</p>

Kepala Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara



Riyadi

**Usulan Perubahan Perjanjian Kinerja
PUSLATBANG PKASN TAHUN 2023**

INDIKATOR KINERJA	TARGET AWAL	TARGET PERUBAHAN	CAPAIAN S.D. TW3	ALASAN PERUBAHAN	UPAYA PENCAPAIAN KINERJA	KETERANGAN
Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2,42	2,33	1.67	Terlampir (Lampiran-1)	<ul style="list-style-type: none"> • Mendorong anggota tim untuk menuangkan hasil analisis kebijakan ke dalam bentuk artikel media massa lalu mengirimkannya ke media massa cetak/elektronik tingkat nasional dengan mengambil momentum-momentum yang relevan; • Menyiapkan diseminasi hasil analisis kebijakan dalam bentuk webinar tingkat nasional; • Mengupload hasil analisis kebijakan ke website Puslatbang PKASN, lalu menyertakan juga di profil google scholar para penulis untuk memperbesar peluang disitasi; • Mengadvokasikan hasil analisis kebijakan kepada stakeholder utama secara langsung dengan mengirimkan perwakilan tim. Sebelumnya juga dibangun komunikasi awal dengan stakeholder tersebut pada pertengahan kegiatan; 	Capaian s.d. TW3 merupakan hasil pengukuran kemanfaatan untuk kajian 2021-2022 saja. Untuk target perubahan sudah memperhitungkan kemungkinan realisasi target di akhir tahun 2023
Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional Terakreditasi	Jurnal Nasional	Jurnal nasional	Proses re-akreditasi masih berjalan dan tidak bisa dipastikan hasil akreditasi akan keluar di akhir tahun ini	Pengelola JWK telah melakukan konsultasi akreditasi jurnal ilmiah pada 23 Mei 2023 ke Direktorat Riset, Teknologi dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Bidang Jurnal dan Publikasi Ilmiah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Berdasarkan hasil diskusi terdapat arahan terkait perbaikan pengelolaan JWK. Tim Pengelola JWK melakukan perbaikan-	

INDIKATOR KINERJA	TARGET AWAL	TARGET PERUBAHAN	CAPAIAN S.D. TW3	ALASAN PERUBAHAN	UPAYA PENCAPAIAN KINERJA	KETERANGAN
					<p>perbaiki pengelolaan jurnal ilmiah dengan melibatkan Ketua Tim Pengelola Jurnal di Universitas Islam Negeri Gunung Djati. Tim Pengelola JWK mengajukan usulan akreditasi jurnal pada 22 Juni 2023 melalui situs https://arjuna.kemdikbud.go.id. Pada tanggal 13 Juli 2023 JWK telah berhasil lolos tahapan Evaluasi Dokumen. Tim Arjuna Kemendikbud telah menetapkan penugasan 4 (empat) orang asesor akreditasi jurnal untuk melakukan proses penilaian manajemen jurnal pada tanggal 26 Oktober 2023. Pada tanggal 1 November 2023 Tim Pengelola JWK melakukan koordinasi dan konsultasi dengan Tim Arjuna Kemendikbud. Berdasarkan pertemuan tersebut, Tim Pengelola JWK mendapatkan informasi bahwa pelaksanaan penilaian manajemen akreditasi jurnal bergantung pada 4 (empat) orang asesor akreditasi jurnal. 1 (satu) orang asesor akreditasi jurnal mendapatkan tugas untuk melakukan penilaian terhadap rata-rata 100 (seratus) jurnal. Sehingga membutuhkan proses waktu yang terbilang lama. Tim Pengelola JWK akan terus berkoordinasi dengan Tim Arjuna Kemendikbud dalam proses penilaian akreditasi JWK.</p>	

INDIKATOR KINERJA	TARGET AWAL	TARGET PERUBAHAN	CAPAIAN S.D. TW3	ALASAN PERUBAHAN	UPAYA PENCAPAIAN KINERJA	KETERANGAN
Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	95	-	18.1	Tidak ada perubahan	<ul style="list-style-type: none"> Meningkatkan koordinasi dengan peserta pelatihan, fasilitator, coach dan penguji terkait ketentuan kelulusan Mendorong para coach untuk melakukan proses coaching di luar jadwal pembelajaran resmi Melakukan system kalibrasi nilai dari penguji 	Capaian s.d. TW3 : <ul style="list-style-type: none"> Dari 10 Kegiatan pelatihan kepemimpinan, 2 kegiatan sudah ditutup; 8 kegiatan dalam tahap pelaksanaan. Realisasi PKA dan PKP Angk. I : 82 pst lulus; dan 1 ditunda/453 pst = 18.1%
Indeks kepuasan peserta pelatihan	96,6	-	93.08	Tidak ada perubahan	<ul style="list-style-type: none"> Meningkatkan kualitas pelayanan pelatihan melalui penyelenggaraan IHT tentang core values ASN BerAKHLAK bagi pegawai dan penyelenggara pelatihan dan IHT tentang strategi pembelajaran bagi para Widyaiswara Meningkatkan pemanfaatan fasilitas/sarana prasarana pelatihan bagi para peserta pelatihan Meningkatkan koordinasi dengan pihak-pihak terkait tentang penanganan keluhan dari peserta pelatihan 	Capaian s.d. TW3 : Dari 2 kegiatan pelatihan kepemimpinan yang sudah selesai dilaksanakan : <ul style="list-style-type: none"> Rata-rata nilai kepuasan peserta pelatihan PKA = 92,20 Rata-rata nilai kepuasan peserta pelatihan PKP angk. I = 93.95 Sehingga rata-rata nilai kepuasan peserta pelatihan untuk kegiatan yang sudah dilaksanakan = $(92,20+93,95)/2 = 93,08$
Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	95					Dihilangkan di Perjanjian Kinerja 2023 karena kegiatan ini tidak dilaksanakan
Indeks kepuasan peserta pelatihan	94,9					
Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	90	-	100	Tidak ada perubahan	Sudah tercapai	Capaian s.d. TW3 : <ul style="list-style-type: none"> Hasil pengukuran terhadap kegiatan pelatihan MT angkatan I (17 pst) dan Angkatan II (20 peserta). Seluruh peserta lulus dengan predikat minimal memuaskan

INDIKATOR KINERJA	TARGET AWAL	TARGET PERUBAHAN	CAPAIAN S.D. TW3	ALASAN PERUBAHAN	UPAYA PENCAPAIAN KINERJA	KETERANGAN
						sehingga, Persentase peserta pelatihan MT yang lulus dengan predikat minimal memuaskan adalah 37 pst/37 pst = 100%
Indeks kepuasan peserta pelatihan	91,13	-	93	Tidak ada perubahan	Sudah tercapai	Capaian s.d. TW3 : <ul style="list-style-type: none"> Rata-rata nilai kepuasan peserta pelatihan MT Angk. I (17 pst) = 92.22 Rata-rata nilai kepuasan peserta pelatihan MT Angk. I (20 pst) = 91.79 sehingga rata-rata nilai kepuasan peserta pelatihan MT Angk I dan Angk II = $(94,22 + 91.79) / 2 = 93.005$
Persentase permintaan fasilitasi (atau layanan) penilaian kompetensi dan penilaian potensi yang dipenuhi	100	-	95.65	Tidak ada perubahan	1. Penguatan komunikasi dan koordinasi pemantauan dengan pengguna layanan BLPK yang sudah terjadwal baik dalam konteks Pemetaan Pegawai maupun Seleksi Pengisian Jabatan. Hal ini dilakukan dalam rangka mengantisipasi potensi-potensi perubahan jadwal, perubahan aspek kuantitas (jumlah) peserta, perubahan jenis layanan serta tarif layanan Penilaian Potensi dan Kompetensi. Substansi komunikasi juga diarahkan dalam rangka sinkroniasi dengan target penerimaan PNPB BLPK Puslatbang PKASN LAN. 2. Komunikasi informal sebagai bentuk langkah preventif atas potensi kendala pemenuhan layanan penilaian potensi dan kompetensi untuk pengguna layanan baru. Hal ini dilakukan dengan upaya proaktif	Capaian s.d. TW3 : Dari permintaan sebanyak 23 layanan penilaian kompetensi sudah dipenuhi 22 layanan

INDIKATOR KINERJA	TARGET AWAL	TARGET PERUBAHAN	CAPAIAN S.D. TW3	ALASAN PERUBAHAN	UPAYA PENCAPAIAN KINERJA	KETERANGAN
					<p>menanggapi permintaan informasi awal yang masuk ke BLPK dalam rangka memastikan kesesuaian kebutuhan layanan dengan jenis dan tarif layanan PNBPN yang tersedia di lingkungan BLPK Puslatbang PKASN LAN, sebelum dilayangkannya permintaan secara formal.</p> <p>3. Penguatan koordinasi internal BLPK yang meliputi tata kelola penugasan Skuat Tim Penyusunan Instrumen BLPK, Skuat Tim Penyelenggaraan BLPK, Skuat Tim Administrasi BLPK serta Sumber Daya Asesor di lingkungan Puslatbang PKASN agar selalu selaras dengan komitmen jadwal layanan pemetaan potensi dan kompetensi yang harus dipenuhi BLPK Puslatbang PKASN</p>	
Nilai Evaluasi AKIP	77,87	75,50	75,92	Terjadi penurunan nilai evaluasi AKIP selama tiga tahun (2020-2022). Perlu upaya lebih untuk bisa meningkatkan kembali kualitas laporan kinerja di tahun2 berikutnya apalagi dengan adanya cara “penilaian baru” sehingga untuk target perlu dilakukan penyesuaian mengikuti realisasi yang diperoleh di tahun 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Berupaya melakukan berbagai perbaikan sesuai rekomendasi atas LHE tahun 2022 • Melakukan pemantauan terhadap progress capaian setiap IKU secara berkala • Membentuk tim penyusun laporan kinerja 2023 • Memberikan bimtek tentang evaluasi AKIP terutama untuk tim penyusun laporan kinerja 2023 	
Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	87,74	86	77.52	Adanya target pemanfaatan anggaran yang disebabkan keterbatasan pagu	Pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan, realisasi anggaran dan selalu memeriksa konsistensi antara perencanaan (data RPD	Capaian s.d. TW3 : Nilai sementara per 30 Sept. Per hr ini = 72,56 dengan nilai setiap

INDIKATOR KINERJA	TARGET AWAL	TARGET PERUBAHAN	CAPAIAN S.D. TW3	ALASAN PERUBAHAN	UPAYA PENCAPAIAN KINERJA	KETERANGAN
				anggaran untuk memenuhi kebutuhan operasional dan sarana prasarana. Hal ini bertolak belakang dengan efisiensi yang dipastikan akan lebih kecil nilainya seiring dengan maksimalnya realisasi anggaran. Padahal indikator penilaian efisiensi mempunyai bobot kedua tertinggi untuk pengukuran NKA	halaman III DIPA) dengan realisasi per bulannya	indikatornya : <ul style="list-style-type: none"> - Realisasi anggaran (9,7%) = 76,26 - Konsistensi (18,20%) = 98,78 - CRO (43,50%) = 63,59 - Nilai efisiensi (28.60%) = 68,25
Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	98,63	96,50	96.37	Pada tahun ini terjadi penurunan nilai pada indikator penyerapan anggaran yang disebabkan tidak tercapainya target penyerapan anggaran pada TW2 (T=49,34, R=37,27) dan TW3 (T=71,32, R=67,09), adanya gap cukup signifikan untuk halaman III DIPA karena pekerjaan fisik (belanja modal - cut and fill/turap) yang mengalami pergeseran pembayaran dari bulan November ke Desember serta penurunan nilai belanja kontraktual.	Saling mengingatkan dan berkoordinasi terkait proses-proses keuangan di akhir tahun (LLAT) sehingga tidak sampai menyebabkan turunnya nilai di indikator yang sdh mencapai nilai maksimal saat ini	Capaian s.d. TW3 : Nilai sementara per 30 Sept. = 96.37 dengan rincian nilai per indikatornya sbb.: <ul style="list-style-type: none"> - Revisi DIPA = 10 - <i>Deviasi Hal III DIPA = 9.3</i> - <i>Penyerapan Anggaran = 17.97</i> - <i>Belanja Kontraktual = 9.1</i> - Penyelesaian tagihan = 10 - Pengelolaan UP dan TUP = 10 - Dispensasi SPM = 5 - Capaian Output 25
Nilai pengawasan internal kearsipan	97,5	94	-	Adanya instrumen penilaian baru yang belum dapat dipenuhi secara maksimal di tahun ini	Proses penataan/pengelolaan kearsipan sudah dilakukan dengan melakukan berbagai perbaikan. Adanya penambahan sdm dengan kompetensi khusus kearsipan	Proses penilaian sudah dilakukan tinggal menunggu hasilnya. Hasil penilaian sementara diperoleh nilai 91 dari tim kearsipan internal (LAN)

INDIKATOR KINERJA	TARGET AWAL	TARGET PERUBAHAN	CAPAIAN S.D. TW3	ALASAN PERUBAHAN	UPAYA PENCAPAIAN KINERJA	KETERANGAN
					(Jabatan fungsional kearsipan 3 orang) sehingga diharapkan pengelolaan kearsipan akan lebih baik lagi	
Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	100	-	81.81	Tidak ada perubahan	<ul style="list-style-type: none"> • Sharing Informasi terkait program bangkom yang bisa diikuti oleh pegawai • Membuat kegiatan IHT dalam rangka sharing knowledge antar pegawai • Rutin menyampaikan informasi pegawai yang sudah/belum memenuhi bangkom 20 JP 	Capaian s.d. TW3 : 72 pegawai dari 88 pegawai sudah memenuhi bangkom minimal 20 JP
Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	70,25	-	-	Tidak ada perubahan	Peningkatan pelayanan terhadap internal dan eksternal	Saat ini dalam proses penyusunan instrumen yang akan menjadi bahan survey dalam mengukur Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern

Lampiran-1:

Alasan perubahan target IKU : Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN

Nilai kemanfaatan dari kajian tahun 2021, 2022 dan 2023 sesuai aspek-aspek kemanfaatan hingga akhir tahun 2023 diperkirakan sebagai berikut :

	Aspek kemanfaatan A : Didiskusikan/ diseminarkan di tingkat instansional, nasional dan internasional	Aspek kemanfaatan B : Diupload/Diunduh/ disitasi (djiadikan referensi) oleh stakeholder	Aspek kemanfaatan C : Dipublikasikan pada media massa cetak/elektronik tingkat lokal/ nasional /internasional	Aspek kemanfaatan D : Diterima sebagai bahan penyusunan atau perbaikan kebijakan di level daerah kab/kota/provinsi/nasional Berubah *diterima/dipertimbangkan/diadopsi*	Nilai Kemanfaatan
Kajian 2021	0.5	0.75	0.5	0.75	2.5
Kajian 2022	0.5	0.75	0.5	0.75	2.5
Kajian 2023	0.5	0.5	0.5	0.5	2
RATA-RATA					2.33

Dengan demikian dilakukan Revisi Target IKU tahun 2023 menjadi 2,33 (dari target semula = 2,42), karena untuk pemenuhan target IKU 2,42 akan dicapai apabila 2 dari 4 aspek kemanfaatan memenuhi nilai maksimal, sedangkan kondisi yang akan dihadapi sebagai berikut :

- **Aspek kemanfaatan A**, bisa diupayakan untuk kegiatan diskusi hingga level nasional
- **Aspek kemanfaatan B**, untuk mencapai nilai maksimal pada aspek ini yaitu disitasi, membutuhkan waktu lebih lama. Proses sitasi oleh penulis lain hanya akan memungkinkan terjadi setelah hasil kajian/analisis dipublikasikan, sehingga apabila diukur di tahun berjalan, maka tidak memungkinkan untuk mencapai nilai tersebut.
- **Aspek kemanfaatan C**, bisa diupayakan untuk publikasi hingga level nasional
- **Aspek kemanfaatan D**, untuk mencapai nilai maksimal di indikator ini, hasil kajian harus sudah di adopsi oleh stakeholder. Sementara stakeholder membutuhkan waktu lebih untuk memutuskan mengadopsi rekomendasi kebijakan yang disampaikan dari hasil analisis tersebut. Sehingga tidak logis untuk diukur di tahun berjalan.

CASCADING KINERJA DAN CROSS CUTTING KEGIATAN

VISI

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

SASARAN STRATEGIS

Terwujudnya institusi pembelajar berkelas dunia melalui pengembangan kompetensi aparatur, kebijakan dan inovasi administrasi negara dalam mewujudkan *World Class Government*

Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi

SASARAN PROGRAM

Terwujudnya kebijakan, pembinaan profesi dan tata kelola ASN yang berkualitas

Meningkatnya tata kelola internal yang berkinerja tinggi

SASARAN KEGIATAN

Termanfaatkannya analisis kebijakan di bidang manajemen ASN

Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas

Terwujudnya pengembangan kader Aparatur Sipil Negara yang berkualitas

Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas

Meningkatnya kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja

Meningkatnya kualitas kebijakan dan kelembagaan

Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur

INDIKATOR SASARAN KEGIATAN

- Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN
- Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan

- Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan
- Indeks kepuasan peserta pelatihan

- Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang lulus dengan predikat minimal memuaskan
- Indeks kepuasan peserta pelatihan

- Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi

- Nilai Evaluasi AKIP
- Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)
- Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran

- Nilai pengawasan internal kearsipan

- Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun
- Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern

CROSS-CUTTING

PKMASN; KILID terkait; Perguruan tinggi

Pusbangkom Pimnas; BPSDM; BKD/BKPSDM

Pusbangkader; BPSDM; BKD/BKPSDM

Kedeputian IV; KILID; BPSDM; BKD/BKPSDM

Biro Renaku; Inspektorat; Kanwil DJPb; KPPN

Biro Huhu

Biro SDMU; ULP

KEGIATAN

- Rekomendasi kebijakan di bidang Manajemen ASN
- Jurnal Wacana Kinerja

Pelatihan Struktural Kepemimpinan

Pelatihan Dasar CPNS

Penilaian kompetensi dan potensi pegawai ASN

- Layanan Perencanaan dan Penganggaran
- Layanan Pemantauan dan Evaluasi
- Layanan Manajemen Keuangan

- Layanan hubungan masyarakat
- Pengelolaan kearsipan
- Layanan protokoler

- Layanan BMN
- Layanan umum
- Layanan Perkantoran
- Layanan Manajemen SDM



LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

NOTA DINAS

Nomor : 149/I.1.1/PWP.03

Yth : Daftar Terlampir
Dari : Inspektur
Hal : Penyampaian Hasil Evaluasi SAKIP Unit Kerja dan Pengisian Matriks Tindak Lanjut
Tanggal : 13 Oktober 2023

Sehubungan dengan telah dilaksanakannya evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Unit Kerja di lingkungan Lembaga Administrasi Negara Tahun 2022, bersama ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi AKIP (LHE AKIP) dan Matriks Tindak Lanjut. *Softcopy* LHE AKIP dan Matriks Tindak lanjut dapat diunduh pada tautan sebagaimana terlampir. Sebagai langkah awal, kami mohon Bapak/ Ibu untuk **melakukan pengisian rencana aksi atas rekomendasi evaluasi** pada Matriks Tindak Lanjut (kolom rencana aksi tindak lanjut, target, waktu pelaksanaan, dan penanggung jawab) dan menyampaikan kembali Matriks Tindak Lanjut yang telah diisi melalui tautan https://bit.ly/MatriksTLsAKIP2022_ISI paling lambat pada **20 Oktober 2023**.

Untuk peningkatan kualitas manajemen kinerja di LAN, mohon komitmen Bapak/ Ibu untuk mencermati hasil evaluasi dan merumuskan langkah strategis untuk perbaikan SAKIP di masa yang akan datang. Bapak/Ibu dapat melakukan koordinasi dengan pihak-pihak terkait untuk melakukan perbaikan manajemen kinerja (perubahan IKU, definisi operasional IKU, target IKU, dll) pada unit kerja Bapak/Ibu.

Untuk semakin mengefektifkan pelaksanaan Evaluasi SAKIP di Lingkungan LAN, Tim Evaluasi SAKIP saat ini tengah berkoordinasi dengan Inspektorat BPKP untuk mereplikasi sistem Ev.SAKIP milik Inspektorat BPKP untuk dijadikan *tools* dalam pelaksanaan evaluasi. Melalui penggunaan sistem tersebut, kedepannya unit kerja akan melaksanakan *self assessment* terlebih dahulu dan melampirkan dokumen-dokumen pendukung yang terkait untuk selanjutnya dilaksanakan evaluasi oleh tim.



Berkenaan dengan hal tersebut, kiranya Bapak/Ibu dapat mulai mendokumentasikan dokumen-dokumen yang terkait dengan manajemen kinerja agar pada saat evaluasi seluruh dokumen pendukung telah siap. Dalam sistem tersebut juga tim evaluasi akan melakukan konfirmasi (dengan tenggat waktu tertentu) pada unit kerja jika terdapat bukti yang dirasa kurang lengkap atau belum tepat.

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



Hari Nugraha

Tembusan:
Kepala LAN

Lampiran I

Nota Dinas Nomor: 149/I.1.1/PWP.03

Yth.

1. Sekretaris Utama;
2. Deputi Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara;
3. Deputi Bidang Kajian dan Inovasi Manajemen ASN;
4. Deputi Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN;
5. Deputi Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi;
6. Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan;
7. Kepala Biro SDM dan Umum;
8. Kepala Biro Hukum dan Humas;
9. Kepala Pusat Data Dan Sistem Informasi;
10. Kepala Pusat Pembinaan Analisis Kebijakan;
11. Kepala Pusat Kajian Kebijakan Administrasi Negara;
12. Kepala Pusat Inovasi Administrasi Negara;
13. Kepala Pusat Kajian Manajemen Aparatur Sipil Negara;
14. Kepala Pusat Inovasi Manajemen Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara;
15. Kepala Pusat Teknologi Pengembangan Kompetensi;
16. Kepala Pusat Pembinaan Program dan Kebijakan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara;
17. Kepala Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara;
18. Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Nasional dan Manajerial Aparatur Sipil Negara;
19. Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Teknis, Fungsional, dan Sosial Kultural Aparatur Sipil Negara;
20. Kepala Pusat Pengembangan Kader Aparatur Sipil Negara;
21. Kepala Puslatbang PKASN
22. Kepala Puslatbang KMP
23. Kepala Puslatbang KDOD
24. Plt. Kepala Puslatbang KHAN
25. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
26. Direktur Politeknik STIA LAN Bandung;
27. Direktur Politeknik STIA LAN Makassar.

Lampiran II

Nota Dinas Nomor: 149/I.1.1/PWP.03

Link Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan Matriks Tindak Lanjut Evaluasi SAKIP Tahun 2022

<ol style="list-style-type: none">1. Deputi Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara2. Pusat Pembinaan Analisis Kebijakan3. Pusat Kajian Kebijakan Administrasi Negara4. Pusat Inovasi Administrasi Negara	<p>https://bit.ly/LHEAkip2022DKKIAN https://bit.ly/MatriksTLsAKIP2022</p>
<ol style="list-style-type: none">1. Deputi Bidang Kajian dan Inovasi Manajemen ASN2. Pusat Kajian Manajemen Aparatur Sipil Negara3. Pusat Inovasi Manajemen Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara4. Pusat Teknologi Pengembangan Kompetensi	<p>https://bit.ly/LHEAkip2022DKIMASN https://bit.ly/MatriksTLsAKIP2022</p>
<ol style="list-style-type: none">1. Deputi Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN2. Pusat Pembinaan Program Dan Kebijakan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara3. Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara	<p>https://bit.ly/LHEAkip2022DeputiKebijakan https://bit.ly/MatriksTLsAKIP2022</p>
<ol style="list-style-type: none">1. Deputi Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi2. Pusat Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Nasional Dan Manajerial Aparatur Sipil Negara3. Pusat Pengembangan Kompetensi Teknis, Fungsional, Dan Sosial Kultural Aparatur Sipil Negara4. Pusat Pengembangan Kader Aparatur Sipil Negara	<p>https://bit.ly/LHEAkip2022DeputiPenyelenggaraan https://bit.ly/MatriksTLsAKIP2022</p>

<ol style="list-style-type: none"> 1. Sekretariat Utama 2. Biro Perencanaan dan Keuangan 3. Biro SDM dan Umum 4. Biro Hukum dan Humas 5. Pusat Data Dan Sistem Informasi 6. Inspektorat 	<p style="text-align: center;"> https://bit.ly/LHEAkip2022Settama https://bit.ly/MatriksTLSAKIP2022 </p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Puslatbang PKASN 2. Puslatbang KMP 3. Puslatbang KDOD 4. Puslatbang KHAN 	<p style="text-align: center;"> https://bit.ly/LHEAkip2022Puslatbang https://bit.ly/MatriksTLSAKIP2022 </p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Politeknik STIA LAN Jakarta 2. Politeknik STIA LAN Bandung 3. Politeknik STIA LAN Makassar 	<p style="text-align: center;"> https://bit.ly/LHEAkip2022PoltekSTIALAN https://bit.ly/MatriksTLSAKIP2022 </p>



**LAPORAN HASIL EVALUASI
ATAS IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (SAKIP)
DI LINGKUNGAN LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
TAHUN 2022**

**PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI
APARATUR SIPIL NEGARA**

**TIM INTERNAL EVALUASI SAKIP
TAHUN 2023**

DAFTAR ISI

DASAR HUKUM	2
TUJUAN EVALUASI.....	2
RUANG LINGKUP EVALUASI.....	2
METODOLOGI EVALUASI.....	3
HASIL EVALUASI.....	3
APRESIASI.....	10

DASAR HUKUM

- 1) Dasar hukum pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi SAKIP di lingkungan Lembaga Administrasi Negara tahun 2022 adalah sebagai berikut:
 - a. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
 - b. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
 - c. Peraturan Presiden Nomor 79 Tahun 2018 tentang Lembaga Administrasi Negara;
 - d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 - e. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 7 Tahun 2022 tentang Perubahan Peraturan LAN Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan tata Kerja LAN.

TUJUAN EVALUASI

- 2) Tujuan dilakukannya Evaluasi atas Implementasi SAKIP adalah:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
 - b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. Memberikan rekomendasi dan saran perbaikan untuk peningkatan untuk penguatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja unit kerja di LAN;
 - d. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya;
 - e. Mendorong pencapaian kinerja yang efektif pada Unit Kerja di LAN.

RUANG LINGKUP EVALUASI

- 3) Ruang lingkup evaluasi adalah evaluasi atas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan pencapaian kinerja organisasi yang meliputi aspek-aspek sebagai berikut:
 - a. Perencanaan kinerja
 - b. Pengukuran kinerja
 - c. Pelaporan kinerja
 - d. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal
- 4) Periode evaluasi adalah Implementasi SAKIP pada Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara tahun 2022.

METODOLOGI EVALUASI

- 5) Metodologi yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP pada Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara tahun 2022 adalah dengan wawancara dan penelaahan dokumen.
- 6) Tim evaluasi SAKIP telah melakukan Evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Unit Kerja Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara tahun 2022. Evaluasi dilaksanakan terhadap empat komponen manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

HASIL EVALUASI

- 7) Nilai yang diperoleh atas implementasi SAKIP Unit Kerja Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara adalah **75,92** dengan kategori **BB (Sangat Baik)**. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang di evaluasi dengan rincian sebagai berikut:

Komponen	Bobot	Nilai
1. Perencanaan Kinerja	30.00	22.92
a. Pemenuhan	6.00	6.00
b. Kesesuaian dengan Standar	9.00	6.08
c. Pemanfaatan Hasil	15.00	10.84
2. Pengukuran Kinerja	30.00	19.84
a. Pemenuhan	6.00	5.50
b. Kesesuaian dengan Standar	9.00	4.50
c. Pemanfaatan Hasil	15.00	9.84
3. Pelaporan Kinerja	15.00	12.75
a. Pemenuhan	3.00	3.00
b. Kesesuaian dengan Standar	4.50	3.25
c. Pemanfaatan Hasil	7.50	6.50
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	20.41
a. Pemenuhan	5.00	4.66
b. Kualitas	7.50	4.00
c. Dampak	12.50	11.75
Total Nilai		75,92

Hasil evaluasi atas implementasi SAKIP tahun 2022 ini “tidak dapat diperbandingkan” dengan hasil tahun sebelumnya karena terdapat perubahan bobot komponen dan sub komponen serta kriteria penilaian berdasarkan Permenpan RB No 88 Tahun 2021 tentang evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

- 8) Praktik baik yang telah dilakukan:
- Telah melakukan evaluasi paruh waktu terhadap Renstra Puslatbang PKASN tahun 2020-2024.
 - Telah menjadi unit percontohan pembangunan Zona Integritas dengan memperoleh predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) Tahun 2020 dari Kementerian PANRB.
 - Selain mendapatkan predikat WBK, Puslatbang PKASN juga telah mendapatkan beberapa penghargaan lain baik dari eksternal maupun internal LAN.
 - Beberapa rekomendasi hasil evaluasi AKIP telah ditindaklanjuti dalam rangka perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja misalnya telah menindaklanjuti rekomendasi untuk menyajikan perbandingan data kinerja antara capaian kinerja dengan capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas.

9) Catatan yang perlu menjadi perhatian:

a. Perencanaan Kinerja

- Perjanjian Kinerja Revisi bulan November belum dipublikasikan di website internal Puslatbang PKASN.
- Masih terdapat beberapa sasaran kegiatan yang belum memenuhi kriteria dari sebuah sasaran yang tepat, seperti penggunaan kata “peningkatan” seharusnya “meningkatnya”, “penguatan” seharusnya “menguatnya” atau dapat diawali dengan kata “terwujudnya” dst. Selain itu kualitas yang akan dituju belum spesifik sehingga kurang dapat menggambarkan kondisi yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud. Sasaran kegiatan yang belum memenuhi kriteria tersebut adalah :
 1. Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja
 2. Penguatan Kebijakan Kelembagaan
- Masih terdapat beberapa indikator kinerja kegiatan yang belum sepenuhnya memenuhi kriteria “SMART” dan/atau Cukup/Representatif sehingga belum sepenuhnya menggambarkan ketercapaian sasaran kegiatan. Indikator kinerja yang belum memenuhi kriteria ‘SMART’ dan/atau Cukup/Representatif tersebut antara lain:

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Sasaran Kegiatan	Kriteria yang Belum Terpenuhi
1.	Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	Spesifik, Timebound
2.		Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Spesifik
3.	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi SAKIP	Spesifik, Timebound
4.	Penguatan Kebijakan Kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	Relevan, Cukup/Representatif

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Sasaran Kegiatan	Kriteria yang Belum Terpenuhi
5.	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun	Cukup/Representatif
6.		Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	Spesifik, <i>Measurable</i> , <i>Achievable</i> , <i>Relevant</i>
7.	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	Spesifik
8.	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan.	Spesifik
9.	Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	Spesifik

- Penetapan target pada pada perjanjian kinerja tahun 2022 belum memenuhi cara penetapan target yang baik karena belum memenuhi syarat “*challenging*” dan lebih tinggi dari capaian tahun sebelumnya (kecuali ada penjelasan logis atau telah mencapai nilai maksimal). Indikator kinerja yang targetnya belum memenuhi syarat “*challenging*” dan lebih tinggi dari pada realisasi tahun sebelumnya tersebut yaitu sebagai berikut:

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi 2021	Keterangan
1.	Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2.42	2,42	Target sama dengan realisasi tahun sebelumnya
2.	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami	97.66	97,66	Target sama dengan realisasi tahun sebelumnya

EVALUASI ATAS SAKIP UNIT KERJA DI LAN TAHUN 2022

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi 2021	Keterangan
	kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan.			
3.		Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut.	90	96,60	Target lebih rendah dari pada realisasi tahun sebelumnya
4.		Indeks kepuasan peserta pelatihan.	96.6	96,60	Target sama dengan realisasi tahun sebelumnya
5.	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan teknis, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	93	100	Target lebih rendah dari pada realisasi tahun sebelumnya
6.		Indeks kepuasan peserta pelatihan	88.81	88,81	Target sama dengan realisasi tahun sebelumnya
7.	Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase peserta Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	96	98,28	Target lebih rendah dari pada realisasi tahun sebelumnya
8.		Indeks kepuasan peserta pelatihan	94.9	94,90	Target sama dengan realisasi tahun sebelumnya
9.	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	77.87	77,87	Target sama dengan realisasi tahun sebelumnya
10.		Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran	86.26	86,26	Target sama dengan realisasi tahun sebelumnya
11.		Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	98.63	98,63	Target sama dengan realisasi tahun sebelumnya
12.	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	69.46	69,46	Target sama dengan realisasi tahun sebelumnya

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi 2021	Keterangan
13.	Penguatan Kebijakan Kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	97.5	97,5	Target sama dengan realisasi tahun sebelumnya

- Cascading kinerja telah dirumuskan dalam tabel cascading informasi kinerja pada lampiran 1 Renstra tetapi belum dikaitkan dengan Bab II Renstra sehingga dalam Bab II Renstra “terkesan” hanya menggambarkan cascading dari visi LAN, ke Misi, Tujuan, dan Sasaran kegiatan Puslatbang PKASN saja dan belum mengaitkan dengan sasaran strategis dan sasaran program yang terkait dengan sasaran kegiatan serta IKU Puslatbang PKASN.
 - Dalam Rencana strategis, masih secara parsial memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*).
 - Tidak mengumpulkan Rencana aksi Triwulan I tahun 2022.
 - Dalam rencana aksi, masih terdapat beberapa indikator kinerja yang kegiatannya belum sepenuhnya menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran, kegiatan masih bersifat reguler yang belum sepenuhnya difokuskan pada bagaimana kegiatan tersebut dapat mendukung pencapaian indikator kinerja sasaran.
 - Matriks peran dan hasil belum disusun secara komprehensif sehingga belum terlihat gambaran tentang dukungan kinerja dari masing-masing individu pegawai terhadap capaian kinerja organisasi.
- b. Pengukuran Kinerja
- Belum terdapat mekanisme yang formal terkait koordinasi dalam pengumpulan data kinerja dan untuk memastikan keakuratan data kinerja; baru terdapat pembagian tugas pengumpulan data kinerja.
 - Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi).
 - Efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja baru mencapai 57,46%.
 - Masih terdapat 9 IKU yang realisasi capaiannya kurang dari 100%.
- c. Pelaporan Kinerja
- Terdapat perbedaan IKU antara yang terdapat dalam ringkasan eksekutif pada halaman viii dengan tabel 2.1 pada halaman 11, dalam halaman viii terdapat 16 IKU sedangkan pada halaman 11 terdapat 18 IKU, hal tersebut terjadi karena ada pengulangan penyebutan IKU dalam kegiatan pelatihan teknis sosial kultural, IKU persentase pelatihan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan targetnya sama-sama 93 sedangkan IKU indeks kepuasan peserta pelatihan

targetnya berbeda, 88,81 dan 96,6%, sedangkan dalam PK November 2022 targetnya 88.81

- Dalam laporan kinerja hanya terdapat tabel rencana target kinerja dari tahun 2020-2024 (tabel 3.4) tetapi belum terdapat analisis dan evaluasi realisasi kinerja per indikator kinerja yang dibandingkan dengan target jangka menengah (target pada tahun terakhir renstra/2024).
- Telah ada perbandingan capaian kinerja tahun 2022 dengan tahun-tahun sebelumnya (tabel 3.3) tetapi perbandingannya dibuat secara ringkas yang berisi semua IKU, belum dianalisis per indikator kinerja pada sub bab analisis capaian kinerja (dalam laporan kinerja halaman 24, yang dianalisis hanya IKU yang mengalami penurunan saja). Untuk IKU yang dari Bagian Umum dan BLPK telah ada perbandingan dengan tahun-tahun sebelumnya (khusus BLPK perbandingannya baru dari segi jumlah peserta pertahun dan metode kegiatan penilaian kompetensi, belum terdapat perbandingan capaian) sedangkan dari Pelatihan dan Kajian belum ada perbandingan tersebut.
- Telah menyajikan perbandingan capaian kinerja dengan instansi sejenis tetapi perbandingan tersebut hanya dengan satu unit kerja saja yaitu Puslatbang KMP padahal sebenarnya terdapat beberapa IKU yang dapat dibandingkan dengan level yang lebih tinggi (level lembaga atau level nasional).
- Terdapat beberapa IKU yang penjelasan terkait kendala atau hambatanya kurang sesuai dengan IKU tersebut misalnya IKU terkait kepuasan pelatihan, pada bagian kendala/hambatanya dituliskan peserta tidak hadir dll.
- Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan kinerja dan anggaran serta penyesuaian aktivitas untuk periode berikutnya.
- Dokumen laporan kinerja belum melampirkan laporan penghitungan kemanfaatan kajian sesuai perkalan nomor 3 tahun 2021.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- Capaian kinerja tidak lebih baik dari capaian kinerja tahun sebelumnya karena masih terdapat beberapa IKU yang tidak tercapai 100%.

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

- 1) Melakukan publikasi dokumen kinerja dan perubahannya di website internal secara tepat waktu.
- 2) Merumuskan sasaran kegiatan yang memenuhi kriteria sebuah sasaran kegiatan yang tepat dan sasaran yang dirumuskan dapat menggambarkan kondisi yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud
- 3) Merumuskan dan mengusulkan indikator kinerja yang memenuhi kriteria "SMART" dan/atau Cukup/Representatif.
- 4) Penetapan target pada renstra dan perjanjian kinerja diupayakan bersifat gradual/kenaikan dari tahun sebelumnya dan lebih *challenging*.

- 5) Dalam Bab II Renstra sebaiknya digambarkan cascading kinerja dengan penjelasan yang memadai, tidak hanya digambarkan dalam bentuk tabel pada lampiran 1 Renstra. Apabila tabel cascading kinerja tersebut tetap diletakkan dalam lampiran setidaknya dalam Bab II disertai penjelasan yang menghubungkan antara Bab II Renstra dengan tabel cascading kinerja yang terdapat dalam lampiran I Renstra.
- 6) Pada penyusunan renstra periode berikutnya, perlu menambahkan informasi terkait *crosscutting* antar unit kerja dan antar instansi pemerintah/stakeholder eksternal lainnya sehingga dapat terlihat stakeholder mana saja yang berpengaruh dalam mencapai kinerja.
- 7) Rencana aksi sebaiknya disusun dan dikumpulkan secara minimal triwulanan yang dibuktikan dengan pengumpulan rencana aksi setiap triwulannya.
- 8) Dalam rencana aksi, selain informasi tentang kegiatan reguler yang dilaksanakan, sebaiknya ditambahkan kegiatan-kegiatan yang berfokus pada pencapaian indikator kinerja kegiatan.
- 9) Merumuskan matriks peran hasil secara lebih komprehensif sehingga matriks tersebut dapat menggambarkan dukungan kinerja dari masing-masing individu pegawai terhadap capaian kinerja organisasi.
- 10) Mekanisme pengumpulan dan pengukuran data kinerja yang telah dijalankan sebaiknya diformalkan dalam bentuk SOP dan dalam SOP tersebut sebaiknya juga mengatur mekanisme pengujian terhadap validitas dan keandalan data kinerja yang dikumpulkan oleh para PIC pada setiap unit kerja.
- 11) Meningkatkan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.
- 12) Melakukan berbagai upaya agar mayoritas IKU dapat tercapai 100% atau lebih sehingga capaian kinerja dapat lebih baik dari pada capaian kinerja tahun sebelumnya.
- 13) Menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah 5 tahunan, yaitu ketercapaian target tahun 2024 pada dokumen Laporan Kinerja.
- 14) Memperkaya analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja yang tidak hanya pada satu unit kerja tertentu saja tetapi apabila memungkinkan untuk beberapa IKU tertentu dapat dilakukan perbandingan dengan capaian pada level nasional.
- 15) Memastikan kesesuaian antar data yang disajikan dalam laporan kinerja.
- 16) Perbandingan capaian kinerja dengan tahun-tahun sebelumnya dan dengan instansi/unit kerja sejenis sebaiknya dibuat analisis per masing-masing indikator dalam sub bab analisis capaian kinerja.
- 17) Pada bagian kendala dan hambatan, khususnya pada IKU yang tidak mencapai target, sebaiknya dijelaskan kendala atau hambatan yang menyebabkan IKU tersebut tidak tercapai dan langkah-langkah perbaikan kedepan agar IKU tersebut dapat dicapai sesuai dengan target.
- 18) Menyusun Dokumen laporan penghitungan kemanfaatan kajian sesuai Perkal nomor 3 tahun 2021 dan dilampirkan dalam laporan kinerja.

- 19) Data dan informasi dalam laporan kinerja sebaiknya digunakan dalam perbaikan perencanaan kinerja dan anggaran serta penyesuaian aktivitas untuk periode berikutnya.
- 20) Mendorong pemanfaatan teknologi informasi (aplikasi) dalam pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja dengan mengembangkan aplikasi sendiri maupun menggunakan aplikasi bagi pakai.
- 21) Mengembangkan kompetensi pengelola kinerja unit kerja.
- 22) Mendorong komitmen dan keterlibatan aktif seluruh pimpinan dan pegawai dalam proses perencanaan, pengukuran, pemantauan, pencapaian dan pelaporan kinerja.

APRESIASI

Tim evaluasi SAKIP menyampaikan terima kasih dan penghargaan atas bantuan dan kerja sama dari seluruh pejabat dan pegawai pada Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara selama evaluasi berlangsung.

Jakarta, 29 Agustus 2023

Menyetujui,
Inspektur



Hari Nugraha
NIP 196810131994011001

CATATAN PENYESUAIAN RENSTRA PUSLATBANG PKASN 2020-2024

I. Pendahuluan

Dokumen Renstra Puslatbang PKASN LAN 2020-2024 merupakan dasar pelaksanaan program dan kegiatan di Puslatbang PKASN selama lima tahun, dalam upaya mendukung visi dan misi Lembaga Administrasi Negara. Menjelang akhir periode Renstra Puslatbang PKASN LAN 2020-2024 perlu dilakukan penyesuaian terhadap beberapa bagian dari dokumen tersebut, mengingat kondisi organisasi yang sudah berbeda serta selama empat tahun pelaksanaan renstra di tahun 2020 hingga 2023 terdapat beberapa kendala ataupun target yang tidak sesuai dengan matriks perencanaan kinerja, meskipun secara umum apa yang direncanakan dapat dilaksanakan. Puslatbang PKASN melakukan reviu terhadap Renstra Puslatbang PKASN tahun 2020-2024 berupa updating data sesuai kondisi terkini dan penyesuaian target pada matriks perencanaan kinerja Puslatbang PKASN 2020-2024 dengan target perjanjian kinerja di tahun 2020-2023.

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

- a. Mengetahui hasil capaian kinerja Puslatbang PKASN dalam empat tahun terakhir (2020-2023)
- b. Menyesuaikan rencana kinerja pada sisa tahun periode Renstra Puslatbang PKASN 2020-2024
- c. Menjadi masukan terhadap perubahan Renstra Puslatbang PKASN 2020-2024

Ruang lingkup dalam laporan ini adalah analisis terhadap kondisi organisasi saat ini dan pencapaian indikator kinerja, dan menyusun catatan hasil evaluasi yang sesuai dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi di Puslatbang PKASN.

II. Evaluasi kinerja Puslatbang PKASN

Pencapaian kinerja Puslatbang PKASN pada kurun waktu 2020 – 2023 yang merupakan bagian dari periode Renstra Puslatbang PKASN 2020-2024, tidak terlepas dari dukungan sumber daya yang ada saat ini. Banyak perubahan yang terjadi dibandingkan dengan kondisi saat Renstra disusun pada tahun 2020, meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Sumber Daya Manusia (SDM)

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

- pegawai memasuki masa pensiun
tahun 2020 = 2 orang,
tahun 2021 = 8 orang

tahun 2022 = 6 orang

tahun 2023 = 5 orang

- promosi ke LAN Pusat (1 orang)
- promosi ke Pemda Kabupaten OKI (1 orang)
- perpindahan pegawai (JF peneliti) ke BRIN (5 orang)
- perpindahan pegawai dari Pemprov Yogyakarta (1 orang Widyaiswara)
- perpindahan dari Puslatbang KDOD (1 orang) dan Puslatbang KHAN (2 orang)
- penambahan CPNS (lulusan STAN Kemenkeu – 1 orang)
- penambahan PPPK = 3 orang (jabatan fungsional kehumasan)

Jumlah SDM saat ini ada 91 orang dan secara bertahap mulai beralih jabatan ke jabatan fungsional tertentu. Hal ini menyebabkan terjadinya kekurangan tenaga teknis/administratif yang akhirnya dipenuhi dari tenaga PNP (jabatan administrasi perkantoran). Diharapkan ke depannya bisa dilakukan penerimaan CPNS dan PPPK dengan spesifikasi tenaga teknis/administratif.

2. Sarana dan Prasarana

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

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

Semua ini dilakukan untuk peningkatan pelayanan dan kelancaran pelaksanaan kegiatan.

Terkait sarana dan prasarana, masih banyak pengadaan/pembangunan/renovasi/pemeliharaan yang harus dilakukan. Yang selalu tertunda karena terkendala anggaran yaitu Pembangunan turap yang mendesak untuk segera diwujudkan. Renovasi gedung, penggantian kendaraan, pengadaan/penggantian peralatan mesin dengan masa pakai di atas 10 tahun.

3. Tata kelola

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

- **Tahun 2020**
 - ✓ Sertifikat Pengakuan Kelayakan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi dari Badan kepegawaian ;
 - ✓ Tanginas award KPPN Bandung II Periode Februari – April Tahun 2020;
 - ✓ Tanginas award KPPN Bandung II Periode Mei – Juli Tahun 2020;
 - ✓ Badan kepegawaian Negara (BKN) Award Tahun 2020 Kategori III Penilaian Kompetensi Lembaga Administrasi Negara;
 - ✓ Penghargaan Predikat Wilayah Bebas Dari Korupsi (WBK) Puslatbang PKASN LAN Tahun 2020 ;
 - ✓ Arsiparis Teladan LAN Tahun 2020, a.n Tanti Piani Puspita (unit kerja Puslatbang PKASN)
- **Tahun 2021**
 - ✓ Pengelolaan Arsip Terbaik I Di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara
 - ✓ Unit Kerja Pengelola Inovasi Layanan Terbaik I Di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara
 - ✓ Peringkat Ketiga Hasil Penilaian Laporan Keuangan K/L Tingkat UAPPA-W 2020
- **Tahun 2022**
 - ✓ Piagam Penghargaan Laporan Keuangan Tingkat UAPPA-W Tahun 2021 Lingkup Kanwil Ditjen Perbendaharaan Prov. Jawa Barat;
 - ✓ Akreditasi Lembaga Pelatihan Oleh Lembaga Administrasi Negara Tahun 2022
 - ✓ Penghargaan Kontribusi Pajak KPP Pratama Sumedang 2022
- **Tahun 2023**
 - ✓ Terbaik ke-4 Kualitas Penyampaian Laporan Pertanggungjawaban Bendahara Lingkup Kanwil Ditjen Perbendaharaan Prov. Jawa Barat;
 - ✓ Peringkat 1 Kepatuhan Pelaksanaan Rekonsiliasi Data SPAN – SAKTI dan Penyampaian LPJ Bendahara Penerima Secara Tepat dan Akurat Semester II Tahun Anggaran 2022 Lingkup Kanwil Ditjen Perbendaharaan Prov. Jawa Barat;
 - ✓ Satker Dengan Nilai IKPA Sangat Baik Periode Semester I Tahun Anggaran 2023 Lingkup Kanwil Ditjen Perbendaharaan Prov. Jawa Barat;
 - ✓ Peringkat 1 Kepatuhan Pelaksanaan Penyampaian LPJ Bendahara Penerimaan Triwulan 1 Lingkup Kanwil Ditjen Perbendaharaan Prov. Jawa Barat;

- ✓ Peringkat 2 Kepatuhan Pelaksanaan Penyampaian LPJ Bendahara Penerimaan Triwulan 2 Lingkup Kanwil Ditjen Perbendaharaan Prov. Jawa Barat;
- ✓ Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik di Kementerian, Lembaga, Pemerintah Daerah dan BUMN Nilai 4.53 kategori “Pelayanan Prima” (A);
- ✓ Badan Publik Kategori Instansi Vertikal Informatif Dalam E-Monev Keterbukaan Informasi Publik Pada Badan Publik Tingkat Jawa Barat Tahun 2023;

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

4. Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)

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

5. Nilai-nilai dasar (core value)

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

6. Kebijakan

Dalam kurun waktu 2020-2023, Puslatbang PKASN mengeluarkan kebijakan internal sebagai berikut :

NO	NAMA KEGIATAN	KODE SK	KETERANGAN
TAHUN 2020			
1	Pedoman Pembelajaran Jarak Jauh di Lingkungan Puslatbang PKASN	135/PKA.1.1/HKM.02.2	Peraturan Kepala Puslatbang PKASN
2	Koordinator Administrasi di Lingkungan PKASN LAN	88/PKA.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN

NO	NAMA KEGIATAN	KODE SK	KETERANGAN
3	Tim Penyusun Surveilans ISO 9001 2015 Puslatbang PKASN	92/PKA.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
4	Pengelola Gedung dan Penanggung Jawab BMN di Lingkungan Puslatbang PKASN LAN	101/PKA.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
5	Tim Pengelola Arsip di Lingkungan Puslatbang PKASN	102/PKA.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
6	Penilaian Kinerja Pegawai dan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai Teladan di Ling PKASN	122/PKA.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
7	Standar Pelayanan Bagian Administrasi	123/ PKA.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
8	Standar Pelayanan Bidang Pemetaan Kompetensi	124/ PKA.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
9	Standar Pelayanan Bidang Pelatihan dan Pengembangan	125/ PKA.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
10	Tim Reformasi Birokrasi di Lingkungan Puslatbang PKASN	128/PKA.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
11	Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi di Lingkungan Puslatbang PKASN	130/PKA.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
12	Tim Satuan Tugas Kesehatan dalam Rangka Mencegah Penyebaran Coronaviruses Disease (COVID-19)	131/PKA.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
13	Tim Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Puslatbang PKASN	137/PKA.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
14	Tim Satgas Relawan Anti Narkoba	160/PKA.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
15	Penetapan Lulusan PKN Tk II Ang V Tahun 2020 Dengan Prestasi Istimewa pada Puslatbang PKASN	148 - 157/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
16	Unit Pemilik Resiko Tingkat II Puslatbang PKASN	164/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
17	Penetapan Standar Pelayanan Puslatbang PKASN	165/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
18	Unit Pengendali Gratifikasi di Lingkungan Puslatbang PKASN	192/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
19	Tim Pelaksana Penerimaan PPNNP Di Lingkungan Puslatbang PKASN	215/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
TAHUN 2021			
1	Tim Reformasi Birokrasi Puslatbang PKASN 2021	9/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
2	Penunjukan Koordinator Widyaiswara	95/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
3	Koordinator Administrasi di Lingkungan Puslatbang PKASN	100/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN

NO	NAMA KEGIATAN	KODE SK	KETERANGAN
4	Tim Penjaminan Mutu Penyelenggaraan Pelatihan (TMPP) di Puslatbang PKASN	117/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
5	Tim Pengelola Informasi dan Teknologi (IT) dilingkungan Puslatbang PKASN	118/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
6	Penunjukan Koordinator Kelompok Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan.doc.pdf	119/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
7	Pembentukan Struktur Manajemen Risiko Pemilik Risiko Tingkat II Puslatbang PKASN	140/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
8	Duta Anti Narkoba Puslatbang PKASN	152/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
9	Tim Pelaksana Pembaharuan Dokumen Anjab dan ABK	181/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
TAHUN 2022			
1	Pedoman Pemilihan Pegawai Teladan Puslatbang PKASN	111/PLB.1.1/HKM.02.2	Peraturan Kepala Puslatbang
2	Tim Reformasi Birokrasi Puslatbang PKASN	96/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
3	Tarif Perjalanan Dinas Dalam Dan Luar Kota Di Lingkungan Puslatbang PKASN	128/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
4	Pembentukan Struktur Manajemen Risiko Pemilik Risiko Tingkat II Puslatbang PKASN	130/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
5	Koordinator Administrasi Di Lingkungan Puslatbang PKASN	131/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
6	Tim Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Puslatbang PKASN	132/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
7	Standar Pelayanan Puslatbang PKASN	140/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
8	Susunan Pengurus Angkatan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan VIII tahun 2021	142/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
9	Panitia Peringatan HUT Kemerdekaan RI ke 77 dan HUT Lembaga Administrasi Negara ke 65 di Lingkungan Puslatbang PKASN (2)	147/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
10	Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai Teladan Semester I Tahun 2022 dan PPNPN Tahun 2022 di Lingkungan Puslatbang PKASN	165/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN

NO	NAMA KEGIATAN	KODE SK	KETERANGAN
11	Supervisor dan Mentor Kegiatan Magang Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Fisip) UNPAD di Lingkungan	173/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
12	Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi di Lingkungan Puslatbang PKASN	174/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
13	Tim Pengelola Informasi dan Teknologi (IT) di lingkungan Puslatbang PKASN	175/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
14	Tim Pelaksana Penerimaan PPNPN Di Lingkungan Puslatbang PKASN	176/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
15	Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Puslatbang PKASN LAN a.n Nurhusna Frinovia_final	181/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
16	Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Puslatbang PKASN LAN a.n Utari_final	182/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
17	Pengurus Dewan Kemakmuran Masjid Ulul Albaab PKP2A I LAN	239/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
TAHUN 2023			
1	Kepanitaan Ramadhan 1444 H	103/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
2	Tim Satuan Tugas_Relawan Anti Narkotika	144/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
3	Duta Anti Narkoba Puslatbang PKASN	145/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
4	Peraturan Kapus tentang Pedoman Pedoman Teknis Penyelenggaraan Pemetaan Kompetensi BLPK Puslatbang PKASN	151/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
5	Tim Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Puslatbang PKASN	154/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
6	Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi di Lingkungan Puslatbang PKASN	156/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
7	Tim Pelaksana Penyusunan Instrumen Self Assessment ASN Pemerintah Kota Tangerang Selatan	172/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN
8	Panitia Peringatan HUT Kemerdekaan RI Ke 78 dan HUT LAN ke 66 Puslatbang PKASN	184/PLB.1.1/HKM.02.2	Surat Keputusan Kepala Puslatbang PKASN

Semua kondisi di atas sangat mempengaruhi Puslatbang PKASN dalam pencapaian kinerja di setiap tahunnya yang selalu bernilai baik. Hal ini terbukti dengan capaian nilai SAKIP Puslatbang PKASN untuk tahun 2020, 2021 dan 2022 yang masuk dalam kategori BB atau "Baik". Namun demikian terdapat kondisi yang tidak tepat dan perlu dilakukan perbaikan karena jika disandingkan antara perjanjian dan pelaporan kinerja dengan matriks perencanaan kinerja pada Renstra Puslatbang PKASN 2020-2024, target kinerja yang ditetapkan pada matriks tersebut berbeda dengan target kinerja yang ditetapkan pada Perjanjian Kinerja 2020-2023 bahkan pada tahun 2023 dimunculkan indikator kinerja baru yang tidak ada di dalam dokumen Renstra. Untuk realisasi kinerja 2020-2023, pada beberapa indikator melebihi target pada matriks perencanaan kinerja. Untuk itu perlu dilakukan penyesuaian target termasuk penambahan rumusan indikator baru yang ada pada matriks perencanaan kinerja Renstra Puslatbang PKASN 2020-2024. Berikut ini perbandingan target antara matriks perencanaan kinerja pada dokumen Renstra dan target kinerja pada perjanjian kinerja tahun 2021-2023.

Tabel 1. Perbandingan Target pada Renstra 2020-2024 dan Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN (Tahun 2020 - 2023)

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023		Tahun 2024 (target Renstra)
		Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	
Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2	2	2,2	2	2,1	2,42	2	2,42	2,42	2,1	2,33	2,33
	Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional Terakreditasi	Jurnal Terakreditasi	Jurnal Terakreditasi	Jurnal Nasional Terakreditasi	Jurnal Nasional							
Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	75	85	100%	76	96	97,66%	77	97,66	94,76	78	-	-
	Persentase proyek perubahan (untuk PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	25	75	89,20%	30	90	96,60%	35	90	87,60	40	-	-

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023		Tahun 2024 (target Renstra)
		Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	
	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	95	95
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	87	87	92,46	87	95	96,60	90	96,66	92.45	90	96.60	94
Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase peserta Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	85	85	93,55%	86	96	100%	87	96	93.27	88	-	-
	Persentase peserta pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	-	95
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	87	87	92,46	87	92	88,81	90	94,9	91.92	90	-	92

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023		Tahun 2024 (target Renstra)
		Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	Realisasi Perjanjian Kinerja	Target Renstra	Target Perjanjian Kinerja	
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	87	87	100%	87	92,5	100%	90	88,81	91.13	90	-	92
Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi SAKIP	65	65	78,01	66	75	77,87	67	77,87	77.53	68	75.92	76
	Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	90	90	87,50	90	85	86,26	90	86,26	87.74	90	86	86
	Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	96	96	99,41	96	95	98,63	97	98,63	97.54	97	96.82	97
Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun	100	100	100%	100	100	100%	100	100	100	100	100	100
	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	n/a	n/a	n/a	68	67	69.46	70	69,46	70.25	75	70.25	80
Penguatan Kebijakan Kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	80	80	93	80	90	97,50	81	97,5	96.27	81	94.39	95

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

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

Untuk target indikator kinerja pada tahun 2023 sejak awal tahun sudah dilakukan penggantian indikator yang terkait dengan penyelenggaraan pelatihan dan Pemetaan Kompetensi dan Potensi. Hal ini disebabkan, indikator yang sebelumnya menjadi indikator di tingkat Kedeputusan sehingga untuk tingkat Eselon II harus mengalami perubahan dan penyesuaian. Adapun target kinerja, mengalami penyesuaian di akhir tahun karena sudah dapat diidentifikasi indikator mana saja yang tidak akan tercapai di akhir tahun 2023.

Penetapan target kinerja tahun 2024, mempertimbangkan target dan realisasi tahun 2023, target kinerja tahun 2024 pada matriks kinerja dokumen Renstra serta berbagai kebijakan lainnya misal : mekanisme penilaian baru yang dilakukan untuk evaluasi AKIP.

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

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

Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Program	Output dan Indikator Kinerja Output Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Kinerja				
					Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
<p>Sasaran Strategis: Terwujudnya Institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan <i>World Class Government</i></p> <p>Indikator Kinerja Sasaran Strategis: 1. Persentase rekomendasi kebijakan hasil kajian LAN dengan kategori "Sangat Bermanfaat" 2. <i>Training rate</i> pengembangan kompetensi ASN 3. Persentase keberlanjutan proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) dari alumni pelatihan struktural</p>	<p>Sasaran Program: Terwujudnya kebijakan, pembinaan profesi dan tata kelola ASN yang Berkualitas</p> <p>Indikator Kinerja Sasaran Program: 1. Persentase kemafaatan hasil analisis kebijakan manajemen aparatur sipil negara dengan kategori "Sangat Bermanfaat" 2. Persentase peserta pelatihan kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang mengalami perubahan perilaku sesuai sasaran pelatihan 3. Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami perubahan</p>	<p>Output Program: Rekomendasi kebijakan dan inovasi administrasi negara</p> <p>Indikator Kinerja Output Program: Rata-rata nilai kemanfaatan kajian administrasi negara</p>	<p>Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN</p>	<p>Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN</p>	2	2,1	2,42	2,33	2.33
				<p>Kualifikasi jurnal yang diterbitkan</p>	Jurnal Nasional Terakreditasi	Jurnal Nasional Terakreditasi	Jurnal Nasional Terakreditasi	Jurnal Nasional Terakreditasi	
		<p>Output Program: Kualitas kebijakan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN yang terjamin</p> <p>Indikator Kinerja Output Program: 1. Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan pengetahuan 2. Persentase peserta pelatihan</p>	<p>Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas</p>	<p>Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan *)</p> <p>Persentase proyek perubahan (untuk PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut *)</p> <p>Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan **)</p>	85	96	97,66	-	-
					-	-	90	90	-
					-	-	-	95	97

Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Program	Output dan Indikator Kinerja Output Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Kinerja				
					Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
kepemimpinan	perilaku sesuai sasaran pelatihan 4. Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural yang mengalami perubahan perilaku sesuai sasaran pelatihan 5. Persentase proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan struktural kepemimpinan yang berlanjut 6. Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholders	dasar CPNS yang mengalami peningkatan pengetahuan 3. Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural yang mengalami peningkatan pengetahuan 4. Persentase proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan struktural kepemimpinan yang berlanjut 5. Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi dengan kualifikasi minimal cukup optimal		Indeks kepuasan peserta pelatihan	87	95	96,66	96,60	94
			Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase peserta Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan *)	86	96	96	-	-
				Persentase peserta pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil yang lulus dengan predikat minimal memuaskan ***)	-	-	-	-	95
				Indeks kepuasan peserta pelatihan ***)	87	92,5	94,90	-	92
			Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholders *)	100	100	100	-	-
				Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi **)	-	-	-	100	100

Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Program	Output dan Indikator Kinerja Output Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Kinerja				
					Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
			Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan *)	78	93	93	-	-
				Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan **)	-	-	-	90	95
				Indeks kepuasan peserta pelatihan	87	92	88,81	91.13	93
Sasaran Strategis: Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi Indikator Kinerja Sasaran Strategis: 1. Predikat hasil evaluasi RB LAN 2. Opini BPK atas Laporan Keuangan LAN 3. Indeks profesionalitas ASN LAN 4. Tingkat	Sasaran Program: Tata kelola internal yang berkinerja tinggi Indikator Kinerja Sasaran Program: 1. Nilai Evaluasi AKIP LAN 2. Nilai Kinerja JPT Madya 3. Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran JPT Madya 4. Persentase pegawai LAN yang menerima	Output Program: Tata kelola internal yang berkinerja tinggi di lingkungan LAN Indikator Kinerja Output Program: 1. Rata-rata nilai evaluasi akuntabilitas kinerja LAN 2. Rata-rata nilai Kinerja Anggaran LAN 3. Rata-rata nilai Indikator	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi SAKIP	65	75	77,87	75.92	76
				Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	90	85	86,26	86	86
				Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	96	95	98,63	96.82	97
					Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun	100	100	100

Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Program	Output dan Indikator Kinerja Output Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Kinerja				
					Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern	pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun 5. Predikat penilaian hasil pengawasan kearsipan 6. Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern	Pelaksanaan Anggaran LAN 4. Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun 5. Rata-rata nilai hasil audit kearsipan internal 6. Rata-rata indeks kualitas sarana dan prasarana LAN yang modern		Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	n/a	67	69,46	70.25	80
			Penguatan Kebijakan Kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	80	90	97,5	94.39	95

Keterangan :

- *) Indikator tanpa target di tahun 2023 dan 2024 karena sudah tidak digunakan mulai tahun 2023. Masih tetap dimunculkan dalam matriks kinerja hasil penyesuaian karena merupakan bagian dari pengukuran dan pelaporan kinerja tahun 2020-2022
- ***) Indikator tanpa target di tahun 2020, 2021 dan 2022 adalah indikator baru yang mulai digunakan di tahun 2023
- *** di tahun 2023 tidak ada target karena tidak ada penyelenggaraan pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil

Selain dari target kinerja, penyesuaian anggaran perlu dilakukan untuk tahun 2020 – 2023 mengingat perbedaan yang cukup signifikan antara pagu anggaran tahun 2020-2023 pada Dokumen Renstra dengan alokasi anggaran yang diterima pada tahun 2020-2023 yang ada pada dokumen anggaran. Berikut ini adalah anggaran Puslatbang PKASN untuk tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 setelah disesuaikan dengan alokasi yang diterima setiap tahunnya, yaitu :

Tabel 3. Anggaran Puslatbang PKASN Tahun 2020-2024

Program	Anggaran (Rp)				
	TA 2020	TA 2021	TA 2022	TA 2023	TA 2024
Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	6.062.524.000	4.243.272.000	5.620.372.000	8.703.675.000	6.501.994.000
Program Dukungan Manajemen	13.057.982.000	16.989.029.000	14.569.969.000	15.404.720.000	13.757.642.000
Jumlah	19.120.506.000	21.232.301.000	20.217.341.000	24.108.395.000	20.259.636.000

Anggaran tersebut di atas, terutama untuk tahun 2020 s.d. 2023 sudah menggunakan pagu anggaran hasil revisi terakhir di setiap tahunnya. Sedangkan untuk tahun 2024 menggunakan alokasi anggaran yang sudah ditetapkan.

III. Penutup

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

LAPORAN PENGHITUNGAN NILAI KEMANFAATAN HASIL ANALISIS KEBIJAKAN PUSLATBANG PKASN TAHUN 2023

PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Pengukuran kemanfaatan hasil analisis kebijakan merupakan pengukuran terhadap tingkat kemanfaatan hasil-hasil analisis kebijakan yang telah dilakukan di lingkungan LAN. Metode pengukuran tingkat kemanfaatan analisis kebijakan mengacu pada Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pedoman Pengukuran Kemanfaatan Hasil Kajian di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara. Berdasarkan PerkaLAN tersebut, kebermanfaatan analisis kebijakan dilihat dari empat aspek kemanfaatan yaitu (A) Didiskusikan/diseminarkan di Tingkat instansional nasional dan internasional; (B) Diunduh atau di sitasi (dijadikan referensi) oleh stakeholder; (C) Dipublikasikan pada media massa cetak/elektronik Tingkat lokal/nasional/internasional; (D) Diterima/dipertimbangkan, diadaptasi, diadopsi oleh stakeholders yang terkait sebagai perhatian untuk penyusunan/perbaikan kebijakan dengan nilai dan indikator sesuai dengan PerkaLAN Nomor 3 Tahun 2021.

b. Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan pengujuran ini adalah untuk :

1. Memetakan kemanfaatan hasil analisis kebijakan;
2. Mengevaluasi pelaksanaan hasil analisis kebijakan;
3. Menstimulasi pelaksana kegiatan kajian kebijakan untuk menghasilkan produk analisis kebijakan yang lebih bernilai dan bermanfaat bagi pemangku kepentingan;
4. Meningkatkan akuntabilitas administratif dan substantif analisis kebijakan; dan
5. Menjadi bahan pertimbangan dalam perencanaan kegiatan analisis kebijakan

METODE

Pengukuran kemanfaatan Hasil Analisis Kebijakan mempertimbangkan kepentingan pemangku kepentingan dalam mengembangkan ilmu dan menyusun rekomendasi kebijakan. Pengukuran kemanfaatan Hasil Analisis Kebijakan dilakukan oleh pelaksana pengukuran. Sumber data dan informasi dalam pengukuran kemanfaatan Hasil Kajian berasal dari pelaksana pengukuran dan pemangku kepentingan.

Metode pengukuran tingkat kemanfaatan analisis kebijakan mengacu pada Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pedoman Pengukuran

Kemanfaatan Hasil Kajian di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara. Berdasarkan PerkaLAN tersebut, kebermanfaatan analisis kebijakan dilihat dari empat aspek kemanfaatan, nilai dan indikator sesuai tabel di bawah ini.

Sumber Data dan Informasi dari Pelaksana Pengukuran

Aspek	Aspek Kemanfaatan	Bobot	Indikator Pengukuran
A	Didiskusikan/diseminarkan di tingkat instansional, nasional dan internasional	25%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak didiskusikan/diseminarkan = 0 ▪ Diseminarkan tingkat instansional=1 ▪ Diseminarkan tingkat nasional=2 ▪ Diseminarkan tingkat internasional=3
B	Diunduh atau disitasi (dijadikan referensi) oleh <i>stakeholder</i>	25%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak pernah dibaca/unduh/sitasi=0 ▪ Pernah dibaca=1 ▪ Pernah diunduh=2 ▪ Pernah disitasi=3
C	Dipublikasikan pada media massa cetak/elektronik tingkat lokal/nasional /internasional	25%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak pernah dimuat=0 ▪ Dimuat di media cetak/elektronik lokal=1 ▪ Dimuat di media cetak/elektronik nasional=2 ▪ Dimuat di media cetak/elektronik internasional=3
D	Diterima/dipertimbangkan, diadaptasi, diadopsi, sebagai bahan penyusunan/perbaikan kebijakan	25%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak pernah digunakan=0 ▪ Diterima/dipertimbangkan sebagai bahan penyusunan kebijakan =1 ▪ Diadaptasi sebagai bahan penyusunan kebijakan =2 ▪ Diadopsi sebagai bahan penyusunan kebijakan =3

Sumber: PerkaLAN No. 3 tahun 2021

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

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

*NKK= Nilai Kemanfaatan Kajian

Skala Nilai Kemanfaatan

Skala Nilai Kemanfaatan	Keterangan
0 - 0,99	Kurang Bermanfaat
1,00 - 1,99	Bermanfaat
2,00 - 3,00	Sangat Bermanfaat

Sumber: PerkaLAN No. 3 tahun 2021

Kegiatan Pengukuran Nilai Kemanfaatan Puslatbang PKASN

Pengukuran Nilai Kemanfaatan Kajian Puslatbang PKASN LAN

Tahun 2021, 2022 dan 2023

Aspek	Aspek Kemanfaatan	Bobot	Nilai 2021	Nilai 2022	Nilai 2023	Keterangan
A	Didiskusikan/dise minarkan di tingkat instansional, nasional dan internasional	25%	2	2	2	<p>Pada tahun 2023 hasil analisis kebijakan diseminarkan pada tingkat nasional. Pada kegiatan webinar diseminasi hasil analisis kebijakan “Transformasi Manajemen Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Dalam Mewujudkan Talenta Unggul”, pembicara kegiatan tersebut antara lain : Regina Rani Krinadi, S.Psi (Praktisi Bidang Manajemen SDM dan Assessment Centre), Priyanto Rohmatullah, SE., MA (Direktur Aparatur Negara dan Transformasi Birokrasi Bappenas) dan LAN (level nasional)</p> <p>Pada tahun 2022, diseminarkan pada tingkat nasional, pada kegiatan Diskusi Publik : “Penguatan Kapasitas Tata Kelola Pemerintah Melalui Akselerasi Implementasi Reformasi Birokrasi di Bidang Pengembangan Kompetensi”</p> <p>Pada tahun 2021, didiskusikan pada level nasional dengan mengusung tema “Strategi Akselerasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Berbasis Merit dalam Mewujudkan ASN Berkelas Dunia”</p>
B	Diunduh atau disitasi (dijadikan referensi) oleh stakeholder	25%	3	3	2	<p>Hasil analisis kebijakan tahun 2023 dipublikasikan di website internal Puslatbang PKASN dan pada tanggal 25 Desember 2023, Makalah Kebijakan ‘Model Integrasi Hasil Penilaian Kompetensi dengan Pelatihan Kepemimpinan ASN’ sudah dilihat sebanyak 111 kali dan diunduh 24 kali. Makalah Kebijakan ‘Strategi Pemberian Umpan Balik Hasil Penilaian Kompetensi dalam Mendukung Manajemen Talenta’ sudah dilihat sebanyak 43 kali dan diunduh 8 kali. Policy brief ‘Menuju Kepemimpinan Unggul Mengeksplorasi Strategi Pelatihan Struktural Kepemimpinan yang Efektif’ sudah dilihat sebanyak 26 kali dan diunduh sebanyak 11 kali. Policy brief, ‘Tiga Strategi Kunci untuk Pemanfaatan Produk Aktualisasi Kepemimpinan ASN dalam Penanggulangan Kemiskinan di Kawasan Rebana Jawa Barat’ sudah dilihat sebanyak 39 kali dan diunduh sebanyak 8 kali.</p> <p>Hasil analisis kebijakan tahun 2022 di publikasikan di website internal Puslatbang PKASN pada 15 Desember 2023 dan sudah dilihat sebanyak 172 kali, diunduh sebanyak 34 kali. Hasil Kajian 2022 disitasi oleh artikel Jurnal Wacana Kinerja 2022</p>

						Hasil kajian 2021 disitasi oleh Kajian Strategi Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN Tahun 2022
C	Dipublikasikan pada media massa cetak/elektronik tingkat local/nasional/internasional	25%	2	2	2	<p>Tahun 2023, artikel mengenai hasil analisis kebijakan 'Transformasi Manajemen Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan Talenta Unggul' dimuat dalam Kompas.com pada 5 Januari 2024 dengan judul 'Kenaikan Gaji dan Penataan Manajemen ASN' juga Makalah Kebijakan 'Model Integrasi Hasil Penilaian Kompetensi dengan Pelatihan Kepemimpinan ASN' dimuat dalam Kompas.com pada 17 September 2023 dengan judul 'Revisi UU ASN : Momentum Transformasi'. Kedua artikel tersebut ditulis oleh Masrully, Analisis Kebijakan Ahli Pertama di Puslatbang PKASN.</p> <p>Tahun 2022, telah dipublikasikan di media cetak/elektronik tingkat nasional. Media elektronik yang mempublikasikan hasil kajian Puslatbang PKASN tahun 2022 adalah media <i>online</i> tingkat nasional dan lokal diantaranya inews.id, republika.co.id, kompas.com, mediaindonesia.com, viva.co.id, inilahkoran.id, idntimes.com, tribunnews.com, ayoinonesia.com, radarbandung.id., koran-gala.id, ayobandung.com, dan rmoljabar.id.</p> <p>Tahun 2021, artikel yang ditayangkan dalam berbagai judul. Misalnya inilahkoran.com mengangkat judul Robot Artificial Intelligence (AI) Makin Canggih, Bisa Gantikan ASN, kemudian galamedia.pikiran-rakyat.com mengangkat tema Artificial Intelligence Gantikan Pekerjaan ASN? Kementerian dan Lembaga Harus Miliki Standar Kompetensi Teknis. Sementara republikas.co.id mengangkat tema ASN Manusia vs ASN Robot: Pakar: Ini Kompetisi</p>
D	Diterima/dipertimbangkan, diadaptasi, diadopsi oleh stakeholders yang terkait sebagai perhatian untuk penyusunan/perbaikan kebijakan	25%	3	3	2	<p>Tahun 2023, hasil analisis kebijakan sudah disampaikan ke P3K Bangkom LAN RI, BKPSDM Kota Bandung, BKD Prov. Jawa Barat dan BKPSDM di kawasan Rebana, untuk diadopsi menjadi kebijakan yang nantinya akan berlaku secara nasional.</p> <p>Tahun 2022, hasil kajian Puslatbang PKASN LAN tahun 2022 telah diserahkan kepada <i>stakeholder</i> kajian, yang dalam hal ini adalah Lembaga Administrasi Negara. Selanjutnya, <i>stakeholder</i> menyatakan bahwa hasil kajian tersebut akan dijadikan bahan penyusunan kebijakan di tingkat Pemerintah Pusat.</p>

						Tahun 2021, hasil kajian Puslatbang PKASN LAN tahun 2021 telah diserahkan kepada <i>stakeholder</i> kajian, yang dalam hal ini adalah Sekretaris Utama Lembaga Administrasi Negara, melalui Kepala Biro Hukum dan Humas LAN dan Kemen PAN RB. Selanjutnya, <i>stakeholder</i> menyatakan bahwa hasil kajian tersebut akan dijadikan bahan penyusunan kebijakan di tingkat Pemerintah Pusat
--	--	--	--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Indikator Kinerja	Tahun	Realisasi	Capaian
Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2021	Sangat Bermanfaat (nilai : 2.5)	
	2022	Sangat Bermanfaat (nilai : 2.5)	
	2023	Bermanfaat (nilai : 2)	
Rata-rata nilai kemanfaatan selama 3 tahun (2021-2023)		Sangat Bermanfaat (nilai : 2,33)	100 %

Berikut adalah kegiatan yang dilaksanakan Puslatbang PKASN untuk memenuhi aspek nilai kemanfaatan hasil analisis kebijakan :

A. Didiskusikan/diseminarkan di tingkat nasional

Diseminasi Hasil Analisis Kebijakan
"TRANSFORMASI MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MEWUJUDKAN TALENTA UNGGUL"

Kyreneo Speech
Dr. Agus Sudrajat, S.Sos., M.A.
 Deputi Kajian dan Inovasi Manajemen ASN (KIMASN) Lembaga Administrasi Negara

Sambutan
Drs. Riyadi, M.Si
 Kepala Puslatbang PKASN Lembaga Administrasi Negara

Narasumber
Regina Rani Krisnadi, S.Psi.
 Kepala Bidang Manajemen CSR dan Asesmen Center

Narasumber
Priyanto Rohmatullah, SE, MA
 Kepala Kantor Negara dan Transformasi Aparatur Bappenas

Narasumber
Dra. Marifa Ayu K, M.S.
 Moderator

SELESA
28 November 2023
 Jam 08.30 - 12.00 WIB

Link pendaftaran:
https://bit.ly/DiseminasiAnalisisKebijakan_2023

Penyaji:
 1. M. Arief Muttakin, S.Sos
 Strategi Pelaksanaan Limpas Balik Hasil Penilaian Kompetensi dalam Mendukung Manajemen Talenta
 2. Materully, S.P
 Model Integrasi Hasil Penilaian Kompetensi dengan Pelatihan Kompetensi ASN
 3. Quahli Muzamir Khadafi, S.P
 Strategi Kunci untuk Pemanfaatan Produk Aktualisasi Kapasitas Aparatur Sipil Negara Dalam Penanggulangan Kemiskinan di Kawasan Perkotaan Jawa Barat
 • Menuju Kepemimpinan Unggul: Mengembangkan Strategi Realisasi Kompetensi Kapemimpinan yang Berprestasi

www.bandung.lan.go.id @puslatbangpkasn_lan Puslatbang PKASN LAN Zoom & Youtube Live



Diseminasi Hasil Analisis Kebijakan Tahun 2023

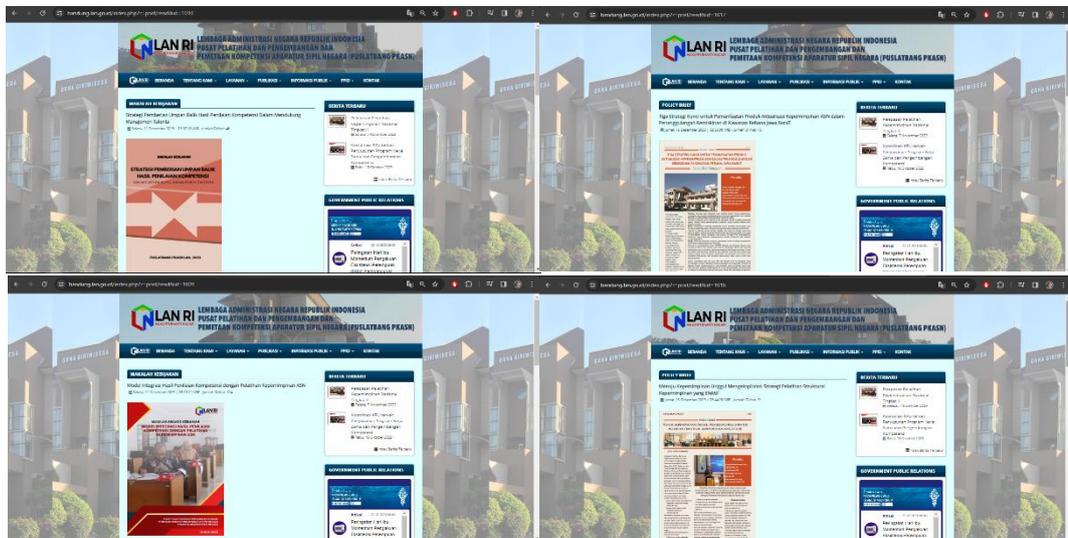


Diskusi Hasil Analisis Kebijakan Tahun 2022

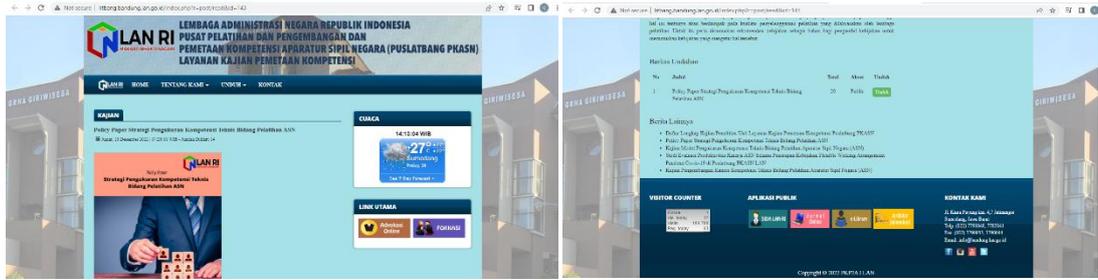


Diskusi Hasil Kajian Tahun 2021

B. Diunduh atau disitasi (dijadikan referensi) oleh stakeholder



Analisis Kebijakan Tahun 2023 telah dipublikasikan di Website Puslatbang PKASN



Analisis Kebijakan Tahun 2022 telah dipublikasikan di Website Puslatbang PKASN dan Menampilkan Informasi Hasil Analisis Kebijakan telah dilihat/diunduh

REFERENSI

Asian Development Bank. (2021). *A Diagnostic Study of The Civil Service in Indonesia*. Manila. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22617/11CS210016-2>.

Amalia, S., Ella, S., Krismiyati, Wahyuadianto, A., Kencana, M.A., Rosliana, L., Hidayat, D., Rejeki, P.W.A., Andari, R.N., Sulistianingsih, Pratiwi, Masrully, Muttaqin, M.A Nugroho, C.S., Khadafi, G.M. Qohar, M.T. Miradina, I., & Utari. (2021). *Kajian Model Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN. Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Lembaga Administrasi Negara*.

Ali, M. M., Fahad, M., Qureshi, S. M., & Kang, C. W. (2016). Technical competency framework: Development and implementation. *Proceedings of SIMEC*. Karachi.

Bagus, L. (1996). *Kamus Filsafat*. Gramedia.

Bauer, B. J., Richardson, T. M., & Marion Jr, J. W. (2014). Project manager 'management competency' vs 'technical competency'. Which is more important to overall project management success?. *Journal of Engineering Research and Application*, 4(2), 269-273

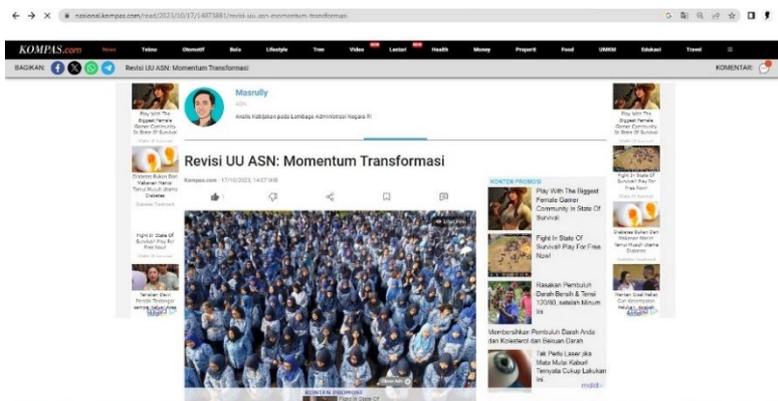
Dwiputrianti, S. (2018). Challenges with implementation of the merit system in the open recruitment of government high positions: The case of Indonesia. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 191.

Gunawan, J., Aunguroch, Y., Fisher, M. L., & M. McDaniel, A. (2019). Development and psychometric properties of managerial competence scale for first-line nurse managers in Indonesia. *SAGE Open Nursing*, 5, 1-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2377960819831468>.

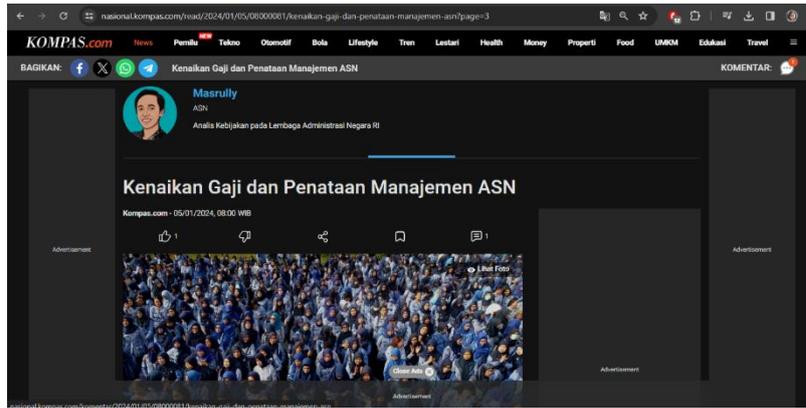
Irawati, E., & Suwarno, Y. (2020). Efektifkah pelaksanaan penjaminan mutu melalui akreditasi lembaga pelatihan ASN pemerintah di Indonesia?. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(3), 261-312

Kajian Tahun 2021 Telah disitasi oleh *Policy Paper* Tahun 2022

C. Dipublikasikan pada media massa cetak/elektronik tingkat lokal/nasional /internasional



Publikasi hasil analisis kebijakan dalam artikel “Revisi UU ASN : Momentum Transformasi” yang dimuat di Kompas.com



Gambar 3.x Analisis Kebijakan “Transformasi Manajemen Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan Talenta Unggul” dalam artikel “Kenaikan Gaji dan Penataan manajemen ASN” yang dimuat di Kompas.com

darbandung.id/2022/12/08/diseminasikan-hasil-analisis-kebijakan-puslatbang-pkasn-lan-rekomendasikan-tiga-isu-ir

Diseminasikan Hasil Analisis Kebijakan, Puslatbang PKASN LAN Rekomendasikan Tiga Isu Ini

Asep Rahmat Kamis, 8 Desember 2022 | 16:09



Puslatbang PKASN LAN melaksanakan diseminasi hasil analisis kebijakan dan telaahan isu aktual. RADARBANDUNG.id, JATINANGOR – Puslatbang PKASN LAN melaksanakan diseminasi hasil analisis kebijakan dan telaahan isu aktual. Hasilnya adalah dokumen rekomendasi kebijakan mengenai Strategi Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN, Peningkatan Kapasitas Perangkat Desa, dan Coaching & Mentoring sebagai Upaya Peningkatan Kompetensi ASN.

Publikasi Hasil Analisis Kebijakan Tahun 2022 di Radarbandung.id



Kompetisi menjadi daya saing manusia antisipasi gempuran teknologi.

Publikasi Hasil Kajian Tahun 2021 di Republik.co.id

D. Diterima/dipertimbangkan, diadaptasi, diadopsi oleh stakeholders yang terkait sebagai perhatian untuk penyusunan/perbaikan kebijakan



Kegiatan advokasi hasil analisis kebijakan tahun 2023 ke P3K Bangkom ASN LAN RI, BKD Provinsi Jawa Barat, BKPSDM Kota Bandung dan BKPSDM Kota Cirebon



Kegiatan advokasi hasil analisis kebijakan tahun 2022 ke Pusbin JF Bangkom LAN RI



Kegiatan penyerahan hasil kajian tahun 2021 ke Biro Hukum LAN dan Kemen PAN RB

PENUTUP

Demikian laporan pengukuran nilai kemanfaatan hasil analisis kebijakan ini dibuat untuk dipertimbangkan dan sebagai bahan dokumentasi.

Puslatbang PKASN LAN

REKAP LAPORAN EVALUASI PASCA PELATIHAN

31 DESEMBER 2023





Evaluasi Pasca Pelatihan

Evaluasi Pasca Pelatihan dilakukan untuk Pelatihan Kepemimpinan (PKN Tk. II; PKA dan PKP); Pelatihan Dasar CPNS; dan Pelatihan Revolusi Mental yang diselenggarakan pada tahun 2022. .

Aspek evaluasi dibagi 2 yakni Perubahan Sikap Perilaku, dan Keberlanjutan Produk Aktualisasi dari Peserta Pelatihan berupa Proyek Perubahan untuk PKN Tk. II; Aksi Perubahan untuk PKA dan PKP, Aktualisasi untuk Latsar CPNS dan RTBB untuk Revmen.

Instrumen evaluasi yang digunakan merupakan hasil kesepakatan Tim Evaluasi Satker LAN di bawah koordinasi P3K Bangkom ASN LAN berdasarkan peraturan terkait yang berlaku. Instrumen ini kemudian disampaikan melalui surat resmi kepada instansi pengirim dan juga kepada para alumni pelatihan.

Data yang terkumpul kemudian diolah dan disajikan dalam laporan evaluasi pasca pelatihan secara lengkap untuk masing-masing jenis pelatihan.



Jumlah Responden



LATPIM

Responden survey ini berjumlah:

- 28 orang dari 60 orang alumni PKN Tk. II
- 34 orang dari 80 orang alumni PKA
- 22 orang dari 40 orang alumni PKP



LATSAR CPNS

Responden Survey ini berjumlah 126 orang dari 287 orang alumni Latsar CPNS



REVMEN

Responden Survey ini berjumlah 12 orang dari total 50 orang alumni Revmen

Pada pengolahan data hasil survey, dalam rangka meningkatkan obyektivitas hasil survey, maka untuk aspek perubahan sikap perilaku, digunakan proporsi 30 - 70 yakni 30% diambil dari nilai evaluasi alumni dan 70% diambil dari nilai evaluasi atasan alumni. Sedangkan untuk aspek keberlanjutan produk aktualisasi, digunakan nilai rata-rata keseluruhan, baik dari alumni maupun dari atasan alumni.

Rekap Hasil Evaluasi Pasca Pelatihan disajikan pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Rekap Hasil Evaluasi

Jenis Pelatihan	Nama Pelatihan	Peningkatan Sikap Perilaku		Keberlanjutan Aksi Perubahan atau Proyek Perubahan	
		Nilai Alumni (30%)	Nilai Atasan Alumni (70%)	Nilai Alumni	Nilai Atasan Alumni
Struktural Kepemimpinan	PKP	98.38	99.56	76.36	100
	PKA	99.37	100	73.53	85.72
	PKN Tk. II	99.18	100	92.86	100
	Nilai rata-rata	99.59		88.08	
Pengembangan Kader ASN (Latsar CPNS)	Latsar CPNS	99.82	100	88.89	94.59
	Nilai rata-rata	99.94		91.74	
Teknis Fungsional dan Sosial Kultural	Revmen	100	100	51.67	60
	Nilai Rata-Rata	100		55.83	

PENUTUP

SARAN KE DEPAN

Dari hasil evaluasi pasca pelatihan ini dapat diberikan saran, antara lain:

- Pengembangan sistem evaluasi, khususnya evaluasi pasca pelatihan, agar menghasilkan database alumni yang update dan akurat;
- Pengembangan reward system;
- Penguatan materi pembelajaran dan/atau komitmen yang mendukung pelaksanaan dan keberlanjutan produk aktualisasi peserta pelatihan;
- Monitoring dan feedback secara berkala dan/atau pendampingan pasca pelatihan;
- Pengembangan pengukuran Return on Training Investment secara detail dan akurat.



INSTRUMEN EVALUASI PENYELENGGARAN

Penilaian untuk penyelenggara pelatihan dilakukan oleh Peserta

No	Keterangan	1 – 60 (Buruk)	60,1-70 (Kurang)	70,1-80 (Cukup baik)	80,1-90 (Baik)	90,1- 100 (Sangat Baik)	Catatan (disi jika perlu)
1	Layanan Registrasi dan Informasi						
	a. Informasi pemanggilan peserta						
	b. Kecepatan pelayanan registrasi						
	c. Jadwal Penyelenggaraan Pelatihan						
2	Proses Pembelajaran						
	a. Informasi pelaksanaan Pelatihan						
	b. Kelengkapan Bahan Ajar dan materi pelatihan						
	c. Pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran						
	d. Pemanfaatan media komunikasi berbasis IT untuk mendukung pembimbingan						
	e. Kejelasan informasi tentang tahapan pembelajaran 1. Pembelajaran mandiri 2. <i>Distance Learning</i> 3. Pembelajaran Lapangan (Studi Lapangan/VKN/ <i>Benchmarking</i>) 4. Aktualisasi Kepemimpinan (Aksi Perubahan/Proyek Perubahan) 5. Tatap Muka						
	f. Pemantauan penyelenggaraan pada tahapan pembelajaran 1. Belajar mandiri 2. <i>Distance Learning</i> 3. Aktualisasi Kepemimpinan 4. Tatap Muka						
3	Pembelajaran Lapangan (Studi Lapangan/VKN/ <i>Benchmarking</i>)						
	a. Layanan transportasi dan akomodasi						
	b. Kesesuaian pemilihan lokus dengan tujuan pembelajaran						
	c. Kualitas narasumber						
	d. Kualitas pembimbing studi lapangan						
4	Kemanfaatan <i>sharing knowledge</i> pada saat seminar rancangan/seminar hasil Aktualisasi Kepemimpinan						
5	Kesesuaian waktu dan alokasi seminar dengan jadwal						
6	Sarana dan Prasarana						
	a. Kelengkapan informasi sarana dan prasarana selama Penyelenggaraan Pelatihan						
	b. Ketersediaan dan kualitas asrama, ruang kelas, ruang makan, perpustakaan dan toilet						
	c. Ketersediaan dan kualitas sarana pendukung pembelajaran (LCD/Proyektor, Flipchart, papan tulis, <i>sound system, lighting</i>)						
	d. Ketersediaan dan kualitas sarana pembelajaran terkait Teknologi Informasi (Wi-Fi, <i>e learning, e-mailing list, dll</i>)						

No	Keterangan	1 – 60 (Buruk)	60,1-70 (Kurang)	70,1-80 (Cukup baik)	80,1-90 (Baik)	90,1- 100 (Sangat Baik)	Catatan (diisi jika perlu)
	e. Ketersediaan, kebersihan dan keberfungsian fasilitas (olahraga, kesehatan, tempat ibadah, sarana lainnya)						
	f. Ketersediaan dan kualitas literatur di perpustakaan						
	g. Sarana bagi penyandang disabilitas (<i>lift, step lobby, toilet khusus</i>)						
	h. Ketersediaan Ruang terbuka hijau						
	i. Ketersediaan sarana pengaduan dan petugas yang menangani						
	j. Keamanan Lembaga Pelatihan (<i>satpam standby 24 jam, CCTV</i>)						
	k. Sarana pendukung lainnya misalnya fasilitas pemenuhan kebutuhan pribadi peserta, atm, fotocopy, dll						
7	Konsumsi						
	a. Kecukupan Gizi dari menu yang dihidangkan						
	b. Kecukupan hidangan konsumsi bagi seluruh peserta						
	c. Kebersihan dalam penyajian makanan						
	d. Ketepatan waktu penyajian makanan						
	e. Variasi menu makanan yang disajikan						
8	Pelayanan Petugas						
	a. Sopan santun, kerapian dan keramahan petugas						
	b. Respons terhadap kebutuhan dan keluhan peserta						
	c. Ketersediaan media komunikasi						
	d. Kemudahan menghubungi petugas						

Catatan:

Tulis nilai yang Saudara berikan pada kolom yang tepat (misalnya Saudara memberikan nilai 85), maka tulis:

1 – 60 (Buruk)	60,1-70 (Kurang)	70,1-80 (Cukup baik)	80,1-90 (Baik)	90,1- 100 (Sangat Baik)	Catatan (diisi jika perlu)
			85		

Sumber:

KEPUTUSAN KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA NOMOR: 2/K.1/PDP.07/2023
TENTANG PEDOMAN PENYELENGGARAAN PELATIHAN STRUKTURAL KEPEMIMPINAN



LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

NOTA DINAS

Nomor : 865/S.1/KDK.02.12

Yth. : 1. Para Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama;
2. Para Direktur Politeknik STIA LAN; dan
3. Kepala Balai Pelatihan Bahasa.
Dari : Sekretaris Utama
Hal : Penyampaian Hasil Pengawasan Kearsipan Internal Tahun 2023
Tanggal : 7 Nopember 2023

Dalam rangka melaksanakan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 43 tahun 2009 tentang Kearsipan dan Peraturan Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pengawasan Kearsipan, Biro Hukum dan Hubungan Masyarakat sebagai Unit Kearsipan (UK) I telah menyelenggarakan kegiatan Pengawasan Kearsipan Internal di lingkungan Lembaga Administrasi Negara (LAN) tahun 2023. -

Kami informasikan bahwa, kegiatan Pengawasan Kearsipan Internal ini dilakukan pada Unit Pengolah (UP) LAN Jakarta dan UK II yang berada di Puslatbang dan Politeknik STIA LAN. Awalnya, kegiatan ini dilakukan secara *self assessment* oleh masing-masing UP dan UK II, yang selanjutnya hasil *self assessment* tersebut, diverifikasi dan diklarifikasi oleh ANRI untuk penetapan nilai akhir hasil pengawasan.

Secara khusus perlu kami sampaikan, bahwa rekomendasi Pengawasan Kearsipan Internal di lingkungan LAN tahun 2023 mencatat perlunya pengembangan kompetensi teknis sumber daya manusia kearsipan, utamanya pada pengelola arsip yang mempengaruhi nilai. Sedangkan secara umum, sudah menunjukkan peningkatan kesadaran akan tertib arsip, hal ini terbukti pada meningkatnya hasil pengawasan kearsipan, baik di UP maupun di UK II.

Atas dasar itu, berikut kami sampaikan hasil Pengawasan Kearsipan Internal di lingkungan LAN tahun 2023 sebagai referensi untuk mengukur tingkat pengelolaan kearsipan pada masing-masing unit kerja.

Ke depan, ANRI akan melakukan pengawasan kearsipan yang diarahkan pada penerapan Digitalisasi Arsip (aplikasi Srikandi) dan pengelolaan arsip elektronik sebagaimana diatur berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024, bahwa ANRI sebagai instansi penanggung jawab pengukuran (*Leading Institution*) tingkat kualitas pengelolaan arsip digital akan melaksanakan monitoring dan evaluasi pada Kementerian/Lembaga

Demikian disampaikan. Atas perhatian dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.



Reni Suzana

Tembusan:
1. Kepala LAN;
2. Para Deputi.

Lampiran Nota Dinas
 Nomor : 865/S.1/KDK.02.12
 Tanggal : 7 November 2023

Rekapitulasi Nilai Pengawasan Kearsipan Internal
 Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi ASN
 Tahun 2023

Unit Kearsipan (UK) II :

REKAPITULASI NILAI AUDIT SISTEM KEARSIPAN INTERNAL
 UNIT KEARSIPAN
 :Puslatbang PKASN LAN

No	Aspek/Sub Aspek	Nilai Standar	Nilai	Bobot Sub-	Nilai Sub-	Bobot Aspek	Nilai Aspek	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) = (4) / (3) x (5) x 100	(7)	(8) = (6) x (7)	
1	PENGELOLAAN ARSIP DINAMIS	6400	6400		100.00	50%	50.00	
	1.1. Pengendalian Naskah Dinas	800	800	25%	25.00			
	1.2. Penggunaan Arsip	800	800	25%	25.00			
	1.3. Pemeliharaan Arsip	2000	2000	25%	25.00			
	1.4. Penyusutan Arsip	2800	2800	25%	25.00			
2.	SUMBER DAYA KEARSIPAN	6100	5600		91.22	50%	45.61	
	2.1. SDII Kearsipan	2500	2200	50%	44.00			
	2.2. Prasarana dan Sarana Kearsipan	3600	3400	50%	47.22			
		Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan Internal						95.61
		Kategori						AA (SANGAT MEMUASKAN)

Unit Pengolah (UP) pada Bagian Umum

REKAPITULASI NILAI AUDIT SISTEM KEARSIPAN INTERNAL
 UNIT PENGOLAH
 : Bagian Umum

No	Aspek/Sub Aspek	Nilai Standar	Nilai	Bobot Sub-Aspek	Nilai Sub-Aspek	Bobot Aspek	Nilai Aspek	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) = (4) / (3) x (5) x 100	(7)	(8) = (6) x (7)	
1	PENGELOLAAN ARSIP DINAMIS	7300	7300		100.00	50%	50.00	
	1.1. Penciptaan Arsip	3200	3200	25%	25.00			
	1.2. Penggunaan Arsip	700	700	25%	25.00			
	1.3. Pemeliharaan Arsip	2200	2200	25%	25.00			
	1.4. Penyusutan Arsip	1200	1200	25%	25.00			
2.	SUMBER DAYA KEARSIPAN	3700	3550		95.31	50%	47.66	
	2.1. SDII Kearsipan	1800	1450	50%	45.31			
	2.2. Prasarana dan Sarana Kearsipan	2100	2100	50%	50.00			
		Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan Internal						97.66
		Kategori						AA (SANGAT MEMUASKAN)

Unit Pengolah (UP) pada Unit Kerja yang Membidangi Pelatihan dan Pengembangan

REKAPITULASI NILAI AUDIT SISTEM KEARSIPAN INTERNAL
 UNIT PENGOLAH
 : Pelatihan dan Pengembangan

No	Aspek/Sub Aspek	Nilai Standar	Nilai	Bobot Sub-Aspek	Nilai Sub-Aspek	Bobot Aspek	Nilai Aspek	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) = (4) / (3) x (5) x 100	(7)	(8) = (6) x (7)	
1	PENGELOLAAN ARSIP DINAMIS	7300	7300		100.00	50%	50.00	
	1.1. Penciptaan Arsip	3200	3200	25%	25.00			
	1.2. Penggunaan Arsip	700	700	25%	25.00			
	1.3. Pemeliharaan Arsip	2200	2200	25%	25.00			
	1.4. Penyusutan Arsip	1200	1200	25%	25.00			
2.	SUMBER DAYA KEARSIPAN	2400	2300		83.33	50%	41.67	
	2.1. SDII Kearsipan	300	200	50%	33.33			
	2.2. Prasarana dan Sarana Kearsipan	2100	2100	50%	50.00			
		Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan Internal						91.67
		Kategori						AA (SANGAT MEMUASKAN)

Unit Pengolah (UP) pada unit kerja yang membidangi Kajian Pemetaan Kompetensi

REKAPITULASI NILAI AUDIT SISTEM KEARSIPAN INTERNAL
UNIT PENGOLAH
: Kajian

No	Aspek/Sub Aspek	Nilai Standar	Nilai	Bobot Sub-Aspek	Nilai Sub-Aspek	Bobot Aspek	Nilai Aspek
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) = (4) / (3) x (5) x 100	(7)	(8) = (6) x (7)
1	PENGLOLAAN ARSIP DINAMIS	7300	7300		100,00	50%	50,00
	1.1 Penciptaan Arsip	3200	3200	25%	25,00		
	1.2 Penggunaan Arsip	700	700	25%	25,00		
	1.3 Pemeliharaan Arsip	2200	2200	25%	25,00		
	1.4 Penyusutan Arsip	1200	1200	25%	25,00		
2.	SUMBER DAYA KEARSIPAN	2400	2300		83,33	50%	41,67
	2.1 SDM Kearsipan	300	200	50%	33,33		
	2.2 Prasarana dan Sarana Kearsipan	2100	2100	50%	50,00		
Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan Internal							91,67
Kategori							AA (SANGAT MEMUASKAN)

Unit Pengolah (UP) pada UPT Balai Layanan Pemetaan Kompetensi

REKAPITULASI NILAI AUDIT SISTEM KEARSIPAN INTERNAL
UNIT PENGOLAH
: Balai Pemetaan Kompetensi (BLPK)

No	Aspek/Sub Aspek	Nilai Standar	Nilai	Bobot Sub-Aspek	Nilai Sub-Aspek	Bobot Aspek	Nilai Aspek
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) = (4) / (3) x (5) x 100	(7)	(8) = (6) x (7)
1	PENGLOLAAN ARSIP DINAMIS	6600	6600		100,00	50%	50,00
	1.1 Penciptaan Arsip	3200	3200	25%	25,00		
	1.2 Penggunaan Arsip	600	600	25%	25,00		
	1.3 Pemeliharaan Arsip	1600	1600	25%	25,00		
	1.4 Penyusutan Arsip	1200	1200	25%	25,00		
2.	SUMBER DAYA KEARSIPAN	2400	2300		83,33	50%	41,67
	2.1 SDM Kearsipan	300	200	50%	33,33		
	2.2 Prasarana dan Sarana Kearsipan	2100	2100	50%	50,00		
Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan Internal							91,67
Kategori							AA (SANGAT MEMUASKAN)

Nilai Rata-Rata UP (NRUP) : $(97,66+91,67+91,67+91,67)/4 = 93,17$

Nilai Total Rata-Rata (NRUP+UK II)/2 : $(95,61+93,17)/2 = 94,39$

Kategori nilai Pengawasan Kearsipan :

- Nilai 90 s.d 100 dengan kategori "AA (Sangat Memuaskan)"
- Nilai 80 s.d 90 dengan kategori "A (Memuaskan)"
- Nilai 70 s.d 80 dengan kategori "BB (Sangat Baik)"
- Nilai 60 s.d 70 dengan kategori "B (Baik)"
- Nilai 50 s.d 60 dengan kategori "CC (Cukup)"
- Nilai 30 s.d 50 dengan kategori "C (Kurang)"
- Nilai 0 s.d 30 dengan kategori "D (Sangat Kurang)"

Jakarta, 7 November 2023
Arsiparis Ahli Madya pada
Biro Hukum dan Hubungan Masyarakat, 


Al Zuhurf

Pengukuran Indeks Kualitas Sarana Prasarana yang Modern Puslatbang PKASN Tahun 2023

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

1. Hasil survey kepuasan internal (SKI) didapat dari Pengukuran Indeks Kepuasan Pegawai terhadap Layanan Bagian Umum di lingkungan Puslatbang PKASN. Pengisian Indeks Kepuasan Pegawai terhadap layanan Bagian Umum dilakukan pada tanggal 15 sd 22 November 2023. Dari 91 pegawai Puslatbang PKASN dan BLPK yang diminta untuk mengisi kuesioner Pengukuran Indeks Kepuasan Pegawai, sebanyak 82 orang berperan terhadap pengisian kuesioner tersebut. Dengan memberikan skor penilaian terhadap masing-masing aspek berdasarkan skala 1-5 yang menunjukkan tingkat kepuasan pegawai mulai dari penilaian "sangat tidak memuaskan" sampai dengan penilaian "sangat memuaskan".

Hasil Survey Kepuasan Internal

a. Ruang kerja

No	Jawaban	Frekuensi
1	Fasilitas ruang kerja untuk masing-masing kelompok kerja di lingkungan Puslatbang PKASN	
	Sangat tidak memuaskan	0
	Kurang memuaskan	3
	Cukup memuaskan	19
	Memuaskan	53
	Sangat memuaskan	7
2	Fasilitas pendukung kerja (meja, kursi, komputer, webcam, printer, dan lainnya)	
	Sangat tidak memuaskan	0
	Kurang memuaskan	7
	Cukup memuaskan	31
	Memuaskan	33
	Sangat memuaskan	11
3	Kebersihan dan kerapihan ruang kerja	
	Sangat tidak memuaskan	0
	Kurang memuaskan	3
	Cukup memuaskan	18
	Memuaskan	46
	Sangat memuaskan	15

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A.1	82	2	5	3.78	0.648
A.2	82	2	5	3.59	0.831
A.3	82	2	5	3.89	0.737
Mean Total				3.75	

b. Perpustakaan

No	Jawaban	Frekuensi
1	Literatur atau buku yang dapat membantu dalam menunjang aktivitas pekerjaan	
	Sangat tidak memuaskan	0
	Kurang memuaskan	5
	Cukup memuaskan	22
	Memuaskan	39
	Sangat memuaskan	16
2	Petugas perpustakaan yang dapat memberikan layanan saat dibutuhkan	
	Sangat tidak memuaskan	0
	Kurang memuaskan	0
	Cukup memuaskan	8
	Memuaskan	35
	Sangat memuaskan	39
3	Suasana ruangan perpustakaan yang hening dan nyaman	
	Sangat tidak memuaskan	0
	Kurang memuaskan	0
	Cukup memuaskan	10
	Memuaskan	35
	Sangat memuaskan	37
4	Tata letak literatur/buku tersusun dengan rapih yang memudahkan ketika mencari buku/literatur yang dibutuhkan	
	Sangat tidak memuaskan	0
	Kurang memuaskan	1
	Cukup memuaskan	8
	Memuaskan	44
	Sangat memuaskan	29
5	Tersedianya sistem informasi digital yang memudahkan dalam melakukan pencarian buku/literatur	
	Sangat tidak memuaskan	0
	Kurang memuaskan	1
	Cukup memuaskan	8
	Memuaskan	38
	Sangat memuaskan	35

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B.1	82	2	5	3.8	0.823
B.2	82	3	5	4.38	0.66
B.3	82	3	5	4.33	0.686
B.4	82	2	5	4.23	0.672
B.5	82	2	5	4.3	0.697
Mean Total				4.20	

c. Kesehatan

No	Jawaban	Frekuensi
1	Tenaga kesehatan yang siap untuk memberikan konsultasi dan pengobatan	
	Sangat tidak memuaskan	0

	Kurang memuaskan	3
	Cukup memuaskan	19
	Memuaskan	39
	Sangat memuaskan	21
2	Fasilitas ruang klinik yang lengkap, seperti ruang tunggu, ruang administrasi/pendaftaran, ruang konsultasi dokter, ruang tindakan, ruang obat, ruang laktasi dan toilet	
	Sangat tidak memuaskan	0
	Kurang memuaskan	3
	Cukup memuaskan	14
	Memuaskan	46
	Sangat memuaskan	19
3	Obat-obatan yang dapat digunakan dalam proses pengobatan	
	Sangat tidak memuaskan	0
	Kurang memuaskan	0
	Cukup memuaskan	18
	Memuaskan	48
	Sangat memuaskan	16

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
C.1	82	2	5	3.95	0.8
C.2	82	2	5	3.99	0.745
C.3	82	3	5	3.98	0.647
Mean Total	82			3.97	

d. Toilet

No	Jawaban	Frekuensi
1	Kebersihan dan kenyamanan toilet saat digunakan	
	Sangat tidak memuaskan	1
	Kurang memuaskan	3
	Cukup memuaskan	23
	Memuaskan	48
	Sangat memuaskan	7
2	Ruangan toilet yang tidak mengeluarkan bau yang tidak sedap	
	Sangat tidak memuaskan	1
	Kurang memuaskan	5
	Cukup memuaskan	27
	Memuaskan	43
	Sangat memuaskan	6
3	Petugas yang membersihkan ruangan toilet secara berkala	
	Sangat tidak memuaskan	0
	Kurang memuaskan	6
	Cukup memuaskan	18
	Memuaskan	40
	Sangat memuaskan	18

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
D.1	82	1	5	3.7	0.732
D.2	82	1	5	3.59	0.769
D.3	82	2	5	3.85	0.848
Mean Total				3.71	

e. Olahraga

No	Jawaban	Frekuensi
1	Fasilitas olahraga yang dapat digunakan oleh seluruh ASN	
	Sangat tidak memuaskan	0
	Kurang memuaskan	5
	Cukup memuaskan	17
	Memuaskan	50
	Sangat memuaskan	10
2	Layanan peminjaman perlengkapan olah raga seperti raket, bola, dsb	
	Sangat tidak memuaskan	1
	Kurang memuaskan	4
	Cukup memuaskan	37
	Memuaskan	34
	Sangat memuaskan	6

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
E.1	82	2	5	3.79	0.733
E.2	82	1	5	3.49	0.758
Mean Total				3.64	

f. Kantin

No	Jawaban	Frekuensi
1	Kebersihan dan kenyamanan ruang kantin	
	Sangat tidak memuaskan	0
	Kurang memuaskan	0
	Cukup memuaskan	19
	Memuaskan	44
	Sangat memuaskan	19
2	Kelengkapan berbagai jenis makanan dan kebutuhan rumah tangga untuk ASN	
	Sangat tidak memuaskan	0
	Kurang memuaskan	2
	Cukup memuaskan	27
	Memuaskan	38
	Sangat memuaskan	15

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
F.1	82	3	5	4	0.685
F.2	82	2	5	3.8	0.761

Mean Total	82		3.9
------------	----	--	-----

g. Sarana Disabilitas

No	Jawaban	Frekuensi
1	Fasilitas step lobby bagi yang disediakan khusus penyandang disabilitas	
	Sangat tidak memuaskan	1
	Kurang memuaskan	3
	Cukup memuaskan	19
	Memuaskan	44
	Sangat memuaskan	15
2	Ruangan toilet khusus untuk penyandang disabilitas	
	Sangat tidak memuaskan	7
	Kurang memuaskan	9
	Cukup memuaskan	33
	Memuaskan	28
	Sangat memuaskan	5
3	Sarana alat bantu khusus penyandang disabilitas, seperti kursi roda	
	Sangat tidak memuaskan	4
	Kurang memuaskan	8
	Cukup memuaskan	34
	Memuaskan	30
	Sangat memuaskan	6

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
G.1	82	1	5	3.84	0.808
G.2	82	1	5	3.18	1.008
G.3	82	1	5	3.32	0.928
Mean Total	82			3.45	

h. Internet

No	Jawaban	Frekuensi
1	Kemudahan untuk mengakses jaringan internet (user ID dan password)	
	Sangat tidak memuaskan	1
	Kurang memuaskan	9
	Cukup memuaskan	21
	Memuaskan	39
	Sangat memuaskan	12
2	Kualitas jaringan internet saat digunakan	
	Sangat tidak memuaskan	3
	Kurang memuaskan	12
	Cukup memuaskan	19
	Memuaskan	42
	Sangat memuaskan	6

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
H.1	82	1	5	3.63	0.91
H.2	82	1	5	3.44	0.957
Mean Total	82			3.54	

i. Sarana Lainnya

No	Jawaban	Frekuensi
1	Kebersihan dan kenyamanan lift ketika sedang digunakan	
	Sangat tidak memuaskan	1
	Kurang memuaskan	2
	Cukup memuaskan	15
	Memuaskan	51
	Sangat memuaskan	13
2	Kualitas gedung Aula/GSG dengan alat-alat kelengkapannya, seperti Video wall, sound system, kursi meja, dsb.	
	Sangat tidak memuaskan	0
	Kurang memuaskan	8
	Cukup memuaskan	17
	Memuaskan	45
	Sangat memuaskan	12
3	Kualitas ruang terbuka hijau di lingkungan kantor Puslatbang PKASN	
	Sangat tidak memuaskan	0
	Kurang memuaskan	2
	Cukup memuaskan	14
	Memuaskan	39
	Sangat memuaskan	27
4	Sistem keamanan yang dikelola dengan baik, seperti petugas keamanan dan CCTV	
	Sangat tidak memuaskan	1
	Kurang memuaskan	9
	Cukup memuaskan	34
	Memuaskan	29
	Sangat memuaskan	9
5	Kualitas tempat ibadah	
	Sangat tidak memuaskan	1
	Kurang memuaskan	8
	Cukup memuaskan	30
	Memuaskan	37
	Sangat memuaskan	6
6	Sistem keamanan yang dikelola dengan baik, seperti petugas keamanan dan CCTV	
	Sangat tidak memuaskan	0
	Kurang memuaskan	0
	Cukup memuaskan	10
	Memuaskan	35
	Sangat memuaskan	37

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
I.1	82	1	5	3.89	0.737
I.2	82	2	5	3.74	0.829
I.3	82	2	5	4.11	0.77
I.4	82	1	5	3.44	0.876
I.5	82	3	5	4.22	0.629
I.6	82	1	5	3.48	0.82
Mean Total	82			3.71	

j. Pengelolaan dan pemeliharaan

No	Jawaban	Frekuensi
1	Pengelolaan dan Pemeliharaan sarana dan prasarana yang dilakukan secara berkala	
	Sangat tidak memuaskan	0
	Kurang memuaskan	8
	Cukup memuaskan	19
	Memuaskan	44
	Sangat memuaskan	11

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
J.1	82	2	5	3.71	0.824
Mean Total	82			3.71	

Rekapitulasi hasil survey :

No	Indikator	Nilai Rata-rata	Interval Konversi
1	Ruang Kerja	3.75	75.00
2	Perpustakaan	4.2	84.00
3	Kesehatan	3.97	79,4
4	Toilet	3.71	74,2
5	Olahraga	3.64	72,8
6	Kantin	3.9	78.00
7	Sarana Disabilitas	3.45	69.00
8	Monitoring dan Pelaporan	3.54	70,8
9	Sarana Lainnya	3.71	74,2
10	Pengelolaan dan pemeliharaan	3.71	74,2

Diperoleh nilai SKI rata-rata adalah = 75.16

- Hasil survey kepuasan eksternal (SKE) diperoleh dengan melakukan pengukuran kepuasan *stakeholders* terhadap layanan sarana prasarana di lingkungan Puslatbang PKASN melalui survey yang dikirimkan kepada peserta pelatihan dari Poksi Latbang dan peserta penilaian kompetensi/potensi dari BLPK untuk kegiatan-kegiatan dilaksanakan pada tahun 2023. Pengisian survei kepuasan *stakeholder* eksternal dilakukan hingga bulan Desember 2023 dengan jumlah responden sebanyak 884 orang.

Pengisian kuesioner dilakukan dengan memberikan skor penilaian terhadap masing-masing aspek berdasarkan skala linear 1-100 yang menunjukkan tingkat kepuasan peserta dari penilaian "sangat tidak memuaskan" sampai dengan penilaian "sangat memuaskan". Dari survey yang dilakukan akhirnya diperoleh rata-rata skor 90% yang masuk ke dalam kategori "Memuaskan".

Hasil Survey Kepuasan Eksternal

No	Indikator	Rata-rata Nilai
1	Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkt. I	90.78
2	Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkt. II	91.42
3	Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkt. XIII	90.78
4	Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkt. XIX	92.79
5	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkt. I	93.72
6	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkt. II	92.57
7	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkt. III	96.49
8	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkt. IV	96.46
9	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkt. V	93.46
10	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkt. VI	95.26
Rata-rata Nilai		93.37

No	Indikator/ITEM	Rata-rata Nilai
1	Balai Layanan Pemetaan Kompetensi	86.63

Diperoleh nilai SKE rata-rata adalah = $(93.37+86.63)/2 = 90$

3. Nilai DRSP diperoleh dengan cara membandingkan usulan kebutuhan atas sarana prasarana dari seluruh unit Puslatbang PKASN di awal tahun 2023 dengan realisasi pemenuhan kebutuhan sarana prasarananya. Dari hasil perbandingan tersebut diperoleh persentase pemenuhan kebutuhan sarana prasarana di tahun 2023 sebesar 63.64% dari usulan kebutuhan sarana dan prasarana. (rekap usulan kebutuhan sarana dan prasarana beserta pemenuhannya, terlampir).

Capaian kinerja indikator Indeks Kualitas Sarana dan Prasarana yang Modern pada Puslatbang PKASN selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya. Khususnya pada tahun 2023 ini target indeks kualitas sarana dan prasarana modern adalah sebesar 70.25 sedangkan realisasi tahun 2023 sebesar 75.00 sehingga capaiannya adalah 106.76%.

Hasil perhitungan drsp yang telah ditetapkan pada tahun 2023 beserta realisasinya

No	Nama Barang	Terpenuhi	Tidak Terpenuhi
1	Filling Cabinet		x
2	Lemari Arsip		x
3	Pengerjaan Akses Internet Gedung GSG		x
4	Peredam Suara dinding Studio		x

5	Perbaikan lighting Auditorium		x
6	Stage Auditorium		x
7	Mebler Studio		x
8	Mesin Fotocopy		x
9	AC Split		x
10	Paper Shredder		x
11	DC Copler Kamera Fuji XT3		x
12	Baterai cadangan Fuji XT3		x
13	Lighting Gantung Studio		x
14	Lighting RGB Ruang makan		x
15	Blackmagic ATEM Mini - 4 HDMI input Video Mixer		x
16	Microfon untuk zoom (seperti di ruang rapat Kapus)		x
17	Penguat Sinyal Internet	√	
18	Matras puzzle (100cm x 100cm)	√	
19	Pengadaan Kendaraan Esselon II	√	
20	Pengadaan Motor Fungsional Roda 3	√	
21	Mixer 8 Chanel	√	
22	Mixer 24 Chanel	√	
23	Mesin sedot air 1/2 pk	√	
24	Personal Computer	√	
25	Printer warna	√	
26	Kulkas (2 pintu)	√	
27	Dispenser	√	
28	Infocus	√	
29	Vacuum Cleaner	√	
30	Meja makan	√	
31	Stabilizer	√	
32	Rollblind kelas besar assesment	√	
33	Perbaikan Kapasitor Listrik	√	
34	Pengadaan Jasa Perawatan Gedung Puslatbang PKASN	√	
35	Perawatan gedung tahap II - gedung assesmen, GSG, dan Parkiran	√	
36	Perawatan Kendaraan	√	
37	Perawatan instalasi listrik	√	
38	Pemeliharaan Genset	√	
39	Pemeliharaan Travo	√	
40	Pemeliharaan AC dan water heater	√	
41	Pemeliharaan PABX	√	
42	Pemeliharaan mesin potong rumput	√	
43	Pemeliharaan dan perawatan lift	√	
44	Pemeliharaan mesin lainnya	√	

Tabel DRSP Puslatbang PKASN Tahun 2023

LAPORAN PENGEMBANGAN PEGAWAI PUSLATBANG PKASN TAHUN 2023

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	NO SERTIFIKAT	TOTAL
2	Ade Suhendar	Webinar KASN Tangguh Birokrasi Kuat	Komisi Aparatur Sipil Negara	24 Januari 2023	3	2272/OT.00.02/01/2023	78
		Knowledge Sharing: Penguatan Agenda 1 (Latsar s.d. PKN Tr.II)	Puslatbang PKASN LAN	27 Januari 2023	3		
		Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		
		Sharing Session : Gamification dalam Pembelajaran	Puslatbang PKASN LAN	17 Januari 2023	2		
		Sharing Session : Konferensi dan Jurnal Bagi Widyaiswara	Puslatbang PKASN LAN	04 Januari 2023	2		
		Sharing Session : Edit Video	Puslatbang PKASN LAN	09 Januari 2023	2		
		IHT Penguatan Agenda 1	Puslatbang PKASN LAN	27 Januari 2023	2		
		Perencanaan Strategik dalam Menghadapi Indonesia Emas	Fakultas Ilmu Pendidikan UPI	28 Januari 2023	2	073/UN40.F1.1/DL.17/2023	
		IHT Penguatan Agenda 2	Puslatbang PKASN LAN	07 Februari 2023	2		
		Pelatihan Coahing melalui strategi Flexible Micro Learning	Puslatbang PKASN	16 Februari 2023	6		
		Sidang Orasi Ilmiah dan Pengukuhan Widyaiswara Ahli Utama	Lembaga Administrasi Negara	23 Februari 2023	2	92/D.3/IPT.05.4	
		Workshop Pengelola Pelatihan (Management of Trainee) Angkatan VIII Tahun 2023	Lembaga Administrasi Negara	13 Apr - 5 Mei 2023	45	00006867/DIKLAT TEKNIS/4012/004/LAN-LAN/2023	
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
IHT Kesehatan Mental dengan Teknik Relaksasi : Self Hypnosis - Hypnosis Lima Jari	Puslatbang PKASN LAN	14 September 2023	2				
3	Agus Wahyudianto	Knowledge Sharing: Penguatan Agenda 1 (Latsar s.d. PKN Tr.II)	Puslatbang PKASN LAN	27 Januari 2023	3		113
		Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		
		Sharing Session : Gamification dalam Pembelajaran	Puslatbang PKASN LAN	17 Januari 2023	2		
		Sharing Session : Konferensi dan Jurnal Bagi Widyaiswara	Puslatbang PKASN LAN	04 Januari 2023	2		
		Sharing Session : Edit Video	Puslatbang PKASN LAN	09 Januari 2023	2		
		IHT Penguatan Agenda 1	Puslatbang PKASN LAN	27 Januari 2023	2		
		IHT Penguatan Agenda 2	Puslatbang PKASN LAN	07 Februari 2023	2		
		Pelatihan Coahing melalui strategi Flexible Micro Learning	Puslatbang PKASN	16 Februari 2023	6		
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : <i>Knowledge Management Masa Depan "Siapa yang Komotologi, Siapa dan Bagaimana"</i>	Lembaga Administrasi Negara	12 April 2023	4	0287/K.1/KDI.02	
		Workshop Pembekalan Fasilitas Kepemimpinan Pengawas Angkatan Workshop PKP Angkt IV 2023 Agenda 3 Tahun 2023	Lembaga Administrasi Negara	26 Apr - 15 Mei 2023	53	00007222/DIKLAT TEKNIS/4012/004/LAN-LAN/2023	
		Training Officer Course Angkatan IX Tahun 2023	Lembaga Administrasi Negara	5-22 Juni 2023	33	00010494/DIKLAT TEKNIS/4012/004/LAN-LAN/2023	
		IHT Pembuatan Script dan Storyboard untuk Video Pembelajaran	Puslatbang PKASN LAN	3 Oktober 2023	3		
		4	Alpha Immanuel	Workshop Data Pustadin LAN	Lembaga Administrasi Negara	21 Februari 2023	
Sosialisasi Tata Cara Audit Internal Aplikasi dan Infrastruktur SPBE	Lembaga Administrasi Negara			09 Maret 2023	2		
Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara			10 Mei 2023	2		
Bimbingan Teknis Data dan Metadata Statistik	Lembaga Administrasi Negara			09 Mei 2023	2		
Pelatihan Penyusunan Standar Data Statistik LAN	Lembaga Administrasi Negara			22 Mei 2023	2		
Pelatihan Pemutakhiran Data pada Portal Data LAN 2023	Lembaga Administrasi Negara			05 Juni 2023	2		
Sharing Session Meningkatkan Kualitas Hidup dengan Manajemen Stres	Puslatbang PKASN LAN			12 Juli 2023	2		
Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN			18 Agustus 2023	4		
IHT ASN Berakhlak	Puslatbang PKASN LAN			2-10 November 2023	21		
Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN			21-22 November 2023	11		
5	Andi Sutisna	Sharing Session Mengenal Kanker Serviks dan Pap Smear	Puslatbang PKASN	17 Mei 2023	2	132/PLB.1.1/SDM.02.1	37
		Sosialisasi ketuispinan dan IHT Service Training & Pelayanan Housekeeping	Puslatbang PKASN	06 Juli 2023	5		
		Sharing Session Meningkatkan Kualitas Hidup dengan Manajemen Stres	Puslatbang PKASN LAN	12 Juli 2023	2		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		IHT Kesehatan Mental dengan teknik relaksasi : Self Hypnosis - Hypnosis Lima Jari	Puslatbang PKASN LAN	14 September 2023	3		
		IHT ASN Berakhlak	Puslatbang PKASN LAN	2-10 November 2023	21		
6	Andini Pranita Putri	Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	2		26
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : <i>Knowledge Management Masa Depan "Siapa yang Komotologi, Siapa dan Bagaimana"</i>	Lembaga Administrasi Negara	17 Mei 2023	4		
		Pembahasan Kasus Psikologi HIMPPI "Mendeteksi Permasalahan Belajar di Sekolah dan di Luar Sekolah"	HIMPPI	29 April 2023	2	03-b.CS.IV.2023	
		Pembahasan Kasus Psikologi HIMPPI "Mendeteksi Permasalahan Belajar di Sekolah dan di Luar Sekolah"	HIMPPI	05 Mei 2023	2	04-a.CS.V.2023	
		Pembahasan Kasus Psikologi HIMPPI "Mendeteksi Suiit Membaca dan Interpretasi"	HIMPPI	06 Mei 2023	2	05-a.CS.V.2023	
		Pembahasan kasus psikologi HIMPPI " Antara budaya, ekonomi, dan kesehatan mental dalam menghadapi pandemi covid-19"	HIMPPI	13 Mei 2023	2	06-a.CS.V.2023	
		Pembahasan kasus psikologi HIMPPI " Peristiwa Remaja : Nature vs Nurture"	HIMPPI	13 Mei 2023	2	06-b.CS.V.2023	
		Pembahasan Kasus Psikologi HIMPPI " Assessment Center"	HIMPPI	27 Mei 2023	2	09-c.CS.V.2023	
		Pembahasan kasus psikologi HIMPPI " Assessment Center"	HIMPPI	27 Mei 2023	2	09-b.CS.V.2023	
		Sharing Session Meningkatkan Kualitas Hidup dengan Manajemen Stres	Puslatbang PKASN LAN	12 Juli 2023	2		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		7	Anita Ilyas	Webinar KASN Tangguh Birokrasi Kuat	Komisi Aparatur Sipil Negara	24 Januari 2023	
Knowledge Sharing: Penguatan Agenda 1 (Latsar s.d. PKN Tr.II)	Puslatbang PKASN LAN			27 Januari 2023	3		
Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab			01 Februari 2023	1		
Sharing Session : Gamification dalam Pembelajaran	Puslatbang PKASN LAN			17 Januari 2023	2		
Sharing Session : Konferensi dan Jurnal Bagi Widyaiswara	Puslatbang PKASN LAN			04 Januari 2023	2		
Sharing Session : Edit Video	Puslatbang PKASN LAN			09 Januari 2023	2		
IHT Penguatan Agenda 1	Puslatbang PKASN LAN			27 Januari 2023	2		
IHT Penguatan Agenda 2	Puslatbang PKASN LAN			07 Februari 2023	2		
Sharing Session : Masa Perstapan Pensiun	Puslatbang PKASN LAN			27 Februari 2023	3		
Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara			10 Mei 2023	2		
8	Ano			Pelatihan <i>Sharing Session : Editing Video</i>	Puslatbang PKASN LAN	09 Januari 2023	4
		Pelatihan <i>Sharing Session : Gamification Dalam Pembelajaran</i>	Puslatbang PKASN LAN	17 Januari 2023	4		
		Sosialisasi ketuispinan dan IHT Service Training & Penyaman Housekeeping	Puslatbang PKASN	06 Juli 2023	3	00010500/DIKLAT TEKNIS/4012/004/LAN-LAN/2023	
		Training Officer Course Angkatan IX Tahun 2023	Lembaga Administrasi Negara	5-22 Juni 2023	33		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		IHT ASN Berakhlak	Puslatbang PKASN LAN	2-10 November 2023	21		
9	Asep Hidayat	Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11		30
		Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		
		Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	2		
		Sharing Session Meningkatkan Kualitas Hidup dengan Manajemen Stres	Puslatbang PKASN LAN	12 Juli 2023	2		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
Aulia Rosdiana	Aulia Rosdiana	IHT ASN Berakhlak	Puslatbang PKASN LAN	2-10 November 2023	21		46
		Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		IHT Kesehatan Mental dengan Teknik Relaksasi : Self Hypnosis - <i>Relaksasi Lima Jari</i>	Puslatbang PKASN LAN	14 September 2023	3		
		IHT Penggunaan Alat Multimedia dalam Menunjang kegiatan <i>Kebersamaan</i>	Puslatbang PKASN LAN	2 Oktober 2023	4		
		IHT Pembuatan Script dan Storyboard untuk Video Pembelajaran	Puslatbang PKASN LAN	3 Oktober 2023	3		
		Webinar KASN Tangguh Birokrasi Kuat	Komisi Aparatur Sipil Negara	24 Januari 2023	3		

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	NO SERTIFIKAT	TOTAL
17	Dana Sutisna	Sosialisasi PMK No 49 Tahun 2023 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2024	Direktorat Jenderal Anggaran - Kemenkeu RI	24 Mei 2023	2	808/SOS-SBM/2023	56
		Pengawasan Kearsipan untuk Mewujudkan Budaya Tertib Arsip	SmartID	20 Juni 2023	2		
		ASN Talent Academy: Best Practices Implementasi Talenta ASN "Pembangunan Talenta ASN Dalam Mewujudkan Smart ASN"	Lembaga Administrasi Negara	27 Juni 2023	4		
		Sharing Session Meningkatkan Kualitas Hidup dengan Manajemen Stres	Puslatbang PKASN LAN	12 Juli 2023	2		
		Diskusi Kearsipan "Pengarisan Melalui Program Oral History"	Dibalik Bingkai	14 Juli 2023	2		
		Pemenuhan Minimum Requirements Serta Pengumpulan Bukti Dukung dalam Evaluasi AKIP Tahun 2023	SmartID	20 Juli 2023	2		
		Pengoptimalan Teknologi Digital dalam Pendidikan	SmartID	28 Juli 2023	2		
		Perform Building: Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		IHT Kesehatan Mental dengan Teknik Relaksasi: Self Hypnosis - Hipnotis Lima Jari	Puslatbang PKASN LAN	14 September 2023	2		
		IHT ASN Berakhlak	Puslatbang PKASN LAN	2-10 November 2023	21		
18	Danik Wijayanti	Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN: Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Pencarian Talenta dan Rencana Penempatan Talenta"	Lembaga Administrasi Negara	17 Mei 2023	4	0392/K.1/KD1.02	34
		Workshop Penyusunan Instrumen Simulasi Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural	Kementerian PUPR	13-16 Juni 2023	15		
		Perform Building: Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11		
19	Depdi Respatiawan	Workshop Penyusunan Instrumen Simulasi Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural	Kementerian PUPR	13-16 Juni 2023	15		22
		Perform Building: Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		IHT Pelatihan Pemberian Umpan Balik Hasil Pemetaan Kompetensi	Puslatbang PKASN LAN	15 Desember 2023	3		
20	Desi Fernanda	Webinar KASN Tangguh Birokrasi Kuat	Komisi Aparatur Sipil Negara	24 Januari 2023	3	2328/OT.00.02/01/2023	22
		Sharing Session: Gamification dalam Pembelajaran	Puslatbang PKAN LAN	17 Januari 2023	2		
		Sharing Session: Konferensi dan Jurnal Bagi Widyaiswara	Puslatbang PKASN LAN	04 Januari 2023	2		
		Sharing Session: Edit Video	Puslatbang PKASN LAN	09 Januari 2023	2		
		IHT Penguatan Agenda 1	Puslatbang PKASN LAN	27 Januari 2023	2		
		IHT Penguatan Agenda 2	Puslatbang PKASN LAN	07 Februari 2023	2		
		Pelatihan Coaching melalui strategi Flexible Micro Learning	Puslatbang PKASN	16 Februari 2023	6		
		Sharing Session: Masa Persiapan Pensiun	Puslatbang PKASN LAN	27 Februari 2023	3		
21	Dety Kartika Sari	Pekan Safari Prodi Kearsipan	Himpunan Mahasiswa Kearsipan Indonesia	04 Januari 2023	3	240/SHARENPLAY/DKP.HK MI/1/2023	80
		Optimalisasi Pengawasan Kearsipan dalam Perwujudan Budaya Tertib Arsip	SmartID	30 Januari 2023	2		
		Kitab Riyadush Shalihin: Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		
		Silaturahmi dan Diskusi Kearsipan Nasional	Asosiasi Arsiparis Indonesia	19 Februari 2023	2	001/KS.DISNAS/LFP-KI 14/1/2023	
		Webinar Preservasi Arsip Seri 1: Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri Pada Bahan dan Peralatan Kearsipan	Arsip Nasional Republik Indonesia	29 Maret 2023	3	KN.02.00/06/2023	
		Pendidikan dan Pelatihan Teknis Pengelolaan Arsip Dinamis Angkt III Tahun 2023	Arsip Nasional Republik Indonesia	13-16 Maret 2023	35	DL.01.01/92/2023	
		Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	2		
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN: Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Pencarian Talenta dan Rencana Penempatan Talenta"	Lembaga Administrasi Negara	17 Mei 2023	4		
		Sharing Session Mengenal Kanker Serviks dan Pap Smear	Puslatbang PKASN	17 Mei 2023	2	141/PLB.1.1/SDM.02.1	
		Diskusi Terbatas Digitalisasi Kearsipan: Penataan dan Pengelolaan Arsip Dinamis Elektronik	Lembaga Administrasi Negara	16 Februari 2023	4	283/S.1.2/PDP.07.3	
		Memahami LKE AKIP Unit (OPD) Komponen Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (Permen PANRR 88/2021)	SmartID	06 Juli 2023	3		
		Diskusi Kearsipan "Pengarisan Melalui Program Oral History"	Dibalik Bingkai	14 Juli 2023	2		
		Diskusi Penataan Arsip di Lingkungan Administrasi Negara: "Penataan Arsip dalam Rangka Mendukung Proses Pembangunan Ibu Kota Nusantara (Arsip Vital, Arsip Aset, Arsip Terjaga dan Arsip Digital)"	Lembaga Administrasi Negara	26 Juli 2023	4	802/S.1.2/PDP.07.3	
		Perform Building: Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		Diskusi Online Pusdipres #1 Menjelajah Arsip Kopresidenan di Belahan Dunia	Arsip Nasional Republik Indonesia	21 September 2023	2	KN.04.01/4/2023	
Webinar Policy Brief "Transformasi Kepemimpinan Aparatur Dalam Rangka Percepatan Pengantasan Kemiskinan"	Puslatbang PKASN LAN	12 Oktober 2023	4	3980/PLB.1.1/PDP.07.3			
Diskusi Tentang "Peran Penciptaan Arsip dalam Penyelamatan dan Pengamanan Arsip"	Lembaga Administrasi Negara	07 September 2023	3	1197/S.1.2/PDP.07.3			
22	Dewanggi Agsha Putri	Webinar KASN Tangguh Birokrasi Kuat	Komisi Aparatur Sipil Negara	24 Januari 2023	3	2230/OT.00.02/01/2023	63
		Kitab Riyadush Shalihin: Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		
		Pelatihan Online Dasar Konseling	Quadra Sinergi Consulting	28-29 Januari 2023	6		
		Webinar Karir vs Minat	Tes Bakat Indonesia	03 Februari 2023	1		
		Pelatihan Asisten Psikolog	Rumah Konsul	2-27 Februari 2023	13	012/STFK-OJTZ-II-AP/RKI/II/2023	
		Pelatihan HR People Development	Rumah Konsul	1-31 Maret 2023	20	025/STFK-OJTZ-III-HR/RKI/III/2023	
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN: Akselerasi Mewujudkan Masa Depan "Standar Kompetensi Jabatan dan Metode Pemetaan Kompetensi"	Lembaga Administrasi Negara	12 April 2023	4	0287/K.1/KD1.02	
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN: Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Pencarian Talenta dan Rencana Penempatan Talenta"	Lembaga Administrasi Negara	17 Mei 2023	4	0392/K.1/KD1.02	
		Sharing Session Mengenal Kanker Serviks dan Pap Smear	Puslatbang PKASN	17 Mei 2023	2	155/PLB.1.1/SDM.02.1	
		Webinar Identifikasi dan Penentuan Masalah Kebijakan: Dampak Penderhanaan Jabatan Pelaksana & Fungsional ASN terhadap Tata Kelola Manajemen Pemerintahan Guna Mendukung Agile Organization	Lembaga Administrasi Negara	22 Mei 2023	3		
23	Dewi Ariani Hertina	Perkuliahan - S2 Psikologi Organisasi dan Industri Semester 2	Universitas Indonesia		20		40
		Perkuliahan - S2 Psikologi Organisasi dan Industri Semester 3	Universitas Indonesia		20		
24	Dhian Shinta Pradevi	Knowledge Sharing: Penguatan Agenda 1 (Latsar s.d. PKN TR.II)	Puslatbang PKASN LAN	27 Januari 2023	3		71
		Kitab Riyadush Shalihin: Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		
		Sharing Session: Gamification dalam Pembelajaran	Puslatbang PKAN LAN	17 Januari 2023	2		
		Sharing Session: Edit Video	Puslatbang PKASN LAN	09 Januari 2023	2		
		IHT Penguatan Agenda 1	Puslatbang PKASN LAN	27 Januari 2023	2		
		IHT Penguatan Agenda 2	Puslatbang PKASN LAN	07 Februari 2023	2		
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN: Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Pilar Merit dalam Mewujudkan Birokrasi Profesional"	Lembaga Administrasi Negara	15 Februari 2023	4	0193/K.1.KD1.02	
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN: Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Komitmen Pimpinan dan Perencanaan dalam Implementasi Manajemen Talenta di Instansi Pemerintahan"	Lembaga Administrasi Negara	01 Maret 2023	4		
		Perform Building: Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		Training Officer Course Angkatan IX Tahun 2023	Lembaga Administrasi Negara	5-22 Juni 2023	33	00010498/DIKLAT TEKNIS/4012/004/LAN-LAN/2023	
		IHT Kesehatan Mental dengan Teknik Relaksasi: Self Hypnosis - Hipnotis Lima Jari	Puslatbang PKASN LAN	14 September 2023	3		
		Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11		
		Kitab Riyadush Shalihin: Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		
		Implementasi Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Tahun 2023	Direktorat Pelaksanaan Anggaran	22 Februari 2023	4	00053/01/KKPA/2023	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	NO SERTIFIKAT	TOTAL
25	Diani Oktafiani	Open Class (AP Corner) Penyusunan Prioritas Belanja dalam <i>Automatic Adjustment</i> Tahun 2023	Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan	07 Maret 2023	3	SKP-01318/5.0.0.0.092.R/03/03/2023/01318	24
		Pendidikan Profesional Berkelanjutan Bagi Bendahara Negara Tersertifikasi "Pengelolaan Uang Persediaan dalam Kartu Kredit Pemerintah"	Badan Diklat Keuangan - Kementerian Keuangan RI	4-6 April 2023	3	2151/PPL/2023	
		Workshop IRPA Seri II 2023 : Pemutakhiran Rencana Penarikan Dana (RPD) Pada Halaman III DIPA	Direktorat Pelaksanaan Anggaran	11 April 2023	4	00597/02PA/KKPA/2023	
		Pendidikan Profesional Berkelanjutan Bagi Bendahara Negara Tersertifikasi dengan Tema "Studi Kasus Belanja Negara"	Badan Diklat Keuangan - Kementerian Keuangan RI	05 Juni 2023	3	2339/PPL/2023	
		Sharing Session Meningkatkan Kualitas Hidup dengan Manajemen Stres	Puslatbang PKASN LAN	12 Juli 2023	2		
		Workshop IRPA Seri III 2023 : Kinerja dan Probis Proyek Target Capaian Output pada Aplikasi SAKTI dan OMSPAN 2023	Direktorat Pelaksanaan Anggaran	07 Juli 2023	4	01979/03/PA/KKPA/2023	
26	Dikdik Hendarin	Knowledge Sharing: Penguatan Agenda 1 (Latsar s.d. PKN Tk.II)	Puslatbang PKASN LAN	27 Januari 2023	3		41
		Webinar KASN Tangguh Birokrasi Kuat	Komis Aparatur Sipil Negara	24 Januari 2023	3	2252/OT.00.02/01/2023	
		Sharing Session : Gamification dalam Pembelajaran	Puslatbang PKASN LAN	17 Januari 2023	2		
		Sharing Session : Edit Video	Puslatbang PKASN LAN	09 Januari 2023	2		
		IHT Penguatan Agenda 1	Puslatbang PKASN LAN	27 Januari 2023	2		
		IHT Penguatan Agenda 2	Puslatbang PKASN LAN	07 Februari 2023	2		
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Masa Depan "Standar Kompetensi Jabatan dan Metode Pemetaan Kompetensi"	Lembaga Administrasi Negara	12 April 2023	4	0287/K.1/KD1.02	
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Komitmen Pimpinan dan Perencanaan dalam Implementasi Manajemen Talenta di Instansi Pemerintah"	Lembaga Administrasi Negara	01 Maret 2023	4		
		Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	2		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
27	Dinar Khalik Ibrahim	IHT Kesehatan Mental dengan Teknik Relaksasi : Self Hypnosis - Hipnotis Lima Lari	Puslatbang PKASN LAN	14 September 2023	2		38
		Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11		
		Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Komitmen Pimpinan dan Perencanaan dalam Implementasi Manajemen Talenta di Instansi Pemerintah"	Lembaga Administrasi Negara	01 Maret 2023	4		
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Pencarian Talenta dan Rencana Penempatan Talenta"	Lembaga Administrasi Negara	17 Mei 2023	4	0392/K.1/KD1.02	
		Diskusi Terbatas Digitalisasi Kearsipan : Penataan dan Pengelolaan Arsip Dinamis Elektronik	Lembaga Administrasi Negara	16 Februari 2023	4	285/S.1.2/PDP.07.3	
		Optimalisasi Pengawasan Kearsipan dalam Perwujudan Budaya Tertib Arsip	SmartID	30 Januari 2023	2		
		Konseptual Pelayanan Publik Berdasarkan PermenPAN-RB No 29 Tahun 2022 dan Pedoman MenPAN-RB No 1 Tahun 2022	SmartID	16 Februari 2023	2		
		Memahami LKE AKIP Unit (OPD) Komponen Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (PermenPAN-RB 89/2021)	SmartID	06 Juli 2023	2		
		Implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada Pemerintah Daerah	SmartID	13 Juli 2023	2		
		Sharing Session Meningkatkan Kualitas Hidup dengan Manajemen Stres	Puslatbang PKASN LAN	12 Juli 2023	2		
		Diskusi Kearsipan "Pengarsipan Melalui Program Oral History"	Dibalik Bingkai	14 Juli 2023	2		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
28	Dwi Permata Sari	Diskusi Penataan Arsip di Lingkungan Administrasi Negara : "Penataan Arsip dalam Rangka Mendukung Proses Pembangunan Ibu Kota Nusantara (Arsip Vital, Arsip Aset, Arsip Terjaga dan Arsip Digital)"	Lembaga Administrasi Negara	26 Juli 2023	4	786/S.1.2/PDP.07.3	20
		Diskusi Online Pusdipres #1 Menjelajah Arsip Kepresidenan di Belahan Dunia	Arsip Nasional Republik Indonesia	21 September 2023	2	KN.04.01/4/2023	
		Diskusi Tentang "Peran Penciptaan Arsip dalam Penyelamatan dan Pengamanan Arsip"	Lembaga Administrasi Negara	07 September 2023	3	1227/S.1.2/PDP.07.3	
		Sharing Session : Masa Persiapan Pensiun	Puslatbang PKASN LAN	27 Februari 2023	2	2/PLB.1.1/SDM.02.1	
		Sharing Session Meningkatkan Kualitas Hidup dengan Manajemen Stres	Puslatbang PKASN LAN	12 Juli 2023	2		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		Workshop peningkatan kompetensi rskotog knms unam pemeriksaan Praktek rskotog knms wiyatari jawa barat setoran usahatan UU no 17		06 Agustus 2023	7		
				9 Desember 2023	5		
29	Elfira Pusparani	Webinar KASN Tangguh Birokrasi Kuat	Komis Aparatur Sipil Negara	24 Januari 2023	3	2391/OT.00.02/01/2023	75
		Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Pengelolaan Kinerja Talenta"	Lembaga Administrasi Negara	29 Maret 2023	3		
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Komitmen Pimpinan dan Perencanaan dalam Implementasi Manajemen Talenta di Instansi Pemerintah"	Lembaga Administrasi Negara	01 Maret 2023	4		
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Pencarian Talenta dan Rencana Penempatan Talenta"	Lembaga Administrasi Negara	17 Mei 2023	4		
		Sharing Session Mengenal Kanker Serviks dan Pap Smear	Puslatbang PKASN	17 Mei 2023	2	140/PLB.1.1/SDM.02.1	
		Webinar Identifikasi dan Penentuan Masalah Kebijakan : Dampak Penderhanaan Jabatan Pelaksana & Fungsional ASN terhadap Tata Kelola Manajemen Pemerintahan Guna Mendukung <i>Agile Organization</i>	Lembaga Administrasi Negara	22 Mei 2023	3		
		Pelatihan Manajemen Talenta Angkatan I (sit-in)	Puslatbang PKASN LAN	23-25 Mei 2023	24		
		Sharing Session Meningkatkan Kualitas Hidup dengan Manajemen Stres	Puslatbang PKASN LAN	12 Juli 2023	2		
		Webinar Pengembangan Talenta ASN dalam mewujudkan Smart ASN	Lembaga Administrasi Negara	27 Juni 2023	4		
30	Enang	Webinar Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN	Lembaga Administrasi Negara	26 Juli 2023	4		84
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		IHT Kesehatan Mental dengan Teknik Relaksasi : Self Hypnosis - Hipnotis Lima Lari	Puslatbang PKASN LAN	14 September 2023	3		
		Webinar Policy Brief "Transformasi Tata Kelola Pemerintahan dalam Mendukung Investasi dan Pertumbuhan Ekonomi"	Puslatbang PKASN LAN	01 November 2023	3		
		Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11		
		Pelatihan <i>Sharing Session : Editing Video</i>	Puslatbang PKASN LAN	09 Januari 2023	4		
		Pelatihan <i>Sharing Session : Gamification Dalam Pembelajaran</i>	Puslatbang PKASN LAN	17 Januari 2023	4		
		<i>Sharing Session Mengenal Kanker Serviks dan Pap Smear</i>	Puslatbang PKASN	17 Mei 2023	2	160/PLB.1.1/SDM.02.1	
		Sosialisasi Kedisiplinan dan IHT Service Training & Pelayanan House Keeping	Puslatbang PKASN	06 Juli 2023	3		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
31	Erik Yustiono	<i>Training Officer Course</i> Angkatan IX Tahun 2023	Lembaga Administrasi Negara	5-22 Juni 2023	33	00011442/DIKLAT TEKNIS/4012/004/LAN-LAN/2023	28
		IHT Kesehatan Mental dengan Teknik Relaksasi : Self Hypnosis - Hipnotis Lima Lari	Puslatbang PKASN LAN	14 September 2023	2		
		IHT ASN Berakhlak	Puslatbang PKASN LAN	2-10 November 2023	21		
		Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11		
		Video Editing Sederhana	Puslatbang PKASN	09 Januari 2023	3		
		Gamifikasi dalam Pembelajaran	Puslatbang PKASN	17 Januari 2023	3		
		Webinar KASN Tangguh Birokrasi Kuat	Komis Aparatur Sipil Negara	24 Januari 2023	3	2411/OT.00.02/01/2023	
		Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		
		Pelatihan Coahing melalui strategi Flexible Micro Learning	Puslatbang PKASN	09 Februari 2023	6		
		Sharing Session : Gamification dalam Pembelajaran	Puslatbang PKASN LAN	17 Januari 2023	2		
Sharing Session : Konferensi dan Jurnal Bagi Widyaiswara	Puslatbang PKASN LAN	04 Januari 2023	2				

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	NO SERTIFIKAT	TOTAL
		Sharing Session : Edit Video	Puslatbang PKASN LAN	09 Januari 2023	2		
		IHT Penguatan Agenda 2	Puslatbang PKASN LAN	07 Februari 2023	2		
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Komitmen Pimpinan dan Perencanaan dalam Implementasi Manajemen Talenta di Instansi Pemerintah"	Lembaga Administrasi Negara	01 Maret 2023	4		
32	Erni Driyantini	Webinar KASN Tangguh Birokrasi Kuat	Komisi Aparatur Sipil Negara	24 Januari 2023	3	2419/OT.00.02/01/2023	38
		Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Masa Depan "Standar Kompetensi Jabatan dan Metode Pemetaan Kompetensi"	Lembaga Administrasi Negara	12 April 2023	4	0287/K.1/KDI.02	
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Komitmen Pimpinan dan Perencanaan dalam Implementasi Manajemen Talenta di Instansi Pemerintah"	Lembaga Administrasi Negara	01 Maret 2023	4		
		FGD Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Penerapan Sistem Merit di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	22-25 Mei 2023	16	506/S1.3/07.3	
		Pengembangan Kompetensi ASN Melalui Magang/On The Job Training	Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas	22 Juni 2023	2	B-467-P.01/WB-PUSBINTALK-3/06/2023	
		Gaming Simulation for Development Planning	Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas	26 Juni 2023	2	B-280/P.01/DL.06.01/WB-PUSBINTALK-4/06/2023	
		Sharing Session Meningkatkan Kualitas Hidup dengan Manajemen Stres	Puslatbang PKASN LAN	12 Juli 2023	2		
		Webinar Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN	Lembaga Administrasi Negara	26 Juli 2023	4		
33	Erwin Fadli Kurniawan	Pelatihan Online Alat Tes Psikologi - IST & CEIT	Quadra Sinergi Consulting	21 Januari 2023	3		58
		Pelatihan Online Alat Tes Psikologi - WZT, DAP & BAUM	Quadra Sinergi Consulting	22 Januari 2023	3		
		Pelatihan Online Alat Tes Psikologi - Kraepelin & Pauli	Quadra Sinergi Consulting	04 Februari 2023	3		
		Pelatihan Online Alat Tes Psikologi - Papikostick & DISC	Quadra Sinergi Consulting	05 Februari 2023	3		
		Pelatihan Program Sertifikasi Asesor	Lembaga Psikologi Terapan Universitas Indonesia	8-24 Feb 2023	36	282/LPTUI/II/2023	
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Masa Depan "Standar Kompetensi Jabatan dan Metode Pemetaan Kompetensi"	Lembaga Administrasi Negara	12 April 2023	4	0287/K.1/KDI.02	
		Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	2		
Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4				
34	Euis Nurmalia	Pelatihan Coaching secara Asinkronus Melalui Flexible Micro Learning	Puslatbang PKASN LAN	21 Februari 2023	06-Jan		108
		Webinar Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Komitmen Pimpinan dan Perencanaan dalam Implementasi Manajemen Talenta di Instansi Pemerintah"	Lembaga Administrasi Negara	01 Maret 2023	4	0210/K.1.KDI.02	
		Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	2		
		Pelatihan Jarak Jauh Pejabat Pembuat Komitmen Angkatan II	Badan Diklat Keuangan - Kementerian Keuangan RI	6-10 Maret 2023	38	00008231/121/3005/114/2023	
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Pencarian Talenta dan Rencana Penempatan Talenta"	Lembaga Administrasi Negara	17 Mei 2023	4	0392/K.1/KDI.02	
		Sharing Session Mengenal Kanker Serviks dan Pap Smear	Puslatbang PKASN	17 Mei 2023	2	137/PLB.1.1/SDM.02.1	
		Workshop Pengelola Pelatihan (Management of Trainee) Angkatan VIII Tahun 2023	Lembaga Administrasi Negara	13 Apr - 5 Mei 2023	45		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
IHT Kesehatan Mental dengan Teknik Relaksasi : Self Hypnosis - Hipnotis Lima jari	Puslatbang PKASN LAN	14 September 2023	3				
35	Ferdie Febiansyah Djunaedi	Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		130
		Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	2		
		Workshop Pengelola Pelatihan (Management of Trainee) Angkatan VIII Tahun 2023	Lembaga Administrasi Negara	13 Apr - 5 Mei 2023	45		
		FGD Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Penerapan Sistem Merit di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	22-25 Mei 2023	16	506/S1.3/07.3	
		Sharing Session Meningkatkan Kualitas Hidup dengan Manajemen Stres	Puslatbang PKASN LAN	12 Juli 2023	2		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		Workshop Pengelola Pelatihan (Management of Trainee) Angkatan VIII Tahun 2023	Lembaga Administrasi Negara	13 Apr - 5 Mei 2023	45	00006870/DIKLAT TEKNIS/4012/004/LAN-LAN/2023	
		IHT Penggunaan Alat Multimedia dalam Menunjang Kegiatan Kehumasan	Puslatbang PKASN LAN	2 Oktober 2023	4		
		Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11		
36	Guruh Muamar Khadafi	Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	2		102
		IHT Kepemimpinan Pelayanan pada Kegiatan Agenda 2 Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	Puslatbang PKASN	28-29 Apr & 11-12 Mei 2023	18		
		Webinar Identifikasi dan Penentuan Masalah Kebijakan : Dampak Penyederhanaan Jabatan Pelaksana & Fungsional ASN terhadap Tata Kelola Manajemen Pemerintahan Guna Mendukung Agile Organization	Lembaga Administrasi Negara	22 Mei 2023	3		
		Pelatihan Pengembangan Karakter ASN BerAKHLAK Angkatan IV	Lembaga Administrasi Negara	6-9 Juni 2023	58	368/S.1/PDP.07.3	
		In House Training : Indeks Kualitas Kebijakan	Puslatbang PKASN LAN	31 Mei 2023	2	191/PLB.1.1/SDM.02.1	
		TOEFL Workshop "Complete TOEFL Hacks"	Brighten English	12-14 Juli 2023	15		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
37	Haris Rusmana	Sharing Session : Masa Persiapan Pensiun	Puslatbang PKASN LAN	27 Februari 2023	3		26
		Pelatihan Manajemen Talenta Angkatan I (sit-in)	Puslatbang PKASN LAN	23-24 Mei 2023	19		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
38	Hendra Nugroho Saputro	Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		118
		Book Challenge "Pengembangan SDM di Organisasi Publik Pendekatan Teori&Praktek"	Puslatbang KDOD LAN	12 Januari 2023		26/PLB.1.3/PPDP.07.3	
		Webinar KASN Tangguh Birokrasi Kuat	Komisi Aparatur Sipil Negara	24 Januari 2023	3	2531/OT.00.02/01/2023	
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Pilar Merit dalam Mewujudkan Birokrasi Profesional"	Lembaga Administrasi Negara	15 Februari 2023	4	0193/K.1.KDI.02	
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Komitmen Pimpinan dan Perencanaan dalam Implementasi Manajemen Talenta di Instansi Pemerintah"	Lembaga Administrasi Negara	01 Maret 2023	4	0210/K.1/KDI.02	
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Analisis Kebutuhan Talenta untuk Mendukung Visi dan Misi Organisasi Menuju World Class Government Institution"	Lembaga Administrasi Negara	15 Maret 2023	4	236/K.1/KDI.02	
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Pengelolaan Kinerja Talenta"	Lembaga Administrasi Negara	29 Maret 2023	4	252.K.1/KDI.02	
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Masa Depan "Standar Kompetensi Jabatan dan Metode Pemetaan Kompetensi"	Lembaga Administrasi Negara	12 April 2023	4	0287/K.1/KDI.02	
		Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	2		
		Webinar Identifikasi dan Penentuan Masalah Kebijakan : Dampak Penyederhanaan Jabatan Pelaksana & Fungsional ASN terhadap Tata Kelola Manajemen Pemerintahan Guna Mendukung Agile Organization	Lembaga Administrasi Negara	22 Mei 2023	3		
Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Urgensi Human Capital Development Plan (HCDP) dan Training Need Analysis (TNA) dalam Pengembangan Talenta"	Lembaga Administrasi Negara	31 Mei 2023	4	0421/K.1/KDI.02			

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	NO SERTIFIKAT	TOTAL			
39	Henri Prianto Sinurat	Pelatihan Pengembangan Karakter ASN BerAKHLAK Batch IV	Lembaga Administrasi Negara	6-9 Juni 2023	58	370/S.1/PDP.07.3	55			
		In House Training : Indeks Kualitas Kebijakan	Puslatbang PKASN LAN	31 Mei 2023	2	195/PLB.1.1/SDM.02.1				
		Sharing Session Meningkatkan Kualitas Hidup dengan Manajemen Stres	Puslatbang PKASN LAN	12 Juli 2023	2					
		Bimbingan Teknis Penyuntingan Artikel Ilmiah	Puslatbang PKASN LAN	20 Juli 2023	2					
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Retensi Talenta ASN : Mempertahankan ASN Bertalenta di Lingkungan Birokrasi"	Lembaga Administrasi Negara	12 Juli 2023	4	724/K.1/KDI.02				
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4					
		IHT Kesehatan Mental dengan Teknik Relaksasi : Self Hypnosis - Hipnotis Lima Jari	Puslatbang PKASN LAN	14 September 2023	2					
		Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11					
		Webinar KASN Tangguh Birokrasi Kuat	Komisi Aparatur Sipil Negara	24 Januari 2023	3	2539/OT.00.02/01/2023				
		Brown Bag Seminar Edisi 1 Tahun 2023 Tema : "The Impact of Real Government Spending in Physical and Social Infrastructures on Economic Growth"	Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan RI	23 Februari 2023	1	265/BBS/1/2023				
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Pengelolaan Kinerja Talenta"	Lembaga Administrasi Negara	24 Maret 2023	4	252.K.1/KDI.02				
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Masa Depan "Standar Kompetensi Jabatan dan Metode Pemetaan Kompetensi"	Lembaga Administrasi Negara	12 April 2023	4	0287/K.1/KDI.02				
		Webinar ASN Belajar Seri 12 "Experiential Learning Menuju ASN yang Professional & World Class Bureaucracy"	BPSDM Prov Jawa Timur	06 April 2023	3	SERT-2576/WEBINAR/ASNB 12/205.2/2023				
		Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	2					
		IHT Kepemimpinan Pelayanan pada Kegiatan Agenda 2 Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	Puslatbang PKASN	28-29 Apr & 11-12 Mei 2023	18					
		40	Iman Arisudana	Webinar Identifikasi dan Penentuan Masalah Kebijakan : Dampak Penyelenggaraan Jabatan Pelaksana & Fungsional ASN terhadap Tata Kelola Manajemen Pemerintahan Guna Mendukung Agile Organization	Lembaga Administrasi Negara	22 Mei 2023		3		29
				In House Training : Indeks Kualitas Kebijakan	Puslatbang PKASN LAN	31 Mei 2023		2	193/PLB.1.1/SDM.02.1	
Sharing Session Meningkatkan Kualitas Hidup dengan Manajemen Stres	Puslatbang PKASN LAN			12 Juli 2023	2					
Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN			18 Agustus 2023	4					
"Teras KAPE" #06 dengan Tema "Membangun Novelty pd Riset Ilmu Sosial untuk Publikasi di Jurnal Bereputasi: Urgensi, Strategi, Kiat-Kiat, dan Peluang"	BRIN			10 Agustus 2023	2	B-8932/III.12.2/KS.02/8/2023				
Konferensi Nasional Ilmu Administrasi 7.0 "Memperkokoh Pembangunan Bangsa Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju dan Mandiri"	Politeknik STIA LAN Bandung			07 September 2023	2	21/STIA.2.1/HMS.06				
Webinar Belajar Seri 34 "Kebijakan Publik Berbasis Data (Evidence Based Policy) Untuk Birokrasi Lebih Berdampak"	Badan Pengembangan SDM Prov Jawa Timur			21 September 2023	3	SERT-4463/WEBINAR/ASNB 34/205.2/2023				
IHT Kesehatan Mental dengan Teknik Relaksasi : Self Hypnosis - Hipnotis Lima Jari	Puslatbang PKASN LAN			14 September 2023	2					
41	Indra Maulana			Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		165	
				Sosialisasi PermenPANRB No 1/2023 tentang Jabatan Fungsional	Kementerian PAN RB	27 Januari 2023	2			
		Pelatihan Coaching melalui strategi Flexible Micro Learning	Puslatbang PKASN	16 Februari 2023	6					
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Masa Depan "Standar Kompetensi Jabatan dan Metode Pemetaan Kompetensi"	Lembaga Administrasi Negara	12 April 2023	4					
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Komitmen Pimpinan dan Perencanaan dalam Implementasi Manajemen Talenta di Instansi Pemerintah"	Lembaga Administrasi Negara	01 Maret 2023	4					
		Webinar Mempersiapkan Pola Karier Yang Tepat Untuk Talenta-Talenta ASN-14062023	Lembaga Administrasi Negara	14 Juni 2023	4					
		Webinar Pengembangan Talenta ASN dalam mewujudkan Smart ASN	Lembaga Administrasi Negara	27 Juni 2023	4					
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4					
		Knowledge Sharing: Penguatan Agenda 1 (Latsar s.d. PKN Tr.II)	Puslatbang PKASN LAN	27 Januari 2023	3					
		Sharing Session : Konferensi dan Jurnal Bagi Widyaiswara	Puslatbang PKASN LAN	04 Januari 2023	2					
42	Indra Ritsni Utami	IHT Penguatan Agenda 1	Puslatbang PKASN LAN	27 Januari 2023	2		43			
		IHT Penguatan Agenda 2	Puslatbang PKASN LAN	07 Februari 2023	2					
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Analisis Kebutuhan Talenta untuk Mendukung Visi dan Misi Organisasi Menuju World Class Government Institution"	Lembaga Administrasi Negara	15 Maret 2023	4	236/K.1/KDI.02				
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Pengelolaan Kinerja Talenta"	Lembaga Administrasi Negara	29 Maret 2023	4	252.K.1/KDI.02				
		Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	2					
		The Fundamentals of Digital Marketing	Google dan The Open University	22-30 Mei 2023	48					
		Pelatihan Pengembangan Karakter ASN BerAKHLAK Batch IV	Lembaga Administrasi Negara	6-9 Juni 2023	58					
		Training Officer Course Angkatan IX Tahun 2023	Lembaga Administrasi Negara	5-22 Juni 2023	33	00010499/DIKLAT TEKNIS/4012/004/LAN-LAN/2023				
		IHT Penggunaan Alat Multimedia dalam Menunjang Kegiatan Kehumasan	Puslatbang PKASN LAN	2 Oktober 2023	4					
		IHT Pembuatan Script dan Storyboard untuk Video Pembelajaran	Puslatbang PKASN LAN	3 Oktober 2023	3					
43	Intan Veronika Marbun	Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	3		46			
		Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	2					
		IHT Kepemimpinan Pelayanan pada Kegiatan Agenda 2 Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	Puslatbang PKASN	28-29 Apr & 11-12 Mei 2023	18					
		Bimbingan Teknis Penyuntingan Artikel Ilmiah	Puslatbang PKASN LAN	20 Juli 2023	2					
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4					
		IHT Kesehatan Mental dengan Teknik Relaksasi : Self Hypnosis - Hipnotis Lima Jari	Puslatbang PKASN LAN	14 September 2023	3					
44	Ingrid Kusumaangraeni	Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11		46			
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4					
		IHT Kesehatan Mental dengan Teknik Relaksasi : Self Hypnosis - Hipnotis Lima Jari	Puslatbang PKASN LAN	14 September 2023	3					
		IHT Penggunaan Alat Multimedia dalam Menunjang Kegiatan Kehumasan	Puslatbang PKASN LAN	2 Oktober 2023	4					
		IHT Pembuatan Script dan Storyboard untuk Video Pembelajaran	Puslatbang PKASN LAN	3 Oktober 2023	3					
		IHT ASN Berakhlak	Puslatbang PKASN LAN	2-10 November 2023	21					
45	Intan Veronika Marbun	Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11		69			
		Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	2					
		Sharing Session : Masa Perstapan Pensiun	Puslatbang PKASN LAN	27 Februari 2023	1	1/PLB.1.1/SDM.02.1				
		Pelatihan Pengembangan Karakter ASN BerAKHLAK Angkatan IV	Lembaga Administrasi Negara	6-9 Juni 2023	58	367/S.1/PDP.07.3				
		Sharing Session : Mengenal Kanker Serviks dan Pap Smear	Puslatbang PKASN LAN	17 Mei 2023	2	133/PLB.1.1/SDM.02.1				
		Sharing Session Meningkatkan Kualitas Hidup dengan Manajemen Stres	Puslatbang PKASN LAN	12 Juli 2023	2					
Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4							

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	NO SERTIFIKAT	TOTAL
44	Iسرائين Miradina	Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Komitmen Pimpinan dan Perencanaan dalam Implementasi Manajemen Talenta di Instansi Pemerintah"	Lembaga Administrasi Negara	01 Maret 2023	4		35
		In House Training : Indeks Kualitas Kebijakan	Puslatbang PKASN LAN	31 Mei 2023	2	186/PLB.1.1/SDM.02.1	
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Urgensi Human Capital Development (HCPD) dan Training Need Analysis (TNA) dalam Pengembangan Talenta"	Lembaga Administrasi Negara	31 Mei 2023	4	0421/K.1/KD1.02	
		Sharing Session Meningkatkan Kualitas Hidup dengan Manajemen Stres	Puslatbang PKASN LAN	12 Juli 2023	2		
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Memperiapkan Pola Karier Yang Tenat Untuk Talenta Talenta ASN"	Lembaga Administrasi Negara	14 Juni 2023	4		
		Webinar Pengembangan Talenta ASN dalam mewujudkan Smart ASN	Lembaga Administrasi Negara	27 Juni 2023	4		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11		
45	Jeje Hidayat	Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		33
		Sosialisasi Kedisiplinan dan IHT Service Training & Pelayanan House Keeping	Puslatbang PKASN	06 Juli 2023	5		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		IHT Kesehatan Mental dengan Teknik Relaksasi : Self Hypnosis - Hipnotis Lima Jari	Puslatbang PKASN LAN	14 September 2023	2		
		IHT ASN Berakhlak	Puslatbang PKASN LAN	2-10 November 2023	21		
46	Joni Dawud	Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Komitmen Pimpinan dan Perencanaan dalam Implementasi Manajemen Talenta di Instansi Pemerintah"	Lembaga Administrasi Negara	01 Maret 2023	4		61
		Workshop Pelatihan Kepemimpinan Nasional	Lembaga Administrasi Negara		53		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
48	Kenan Kurnia Hidayat	Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Masa Depan "Standar Kompetensi Jabatan dan Metode Pemetaan Kompetensi"	Lembaga Administrasi Negara	12 April 2023	4	0287/K.1/KD1.02	70
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Pencarian Talenta dan Rencana Penempatan Talenta"	Lembaga Administrasi Negara	17 Mei 2023	4	0392/K.1/KD1.02	
		Pelatihan Pengembangan Karakter ASN BerAKHLAK Batch IV	Lembaga Administrasi Negara	6-9 Juni 2023	58		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
49	Kezia Larasati Suparno	Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		49
		Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	2		
		Pelatihan Manajemen Talenta Angkatan I (sit-in)	Puslatbang PKASN LAN	23-25 Mei 2023	24		
		Sharing Session : Mengenal Kanker Serviks dan Pap Smear	Puslatbang PKASN LAN	17 Mei 2023	2	133/PLB.1.1/SDM.02.1	
		Sharing Session Meningkatkan Kualitas Hidup dengan Manajemen Stres	Puslatbang PKASN LAN	12 Juli 2023	2		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		IHT Kesehatan Mental dengan Teknik Relaksasi : Self Hypnosis - Hipnotis Lima Jari	Puslatbang PKASN LAN	14 September 2023	3		
		Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11		
50	Kurnia Anggraeni Dewi	Pelatihan Coaching melalui strategi Flexible Micro Learning	Puslatbang PKASN	16 Februari 2023	6		109
		Workshop IKPA Seri I : Implementasi IKPA Tahun 2023	Direktorat Pelaksanaan Anggaran	22 Februari 2023	4	00560/01/PA/KKPA/2023	
		Open Class (AP Corner) Penyusunan Prioritas Belanja dalam Automatic Adjusment Tahun 2023	Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan	07 Maret 2023	3	02148/5.0.0.0.092.R/03/03/2023/02148	
		Webinar Identifikasi dan Penentuan Masalah Kebijakan : Dampak Penderhanaan Jabatan Pelaksana & Fungsional ASN terhadap Tata Kelola Manajemen Pemerintahan Guna Mendukung Agile Organization	Lembaga Administrasi Negara	22 Mei 2023	3		
		Workshop Pengelola Pelatihan (Management of Trainee) Angkatan VIII Tahun 2023	Lembaga Administrasi Negara	13 Apr - 5 Mei 2023	45	00006869/DIKLAT TEKNIS/4012/004/LAN-LAN/2023	
		Pelatihan Jarak Jauh Pejabat Pembuat Komitmen Angkatan II Tahun 2023	Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan	8-12 Mei 2023	38	00012744/121/3005/114/2023	
		Workshop IKPA Seri III 2023 : Kinerja dan Probis Proyeksi Target Capaian Output pada Aplikasi SAKTI dan OMSPAN 2023	Direktorat Pelaksanaan Anggaran	07 Juli 2023	4	00162/03/PA/KKPA/2023	
		Sosialisasi PMK Nomor 62 Tahun 2023 tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, serta Akuntansi dan Pelaporan Keuangan	Kementerian Keuangan	13 Juli 2023	2		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
51	Lia Rosliana	Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	2		37
		IHT Kepemimpinan Pelayanan pada Kegiatan Agenda 2 Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	Puslatbang PKASN	28-29 Apr & 11-12 Mei 2023	18		
		Sharing Session Mengenal Kanker Serviks dan Pap Smear	Puslatbang PKASN	17 Mei 2023	2	142/PLB.1.1/SDM.02.1	
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11		
52	Lukman Khamil Iskandar	Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		55
		Optimalisasi Pengawasan Kearsipan dalam Perwujudan Budaya Terbik Arsip	SmartID	30 Januari 2023	2		
		Konseptual Pelayanan Publik Berdasarkan PermenPAN_RB No 29 Tahun 2022 dan Pedoman MenPAN_RB No 1 Tahun 2022	SmartID	16 Februari 2023	2		
		Silaturahmi dan Diskusi Kearsipan Nasional	Asosiasi Arsiparis Indonesia	19 Februari 2023	2	001/KS.DISNAS/LPP-KI AAI/II/2023	
		Integrasi Sistem Kerja dan Peta Proses Bisnis	SmartID	02 Maret 2023	2		
		Webinar Preservasi Arsip Seri 1 : Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri Pada Bahan dan Peralatan Kearsipan	Arsip Nasional Republik Indonesia	29 Maret 2023	3	KN.02.00/06/2023	
		Penentuan Indikator Kinerja Kunci Bidang Perpustakaan	SmartID	29 Maret 2023	2		
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Pencarian Talenta dan Rencana Penempatan Talenta"	Lembaga Administrasi Negara	17 Mei 2023	4	0392/K.1/KD1.02	
		Strategi dan Metode Audit Kinerja untuk Mendukung Peningkatan Kualitas SAKIP	SmartID	19 Juni 2023	2		
		Pembangunan Reformasi Birokrasi (RB) Mikro : Studi Kasus RB Tematik Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri (P3DN)	SmartID	26 Juni 2023	2		
		Memahami LKE AKIP Unit (OPD) Komponen Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (PermenPANRB/88/2021)	SmartID	06 Juli 2023	2		
		Diskusi Kearsipan "Pengarsipan Melalui Program Oral History"	Dibalik Bilingual	14 Juli 2023	2		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		Diskusi Penataan Arsip di Lingkungan Administrasi Negara : "Penataan Arsip dalam Rangka Mendukung Proses Pembangunan Ibu Kota Nusantara (Arsip Vital, Arsip Aset, Arsip Terjaga dan Arsip Digital)"	Lembaga Administrasi Negara	26 Juli 2023	4	811/S.1.2/PDP.07.3	
		IHT ASN Berakhlak	Puslatbang PKASN LAN	2-10 November 2023	21		
		Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Komitmen Pimpinan dan Perencanaan dalam Implementasi Manajemen Talenta di Instansi Pemerintah"	Lembaga Administrasi Negara	01 Maret 2023	4		
		Optimalisasi Pengawasan Kearsipan dalam Perwujudan Budaya Terbik Arsip	SmartID	30 Januari 2023	2		

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	NO SERTIFIKAT	TOTAL
53	M. Dani Ramadansyah	Konseptual Pelayanan Publik Berdasarkan PermenPAN/ RB No 29 Tahun 2022 dan Pedoman MonPAN RB No 1 Tahun 2022	SmartID	16 Februari 2023	2		30
		Memahami LKE ARIP Unit (OPP) Komponen Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (PermenPANRB 88/2021)	SmartID	06 Juli 2023	2		
		Sharing Session Meningkatkan Kualitas Hidup dengan Manajemen Stres	Puslatbang PKASN LAN	12 Juli 2023	2		
		Seminar Nasional dengan Tema Collaborative Governance : Dinamika Reformasi Administrasi di Era Digital	Politeknik STIA LAN dan IAPA Jawa Barat	30 Juli 2023	4	5/STIA.2.1/HMS.06	
		Diskusi Kearsipan "Pengarsipan Melalui Program Oral History"	Dibalik Bingkai	14 Juli 2023	2		
		Seminar Forum Komunikasi Arsip Pemberantasan Korupsi Seri 4 : "Indonesia Merdeka Dari Korupsi"	ANRI	18 Juli 2023	3	KN.03/358/2023	
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
54	Maria Angella Widya Puspasari	Diskusi Penataan Arsip di Lingkungan Administrasi Negara : "Penataan Arsip dalam Rangka Mendukung Proses Pembangunan Ibu Kota Nusantara (Arsip Vital, Arsip Aset, Arsip Terjaga dan Arsip Digital)"	Lembaga Administrasi Negara	26 Juli 2023	4	808/S.1.2/PDP.07.3	24
		Sharing Session : Konferensi dan Jurnal Bagi Widyaiswara	Puslatbang PKASN LAN	04 Januari 2023	2		
		Sharing Session : Edit Video	Puslatbang PKASN LAN	09 Januari 2023	2		
		Sharing Session Mengenal Kanker Serviks dan Pap Smear	Puslatbang PKASN	17 Mei 2023	2	144/PLB.1.1/SDM.02.1	
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		IHT Kesehatan Mental dengan Teknik Relaksasi : Self Hypnosis - Hipnotis Lima Jari	Puslatbang PKASN LAN	14 September 2023	3		
		Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11		
55	Marifa Ayu Kencana	Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		35
		Webinar KASN Tangguh Birokrasi Kuat	Komisi Aparatur Sipil Negara	24 Januari 2023	3	2777/OT.00.02/01/2023	
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Masa Depan "Standar Kompetensi Jabatan dan Metode Pemetaan Kompetensi"	Lembaga Administrasi Negara	12 April 2023	4	0287/K.1/KDI.02	
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Komitmen Pimpinan dan Perencanaan dalam Implementasi Manajemen Talenta di Instansi Pemerintah"	Lembaga Administrasi Negara	01 Maret 2023	4		
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Pencarian Talenta dan Rencana Penempatan Talenta"	Lembaga Administrasi Negara	17 Mei 2023	4	0392/K.1/KDI.02	
		Webinar Identifikasi dan Penentuan Masalah Kebijakan : Dampak Penderhanaan Jabatan Pelaksana & Fungsional ASN terhadap Tata Kelola Manajemen Pemerintahan Guna Mendukung Agile Organization	Lembaga Administrasi Negara	22 Mei 2023	3		
		In House Training : Indeks Kualitas Kebijakan	Puslatbang PKASN LAN	31 Mei 2023	2	189/PLB.1.1/SDM.02.1	
		Webinar Mempersiapkan Pola Karier Yang Tepat Untuk Talenta-Talenta ASN- 14062023	Lembaga Administrasi Negara	14 Juni 2023	4		
		Webinar Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN	Lembaga Administrasi Negara	26 Juli 2023	4		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
56	Masrully	IHT Kesehatan Mental dengan Teknik Relaksasi : Self Hypnosis - Hipnotis Lima Jari	Puslatbang PKASN LAN	14 September 2023	2		79
		Webinar KASN Tangguh Birokrasi Kuat	Komisi Aparatur Sipil Negara	24 Januari 2023	3	2786/OT.00.02/01/2023	
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Komitmen Pimpinan dan Perencanaan dalam Implementasi Manajemen Talenta di Instansi Pemerintah"	Lembaga Administrasi Negara	01 Maret 2023	4		
		Webinar ASN Belajar Seri 12 "Experiential Learning Menuju ASN yang Professional & World Class Bureaucracy"	BPSDM Prov Jawa Timur	06 April 2023	3	SERT-7438/WEBINAR/ASNB 12/205.2/2023	
		Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	2		
		Webinar Identifikasi dan Penentuan Masalah Kebijakan : Dampak Penderhanaan Jabatan Pelaksana & Fungsional ASN terhadap Tata Kelola Manajemen Pemerintahan Guna Mendukung Agile Organization	Lembaga Administrasi Negara	22 Mei 2023	3		
		Pelatihan Pengembangan Karakter ASN BerAKHLAK Batch IV	Lembaga Administrasi Negara	6-9 Juni 2023	58		
		In House Training : Indeks Kualitas Kebijakan	Puslatbang PKASN LAN	31 Mei 2023	2	190/PLB.1.1/SDM.02.1	
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		57	Muhammad Afif Muttaqin	Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	
IHT Manajemen Training pada Kegiatan Agenda 3 Pelatihan Kepemimpinan Administrator	Puslatbang PKASN			10-13 April 2023	6	132/PLB.1.1/SDM.02.1	
In House Training : Indeks Kualitas Kebijakan	Puslatbang PKASN LAN			31 Mei 2023	2	192/PLB.1.1/SDM.02.1	
Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN			18 Agustus 2023	4		
Tugas Belajar Mandiri Jenjang Pendidikan S2	STIA LAN Bandung			1 Januari - 31 Desember 2023	40		
58	Muhammad Hariyanto Purnama	E-Learning Bendahara Penerimaan Angkatan III	Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan	15-23 Mei 2023	12		95
		Pelatihan Pengembangan Karakter ASN BerAKHLAK Batch IV	Lembaga Administrasi Negara	6-9 Juni 2023	58		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		IHT ASN Berakhlak	Puslatbang PKASN LAN	2-10 November 2023	21		
59	Muhammad Taufan Qohar	Webinar KASN Tangguh Birokrasi Kuat	Komisi Aparatur Sipil Negara	24 Januari 2023	3	2891/OT.00.02/01/2023	23
		Perkuliahan S2 - Semester 1	Universitas Indonesia		20		
60	Mujiono	Sharing Session Mengenal Kanker Serviks dan Pap Smear	Puslatbang PKASN	17 Mei 2023	2	156/PLB.1.1/SDM.02.1	30
		Sosialisasi Kedisiplinan dan IHT Service Training & Pelayanan House Keeping	Puslatbang PKASN	06 Juli 2023	3		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		IHT ASN Berakhlak	Puslatbang PKASN LAN	2-10 November 2023	21		
61	Nuniya Dwiwastie	Penggunaan Kraepelin dan Pauli sebagai Tools Psikodiagnostik	Assessor Psikolog Part Time Community	21 Januari 2023	3		47
		Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		
		Best Practice Psychological First Aid	Assessor Psikolog Part Time Community	18 Februari 2023	3		
		Sharing Session Mengenal Kanker Serviks dan Pap Smear	Puslatbang PKASN	17 Mei 2023	2	153/PLB.1.1/SDM.02.1	
		Webinar Tantangan dan Peluang Pengembangan Asesmen ASN di Era Digitalisasi	LPT Universitas Indonesia	24 Mei 2023	4	814/LPTUI/V/2023	
		Webinar Polarisasi Politik Jelang 2024	HIMPSI & Mitra Psikologi Indonesia	05 Juni 2023	3	020.00086.SKP.PS.VI.2022	
		Webinar Penggunaan CBT Pada Kasus Gangguan Kecemasan	APSIPAR	24 Juni 2023	2		
		E-Learning from Dissonance	HIMPSI	24 Juni 2023	3		
		Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11		
		Layanan Psikologi : Kebutuhan Masyarakat dan Implementasi UU PLP	HIMPSI Jawa Tengah	09 Juli 2023	3	215/HUT64/VII/2023	
		Sharing Session Meningkatkan Kualitas Hidup dengan Manajemen Stres	Puslatbang PKASN LAN	12 Juli 2023	2		
		Pembahasan Kasus Psikologi HIMPSI "Mengukur Kepuasan Karyawan"	HIMPSI	30 Juli 2023	2	18-a.CS.VII.2023	
		Pembahasan Kasus Psikologi HIMPSI "Diagnosa Organisasi Perusahaan Konstruksi dengan Framework 7S"	HIMPSI	30 Juli 2023	2	18-b.CS.VII.2023	
Pembahasan Kasus Psikologi HIMPSI "Rekonstruksi Budaya Organisasi : Refleksi Hingeax Aksi"	HIMPSI	30 Juli 2023	2	18-c.CS.VII.2023			
Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4				
62	Nurhusna Frinovia	Pelatihan Coaching melalui strategi Flexible Micro Learning	Puslatbang PKASN	16 Februari 2023	6		41
		Workshop Interpretasi Alat Tes Indonesia Critical Thinking Skills Test (InCITS)	HIMPSI dan Fator Indonesia	01 Februari 2023	4	06.00037.SKP.NS.I.2023	
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Masa Depan "Pengelolaan Kinerja Talenta"	Lembaga Administrasi Negara	29 Maret 2023	4	252/K.1/KDI.02	
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Masa Depan "Standar Kompetensi Jabatan dan Metode Pemetaan Kompetensi"	Lembaga Administrasi Negara	12 April 2023	4	0287/K.1/KDI.02	
		Tes Psikologi : Kesahihan, Keandalan, Ketepatan, dan Kegunaannya	HIMPSI dan Mitra Psikologi Indonesia	26 Februari 2023	4	102.00678.SKP.PP-HIMPSI.V.2022	
		Workshop Penyusunan Instrumen Simulasi Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural	Kementerian PUPR	13-16 Juni 2023	15		

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	NO SERTIFIKAT	TOTAL
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
63	Octarian Wirahadi Kusuma	Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		25
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Masa Depan "Standar Kompetensi Jabatan dan Metode Pemetaan Kompetensi"	Lembaga Administrasi Negara	12 April 2023	4		
		Sharing Session Meningkatkan Kualitas Hidup dengan Manajemen Stres	Puslatbang PKASN LAN	12 Juli 2023	2		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		IHT Kesehatan Mental dengan Teknik Relaksasi : Self Hypnosis - Hipnotis Lima Iari	Puslatbang PKASN LAN	14 September 2023	3		
		Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11		
64	Opan Sopandi	Sosialisasi Kedisiplinan dan IHT Service Training & Pelayanan House Keeping	Puslatbang PKASN	06 Juli 2023	3		28
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		IHT ASN Berakhlak	Puslatbang PKASN LAN	2-10 November 2023	21		
65	Priswanti Rahayu	Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		137
		Pelatihan Coahing melalui strategi Flexible Micro Learning	Puslatbang PKASN	14 Februari 2023	6		
		Implementasi Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Tahun 2023	Direktorat Pelaksanaan Anggaran	22 Februari 2023	4	00090/01/KKPA/2023	
		Pelatihan Jarak Jauh Pejabat Pembuat Komitmen Angkatan I	Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan	27-31 Maret 2023	38	00010644/121/3005/114/2023	
		Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	2		
		Sharing Session Mengenal Kanker Serviks dan Pap Smear	Puslatbang PKASN	17 Mei 2023	2	148/PLB.1.1/SDM.02.1	
		Workshop IKPA Seri II 2023 : Pemutakhiran Rencana Penarikan Dana (RPD) Pada Halaman III DIPA	Direktorat Pelaksanaan Anggaran	11 April 2023	4	00086/02/PA/KKPA/2023	
		Workshop IKPA Seri III 2023 : Kinerja dan Probis Proyek Target Capaian Output pada Aplikasi SAKTI dan OMSPAN 2023	Direktorat Pelaksanaan Anggaran	07 Juli 2023	4	00286/03/PA/KKPA/2023	
		Pelatihan Kompetensi PPK Tipe C Model MOOC Batch 5 Tahun 2023	Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	13 Juli - 26 Agst 2023	43	001930/PPK-C.SL.MOOC/PusdiklatPBJ/2023	
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		E-Learning Jabatan Fungsional Pranata dan Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Angkatan V Tahun 2023	Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan	31 Juli - 10 Agst 2023	26	00001015/147/3005/114/2023	
IHT Kesehatan Mental dengan Teknik Relaksasi : Self Hypnosis - Hipnotis Lima Iari	Puslatbang PKASN LAN	14 September 2023	3				
66	Pupung Puad Hasan	Sosialisasi Nasional Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN Tahun 2023	Lembaga Administrasi Negara	19 Januari 2023	3		146
		Knowledge Sharing: Penguatan Agenda I (Latsar s.d. PKN Tk.II)	Puslatbang PKASN LAN	27 Januari 2023	3		
		Dusun Wicara by Research Center for Social Welfare, Village and Connectivity	BRIN	24 Januari 2023	3		
		Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		
		Sharing Session : Gamification dalam Pembelajaran	Puslatbang PKASN LAN	17 Januari 2023	2		
		Sharing Session : Edit Video	Puslatbang PKASN LAN	09 Januari 2023	2		
		IHT Penguatan Agenda I	Puslatbang PKASN LAN	27 Januari 2023	2		
		Workshop Pengelola Pelatihan (Management of Trainee) Angkatan VIII Tahun 2023	Lembaga Administrasi Negara	13 Apr - 5 Mei 2023	45	0000006868/DIKLAT TEKNIS/4012/004/LAN-LAN/2023	
		Perkuliahan S3 - Ekonomi Pembangunan	UIPI		20		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		Pelatihan Pemantapan Nilai-Nilai Kebangsaan Secara Daring Angkatan V Tahun 2023	Lembaga Ketahanan Nasional RI	5-13 September 2023	61		
67	Rahmawati	Knowledge Sharing: Penguatan Agenda I (Latsar s.d. PKN Tk.II)	Puslatbang PKASN LAN	27 Januari 2023	3		135
		Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		
		Pelatihan Coahing melalui strategi Flexible Micro Learning	Puslatbang PKASN	06 Februari 2023	6		
		Sharing Session : Gamification dalam Pembelajaran	Puslatbang PKASN LAN	17 Januari 2023	2		
		Sharing Session : Konferensi dan Jurnal Bagi Widyaiswara	Puslatbang PKASN LAN	04 Januari 2023	2		
		IHT Penguatan Agenda 1	Puslatbang PKASN LAN	27 Januari 2023	2		
		IHT Penguatan Agenda 2	Puslatbang PKASN LAN	07 Februari 2023	2		
		Training Officer Course Angkatan IX Tahun 2023	Lembaga Administrasi Negara	5-22 Juni 2023	33	00010496/DIKLAT TEKNIS/4012/004/LAN-LAN/2023	
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		IHT Kesehatan Mental dengan Teknik Relaksasi : Self Hypnosis - Hipnotis Lima Iari	Puslatbang PKASN LAN	14 September 2023	2		
		Pelatihan Penguatan Jabatan Fungsional Widyaiswara Perpindahan Jabatan atau Promosi Angkatan 1 Tahun 2023	Pusbangkom TSK ASN	26 Juli - 15 Agustus 2023	67	00001725/DIKLAT FUNGSIONAL/4012/005/LAN-LAN/2023	
Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11				
68	Retno Setjowati	Webinar KASN Tangguh Birokrasi Kuat	Komisi Aparatur Sipil Negara	24 Januari 2023	3	2288/OT.00.02/01/2023	48
		Knowledge Sharing: Penguatan Agenda I (Latsar s.d. PKN Tk.II)	Puslatbang PKASN LAN	27 Januari 2023	3		
		Book Challenge "Pengembangan SDM di Organisasi Publik Pendekatan Teori & Praktis"	Puslatbang KDOD LAN	12 Januari 2023	2	26/PLB.1.3/PDP.07.03	
		Sharing Session : Gamification dalam Pembelajaran	Puslatbang PKASN LAN	17 Januari 2023	2		
		Sharing Session : Edit Video	Puslatbang PKASN LAN	09 Januari 2023	2		
		IHT Penguatan Agenda 1	Puslatbang PKASN LAN	27 Januari 2023	2		
		Webinar ASN Belajar Seri 3 "Breakthru 2023 By Leading Innovation"	BPSDM Prov Jawa Timur	02 Februari 2023	3	SERT-5076/WEBINAR/ASNB 3/205.2/2023	
		Pelatihan Coahing melalui strategi Flexible Micro Learning	Puslatbang PKASN	16 Februari 2023	6		
		Perencanaan Pembangunan dan Penganggaran Berbasis Kinerja	BPSDM Prov Jawa Timur	16 Februari 2023	3	2167/WEBINAR/ASNB-5/205.4/2023	
		Strategi Komunikasi Efektif Lintas Generasi di Tempat Kerja	BPSDM Prov Jawa Timur	02 Maret 2023	3	SERT-7347/WEBINAR/ASNB 7/205.2/2023	
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Masa Depan "Standar Kompetensi Jabatan dan Metode Pemetaan Kompetensi"	Lembaga Administrasi Negara	12 April 2023	4	0287/K.1/KDI.02	
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Komitmen Pimpinan dan Perencanaan dalam Implementasi Manajemen Talenta di Instansi Pemerintah"	Lembaga Administrasi Negara	01 Maret 2023	4		
		Bedah Buku "Digital Leadership (Kepemimpinan Digital)	Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI	12 April 2023	2	0708/SET.BD.4/KS.00/04/2023	
		MC for Newbie	DPP Asosiasi Profesi Widyaiswara Indonesia	11 Mei 2023	3	234/DPP.APWI/N/2023	
		Inovasi Digital untuk Peningkatan Pelayanan Publik	DPP Asosiasi Profesi Widyaiswara Indonesia	10 Mei 2023	3	035/DPP.APWI/N/2023	
Dampak Penderhanaan Jabatan Pelaksana & Fungsional ASN terhadap Tata Kelola Manajemen Pemerintahan Guna Mendukung Organisasi yang Agile	Puslatbang KMP LAN		3	1179/PLB.1.2/KDI.01			
69	Rita Fuzi Lestari	Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		126
		Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	2		
		Sharing Session Mengenal Kanker Serviks dan Pap Smear	Puslatbang PKASN	17 Mei 2023	2	149/PLB.1.1/SDM.02.1	
		Pelatihan Pengembangan Karakter ASN BerAKHLAK Batch IV	Lembaga Administrasi Negara	6-9 Juni 2023	58	372/S.1/PDP.07.3	
		Perkuliahan S1 Akuntansi - Semester 1	Universitas Terbuka	Februari - Juli 2023	20		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		IHT Kesehatan Mental dengan Teknik Relaksasi : Self Hypnosis - Hipnotis Lima Iari	Puslatbang PKASN LAN	14 September 2023	3		
		Bimbingan Teknis Petunjuk Teknis Akuntansi Aset Tetap	Kementerian Keuangan	01 November 2023	2		
		Bimbingan Teknis Aplikasi register Hibah 2023		01 November 2023	2		
		IHT ASN Berakhlak	Puslatbang PKASN LAN	2-10 November 2023	21		
		Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11		

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	NO SERTIFIKAT	TOTAL			
70	Riyadi	Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		27			
		In House Training : Indeks Kualitas Kebijakan	Puslatbang PKASN LAN	31 Mei 2023	2	188/PLB.1.1/SDM.02.1				
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4					
		Kuliah S3 Ilmu Administrasi - Peminatan Ilmu Pemerintahan	Universitas Padjajaran		20					
71	Rr. Esty Widyaningsih	Sosialisasi PermenPANRB No 1/2023 tentang Jabatan Fungsional	Kementerian PAN RB	27 Januari 2023	2		49			
		Pelatihan Coahing melalui strategi Flexible Micro Learning	Puslatbang PKASN	16 Februari 2023	6					
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Masa Depan "Standar Kompetensi Jabatan dan Metode Pemetaan Kompetensi"	Lembaga Administrasi Negara	12 April 2023	4					
		Sharing Session Meningkatkan Kualitas Hidup dengan Manajemen Stres	Puslatbang PKASN LAN	12 Juli 2023	2					
		Fasilitator Pendampingan Penyelenggaraan Assessment Center Pemerintah Kota Lubuklinggau		11 Januari 2023	2					
		Narasumber Sharing Session Assessment Center BLPK pada kegiatan Mahasiswa Magang Universitas Padjajaran di Lingkungan Puslatbang PKASN	Puslatbang PKASN LAN	20 Maret 2023	1					
		Belajar Mandiri Sosialisasi Dialog Kinerja Sesuai Permenpan RB No 6 Tahun 2022 Melalui Kanal Youtube Sushan Sugiarto		13 Juni 2023	1					
		Benchmark Ujikomtek Kementerian ESDM	Kementerian ESDM	14 Juni 2023	8					
		Belajar Mandiri Metode Kualitatif		26 Juni 2023	2					
		Fasilitator Magang Pemerintah Kota Lubuk Linggau	Pemerintah Kota Lubuk Linggau	21-22 Agustus 2023	4					
		Belajar Mandiri Menelaah Permenpan RB No 7 Tahun 2023 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi		23 Agustus 2023	2					
72	Rr. Harida Indraswari	Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		57			
		Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11					
		Knowledge Sharing: Penguatan Agenda 1 (Latsar s.d. PKN Tr.II)	Puslatbang PKASN LAN	27 Januari 2023	3					
		Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1					
		Sharing Session : Gamification dalam Pembelajaran	Puslatbang PKASN LAN	17 Januari 2023	2					
		Sharing Session : Konferensi dan Jurnal Bagi Widyaiswara	Puslatbang PKASN LAN	04 Januari 2023	2					
		Sharing Session : Edit Video	Puslatbang PKASN LAN	09 Januari 2023	2					
		IHT Penguatan Agenda 1	Puslatbang PKASN LAN	27 Januari 2023	2					
		IHT Penguatan Agenda 2	Puslatbang PKASN LAN	07 Februari 2023	2					
		Pelatihan Coahing melalui strategi Flexible Micro Learning	Puslatbang PKASN	16 Februari 2023	6					
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4					
Training Officer Course Angkatan IX Tahun 2023	Lembaga Administrasi Negara	5-22 Juni 2023	33	00010497/DIKLAT TEKNIS/4012/004/LAN-LAN/2023						
73	Santosa	Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Pencarian Talenta dan Rencana Penempatan Talenta"	Lembaga Administrasi Negara	17 Mei 2023	4	0392/K.1/KDI.02	133			
		Webinar Identifikasi dan Penentuan Masalah Kebijakan : Dampak Penyederhanaan Jabatan Pelaksana & Fungsional ASN terhadap Tata Kelola Manajemen Pemerintahan Guna Mendukung Agile Organization	Lembaga Administrasi Negara	22 Mei 2023	3					
		Pelatihan Jarak Jauh Pejabat Pembuat Komitmen Angkatan II Tahun 2023	Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan	8-12 Mei 2023	38	00012766/121/3005/114/2023				
		Pelatihan Pengembangan Karakter ASN BerAKHLAK Angkatan IV	Lembaga Administrasi Negara	6-9 Juni 2023	58	366/S.1/PDP.07.3				
		Seminar Nasional dengan Tema Collaborative Governance : Dinamika Reformasi Administrasi di Era Digital	Politeknik STIA LAN dan IAPA Jawa Barat	30 Juli 2023	4	5/STIA.2.1/HMS.06				
		Webinar Mempersiapkan Pola Karier Yang Tepat Untuk Talenta-Talenta ASN- 14062023	Lembaga Administrasi Negara	14 Juni 2023	4					
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4					
		IHT Penggunaan Alat Multimedia dalam Menunjang Kegiatan Kehumasan	Puslatbang PKASN LAN	2 Oktober 2023	4					
		IHT Pembuatan Script dan Storyboard untuk Video Pembelajaran	Puslatbang PKASN LAN	3 Oktober 2023	3					
		Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11					
		74	Shafiera Amalia	Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023		1		55
Sharing Session : Gamification dalam Pembelajaran	Puslatbang PKASN LAN			17 Januari 2023	2					
Sharing Session : Konferensi dan Jurnal Bagi Widyaiswara	Puslatbang PKASN LAN			04 Januari 2023	2					
Sharing Session : Edit Video	Puslatbang PKASN LAN			09 Januari 2023	2					
IHT Penguatan Agenda 2	Puslatbang PKASN LAN			07 Februari 2023	2					
Pelatihan Coahing melalui strategi Flexible Micro Learning	Puslatbang PKASN			16 Februari 2023	6					
Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN			18 Agustus 2023	4					
Training Officer Course Angkatan IX Tahun 2023	Lembaga Administrasi Negara			5-22 Juni 2023	33	00010495/DIKLAT TEKNIS/4012/004/LAN-LAN/2023				
IHT Pembuatan Script dan Storyboard untuk Video Pembelajaran	Puslatbang PKASN LAN			3 Oktober 2023	3					
75	Suci Erviani			Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	2		118	
				Sharing Session Mengenal Kanker Serviks dan Pap Smear	Puslatbang PKASN	17 Mei 2023	2	134/PLB.1.1/SDM.02.1		
		Perkuliahan S1 Akuntansi - Semester 1	Universitas Terbuka	Februari - Juli 2023	20					
		Pelatihan Pengembangan Karakter ASN BerAKHLAK Batch IV	Lembaga Administrasi Negara	6-9 Juni 2023	58					
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4					
		IHT ASN Berakhlak	Puslatbang PKASN LAN	2-10 November 2023	21					
		Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11					
76	Sulistianingsih	Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		95			
		Book Challenge "Pengembangan SDM di Organisasi Publik Pendekatan Teori&Praktek"	Puslatbang KDOD LAN	12 Januari 2023	2	26/PLB.1.3/PDP.07.03				
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Pilar Merit dalam Mewujudkan Birokrasi Profesional"	Lembaga Administrasi Negara	15 Februari 2023	4	0193/K.1.KDI.02				
		Pelatihan Coahing melalui strategi Flexible Micro Learning	Puslatbang PKASN	16 Februari 2023	6					
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Komitmen Pimpinan dan Perencanaan dalam Implementasi Manajemen Talenta di Instansi Pemerintah"	Lembaga Administrasi Negara	01 Maret 2023	4	0210/K.1/KDI.02				
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Analisis Kebutuhan Talenta untuk Mendukung Visi dan Misi Organisasi Menuju World Class Government Institution"	Lembaga Administrasi Negara	15 Maret 2023	4	236/K.1/KDI.02				
		Penilaian Indeks Kualitas Kebijakan Komponen Perencanaan	SmartID	16 Maret 2023	2					
		Implementasi PerempanRB Nomor 89 Tahun 2021 Pada Urusan Bidang Keuangan	SmartID	27 Maret 2023	2					
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Pengelolaan Kinerja Talenta"	Lembaga Administrasi Negara	29 Maret 2023	4	252.K.1/KDI.02				
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Masa Depan "Standar Kompetensi Jabatan dan Metode Pemetaan Kompetensi"	Lembaga Administrasi Negara	12 April 2023	4	0287/K.1/KDI.02				
		IHT Manajemen Training pada Kegiatan Agenda 3 Pelatihan Kemandirian Administrator	Puslatbang PKASN	10-13 April 2023	9	130/PLB.1.1/SDM.02.1				
		Sharing Session Meningkatkan Kualitas Hidup dengan Manajemen Stres	Puslatbang PKASN LAN	12 Juli 2023	2					
		Bimbingan Teknis Penyuntingan Artikel Ilmiah	Puslatbang PKASN LAN	20 Juli 2023	2					
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Urgensi Human Capital Development (HCDP) dan Training Need Analysis (TNA) dalam Pengembangan Talenta"	Lembaga Administrasi Negara	31 Mei 2023	4	0421/K.1/KDI.02				
		Seminar Nasional dengan Tema Collaborative Governance : Dinamika Reformasi Administrasi di Era Digital	Politeknik STIA LAN dan IAPA Jawa Barat	30 Juli 2023	4	5/STIA.2.1/HMS.06				

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	NO SERTIFIKAT	TOTAL
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Retensi Talenta ASN : Mempertahankan ASN Bertalenta di Lingkungan Birokrasi"	Lembaga Administrasi Negara	12 Juli 2023	4	724/K.1/KDI.02	
		Integrasi Arah Kebijakan Jangka Panjang dan Menengah Daerah	SmartID	27 Juli 2023	2		
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN"	Lembaga Administrasi Negara	12 Juli 2023	4	754/K.1/KDI.02	
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		IHT Kesehatan Mental dengan Teknik Relaksasi : Self Hypnosis - Hipnotis Lima Jari	Puslatbang PKASN LAN	14 September 2023	3		
		Implementasi Peraturan BKN Nomor 3 Tentang Angka Kredit, Kenaikan Pengkat dan Jenjang Jabatan Fungsional	BPSDM Prov Jawa Timur	03 Agustus 2023	3	17006/WEBINAR/ASNB-27/205.4/2023	
		Talenta Unggul Melalui ASN Merdeka Belajar	Lembaga Administrasi Negara	04 Agustus 2023	4	174/D.1/PDP.07.3	
		Pelatihan Penulisan Artikel & Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Dosen, & Peneliti	CEDS FEB UNPAD	20-21 Oktober 2023	4	011/CEDS.FEB.IJNPAD/PEL-PAPI/PEL/X/2023	
		Kiat-Kiat Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan	SmartID	10 Agustus 2023	2		
		Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11		
77	Tanti Piani Puspita	Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		32
		Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	2		
		Diskusi Terbatas Digitalisasi Rearspansi : Penataan dan Pengelolaan Aset Dinamias Elektronik	Lembaga Administrasi Negara	16 Februari 2023	4	344/S.1.2/PDP.07.3	
		Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) dalam Rangka Sinkronisasi dan Harmonisasi antar Lembaga Kerjasama	ANRI	10 Juli 2023	2	KN.03.00/330/2023	
		Sharing Session Meningkatkan Kualitas Hidup dengan Manajemen Stres	Puslatbang PKASN LAN	12 Juli 2023	2		
		Diskusi Penataan Arsip di Lingkungan Administrasi Negara : Penataan Arsip dalam Rangka Mendukung Proses Pembangunan Ibu Kota Nusantara (Arsip Vital, Arsip Aset, Arsip Terjaga dan Arsip Digital)	Lembaga Administrasi Negara	26 Juli 2023	4	816/S.1.2/PDP.07.3	
		IHT Kesehatan Mental dengan Teknik Relaksasi : Self Hypnosis - Hipnotis Lima Jari	Puslatbang PKASN LAN	14 September 2023	3		
		Diskusi Tentang "Peran Penciptaan Arsip dalam Penyelamatan dan Pengamanan Arsip"	Lembaga Administrasi Negara	07 September 2023	3	1196/S.1.2/PDP.07.3	
		Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11		
78	Tata Tardiyat	Lomba tenis meja antar Kementerian/Lembaga dalam Rangka HUT BPKP ke-40 Tahun 2023	BPKP	16 Mei 2023	8		33
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		IHT ASN Berakhlak	Puslatbang PKASN LAN	2-10 November 2023	21		
79	Tia Setiawati	Implementasi Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Tahun 2023	Direktorat Pelaksanaan Anggaran	22 Februari 2023	4	00199/01/KKPA/2023	109
		Open Class (AP Corner) Penyusunan Prioritas Belanja dalam Automatic Adjustment Tahun 2023	Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan	07 Maret 2023	3	SKP-02988/5.0.0.0.092.R/03/03/2023/02988	
		Pelatihan Jarak Jauh Pejabat Pembuat Komitmen Angkatan I	Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan	6-10 Maret 2023	38	00008365/121/3005/114/2023	
		Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	2		
		Workshop IKPA Seri III 2023 : Kinerja dan Probis Proyek Target Capaian Output pada Aplikasi SAKTI dan OMSPAN 2023	Direktorat Pelaksanaan Anggaran	07 Juli 2023	4	00408/03/PA/KKPA/2023	
		Pelatihan Kompetensi PPK Tipe C Model MOOC Batch 5 Tahun 2023	Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	13 Juli - 26 Agst 2023	43	002073/PPK-C.SL.MOOC/PusdiklatPBJ/2023	
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		Open Class (AP Corner) Kebijakan Revisi Anggaran dalam PMK Nomor 62 Tahun 2023 Tahun 2023	Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan	30 Agustus 2023	3	SKP-00361/5.0.0.0.100.R/03/03/2023/00361	
		Seminar Nasional Jabatan Fungsional Perencana Tahun 2023	Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas	25-26 September 2023	8	327/P.01/DL.06.01/SEMNAS-IFP/09/2023	
80	Tino Trisno Mulya	Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		71
		Pelatihan Coahing melalui strategi Flexible Micro Learning	Puslatbang PKASN	14 Februari 2023	6		
		Pelatihan Coahing melalui strategi Flexible Micro Learning	Puslatbang PKASN	16 Februari 2023	6		
		IHT Manajemen Training pada Kegiatan Agenda 3 Pelatihan Kepemimpinan Administrator	Puslatbang PKASN	10-13 April 2023	9	131/PLB.1.1/SDM.02.1	
		Workshop Pengelola Pelatihan (Management of Trainee) Angkatan VIII Tahun 2023	Lembaga Administrasi Negara	13 Apr - 5 Mei 2023	45	00006871/DIKLAT-TEKNIK/4012/004/LAN-LAN/2023	
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
81	Toni Syarif	Knowledge Sharing: Penguatan Agenda I (Latsar s.d. PKN Tk.II)	Puslatbang PKASN LAN	27 Januari 2023	3		42
		Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		
		Sharing Session : Gamification dalam Pembelajaran	Puslatbang PKASN LAN	17 Januari 2023	2		
		Sharing Session : Konferensi dan Jurnal Bagi Widyaiswara	Puslatbang PKASN LAN	04 Januari 2023	2		
		IHT Penguatan Agenda I	Puslatbang PKASN LAN	27 Januari 2023	2		
		IHT Penguatan Agenda 2	Puslatbang PKASN LAN	07 Februari 2023	2		
		Pelatihan Coahing melalui strategi Flexible Micro Learning	Puslatbang PKASN	16 Februari 2023	6		
		Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	2		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		IHT Kesehatan Mental dengan Teknik Relaksasi : Self Hypnosis - Hipnotis Lima Jari	Puslatbang PKASN LAN	14 September 2023	3		
82	Ulifah	IHT Pembuatan Script dan Storyboard untuk Video Pembelajaran	Puslatbang PKASN LAN	3 Oktober 2023	3		129
		Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		
		Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11		
		Implementasi Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Tahun 2023	Direktorat Pelaksanaan Anggaran	22 Februari 2023	4	01069/01/KKPA/2023	
		Workshop IKPA 2023 Seri I : "Implementasi IKPA Tahun 2023"	Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan RI	23 Februari 2023	4	0663/PPL/2023	
		Pendidikan Profesional Berkelanjutan Bagi Bendahara Negara Tersertifikasi "Tarif PNPB Angkatan I"	Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan RI	27 Februari 2023	2	0663/PPL/2023	
		Mekanisme penyampaian LPJ pada SPRINT dan Refreshing Ketentuan Penilaian Pada Bendahara	KPPN Bandung II	28 Maret 2023	3		
		Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	2		
		Sharing Session Mengenal Kanker Serviks dan Pap Smear	Puslatbang PKASN	17 Mei 2023	2	151/PLB.1.1/SDM.02.1	
		Workshop IKPA 2023 Seri II : Pemutakhiran Rencana Penarikan Dana (RPD) Pada Halaman III DIPA	Direktorat Pelaksanaan Anggaran	11 April 2023	4	01056/02/PA/KKPA/2023	
E-Learning Pengantar PIPK Angkatan V Tahun 2023	Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan	25-31 Mei 2023	15	00012984/126/3005/114/2023			
Workshop IKPA Seri III 2023 : Kinerja dan Probis Proyek Target Capaian Output pada Aplikasi SAKTI dan OMSPAN 2023	Direktorat Pelaksanaan Anggaran	07 Juli 2023	4	01060/03/PA/KKPA/2023			
Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4				
E-Learning Matriks Risiko Pengendalian dalam Kerangka PIPK Angkatan V Tahun 2023	Badan Diklat Keuangan - Kementerian Keuangan RI	6-12 Juli 2023	15	00018976/126/3005/114/2023			
E-Learning Proses Bisnis Penilaian PIPK Angkatan V Tahun 2023	Badan Diklat Keuangan - Kementerian Keuangan RI	18-28 Juli 2023	15	00021365/126/3005/114/2023			
E-Learning Jabatan Fungsional Pranata dan Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Angkatan V Tahun 2023	Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan	31 Juli - 10 Agst 2023	26	00001024/147/3005/114/2023			
E-Learning Proses Bisnis Reviu PIPK Angkatan V Tahun 2023	Badan Diklat Keuangan - Kementerian Keuangan RI	16-23 Agustus 2023	15	00025992/126/3005/114/2023			
IHT Kesehatan Mental dengan Teknik Relaksasi : Self Hypnosis - Hipnotis Lima Jari	Puslatbang PKASN LAN	14 September 2023	3				

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	NO SERTIFIKAT	TOTAL
83	Utari	Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Pencarian Talenta dan Rencana Penempatan Talenta"	Lembaga Administrasi Negara	17 Mei 2023	4	0392/K.1/KD1.02	22
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Masa Depan "Standar Kompetensi Jabatan dan Metode Pemetaan Kompetensi"	Lembaga Administrasi Negara	12 April 2023	4		
		Post Pandemic Role of AC; Talent Analytic, Wellbeing and Future Skills Transformation		02 Februari 2023	3		
		Bimbingan Teknis Penyusunan Simulasi Penilaian Kompetensi		14 Februari 2023	5		
		Webinar Mengenal Beasiswa Dalam Negeri dan Luar Negeri Untuk ASN	Kementerian PPN/Bappenas	06 Juli 2023	2		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
84	Wahyu Amalia Putri	Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	2		97
		Sharing Session Mengenal Kanker Serviks dan Pap Smear	Puslatbang PKASN	17 Mei 2023	2	135/PLB.1.1/SDM.02.1	
		Pelatihan Pengembangan Karakter ASN BerAKHLAK Batch IV	Lembaga Administrasi Negara	6-9 Juni 2023	58		
		E-Learning Bendahara Pengeluaran	Badan Diklat Keuangan - Kementerian Keuangan RI	19-27 Juni 2023	15		
		Sharing Session Meningkatkan Kualitas Hidup dengan Manajemen Stres	Puslatbang PKASN LAN	12 Juli 2023	2		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		IHT Kesehatan Mental dengan Teknik Relaksasi : Self Hypnosis - Hipnotis Lima Jari	Puslatbang PKASN LAN	14 September 2023	3		
		Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11		
85	Widyawan Pranawa	Workshop IKPA 2023 Seri I : Implementasi IKPA Tahun 2023	Direktorat Pelaksanaan Anggaran	22 Februari 2023	4	03450/01/PA/KKPA/2023	105
		Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	2		
		Pelatihan Pengembangan Karakter ASN BerAKHLAK Batch IV	Lembaga Administrasi Negara	6-9 Juni 2023	58	361/S.1/PDP.07.3	
		Pengawasan Kearsipan untuk Mewujudkan Budaya Tertib Arsip	SMART ID	20 Juni 2023	2		
		Workshop IKPA Seri III 2023 : Kinerja dan Probis Proyeksi Target Capaian Output pada Aplikasi SAKTI dan OMSPAN 2023	Direktorat Pelaksanaan Anggaran	07 Juli 2023	4	00420/03/PA/KKPA/2023	
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		IHT Kesehatan Mental dengan Teknik Relaksasi : Self Hypnosis - Hipnotis Lima Jari	Puslatbang PKASN LAN	14 September 2023	2		
		Seminar Nasional Jabatan Fungsional Perencana Tahun 2023	Pusbindinglatren Kementerian PPN/Bappenas	25-26 September 2023	8	B-349/P.01/DL.06.01/SEMNAS IFP/09/2023	
		IHT ASN Berakhlak	Puslatbang PKASN LAN	2-10 November 2023	21		
86	Witty Aprodhita Kusumo	Book Challenge "Pengembangan SDM di Organisasi Publik Pendekatan Teori&Praktek"	Puslatbang KDOD LAN	12 Januari 2023	2	26/PLB.1.3/PDP.07.03	57
		Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Pengelolaan Kinerja Talenta"	Lembaga Administrasi Negara	29 Maret 2023	3		
		Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Komitmen Pimpinan dan Perencanaan dalam Implementasi Manajemen Talenta di Instansi Pemerintah"	Lembaga Administrasi Negara	01 Maret 2023	4		
		Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	2		
		IHT Kepemimpinan Pelayanan pada Kegiatan Agenda 2 Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	Puslatbang PKASN	28-29 Apr & 11-12 Mei 2023	18		
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Pencarian Talenta dan Rencana Penempatan Talenta"	Lembaga Administrasi Negara	17 Mei 2023	4	0392/K.1/KD1.02	
		Sharing Session Mengenal Kanker Serviks dan Pap Smear	Puslatbang PKASN	17 Mei 2023	2	131/PLB.1.1/SDM.02.1	
		Sharing Session Meningkatkan Kualitas Hidup dengan Manajemen Stres	Puslatbang PKASN LAN	12 Juli 2023	2		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		Workshop Strategi Pengelolaan SDM Protokol dalam rangka Meningkatkan Citra Institusi	Lembaga Administrasi Negara	20 Juni 2023	4	748/S.1/SDM.02.1	
		Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11		
87	Wuri Indri Pramesti	BAHASA (Bahasa Apa Saja) : Proses Bisnis Layanan Perpustakaan Jawa Timur	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Prov Jawa Timur	11 Januari 2023	2	041/36/119.3/2023	29
		BAHASA (Bahasa Apa Saja) : Pembinaan Perpustakaan dan Pustakawan di Tingkat Prov. Jawa Timur	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Prov Jawa Timur	18 Januari 2023	2	041/61/119.3/2023	
		Tips Menulis Artikel Populer	UPT Perpustakaan Universitas Jember	20 Januari 2023	2	0148/UN25.5.1/TU.3/2023	
		Webinar Literature Review sebagai Alat Bantu Menentukan Metodologi Penelitian	UPT Perpustakaan dan Universitas Diponegoro Press	01 Februari 2023	2	844/UN7.A3/TU/1/2023	
		Pelatihan Coahing melalui strategi Flexible Micro Learning	Puslatbang PKASN	13 Februari 2023	6		
		Webinar Nasional Seri 1 : Enhancing Learning Experiences and Outcome through ChatGPT (Innovation on Library Series)	Perpustakaan Universitas Indonesia	08 Maret 2023	3	349/UN2.PUST/PDP.02.1/2023	
		Public Hearing Instrumen Akreditasi Perpustakaan Khusus	Perpustakaan Nasional Republik Indonesia	13 April 2023	2	2141/4.1/PPM.02/IV.2023	
		Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	2		
		LIBTALKS Layanan Virtual Perpustakaan Kementerian Agama (Seri Layanan Referensi Virtual)	Perpusnas & Forum Perpustakaan Khusus	24 Juli 2023	2	B.1574/3/JPL.02/VII.2023	
		Bimbingan Teknis Seri 2 : Pra Akreditasi Perpustakaan	Kementerian Pertanian (Pusat Perpustakaan dan Literasi Pertanian)	25 Juli 2023	2	1097/HM.190/A.10/7/2023	
		Bimbingan Teknis Penyuntingan Artikel Ilmiah	Puslatbang PKASN LAN	20 Juli 2023	2		
Bimbingan Teknis Seri 2 : Pra Akreditasi Perpustakaan	Kementerian Pertanian (Pusat Perpustakaan dan Literasi Pertanian)	01 Agustus 2023	2	1142/HM.190/A.10/8/2023			
88	Yuniar Ayuning Tyas	Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlas	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab	01 Februari 2023	1		142
		Implementasi Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Tahun 2023	Direktorat Pelaksanaan Anggaran	22 Februari 2023	4	01728/01/KKPA/2023	
		Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara	10 Mei 2023	2		
		Perkuliahan SI Akuntansi - Semester 1	Universitas Terbuka	Februari - Juli 2023	20		
		Pelatihan Pengembangan Karakter ASN BerAKHLAK Angkatan IV	Lembaga Administrasi Negara	6-9 Juni 2023	58	360/S.1/PDP.07.3	
		E-Leraning Bendahara Penerimaan Angkatan III Tahun 2023	Badan Diklat Keuangan - Kementerian Keuangan RI	15-23 Mei 2023	12	00000540/120/3005/114/2023	
		Sharing Session Meningkatkan Kualitas Hidup dengan Manajemen Stres	Puslatbang PKASN LAN	12 Juli 2023	2		
		Workshop IKPA Seri III 2023 : Kinerja dan Probis Proyeksi Target Capaian Output pada Aplikasi SAKTI dan OMSPAN 2023	Direktorat Pelaksanaan Anggaran	07 Juli 2023	4	01429/03/PA/KKPA/2023	
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		IHT Kesehatan Mental dengan Teknik Relaksasi : Self Hypnosis - Hipnotis Lima Jari	Puslatbang PKASN LAN	14 September 2023	3		
		IHT ASN Berakhlak	Puslatbang PKASN LAN	2-10 November 2023	21		
		Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11		
89	Yunni Susanty	Knowledge Sharing: Penguatan Agenda 1 (Latsar s.d. PKN Tk.II)	Puslatbang PKASN LAN	27 Januari 2023	3		69
		Sharing Session : Gamification dalam Pembelajaran	Puslatbang PKAN LAN	17 Januari 2023	2		
		Sharing Session : Konferensi dan Jurnal Bagi Widyaiswara	Puslatbang PKASN LAN	04 Januari 2023	2		
		Sharing Session : Edit Video	Puslatbang PKASN LAN	09 Januari 2023	2		
		IHT Penguatan Agenda 2	Puslatbang PKASN LAN	07 Februari 2023	2		
		Pelatihan Coahing melalui strategi Flexible Micro Learning	Puslatbang PKASN	16 Februari 2023	6		
		Workshop Pengelola Pelatihan (Management of Trainee) Angkatan VIII Tahun 2023	Lembaga Administrasi Negara	13 Apr - 5 Mei 2023	45		
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4		
		IHT Pembuatan Script dan Storyboard untuk Video Pembelajaran	Puslatbang PKASN LAN	3 Oktober 2023	3		
		Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Pengelolaan Kinerja Talenta"	Lembaga Administrasi Negara	29 Maret 2023	3		
		Sharing Session Mengenal Kanker Serviks dan Pap Smear	Puslatbang PKASN	17 Mei 2023	2	152/PLB.1.1/SDM.02.1	

NO	NAMA	KEGIATAN	PENYELENGGARA	TANGGAL	KONVERSI JP	NO SERTIFIKAT	TOTAL	
90	Yuwin Ella Chandean	Pelatihan Manajemen Talenta Angkatan I (sit-in)	Puslatbang PKASN LAN	23-25 Mei 2023	23		123	
		Pelatihan Pengembangan Karakter ASN BerAKHLAK Batch IV	Lembaga Administrasi Negara	6-9 Juni 2023	58			
		Sharing Session Meningkatkan Kualitas Hidup dengan Manajemen Stres	Puslatbang PKASN LAN	12 Juli 2023	2			
		Webinar Mempersiapkan Pola Karier Yang Tepat Untuk Talenta- Talenta ASN- 14062023	Lembaga Administrasi Negara	14 Juni 2023	4			
		Webinar Pengembangan Talenta ASN dalam mewujudkan Smart ASN	Lembaga Administrasi Negara	27 Juni 2023	4			
		Bimbingan Teknis Penyuntingan Artikel Ilmiah	Puslatbang PKASN LAN	20 Juli 2023	2			
		Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN	18 Agustus 2023	4			
		IHT Kesehatan Mental dengan Teknik Relaksasi : Self Hypnosis - Hipnotis Lima Iari	Puslatbang PKASN LAN	14 September 2023	3			
		IHT Penggunaan Alat Multimedia dalam Menunjang Kegiatan Kehumasan	Puslatbang PKASN LAN	2 Oktober 2023	4			
		IHT Pembuatan Script dan Storyboard untuk Video Pembelajaran	Puslatbang PKASN LAN	3 Oktober 2023	3			
		Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN	21-22 November 2023	11			
		91	Yuyu Yuningsih	Webinar KASN Tangguh Birokrasi Kuat	Komisi Aparatur Sipil Negara	24 Januari 2023		3
Knowledge Sharing: Penguatan Agenda I (Latsar s.d. PKN Tk.II)	Puslatbang PKASN LAN			27 Januari 2023	3			
Kitab Riyadush Shalihin : Ikhlash	Puslatbang PKASN LAN/ Masjid Ulul Albab			01 Februari 2023	1			
Sharing Session : Konferensi dan Jurnal Bagi Widyaiswara	Puslatbang PKASN LAN			04 Januari 2023	2			
Sharing Session : Edit Video	Puslatbang PKASN LAN			09 Januari 2023	2			
IHT Penguatan Agenda 1	Puslatbang PKASN LAN			27 Januari 2023	2			
IHT Penguatan Agenda 2	Puslatbang PKASN LAN			07 Februari 2023	2			
Pelatihan Coaching melalui strategi Flexible Micro Learning	Puslatbang PKASN			16 Februari 2023	6			
Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Pengelolaan Kinerja Talenta"	Lembaga Administrasi Negara			29 Maret 2023	3			
Webinar Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Komitmen Pimpinan dan Perencanaan dalam Implementasi Manajemen Talenta di Instansi Pemerintah"	Lembaga Administrasi Negara			01 Maret 2023	4			
Forum Koordinasi dan Sosialisasi SPBE di Lingkungan LAN	Lembaga Administrasi Negara			10 Mei 2023	2			
Sharing Best Practices Implementasi Manajemen Talenta ASN : Akselerasi Mewujudkan Pemimpin Masa Depan "Pencarian Talenta dan Rencana Penempatan Talenta"	Lembaga Administrasi Negara			17 Mei 2023	4	0392/K.1/KD1.02		
Webinar Identifikasi dan Penentuan Masalah Kebijakan : Dampak Penyederhanaan Jabatan Pelaksana & Fungsional ASN terhadap Tata Kelola Manajemen Pemerintahan Guna Mendukung <i>Agile Organization</i>	Lembaga Administrasi Negara			22 Mei 2023	3			
Workshop Pengelola Pelatihan (Management of Trainee) Angkatan VIII Tahun 2023	Lembaga Administrasi Negara			13 Apr - 5 Mei 2023	45			
Webinar Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN	Lembaga Administrasi Negara			26 Juli 2023	4			
Perform Building : Work Life Balance	Puslatbang PKASN LAN			18 Agustus 2023	4			
IHT Pembuatan Script dan Storyboard untuk Video Pembelajaran	Puslatbang PKASN LAN			3 Oktober 2023	3			
Pelatihan Service Excellence for Good Performance	Puslatbang PKASN LAN			21-22 November 2023	11			



**PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DAN PEMETAAN
KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

Nomor SOP	/ PLB.1.1/ HKM.10.4
Tanggal Pembuatan	20 September 2023
Tanggal Revisi	-
Tanggal Efektif	21 September 2023
Disahkan oleh	Kepala Puslatbang PKASN LAN <u>Drs. Riyadi, M. Si</u> NIP. 19671130 199403 1 001
BAGIAN UMUM	Nama SOP Monitoring dan Evaluasi IKU Triwulanan

Dasar Hukum :

- 1 Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 25 Tahun 2019 tentang Pedoman Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi, dan Pelaporan Kinerja dan Anggaran
- 3 Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Layanan Pemetaan Kompetensi
- 4 Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 7 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 950)
- 5 DIPA
- 6 SK Pelaksana Kegiatan

Kualifikasi Pelaksanaan :

1. Memahami DIPA
2. Memahami kegiatan yang dilaksanakannya secara teknis maupun substansi
3. Memahami proses penyusunan laporan progress pelaksanaan kegiatan

Keterkaitan :

1. SOP Penyusunan Renstra
2. SOP Monitoring dan Evaluasi Triwulanan

Peralatan/Perlengkapan :

1. Jadwal Kegiatan
2. Monitoring dan Evaluasi Triwulanan
3. Realisasi keuangan per kegiatan

Peringatan

Pencatatan dan Pendataan :

Jika tidak dilakukan maka progress pencapaian IKU tidak akan optimal

1. Evaluasi dan monitoring pelaksanaan kegiatan secara rutin, sehingga diharapkan tidak terjadi hambatan berarti dalam pencapaian IKU
2. SOP dibuat karena perlunya monitoring progres IKU dalam organisasi pemerintah yang selaras dengan visi misi organisasi

No.	Uraian Kegiatan	Pelaksana				Mutu Baku			Keterangan
		Kapus	Ketua Squad Team	Ketua Tim Pelaksanaan Pelaporan	Ketua Tim Pelaksana Unit	Kelengkapan	Waktu	Output	
1	Kepala Pusat meminta Ketua Squad Team Renaku untuk menyusun progress IKU dan mengkoordinasikannya					Dokumen Perjanjian kinerja, Daftar program dan kegiatan yang dilaksanakan beserta jadwal pelaksanaannya	20 menit	Permintaan progress IKU	
2	Ketua Squad Team Renaku meminta Ketua Tim Pelaksanaan Pelaporan untuk membuat edaran permintaan progress IKU kepada setiap unit					Dokumen Perjanjian kinerja, Permintaan progress kegiatan	15 menit	Permintaan membuat surat edaran	
3	Ketua Tim Pelaksanaan Pelaporan membuat surat edaran dan menyampaikannya kepada semua unit					Dokumen Perjanjian kinerja, Permintaan membuat surat edaran	20 menit	Surat Edaran, format laporan IKU serta realisasi IKU	
4	Ketua Tim Pelaksana Unit menyusun progress IKU berdasarkan indikator kinerja kegiatan					Dokumen Perjanjian kinerja, Surat Edaran, jadwal pelaksanaan kegiatan, dan format laporan serta realisasi IKU	120 menit	Laporan progress IKU per unit berdasarkan indikator kinerja kegiatan	
5	Ketua Tim Pelaksana Unit menyampaikan laporan progress unitnya yang telah disahkan oleh Ketua Tim Squad kepada Renaku					Laporan progress IKU per unit	5 menit	Laporan progress IKU per unit	
6	Ketua Tim Pelaksanaan Pelaporan akan menggabungkan semua laporan progress dari semua unit					Laporan progress IKU per unit	120 menit	Laporan progress IKU Puslatbang PKASN LAN	
7	Ketua Tim Pelaksanaan Pelaporan membuat copy/arsip dari progress IKU yang sudah disusun, kemudian menyampaikannya kepada Ketua Squad Team Renaku					Laporan progress IKU Puslatbang PKASN LAN	30 menit	Laporan progress IKU Puslatbang PKASN LAN	



8	Ketua Squad Team Renaku memeriksa laporan progress tersebut dan disampaikan ke Kepala Pusat					Laporan progress IKU Puslatbang PKASN LAN	60 menit	Laporan progress IKU Puslatbang PKASN LAN	
9	Kepala Pusat memberikan evaluasi/catatan lalu menyerahkan hasil evaluasi/catatan tersebut kepada Ketua Squad Team Renaku					Laporan progress IKU Puslatbang PKASN LAN dan evaluasi Kapus	60 menit	Tersampainya evaluasi Kapus	
10	Ketua Squad Team Renaku membuat laporan yang menginformasikan tanggapan terhadap evaluasi/catatan tersebut dan menyerahkannya kepada Ketua Tim Pelaksanaan Pelaporan					Evaluasi Kapus	30 menit	Laporan progress IKU	
11	Ketua Tim Pelaksanaan Pelaporan mengarsipkan laporan tersebut untuk dijadikan bahan evaluasi pada pelaksanaan IKU selanjutnya					Laporan progress semua kegiatan	20 menit	Laporan progress semua kegiatan dan Hasil evaluasi	



**PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DAN PEMETAAN
KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

Nomor SOP	63/ PLB.1.1/ HKM.10.4
Tanggal Pembuatan	1 Juli 2014
Tanggal Revisi	15 Februari 2023
Tanggal Efektif	21 Februari 2023
Disahkan oleh	Kepala Puslatbang PKASN LAN <u>Drs. Riyadi, M. Si</u> NIP. 19671130 199403 1 001

BAGIAN UMUM

KELOMPOK SUBSTANSI PERENCANAAN DAN KEUANGAN

Nama SOP	Monitoring Kinerja
----------	--------------------

Dasar Hukum :

- 1 Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 25 Tahun 2019 tentang Pedoman Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi, dan Pelaporan Kinerja dan Anggaran
- 2 Peraturan LAN Nomor 8 Tahun 2020 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara
- 3 Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Layanan Pemetaan Kompetensi
- 4 Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 7 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 950)
- 5 DIPA
- 6 SK Pelaksana Kegiatan

Kualifikasi Pelaksanaan :

1. Memahami IKU
2. Memahami kegiatan yang dilaksanakannya secara teknis maupun substansi
3. Memahami proses penyusunan laporan progress pelaksanaan kegiatan

Keterkaitan :

1. SOP Monev Bulanan, Triwulanan
2. SOP Penyusunan Jadwal Kegiatan

Peralatan/Perlengkapan :

1. IKU (Indikator Kinerja Utama)

Peringatan

Jika tidak dilakukan monitoring pelaksanaan kegiatan dikhawatirkan semua kegiatan akan berjalan tidak sesuai dengan jadwal yang ditetapkan

Pencatatan dan Pendataan :

1. IKU atau (Indikator Kinerja Utama) yang sudah disusun untuk satu tahun dapat dijadikan acuan dalam melakukan monitoring kinerja, sehingga diharapkan tercapainya IKU yang telah ditetapkan.
2. SOP ini direvisi karena penyesuaian nomenklatur baru dalam rangka efisiensi birokrasi

No.	Uraian Kegiatan				Mutu Baku			Keterangan
		Ketua Squad Team	Ketua Tim Pelaksanaan Pelaporan	Koordinator Administrasi Unit	Kelengkapan	Waktu	Output	
1	Ketua Squad Team Renaku meminta Ketua Tim Pelaksanaan Pelaporan untuk meminta progress capaian kinerja kepada setiap unit				Permintaan progress capaian kinerja	15 menit	Penyampaian Informasi kepada Koordinator Administrasi	
2	Ketua Tim Pelaksanaan Pelaporan pengumuman/penyampaian informasi (via WAG) kepada semua unit				Permintaan membuat pengumuman via WAG	20 menit	Pengumuman di WAG, Input capaian kinerja unit ke dalam FORM MONEV	
3	Koordinator Administrasi Unit mengisi capaian kinerja ke dalam FORM MONEV				Pengumuman di WAG, jadwal kegiatan, laporan Monev Bulanan	120 menit	Capaian Kinerja dalam FORM MONEV terisi	
4	Ketua Tim Pelaksanaan Pelaporan memverifikasi capaian kinerja, apabila sudah lengkap akan diproses lebih lanjut, jika tidak akan dikonfirmasi kepada pihak terkait				Laporan capaian kinerja	60 menit	Capaian Kinerja dalam FORM MONEV	
5	Ketua Squad Team Renaku memeriksa hasil capaian kinerja dan dilaporkan kepada Biro Renaku Jakarta Melalui Form RENAKSI				Laporan capaian kinerja	30 menit	Laporan Progress Capaian Kinerja Puslatbang PKASN LAN	

**PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DAN PEMETAAN KOMPETENSI
APARATUR SIPIL NEGARA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

**KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DAN
PEMETAAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
NOMOR : 209/PLB.1.1/HKM.02.2**

TENTANG

**TIM PELAKSANA KEGIATAN PENYUSUNAN LAPORAN AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAHAN (LAKIP)**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

**KEPALA PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DAN PEMETAAN
KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA,**

- Menimbang :**
- a. Bahwa untuk menjamin kelancaran pelaksanaan Kegiatan Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP), perlu menetapkan Tim Pelaksana yang bertugas untuk melakukan kegiatan tersebut;
 - b. bahwa tim pelaksana sebagaimana dimaksud dalam huruf a, ditetapkan dengan Keputusan Kepala Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Lembaga Administrasi Negara;
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang- Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);

6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyusunan Kegiatan Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Unit Penyelenggara Pelayanan Publik;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DAN PEMETAAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA TENTANG TIM PELAKSANA KEGIATAN PENYUSUNAN LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAHAN (LAKIP).
- PERTAMA : Membentuk Tim Pelaksana Kegiatan Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) di Lingkungan Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Lembaga Administrasi Negara, yang selanjutnya dalam Diktum Keputusan ini disebut Tim Pelaksana.
- KEDUA : Susunan nama dan jabatan dalam tim sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KETIGA : Tim Pelaksana bertugas merencanakan, melaksanakan, dan menyusun laporan kegiatan sesuai dengan petunjuk dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Pimpinan Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Lembaga Administrasi Negara.
- KEEMPAT : Pimpinan terkait melakukan pembinaan dan pemantauan atas pelaksanaan kegiatan serta melaporkannya kepada Kepala Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Lembaga Administrasi Negara.
- KELIMA : Keputusan ini tidak berdampak terhadap anggaran.
- KEENAM : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Sumedang
Pada tanggal 16 Oktober 2023

KEPALA PUSAT PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN DAN PEMETAAN
KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA,



RIYADI

- SALINAN Keputusan ini disampaikan kepada :
1. Kepala Bagian Umum Puslatbang PKASN;
 2. Atasan pegawai yang bersangkutan;
 3. Pegawai yang bersangkutan.

LAMPIRAN
KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PELATIHAN
DAN PENGEMBANGAN DAN PEMETAAN
KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA NOMOR :
209/KPAB.3/HKM.02.2
TENTANG
TIM PELAKSANA KEGIATAN PENYUSUNAN
LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAHAN (LAKIP)

SUSUNAN NAMA DAN JABATAN DALAM TIM

NO	NAMA	JABATAN DALAM TIM
1	Drs. Riyadi, M.Si.	Penanggung Jawab
2	Ir. Euis Nurmalia, M.Si.	Ketua
3	Iman Arisudana, S.Sos., MA.	Anggota
4	Dr. Ade Suhendar, ST., M.AP	Anggota
5	Muhammad Afif Muttaqin, S.Sos.	Anggota
6	Kurnia Angraeni Dewi, ST.	Anggota
7	Widyawan Pranawa, S. IP	Anggota
8	Elfira Pusparani, ST	Anggota
9	Erni Driyantini, SAB., MPA.	Anggota
10	Santosa, S.IP.	Anggota
11	RR. Harida Indraswari, S.Sos., M.Pub.Admin.	Anggota
12	Yuyu Yuningsih, SE., MM.	Anggota
13	Masrully, S.IP	Anggota
14	Israini Miradina, SE.	Anggota
15	Utari, S.AP	Anggota
16	Suci Erviani, A.Md.Ak	Anggota

KEPALA PUSAT PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN DAN PEMETAAN
KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA,



RIYADI

**PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DAN PEMETAAN KOMPETENSI
APARATUR SIPIL NEGARA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

**KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DAN
PEMETAAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
NOMOR : 227/PLB.1.1/HKM.02.2**

TENTANG

**TIM PELAKSANA KEGIATAN REVIEW INTERNAL LAPORAN KINERJA
PUSLATBANG PKASN TAHUN 2023**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

**KEPALA PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DAN PEMETAAN
KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA,**

- Menimbang :**
- a. Bahwa untuk menjamin kelancaran pelaksanaan Kegiatan Review Internal Laporan Kinerja Puslatbang PKASN Tahun 2023, perlu menetapkan Tim Pelaksana yang bertugas untuk melakukan kegiatan tersebut;
 - b. bahwa tim pelaksana sebagaimana dimaksud dalam huruf a, ditetapkan dengan Keputusan Kepala Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Lembaga Administrasi Negara;
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang- Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);

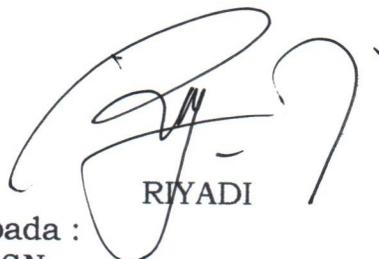
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyusunan Kegiatan Review Internal Laporan Kinerja Puslatbang PKASN Tahun 2023 Unit Penyelenggara Pelayanan Publik;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DAN PEMETAAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA TENTANG TIM PELAKSANA KEGIATAN REVIEW INTERNAL LAPORAN KINERJA PUSLATBANG PKASN TAHUN 2023.
- PERTAMA : Membentuk Tim Pelaksana Kegiatan Review Internal Laporan Kinerja Puslatbang PKASN Tahun 2023 di Lingkungan Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Lembaga Administrasi Negara, yang selanjutnya dalam Diktum Keputusan ini disebut Tim Pelaksana.
- KEDUA : Susunan nama dan jabatan dalam tim sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KETIGA : Tim Pelaksana bertugas merencanakan, melaksanakan, dan menyusun laporan kegiatan sesuai dengan petunjuk dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Pimpinan Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Lembaga Administrasi Negara.
- KEEMPAT : Pimpinan terkait melakukan pembinaan dan pemantauan atas pelaksanaan kegiatan serta melaporkannya kepada Kepala Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Lembaga Administrasi Negara.
- KELIMA : Keputusan ini tidak berdampak terhadap anggaran.
- KEENAM : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Sumedang
Pada tanggal 1 Desember 2023

KEPALA PUSAT PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN DAN PEMETAAN
KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA, ?



RIYADI

SALINAN Keputusan ini disampaikan kepada :

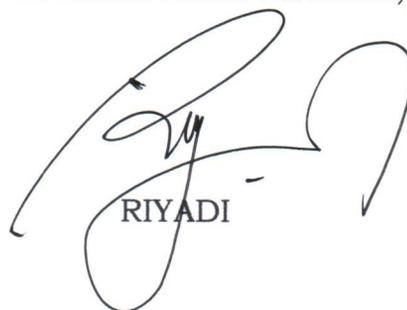
1. Kepala Bagian Umum Puslatbang PKASN;
2. Atasan pegawai yang bersangkutan;
3. Pegawai yang bersangkutan.

LAMPIRAN
KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PELATIHAN
DAN PENGEMBANGAN DAN PEMETAAN
KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA NOMOR :
227/KPAB.3/HKM.02.2
TENTANG
TIM PELAKSANA KEGIATAN REVIEW
INTERNAL LAPORAN KINERJA PUSLATBANG
PKASN TAHUN 2023

SUSUNAN NAMA DAN JABATAN DALAM TIM

NO	NAMA	JABATAN DALAM TIM
1	Drs. Riyadi, M.Si.	Penanggung Jawab
2	Ir. Euis Nurmalia, M.Si.	Ketua
3	Iman Arisudana, S.Sos., MA.	Anggota
4	RR. Harida Indraswari, S.Sos., M.Pub.Admin.	Anggota
5	Kurnia Angraeni Dewi, ST.	Anggota
6	Wuri Indri Pramesti, S.Sos., M.BIS.	Anggota
7	Muhammad Afif Muttaqin, S.Sos.	Anggota

KEPALA PUSAT PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN DAN PEMETAAN
KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA, ?


RIYADI