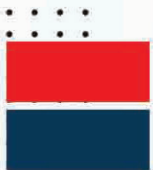




LAPORAN KINERJA

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA



RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja merupakan amanah dari Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pedoman teknis penyusunan laporan kinerja mengacu pada Permen PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah serta analisis capaian kinerja keuangan berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan PMK No. 22/PMK.02/2021, tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga. Laporan Kinerja merupakan wujud pertanggungjawaban keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kebijakan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Laporan ini menjabarkan mengenai deskripsi dan capaian atas sasaran strategis LAN yang diukur berdasarkan indikator kinerja utama (IKU) dalam Rencana Strategis (Renstra) LAN 2020-2024, yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2022. Sasaran strategis beserta indikator kinerja tahun 2022 ditetapkan dalam Peraturan Kepala LAN No 15 tahun 2022 tentang Perubahan Peraturan Kepala LAN Nomor 8 Tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama LAN Tahun 2021-2024. Ikhtisar capaian kinerja LAN tahun 2022 dapat dijelaskan sebagai berikut.

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Terwujudnya institusi pembelajar berkelas dunia melalui pengembangan kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mendukung World Class Government	Persentase rekomendasi kebijakan hasil kajian LAN dengan kategori "Sangat Bermanfaat"	96.55	93.75	97.10%
	Persentase Kemanfaatan inovasi dengan kategori "Sangat Bermanfaat" yang dihasilkan oleh LAN	100	100	100%
	Persentase penjaminan mutu Bangkom ASN pada Lembaga Pelatihan	85.96	88.39	102.83%
	Training rate pengembangan kompetensi ASN	Baik	Baik	100%
	Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan Manajerial yang berlanjut	87.89	86.62	98.55%
	Persentase Politeknik STIA LAN yang memperoleh akreditasi minimal B	86.67	93.75	108.17%
Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi	Predikat Hasil Evaluasi RB LAN	BB	BB	100%
	Opini BPK atas Laporan Keuangan LAN	WTP	WTP	100%
	Indeks Profesionalitas ASN LAN	Tinggi	Sedang	75%
	Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern	Cukup Memadai	Memadai	120%

Berdasarkan data diatas, secara umum menunjukkan dari total 10 indikator kinerja utama LAN, terdapat 7 indikator kinerja utama yang realisasinya mencapai 100% atau lebih dari target yang ditetapkan dan 3 (tiga) indikator kinerja utama yang capaiannya belum mencapai target yang ditetapkan atau dibawah 100%. Sedikit berbeda dengan tahun sebelumnya, pada tahun 2022 hanya terdapat 10 indikator kinerja, sedangkan pada tahun 2021 terdapat 11 indikator. Terdapat satu indikator yakni indeks kualitas kebijakan yang tidak dilakukan pengukuran pada tahun 2022 dikarenakan masa berlaku indeks tersebut adalah dua tahun. Sehingga capaian IKK tahun 2022 masih sama dengan tahun 2021.

Penilaian kinerja anggaran tingkat Lembaga dilakukan dengan menghitung rata-rata nilai kinerja anggaran atas aspek manfaat tingkat lembaga (CSS) dan rata-rata nilai kinerja anggaran tingkat eselon I/program. Nilai kinerja anggaran atas pelaksanaan rencana kerja dan anggaran LAN adalah 96.01% dengan kategori Sangat Baik.

Selain capaian yang sudah diperjanjikan, sepanjang tahun 2022, LAN mendapatkan banyak apresiasi atas kinerjanya diantaranya:

- Opini Wajar Tanpa Pengetahuan atau WTP 15 kali berturut-turut atas laporan keuangan yang dikeluarkan oleh BPK.
- Anugerah Keterbukaan Informasi Publik (KIP) 2022 dengan predikat “Badan Publik Informatif” penilaian oleh Komisi Informasi Pusat
- Peringkat ketiga sebagai institusi dengan kinerja pelaksanaan anggaran tahun 2021 terbaik untuk kategori K/L pagu kecil penilaian oleh Kementerian Keuangan
- Kategori AA (Sangat Memuaskan) Pengawasan Kearsipan Tahun 2022 penilaian oleh ANRI
- Peringkat 4 atas capaian dalam perencanaan kebutuhan dan mutasi kepegawaian penilaian oleh BKN
- Peringkat 5 atas capaian dalam implementasi penerapan manajemen kinerja penilaian oleh BKN
- Tingkat maturitas penanganan insiden keamanan siber dengan nilai 3.17 penilaian oleh BSSN
- Capaian “implementasi terdefinisi” dalam penilaian tingkat maturitas keamanan siber (*cyber security maturity*) (penilaian oleh BSSN)
- Peringkat 7 Indeks survey penilaian integritas SPI tahun 2022 kategori Lembaga non kementerian dengan nilai 83.97 (survey dari KPK)



DR. Adi Suryanto, M.Si
Kepala LAN

KATA PENGANTAR

Manajemen kinerja merupakan ruh reformasi birokrasi. Melalui manajemen kinerja yang baik, aktivitas-aktivitas terobosan untuk memperbaiki kapasitas, akuntabilitas, dan kualitas pelayanan birokrasi akan dapat berjalan dengan lebih efektif. Salah satu bagian dari manajemen kinerja adalah evaluasi dan pelaporan kinerja.

Laporan Kinerja (LKj) LAN Tahun 2022 disusun berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. LKj ini juga merupakan perwujudan akuntabilitas dan transparansi publik LAN dalam menjalankan tugas dan fungsinya. LAN senantiasa berkomitmen untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur dalam menjalankan amanah yang diberikan berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta memanfaatkan seluruh sumber daya yang tersedia.

Secara umum LAN berhasil untuk mencapai target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja. Namun demikian, LAN akan terus berkomitmen untuk melakukan perbaikan dan terobosan dalam meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang, sehingga visi LAN untuk menjadi organisasi pembelajar berkelas dunia benar-benar terwujud.

Semoga laporan ini dapat menjadi gambaran utuh mengenai kinerja LAN dan dapat memenuhi harapan para pemangku kepentingan. Selain itu diharapkan Laporan ini menjadi media pertanggungjawaban LAN terhadap apa yang telah ditetapkan.

Jakarta, Februari 2023

Kepala Lembaga Administrasi Negara



Adi Suryanto

DAFTAR ISI

Ringkasan Eksekutif	ii
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	vii
Daftar Grafik.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	2
B. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi LAN	2
C. Mandat dan Peran Strategis	6
D. Isu-Isu Strategis LAN	6
E. Sistematika Laporan.....	8
BAB II PERENCANAAN KINERJA	11
A. Indikator Kinerja Utama LAN	12
B. Arsitektur Kinerja.....	16
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	21
A. Capaian Kinerja.....	22
B. Nilai Kinerja Anggaran	59
C. Capaian Program Prioritas Nasional	69
D. Upaya Penguatan Akuntabilitas	70
BAB IV PENUTUP	73
A. Kesimpulan	74
B. Langkah Strategis Ke Depan	75
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Rumusan Misi LAN 2020-2024	12
Tabel 2 Tujuan Strategis, Sasaran Strategis, dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis LAN 2020-2024	13
Tabel 3 Indikator Kinerja Utama LAN 2022	14
Tabel 4 Indikator Kinerja Sasaran Strategis dan Definisi Operasionalnya	14
Tabel 5 Ikhtisar Capaian Kinerja LAN Tahun 2022	22
Tabel 6 Pembobotan Aspek dan Indikator	24
Tabel 7 Skala NKK.....	25
Tabel 8 NKK Kajian di Lingkungan LAN	26
Tabel 9 Perbandingan capaian tahun 2020 s.d. 2022	27
Tabel 10 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Jangka Menengah	28
Tabel 11 Pembobotan Aspek Penilaian Kemanfaatan Inovasi dan Opsi	29
Tabel 12 Skala NKI	30
Tabel 13 NKI di Lingkungan LAN Tahun 2022	30
Tabel 14 Perbandingan Realisasi Tahun 2021 dengan 2022	30
Tabel 15 Perbandingan Target Kinerja dengan Realisasi Jangka Menengah	31
Tabel 16 Lembaga Pelatihan Terakreditasi Tahun 2022	33
Tabel 17 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Jangka Menengah	34
Tabel 18 Unsur Pengukuran Training Rate.....	36
Tabel 19 Pengkategorian Nilai Training Rate	37
Tabel 20 Training Rate TAHUN 2022	37
Tabel 21 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Jangka Menengah	38
Tabel 22 Persentase Proyek Perubahan dan Aksi Perubahan yang berlanjut Tahun 2022	40
Tabel 23 Persentase Proyek Perubahan dan Aksi Perubahan yang berlanjut	41
Tabel 24 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Jangka Menengah	41
Tabel 25 Akreditasi Institusi Politeknik STIA LAN	44
Tabel 26 Program Studi Politeknik STIA LAN.....	44
Tabel 27 Perbandingan capaian tahun 2022 dengan tahun-tahun sebelumnya	45
Tabel 28 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Jangka Menengah	45
Tabel 29 Hasil Evaluasi RB LAN Tahun 2021.....	47
Tabel 30 Kategori Nilai Hasil Evaluasi RB	47
Tabel 31 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Jangka Menengah	48
Tabel 32 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Jangka Menengah	50
Tabel 33 Kategori Tingkat Profesionalitas ASN	52
Tabel 34 Indeks Profesionalitas ASN LAN Tahun 2022.....	52
Tabel 35 Perbandingan Capaian Indeks Profesionalitas ASN LAN Tahun 2019-2022.....	53
Tabel 36 Indeks Profesionalitas ASN LAN Tahun 2019-2021.....	53
Tabel 37 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Jangka Menengah	53
Tabel 38 Konversi Tingkat Pemenuhan Sarana dan Prasarana Aparatur LAN yang Memadai ...	55
Tabel 39 Tingkat Pemenuhan Sarpras LAN Tahun 2022.....	55
Tabel 40 Perbandingan Tingkat Pemenuhan Sarana dan Prasarana LAN Tahun 2020-2021	56
Tabel 41 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Jangka Menengah	56
Tabel 42 Pagu dan Realisasi Anggaran LAN Tahun 2022.....	57
Tabel 43 Nilai Kinerja Satuan Kerja di LAN	59
Tabel 44 Penyerapan Lembaga Administrasi Negara Tahun 2022.....	60
Tabel 45 Konsistensi antara Perencanaan dan Implementasi 2022	61
Tabel 46 Capaian Output Program	62
Tabel 47 Efisiensi.....	64
Tabel 48 Capaian Sasaran Program	65
Tabel 49 Nilai Kinerja Anggaran Aspek Manfaat dan Aspek Implementasi	67
Tabel 50 Nilai Kinerja Eselon I.....	67
Tabel 51 Capaian Sasaran Strategis	68
Tabel 52 Prioritas Nasional LAN Tahun 2022	69

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1 Komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan.....	5
Grafik 2 Komposisi pegawai berdasarkan jabatan fungsional.....	5
Grafik 3 Komposisi berdasarkan jenis jabatan	5
Grafik 4 Komposisi berdasarkan satuan kerja.....	5
Grafik 5 Komposisi berdasarkan jenis jabatan	5
Grafik 6 Perbandingan persentase penjaminan mutu pengembangan kompetensi ASN Tahun 2020-2022.....	34
Grafik 7 Perbandingan Training Rate Tahun 2020 s.d 2022.....	38
Grafik 8 Indeks RB LAN dari 2015 – 2021	48
Grafik 9 Rata-rata Nilai RB Nasional	49
Grafik 10 Komposisi Pegawai berdasarkan tingkat pendidikan	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi LAN.....	4
Gambar 2 Struktur RSPP TA 2021	16
Gambar 3 Struktur Organisasi LAN dalam Satuan Kerja	17
Gambar 4 Arsitektur Informasi Kinerja LAN.....	17
Gambar 5 Hubungan Kinerja Sasaran Strategis, Sasaran Program, dan Output Program LAN Tahun 2022	19
Gambar 6 Struktur Penghitungan Nilai Kinerja Anggaran	59





BAB I

PENDAHULUAN



LATAR BELAKANG

Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagaimana visinya “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”, terus berupaya memberikan kinerja terbaiknya. Sepanjang tahun 2022 berbagai capaian positif telah ditorehkan LAN baik dalam transformasi pengembangan kompetensi maupun perkembangan ilmu administrasi negara.

Pandemi yang sudah berangsur membaik di tahun 2022, mematangkan berbagai perubahan, baik dalam cara kerja maupun penyampaian pelayanan-pelayanan LAN kepada stakeholders. Pelatihan-pelatihan yang dirancang LAN diarahkan menjadi *blended* maupun online dengan memanfaatkan teknologi yang berkembang sangat pesat. Transformasi pengembangan kompetensi dilakukan LAN agar ASN dapat belajar dari media apa saja dan kapan saja, sepanjang berkolerasi dengan kebutuhan kompetensi dan organisasinya. Selain itu untuk mendorong peningkatan kualitas kebijakan pemerintah, berbagai telaah kebijakan diberikan LAN terhadap isu-isu strategis nasional termasuk mendorong utilisasi jabatan analis kebijakan di Indonesia. Dalam perkembangan ilmu administrasi negara, LAN memaksimalkan peran politeknik STIA sebagai laboratorium administrasi negara.

Sejalan dengan amanat peraturan presiden nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, LAN sebagai Lembaga publik yang sejalan dengan prinsip akuntabilitas menyusun laporan kinerja LAN tahun 2022. Dokumen Laporan Kinerja (LKJ) ini merupakan salah satu bentuk konkret komitmen LAN terhadap akuntabilitas kinerja. Substansi laporan ini merupakan deskripsi dan analisis atas capaian dari sasaran strategis yang diukur dari indikator kinerja utama (IKU) LAN sebagaimana telah ditetapkan dalam Peraturan Kepala LAN Nomor 15 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Perka LAN No 8 Tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama LAN Tahun 2021-2024.

TUGAS, FUNGSI, DAN STRUKTUR ORGANISASI LAN

Perpres 79 tahun 2018 tentang Lembaga Administrasi Negara menyebutkan bahwa LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan untuk melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan ASN. Dalam penyelenggaraan tugasnya, LAN bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri.

Lebih lanjut, LAN bertugas untuk:

1. meneliti, mengkaji, dan melakukan inovasi manajemen ASN sesuai dengan kebutuhan kebijakan;
2. membina dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan pegawai ASN berbasis kompetensi;
3. merencanakan dan mengawasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai ASN secara nasional;

4. menyusun standar dan pedoman penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan penjurusan tertentu, serta pemberian akreditasi dan sertifikasi di bidangnya dengan melibatkan kementerian dan lembaga terkait;
5. memberikan sertifikasi kelulusan peserta pendidikan dan pelatihan penjurusan;
6. membina dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan analisis kebijakan publik; dan
7. membina JF di bidang Pendidikan dan pelatihan.

LAN juga memiliki fungsi:

1. pengembangan standar kualitas pendidikan dan pelatihan pegawai ASN;
2. pembinaan pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial pegawai ASN;
3. penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial pegawai ASN, baik secara sendiri maupun bersama-sama lembaga pendidikan dan pelatihan lainnya;
4. pengkajian terkait dengan kebijakan dan manajemen ASN; dan
5. melakukan akreditasi lembaga pendidikan dan pelatihan pegawai ASN, baik sendiri maupun bersama lembaga pemerintah lainnya.

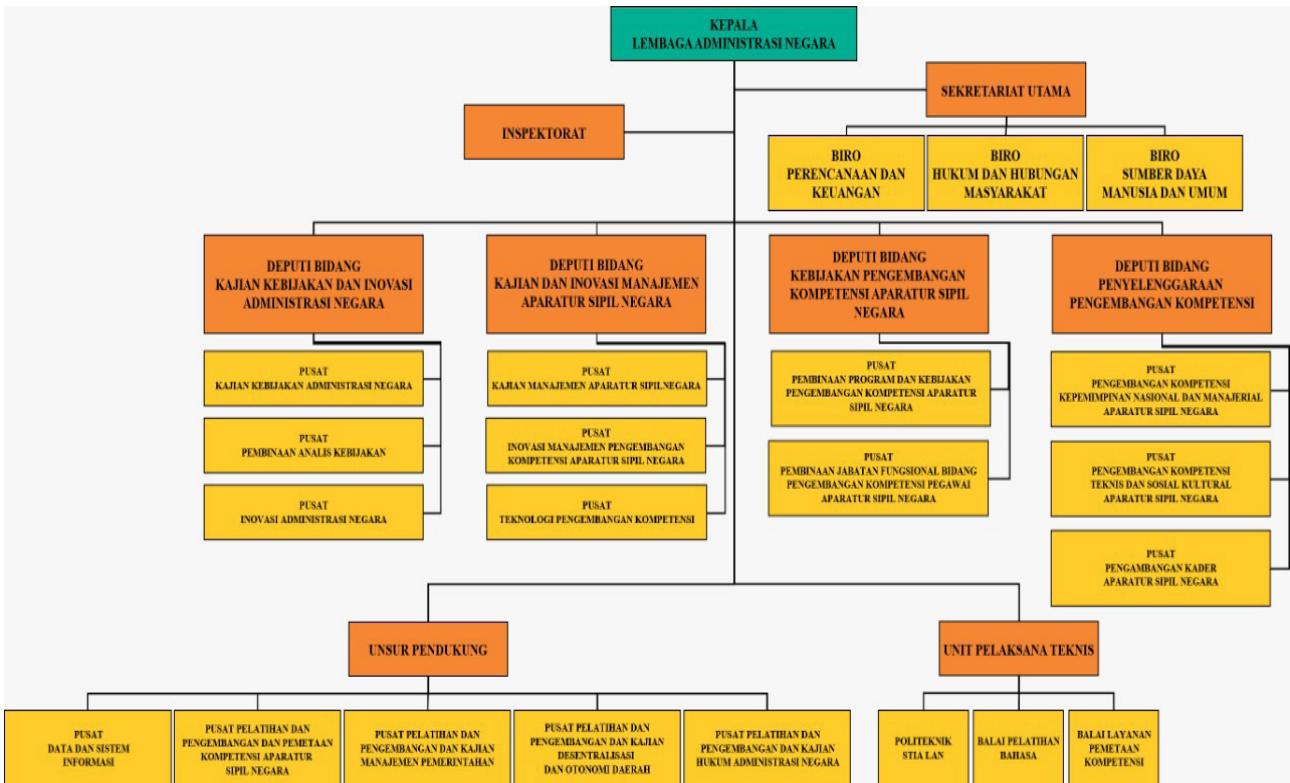
Beberapa tugas lain yang harus dilaksanakan LAN bersama-sama dengan lembaga lain disebutkan dalam Pasal 70 UU ASN, yaitu bersama dengan BKN untuk:

1. mengkoordinasikan pelaksanaan praktik kerja di instansi lain di pusat dan daerah dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun; dan
2. mengkoordinasikan pelaksanaan pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Dalam PP 11 tahun 2017 tentang Manajemen Kinerja Pegawai terdapat juga beberapa tugas lainnya dari LAN, yaitu:

1. mengembangkan sistem informasi pengembangan kompetensi (pasal 207 ayat (4));
2. menyusun rencana pengembangan kompetensi nasional (pasal 209 ayat (1)); dan
3. mengevaluasi pengembangan kompetensi manajerial dan sosial kultural (Pasal 221 ayat (2)).

Untuk mendukung tugas dan fungsi tersebut struktur organisasi LAN sebagai mana tercantum dalam Peraturan LAN Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara adalah sebagai berikut.



Gambar 1 Struktur Organisasi LAN

Sesuai SOTK dalam Peraturan LAN Nomor 8 Tahun 2020 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan LAN Nomor 7 Tahun 2022 tentang Perubahan Peraturan LAN Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja LAN, LAN memiliki 5 (lima) unit kerja setingkat Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Madya, yakni:

- 01** **Sekretariat Utama** yang mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan LAN;
- 02** **Deputi Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara** mempunyai tugas menyelenggarakan pengkajian kebijakan di bidang administrasi negara, pengembangan inovasi administrasi negara, dan pembinaan JF Analisis Kebijakan;
- 03** **Deputi Bidang Kajian dan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara** mempunyai tugas menyelenggarakan pengkajian di bidang manajemen ASN serta inovasi di bidang manajemen Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN dan bidang teknologi Pengembangan Kompetensi;
- 04** **Deputi Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara** mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN, serta membina JF di bidang pendidikan dan pelatihan Pegawai ASN; dan
- 05** **Deputi Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi** mempunyai tugas menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi kepemimpinan nasional dan ASN.

Selain itu, LAN juga memiliki 5 (lima) unit kerja sebagai unsur pendukung, yaitu:

- 01** Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi ASN (Puslatbang PKASN), berkedudukan di Jatinangor, Sumedang, Provinsi Jawa Barat.
- 02** Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen Pemerintahan (Puslatbang KMP), berkedudukan di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan.

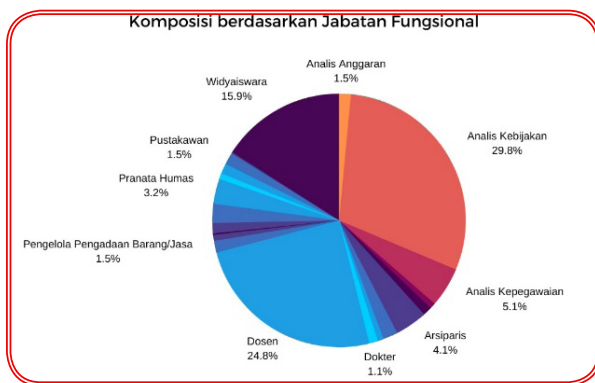
03 Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Desentralisasi dan Otonomi Daerah (Puslatbang KDOD), berkedudukan di Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur.

04 Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara (Puslatbang KHAN), berkedudukan di Aceh Besar, Provinsi Aceh.

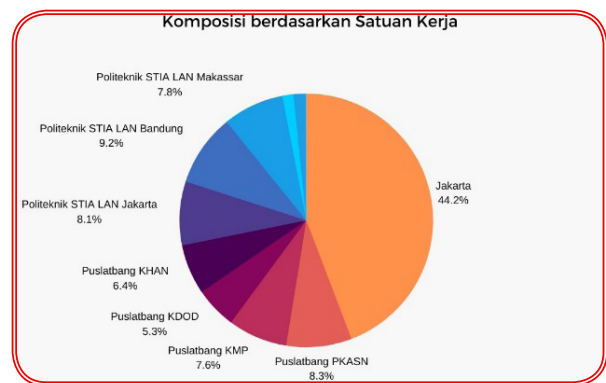
05 Pusat Data dan Sistem Informasi (Pusdatin) yang berkedudukan di kantor LAN Jakarta

Selanjutnya, pelaksanaan tugas pengawasan intern di lingkungan LAN dilakukan oleh Inspektorat yang bertanggung jawab kepada Kepala dan secara administratif dikoordinasikan oleh Sekretaris Utama. Sementara itu, untuk melaksanakan tugas teknis operasional dan/atau teknis penunjang, dibentuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) yaitu Politeknik STIA Jakarta, Politeknik STIA Bandung, Politeknik STIA Makassar, Balai Pelatihan Bahasa, dan Balai Layanan Pemetaan Kompetensi.

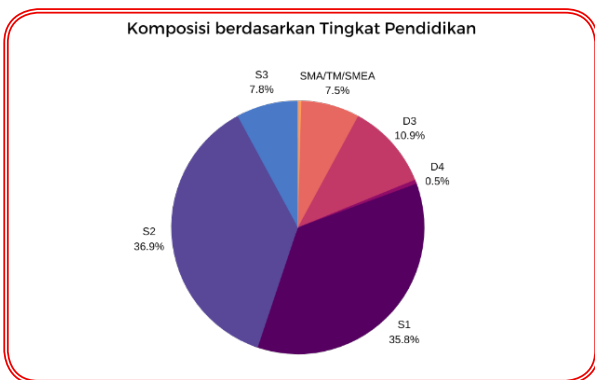
Dalam menjalankan tugasnya, LAN didukung oleh SDM yang berkompeten. Sampai dengan 31 Desember 2022 jumlah pegawai mencapai 923 orang dengan komposisi sebagai berikut.



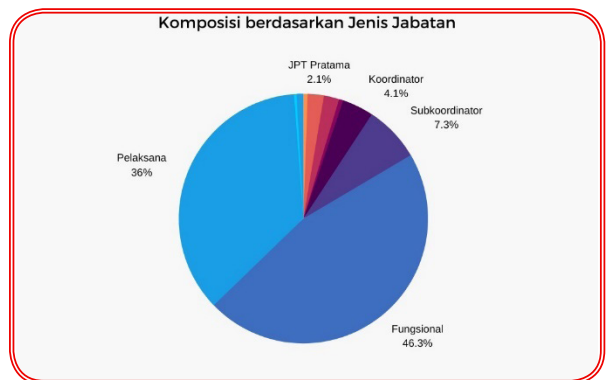
Grafik 1 Komposisi Pegawai Berdasarkan JF



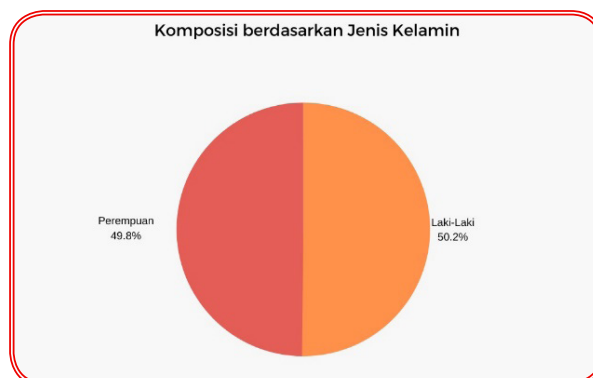
Grafik 2 Komposisi Pegawai Berdasarkan Satuan Kerja



Grafik 3 Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Grafik 4 Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Jabatan



Grafik 5 Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

MANDAT DAN PESAN STRATEGIS

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang telah diubah menjadi PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS menguatkan peran Lembaga Administrasi Negara (LAN) di dalam pengaturan, koordinasi, dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN.

Peran krusial ini tercermin pada arah kebijakan dan strategi dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024, terutama pada Agenda Pembangunan Nasional “Penguatan Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik”, sub agenda prioritas “Reformasi Kelembagaan Birokrasi untuk Pelayanan Publik yang Berkualitas”. Dalam sub agenda tersebut, LAN berkontribusi pada seluruh arah kebijakan, meliputi (1) peningkatan kualitas manajemen ASN; (2) peningkatan efektivitas tata kelola instansi pemerintah; (3) peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah; dan (4) peningkatan kualitas pelayanan publik.

ISU-ISU STRATEGIS LAN

Transformasi pengembangan kompetensi ASN

Pembangunan kualitas SDM aparatur menghadapi berbagai peluang dan tantangan dari lingkungan strategis yang mempengaruhi. Dari sisi peluang, adanya disrupsi inovasi yang merubah tatatan dunia bisnis dan pemerintah. Di sisi lain, tantangan pembangunan SDM Aparatur juga cukup besar seperti kebutuhan kemampuan-kemampuan baru dalam menghadapi perubahan sosial dan teknologi. Sejalan dengan arah kebijakan pemerintah, pembangunan sumber daya manusia diharapkan dapat mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang cerdas (*smart governance*). Hal tersebut membutuhkan ASN yang kompeten ASN dalam melaksanakan perannya sebagai salah satu pillar *smart governance* dan *world class bureaucracy*.

Dalam menjawab tantangan dan peluang tersebut maka paradigma pengembangan kompetensi mengalami perubahan dari training menjadi learning. Hal ini mendorong dibutuhkannya penyesuaian dalam disain pengembangan kompetensi yang mampu mendukung terwujudnya smart governance. Pergeseran paradigma pengembangan kompetensi tersebut turut mempengaruhi pembinaan dan pengembangan JF Bangkom ASN serta membutuhkan percepatan dalam Pengembangan JF Bangkom ASN baru, yaitu Analis Bangkom ASN.

LAN selalu mengupayakan berbagai perubahan pada pola penyelenggaraan Pelatihan Aparatur, yang ditandai telah dilakukannya pembaharuan kurikulum Pelatihan Struktural Kepemimpinan sebagai salah satu upaya untuk memberikan pemenuhan kompetensi manajerial melalui Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. I, Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II, dan Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas serta sejumlah kebijakan di bidang pengembangan kompetensi lainnya, termasuk melakukan perubahan sistem pembelajaran Pelatihan Dasar CPNS, serta Pembangunan Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur (SIPKA).

Kontribusi terhadap analisis kebijakan dan inovasi administrasi negara

Semenjak adanya penggabungan inovasi dan kajian ke BRIN, gerak langkah K/L yang telah lebih dulu melakukan hal serupa menjadi terbatas. LAN yang di awal berdiri ditujukan sebagai lembaga think tank pemerintah diharapkan tetap kritis terhadap isu-isu birokrasi maupun administrasi negara pada khususnya. LAN lebih mengarahkan kajian ke dalam analisis kebijakan di bidang administrasi negara maupun pengembangan kompetensi yang diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada pemerintah. Penyusunan rekomendasi kebijakan tersebut selalu didasarkan dengan berbasis bukti (*evidence based*). Hal ini dilakukan agar hasil analisis maupun telaahan kebijakan yang dihasilkan memiliki dampak maupun dapat dimanfaatkan.

Selain itu, untuk menumbuhkan iklim inovasi LAN mendorong K/L maupun pemerintah daerah untuk melakukan inovasi melalui laboratorium inovasi. Secara khusus sejak 3 tahun terakhir, diarahkan untuk mendorong daerah-daerah 3T untuk berinovasi demi dapat meningkatkan kinerjanya. Upaya tersebut dilakukan LAN untuk mendorong pengembangan inovasi administrasi negara, agar inovasi yang dihasilkan sesuai dengan kondisi dan permasalahan yang dihadapi oleh organisasi kementerian/ lembaga/pemerintah daerah namun dengan tetap memperhatikan aspirasi yang berkembang di masyarakat.

Penguatan eksistensi Politeknik STIA LAN

Selain fokus pada pengembangan kompetensi ASN, LAN juga memiliki Politeknik STIA yang diarahkan sebagai perguruan tinggi unggulan dalam pendidikan vokasi dan pendidikan profesi di bidang administrasi negara bagi penyelenggara pemerintahan dan pembangunan. Meskipun disisi lain, dengan disahkannya Undang-Undang Perguruan Tinggi Kementerian Lain (PTKL), Politeknik STIA LAN akan mendapatkan evaluasi dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia terkait dengan ciri khas, profil lulusan, dan struktur kurikulum masing-masing program studi yang dimiliki. Apabila Kemendikbud RI menilai terdapat kesamaan antara program studi yang dimiliki dengan program studi serupa di bawah lingkungan Kemendikbud RI, maka terdapat kemungkinan prodi di Politeknik STIA LAN tersebut akan dilebur.

Digitalisasi layanan internal

Secara tata kelola internal LAN juga terus berbenah, digitalisasi layanan-layanan internal terus dilakukan. Secara norma dan kaidah perbaikan digital internal dilegalkan dengan pelaksanaan SPBE melalui Peraturan Kepala LAN Nomor 9 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Laporan Kinerja Pusat Data dan Sistem Informasi Tahun 2022 (SPBE) Lembaga Administrasi Negara yang merupakan penyempurnaan dari Peraturan Kepala LAN Nomor 15 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) Lembaga Administrasi Negara, yang menjadi dasar kebijakan dalam penyelenggaraan SPBE di lingkungan LAN termasuk dengan penyempurnaan satu data lan melalui Peraturan Kepala LAN Nomor 5 Tahun 2020 tentang Satu Data LAN serta Peraturan Kepala LAN Nomor 11 Tahun 2022 tentang Manajemen Data SPBE LAN. Pembaharuan terhadap aplikasi-aplikasi internal juga dilakukan seperti peluncuran IDAMAN LAN sebagai aplikasi pengembangan kompetensi SDM LAN, aplikasi intranet untuk kehadiran pegawai, dan juga penggunaan SRIKANDI untuk persuratan elektronik pemerintah

SISTEMATIKA LAPORAN

Dalam penyajian laporan ini, secara sistematis adalah sebagai berikut:

KATA PENGANTAR

RINGKASAN EKSEKUTIF

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang penulisan laporan, maksud dan tujuan, gambaran umum organisasi serta sistematika penyajian laporan

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Bab ini berisi tentang beberapa hal yang penting dan strategis menyangkut Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Bab ini mendeskripsikan hasil pengukuran kinerja penjelasan tentang faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam pelaksanaannya serta permasalahan yang dihadapi

BAB IV PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan rekomendasi sebagai tindak lanjut dari hasil pengukuran dan evaluasi kinerja

LAMPIRAN-LAMPIRAN







BAB II

PERENCANAAN

KINERJA

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA RI

INDIKATOR KINERJA UTAMA LAN

Rencana Strategis LAN Tahun 2020-2024 merupakan dokumen perencanaan strategis LAN selama 5 tahun yang ditetapkan dengan Perka LAN No 12 tahun 2020 tentang Rencana Strategis LAN Tahun 2020-2024. Sesuai dengan renstra tersebut, LAN merumuskan visi 2020-2024 yang merupakan gambaran atas kondisi, posisi, dan peran LAN dalam kerangka kebijakan pembangunan nasional dan program reformasi birokrasi nasional, sebagai berikut.

Untuk mewujudkan visi tersebut, LAN merumuskan misi yang juga mendukung visi Presiden dalam hal Peningkatan Kualias Manusia Indonesia, yaitu:

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”

RUMUSAN MISI LAN 2020-2024

1

Mewujudkan SDM Aparatur unggul melalui kebijakan, pembinaan, dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang berstandar internasional.

2

Mewujudkan Kebijakan Administrasi Negara yang berkualitas melalui kajian kebijakan berbasis evidence dan penyediaan analisis kebijakan yang kompeten.

3

Mewujudkan Inovasi Administrasi Negara yang berkualitas melalui pengembangan model inovasi serta penguatan kapasitas dan budaya inovasi.

4

Memujudkan organisasi pembelajar berkinerja tinggi melalui dukungan pelayanan yang berkualitas dan berbasis elektronik.

Selanjutnya, LAN menjabarkan visi 2020-2024 ke dalam tujuan strategis yang dikaitkan dengan rencana sasaran nasional dalam rangka mencapai sasaran program prioritas Presiden. Tujuan strategis tersebut kemudian dirumuskan dalam rumusan sasaran strategis yang menunjukkan kondisi yang akan dicapai secara nyata oleh LAN dan mencerminkan pengaruh (impact) yang ditimbulkan oleh adanya hasil satu atau beberapa program. Rumusan tujuan strategis, sasaran strategis dan indikator kinerja sasaran strategis LAN untuk periode 2020-2024 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2 Tujuan Strategis, Sasaran Strategis, dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis LAN 2020-2024

Tujuan Strategis		Sasaran Strategis		Indikator Kinerja Sasaran Strategis	
No	Rumusan Tujuan	No	Rumusan Sasaran Strategis	No	Rumusan Indikator Strategis
1	Menjadi institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan World Class Government	1	Terwujudnya Institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan World Class Government	1.1	Persentase rekomendasi kebijakan hasil kajian LAN dengan kategori "sangat bermanfaat"
				1.2	Persentase Kemanfaatan inovasi dengan kategori "sangat bermanfaat" yang dihasilkan oleh LAN
				1.3	Persentase penjaminan mutu Bangkom ASN pada Lembaga pelatihan
				1.4	Training Rate Pengembangan Kompetensi ASN
				1.5	Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan Manajerial yang berlanjut
				1.6	Persentase Politeknik STIA LAN yang memperoleh akreditasi minimal B
				1.7	Indeks Kualitas Kebijakan
2	Mewujudkan LAN sebagai organisasi pembelajar yang berkinerja tinggi	2	Terwujudnya organisasi organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi	2.1	Predikat Hasil Evaluasi RB LAN
				2.2	Opini BPK atas Laporan Keuangan LAN
				2.3	Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern
				2.4	Indeks profesionalitas ASN LAN

Penyusunan seluruh sasaran strategis diatas telah berorientasi pada hasil dan penentuan target yang merupakan lanjutan atau merupakan indikator yang sama atau terkait dengan indikator tahun sebelumnya (minimal sama dengan realisasi tahun sebelumnya) ke dalam Renstra LAN 2020-2024, penyusunan Perjanjian Kinerja (PK) LAN, JPT Madya dan JPT Pratama, penyusunan Peraturan Kepala LAN terkait Indikator Kinerja Utama (IKU) LAN, dan penyusunan rencana aksi triwulanan.

Pada tahun 2022, terdapat sedikit perbedaan total indikator kinerja yang digunakan dibandingkan tahun sebelumnya. Pada tahun 2022 hanya terdapat 10 indikator kinerja sedangkan pada tahun 2021 terdapat 11 indikator kinerja. Indikator kinerja Indeks Kualitas Kebijakan tidak dimasukkan ke dalam pengukuran tahun 2022, dikarenakan masa berlaku dari indeks tersebut adalah 2 tahun. Pada revisi perjanjian kinerja Kepala LAN telah dilakukan penghapusan indeks kualitas kebijakan karena hasil tahun 2022 sama dengan tahun 2021. Sehingga rumusan sasaran strategis dan indikatornya yang terdapat dalam PK revisi Kepala LAN Tahun 2022 adalah sebagai berikut.

Tabel 3 Indikator Kinerja Utama LAN 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Target
Terwujudnya institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan World Class Government.	Persentase rekomendasi kebijakan hasil kajian LAN dengan kategori “Sangat Bermanfaat”	96.55
	Persentase Kemanfaatan inovasi dengan kategori “Sangat Bermanfaat” yang dihasilkan oleh LAN	100
	Persentase penjaminan mutu Bangkom ASN pada Lembaga Pelatihan	85.96
	Training rate pengembangan kompetensi ASN	Baik
	Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan Manajerial yang berlanjut	87.89
	Persentase Politeknik STIA LAN yang memperoleh akreditasi minimal B	86.67
	Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi	Predikat Hasil Evaluasi RB LAN
Opini BPK atas Laporan Keuangan LAN		WTP
Indeks Profesionalitas ASN LAN		Tinggi
Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern		Cukup Memadai

Pengukuran dan distribusi akuntabilitas atas kinerja diatur dalam Peraturan Kepala (Perka) LAN Nomor 15 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Kepala LAN No 8 Tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama Lembaga Administrasi Negara Tahun 2021-2024. Ketentuan ini sekaligus menjadi definisi operasional yang menjadi pedoman pimpinan setiap entitas akuntabilitas kinerja di LAN terkait cara pengukuran dan keterkaitan kinerja antar entitas akuntabilitas kinerja. Definisi operasional untuk Indikator Kinerja Sasaran Strategis LAN Tahun 2022 adalah sebagai berikut.

Tabel 4 Indikator Kinerja Sasaran Strategis dan Definisi Operasionalnya

Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Definisi Operasional Indikator Kinerja Sasaran Strategis
Persentase rekomendasi kebijakan hasil kajian LAN dengan kategori “Sangat Bermanfaat”	Diukur melalui rumus sebagai berikut: $\frac{\text{Jumlah Kajian kategori 'sangat bermanfaat'}}{\text{Total Kajian}} \times 100\%$
	Kemanfaatan kajian diukur sesuai dengan Peraturan Kepala LAN tentang Pedoman Pengukuran Kemanfaatan Hasil Kajian di Lingkungan LAN.
Persentase Kemanfaatan inovasi dengan kategori “Sangat Bermanfaat” yang dihasilkan oleh LAN	Diukur melalui rumus sebagai berikut: $\frac{\text{Jumlah inovasi kategori 'sangat bermanfaat'}}{\text{Total inovasi}} \times 100\%$
	Kemanfaatan inovasi dihitung sesuai dengan Peraturan Kepala LAN tentang Pedoman Pengukuran Kemanfaatan Inovasi di Lingkungan LAN

**Indikator Kinerja
Sasaran Strategis**

**Definisi Operasional Indikator Kinerja
Sasaran Strategis**

	<p>Diukur melalui rumus sebagai berikut:</p> $\frac{LP \text{ Terakreditasi}}{LP \text{ teregistrasi}} \times 100\%$
Persentase penjaminan mutu Bangkom ASN pada Lembaga Pelatihan	<p>LP terakreditasi dihitung dari jumlah lembaga pelatihan yang sudah diakreditasi oleh LAN dalam program Pelatihan Dasar CPNS dan/atau Pelatihan Struktural Kepemimpinan.</p> <p>LP teregistrasi dihitung dari jumlah lembaga penyelenggara Pelatihan Dasar CPNS dan/atau Pelatihan Struktural Kepemimpinan yang teregistrasi di sistem informasi pengembangan kompetensi ASN yang dikelola oleh LAN (SIPKA).</p>
Training rate pengembangan kompetensi ASN*	<p>Diukur melalui hasil survey dengan komposisi unsur perencanaan 40%, unsur pelaksanaan 20%, dan unsur monitoring evaluasi 40%.</p> <p>Nilai akhir dari training rate dikonversi sebagai berikut. 75 – 100 = Sangat Baik 50 – 74,99 = Baik 25 – 49,99 = Cukup 0 – 24,99 = Kurang</p> <p>*definisi operasional ini berbeda dengan yang terdapat pada Perka 15/2022 dikarenakan terdapat perubahan instrument pengukuran setelah Perka 15/2022 disahkan.</p>
Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan Manajerial yang berlanjut	<p>Hasil Survei keberlanjutan proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) dari alumni PKN Tingkat I, PKN Tingkat II, PKA dan PKP setelah menyelesaikan pelatihan minimal 1 (satu) Tahun.</p>
Persentase Politeknik STIA LAN yang memperoleh akreditasi minimal B	<p>Diukur melalui rumus sebagai berikut:</p> $\frac{\text{Jumlah PT} + \text{prodi (terakreditasi minimal B)}}{\text{Jumlah PT} + \text{prodi (total)}} \times 100\%$ <p>PT = Politeknik STIA LAN Jakarta, Bandung dan Makassar</p> <p>Prodi = program studi yang ada di PT</p> <p>Akreditasi dilaksanakan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT)</p>
Predikat Hasil Evaluasi RB LAN	<p>Predikat termutakhir evaluasi RB LAN yang dilaksanakan oleh Kementerian PAN dan RB</p>
Opini BPK atas Laporan Keuangan LAN	<p>Hasil Penilaian termutakhir dari BPK atas kewajaran pengelolaan keuangan di LAN</p>
Indeks Profesionalitas ASN LAN	<p>Hasil penghitungan mandiri berdasarkan Peraturan BKN yang mengatur mengenai pedoman tata cara dan pelaksanaan pengukuran indeks profesionalitas ASN</p>

Indikator Kinerja Sasaran Strategis

Definisi Operasional Indikator Kinerja Sasaran Strategis

Diukur melalui rumus sebagai berikut:
 $(SKI \times 0,3) + (SKE \times 0,3) + (DRSP \times 0,4)$

SKI = hasil Survei Kepuasan Internal (Pegawai LAN) atas sarana dan prasarana LAN

SKE = Survei Kepuasan Eksternal (Peserta Pelatihan dan Mahasiswa Politeknik STIA) atas sarana dan prasarana LAN

Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern

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 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

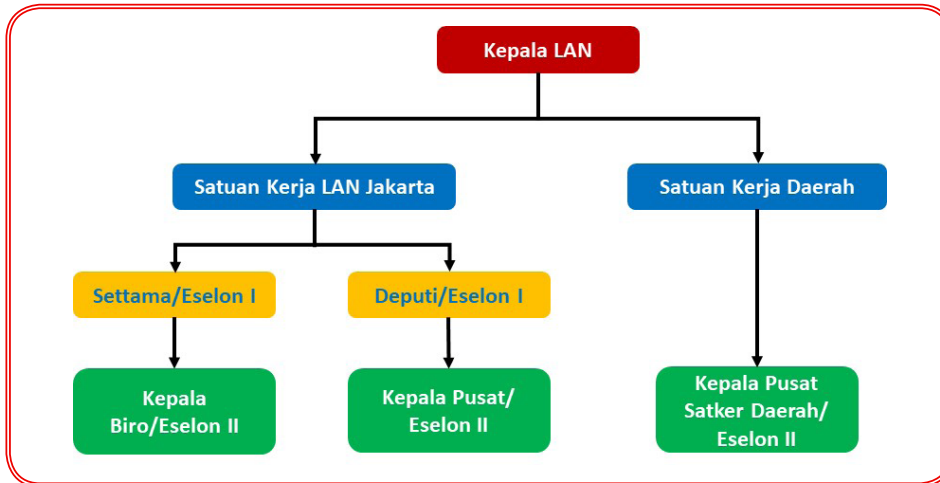
ARSITEKTUR KINERJA

Arsitektur kinerja LAN berdasarkan ketentuan dalam perencanaan pembangunan nasional sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional. Selain itu adanya kebijakan Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP) memberikan pengaruh cukup signifikan terhadap arsitektur kinerja LAN. Kebijakan yang dituangkan dalam Surat Bersama Kementerian Keuangan dan KemenPPN/Bappenas Nomor S-122/MK.2/2020 dan B.517/M.PPN/D.8/PP.04.03/05/2020 Tanggal 24 Juni 2020 tentang Pedoman Redesain Perencanaan dan Penganggaran K/L ini berperan sebagai bentuk implementasi money follow program. Berdasarkan kebijakan RSPP susunan informasi kinerja tersebut terdiri atas sasaran strategis, sasaran program, output program, sasaran kegiatan, klasifikasi rincian output, dan rincian output sebagaimana terlihat dalam skema berikut.



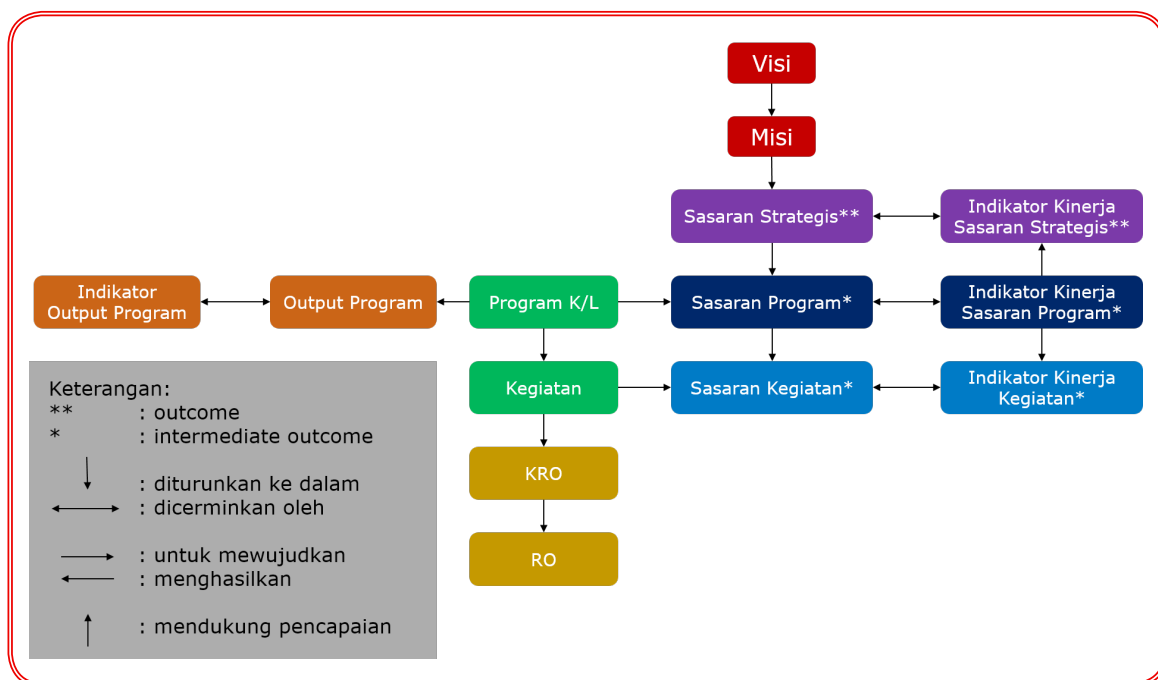
Gambar 2 Struktur RSPP TA 2021

Sesuai dengan struktur tersebut, KRO berada pada level satker, sedangkan kegiatan berada pada level eselon II. Namun struktur organisasi di LAN sedikit berbeda dengan struktur organisasi yang ditentukan oleh Kementerian Keuangan, dimana Eselon II/JPT Pratama terbagi atas beberapa Satuan Kerja, sedangkan di LAN, Eselon I/JPT Madya berada dalam satu Satuan Kerja, yaitu Satuan Kerja LAN Jakarta, sedangkan Satuan Kerja Daerah berada di level Eselon II/JPT Pratama, sebagaimana terlihat dalam gambar di bawah ini.



Gambar 3 Struktur Organisasi LAN dalam Satuan Kerja

Perbedaan tersebut mengakibatkan struktur penganggaran LAN hanya memiliki 1 (satu) Eselon I. Oleh karena itu ruang lingkup Sasaran Program maupun Keluaran Program bervariasi. Akuntabilitas atas kinerja sasaran program tidak dapat didistribusikan kepada satu JPT Madya saja melainkan harus didistribusikan secara kolektif. Cascade down kinerja didasarkan pada kerangka logis sehingga dapat menghasilkan alternatif solusi permasalahan. Selain itu program dan kegiatan yang dilaksanakan serta kontribusi masing-masing individu berfokus dan selaras mendorong kinerja organisasi. Arsitektur Kinerja LAN dapat dilihat sebagaimana terdapat dalam gambar berikut.

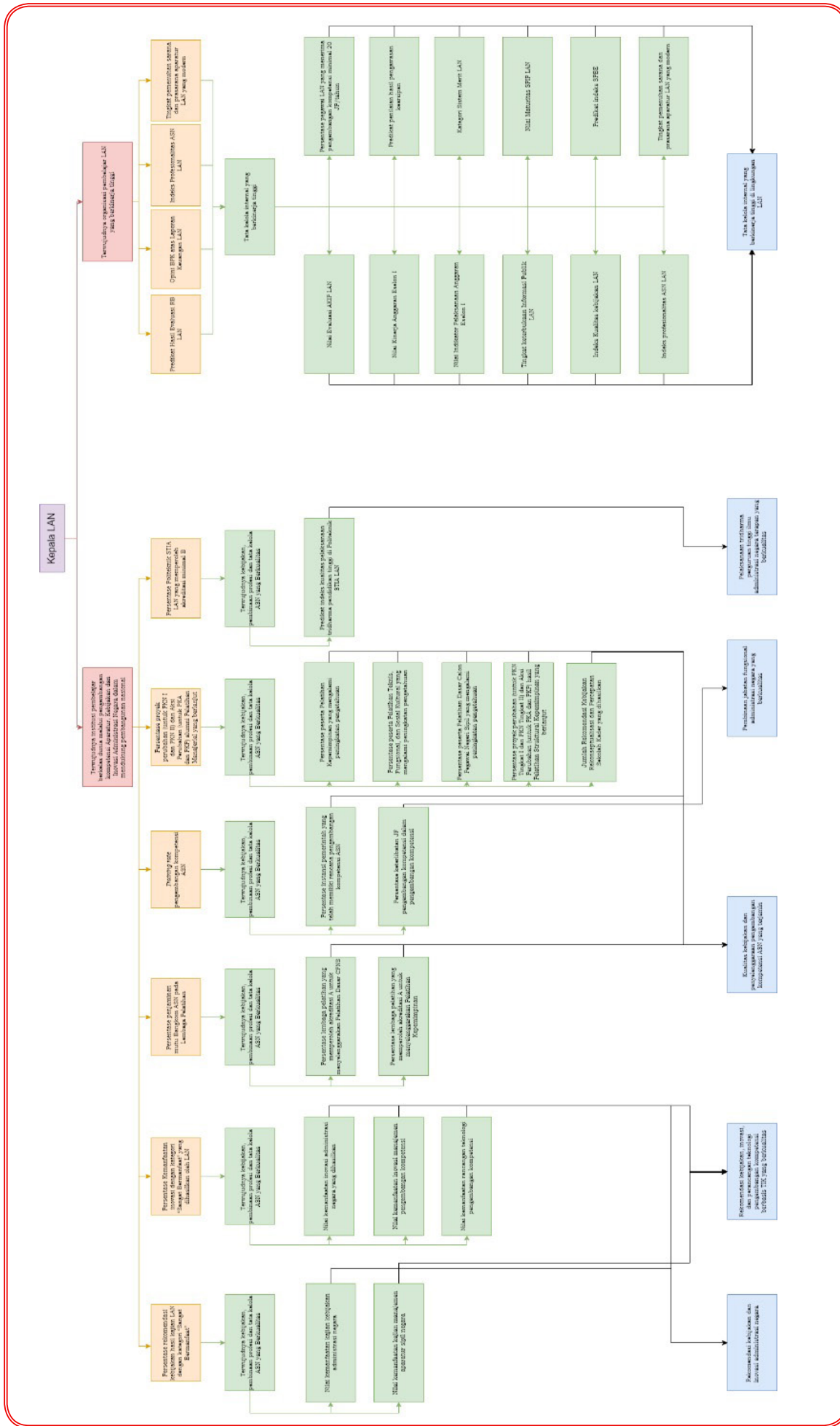


Gambar 4 Arsitektur Informasi Kinerja LAN

Cascade down kinerja LAN disesuaikan dengan ketentuan:

- a. Level Lembaga/instansi adalah sasaran strategis dengan klasifikasi outcome;
- b. Level Eselon I adalah sasaran program dengan klasifikasi intermediate outcome;
- c. Level Eselon II adalah sasaran kegiatan dengan klasifikasi intermediate outcome;
- d. Keluaran kegiatan dengan klasifikasi output; dan
- e. Individu merupakan pelaksanaan aktivitas yang terkait dengan tugas dan fungsi unitnya.

Dalam arsitektur di atas, sasaran strategis LAN dicapai melalui 2 (dua) program, yang terdiri atas 1 (satu) program kebijakan pembinaan profesi, dan tata Kelola ASN dan 1 (satu) program dukungan manajemen dimana setiap program memiliki sasaran program yang merupakan tanggung jawab setiap unit organisasi LAN. Selain itu, setiap program juga menghasilkan keluaran (output) program. Pada program kebijakan pembinaan profesi, dan tata Kelola ASN, kinerja pada level output program merupakan tanggung jawab setiap Deputi serta secara kolektif oleh 3 (tiga) Politeknik STIA LAN dan 4 (empat) Puslatbang. Sementara itu, pada program dukungan manajemen, kinerja output program menjadi tanggung jawab dari Biro yang terdapat di Sekretariat Utama. Selanjutnya, setiap program dijabarkan secara teknis dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh unit kerja setingkat JPT Pratama. Secara lebih jelas, hubungan kinerja Sasaran Strategis, Sasaran Program, dan Output Program LAN tampak pada gambar berikut.



Gambar 5 Hubungan Kinerja Sasaran Strategis, Sasaran Program, dan Output Program LAN Tahun 2022





BAB III

AKUNTABILITAS

KINERJA

The background image shows a modern building facade with large glass windows. A sign on the building reads 'KEMENTERIAN KEHUTANAN DAN LINGKUNGAN BUDAYA RI' and 'LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA RI'. The text 'KEMENTERIAN KEHUTANAN DAN LINGKUNGAN BUDAYA RI' is partially visible above the main title area.

CAPAIAN KINERJA

Mengacu kepada target yang telah ditetapkan dalam PK Kepala LAN Tahun 2022 revisi terakhir, ikhtisar capaian kinerja LAN tahun 2022 adalah sebagai berikut.

Tabel 5 Ikhtisar Capaian Kinerja LAN Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Terwujudnya institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mendukung <i>World Class Government</i>	Persentase rekomendasi kebijakan hasil kajian LAN dengan kategori "Sangat Bermanfaat"	96.55	93.75	97.10%
	Persentase Kemanfaatan inovasi dengan kategori "Sangat Bermanfaat" yang dihasilkan oleh LAN	100	100	100%
	Persentase penjaminan mutu Bangkom ASN pada Lembaga Pelatihan	85.96	88.39	102.83%
	Training rate pengembangan kompetensi ASN	Baik	Baik	100%
	Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan Manajerial yang berlanjut	87.89	86.62	98.55%
	Persentase Politeknik STIA LAN yang memperoleh akreditasi minimal B	86.67	93.75	108.17%
Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi	Predikat Hasil Evaluasi RB LAN	BB	BB	100%
	Opini BPK atas Laporan Keuangan LAN	WTP	WTP	100%
	Indeks Profesionalitas ASN LAN	Tinggi	Sedang	75%
	Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern	Cukup Memadai	Memadai	120%

*Penetapan angka maksimum bertujuan untuk menghindari terjadinya angka capaian IKU yang terlalu besar sehingga organisasi tidak kehilangan fokus untuk memenuhi capaian IKU yang lain. Angka capaian maksimum 120% disesuaikan dengan perhitungan Kinerja Anggaran oleh Kementerian Keuangan berdasarkan PMK No. 22/PMK.02/2021 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga.

Deskripsi dan analisis atas capaian kinerja setiap Indikator Kinerja dijelaskan sebagai berikut.

SS. 1 Terwujudnya institusi pembelajar berkelas dunia melalui pengembangan kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan *World Class Government*

PERSENTASE REKOMENDASI KEBIJAKAN HASIL KAJIAN LAN DENGAN KATEGORI “SANGAT BERMANFAAT”

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
Persentase rekomendasi kebijakan hasil kajian LAN dengan kategori “Sangat Bermanfaat”	96,55	93,75	97,10%

Pengukuran indikator kinerja Persentase rekomendasi kebijakan hasil kajian LAN dengan kategori “Sangat Bermanfaat” dilakukan untuk melaksanakan misi LAN yang kedua yakni Mewujudkan Kebijakan Administrasi Negara yang Berkualitas Melalui Kajian Kebijakan Berbasis *Evidence* dan Penyediaan Analisis Kebijakan yang Kompeten. Hal tersebut didukung salah satunya dengan mengukur tingkat kemanfaatan kajian dari suatu kajian yang telah dibuat oleh LAN.

Indikator ini diukur melalui rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah Kajian kategori 'sangat bermanfaat'}}{\text{Total Kajian}} \times 100\%$$

Pengukuran kemanfaatan kajian dilakukan dengan mengacu pada Peraturan Kepala LAN Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 8 Tahun 2018 tentang Pedoman Pengukuran Kemanfaatan Hasil Kajian di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara. Pedoman ini disusun untuk mengetahui efektivitas pengkajian dan penyusunan kebijakan nasional di bidang administrasi negara dan manajemen aparatur sipil negara sesuai fungsi LAN. Sebagai institusi think tank, LAN diharapkan melakukan reposisi dan reorientasi Kajian atau litbang bidang administrasi negara agar hasil-hasil Kajian atau litbang dapat memberikan nilai tambah dan kebermanfaatan secara optimal. Pedoman Pengukuran Kemanfaatan Hasil Kajian mengatur instrumen pengukuran, pelaksana pengukuran, objek pengukuran, format pelaporan, waktu pelaporan, prosedur dan metode pengukuran serta tindak lanjut.

Terdapat 4 (empat) aspek pada pengukuran kemanfaatan hasil kajian yang dijadikan sebagai acuan pengukuran, yaitu:

1. didiskusikan melalui forum seminar atau diskusi tingkat instansional/nasional/internasional;
2. diunduh pasca publikasi;
3. dipublikasikan pada media massa cetak/elektronik tingkat lokal/nasional/internasional; dan
4. diterima oleh stakeholders yang terkait sebagai perhatian untuk penyusunan/perbaikan kebijakan (dibuktikan dengan tanda terima dan pernyataan).

Aspek-aspek tersebut berasal dari dua sumber data dan informasi yakni pelaksana pengukuran dan pemangku kepentingan dan diberikan bobot masing-masing, seperti pada tabel berikut:

Tabel 6 Pembobotan Aspek dan Indikator

Aspek Kemanfaatan	Sumber Penilaian	
	Pelaksana Pengukuran	Pemangku Kepentingan
Didiskusikan melalui forum seminar (25%)	A	A
Diunduh pasca publikasi (25%)	B	B
Dipublikasikan pada media massa cetak/elektronik (25%)	C	
Diterima oleh stakeholders yang terkait sebagai perhatian untuk penyusunan/perbaikan kebijakan (25%)	D	D

Keterangan:

1. Kolom A

Pada Kolom A akan diisi dengan nilai-nilai kualitatif. Nilai kualitatif ini mencerminkan tentang skala pemanfaatan Kajian, apakah Kajian tersebut didiskusikan/ seminarakan di tingkat Instansional, Nasional, ataupun Internasional. Skala penilaian untuk A tersebut dikategorikan sebagai berikut:

- 0 = Tidak didiskusikan/seminarkan sama sekali
- 1 = Diseminarkan pada tingkat instansional
- 2 = Diseminarkan pada tingkat Nasional
- 3 = Diseminarkan pada tingkat Internasional.

2. Kolom B

Pada Kolom B akan diisi dengan nilai-nilai kualitatif. Nilai kualitatif ini mencerminkan tentang skala pemanfaatan Kajian, apakah Kajian tersebut di baca, di unduh atau disitasi (dijadikan referensi). Skala penilaian B dikategorikan sebagai berikut:

- 0 = Tidak pernah di baca, di unduh maupun disitasi
- 1 = Pernah dibaca
- 2 = Pernah diunduh
- 3 = Pernah disitasi (dijadikan referensi).

3. Kolom C

Pada Kolom C akan diisi dengan nilai-nilai kualitatif. Nilai kualitatif ini mencerminkan tentang skala pemanfaatan Kajian, apakah Kajian tersebut di publikasikan di media cetak/elektronik lokal, nasional atau internasional. Skala penilaian tersebut dikategorikan sebagai berikut:

- 0 = Kajian ini tidak pernah di muat pada media cetak/elektronik baik berupa artikel maupun berita
- 1 = Kajian ini dimuat pada media cetak/elektronik Lokal baik berupa artikel maupun berita
- 2 = Kajian ini dimuat pada media cetak/elektronik Nasional baik berupa artikel maupun berita
- 3 = Kajian ini dimuat pada media cetak/elektronik Internasional baik berupa artikel maupun berita

4. Kolom D

Pada Kolom D akan diisi dengan nilai-nilai kualitatif. Nilai kualitatif ini mencerminkan tentang skala pemanfaatan Kajian, apakah Kajian tersebut dijadikan sebagai bahan penyusunan atau perbaikan kebijakan lainnya di tingkat kabupaten/kota, provinsi, atau pusat oleh stakeholders. Skala penilaian D ini dikategorikan sebagai berikut:

- 0 = Tidak pernah digunakan sebagai dasar penyusunan kebijakan
- 1 = Dibahas/dipertimbangkan dalam penyusunan atau perbaikan kebijakan di tingkat Kabupaten/Kota/Provinsi dan Pusat
- 2 = Diadaptasi dalam penyusunan atau perbaikan kebijakan di tingkat Kabupaten/Kota/Provinsi dan Pusat
- 3 = Diadopsi dalam penyusunan atau perbaikan kebijakan di tingkat Kabupaten/Kota/Provinsi dan Pusat

Nilai-nilai kualitatif yang diperoleh dari indikator kemanfaatan diatas kemudian dimasukkan ke dalam rumus nilai kemanfaatan kajian (NKK) berikut.

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

Keterangan:

- 0,25 = bobot 25% dari masing-masing aspek pemanfaatan
- A = nilai skala kualitatif 0,1,2, atau 3 sesuai dengan definisi di kolom A
- B = nilai skala kualitatif 0,1,2, atau 3 sesuai dengan definisi di kolom B
- C = nilai skala kualitatif 0,1,2, atau 3 sesuai dengan definisi di kolom C

NKK akan menghasilkan nilai antara 0 sampai 3. Nilai ini akan dibuatkan dalam suatu skala yang menunjukkan tingkat/grading kemanfaatan suatu Kajian. Rumusan skala kemanfaatan Kajian berdasarkan NKK dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7 Skala NKK

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

Seperti telah disebutkan sebelumnya, pengukuran indikator persentase kemanfaatan kajian dengan kategori sangat bermanfaat diperoleh dengan membandingkan jumlah kajian kategori sangat bermanfaat dengan total kajian dan kajian yang diukur adalah hasil kajian selama kurun waktu 3 tahun terakhir, yakni mulai dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022. Di tahun 2022, terdapat penambahan 1 (satu) unit pelaksana kajian dikarenakan pasca terbentuknya Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) sehingga Kementerian/Lembaga tidak boleh lagi melaksanakan fungsi inovasi. Sehingga di tahun ini, unit pelaksana kajian yang sebelumnya terdiri dari 6 (enam) unit menjadi 7 (unit) pelaksana kajian. Dari keseluruhan unit tersebut, terdapat 32 kajian yang masing-masing kajiannya telah diukur dengan aspek yang telah dijelaskan sebelumnya, dan dihitung dengan rumus NKK dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 8 NKK Kajian di Lingkungan LAN

No.	Kajian	Judul	Tahun	NKK
Pengkajian Kebijakan Administrasi Negara		Kajian Reformulasi Dimensi SANRI	2020	2,75
		Kajian Isu Strategis “Pengkajian Kebijakan Terintegrasi”	2020	2,50
		Kajian Isu Strategis “Reformasi Birokrasi Berbasis <i>Outcome</i> ”	2020	2,50
		Kajian Penyusunan Pedoman Harmonisasi dan Sinkronisasi Peraturan Daerah Sebagai Implementasi UU Cipta Kerja	2021	2,50
		Telaah Isu Strategis di Bidang Administrasi Negara	2021	2,50
		Laboratorium Kebijakan	2022	2,50
		Telaah Isu Strategis	2022	2,50
Pengkajian Manajemen Aparatur Sipil Negara		Kajian Model Kesejahteraan ASN yang Bekerja di Wilayah 3T	2020	2,50
		Kajian Model Kesejahteraan ASN Risiko Tinggi	2020	2,50
		Kajian Model Kesejahteraan ASN Berkinerja Tinggi	2020	2,50
		Kajian Gap Analysis Kebutuhan SDM ASN Berbasis Sektor Prioritas dan Potensi Kewilayahan	2021	2,25
		Kajian Evaluasi Efektifitas Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional Dalam Rangka Peningkatan Pelayanan Publik	2021	2,25
		Kajian Penyusunan Indeks Kepemimpinan Perubahan	2021	2,25
		Kajian Isu Strategis “Penguatan Rekrutmen ASN (CPNS dan CPPPK)”	2021	2,25
Pengkajian Manajemen Pengembangan Kompetensi ASN		Kajian Pengembangan Kompetensi Bagi ASN Provinsi Papua melalui Program Magang	2022	2,5
		Kajian Penyusunan Pedoman Akselerasi Manajemen Talenta Instansional (MTI)	2022	1,75
Pengkajian Manajemen Pengembangan Kompetensi ASN		Pengembangan Metode <i>Blended Learning</i> dalam Pengembangan Kompetensi ASN	2022	2,25
Kajian Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi ASN		Kajian Pengembangan Kamus Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN	2020	2,50
		Kajian Model Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN	2021	2,25
		Kajian Strategi Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN	2022	2,50
Kajian Manajemen Pemerintahan		Kajian Penyederhanaan Birokrasi	2020	2,50
		Pengukuran Budaya Kerja ASN di Instansi Pemerintah	2021	2,50
		Optimalisasi Pelayanan Publik Berbasis Digital	2022	2,25
		Prospek Penerapan Squad Team dalam Pelaksanaan Tugas Organisasi	2022	2,50
Kajian Desentralisasi dan Otonomi Daerah		Kajian Penguatan Daerah Penyangga dalam Mendukung Ibu Kota Negara (PDPIKN)	2020	2,50
		Kajian <i>Cost-Effective</i> Institution Pemerintah Daerah (CEIPD)	2021	2,00
		Strategi Kebijakan Pengembangan ASN Daerah Penyangga/Mitra Ibu Kota Nusantara	2022	2,00
		Implementasi Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi di Daerah	2022	2,50

No.	Kajian	Judul	Tahun	NKK
		Kajian Strategi Pencegahan Dan Penindakan <i>Trading In Influence</i> (Memperdagangkan Pengaruh) Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	2020	2,25
	Kajian Hukum Administrasi Negara	Pencegahan Maladministrasi dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik di Sektor Perizinan	2021	2,25
		Kebijakan strategis sengketa konflik perbatasan daerah	2022	2,00
		Isu aktual: Pengembangan model partisipasi masyarakat dalam penyusunan Perda	2022	1,75

Tampak pada tabel diatas bahwa terdapat 30 kajian yang memperoleh kategori “Sangat Bermanfaat” dan terdapat 2 (satu) kajian yang memperoleh kategori “Bermanfaat”. Apabila dimasukkan ke dalam formula perhitungan, maka realisasi kinerja dari indikator ini adalah:

$$\frac{30}{32} \times 100\% = 93,75\%$$

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2022

Berdasarkan perhitungan tersebut, capaian kinerja indikator persentase rekomendasi kebijakan hasil kajian LAN dengan kategori “Sangat Bermanfaat” tahun 2022 adalah 93,75%. Jika dibandingkan dengan target yang ditetapkan yaitu sebesar 96,55%, capaian dari indikator kinerja ini belum mencapai dari target yang telah ditetapkan.

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan tahun lalu atau beberapa tahun terakhir

Sedangkan jika dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya, indikator ini mengalami penurunan. Hal itu dapat terlihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 9 Perbandingan capaian tahun 2020 s.d. 2022

Indikator Kinerja	2020	2021	2022
Persentase rekomendasi kebijakan hasil kajian LAN dengan kategori “Sangat Bermanfaat”	41,67	96,55	93,75

Capaian tahun 2022 mengalami penurunan jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2021. Penurunan ini disebabkan karena adanya dua kajian di tahun 2022 yang tidak mencapai kategori sangat bermanfaat yakni Kajian Penyusunan Pedoman Akselerasi Manajemen Talenta Instansional (MTI) dan Pengembangan model partisipasi masyarakat dalam penyusunan Perda.

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Renstra

Jika merujuk kepada target jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam Renstra LAN 2020-2024, capaian kinerja yang diperoleh tahun ini telah melampaui target jangka menengah yang telah ditetapkan dalam Renstra LAN 2020-2024. Target yang ditetapkan pada tahun 2022 dalam renstra adalah sebesar 70. Dengan realisasi sebesar 93,75 telah pula melampaui target pada tahun 2024. Harapannya nilai ini akan tetap dipertahankan atau bahkan melebihi sampai dengan tahun 2024.

Tabel 10 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Jangka Menengah

Indikator Kinerja	Target 2022*	Realisasi 2022	Target 2024*
Persentase rekomendasi kebijakan hasil kajian LAN dengan kategori “Sangat Bermanfaat”	70	93,75	80

*Renstra LAN 2020-2024

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan standar nasional

Capaian indikator persentase rekomendasi kebijakan hasil kajian LAN dengan kategori “Sangat Bermanfaat” tidak dapat diperbandingkan dengan standar nasional dan/atau internasional dikarenakan belum terdapat informasi mengenai indikator tersebut pada instansi lain

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan

Target dari persentase rekomendasi kebijakan hasil kajian LAN dengan kategori “Sangat Bermanfaat” tidak tercapai pada tahun 2022. Tidak tercapainya target IKU ini dikarenakan terdapat dua kajian adanya di tahun 2022 yang tidak mencapai kategori sangat bermanfaat yakni Kajian Penyusunan Pedoman Akselerasi Manajemen Talenta Instansional (MTI) dan Pengembangan model partisipasi masyarakat dalam penyusunan Perda. Kedua kajian tersebut hanya mendapatkan nilai masing-masing 1.75 atau kategori bermanfaat.

Dalam proses kebermanfaatannya terdapat pula hambatan yang dihadapi misalnya belum semua aspek kemanfaatan hasil kajian memenuhi nilai yang diharapkan untuk mendapatkan kategori “Sangat Bermanfaat”. Dalam aspek publikasi di media massa/cetak internasional misalnya, belum semua hasil kajian dapat dimuat di media massa/cetak internasional. Terkait penentuan tema juga perlu lebih diperhatikan, sehingga hasil-hasil kajian tersebut dapat disampaikan ke dalam forum diskusi diskusi dan media massa berskala internasional.

Meskipun begitu, unit-unit kerja yang memiliki kajian akan terus melakukan penyebaran informasi terkait dengan hasil-hasil kajian yang dilakukan, sehingga hasil kajian LAN dapat benar-benar dirasakan kemanfaatannya. Kolaborasi dan kerjasama yang baik dari semua pihak yang terlibat sangat dibutuhkan dalam menyebarluaskan kebermanfaatannya dari hasil-hasil kajian LAN. Dukungan SDM yang memiliki kompetensi yang baik di bidang kajian administrasi negara dan manajemen aparatur sipil negara menjadi pendorong kebermanfaatannya kajian LAN. Selain itu, adanya perubahan pedoman pengukuran yang digunakan dan pengukuran nilai kemanfaatan kajian yang diukur bukan hanya untuk kajian di tahun berjalan melainkan untuk tiga tahun terakhir menjadi salah satu faktor tercapainya indikator kinerja dengan hasil yang signifikan. Hal tersebut berdampak pada hasil salah satu kajian yang dihasilkan LAN tahun 2020, yang sebelumnya Nilai Kemanfaatan Kajiannya mendapatkan nilai 2,50 meningkat menjadi 2,75 di tahun 2022.

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan

Program maupun kegiatan yang dilakukan merupakan kegiatan analisis/telaah kebijakan yang dilakukan oleh unit-unit kerja di LAN Jakarta maupun satker daerah. Kegiatan tersebut dilakukan secara khusus dalam Rincian Output (RO) Rekomendasi Kebijakan Administrasi Negara dan RO Rekomendasi Kebijakan Manajemen ASN. Kegiatan analisis kebijakan dilakukan dengan menentukan atau mendefinisikan masalah kebijakan; Mengidentifikasi atau mengembangkan kriteria-kriteria untuk pemecahan masalah; Mengidentifikasi atau mengembangkan alternatif yang akan dipilih; Melakukan analisis dan evaluasi terhadap setiap kriteria; Melakukan evaluasi terhadap setiap alternatif berdasarkan kriteria hingga terpilih alternatif terbaik; Merumuskan rekomendasi saran kebijakan (Rekomendasi Aksi). Metode yang akan digunakan adalah studi literatur, diskusi dengan pakar, benchmarking, Focus Group Discussion (FGD), dan workshop. Tak lupa juga dilakukan dokumentasi saran kebijakan dan advokasi terhadap saran kebijakan tersebut.

PERSENTASE KEMANFAATAN INOVASI DENGAN KATEGORI “SANGAT BERMANFAAT” YANG DIHASILKAN OLEH LAN

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Kemanfaatan inovasi dengan kategori “Sangat Bermanfaat” yang dihasilkan oleh LAN	100	100	100%

Indikator ini diukur melalui rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah inovasi kategori 'sangat bermanfaat'}}{\text{Total inovasi}} \times 100\%$$

Pengukuran nilai kemanfaatan inovasi mengacu kepada Peraturan Kepala LAN Nomor 27 Tahun 2019 tentang Pedoman Pengukuran Kemanfaatan Inovasi di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara. Sebagai institusi *think tank*, LAN diharapkan melakukan reposisi dan reorientasi inovasi bidang administrasi negara agar inovasi yang dihasilkan dapat memberikan nilai tambah dan kebermanfaatan secara optimal. Pedoman Pengukuran Kemanfaatan Inovasi mengatur instrumen pengukuran, pelaksana pengukuran, objek pengukuran, format pelaporan, waktu pelaporan, prosedur dan metode pengukuran serta tindak lanjut.

Hasil pengukuran kemanfaatan inovasi diharapkan dapat memberikan informasi tentang profil kemanfaatan inovasi secara obyektif.

Secara lebih detail, rincian aspek, bobot, dan indikator pengukuran adalah sebagaimana berikut:

Tabel 11 Pembobotan Aspek Penilaian Kemanfaatan Inovasi dan Opsi

Aspek Penilaian Kemanfaatan Inovasi/Pertanyaan	Bobot Aspek (BA)	Opsi Jawaban	Nilai Jawaban (NJ)
1. Apakah model inovasi/rekomendasi kebijakan yang dihasilkan dipublikasikan pada media tingkat instansional/lokal/nasional	0,2	a. Tidak	0
		b. Ya, dipublikasikan media instansional	1
		c. Ya, dipublikasikan media lokal	2
		d. Ya, dipublikasikan media nasional	3
2. Apakah model inovasi/rekomendasi kebijakan yang dihasilkan Didiskusikan melalui forum tingkat instansional/lokal/nasional	0,2	a. Tidak	0
		b. Ya, didiskusikan forum instansional	1
		c. Ya, didiskusikan forum lokal	2
		d. Ya, didiskusikan forum nasional	3
3. Apakah model inovasi/rekomendasi kebijakan yang dihasilkan telah diterima oleh stakeholders sebagai referensi pengembangan inovasi/ penyusunan/perbaikan/implementasi kebijakan pada tingkat instansional/ lokal/nasional	0,2	a. Tidak	0
		b. Ya, diterima pada tingkat instansional	1
		c. Ya, diterima pada tingkat lokal	2
		d. Ya, diterima pada tingkat nasional	3
4. Apakah model inovasi/rekomendasi kebijakan yang dihasilkan dapat mendukung pencapaian target kinerja instansional/ lokal/nasional	0,2	a. Tidak	0
		b. Ya, mendukung target kinerja instansional	1
		c. Ya, mendukung target kinerja lokal	2
		d. Ya, mendukung target kinerja nasional	3

Aspek Penilaian Kemanfaatan Inovasi/Pertanyaan	Bobot Aspek (BA)	Opsi Jawaban	Nilai Jawaban (NJ)
5. Apakah model inovasi/rekomendasi kebijakan yang dihasilkan dapat direplikasi di tingkat instansional/ lokal/nasional	0,2	a. Tidak	0
		b. Ya, dapat direplikasi instansional	1
		c. Ya, dapat direplikasi lokal	2
		d. Ya, dapat direplikasi nasional	3
TOTAL BOBOT	1		

NKI akan menghasilkan nilai antara 0 sampai 3, yang menunjukkan tingkat/grading kemanfaatan suatu Inovasi. Rumusan skala kemanfaatan Inovasi berdasarkan NKI dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 12 Skala NKI

Skala NKK	Keterangan
0 – 1,00	Kurang Bermanfaat
1,01 – 2,00	Bermanfaat
2,01 – 3,00	Sangat Bermanfaat

Pada tahun 2022, terdapat 2 (dua) unit kerja di lingkungan LAN yang melakukan kegiatan inovasi, yaitu Pusat Inovasi Administrasi Negara (PIAN) dan Pusat Teknologi Pengembangan Kompetensi (Pustekbangkom). Dari kedua pusat tersebut dihasilkan 2 inovasi sepanjang tahun 2022. Hasil pengukuran terkait dengan nilai kemanfaatan inovasi dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 13 NKI di Lingkungan LAN Tahun 2022

Unit Kerja	Judul	NKI	Kategori
Pusat Inovasi Administrasi Negara	Laboratorium Inovasi	2,55	Sangat Bermanfaat
Pusat Teknologi Pengembangan Kompetensi	ASN Unggul <i>Multitenancy</i>	2,4	Sangat Bermanfaat

Dengan menggunakan formula pengukuran seperti telah dijelaskan sebelumnya, realisasi indikator persentase kemanfaatan inovasi dengan kategori sangat bermanfaat adalah

$$\frac{2}{2} \times 100\% = 100\%$$

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2022

Target dari indikator ini adalah 100, dengan realisasi sebesar 100% maka capaian kinerja tahun 2022 adalah 100%. Capaian tersebut telah memenuhi target yang ditetapkan.

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan tahun lalu atau beberapa tahun terakhir

Jika dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya, realisasi tahun ini konsisten dengan memenuhi target yang telah ditetapkan. Hal itu dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 14 Perbandingan Realisasi Tahun 2021 dengan 2022

Indikator Kinerja	2021	2022
Persentase Kemanfaatan inovasi dengan kategori "sangat bermanfaat" yang dihasilkan oleh LAN	100	100

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Renstra

Realisasi dan capaian kinerja di tahun 2022 telah melebihi target jangka menengah yang telah ditetapkan pada Renstra LAN 2020-2024. Target pada renstra LAN untuk indikator ini pada tahun 2022 adalah 70, sedangkan pada tahun 2022 realisasi mencapai 100%. Realisasi ini juga jauh melebihi target pada tahun 2024. LAN akan terus berkomitmen agar realisasi tahun ke depannya minimal sama.

Tabel 15 Perbandingan Target Kinerja dengan Realisasi Jangka Menengah

Indikator Kinerja	Target 2022*	Realisasi 2022	Target 2024*
Persentase Kemanfaatan inovasi dengan kategori “sangat bermanfaat” yang dihasilkan oleh LAN	70	100	80

*Renstra LAN 2020-2024

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan standar nasional

Indikator ini tidak dapat diperbandingkan dengan standar nasional dan/atau internasional. Kekhususan kegiatan inovasi yang dilakukan LAN menjadikan indikator ini hanya dimiliki oleh LAN.

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan

Capaian target NKI ini tidak terlepas dari kejelasan tugas dan fungsi unit pelaksana kegiatan yang dapat memicu semangat untuk berinovasi dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, adanya berbagai kebijakan inovasi yang mendorong pengembangan inovasi terutama di daerah membantu pelaksanaan tugas dan fungsi LAN dalam mengakselerasi inovasi. Komunikasi dan koordinasi yang cukup intensif terkait pembahasan/review terhadap pelaksanaan laboratorium inovasi dan ASN unggul multitenancy yang dihasilkan juga dilakukan dengan melibatkan berbagai instansi (baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah), unsur NGO, para praktisi, para akademisi, dan lain-lain. Inovasi yang dihasilkan kemudian di-*launching* dan disosialisasikan. Selanjutnya, unit-unit pelaksana kegiatan ditunjang dengan SDM yang memiliki tingkat pendidikan yang baik dan pengalaman yang cukup memadai serta latar belakang keilmuan administrasi negara maupun ilmu-ilmu lainnya.

Namun demikian masih terdapat beberapa kendala dalam pencapaian kinerja, sehingga kedepannya untuk mempertahankan capaian kinerja tersebut diperlukan berbagai upaya seperti penguatan networking dengan berbagai instansi terkait, peningkatan kompetensi SDM pelaksana kegiatan inovasi, peningkatan dukungan teknologi dan informasi.

Beberapa kendala yang dihadapi pada saat pelaksanaan kedua inovasi tersebut diantaranya:

- Kendala jaringan masih menjadi salah satu kendala utama, terutama saat kegiatan dilaksanakan secara *full online* maupun *blended*.
- Memerlukan berbagai upaya peningkatan seperti pada aspek publikasi inovasi dan replikasi inovasi yang dinilai masih rendah dan memerlukan upaya yang lebih masif. Fokus laboratorium inovasi berada pada daerah 3T dimana akses terhadap teknologi informasi yang memadai masih menjadi tantangan tersendiri untuk melakukan publikasi inovasi.
- Beberapa program dan kegiatan masih bersifat parsial dan belum bersinergi dengan bidang lainnya. Hal ini dikarenakan banyaknya teknologi pembelajaran yang dikembangkan (misalnya: *e-Learning*) oleh berbagai unit kerja dan instansi pemerintah lainnya, sehingga mengalami kesulitan dalam pengintegrasian.

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan

Kegiatan yang dilakukan untuk menunjang keberhasilan inovasi administrasi negara yang dihasilkan LAN adalah kegiatan laboratorium inovasi. Kegiatan tersebut masuk ke dalam RO laboratorium inovasi yang

merupakan kegiatan prioritas nasional. Kegiatan tersebut dilaksanakan dengan menggunakan tahapan yang disebut dengan istilah 5D+1. Adapun 5D+1 yakni;

1. Drum-up (D1). Tahap pertama dari laboratorium inovasi yang bertujuan untuk memberikan dorongan, semangat, dan motivasi kepada peserta untuk melakukan inovasi, sehingga membangkitkan kesadaran dan kemauan untuk berinovasi.
2. Diagnose (D2). Tahap kedua merupakan berpikir bersama tentang masalah organisasi, hingga menemukan ide inovasi sebagai solusi. Peserta menemukan ide inovasi dengan menggunakan cara berpikir kreatif.
3. Design (D3). Tahap ini memfasilitasi peserta untuk mampu membuat rencana kegiatan atas inovasi yang telah digagas pada tahap Diagnose.
4. Deliver (D4). Memasuki implementasi inovasi, dilakukan terlebih dahulu launching inovasi sebagai bentuk komitmen unit kerja kepada kepala instansi untuk melakukan inovasi.
5. Display (D5). Tahap terakhir adalah melakukan display berupa pameran inovasi kepada masyarakat.
6. Documentation. Dokumentasi bukanlah merupakan tahapan tersendiri atau lanjutan dari tahapan display (D5) melainkan merupakan sebuah kegiatan yang harus dilakukan pada lima tahapan dalam pelaksanaan laboratorium inovasi.

Selain RO laboratorium inovasi, keberhasilan capaian ini juga didukung dengan RO Integrasi Portal Pembelajaran dan Pelatihan Training Untuk ASN dengan metode pelaksanaan diantaranya:

1. Focus Group Discussion (FGD) dengan melibatkan pihak yang berkepentingan, praktisi, dan pakar untuk memperkaya konsep integrasi portal pembelajaran dan pelatihan ASN;
2. Studi banding atau uji petik terhadap aplikasi sejenis pada institusi baik pemerintah ataupun swasta terutama terkait system keamanan, web service dan lainnya.
3. Uji terap terhadap prototype integrasi portal pembelajaran dan pelatihan ASN yang dibangun untuk mendapatkan masukan yang lebih detail terkait kebutuhan.
4. Diseminasi dan integrasi, kegiatan ini dilakukan untuk sosialisasi ASN Unggul Multi-Tenancy dan kemudian mengajak berbagai lembaga pelatihan dari K/L/D untuk berintegrasi.
5. Kompetisi Pengembangan Materi Pembelajaran Microlearning dilakukan untuk menjangir berbagai konten pembelajaran yang menarik dan edukatif untuk disajikan dalam ASN Unggul Multi-Tenancy.
6. Edukasi tenant yang dilakukan dalam berbagai kegiatan pendampingan terkait: pengelolaan manajemen LMS dan pengembangan konten pembelajaran microlearning.



PERSENTASE PENJAMINAN MUTU BANGKOM ASN PADA LEMBAGA PELATIHAN

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
Persentase penjaminan mutu Bangkom ASN pada Lembaga Pelatihan	85.96	88.39	102.83%

Penjaminan Mutu Pelatihan ASN adalah upaya komprehensif dalam rangka pengendalian mutu terhadap penyelenggaraan Pelatihan ASN. Salah satu bentuk pejaminan mutu tersebut adalah akreditasi pelatihan. Akreditasi dilakukan untuk menjamin kualitas, efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas penyelenggaraan pelatihan tersebut.

Indikator penjaminan mutu bangkom ini diukur melalui rumus sebagai berikut:

$$\frac{LP \text{ Terakreditasi}}{LP \text{ teregistrasi}} \times 100\%$$

Lembaga Diklat (LD) Terakreditasi adalah jumlah Lembaga Pelatihan Terakreditasi (Kategori Program Pelatihan Dasar CPNS dan atau Pelatihan Manajerial) yang dihitung dari jumlah lembaga pelatihan yang sudah diakreditasi oleh LAN dalam program Pelatihan Dasar CPNS dan atau Pelatihan Manajerial, dan LD teregistrasi menunjukkan jumlah lembaga pelatihan penyelenggara Pelatihan Dasar CPNS dan atau Pelatihan Manajerial. LD teregistrasi adalah Lembaga pelatihan yang terdaftar pada database LAN.

Pada tahun 2022, data Lembaga Pelatihan tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 16 Lembaga Pelatihan Terakreditasi Tahun 2022

	Jumlah Lembaga Pelatihan Terakreditasi	Jumlah Lembaga Pelatihan Penyelenggara Pelatihan Teregistrasi
Kementerian	47	57
LPNK	15	15
Provinsi	33	34
Kabupaten/Kota	4	6
Total	99	112

Berdasarkan data per Desember 2022, jumlah Lembaga Pelatihan Dasar dan/atau Pelatihan Kepemimpinan yang terakreditasi sebanyak 99 Lembaga Pelatihan. Sedangkan untuk jumlah seluruh Lembaga Pelatihan Teregistrasi yang menyelenggarakan Pelatihan Dasar dan/atau Pelatihan Kepemimpinan sebanyak 112 Lembaga Pelatihan. Sehingga persentase penjaminan mutu pengembangan kompetensi ASN pada Lembaga Pelatihan didapatkan hasil dengan perhitungan sebagai berikut:

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2022

Target persentase penjaminan mutu Bangkom ASN pada Lembaga Pelatihan tahun 2022 adalah 85.96%, sedangkan realisasi tahun 2022 adalah 88,39% sehingga capaiannya melebihi target yang ditetapkan atau sebesar = 102.83%.

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan tahun lalu atau beberapa tahun terakhir

Jika dibandingkan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya persentase penjaminan mutu pengembangan kompetensi ASN pada Lembaga Pelatihan sebagai berikut.



Grafik 6 Perbandingan persentase penjaminan mutu pengembangan kompetensi ASN Tahun 2020-2022. Dapat dilihat dari grafik tersebut, persentase penjaminan mutu Bangkom ASN pada Lembaga Pelatihan mengalami kenaikan setiap tahunnya. Penjaminan mutu bangkom ASN dilakukan melalui akreditasi lembaga pelatihan dan akreditasi program pelatihan. Kenaikan tersebut menunjukkan telah adanya upaya perbaikan kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi ASN.

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Renstra

Jika dibandingkan dengan target yang terdapat dalam renstra LAN 2020-2024, realisasi tahun 2022 melebihi target yang ditetapkan yaitu sebesar 85%. Meskipun telah melampaui target pada tahun 2022, namun realisasi indikator persentase penjaminan mutu pengembangan kompetensi ASN pada Lembaga Pelatihan masih di bawah target yang diharapkan pada tahun 2024 yakni sebesar 90%. Hal itu dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 17 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Jangka Menengah

Indikator Kinerja	Target 2022*	Realisasi 2021	Target 2024*
Persentase penjaminan mutu pengembangan kompetensi ASN pada Lembaga Pelatihan	85	88.39	90

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan standar nasional

Indikator persentase penjaminan mutu pengembangan kompetensi ASN pada Lembaga pelatihan tidak dapat diperbandingkan dengan standar nasional dan/atau internasional karena tidak ada data terkait hal yang serupa pada level nasional/internasional.

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan

Peran strategis LAN sebagai instansi Pembina pengembangan kompetensi ASN tentu menjadi kunci penting dalam pembinaan penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi ASN di berbagai instansi pemerintah. Selain itu juga, salah satu tujuan pemerintah untuk mengembangkan SDM tentu menjadi komitmen bersama untuk mencapai "Indonesia Emas 2045". Tuntutan inilah yang mendorong LAN untuk terus meningkatkan layanan pengembangan kompetensi bagi ASN termasuk dalam menjamin mutu pengembangan kompetensi ASN yang dilaksanakan Lembaga Pelatihan Pemerintah.

Peningkatan di tahun 2022 dikarenakan terdapat Lembaga Pelatihan baru yang mengajukan Akreditasi Program Pelatihan Dasar CPNS ataupun Pelatihan Struktural Kepemimpinan dan mendapatkan status terakreditasi. Selain itu juga, adanya penggabungan fungsi riset dan inovasi pemerintah dalam Badan

Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) membuat jumlah penyelenggara pelatihan yang teregistrasi menjadi berkurang karena adanya penggabungan tersebut. Keberhasilan capaian tahun ini merupakan hasil dari upaya pembinaan yang dilakukan oleh LAN seperti adanya layanan fasilitasi, konsultasi dan monitoring dan evaluasi yang dilakukan terhadap lembaga pelatihan dan penyelenggaraan pelatihannya. Selain itu peran Lembaga Pelatihan dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelatihan dapat berkontribusi pada aspek-aspek kualitas pelatihan dan akreditasi.

Di sisi lain, Pembinaan yang terus dilakukan melalui penjaminan mutu bagi Lembaga Pelatihan yang belum terakreditasi merupakan salah satu cara dan upaya dalam mencapai kinerja tersebut. Sejalan dengan hal tersebut, komitmen dari Lembaga Pelatihan dalam memberikan layanan pelatihan yang terbaik merupakan salah satu kunci juga dalam mencapai hasil akreditasi yang memenuhi standar yang telah ditetapkan. LAN akan terus melakukan pembinaan serta memperkuat monitoring terhadap seluruh lembaga pelatihan sehingga lembaga pelatihan dapat terus meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelatihan dan memenuhi persyaratan akreditasi yang ditentukan oleh LAN. Optimalisasi teknologi informasi masih akan terus digunakan dalam pelaksanaan akreditasi melalui sistem e-Training Management (<https://e-trainingmanagement.sipka.lan.go.id>) dan Learning Accreditation (<https://learning-accreditation.sipka.lan.go.id>) yang akan disesuaikan dengan instrumen dan kebijakan terbaru.

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan

Kegiatan yang mendukung keberhasilan dari penjaminan mutu bagi lembaga pelatihan adalah kegiatan akreditasi yang dilakukan LAN. Secara umum kegiatan akreditasi lembaga pelatihan dilakukan dengan:

1. Surat permohonan rencana akreditasi
2. Pemberitahuan rencana pelaksanaan akreditasi oleh LAN kepada lembaga pelatihan pemohon.
3. Penetapan tim asesor dan tim sekretariat.
4. Pemeriksaan dan penelitian kelengkapan data akreditasi
5. Penelitian dan penilaian data akreditasi
6. Rapat pravisitasi
7. Visitasi
8. Perbaikan dan/atau penambahan data akreditasi
9. Penilaian data hasil visitasi
10. Rapat penilaian akhir akreditasi
11. Penyampaian status akreditasi
12. Penetapan akreditasi
13. Penyerahan sertifikat akreditasi

Penyerahan
sertifikat
akreditasi oleh
Kepala LAN



TRAINING RATE PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
Training rate pengembangan kompetensi ASN	Baik	Baik	100%

Training Rate merupakan sebuah indeks yang menjelaskan mengenai pemenuhan pengembangan kompetensi setiap tahun bagi masing-masing instansi. Proses ini dilihat dari aspek perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Dengan adanya indeks training rate akan didapatkan gambaran sejauh mana instansi pemerintah dalam melaksanakan kewajiban pemenuhan pengembangan kompetensi bagi pegawainya. Pengukuran *training rate* pada tahun 2022, mengalami perubahan. Pada tahun 2020 dan 2021, pengukuran *training rate* didasarkan pada nilai komposit atas tiga variabel pemenuhan pengembangan kompetensi 20 JP, kesetaraan kesempatan, dan efisiensi dan efektifitas. *Training rate* diukur dengan rumus sebagai berikut.

$$(X \times 50\%) + (Y \times 25\%) + (Z \times 25\%)$$

dimana:

X: Perbandingan jumlah pegawai yang mendapatkan bangkom \geq 20 JP per tahun dengan jumlah total pegawai (Pemenuhan bangkom 20 JP)

Y: Pemenuhan 20 JP per tahun berdasarkan jabatan (Kesempatan Kesetaraan)

Z: Perbandingan pemenuhan bangkom dengan jalur klasikal dan non klasikal (Efisiensi Efektivitas)

Hasil temuan pada penghitungan tahun 2020 dan 2021, menunjukkan bahwa instansi pemerintah belum sepenuhnya memahami 3 instrumen tersebut dikarenakan kompleksitas data yang dibutuhkan untuk melakukan pengukuran. Berdasarkan hal tersebut, LAN kemudian merancang instrument baru demi penyesuaian kebutuhan instansi Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah. Instrumen yang dihasilkan adalah unsur perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pada tahun 2022 pengukuran training rate menggunakan 3 komposisi instrument tersebut dengan bobot masing-masing perencanaan 40%, pelaksanaan 20%, dan monitoring evaluasi 40%. Adapun dari masing-masing unsur terdapat sub unsur yang dapat dibagi sebagai berikut.

Tabel 18 Unsur Pengukuran *Training Rate*

Unsur	Sub Unsur	Bobot
Perencanaan (40%)	Kepemilikan standard kompetensi jabatan	5%
	Penyusunan analisis gap kinerja dan kompetensi	5%
	Penganggaran pelatihan mandatori	5%
	Persentase pegawai yang dididik sebelum menduduki jabatan	5%
	Dokumen perencanaan memuat jalur pengembangan kompetensi	5%
	Proporsi jabatan yang paling banyak mendapat kesempatan pengembangan kompetensi	10%
Pelaksanaan (20%)	Pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui jalur Pendidikan, pelatihan klasikal, dan non klasikal	20%
	Pemenuhan Bangkom 20 JP	20%
Monitoring dan Evaluasi (40%)	Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi	5%
	Pelaksanaan Tindak Lanjut Monev	5%
	Pelaksanaan program inovasi dalam pengembangan kompetensi	5%
	Pengukuran dampak pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kinerja organisasi	5%

Jika sebelumnya pengukuran *training rate* pengembangan kompetensi ASN dilakukan melalui aplikasi Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur (SIPKA), pengukuran pada tahun 2022 menggunakan survey yang disebarakan kepada seluruh instansi pemerintah. Nilai akhir *training rate* berupa angka dengan kualifikasi sebagaimana berikut.

Tabel 19 Pengkategorian Nilai *Training Rate*

Nilai	Kategori	Keterangan
75-100	Sangat Baik	Semua unsur (perencanaan, pelaksanaan, dan money) sudah terpenuhi dan diharapkan dapat dipertahankan pada tahun berikutnya dalam rangka upaya pengembangan kompetensi.
50-74,99	Baik	Satu dari tiga unsur (perencanaan, pelaksanaan, dan money) belum terpenuhi dan masih perlu mendapatkan prioritas upaya pengembangan kompetensi.
25-49,99	Cukup	Dua dari tiga unsur (perencanaan, pelaksanaan, dan money) belum terpenuhi dan masih perlu mendapatkan prioritas upaya pengembangan kompetensi.
0-24,99	Kurang	Sebagian besar unsur yang diperlukan seperti perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring evaluasi untuk keseluruhan perlu ditingkatkan.

Hasil survey yang dikembalikan kepada LAN sebanyak 44 instansi yang terdiri atas 4 Kementerian, 4 LPNK, 7 Pemerintah Provinsi, dan 29 Pemerintah Kabupaten/Kota dari total 616 instansi di Indonesia.

LAN berkomitmen untuk terus memperluas cakupan survey dan pengembangan sistem pengembangan kompetensi yang terintegrasi sehingga dapat menjangkau seluruh instansi dengan lebih cepat dan mudah. Dari hasil pengukuran tahun 2022, diperoleh nilai *training rate* nasional sebesar 67,82 dengan kategori Baik. Hal itu terlihat dari tabel berikut ini.

Tabel 20 *Training Rate* Tahun 2022

Unsur	Nilai	Bobot
Perencanaan (40%)	68.86	27.55
Pelaksanaan (20%)	91.28	18.26
Money (40%)	58.35	23.34
	Training Rate	67.82
	Kategori	Baik

Unsur pelaksanaan adalah unsur yang paling banyak dipenuhi sebesar 91.28%, kemudian selanjutnya unsur perencanaan sebesar 68.86% dan unsur money adalah unsur yang paling rendah hanya sebesar 58.35%. Melalui hasil tersebut dapat disimpulkan jika sebagian besar instansi telah menitikberatkan upaya pengembangan kompetensi setiap tahun.

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2022

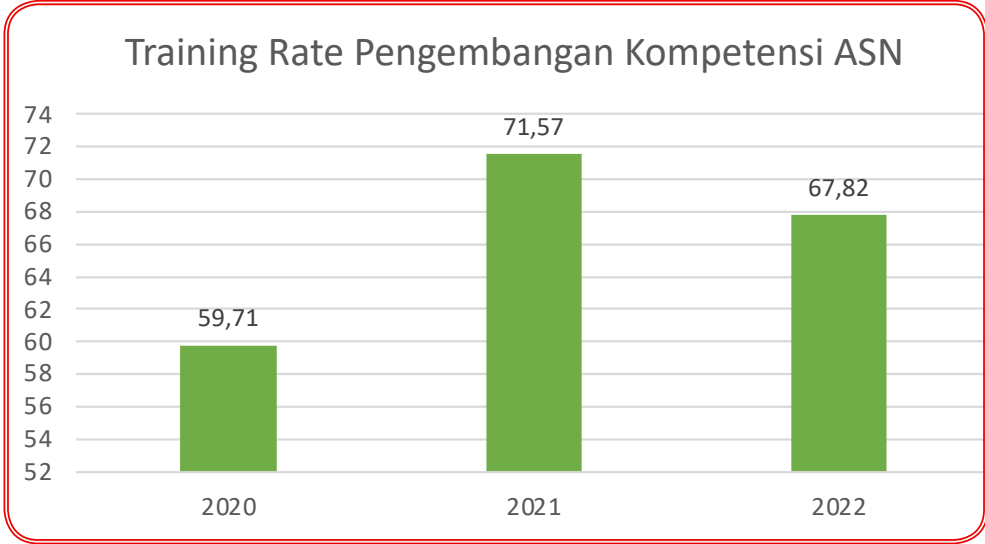
Target *Training Rate* Pengembangan Kompetensi ASN Tahun 2022 adalah “Baik”, realisasi tahun 2022 juga baik sehingga capaian dari indikator ini adalah 100% atau tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan.

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan tahun lalu atau beberapa tahun terakhir

Meskipun terdapat perubahan instrumen pada pengukuran *training rate*, namun nilai dari *training rate* pengembangan kompetensi ASN masih dapat diperbandingkan. Hal ini dikarenakan unsur-unsur dalam *training rate* pengembangan kompetensi ASN merupakan penyederhanaan dari unsur yang sebelumnya. Realisasi tahun 2022 adalah Baik dimana sama dengan realisasi pada tahun 2021. Meskipun secara



kategori masih sama, namun dari nilai terdapat penurunan dari sebelumnya 71,57 menjadi 67,82. Penurunan ini disebabkan karena jumlah instansi yang diukur lebih banyak daripada tahun sebelumnya. Perubahan instrument juga menyebabkan nilai training rate mengalami penurunan. Dalam instrument yang baru, K/L/D mengirimkan jawaban atas survey yang dikirimkan dengan pertanyaan yang lebih spesifik dan detail daripada pengukuran tahun sebelumnya yang hanya mengambil data dari SIPKA. Perbandingan training rate pengembangan kompetensi ASN tersebut dapat dilihat dalam grafik berikut ini.



Grafik 7 Perbandingan Training Rate Tahun 2020 s.d 2022

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Renstra

Jika dibandingkan dengan target yang terdapat dalam renstra yaitu “cukup”, realisasi tahun 2022 telah melebihi target. Sedangkan jika diperbandingkan dengan target pada akhir periode renstra, realisasi tahun 2022 telah sama dengan target tahun 2024 yaitu “Baik”. Sebagaimana tersaji dalam tabel berikut.

Tabel 21 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Jangka Menengah

Indikator Kinerja	Target 2022*	Realisasi 2022	Target 2024*
Training rate pengembangan kompetensi ASN	Cukup	Baik	Baik

*Renstra LAN 2020-2024

Perbandingan dengan standard nasional

Indikator ini tidak dapat diperbandingkan dengan standar nasional/internasional, dikarenakan tidak ditemukan data yang sama dengan training rate pengembangan kompetensi ASN.

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan

Capaian hasil training rate pada tahun 2022 mencapai 100% didukung oleh beberapa faktor, salah satunya adalah partisipasi instansi yang menyerahkan kembali hasil survey meningkat signifikan daripada tahun sebelumnya. Strategi dengan mengubah unsur yang diukur dan juga cara mendapatkan data cukup signifikan memberikan pengaruh sehingga instansi yang menyerahkan hasil survey mencapai 44 instansi. Jumlah ini masih jauh di bawah total instansi di Indonesia yakni 616 instansi, namun LAN terus akan berupaya menjangkau lebih banyak lagi instansi untuk berpartisipasi. Masih rendahnya partisipasi instansi untuk melakukan pengukuran training rate menggambarkan bahwa kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai ASNnya belum menjadi prioritas bagi mayoritas instansi di Indonesia. Padahal data dalam training rate dapat dimanfaatkan oleh pengelola kepegawaian untuk melakukan manajemen ASN

secara maksimal dan juga dapat mendukung efektivitas manajemen talenta di Indonesia. LAN masih akan terus berupaya untuk melakukan perbaikan dalam pengukuran training rate melalui:

1. Memperbanyak koordinasi dengan K/L/D
2. Memberikan pendampingan berupa bimbingan teknis terkait Training Rate
3. Meminta K/L/D untuk menentukan 1 orang sebagai PIC (Person in Charge) untuk memudahkan koordinasi dengan K/L/D tersebut.
4. Pelaksanaan pemantauan training rate di masing-masing K/L/D dilaksanakan diawal tahun agar mempunyai waktu yang cukup dalam pelaksanaan kegiatan.

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan

Program ataupun kegiatan yang mendukung keberhasilan dari indikator ini adalah adanya kegiatan Pemantauan dan Evaluasi Tingkat Training Rate ASN yang secara spesifik terdapat dalam RO Pemantauan dan Evaluasi Tingkat Training Rate ASN. Tahapan kegiatan penyelenggaraan Monitoring dan Evaluasi Training Rate dari 3 (tiga) tahapan yaitu:

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan dilakukan dengan:

- a. Menyiapkan dan menyusun instrumen monitoring;
- b. Menyiapkan data instansi yang akan dijadikan lokus tambahan dalam pengembangan Training Rate.
- c. Untuk dukungan pelaksanaan persiapan, dibutuhkan anggaran untuk belanja narasumber, bahan seperti ATK, konsumsi dan lainnya.

2. Tahap Pelaksanaan

Tahapan pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi sebagai berikut:

- a. Melakukan progress penginputan data melalui survei dari instansi terkait.
- b. Sosialisasi Training Rate di Wilayah Sumatera, Kalimantan dan Sulawesi
- c. Pelaksanaan Training Rate Award
- d. Pengolahan Hasil Training Rate Nasional

3. Tahap Pelaporan

Pelaporan adalah berupa penyusunan kegiatan Monitoring dan Evaluasi Training Rate.

Penganugerahan
Training Rate
Award 2022



PERSENTASE PROYEK PERUBAHAN (UNTUK PKN I DAN PKN II) DAN AKSI PERUBAHAN (UNTUK PKA DAN PKP) ALUMNI PELATIHAN MANAJERIAL YANG BERLANJUT

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan Manajerial yang berlanjut	87.89	86.62%	98.55%

Pengukuran indikator kinerja ini dilakukan dengan cara menghitung Persentase keberlanjutan proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) dari alumni pelatihan manajerial setelah mengikuti pelatihan minimal 1 tahun.

Indikator kinerja ini digunakan karena pada dasarnya pelatihan kepemimpinan diselenggarakan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan peserta tetapi juga bagaimana dapat membawa perubahan yang positif pada unit atau organisasi yang dipimpinnya. Aspek keberlanjutan proyek/aksi perubahan untuk alumni PKA dan PKP dilihat dari 3 (tiga) indikator yaitu terkait ketercapaian target jangka panjang aksi perubahan, ketercapaian tujuan aksi perubahan, dan kemanfaatan aksi perubahan. Sedangkan untuk PKN Tk. I dan II, selain 3 (tiga) hal tersebut ditambahkan satu indikator terkait kepemimpinan strategis.

Penyelenggaraan pelatihan PKN I, PKN II, PKA, PKP tersebar pada beberapa Pusat Pelatihan dan Pengembangan di lingkungan LAN, yaitu Pusat Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Nasional dan Manajerial ASN (Pusbangkom Pimnas ASN), Puslatbang PKASN, Puslatbang KMP, Puslatbang KDOD, dan Puslatbang KHAN. Hasil dari survei keberlanjutan proyek perubahan dari setiap Puslatbang terdapat dalam tabel berikut ini.

Tabel 22 Persentase Proyek Perubahan dan Aksi Perubahan yang berlanjut Tahun 2022

Penyelenggara	Persentase Proyek Perubahan dan Aksi Perubahan yang berlanjut
Pusbangkom Pimnas ASN	91.63%
Puslatbang PKASN	87.60%
Puslatbang KMP	59.46%
Puslatbang KDOD	97.84%
Puslatbang KHAN	96.55%
Rata-rata	86.62%

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2022

Berdasarkan tabel tersebut persentase rata-rata dari proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) dari alumni pelatihan manajerial yang berlanjut setelah mengikuti pelatihan minimal 1 tahun adalah sebesar 86,62%. Target indikator ini pada tahun 2022 adalah 87.89%, sehingga capaiannya sebesar 98.55% atau belum mencapai target yang ditetapkan.

Keberlanjutan proyek perubahan dan aksi perubahan dari para peserta pelatihan merupakan perwujudan dari fungsi pembinaan terhadap alumni pelatihan. Pada dasarnya pelatihan kepemimpinan diselenggarakan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan peserta tetapi juga bagaimana dapat membawa perubahan yang positif pada unit atau organisasi yang dipimpinnya.

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan tahun lalu atau beberapa tahun terakhir

Jika dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya, terjadi penurunan realisasi sebagaimana tercantum dalam tabel berikut ini.

Tabel 23 Persentase Proyek Perubahan dan Aksi Perubahan yang berlanjut

No.	Penyelenggara	Persentase Proyek Perubahan dan Aksi Perubahan yang berlanjut	
		2021	2022
1	Pusbangkom Pimnas ASN	85.25	91.63
2	Puslatbang PKASN	96.60	87.60
3	Puslatbang KMP	59.00	59.46
4	Puslatbang KDOD	98.61	97.84
5	Puslatbang KHAN	100	96.55
	Rata-rata	87.89	86.62

Terdapat penurunan realisasi tahun 2022 jika dibandingkan dengan realisasi tahun 2021 sebesar 1.27%.

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Renstra

Apabila diperbandingkan dengan target yang terdapat dalam Renstra LAN 2020-2024, realisasi tahun 2022 telah melampaui target yang ditetapkan. Pada tahun 2022, realisasi mencapai 86.62, sedangkan target yang ditetapkan tahun 2022 dalam renstra adalah 55, selain itu realisasi ini juga telah melebihi target pada akhir periode renstra pada tahun 2024 yaitu sebesar 65.

Tabel 24 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Jangka Menengah

Indikator Kinerja	Target 2022*	Realisasi 2022	Target 2024*
Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan Manajerial yang berlanjut	55	86,87	65

*Renstra LAN 2020-2024

Perbandingan dengan standard nasional

Indikator ini tidak dapat diperbandingkan dengan standar nasional/internasional karena tidak ditemukan informasi mengenai indikator serupa.

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan

Setelah dilakukan pendalaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi keberlanjutan proyek perubahan, ketidaktercapaian target pada indikator ini dipengaruhi oleh masih adanya keterbatasan sumber daya dan kurangnya dukungan dari lingkungan unit kerja. Meskipun telah didapatkan dukungan dari mentor, namun dalam pelaksanaannya peran dari rekan unit kerja sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan proyek perubahan alumni yang bersangkutan. Sebagian besar responden mengungkapkan kondisi demikian, sehingga perlu dibangun komunikasi yang intens dengan instansi pengirim peserta pelatihan agar dapat memberikan dukungan yang layak bagi proyek perubahan dan aksi perubahan yang telah disusun.

Meskipun begitu, masih terdapat komitmen dan dukungan dari pihak-pihak lain, baik dari instansi pemerintah maupun swasta, terhadap inovasi di sektor publik juga menjadi salah satu penyebab proyek perubahan dan aksi perubahan alumni pelatihan kepemimpinan banyak yang berlanjut meskipun pelatihan telah usai. Apresiasi yang diberikan oleh beberapa pihak tersebut secara tidak langsung akan memotivasi alumni untuk terus mengembangkan inovasi yang dilakukan.

Proyek perubahan yang berlanjut tersebut diharapkan secara bertahap akan berdampak pada perbaikan birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Hal ini disebabkan setiap proyek perubahan dan aksi perubahan yang dilakukan oleh peserta pelatihan kepemimpinan telah melalui proses evaluasi saat pelatihan untuk memastikan berdampak baik pada birokrasi dan pelayanan publik.

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan

Meskipun belum mencapai target yang ditetapkan, namun secara keseluruhan pelatihan kepemimpinan yang diselenggarakan oleh LAN berjalan dengan, sehingga mampu menghasilkan alumni yang bisa menjadi agen perubahan di instansi masing masing. Pembinaan terhadap alumni juga telah dilakukan oleh LAN melalui beberapa kegiatan seperti forum pembinaan alumni. Pada tahun 2022, setidaknya telah dilakukan kegiatan forum pembinaan alumni peserta PKN Tingkat II dan membangun jejaring kerja yang luas melalui kegiatan evaluasi pasca diklat (tracer study). Forum Pembinaan Alumni Tahun 2022 dilakukan untuk mengetahui dan mengukur:

1. Tingkat pemanfaatan alumni Pelatihan dalam jabatan struktural;
2. Perkembangan perubahan yang telah dilaksanakan;
3. Rencana perubahan yang akan dilaksanakan;
4. Tingkat peningkatan kinerja alumni; dan
5. Tingkat peningkatan kinerja instansi unit organisasi alumni



Gambar 3.10. Proyek Perubahan Salah Satu Peserta Pelatihan Kepemimpinan di Puslatbang KDOD

PERSENTASE POLITEKNIK STIA LAN YANG MEMPEROLEH AKREDITASI MINIMAL B

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Politeknik STIA LAN yang memperoleh akreditasi minimal B	86.67	93.75	108.17%

Sesuai PerkaLAN Nomor 15 Tahun 2022 tentang Perubahan atas PerkaLAN No 8 Tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama LAN Tahun 2021-2024, indikator ini diukur melalui rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah PT} + \text{prodi (terakreditasi minimal B)}}{\text{Jumlah PT} + \text{prodi (total)}} \times 100\%$$

Dimana:

PT : politeknik STIA LAN Jakarta, Bandung, dan Makassar

Prodi : program studi yang ada di PT

LAN memiliki 3 (tiga) Politeknik STIA LAN di Jakarta, Bandung, dan Makassar yang merupakan unit pelaksana teknis di lingkungan LAN yang berbentuk perguruan tinggi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala LAN. Politeknik STIA LAN terbentuk berdasarkan perubahan dari Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi LAN dengan mengacu pada Peraturan Kepala LAN Nomor 15 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik STIA LAN sebagai mana telah diubah berdasarkan Peraturan LAN Nomor 11 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Kepala LAN Nomor 15 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik STIA LAN yang mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2020.

Ketiga Politeknik STIA LAN bertugas untuk menyelenggarakan Pendidikan vokasi di bidang administrasi dan jika memenuhi persyaratan dapat menyelenggarakan Pendidikan profesi di bidang administrasi. Yang dimaksud dengan Pendidikan vokasi adalah Pendidikan tinggi yang menyiapkan mahasiswa untuk pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu pada program sarjana terapan, magister terapan, dan doktor terapan. Sementara Pendidikan profesi adalah Pendidikan tinggi setelah program sarjana yang menyiapkan mahasiswa dalam pekerjaan yang memerlukan persyaratan keahlian khusus.

Politeknik STIA LAN memiliki beberapa program studi yang diharuskan menyusun dan mengembangkan kurikulum sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, yang mengacu kepada standar nasional pendidikan tinggi, kerangka kualifikasi nasional Indonesia (KKN), dan standar kompetensi kerja nasional Indonesia (SKKNI). Keberadaan program studi pada Politeknik STIA LAN perlu memperhatikan penilaian dalam program akreditasi yang ditentukan oleh Kementerian Pendidikan.

Akreditasi dilaksanakan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT) sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 5 Tahun 2020 tentang Akreditasi Program Studi dan Perguruan Tinggi. Dalam peraturan tersebut, yang dimaksud dengan akreditasi adalah kegiatan penilaian untuk menentukan kelayakan program studi dan perguruan tinggi. Akreditasi menjadi sistem penjaminan mutu eksternal sebagai bagian dari sistem penjaminan mutu Pendidikan tinggi. Akreditasi dilakukan untuk menentukan kelayakan Program Studi dan Perguruan Tinggi berdasarkan kriteria yang mengacu pada Standar Nasional Pendidikan Tinggi dan menjamin mutu Program Studi dan Perguruan Tinggi secara eksternal baik bidang akademik maupun non akademik untuk melindungi kepentingan mahasiswa dan masyarakat.

Dalam pelaksanaannya, akreditasi program studi dan perguruan tinggi dilakukan dengan menggunakan instrumen akreditasi yang disusun oleh Lembaga Akreditasi Mandiri (LAM) atau BAN PT sesuai dengan

ketentuan peraturan perundang-undangan dengan berpedoman pada Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Selain itu, akreditasi program studi dan perguruan tinggi juga menggunakan data dan informasi pada Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti). Tahapan akreditasi terdiri atas evaluasi data dan informasi, penetapan peringkat akreditasi, dan pemantauan dan evaluasi peringkat akreditasi. Terdapat 3 (tiga) tingkatan dalam pemeringkatan akreditasi, yaitu baik, baik sekali dan unggul.

Seperti telah disebutkan diatas, LAN memiliki 3 (tiga) Politeknik STIA. Ketiga Politeknik STIA tersebut terakreditasi B atau Baik Sekali sebagaimana terdapat dalam tabel berikut ini.

Tabel 25 Akreditasi Institusi Politeknik STIA LAN

Poltek	Hasil Akreditasi	Tanggal Kadaluwarsa	Tahun SK
Politeknik STIA LAN Jakarta	B	09-Sep-2026	2021
Politeknik STIA LAN Bandung	Baik Sekali	12-Apr-2027	2022
Politeknik STIA LAN Makassar	B	11-Apr-2025	2021

Sedangkan hasil akreditasi dari program studi politeknik STIA LAN sebagai berikut.

Tabel 26 Program Studi Politeknik STIA LAN

Perguruan Tinggi	Program Studi	Akreditasi Program Studi	Tanggal Kadaluwarsa	Tahun SK
Politeknik STIA LAN Jakarta	D4 Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur	B	21-Mei-2024	2021
	D4 Administrasi Pembangunan Negara	B	21-Mei-2024	2021
	D4 Administrasi Bisnis Sektor Publik	B	21-Mei-2024	2021
	Magister Administrasi Pembangunan Negara	Baik Sekali	27-Nov-2025	2021
	Doktor Administrasi Pembangunan Negara	Baik Sekali	19-Okt-2026	2021
Politeknik STIA LAN Bandung	D4 Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur	B	9-Jul-2023	2020
	D4 Administrasi Pembangunan Negara	Baik Sekali	8-Nov-2027	2022
	D4 Administrasi Bisnis Sektor Publik	Baik	23-Ags-2027	2022
	Magister Administrasi Pembangunan Negara	Baik Sekali	27-Okt-2025	2020
Politeknik STIA LAN Makassar	D4 Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur	B	9-Jul-2024	2021
	D4 Administrasi Pembangunan Negara	B	9-Jul-2024	2021
	D4 Administrasi Bisnis Sektor Publik	B	10-Jul-2024	2021
	Magister Administrasi Pembangunan Negara	B	28-Feb-2025	2021

Sesuai dengan dengan Peraturan BAN-PT Nomor 1 Tahun 2020 tentang Mekanisme Akreditasi untuk Akreditasi yang dilakukan oleh BAN-PT terdapat perubahan kategori pemeringkatan dari yang sebelumnya C, B, A menjadi baik, baik sekali dan unggul. Sehingga C disetarakan dengan baik, B disetarakan dengan baik sekali, dan A disetarakan dengan unggul.

Mengacu pada tabel tersebut, seluruh Politeknik STIA LAN baik di Jakarta, Bandung dan Makassar telah terakreditasi B atau Baik Sekali, sementara dari seluruh program studi yang ada, hanya terdapat 1 program studi yang masih terakreditasi Baik atau C. Dengan begitu, realisasi kinerja indikator Presentase Politeknik STIA LAN yang memperoleh akreditasi minimal B adalah:

$$\frac{3 + 12}{3 + 13} \times 100\% = 93.75\%$$

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2022

Target Persentase Politeknik STIA LAN yang memperoleh akreditasi minimal B yang ditetapkan sebesar 86.67%, dan realisasi tahun 2022 adalah 93.75%, sehingga capaian dari indikator ini melebihi target yang ditetapkan. Persentase capaian dari indikator ini adalah sebesar 108.17% ($\frac{86.67}{93.75} \times 100\% = 108.17\%$)

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan tahun lalu atau beberapa tahun terakhir

Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, capaian tahun 2022 mengalami peningkatan dari yang sebelumnya 86.67% menjadi 93.75%. Peningkatan tersebut didapatkan dari bertambahnya jumlah prodi yang diakreditasi yakni Doktor Administrasi Pembangunan Negara dan hasil yang diperoleh pun juga Baik Sekali atau setara B. Hal tersebut sebagaimana tercantum dalam tabel berikut ini.

Tabel 27 Perbandingan capaian tahun 2022 dengan tahun-tahun sebelumnya

Indikator	Tahun 2021	Tahun 2022
Persentase Politeknik STIA LAN yang memperoleh akreditasi minimal B	86,67%	93,75%

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Renstra

Selanjutnya, apabila dibandingkan dengan target pada Renstra LAN 2020-2024, realisasi tahun 2022 telah melebihi target tahun 2022. Namun jika dibandingkan dengan target pada akhir periode renstra (tahun 2024) yaitu 100, realisasi tahun 2022 masih dibawah target. Sisa waktu dua tahun kedepan akan diupayakan perbaikan terus menerus agar dapat mencapai target yang ditetapkan di tahun 2024 dimana seluruh Politeknik STIA LAN dan program studinya memperoleh predikat akreditasi minimal B.

Tabel 28 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Jangka Menengah

Indikator Kinerja	Target 2022*	Realisasi 2022	Target 2024*
Persentase Politeknik STIA LAN yang memperoleh akreditasi minimal B	75	86,67	100

*Renstra LAN 2020-2024

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan standar nasional

Realisasi indikator ini tidak dapat diperbandingkan dengan standar nasional/internasional, karena nilai rata-rata akreditasi tidak dipublikasikan oleh BAN-PT. Nilai akreditasi diberikan kepada masing-masing perguruan tinggi.

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan

Capaian kinerja ini menunjukkan bahwa Politeknik STIA LAN memberikan Pendidikan unggul serta berkualitas sejalan dengan Visi dan Misinya. Dalam pencapaian peringkat akreditasi, Politeknik STIA LAN melakukan berbagai persiapan seperti pembentukan tim penyusunan laporan akreditasi yang memuat 9 (sembilan) kriteria sesuai dengan aturan terbaru dari BAN-PT. Terkait hal tersebut, Politeknik STIA mengadakan rapat intensif yang dihadiri oleh seluruh tim penyusun borang akreditasi, melakukan persamaan persepsi mengenai kebutuhan kriteria akreditasi, dan menetapkan timeline kerja beserta output setiap tim kerja. Berbagai kendala yang muncul disaat pelaporan akreditasi diatasi dengan pembentukan tim kecil yang agile dan adaptif dengan pendampingan terus menerus dari narasumber terkait. Tim Politeknik STIA LAN juga terus meng-update kebutuhan pengajuan akreditasi dan memahami

instrumen akreditasi yang telah ditetapkan. Tentu saja kegiatan ini mendapatkan dukungan penuh oleh jajaran pimpinan LAN sehingga pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dan memenuhi standar BAN-PT.

Hal ini khususnya muncul pada Politeknik STIA LAN Bandung yang telah memasukkan pengembangan pemeringkatan akreditasi dalam peningkatan kapasitas kelembagaan pada fase Good Politeknis Governance Excellence 2020 dan fase Collaboration Excellent 2023 sesuai arah kebijakan dan strategi dalam kurun waktu 2020-2024. Bentuk upaya yang dilakukan seperti melakukan pengembangan kompetensi pegawai, meningkatkan akses dan mutu pelayanan kemahasiswaan, melakukan sertifikasi dosen, meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana, memastikan masa studi lulusan sesuai dengan target, dan meningkatkan kualifikasi jurnal yang diterbitkan.

Di sisi lain, hasil akreditasi prodi D4 Administrasi Sektor Publik pada Politeknik STIA LAN Bandung masih berakreditasi Baik atau C dikarenakan kekurangan komposisi dosen yang dipersyaratkan untuk memenuhi kualifikasi akreditasi Baik Sekali. Pada tahun 2023, direncanakan akan dilakukan re-akreditasi ulang.

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan

Sejalan dengan keberhasilan dalam memperhatikan akreditasi minimal baik atau baik sekali, seluruh poltek STIA LAN terus berupaya melakukan berbagai perbaikan atas program dan kegiatan yang dilakukan. Selama tahun 2022, beberapa program seperti peningkatan kapasitas dosen melalui publikasi baik nasional maupun internasional, mendorong mahasiswa untuk aktif terlibat dalam kegiatan conference pada tingkat nasional dan internasional, kerjasama dengan perguruan tinggi dalam dan luar negeri, maupun pembenahan dari sisi sarana dan prasarana yang menjadi prasyarat akreditasi. Selain untuk memenuhi prasyarat dari akreditasi program dan kegiatan tersebut juga dilakukan untuk terus meningkatkan eksistensi Poltek STIA LAN.

SS. 2 Terwujudnya Organisasi Pembelajar LAN Yang Berkinerja Tinggi

PREDIKAT HASIL EVALUASI RB LAN

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
Predikat Hasil Evaluasi RB LAN	BB	BB	100%

Pengukuran indikator ini menggunakan predikat termutakhir evaluasi RB LAN yang dilaksanakan oleh Kementerian PAN dan RB. Nilai evaluasi pada tahun 2022 sampai awal Januari 2023 belum terdapat penetapan dari Kementerian PAN dan RB, sehingga nilai yang dihitung untuk capaian kinerja adalah nilai RB hasil evaluasi pada tahun 2021. Pelaksanaan evaluasi berpedoman pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 8 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah. Evaluasi tersebut bertujuan untuk menilai kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi.

Sesuai dengan Permenpan RB Nomor 25 tahun 2020, tujuan RB tahun 2020/2024 adalah mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih. Selain itu, ditetapkan 3 (tiga) sasaran RB, yang mencakup: 1) Birokrasi yang bersih dan akuntabel; 2) Birokrasi yang kapabel; dan 3) Pelayanan publik yang prima. Ketiga sasaran RB tersebut diyakini merupakan pengungkit utama dari pencapaian tujuan dan berbagai indikatornya. Selain itu penetapan ketiga sasaran di atas juga mempertimbangkan keberlanjutan dari sasaran Reformasi Birokrasi periode sebelumnya dengan memperhatikan lingkungan strategis pemerintah.

Berdasarkan Surat Menteri PANRB No B/24/M.RB.06/2022 tanggal 7 Maret 2022 hasil evaluasi atas pelaksanaan RB LAN Tahun 2021 dapat dilihat secara rinci sebagai berikut.

Tabel 29 Hasil Evaluasi RB LAN Tahun 2021

No	Komponen Penilaian	Bobot	2021
A.	Komponen Pengungkit		
	I. Pemenuhan	20	19,83
	II. Hasil Antara Area Perubahan	10	6,62
	III. Reform	30	19,08
	Total Komponen Pengungkit	60	45,53
B.	Komponen Hasil		
1	Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	10	8,29
2	Kualitas Pelayanan Publik	10	8,29
3	Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN	10	8,88
4	Kinerja Organisasi	10	8,30
	Total Komponen Hasil	40	33,76
	Indeks Reformasi Birokrasi (Pengungkit + Hasil)	100	79,29
	Kategori		BB

Secara klasifikasi, pemeringkatan RB LAN dapat dikategorikan sebagai berikut.

Tabel 30 Kategori Nilai Hasil Evaluasi RB

Kategori	Nilai Angka
AA	>90-100

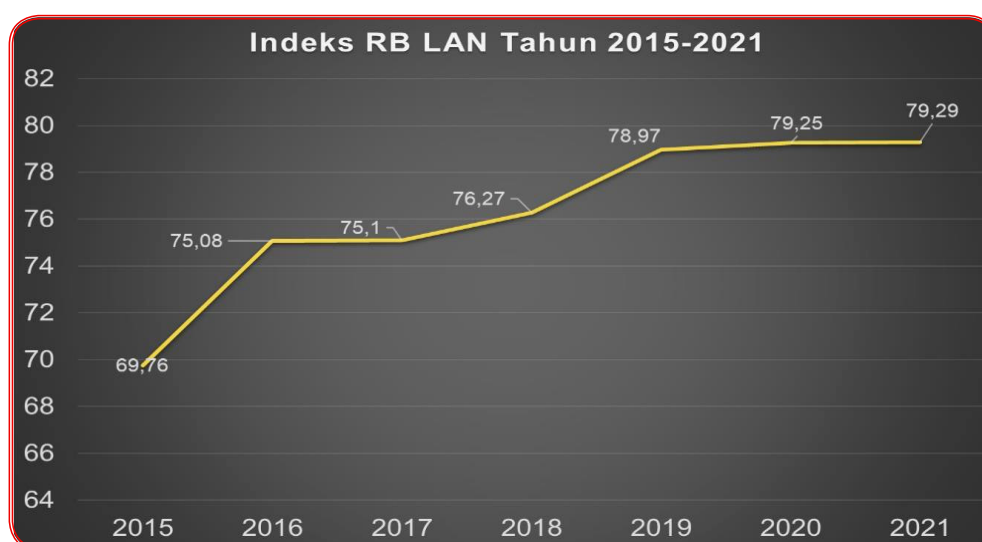
A	>80-90
BB	>70-80
B	>60-70
CC	>50-60
C	>30-50
D	0-30

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2022

Sampai dengan laporan ini disusun, hasil evaluasi RB LAN Tahun 2022 belum dikeluarkan oleh Kementerian PANRB sehingga hasil yang digunakan adalah hasil evaluasi tahun 2021 yang dikeluarkan bulan Maret 2022. Dari hasil evaluasi tersebut Indeks Reformasi Birokrasi LAN adalah 79,29 dengan predikat BB. Sehingga realisasi ini sesuai dengan target yang ditetapkan tahun 2022 yakni BB.

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan tahun lalu atau beberapa tahun terakhir

Jika dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya, indeks reformasi birokrasi LAN terus mengalami peningkatan. Selama 7 tahun terakhir, indeks RB LAN meningkat dari 69,76 pada tahun 2015 menjadi 79,29 pada tahun 2021.



Grafik 8 Indeks RB LAN dari 2015 – 2021

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Renstra

Jika dibandingkan dengan target yang terdapat pada Renstra LAN 2020-2024, realisasi tahun 2021 sesuai dengan target pada tahun 2021 yaitu BB. Sedangkan apabila dibandingkan dengan target pada akhir periode renstra atau 2024 realisasi tahun 2021 masih belum tercapai. Pada tahun 2024 diharapkan nilai RB LAN adalah A, sehingga dibutuhkan komitmen dan perbaikan yang nyata untuk mencapai target tersebut.

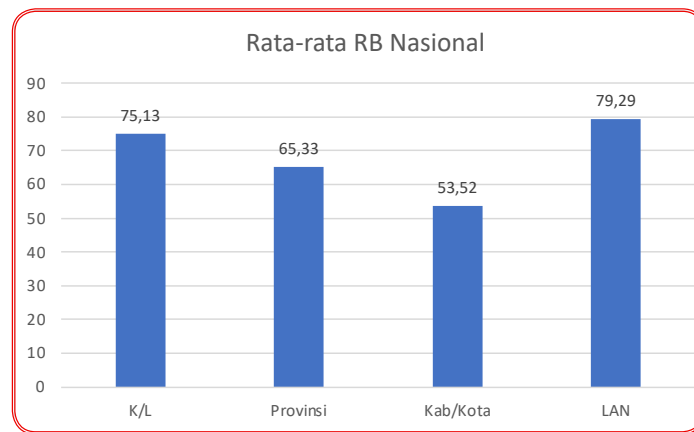
Tabel 31 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Jangka Menengah

Indikator Kinerja	2021*	Realisasi 2021	2024*
Predikat Evaluasi RB LAN	BB	BB	A

*Renstra LAN 2020-2024

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan standar nasional

Apabila dibandingkan dengan Indeks RB Rata-Rata Nasional, nilai 79,29 dengan predikat BB yang diperoleh LAN telah melampaui realisasi indeks RB rata-rata nasional (K/L) yakni 75,13 seperti tampak pada grafik berikut.



Sumber: Laporan Kinerja Kementerian PANRB Tahun 2021

Grafik 9 Rata-rata Nilai RB Nasional

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan

Pencapaian ini dapat terwujud didukung oleh tingginya komitmen pimpinan dan seluruh komponen di LAN yang tampak pada berbagai upaya penting yang dilakukan dalam pelaksanaan RB, seperti:

- Penjaminan kualitas RB melalui pembentukan tim independen yang dapat menjaga kualitas dari produk-produk RB LAN agar terjamin kualitasnya. Melalui Surat Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 97/K.1/HKM.02.2/2021 Tentang Tim Penjamin Kualitas Reformasi Birokrasi di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara pada tanggal 29 Januari 2021, telah dibentuk sebuah tim yang beranggotakan 9 (sembilan) Orang dengan 1 (satu) Anggota Merangkap sebagai ketua. Salah satu fungsi dari Tim Penjamin Kualitas RB adalah menelaah dan memberikan masukan terhadap rancangan Rencana Aksi RB Kompartemen dalam rangka menjamin program/kegiatan RB Kompartemen mampu mendukung sasaran dan tujuan RB LAN tahun 2020-2024.
- Rapat konsolidasi dilaksanakan rutin untuk membahas topik tertentu mengenai pelaksanaan RB di LAN secara khusus dan RB Nasional secara umum. Konsolidasi ini tidak hanya melibatkan Tim RB LAN semata, tetapi juga beberapa kali mengundang perwakilan Tim RB Kompartemen dan Tim Penjamin Kualitas (TPK) RB untuk mendengarkan pendapat dan *feedback* terkait beberapa hal.
- Pengkoordinasian agen perubahan untuk lebih meningkatkan inovasi di unit kerja.
- Pelaksanaan monev secara internal dilakukan secara berkelanjutan, baik pada level kompartemen maupun instansi. Melalui monev diharapkan akan terlihat tingkat keberhasilan pengelolaan kegiatan (manajemen dan output pelaksanaannya) serta permasalahan yang dihadapi, untuk selanjutnya menjadi bahan evaluasi kinerja program atau kegiatan selanjutnya.

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan

Pelaksanaan RB di lingkungan LAN sendiri telah berjalan secara berkelanjutan. LAN telah melaksanakan RB sejak tahun 2010, atau dikenal dengan fase RB LAN 1.0 (fase inisiasi), fase RB LAN 2.0 (fase transisi), fase RB LAN 3.0 (fase konsolidasi), fase RB LAN 4.0 (fase dinamisasi). Pada tahun 2020-2024, LAN tengah memasuki fase RB LAN 5.0, dengan karakteristik RB berbasis *outcome*, dimana program RB dan/atau inovasi dapat benar-benar memberi manfaat serta nilai tambah bagi organisasi, stakeholders, maupun sasaran pembangunan nasional. RB LAN 5.0 mengarahkan pada organisasi yang profesional, agile dan adaptif terhadap berbagai tantangan yang ada. Berbagai program dilakukan seperti pelaksanaan RB day, penguatan kapasitas agen perubahan, dan juga penjaminan kualitas pelaksanaan RB oleh TPK RB LAN. Semua hal tersebut dilakukan agar RB di LAN benar-benar menyentuh dan menyeluruh seluruh aspek yang ada di LAN.

OPINI BPK ATAS LAPORAN KEUANGAN LAN

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
Opini BPK atas Laporan Keuangan LAN	WTP	WTP	100%

Indikator ini diukur dari hasil penilaian termutakhir dari BPK atas kewajaran pengelolaan keuangan di LAN. Pada tahun 2022, LAN kembali mendapatkan predikat WTP (Wajar Tanpa Pengecualian) untuk pengelolaan keuangan LAN Tahun Anggaran 2021. Sejak tahun 2007 LAN telah mendapatkan predikat WTP sehingga predikat ini sudah diterima untuk ke-15 kalinya secara berturut-turut.

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2022

Target dari indikator ini adalah WTP, realisasi tahun 2022 adalah WTP sehingga capaian untuk tahun 2022 adalah 100%. Indikator ini dapat tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan.

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan tahun lalu atau beberapa tahun terakhir

Opini WTP yang sudah 15 kali didapatkan LAN diharapkan dapat terus dipertahankan sesuai dengan target jangka menengah yang terdapat pada Renstra LAN Tahun 2020-2024. LAN mendapatkan apresiasi dari Kementerian Keuangan atas keberhasilan tersebut. Hal tersebut menjadi wujud konsistensi LAN dalam upaya akuntabilitas dan pertanggungjawaban keuangan negara secara profesional, transparan dan akuntabel.

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Renstra

Perbandingan antara realisasi 2022 dengan target pada renstra dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 32 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Jangka Menengah

Indikator Kinerja	Target 2022*	Realisasi 2022	Target 2024*
Opini BPK atas Laporan Keuangan LAN	WTP	WTP	WTP

*Renstra LAN 2020-2024

Jika dibandingkan dengan target yang terdapat di Renstra LAN, telah mencapai target pada tahun 2022 maupun target pada akhir 2024. Sebuah prestasi tersendiri bahwa sudah 15 kali berturut-turut LAN memperoleh opini WTP.

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan standar nasional

Jika dibandingkan dengan data pencapaian Opini BPK secara Nasional, maka Opini BPK atas Laporan Keuangan LAN yaitu WTP berada pada posisi dengan rata-rata terbanyak. Sebesar 95% K/L telah mendapatkan opini WTP atas laporan keuangan tahun 2021.

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan

Secara internal, LAN melalui inspektorat sebagai unit yang melaksanakan tugas pengawasan intern di lingkungan LAN, terus berupaya mendukung pencapaian predikat WTP, antara lain dengan melakukan pemeriksaan internal dan pemantauan tindak lanjut hasil pemeriksaan internal, revidi RKA K/L dan revidi Laporan Keuangan LAN dan pendampingan BPK, yang dilakukan melalui pendampingan pada saat entry meeting, audit process, dan exit meeting pemeriksaan BPK. Dalam pendampingan ini, Inspektorat berperan untuk menjelaskan kepada Tim BPK mengenai hasil revidi atas laporan keuangan agar dapat digunakan oleh BPK.

Selain itu, LAN juga berupaya mendukung kelancaran pelaksanaan pemeriksaan dengan pemenuhan kelengkapan data/dokumen, penjelasan pelaksanaan kegiatan dan pengelolaan keuangan dan BMN, mengantisipasi permasalahan/kendala yang dihadapi oleh unit akuntansi pada saat pemeriksaan, membantu penyamaan persepsi atau klarifikasi/tanggapan unit akuntansi terhadap temuan hasil pemeriksaan, mendampingi unit akuntansi dalam pertemuan akhir dengan BPK untuk membahas/klarifikasi/tanggapan hasil pemeriksaan atas laporan keuangan, melakukan koordinasi dan pembahasan 3 (tiga) pihak/tripartite antara LAN (Bagian Keuangan, Inspektorat dan Bagian Rumah Tangga dan BMN), Kementerian Keuangan dan BPK, hingga mendorong, dan memantau unit akuntansi untuk segera memperbaiki laporan keuangan (dari un-audited menjadi audited) berdasarkan hasil pemeriksaan BPK tersebut.

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan

Keberhasilan LAN untuk mempertahankan Opini WTP selama 15 kali didukung oleh beberapa kegiatan yang dilakukan oleh Inspektorat, diantaranya:

- a. Pelaksanaan Audit Internal yang dilaksanakan pada 7 (tujuh) satuan kerja di LAN dengan dilakukan melalui beberapa tahapan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pelaporan.
- b. Reviu RKA K/L dan Reviu Laporan Keuangan
- c. Reviu Pengendalian Internal atas Pelaporan Keuangan (PIPK) dilaksanakan mengacu pada Peraturan Menteri Keuangan Nomor 17/PMK.09/2019 tentang Pedoman Penerapan, Penilaian, dan Reviu Pengendalian Interna atas Pelaporan Keuangan Pemerintah Pusat. Kegiatan ini dilaksanakan dengan harapan agar Laporan Keuangan (LK) yang dihasilkan melalui proses ini lebih berkualitas dan meminimalisir kemungkinan terdapat salah saji yang material dan berakibat pada menurunnya opini BPK atas LK.
- d. Pendampingan BPK
- e. Pemantauan Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK dan Rekomendasi Hasil Audit Inspektorat
- f. Pengawasan PNPB
- g. Pengawasan Program Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri (P3DN)
- h. Reviu Penyerapan Anggaran dan Pengadaan Barang/Jasa (PBJ)

Untuk dapat terus mempertahankan opini WTP dan sesuai target yang diharapkan, diperlukan beberapa upaya yang dapat terus dilakukan, seperti meningkatkan komitmen dan kesadaran Satker/Unit Kerja untuk:

- a. menindaklanjuti hasil pemeriksaan internal Inspektorat sehingga tidak lagi menjadi temuan pemeriksaan BPK;
- b. menindaklanjuti hasil pemeriksaan internal BPK sehingga tidak lagi menjadi temuan berulang pemeriksaan BPK;
- c. menyediakan data pertanggungjawaban, informasi dan data yang diperlukan pada saat pemeriksaan internal Inspektorat sehingga pemeriksaan internal dapat dilakukan lebih efektif dan dapat menghilangkan risiko adanya temuan pada saat pemeriksaan eksternal oleh BPK;
- d. menyediakan data serta informasi yang diperlukan dan/atau diminta BPK secara tepat waktu dan tepat data sehingga tidak menyebabkan adanya ketidaktepatan temuan serta rekomendasi dan menghindarkan dari adanya opini disclaimer.

INDEKS PROFESIONALITAS ASN LAN

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
Indeks Profesionalitas ASN	Tinggi	Sedang	75%

Indeks profesionalitas ASN merupakan salah satu yang digunakan untuk mengukur sasaran strategis terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi. Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN sebagai termuat dalam Peraturan MenpanRB no 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas (PIP) Aparatur Sipil Negara. Secara khusus tatacara pengukuran Indeks Profesionalitas ASN diatur dalam Peraturan BKN no 8 Tahun 2019 tentang Tata cara Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Kriteria Pengukuran tingkat Profesionalitas ASN diukur melalui dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin. Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah. Dimensi Kualifikasi diperhitungkan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan Pengukuran. Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Dimensi Kompetensi diperhitungkan sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran. Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur data/ informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Dimensi Kinerja diperhitungkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran. Dan Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Dimensi Disiplin diperhitungkan sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan Pengukuran.

Dari hasil tersebut akan didapatkan nilai yang dapat dikategorikan sebagai berikut.

Tabel 33 Kategori Tingkat Profesionalitas ASN

Kategori	Nilai
Sangat Tinggi	91-100
Tinggi	81-90
Sedang	71-80
Rendah	61-70
Sangat Rendah	≤ 60

Pada tahun 2022, nilai indeks profesionalitas ASN LAN adalah 78.29 dengan kategori sedang. Nilai ini diambil dari aplikasi yang dikelola oleh BKN dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 34 Indeks Profesionalitas ASN LAN Tahun 2022

Tahun	Jumlah ASN	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Nilai IP ASN	Kategori
2022	889	16.17	31.75	25.40	4.97	78.29*	Sedang

*data per 26 Januari 2023

Dengan total pegawai yang diukur 889 orang, indeks profesionalitas ASN LAN Tahun 2022 adalah 78.29 dengan kategori sedang. Dari dimensi kualifikasi LAN baru sebesar 16.17% dari nilai maksimal 25%, dimensi kompetensi dari nilai maksimal 40% baru didapatkan 31.75%, dan dimensi kinerja didapatkan 25.40% dari nilai maksimal 30%. Capaian untuk dimensi disiplin telah cukup maksimal dari nilai maksimal 5%, LAN telah memperoleh 4.97%.

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2022

Indeks Profesionalitas ASN pada tahun 2022 mencapai nilai sebesar 78.29 dengan kategori Sedang. Target yang ditetapkan adalah tinggi, sehingga capaiannya adalah 75%. Penghitungan capaian ini didasarkan pada
$$= \frac{\text{realisasi}}{\text{target}} = \frac{\text{sedang}}{\text{tinggi}} = \frac{3}{4} = 0.75$$

Terdapat 5 kategori tingkat profesionalitas ASN sehingga tinggi masuk kategori 4, sedang kategori 3.

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan tahun lalu atau beberapa tahun terakhir

Capaian yang diperoleh di tahun 2022 mengalami penurunan apabila dibandingkan dengan capaian pada tahun 2021 maupun tahun 2020. Penurunan tersebut disebabkan adanya penyesuaian terhadap penghitungan dari yang sebelumnya dilakukan secara mandiri oleh masing-masing K/L menjadi terintegrasi melalui sistem di BKN.

Tabel 35 Perbandingan Capaian Indeks Profesionalitas ASN LAN Tahun 2019-2022

Indikator	Capaian 2019	Capaian 2020	Capaian 2021	Capaian 2022
Indeks Profesionalitas ASN LAN (Predikat)	Sedang (77,51)	Tinggi (81,79)	Tinggi (83,68)	Sedang (78.29)

Adapun rincian capaian dari masing-masing komponen adalah sebagai berikut:

Tabel 36 Indeks Profesionalitas ASN LAN Tahun 2019-2021

Tahun	Metode Pengukuran	Jumlah ASN	Rata-rata Kualifikasi	Rata-rata Kompetensi	Rata-rata Kinerja	Rata-rata Disiplin	Nilai IP ASN	Kategori
2019	Mandiri	1035	15,94	36,67	27,75	4,96	77,51	Sedang
2020	Mandiri	1005	15,98	33,03	28,22	4,99	81,79	Tinggi
2021	Mandiri	971	15,98	35,03	30,22	6,99	83,68	Tinggi
2022	SAPK	889	16.17	31.75	25.40	4.97	78.29*	Sedang

Capaian pada tahun 2019 sampai dengan 2021 adalah tinggi, penilaian ini berdasarkan pada penghitungan mandiri yang dilakukan oleh LAN. Tetapi pada tahun 2022 indeks profesionalitas ASN hanya mendapatkan nilai 78.29 atau sedang.

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Renstra

Jika dibandingkan dengan target yang terdapat pada Renstra LAN 2020-2024 belum mencapai target yang ditetapkan, sebagaimana terdapat dalam tabel berikut ini.

Tabel 37 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Jangka Menengah

Indikator Kinerja	2022*	Realisasi 2022	2024*
Indeks Profesionalitas ASN LAN	Tinggi	Sedang	Tinggi

*Renstra LAN 2020-2024

Target yang ditetapkan di dalam Renstra LAN adalah tinggi sedangkan realisasi pada tahun 2022 adalah sedang, sehingga indikator indeks profesionalitas ASN tidak mencapai target yang ditetapkan.

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2022 dengan standar nasional

Indikator ini tidak dapat diperbandingkan dengan standar nasional/internasional karena nilai rata-rata indeks profesionalitas ASN secara nasional tidak lagi dikeluarkan oleh BKN pada tahun 2022.

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan

Belum tercapainya target indeks profesionalitas ASN diakibatkan oleh beberapa hal salah satunya perubahan penilaian dari yang awalnya dilakukan mandiri menjadi menggunakan aplikasi. Terdapat beberapa kendala teknis yang menyebabkan angka perolehan tidak maksimal seperti SKP pegawai LAN yang sudah terupload sekitar 1000, data yang masuk hanya sekitar 500. Dari sisi kualifikasi, mayoritas

Pendidikan terakhir pegawai LAN adalah S1 dan S2, sedangkan penilaian paling tinggi adalah S3. Dari sisi kompetensi, data-data dari satker banyak yang belum update terutama untuk pengembangan kompetensi. Dari sisi kinerja banyak SKP yang belum disampaikan.

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan

Meskipun secara capaian belum mencapai target yang ditetapkan, namun LAN telah berupaya untuk meningkatkan profesionalitas SDMnya melalui berbagai cara seperti *learning wallet*, pengembangan kompetensi melalui berbagai bentuk pelatihan, *Stakeholders awareness*, *Core competencies*, dan Pemetaan kompetensi.

LAN telah memiliki Perka LAN No 2 Tahun 2019 tentang Manajemen SDM yang terintegrasi di lingkungan LAN serta Surat Edaran Sekretaris Utama LAN Nomor 2/S.1/HKM.02.3/2021 tentang Pedoman LAN Corporate University, maka LAN telah memulai penerapan corporate university. Model pembelajaran corporate university diselenggarakan dengan metode Online dan offline. Adapun strategi pembelajaran melalui offline dapat diselenggarakan melalui:

- *Class Room Learning*: Ceramah, Seminar, workshop
- *Working Place Learning*: *On the Job Training*, *job assignment coaching and mentoring* dan magang
- *Dialogue*: *community of practices*, *Executive mentoring*

Sedangkan strategi pembelajaran online ada beberapa strategi, yakni: (a) *E Learning: interactive E-Learning, virtual class* (b) Mandiri: buku/article, *videopodcast, learning portal* (c) *Online community*: wiki dan blog.

Dalam program pengembangan kompetensi pegawainya, LAN menerapkan pengembangan kompetensi melalui LMS ASN unggul LANcorpu, melalui pembelajaran virtual dan pembelajaran klasikal. Keberhasilan pengembangan kompetensi pegawai ini tidak lepas dengan adanya penyelenggaraan *Assesment* untuk setiap pegawai. Sehingga arah pengembangannya akan semakin terarah dan terukur. Melalui terbitnya Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta, penilaian dan pemetaan kompetensi pegawai di lingkungan Lembaga Administrasi Negara (LAN) terdiri atas asesmen potensi dan asesmen kompetensi. Maka seluruh pegawai wajib mendapatkan penilaian Asesmen dan pemetaan talenta. Lembaga Administrasi menyelenggarakan Asesmen potensi dan asesmen kompetensi manajerial dan sosial kultural yang dilaksanakan dengan metode *assessment center* oleh Balai Layanan Pemetaan Kompetensi LAN, yang mana pada tahun 2022 ini telah dilaksanakan dalam 12 (dua belas) angkatan. Selain proses tersebut, pegawai yang telah melaksanakan asesmen dan telah diberikan *feedback* oleh asesor sebagai satu rangkaian pemetaan manajemen talenta yang nantinya akan terbentuk 9 box talenta. Selain itu Lembaga Administrasi Negara menyelenggarakan dialog antara pegawai dengan pimpinan unit kerja melalui *coaching and mentoring*, untuk menyampaikan sekurang-kurangnya mengenai:

- Profil potensi dan profil kompetensi pegawai;
- *Job Person Match* jabatan *existing* dan jabatan proyeksi; dan
- Saran pengembangan

Dari data tersebut Lembaga Administrasi Negara telah memiliki data seluruh profil pegawai dengan pemetaan gap kompetensi, serta dengan saran rencana pengembangannya.

Salah satu dari model pengembangan kompetensi di Lembaga Administrasi Negara adalah diselenggarakannya pelatihan ASN Berakhlak yang diatur melalui Peraturan Kepala LAN Nomor 3 tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Pengembangan karakter Aparatur Sipil Negara Berakhlak. Pelatihan ASN Berakhlak memuat nilai-nilai dasar ASN Berakhlak yakni Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif.

Tahun 2022 LAN telah menyelenggarakan Pelatihan Berakhlak dalam rangka menanamkan dan menguatkan nilai cinta tanah air dan organisasi, kemudian internalisasi pembentukan karakter ASN Berakhlak dan Nilai Dasar Bela Negara serta meningkatkan kedisiplinan, kesehatan jasmani dan rohani dengan memperhatikan perubahan karakteristik lingkungan strategik membutuhkan perubahan pola pikir bagi kita semua. Sehingga sebagai ASN tidak boleh lagi berpikir secara parsial dan kaku, namun untuk berpikir secara fleksibel dan mengedepankan kolaborasi.

TINGKAT PEMENUHAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR LAN YANG MODERN

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern	Cukup Memadai	Memadai	120%

Tingkat pemenuhan Sarana dan Prasarana Aparatur LAN yang modern dihitung berdasarkan survei kepuasan internal (SKI), survei kepuasan eksternal (SKE) serta telah tersedianya daftar rencana sarana dan prasarana (DRSP) dengan rumus perhitungan sebagai berikut:

$$(SKI \times 0,3) + (SKE \times 0,3) + (DRSP \times 0,4)$$

dimana,

SKI : hasil Survei Kepuasan Internal (Pegawai LAN) atas sarana dan prasarana LAN

SKE : Survei Kepuasan Eksternal (Peserta Pelatihan dan Mahasiswa Politeknik STIA) atas sarana dan prasarana LAN

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 yang modern.

Nilai akhir dari penghitungan formula di atas dikonversi sebagai berikut.

Tabel 38 Konversi Tingkat Pemenuhan Sarana dan Prasarana Aparatur LAN yang Memadai

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

Pengukuran tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN dilakukan pada seluruh satker yang ada di LAN baik yang di Jakarta maupun di daerah dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 39 Tingkat Pemenuhan Sarpras LAN Tahun 2022

Unit Kerja	SKI	SKE	DRSP	Total	Kategori
LAN Jakarta	77.26	89.67	80.00	82.08	Memadai
Puslatbang PKASN	81.40	90.34	46.83	70.25	Cukup Memadai
Puslatbang KDOD	73.78	87.39	73.00	77.55	Memadai
Puslatbang KMP	83.37	89.33	59.49	75.61	Memadai
Puslatbang KHAN	79.15	89.56	95.38	88.77	Memadai
Poltek Jakarta	82.00	81.00	80.00	80.00	Memadai
Poltek Bandung	58.52	79.25	90.00	77.33	Memadai
Poltek Makassar	79.50	80.09	73.58	77.31	Memadai
Rata-rata	76.87	85.83	74.79	78.61	Memadai

Sehingga pengukuran untuk tingkat pemenuhan sarana dan prasarana LAN sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 &= (76.87 \times 0.3) + (85.83 \times 0.3) + (74.79 \times 0.4) \\
 &= 23.18 + 26.90 + 32 \\
 &= 78.61
 \end{aligned}$$

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2022

Capaian indikator ini melebihi target yang ditetapkan. Pada tahun 2022 target yang ditetapkan adalah cukup memadai, sedangkan realisasinya adalah memadai, sehingga capaian indikator ini mencapai 120%.

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan tahun lalu atau beberapa tahun terakhir

Jika dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya tingkat pemenuhan sarpras LAN mengalami peningkatan baik dari segi nilai maupun kategori. Hal itu dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 40 Perbandingan Tingkat Pemenuhan Sarana dan Prasarana LAN Tahun 2020-2021

Tahun	SKI	SKE	DRSP	Nilai Indeks	Kategori
2020	85,26	86,94	21,85	60,41	Cukup Memadai
2021	79,31	86,20	61,78	74,36	Cukup Memadai
2022	76,87	85,83	74,79	78,61	Memadai

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Renstra

Sedangkan jika dibandingkan dengan target yang terdapat dalam renstra, realisasi indikator melebihi target pada tahun 2022, namun sudah mencapai target yang ditetapkan tahun 2024. Perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 41 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Jangka Menengah

Indikator Kinerja	2022*	Realisasi 2022	2024*
Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern	Cukup Memadai	Memadai	Memadai

*Renstra LAN 2020-2024

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan standar nasional

Capaian indikator ini tidak dapat diperbandingkan dengan standar nasional dan/atau internasional dikarenakan belum terdapat informasi mengenai indikator tersebut pada instansi lain.

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan

Peningkatan kualitas sarana prasarana bertujuan sebagai penunjang capaian kinerja pegawai. Ketersediaan sarana dan prasarana yang berkualitas dan bermutu tinggi sangat berguna guna kelancaran proses kerja internal maupun pelayanan kepada stakeholders LAN. Keberhasilan realisasi dari target kinerja ini dikarenakan dari kepedulian pimpinan dan jajaran untuk selalu meningkatkan kualitas sarana dan prasarana yang ada.

Peningkatan capaian indikator ini dipengaruhi oleh kenaikan pada aspek DRSP. LAN terus berupaya untuk memenuhi sarana dan prasarana yang memadai, representatif dan modern. Guna menjaga agar sarana dan prasarana gedung dan bangunan selalu dalam kondisi yang baik, membutuhkan adanya perawatan dan pemeliharaan dan bahkan renovasi untuk memberikan nuansa kekinian yang lebih representatif. Pedoman sarpras yang modern juga tengah disempurnakan sehingga dapat dijadikan acuan bagi unit-unit kerja di LAN.

Adapun pencapaian sarpras di LAN juga didukung dengan:

1. Penambahan unit kendaraan dinas operasional;
2. Pengadaan Komputer dan Perangkat Komputer;
3. Penambahan pengadaan AC Asrama;
4. Penambahan pengadaan peralatan perkantoran;
5. Penambahan pengadaan meubelair; dan
6. Penambahan peralatan Ruang Belajar mahasiswa

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan

Kegiatan yang mendukung tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN modern tercantum dalam unsur layanan sarana internal, layanan prasarana internal, dan beberapa unsur penunjang lain seperti tata kelola internet, perpustakaan, serta pengembang dan pengelolaan website. Upaya peningkatan sarpras LAN dilakukan dengan pemetaan terhadap sumber daya aparatur, anggaran, dan rencana kebutuhan sarana dan prasarana.

Dari pencapaian yang ditorehkan LAN pada tahun 2022, sumber daya yang dipergunakan dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Analisis Penggunaan Sumber Daya Keuangan

Pada tahun 2022 LAN mendapatkan pagu anggaran sebesar Rp 318.563.736.000,- dengan rincian berikut ini.

Tabel 42 Pagu dan Realisasi Anggaran LAN Tahun 2022

No. (1)	Program / Sasaran / Indikator (2)	Pagu (3)	Realisasi (4)	Capaian (%) (4)/(3)
	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	64.842.996.000	64.136.370.487	98,81%
	Program Dukungan Manajemen	253.720.740.000	247.194.475.157	97,43%
	Total	318.563.736.000	311.330.845.644	97,73%

Program kebijakan, pembinaan profesi, dan tata kelola ASN ditujukan untuk mendukung sasaran strategis terwujudnya institusi pembelajar berkelas dunia melalui pengembangan kompetensi aparatur kebijakan, inovasi, administrasi negara dalam mendukung World Class Government, sedangkan program dukungan manajemen untuk mendukung terwujudnya sasaran strategis terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi. Dari pagu anggaran tersebut total realisasi mencapai Rp 311.330.845.644,- atau sebesar 97,73%.

Kemudian dilakukan pula penghitungan efisiensi sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 22/PMK.02/2021 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga. Pengukuran efisiensi output program tingkat unit eselon I dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$E_{OP} = \frac{\sum_{i=1}^n ((AA \text{ Program}_i \times COP_i) - RA \text{ Program}_i)}{\sum_{i=1}^n (AA \text{ Program}_i)} \times 100\%$$

E_{OP} = Efisiensi output program tingkat unit eselon I

$AA \text{ Program}_i$ = alokasi anggaran program i

$RA \text{ Program}_i$ = Realisasi anggaran program i

COP_i = Capaian output program i

n = jumlah program pada suatu unit eselon I

Berdasarkan rumus di atas, Efisiensi output program eselon I di LAN adalah

$$E_{OP} = \frac{30.245.252.994}{318.563.736.000} \times 100\% = 9,49\%$$

LAN telah melakukan efisiensi sebesar 9,49%, sehingga nilai efisiensi sebesar 73,74%. LAN akan terus berupaya meningkatkan efisiensi dengan lebih selektif dalam penggunaan anggarannya. Secara lebih detail perhitungan kinerja anggaran akan terdapat dalam sub bagian nilai kinerja anggaran.

2. Analisis Penggunaan Sumber Daya Manusia

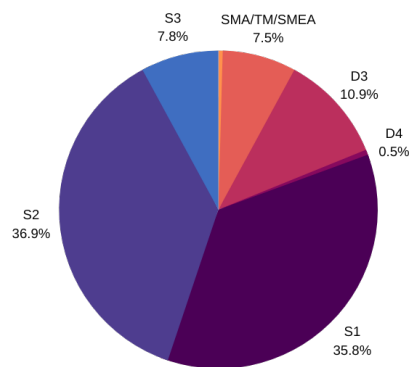
Sampai dengan bulan Desember tahun 2022, jumlah pegawai aktif LAN adalah 923 orang yang ditugaskan pada 8 (delapan) satuan kerja (satker) LAN di seluruh Indonesia. Seluruh SDM tersebut yang mendukung terwujudnya capaian kinerja LAN pada tahun 2022. Jika dirinci berdasarkan tingkat pendidikan, komposisi pegawai LAN adalah sebagai berikut.



LAN memiliki SDM dengan latar belakang pendidikan di atas rata-rata nasional. Berdasarkan Statistik PNS yang dirilis Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada Juni 2022, jumlah PNS aktif di seluruh Indonesia adalah 3.992.766 orang dengan 47% persen diantaranya adalah laki-laki dan 53% perempuan. Secara nasional, terdapat 67,9% PNS yang memiliki tingkat pendidikan minimal sarjana (S1), 15,8% berpendidikan diploma, dan 16,3% berpendidikan SD-SMA. Sedangkan Pegawai LAN yang memiliki pendidikan sekurang-kurangnya sarjana (S1) adalah 80,50%. Dengan demikian, secara umum, pendidikan pegawai LAN berada di atas rata-rata nasional. Tentu saja latar belakang pendidikan ini menjadi modal yang cukup baik untuk mendukung kinerja LAN. Terbukti LAN mampu mencapai kinerja dengan baik pada tahun 2022 dengan SDM yang dimiliki. Itu artinya penggunaan SDM di LAN telah efisien.

Grafik 10 Komposisi Pegawai LAN berdasarkan tingkat pendidikan

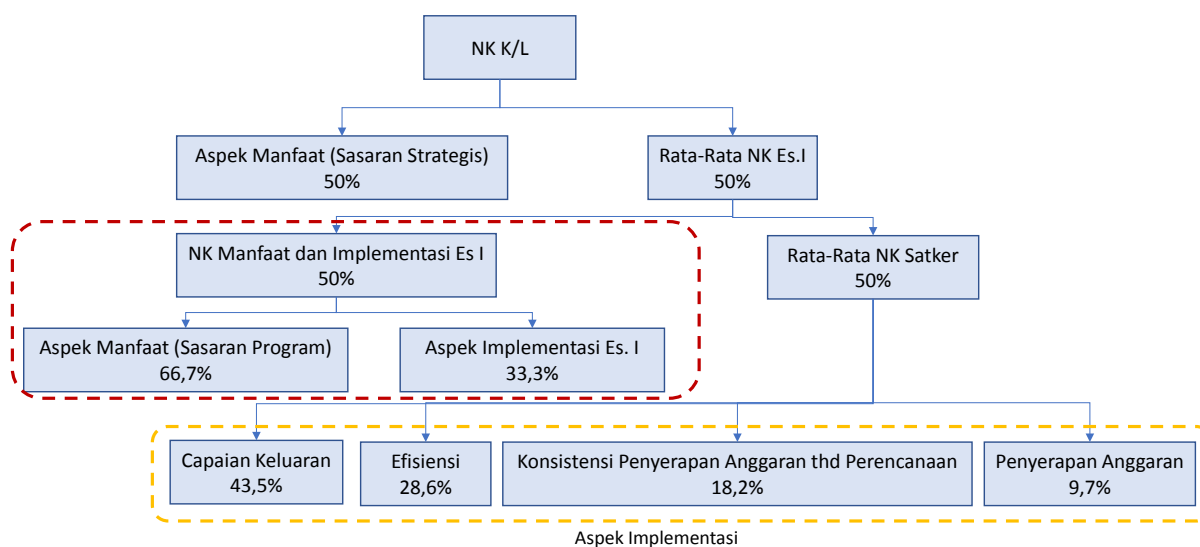
Komposisi berdasarkan Tingkat Pendidikan



Meskipun telah mencapai target kinerja sebagaimana yang diperjanjikan dengan SDM yang ada sekarang, LAN tidak berpuas diri. Peningkatan kompetensi pegawai masih menjadi agenda LAN ke depan. LAN terus mengupayakan learning culture di kalangan pegawainya, berusaha mewujudkan SDM pembelajar, mandiri dan aktif, tidak gagap terhadap tuntutan perubahan bahkan mendorong SDM LAN untuk dapat menjadi bagian yang menggerakkan perubahan itu sendiri.

NILAI KINERJA ANGGARAN

Dalam Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah disebutkan bahwa hal terpenting dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan yang memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Salah satu analisis yang dilakukan adalah analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya. Pengukuran efisiensi dilakukan dengan menggunakan pengukuran nilai kinerja anggaran sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor PMK 22/PMK.02/2021 tentang pengukuran dan evaluasi kinerja anggaran atas pelaksanaan rencana kerja dan anggaran. Pengukuran dalam peraturan Menteri Keuangan tersebut tidak hanya menghasilkan penilaian efisien, tapi juga diperhitungkan penggunaan anggaran, konsistensi capaian penggunaan anggaran terhadap perencanaan anggaran, dan nilai kinerja anggaran baik level Satuan Kerja Eselon II, Eselon I dan Instansi. Kinerja anggaran adalah capaian kinerja atas penggunaan anggaran yang tertuang dalam dokumen anggaran. Dan evaluasi kinerja anggaran adalah proses untuk melakukan pengukuran, penilaian dan analisis atas kinerja anggaran tahun berjalan dan sebelumnya, sehingga dapat menjadi rekomendasi peningkatan kinerja. Pengukuran kinerja dilakukan atas aspek implementasi dan aspek manfaat. Struktur Penghitungan Nilai Kinerja Anggaran adalah sebagai berikut.



Gambar 6 Struktur Penghitungan Nilai Kinerja Anggaran

Nilai Kinerja Satuan Kerja/Eselon II sudah diperhitungkan oleh masing-masing Satuan Kerja dalam Laporan Kerjanya masing-masing. Dalam Laporan ini akan diukur Nilai Kinerja Eselon I dan Nilai Kinerja LAN. Hasil pengukuran Nilai Kinerja Satuan Kerja adalah sebagai berikut.

Tabel 43 Nilai Kinerja Satuan Kerja di LAN

No	Satuan Kerja	Nilai Kinerja
1	LAN Jakarta	87.06
2	Puslatbang KASN	87.74
3	Puslatbang KMP	87.87
4	Puslatbang KDOD	85.88
5	Puslatbang KHAN	85.83
6	Politeknik STIA Jakarta	88.25
7	Politeknik STIA Bandung	87.96
8	Politeknik STIA Makassar	86.71
Rata-rata		87.16

Sumber: <https://smart.kemenkeu.go.id/>

NILAI KINERJA ESELON I

LAN termasuk dalam K/L dengan Pagu kecil dan struktur organisasi yang sederhana, sehingga dalam penganggaran LAN hanya ada satu Eselon I. Unsur penghitungan NK Eselon I adalah sebagai berikut.

1. Penyerapan Anggaran (P)

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

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

P = Penyerapan anggaran

RA = Realisasi anggaran

PA = Pagu anggaran

Dalam kebijakan 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, dan keterbatasan sumber dana tidak dapat dioptimalkan untuk mendanai kegiatan strategis. Selain itu belanja merupakan salah satu pendorong utama perekonomian di Indonesia, sehingga belanja pemerintah menjadi faktor yang diperhitungkan. Oleh karenanya persentase bobot variabel ini sangat kecil, yaitu 9,7%.

Hasil pengukuran penyerapan anggaran (P) LAN adalah 97,73% dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 44 Penyerapan Lembaga Administrasi Negara Tahun 2022

No	Bulan	Pagu Anggaran (PA)	Realisasi (RA)
1	Januari	5,614,819,000	5,613,352,880
2	Februari	16,820,870,000	16,520,945,477
3	Maret	23,141,791,000	23,043,602,931
4	April	30,951,852,000	30,916,729,597
5	Mei	18,629,170,000	18,578,535,123
6	Juni	30,581,064,000	25,823,979,579
7	Juli	28,700,877,000	33,598,879,812
8	Agustus	26,669,756,000	26,616,593,692
9	September	24,942,319,000	25,481,778,948
10	Oktober	27,558,689,000	27,025,635,090
11	November	34,507,092,000	30,449,520,985
12	Desember	50,445,437,000	47,661,291,530
		318,563,736,000	311,330,845,644

Sumber: Pagu Anggaran merujuk pada DIPA Petikan SP DIPA- 086.01.1.450417/2022, SP DIPA-086.01.2.450423/2022, SP DIPA- 086.01.2.450432/2022, SP DIPA- 086.01.1.662621/2022, SP DIPA-086.01.2.662635/2022, SP DIPA- 086.01.2.662642/2022, SP DIPA- 086.01.2.662656/2022, SP DIPA-086.01.2.680612/2022

Realisasi diambil dari spanint.kemenkeu.go.id

LAN telah melaksanakan kegiatannya dengan memanfaatkan anggaran sebesar 97,73% dari anggaran yang direncanakan.

2. Konsistensi (K)

Pengukuran Konsistensi (K) 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

$$K = \frac{\sum_{i=0}^n \left(\frac{RPDK_n - |RPDK_n - RAK_n|}{RPDK_n} \times 100\% \right)}{n}$$

K = Konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan

RAK = Realisasi anggaran kumulatif sampai dengan bulan i

RPDK = Rencana penarikan dana kumulatif sampai dengan bulan ke-n

n = Jumlah bulan

Konsistensi ini mengukur konsistensi rata-rata perencanaan anggaran dengan realisasi anggaran. Rincian pengukuran konsistensi adalah sebagai berikut.

Tabel 45 Konsistensi antara Perencanaan dan Implementasi 2022

II. Konsistensi					
No	Bulan	RPD Kumulatif	RA Kumulatif	Tk. Konsistensi/ bl	Konsistensi pada bulan
1	Januari	5,614,819,000	5,613,352,880	99.97%	99.97%
2	Februari	22,435,689,000	22,134,298,357	98.66%	99.32%
3	Maret	45,577,480,000	45,177,901,288	99.12%	99.25%
4	April	76,529,332,000	76,094,630,885	99.43%	99.30%
5	Mei	95,158,502,000	94,673,166,008	99.49%	99.34%
6	Juni	125,739,566,000	120,497,145,587	95.83%	98.75%
7	Juli	154,440,443,000	154,096,025,399	99.78%	98.90%
8	Agustus	181,110,199,000	180,712,619,091	99.78%	99.01%
9	September	206,052,518,000	206,194,398,039	99.93%	99.11%
10	Oktober	233,611,207,000	233,220,033,129	99.83%	99.18%
11	November	268,118,299,000	263,669,554,114	98.34%	99.11%
12	Desember	318,563,736,000	311,330,845,644	97.73%	98.99%
			Σ Ak. RA/Ak. PA	1187.90%	
			Konsistensi	98.99%	

Berdasarkan rumus dan pengukuran dari di atas dapat dilihat bahwa Konsistensi Eselon I adalah 98,99%.

3. Capaian Output Program

Pengukuran capaian output Program tingkat unit eselon I dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$COP = \left(\prod_{i=1}^l \left(\prod_{j=1}^m \left(\prod_{k=1}^n \frac{RIOP_i}{TIOP_j} \right)^{\frac{1}{n}} \right)^{\frac{1}{m}} \right)^{\frac{1}{l}}$$

- COP = capaian Output Program tingkat unit eselon I
 RIOP_j = realisasi indikator output program j
 TIOP_j = target indikator output program j
 I = jumlah program pada suatu unit eselon I
 m = jumlah output program suatu program
 n = jumlah indikator suatu output program

Hasil capaian output program yang didapat Eselon I adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa semua target output program di LAN dapat dilaksanakan seluruhnya sampai dengan akhir tahun. Berikut merupakan rincian pengukuran capaian OP.

Tabel 46 Capaian Output Program

Output Program	Indikator Output Program	TIOP	RIOP	%RIOP	COP per OP
Tata kelola internal yang berkinerja tinggi di Lingkungan LAN	Rata-rata nilai indikator pelaksanaan anggaran Satuan Kerja	90.00	95.02	105.58%	106.28%
	Rata-rata nilai evaluasi AKIP unit	73.70	74.03	100.45%	
	Rata-rata nilai kinerja anggaran Satuan Kerja	87.74	88.53	100.90%	
	Kategori Sistem Merit LAN	Sangat Baik	Sangat Baik	100.00%	
	Tingkat keterbukaan Informasi Publik LAN	Informatif	Informatif	100.00%	
	Predikat penilaian hasil pengawasan kearsipan	Memuaskan	Sangat Memuaskan	116.67%	
	Nilai internal Audit Capability Model (IA-CM)	3 dengan perbaikan	3 dengan perbaikan	100.00%	
	Indeks SPBE	3.30	3.57	108.18%	
	Rata-rata indeks kualitas sarana dan prasarana Satuan Kerja LAN yang modern	68.00	77.16	113.47%	
Pelaksanaan tridharma perguruan tinggi ilmu administrasi negara terapan yang berkualitas	Indeks Kualitas Kebijakan LAN	65.50	78.61	120.00%	108.52%
	Rata-rata IPK ketiga Politeknik STIA	3.47	3.60	103.75%	
	Rata-rata persepsi kemanfaatan pengabdian masyarakat	83.33	88.60	106.32%	
	Rata-rata persentase penelitian/karya ilmiah yang dipublikasikan di media ilmiah/publikasi nasional/internasional terakreditasi dan/atau terindeks	85.00	126.58	120.00%	
	Rata-rata persentase kepuasan instansi yang mengirimkan dan memanfaatkan alumni	85.00	89.07	104.79%	

Output Program	Indikator Output Program	TIOP	RIOP	%RIOP	COP per OP
Pembinaan jabatan fungsional administrasi negara yang berkualitas	Indeks utilisasi analis kebijakan	68.00	68.66	100.97%	102.03%
	Persentase keterlibatan JF pengembangan kompetensi dalam pengembangan kompetensi	97.00	100.00	103.09%	
Rekomendasi kebijakan dan inovasi di bidang administrasi negara yang berkualitas	Rata-rata nilai kemanfaatan kajian administrasi negara	1.98	2.37	119.70%	111.98%
	Nilai kemanfaatan inovasi administrasi negara yang dihasilkan	2.10	2.20	104.76%	
Rekomendasi kebijakan, inovasi, dan perancangan teknologi pengembangan kompetensi berbasis TIK yang berkualitas	Rata-rata Nilai kemanfaatan kajian manajemen aparatur sipil negara	2.20	2.33	105.91%	102.03%
	Nilai kemanfaatan rancangan teknologi pengembangan kompetensi	2.10	2.40	114.29%	
Kualitas Kebijakan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN yang terjamin	Persentase Lembaga Diklat yang meningkat nilai akreditasinya dibandingkan dengan total Lembaga Diklat yang diakreditasi pada tahun berjalan	63.00	80.00	120.00%	112.80%
	Persentase peserta Pelatihan Kepemimpinan yang mengalami peningkatan pengetahuan	86.00	98.61	114.66%	
	Persentase peserta Pelatihan Teknis, Fungsional dan Sosial Kultural yang mengalami peningkatan pengetahuan	86.00	90.10	104.77%	
	Persentase peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan pengetahuan	86.00	96.57	112.29%	
Program Dukungan Manajemen			COP per Program	106.28%	
Program Kebijakan, Pembinaan Profesi dan Tata Kelola ASN			COP per Program	109.00%	
			CP Unit Eselon I	107.63%	

*TIOP: Target Indikator Output Program, RIOP: Realisasi Indikator Output Program, COP: Capaian Output Program, CP: Capaian Program

Capaian Output Program (COP) merupakan perbandingan antara realisasi indikator output program dengan target indikator output program yang dihitung dengan menggunakan rumus geometric.

Dari tabel di atas tampak bahwa semua indikator output program terealisasi sesuai target dan bahkan beberapa melebihi target yang ditetapkan. Jika dilihat nilai penghitungan seharusnya tercapai melebihi seratus persen, namun terdapat ketentuan bahwa COP maksimal 100%.

4. Efisiensi (E)

Pengukuran efisiensi output program tingkat unit eselon I dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$E_{OP} = \frac{\sum_{i=1}^n ((AA \text{ Program}_i \times COP_i) - RA \text{ Program}_i)}{\sum_{i=1}^n (AA \text{ Program}_i)} \times 100\%$$

E_{OP} = Efisiensi output program tingkat unit eselon I

$AA \text{ Program}_i$ = alokasi anggaran program i

$RA \text{ Program}_i$ = Realisasi anggaran program i

COP_i = Capaian output program i

n = jumlah program pada suatu unit eselon I

Tabel 47 Efisiensi

Output Program	COP per Program	Alokasi Anggaran (AA)	Realisasi Anggaran (RA)	AA x COP	(AA x COP) - RA
Tata kelola internal yang berkinerja tinggi di Lingkungan LAN	106.28%	253,720,740,000	247,194,475,157	269,657,865,459	22,463,390,302
Pelaksanaan tridharma perguruan tinggi ilmu administrasi negara terapan yang berkualitas	108.52%	18,852,094,000	18,348,223,105	20,458,999,006	2,110,775,901
Rekomendasi kebijakan dan inovasi di bidang administrasi negara yang berkualitas	111.98%	3,044,786,000	3,013,733,522	3,409,573,406	395,839,884
Rekomendasi kebijakan, inovasi, dan perancangan teknologi pengembangan kompetensi berbasis TIK yang berkualitas	110.02%	2,936,448,000	2,911,063,932	3,230,612,790	319,548,858
Pembinaan jabatan fungsional administrasi negara yang berkualitas	102.03%	2,880,592,000	2,847,539,089	2,938,957,638	91,418,549
Kualitas Kebijakan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN yang terjamin	112.80%	37,129,076,000	37,015,810,839	41,880,090,339	4,864,279,500
		318,563,736,000	311,330,845,644	341,576,098,638	30,245,252,994
				Efisiensi	9,49 %
				Nilai Efisiensi	73,74 %

Hasil pengukuran tampak bahwa efisiensi sebesar 9.49%, sehingga Nilai Efisiensi sebesar 73.74%. Hal ini berarti bahwa dalam melaksanakan kegiatannya Eselon I pada tahun 2022 telah mencapai COP 100% dengan efisiensi sebesar 9.49% atau Rp 30.245.252.994,-. Efisiensi terbesar diperoleh dari COP tata kelola yang baik berbasis kinerja di lingkungan LAN.

Efisiensi dibatasi minimal -20% dan maksimal +20%, sehingga untuk digabungkan dengan variabel penghitungan yang lain (rentang nilai 0%-100%), maka dikonversi menjadi nilai efisiensi dengan rumus sebagai berikut.

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

NE = Nilai Efisiensi

E = Efisiensi

Hasil pengukuran Nilai Efisiensi (NE) berdasarkan formula diatas adalah

$$NE = 50\% + \left(\frac{9.49}{20} \times 50\right) = 73,74\%.$$

5. Capaian Sasaran Program (CSP)

Pengukuran capaian sasaran program dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$CSP = \left(\prod_{i=1}^l \left(\prod_{j=1}^m \left(\prod_{k=1}^n \frac{RIKP_i}{TIKP_i} \right)^{\frac{1}{n}} \right)^{\frac{1}{m}} \right) \times 100\%$$

CSP = capaian Sasaran Program tingkat unit eselon I

RIKPi = realisasi indikator kinerja program i

TIKPi = target indikator kinerja program i

l = jumlah program pada suatu unit eselon I

m = jumlah sasaran program dalam setiap program

n = jumlah indikator kinerja program dalam setiap sasaran program

Berikut merupakan rincian pengukuran Capaian Sasaran Program dari LAN.

Tabel 48 Capaian Sasaran Program

Sasaran Program	Indikator Sasaran Program	TIKP	RIKP	%RIKP
	Nilai Evaluasi AKIP LAN	75.63	76.91	101.69%
	Nilai Kinerja Anggaran Eselon I	88.36	91.82	103.92%
	Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran Eselon I	96.51	95.44	98.89%
	Tingkat keterbukaan Informasi Publik LAN	Informatif	Informatif	100.00%
Tata kelola internal yang berkinerja tinggi	Indeks Kualitas kebijakan LAN	78.61	78.61	100.00%
	Indeks Profesionalitas ASN	Tinggi	Sedang	75.00%
	Persentase pegawai LAN yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20JP/ tahun	91.29	100.00	109.54%
	Predikat penilaian hasil pengawasan kearsipan	Sangat Memuaskan	Sangat Memuaskan	100.00%
	Kategori Sistem Merit LAN	Sangat Baik	Sangat Baik	100.00%

Sasaran Program	Indikator Sasaran Program	TIKP	RIKP	%RIKP	
	Nilai Maturitas SPIP LAN	3.08	3.66	118.62%	
	Predikat indeks SPBE	Baik	Sangat Baik	120.00%	
	Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern	Cukup Memadai	Cukup Memadai	100.00%	
Terwujudnya kebijakan pembinaan profesi dan tata kelola ASN yang berkualitas	Nilai kemanfaatan kajian kebijakan administrasi negara	2.20	2.37	107.73%	
	Indeks Utilisasi Analisis Kebijakan	69.00	68.66	99.51%	
	Nilai kemanfaatan inovasi administrasi negara yang dihasilkan	2.20	2.20	100.00%	
	Nilai kemanfaatan kajian manajemen aparatur sipil negara	2.20	2.33	105.91%	
	Nilai kemanfaatan rancangan teknologi pengembangan kompetensi	2.20	2.40	109.09%	
	Persentase lembaga pelatihan yang memperoleh akreditasi A untuk menyelenggarakan Pelatihan Dasar CPNS	33.00	44.55	120.00%	
	Persentase lembaga pelatihan yang memperoleh akreditasi A untuk menyelenggarakan Pelatihan Kepemimpinan	30.00	35.64	118.80%	
	Persentase instansi pemerintah yang telah memiliki rencana pengembangan kompetensi ASN	15.00	15.02	100.13%	
	Persentase keterlibatan JF bangkom dalam pengembangan kompetensi	98.00	100.00	102.04%	
	Persentase peserta Pelatihan Kepemimpinan yang mengalami peningkatan pengetahuan	87.00	98.61	113.34%	
	Persentase peserta Pelatihan Teknis, Fungsional dan Sosial Kultural yang mengalami peningkatan pengetahuan	87.00	90.10	103.56%	
	Persentase peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan pengetahuan	87.00	96.57	111.00%	
	Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	60.00	86.62	120.00%	
	Indeks kualitas pelaksanaan tridharma pendidikan tinggi di Politeknik STIA LAN	Tinggi	Tinggi	100.00%	
	Rekonseptualisasi dan percepatan kebijakan sekolah kader	1.00	1.00	100.00%	
	Program Dukungan Manajemen	CSP per SP	101.69%		
		CSP per Program	101.69%		

Sasaran Program	Indikator Sasaran Program	TIKP	RIKP	%RIKP
Program Kebijakan, Pembinaan Profesi dan Tata Kelola ASN	CSP per SP	107.16%		
	CSP per Program	107.16%		
	CSP Eselon I	104.39%		

Capaian Sasaran Program (CSP) Eselon I telah tercapai 100%. Jika dilihat dari CSP per Program, seharusnya CSP per Eselon I tercapai diatas 100%, namun ada pembatasan bahwa CSP maksimal 100%. Jika dilihat dari realisasi indikator sasaran program (ISP) terdapat 3 indikator sasaran program yang belum terealisasi 100%, namun 24 indikator sasaran program yang terealisasi 100% ataupun lebih.

6. Nilai Kinerja Anggaran atas Aspek Manfaat dan atas Aspek Implementasi

Kelima variabel di atas menjadi unsur penilaian nilai kinerja atas aspek manfaat dan aspek implementasi dengan mengalikan bobot yang telah ditetapkan dalam PMK 22/PMK.02/2021. Hasil pengukuran Nilai Kinerja aspek manfaat dan aspek implementasi adalah sebagai berikut.

Tabel 49 Nilai Kinerja Anggaran Aspek Manfaat dan Aspek Implementasi

No	Variable	Nilai	Bobot			
1	Penyerapan Anggaran	97.73%	9,70%	9.48%		
2	Konsistensi Penyerapan Anggaran terhadap Perencanaan	90.85%	18,20%	16.53%		
3	Capaian Keluaran (output) Kegiatan	107.63%	43,50%	46.82%		
4	Nilai Efisiensi	73.74%	28,60%	21.09%		
Nilai Kinerja atas Aspek Implementasi				90,60%	33,30%	30,17%
Nilai Kinerja atas Aspek Manfaat				100,00%	66,70%	66,70%
Nilai Kinerja Anggaran Aspek Implementasi dan Aspek Manfaat						96,87%

Perhitungan pada tabel diatas menghasilkan nilai kinerja aspek implementasi dan manfaat (Nilai Kinerja program) sebesar 96,87%.

Selanjutnya, untuk mendapatkan Nilai Kinerja Anggaran Eselon I diperlukan rata-rata Nilai Kinerja Anggaran dari setiap satker atau unit eselon II. Berikut merupakan rincian dari rata-rata Nilai Kinerja Anggaran Satker:

Tabel 50 Nilai Kinerja Eselon I

Satker/Eselon II	Nilai Kinerja Anggaran (NKA)
LAN Jakarta	87,06
Puslatbang PKASN	87,74
Puslatbang KMP	87,87
Puslatbang KDOD	85,88
Puslatbang KHAN	85,83
Politeknik STIA LAN Jakarta	88,25
Politeknik STIA LAN Bandung	87,96
Politeknik STIA LAN Makassar	86,71
Rata-rata NKA Satker	87,16

Sedangkan untuk menghitung Nilai Kinerja Anggaran Eselon I didapatkan dari rumus berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Nilai Kinerja Eselon I} &= \frac{\text{Nilai Kinerja Program} + \text{rata-rata nilai kinerja anggaran Satker}}{2} \\ &= \frac{96,87 + 87,16}{2} \\ &= 92,02 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut, Nilai Kinerja Eselon I adalah 92,02% yang termasuk dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan struktur penghitungan tabel di atas, Nilai Kinerja LAN dihitung dari Capaian Sasaran Strategis dan Nilai Kinerja Eselon I.

Tabel 51 Capaian Sasaran Strategis

Sasaran Strategis (SS)	Indikator Sasaran Strategis (ISS)	Target Indikator Sasaran Strategis (TISS)	Realisasi Indikator Sasaran Strategis (RISS)	%RISS
Terwujudnya institusi pembelajar berkelas dunia melalui pengembangan kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan <i>World Class Government</i>	Persentase rekomendasi kebijakan hasil kajian LAN dengan kategori "Sangat Bermanfaat"	96.55	93.75	97.10%
	Persentase Kemanfaatan inovasi dengan kategori "Sangat Bermanfaat" yang dihasilkan oleh LAN	100	100	100.00%
	Persentase penjaminan mutu Bangkom ASN pada Lembaga Pelatihan	85.96	88.39	102.83%
	<i>Training rate</i> pengembangan kompetensi ASN	Baik	Baik	100.00%
	Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan Manajerial yang berlanjut	87.89	86.62	98.55%
	Persentase Politeknik STIA LAN yang memperoleh akreditasi minimal B	86.67	93.75	108.17%
Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi	Predikat Hasil Evaluasi RB LAN	BB	BB	100%
	Opini BPK atas Laporan Keuangan LAN	WTP	WTP	100%
	Indeks Profesionalitas ASN LAN	Tinggi	Sedang	75%
	Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern	Cukup memadai	Memadai	120%
	Capaian ISS per SS	(1) 109,74%	(2) 100,00%	
	CSS	100%		

Terdapat pula batas atas pada perhitungan Capaian Sasaran Strategis (CSS), yaitu maksimal 100%, sehingga CSS LAN yang diperoleh adalah 100%.

Nilai kinerja LAN didapatkan dari perhitungan rata-rata capaian sasaran strategis dengan rata-rata NKA eselon I. Perhitungan tersebut dijelaskan pada rumus berikut.

$$\begin{aligned} \text{Nilai Kinerja LAN} &= \frac{\text{CSS} + \text{Nilai Kinerja Eselon I}}{2} \\ &= \frac{100 + 92,02}{2} \\ &= 96,01 \end{aligned}$$

Sehingga Nilai Kinerja LAN yang diperoleh adalah 96.01% dengan kategori Sangat Baik.

CAPAIAN PROGRAM PRIORITAS NASIONAL

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024, terdapat Agenda Pembangunan Nasional “Memperkuat Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik”, sub agenda prioritas “Reformasi Kelembagaan Birokrasi untuk Pelayanan Publik yang Berkualitas”. Dalam sub agenda tersebut, LAN berkontribusi pada seluruh arah kebijakan, meliputi (1) peningkatan kualitas manajemen ASN; (2) peningkatan efektivitas tata kelola instansi pemerintah; (3) peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah; dan (4) peningkatan kualitas pelayanan publik.

Pada tahun 2022, LAN terlibat pada kegiatan prioritas transformasi pelayanan publik dan penguatan implementasi manajemen ASN, yaitu:

1. Laboratorium Inovasi
2. Integrasi Portal Pembelajaran dan Pelatihan Training untuk ASN
3. Rekonseptualisasi dan Percepatan Kebijakan Sekolah Kader
4. Penyusunan Dokumen Pengembangan Kompetensi SDM ASN Nasional
5. Pelatihan Revolusi Mental untuk Penguatan Budaya Birokrasi yang Bersih, Melayani, dan Responsive

Kegiatan/RO, target, realisasi, dan capaian dari pelaksanaan kegiatan prioritas tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 52 Prioritas Nasional LAN Tahun 2022

Kegiatan/RO	Target	Realisasi	Capaian
Pengkajian Kebijakan Dan Pengembangan Inovasi Administrasi Negara			
Laboratorium Inovasi	4 Daerah	4 Daerah	100%
Pengkajian Kebijakan dan Pengembangan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara			
Integrasi Portal Pembelajaran dan Pelatihan Training untuk ASN	1 sistem informasi	1 sistem informasi	100%
Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara			
Rekonseptualisasi dan Percepatan Kebijakan Sekolah Kader	1 Rekomendasi Kebijakan	1 Rekomendasi Kebijakan	100%
Penyusunan Dokumen Pengembangan Kompetensi SDM ASN Nasional	1 Dokumen	1 Dokumen	100%
Pelatihan Revolusi Mental Untuk Penguatan Budaya Birokrasi Yang Bersih, Melayani, dan Responsive	400 Orang	400 Orang	100%

Ditengah pandemi yang menyebabkan banyaknya penyesuaian metode pelaksanaan kegiatan di tahun 2022, tabel diatas menunjukkan bahwa kegiatan prioritas nasional di LAN dapat tercapai 100% seluruhnya.

UPAYA PENGUATAN AKUNTABILITAS

Pada tahun 2022, Kementerian PAN dan RB telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada LAN dengan berpedoman pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (outcome) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (result oriented government) serta memberikan saran perbaikan yang diperlukan.

Dari evaluasi tersebut, LAN memperoleh nilai sebesar 76,91 dengan peringkat BB; yang menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kinerjanya, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil di LAN sudah sangat baik, meski masih memerlukan beberapa langkah penyempurnaan.

Dari hasil penilaian Kemen PANRB terdapat beberapa catatan terhadap pelaksanaan SAKIP LAN, antara lain:

01 Refocusing program telah dilakukan dan menghasilkan efisiensi, namun demikian perlu dimaksimalkan dengan memprioritaskan penghapusan program/kegiatan/sub kegiatan yang tidak memiliki kontribusi signifikan dalam pencapaian kinerja organisasi, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi program/kegiatan dalam mencapai kinerja, serta pengambilan keputusan atas perubahan strategi jika diperlukan yang dapat menghasilkan peningkatan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran;

02 Terdapat aplikasi yang merupakan upaya penerapan teknologi dalam pengukuran kinerja individu. Hal ini dilakukan untuk membantu memberikan reward and punishment dalam rangka memotivasi peningkatan kinerja pegawai. Namun demikian, sebagian kinerja individu yang diukur masih berorientasi pada rutinitas dan belum berorientasi pada hasil konkret dalam meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini menyebabkan reward and punishment yang diterapkan belum mampu memaksimalkan kinerja pegawai;

03 Hasil evaluasi internal SAKIP telah dilakukan oleh Inspektorat terhadap unit kerja, belum memacu perbaikan akuntabilitas kinerja secara signifikan dan menyeluruh;

04 Laporan kinerja telah disajikan dengan cukup baik, namun masih belum memadai, karena analisis factor pendorong maupun penghambat ketercapaian kinerja serta rencana perbaikan kedepan yang masih terbatas dan belum komprehensif. Hal ini berpotensi menyebabkan pemanfaatannya belum optimal untuk menjadi feedback perbaikan kinerja berkelanjutan sebagai bagian dari implementasi manajemen kinerja; dan

05 Belum terlihat upaya yang signifikan untuk menjadikan AKIP sebagai pengungkit utama upaya Reformasi Birokrasi yang dilakukan. Hal tersebut antara lain dapat dilakukan dengan menjadikan perbaikan AKIP sebagai dasar dalam penyusunan proses bisnis dan penyederhanaan struktur organisasi unit kerja.

Berdasarkan beberapa catatan tersebut, Kementerian PAN dan RB memberikan beberapa rekomendasi yang perlu diperhatikan dan ditindaklanjuti oleh LAN, antara lain:

01 Melakukan penghapusan program/kegiatan/sub kegiatan yang tidak memiliki kontribusi signifikan dalam pencapaian kinerja organisasi dalam rangka refocusing program/kegiatan untuk dapat menghasilkan peningkatan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran;

02 Memperbaiki indikator kinerja individu menjadi lebih berorientasi pada kebutuhan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya dan memaksimalkan pemanfaatan teknologi khususnya pada aplikasi pengukuran kinerja. Hal ini bertujuan untuk menjadikan proses reward and punishment yang dilakukan akan sesuai dengan besaran kontribusi yang diberikan setiap individu pegawai bagi organisasinya;

03 Meningkatkan kapasitas evaluator dalam melaksanakan evaluasi internal, sehingga mampu menggunakan instrumen evaluasi secara maksimal, menerapkan professional judgement secara tepat, serta memberikan rekomendasi yang dapat memacu perbaikan akuntabilitas kinerja unit kerja;

04 Meningkatkan implementasi pelaporan kinerja dengan mengeksplorasi secara komprehensif dalam hal analisis faktor dan strategi ke depan dari setiap capaian kinerja organisasi. Hal tersebut diikuti dengan pemanfaatan laporan kinerja sebagai feedback perbaikan kinerja berkelanjutan dalam implementasi manajemen kinerja; dan

05 Memastikan perbaikan AKIP digunakan sebagai dasar dalam pelaksanaan reformasi birokrasi sampai unit kerja sehingga hasil reformasi birokrasi lebih dapat dirasakan oleh masyarakat

Berdasarkan catatan tersebut, masih perlu dilakukan penguatan SAKIP di lingkungan LAN baik pada tataran perencanaan, monitoring, dan evaluasi kinerja. Berbagai upaya telah dilakukan sebagai tindak lanjut dari catatan tersebut sebagai penguatan pelaksanaan SAKIP di LAN, diantaranya:

01 **Pengembangan Sistem Penghargaan dan/atau Sanksi Berbasis Kinerja**
Salah satu upaya yang dilakukan LAN adalah dengan membentuk sistem penghargaan dan/atau sanksi berbasis kinerja pada level unit kerja melalui Perka LAN Nomor 17 Tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan dan/atau pengenaan sanksi atas kinerja unit kerja di lingkungan LAN. Pemberian penghargaan tersebut didasarkan pada penilaian atas Evaluasi Kinerja Anggaran, aspek perencanaan, keuangan, BMN dan Barjas, dan Pengawasan. Dari beberapa indikator tersebut akan didapatkan nilai kinerja anggaran unit sepanjang tahun 2022. Melalui “rapor” unit tersebut diharapkan dapat memotivasi unit-unit kerja untuk meningkatkan akuntabilitas serta kinerjanya.

02 **Evaluasi Paruh Waktu Renstra LAN 2020-2024**
Evaluasi paruh waktu terhadap pelaksanaan Renstra LAN 2020-2024 menjadi penting untuk dilaksanakan. Evaluasi Paruh Waktu Renstra LAN 2020-2024 merupakan evaluasi dua tahun pelaksanaan Renstra, yang ditujukan untuk: (1) Mengetahui hasil capaian kinerja, identifikasi permasalahan dan tindak lanjut yang direkomendasikan sebagai bahan untuk perumusan dan perbaikan kebijakan/program/kegiatan; dan (2) Menentukan langkah-langkah akselerasi upaya percepatan pencapaian target Renstra LAN 2020-2024, terutama untuk indikator sasaran strategis yang dibawah target.

03 **Peningkatan kapasitas pengelola akuntabilitas kinerja**
Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kapasitas pengelola akuntabilitas kinerja adalah dengan memberikan bimtek maupun coaching terhadap isu-isu perencanaan maupun penganggaran, misalnya saja coaching penyusunan anggaran tahun 2023, forum monev triwulanan, bimtek penyusunan LKj dan lain-lain.

Selain itu, dalam hal evaluasi implementasi akuntabilitas kinerja di setiap unit kerja, Inspektorat telah melakukan evaluasi implementasi akuntabilitas kinerja yang tindak lanjutnya dilaporkan oleh setiap unit di dalam laporan kinerja pada tahun berikutnya. Inisiasi terhadap perubahan pedoman evaluasi AKIP Unit juga tengah dilakukan merespon dari Permenpan 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.



BAB IV

PENUTUP

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA RI



KESIMPULAN

Sebagai instansi pemerintah yang telah berkontribusi bagi lahirnya SAKIP, LAN memiliki posisi sebagai role model bagi instansi pemerintah lainnya dalam penerapan akuntabilitas kinerja. Hal ini juga sejalan dengan visi LAN dalam Renstra 2020-2024 yaitu 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. Peran tersebut dijalankan oleh LAN melalui penguatan perencanaan, pengukuran, pengelolaan data kinerja, evaluasi, dan pelaporan kinerja secara berkelanjutan. Hasil dari perbaikan berkelanjutan (continuous improvement) tersebut adalah berbagai penghargaan yang diterima oleh LAN dari berbagai instansi sebagai pengakuan atas capaian LAN di berbagai bidang. Informasi terkait kinerja, baik dari aspek perencanaan maupun capaian selalu menjadi bahan untuk perbaikan di periode selanjutnya.

Dalam hal capaian kinerja, pada tahun 2022 LAN mencatatkan kinerja yang cukup baik dari sepuluh target kinerja yang ditetapkan 7 target kinerja dapat tercapai 100% atau lebih dan 3 target kinerja masih belum tercapai 100%. LAN akan terus berupaya untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mencapai target kinerja jangka menengah yang telah ditetapkan di dalam Renstra LAN periode 2020-2024. Selain itu, beberapa hal telah diidentifikasi dari pelaksanaan SAKIP LAN tahun ini sebagai bahan perbaikan untuk tahun selanjutnya, antara lain:

- 01** Melakukan perubahan cara perhitungan indikator kinerja utama yang disahkan ke dalam Perka 15/2022 tentang Perubahan atas Perka 8/2021 tentang IKU LAN Tahun 2021-2024 dan memastikan bahwa dokumen perencanaan kinerja telah berorientasi hasil, SMART, terukur, relevan, dan menjawab isu strategis LAN;
- 02** Melakukan penyesuaian program dan kegiatan sesuai dengan kebijakan RSPD sehingga dapat menunjukkan kontribusi terhadap kinerja organisasi.
- 03** Monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala untuk memastikan program dan kegiatan yang dilakukan dapat tercapai.
- 04** Pemanfaatan sistem informasi secara optimal untuk memudahkan penyusunan dan pemantauan rencana aksi kinerja sehingga seluruh unit kerja dapat terlibat secara aktif;
- 05** Hasil evaluasi AKIP unit kerja yang dilakukan oleh Inspektorat harus ditindaklanjuti oleh setiap unit kerja dan dilaporkan dalam Laporan Kinerja unit kerja.

Keberhasilan pencapaian akuntabilitas kinerja ini tidak dapat dilepaskan dari komitmen seluruh insan LAN serta stakeholders yang senantiasa berkolaborasi dalam meningkatkan akuntabilitas secara lebih baik, terarah, dan tepat sasaran. Laporan Kinerja ini dapat menjadi sebuah referensi pembelajaran bagi setiap insan LAN dalam rangka penguatan manajemen kinerja LAN. Catatan baik yang telah dimiliki harus menjadi modal berharga untuk semakin memperkuat kontribusi LAN dalam pembangunan. Adapun hal-hal yang masih perlu diperbaiki telah disampaikan secara jelas sehingga dapat menjadi refleksi bagi LAN untuk semakin menjadi organisasi yang berbasis kinerja.

LANGKAH STRATEGIS KEDEPAN

Secara garis besar rencana ke depan langkah strategis yang akan dilakukan LAN untuk meningkatkan kinerjanya adalah sebagai berikut.

01 Peningkatan kualitas perencanaan kegiatan analisis/telaah kebijakan melalui penajaman substansi kajian/kebijakan. Penajaman substansi dilakukan sejak awal (sebelum tahun berjalan atau pada awal tahun berjalan) dan telah melibatkan stakeholder yang menjadi target penerima manfaat kajian. Selain itu perlunya penguatan SDM khususnya pejabat fungsional analis kebijakan yang berkompeten di bidang kajian kebijakan untuk dapat mendukung perumusan rekomendasi kebijakan yang berkualitas.

02 LAN akan mendukung pengembangan sistem dan praktik manajemen ASN yang berkualitas, LAN dapat berperan dalam mendukung pengembangan kebijakan manajemen ASN serta meningkatkan kapasitas dan kompetensi ASN untuk mengakselerasi peningkatan kualitas birokrasi di Indonesia.

03 Dalam bidang kebijakan pengembangan kompetensi ASN, LAN akan mematangkan desain transformasi bangkom ASN serta mengoptimalkan utilisasi JF bidang bangkom. LAN memiliki harapan bahwa ASN dapat belajar kapan saja, dimana saja, dan dari mana saja. Sehingga LAN bertanggungjawab untuk memudahkan proses belajar ASN tersebut.

04 Koordinasi dan kolaborasi menjadi kunci yang akan dilakukan LAN terhadap seluruh pemangku kepentingan baik itu Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah, perguruan tinggi, institusi dalam maupun luar negeri yang memiliki irisan dengan tujuan LAN. Sebagai institusi yang memiliki visi menjadi learning organization tentu saja kerjasama dengan berbagai pihak akan terus dilakukan dalam jangka ke depan.

05 Optimalisasi pemanfaatan Teknologi dan Informasi pada kegiatan pengkajian kebijakan, inovasi, pengembangan kompetensi, penyelenggaraan pelatihan, pendidikan tinggi dan semua kegiatan yang menjadi tugas dan fungsi LAN. Di tengah kondisi lingkungan strategis yang semakin dinamis, penuh ketidakpastian, kompleks, dan ambigu, pemanfaatan teknologi menjadi sebuah keharusan untuk menjadi sebuah organisasi yang agile dan adaptif.




LAMPIRAN

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA RI



Surat Pernyataan telah di reviu oleh Inspektorat




LAN RI
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

NOTA DINAS
Nomor : 36/L.I.1/PEP.06

Yth : Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan
 Dari : Inspektur
 Hal : Hasil Reviu Laporan Kinerja LAN Tahun 2022
 Tanggal : 22 Februari 2023

Menindaklanjuti Nota Dinas Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan Nomor 76/S.1.1/PEP.06 tanggal 8 Februari 2023 tentang Permohonan Reviu Laporan Kinerja LAN Tahun 2022, kami telah melakukan reviu terhadap draf Laporan Kinerja LAN Tahun 2022. Hasil reviu tersebut telah kami kirimkan pada tanggal 17 Februari 2023 dan telah dilakukan perbaikan atau revisi terhadap draf Laporan Kinerja LAN berdasarkan hasil reviu, yang telah kami terima pada tanggal 20 Februari 2023.

Berdasarkan hal tersebut, terlampir kami sampaikan surat pernyataan telah direviu sebagai salah satu syarat yang harus dilampirkan sebelum Laporan Kinerja LAN Tahun 2022 disampaikan ke Kementerian PAN dan RB. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.


 Hari Nugraha

Tembusan :
Sekretaris Utama.


Dokumen ini telah diandatangani secara elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), BSSN

**PERNYATAAN TELAH DIREVIU
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
TAHUN ANGGARAN 2022**

Kami telah mereviu Laporan Kinerja instansi pemerintah Lembaga Administrasi Negara untuk tahun anggaran 2022 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab manajemen Lembaga Administrasi Negara.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas bahwa laporan kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam laporan kinerja ini.

Jakarta, 22 Februari 2023
 Inspektur LAN

 Hari Nugraha
 NIP. 19681013 199401 1 001

Dokumen ini telah diandatangani secara elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), BSSN

CHECKLIST REVIU

No	Pernyataan	Checklist	
I	Format	1. Laporan Kinerja (LKj) telah menampilkan data penting IP	✓
		2. LKj telah menyajikan informasi target kinerja	✓
		3. LKj telah menyajikan capaian kinerja IP yang memadai	✓
		4. Telah menyajikan dengan lampiran yang mendukung informasi pada badan laporan	✓
		5. Telah menyajikan upaya perbaikan ke depan	✓
		6. Telah menyajikan akuntabilitas keuangan	✓
II	Mekanisme penyusunan	1. LKj IP disusun oleh unit kerja yang memiliki tugas fungsi untuk itu	✓
		2. Informasi yang disampaikan dalam LKj telah didukung dengan data yang memadai	✓
		3. Telah terdapat mekanisme penyampaian data dan informasi dari unit kerja ke unit penyusun LKj	✓
		4. Telah ditetapkan penanggung jawab pengumpulan data/informasi di setiap unit kerja	✓
		5. Data/informasi kinerja yang disampaikan dalam LKj telah diyakini keandalannya	✓
		6. Analisis/penjelasan dalam LKj telah diketahui oleh unit kerja terkait	✓
		7. LKj IP bulanan merupakan gabungan partisipasi dari dibawahnya.	✓
III	Substansi	1. Tujuan/sasaran dalam LKj telah sesuai dengan tujuan/sasaran dalam perjanjian kinerja	✓
		2. Tujuan/sasaran dalam LKj telah selaras dengan rencana strategis	✓

Dokumen ini telah diandatangani secara elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), BSSN

No	Pernyataan	Checklist
	3. Jika butir 1 dan 2 jawabannya tidak, maka terdapat penjelasan yang memadai	
	4. Tujuan/sasaran dalam LKj telah sesuai dengan tujuan/sasaran dalam Indikator Kinerja	✓
	5. Tujuan/sasaran dalam LKj telah sesuai dengan tujuan/sasaran dalam Indikator Kinerja Utama	✓
	6. Jika butir 4 dan 5 jawabannya tidak, maka terdapat penjelasan yang memadai	
	7. Telah terdapat perbandingan data kinerja dengan tahun lalu, standar nasional dan sebagainya yang bermanfaat	✓
	8. IKU dan IK telah cukup mengukur tujuan/sasaran	✓
	9. Jika "tidak" telah terdapat penjelasan yang memadai	
	10. IKU dan IK telah SMART	✓

Dokumen ini telah diandatangani secara elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), BSSN

Perjanjian Kinerja Awal



LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

Nama : Adi Suryanto
Jabatan : Kepala Lembaga Administrasi Negara

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.

Jakarta, Januari 2022
Kepala
Lembaga Administrasi Negara,

Adi Suryanto

LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022 LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA


SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)
Terwujudnya insitusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan <i>World Class Government</i>	Persentase rekomendasi kebijakan hasil kajian LAN dengan kategori "Sangat Bermanfaat"	96.55%
	Persentase Kemanfaatan inovasi dengan kategori "sangat bermanfaat" yang dihasilkan oleh LAN	100%
	Persentase penjaminan mutu Pengembangan kompetensi ASN pada Lembaga Pelatihan	85.96%
	Training rate Pengembangan Kompetensi ASN	Baik
	Persentase keberlanjutan proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) dari alumni Pelatihan Struktural Kepemimpinan	87.89%
Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi	Persentase Politeknik STIA LAN yang memperoleh akreditasi minimal B	86.67%
	Indeks Kualitas Kebijakan	Baik
	Predikat hasil evaluasi RB LAN	BB
	Opini BPK atas Laporan Keuangan LAN	WTP
	Indeks Profesionalitas ASN LAN	Tinggi
	Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern	Cukup Memadai

No	Program	Anggaran
1	Program Dukungan Manajemen	Rp. 253.550.932.000
2	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi dan Tata Kelola ASN	Rp. 63.446.225.000
Total		Rp. 316.997.157.000

Jakarta, Januari 2022
Kepala
Lembaga Administrasi Negara,

Adi Suryanto

Perjanjian Kinerja Revisi



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA**

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022


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

Nama : Adi Suryanto
Jabatan : Kepala Lembaga Administrasi Negara

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.

Jakarta, November 2022
Kepala Lembaga Administrasi Negara,




Adi Suryanto

**LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)
Terwujudnya institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan <i>World Class Government</i>	Persentase rekomendasi kebijakan hasil kajian LAN dengan kategori "Sangat Bermanfaat"	96.55%
	Persentase Kemanfaatan inovasi dengan kategori "sangat bermanfaat" yang dihasilkan oleh LAN	100%
	Persentase penjaminan mutu Bangkom ASN pada Lembaga Pelatihan	85.96%
	Training rate Pengembangan Kompetensi ASN	Baik
	Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKP dan PKA) alumni Pelatihan Manajerial yang berlanjut	87.89%
Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi	Persentase Politeknik STIA LAN yang memperoleh akreditasi minimal B	86.67%
	Predikat hasil evaluasi RB LAN	BB
	Opini BPK atas Laporan Keuangan LAN	WTP
	Indeks Profesionalitas ASN LAN	Tinggi
	Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern	Cukup Memadai

No	Program	Anggaran
1	Program Dukungan Manajemen	Rp. 253.720.740.000
2	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi dan Tata Kelola ASN	Rp. 64.842.996.000
Total		Rp. 318.563.736.000

Jakarta, November 2022
Kepala Lembaga Administrasi Negara,



Adi Suryanto





Matriks Penyelarasan Kinerja LAN Tahun 2022

Sasaran Strategis (SS)	Indikator SS	Target	Es I	Sasaran Program (SP)	SP	Target	Output Program (OP)	Indikator OP	Target
Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi	Predikat Hasil Evaluasi RB LAN	2022: BB	Sekretariat Utama	Tata kelola internal yang berkinerja tinggi	Predikat indeks SPBE	2022: Baik	Tata kelola internal yang berkinerja tinggi Di lingkungan LAN	Predikat indeks SPBE	2022: 3,3
	Opini BPK atas Laporan Keuangan LAN	2022: WTP			Nilai Evaluasi AKIP LAN	2022: 79		Rata-rata nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja LAN	2023: 73,7
					Nilai Kinerja Anggaran Eselon I	2022: 92,5		Rata-rata nilai Kinerja Anggaran Satuan Kerja	2022: 87,74
					Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran Eselon I	2022: 96,7		Rata-rata Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja	2022: 90

Es II	Kegiatan	Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator SK	Target
Pusdatin	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	Peningkatan kualitas pengelolaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	Nilai layanan teknologi informasi	2022: 3,1
Pusdatin	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	Peningkatan kualitas pengelolaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	Persentase pemenuhan ketersediaan data di lingkungan LAN	2022: 100
Pusdatin	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	Peningkatan kualitas pengelolaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	Indeks maturitas penanganan insiden siber	2022: 2,75
Biro Renaku	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Rata-rata nilai evaluasi akuntabilitas kinerja LAN	2022: 73,77
Puslatbang PKASN	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai evaluasi SAKIP	2022: 77,87
Puslatbang KMP	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai evaluasi SAKIP	2022: 72
Puslatbang KDOD	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai evaluasi SAKIP	2022: 77,15
Puslatbang KHAN	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai evaluasi SAKIP	2022: 72,84
Politeknik STIA LAN Jakarta	Pengawasan Resiko, Pengendalian, dan Pengawasan Internal	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai evaluasi SAKIP	2022: 76
Politeknik STIA LAN Bandung	Pengawasan Resiko, Pengendalian, dan Pengawasan Internal	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai evaluasi SAKIP	2022: 75,51
Politeknik STIA LAN Makassar	Pengawasan Resiko, Pengendalian, dan Pengawasan Internal	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai evaluasi SAKIP	2022: 72,90
Biro Renaku	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai evaluasi kinerja anggaran satuan kerja LAN Jakarta	2022: 86,31
Puslatbang PKASN	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	2022: 86,26
Puslatbang KMP	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	2022: 87
Puslatbang KDOD	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	2022: 86
Puslatbang KHAN	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	2022: 84,38
Politeknik STIA LAN Jakarta	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	2022: 86
Politeknik STIA LAN Bandung	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	2022: 87,21
Politeknik STIA LAN Makassar	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	2022: 85
Biro Renaku	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Rata-rata nilai indikator kinerja pelaksanaan anggaran satuan kerja LAN Jakarta	2022: 97,99
Puslatbang PKASN	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	2022: 98,63
Puslatbang KMP	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	2022: 93
Puslatbang KDOD	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	2022: 95
Puslatbang KHAN	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	2022: 95,43
Politeknik STIA LAN Jakarta	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	2022: 91
Politeknik STIA LAN Bandung	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	2022: 98,32

Sasaran Strategis (SS)	Indikator SS	Target	Es I	Sasaran Program (SP)	SP	Target	Output Program (OP)	Indikator OP	Target
					Nilai Maturitas SPIP LAN	2022: 3,3		Nilai internal Audit Capability Model (IA-CM)	2022: 3 dengan perbaikan
	Indeks Profesionalitas ASN LAN	2022: Tinggi			Indeks Profesionalitas ASN LAN	2022: Tinggi			
					Persentase pegawai LAN yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/ tahun	2022: 95			
					Kategori Sistem Merit LAN	2022: Sangat Baik		Kategori Sistem Merit LAN	2022: Sangat Baik
	Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern	2022: Cukup Memadai			Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern	2022: Cukup Memadai		Rata-rata indeks kualitas sarana dan prasarana LAN yang modern	2022: 68

Es II	Kegiatan	Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator SK	Target
Politeknik STIA LAN Makassar	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	2022: 94
Inspektorat	Pengawasan Resiko, Pengendalian, dan Pengawasan Internal	Terwujudnya sistem pengawasan internal yang memberi keyakinan dalam penyelenggaraan tata kelola ASN	Persentase hasil audit yang ditindaklanjuti	2022: 77
Inspektorat	Pengawasan Resiko, Pengendalian, dan Pengawasan Internal	Terwujudnya sistem pengawasan internal yang memberi keyakinan dalam penyelenggaraan tata kelola ASN	Persentase hasil reviu yang ditindaklanjuti	2022: 95
Inspektorat	Pengawasan Resiko, Pengendalian, dan Pengawasan Internal	Terwujudnya sistem pengawasan internal yang memberi keyakinan dalam penyelenggaraan tata kelola ASN	Persentase aksi antikorupsi yang ditindaklanjuti	2022: 92
Inspektorat	Pengawasan Resiko, Pengendalian, dan Pengawasan Internal	Terwujudnya sistem pengawasan internal yang memberi keyakinan dalam penyelenggaraan tata kelola ASN	Tingkat maturitas manajemen resiko	2022: 2,5
Biro SDMU	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pelayanan administrasi kepegawaian	2022: 90
Biro SDMU	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun	2022: 89,15
Puslatbang PKASN	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun	2022: 100
Puslatbang KMP	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun	2022: 100
Puslatbang KDOD	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun	2022: 100
Puslatbang KHAN	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun	2022: 100
Politeknik STIA LAN Jakarta	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun	2022: 100
Politeknik STIA LAN Bandung	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun	2022: 100
Politeknik STIA LAN Makassar	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun	2022: 100
Politeknik STIA LAN Jakarta	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase dosen yang memiliki sertifikat pendidik professional vokasi dan/atau sertifikat kompetensi	2022: 90
Politeknik STIA LAN Bandung	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase dosen yang memiliki sertifikat pendidik professional vokasi	2022: 76
Politeknik STIA LAN Makassar	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase dosen yang memiliki sertifikat pendidik professional vokasi	2022: 100
Biro SDMU	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase dokumen BMN yang disampaikan tepat waktu	2022: 100
Biro SDMU	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase realisasi paket pengadaan barang/jasa	2022: 92,51
Biro SDMU	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	2022: 64,98
Puslatbang PKASN	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	2022: 69,46

Es II	Kegiatan	Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator SK	Target
Puslatbang KMP	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	2022: 75
Puslatbang KDOD	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	2022: 75
Puslatbang KHAN	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	2022: 83,10
Politeknik STIA LAN Jakarta	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	2022: 76
Politeknik STIA LAN Bandung	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	2022: 76,75
Politeknik STIA LAN Makassar	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	2022: 77
Biro Huhu	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	Penguatan kebijakan kelembagaan	Persentase ketercapaian target jangkauan hubungan masyarakat melalui media sosial di lingkungan LAN	2022: 20,21
Biro Huhu	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	Penguatan kebijakan kelembagaan	Kategori keterbukaan informasi publik LAN	2022: Informatif
Biro Huhu	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	Penguatan kebijakan kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN (satker)	2022: 94,43
Puslatbang PKASN	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	Penguatan kebijakan kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	2022: 97,5
Puslatbang KMP	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	Penguatan kebijakan kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	2022: 88
Puslatbang KDOD	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	Penguatan kebijakan kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	2022: 94
Puslatbang KHAN	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	Penguatan kebijakan kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	2022: 91,5
Politeknik STIA LAN Jakarta	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	Penguatan kebijakan kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	2022: 96
Politeknik STIA LAN Bandung	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	Penguatan kebijakan kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	2022: 93,67
Politeknik STIA LAN Makassar	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	Penguatan kebijakan kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	2022: 89,627
Biro Renaku	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Biro Perencanaan dan Keuangan	2022: 80,94
Biro Huhu	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	Penguatan kebijakan kelembagaan	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Biro Hukum dan Hubungan Masyarakat	2022: 79,56
Biro SDMU	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Indeks kepuasan pengguna layanan Biro SDM dan Umum	2022: 76,24
Biro Huhu	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	Penguatan kebijakan kelembagaan	Persentase penyelesaian penyusunan Peraturan LAN dan Peraturan Kepala LAN berdasarkan usulan unit kerja	2022: 70
Biro Huhu	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	Penguatan kebijakan kelembagaan	Persentase penyelesaian reviu dokumen SOP di Lingkungan LAN	2022: 70
Biro Huhu	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	Penguatan kebijakan kelembagaan	Persentase dokumen kerja sama yang disepakati pada tahun berjalan	2022: 87,01
Politeknik STIA LAN Jakarta	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Hasil audit mutu internal yang dilakukan oleh P2M	2022: 78
Politeknik STIA LAN Bandung	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Hasil audit mutu internal	2022: Tercapai
Politeknik STIA LAN Makassar	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Hasil audit mutu internal yang dilakukan oleh P2M	2022: 80
Politeknik STIA LAN Jakarta	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Indeks kepuasan akses dan mutu layanan kemahasiswaan	2022: 95
Politeknik STIA LAN Bandung	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Indeks kepuasan akses dan mutu layanan kemahasiswaan	2022: 80
Politeknik STIA LAN Makassar	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Indeks kepuasan akses dan mutu layanan kemahasiswaan	2022: 84,52

Sasaran Strategis (SS)	Indikator SS	Target	Es I	Sasaran Program (SP)	SP	Target	Output Program (OP)	Indikator OP	Target
Terwujudnya Institusi pembelajaran berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan World Class Government	Persentase rekomendasi kebijakan hasil kajian LAN dengan kategori "Sangat Bermanfaat"	2022: 96,55%	Deputi KKI AN	Terwujudnya kebijakan, pembinaan profesi dan tata kelola ASN yang Berkualitas	Nilai kemanfaatan kajian kebijakan administrasi negara	2022: 2,41	Rekomendasi kebijakan dan inovasi di bidang administrasi negara yang bermanfaat	Rata-rata Nilai kemanfaatan kajian di bidang administrasi negara	2022: 1,98
			Deputi KIM ASN	Terwujudnya kebijakan, pembinaan profesi dan tata kelola ASN yang Berkualitas	Nilai kemanfaatan kajian manajemen aparatur sipil negara	2022: 2,1	Rekomendasi kebijakan dan inovasi di manajemen aparatur sipil negara yang bermanfaat	Nilai kemanfaatan kajian manajemen aparatur sipil negara	2022: 2,2
	Persentase Kemanfaatan inovasi dengan kategori "sangat bermanfaat" yang dihasilkan oleh LAN	2022: 100%	Deputi KKI AN	Terwujudnya kebijakan, pembinaan profesi dan tata kelola ASN yang Berkualitas	Nilai kemanfaatan inovasi administrasi negara yang dihasilkan	2022: 2,2	Rekomendasi kebijakan dan inovasi di bidang administrasi negara yang bermanfaat	Nilai kemanfaatan inovasi administrasi negara yang dihasilkan	2022: 2,1
			Deputi KIM ASN	Terwujudnya kebijakan, pembinaan profesi dan tata kelola ASN yang Berkualitas	Nilai kemanfaatan inovasi manajemen pengembangan kompetensi	2022: 2,2			
			Deputi KIM ASN	Terwujudnya kebijakan, pembinaan profesi dan tata kelola ASN yang Berkualitas	Nilai kemanfaatan rancangan teknologi pengembangan kompetensi	2022: 2,2	Rekomendasi kebijakan dan inovasi di manajemen aparatur sipil negara yang bermanfaat	Nilai kemanfaatan rancangan teknologi pengembangan kompetensi	2022: 2,1
	Persentase penjaminan mutu Bangkom ASN pada Lembaga Pelatihan	2022: 87,96%	Deputi Kebijakan Bangkom ASN	Terwujudnya kebijakan, pembinaan profesi dan tata kelola ASN yang Berkualitas	Persentase lembaga pelatihan yang memperoleh akreditasi A untuk menyelenggarakan Pelatihan Dasar CPNS	2022: 35,96%	Pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional analis kebijakan, kewidyaiswaraan dan analis pengembangan kompetensi yang profesional	Persentase Lembaga Diklat yang meningkat nilai akreditasinya dibandingkan dengan total Lembaga Diklat yang diakreditasi pada tahun berjalan	2022: 63
			Deputi Kebijakan Bangkom ASN	Terwujudnya kebijakan, pembinaan profesi dan tata kelola ASN yang Berkualitas	Persentase lembaga pelatihan yang memperoleh akreditasi A untuk menyelenggarakan Pelatihan Kepemimpinan	2022: 29,82%			

Es II	Kegiatan	Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator SK	Target
PK2AN	Pengkajian Kebijakan Dan Pengembangan Inovasi Administrasi Negara	Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang administrasi negara	Nilai kemanfaatan kajian kebijakan di bidang administrasi negara	2022: 2,41
Puslatbang KMP	Pengkajian Kebijakan Dan Pengembangan Inovasi Administrasi Negara	Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang administrasi negara	Nilai kemanfaatan kajian di bidang manajemen pemerintahan	2022: 2,4
Puslatbang KDOD	Pengkajian Kebijakan Dan Pengembangan Inovasi Administrasi Negara	Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang administrasi negara	Nilai kemanfaatan kajian di bidang desentralisasi dan otonomi daerah	2022: 2,25
Puslatbang KHAN	Pengkajian Kebijakan Dan Pengembangan Inovasi Administrasi Negara	Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang administrasi negara	Nilai kemanfaatan kajian di bidang administrasi negara	2022: 2,16
PKMASN	Pengkajian Kebijakan dan Pengembangan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara	Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	Nilai kemanfaatan kajian manajemen aparatur sipil negara	2022: 2,1
Puslatbang PKASN	Pengkajian Kebijakan dan Pengembangan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara	Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	Nilai kemanfaatan kajian di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2022: 2,42
Pimbangkom ASN	Pengkajian Kebijakan dan Pengembangan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara	Termanfaatkannya inovasi di bidang manajemen pengembangan kompetensi	Nilai kemanfaatan kajian manajemen pengembangan kompetensi ASN	2022: 2,2
PIAN	Pengkajian Kebijakan Dan Pengembangan Inovasi Administrasi Negara	Termanfaatkannya inovasi di bidang administrasi negara	Nilai kemanfaatan inovasi administrasi negara yang dihasilkan	2022: 2,2
PIAN	Pengkajian Kebijakan Dan Pengembangan Inovasi Administrasi Negara	Termanfaatkannya inovasi di bidang administrasi negara	Jumlah inovasi administrasi negara yang dihasilkan melalui Laboratorium Inovasi	2022: 345 Inovasi
Pustek Bangkom	Pengkajian Kebijakan dan Pengembangan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara	Tersedianya teknologi pengembangan kompetensi yang berkualitas untuk penyelenggaraan dan pembinaan pengembangan kompetensi	Nilai kemanfaatan rancangan teknologi pengembangan kompetensi	2022: 2,2
P3K Bangkom ASN	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terjaminnya mutu kebijakan dan lembaga penyelenggara pengembangan kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara	Persentase lembaga diklat yang meningkat nilai akreditasinya dibandingkan dengan total Lembaga Diklat yang diakreditasi pada tahun berjalan	2022: 79,03%

Sasaran Strategis (SS)	Indikator SS	Target	Es I	Sasaran Program (SP)	SP	Target	Output Program (OP)	Indikator OP	Target
	Training rate Pengembangan Kompetensi ASN	2022: Baik	Deputi Kebijakan Bangkom ASN	Terwujudnya kebijakan, pembinaan profesi dan tata kelola ASN yang Berkualitas	Persentase instansi pemerintah yang telah memiliki rencana pengembangan kompetensi ASN	2022: 8,91%			
			Deputi Kebijakan Bangkom ASN	Terwujudnya kebijakan, pembinaan profesi dan tata kelola ASN yang Berkualitas	Persentase keterlibatan JF pengembangan kompetensi dalam pengembangan kompetensi	2022: 100%	Pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional analis kebijakan, kewidyaiswaraan dan analis pengembangan kompetensi yang profesional	Persentase keterlibatan JF administrasi negara dalam pengembangan kompetensi	2022: 97
	Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKP dan PKA) alumni Pelatihan Manajerial yang berlanjut	2022: 87,89%	Deputi Penyelenggaraan Bangkom	Terwujudnya kebijakan, pembinaan profesi dan tata kelola ASN yang Berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan pengetahuan	2022: 97,59	Mutu kebijakan dan lembaga penyelenggara pengembangan kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara yang berkualitas	Persentase peserta Pelatihan Kepemimpinan yang mengalami peningkatan pengetahuan	2022: 86
			Deputi Penyelenggaraan Bangkom	Terwujudnya kebijakan, pembinaan profesi dan tata kelola ASN yang Berkualitas	Persentase peserta pelatihan Teknis, Fungsional, dan Sosial Kultural yang mengalami peningkatan pengetahuan	2022: 91,70	Mutu kebijakan dan lembaga penyelenggara pengembangan kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara yang berkualitas	Persentase peserta Pelatihan Teknis, Fungsional dan Sosial Kultural yang mengalami peningkatan pengetahuan	2022: 86

Es II	Kegiatan	Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator SK	Target
P3K Bangkom ASN	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terjaminnya mutu kebijakan dan lembaga penyelenggara pengembangan kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara	Persentase K/L/D yang memanfaatkan SIPKA	2022: 10,06%
P3K Bangkom ASN	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terjaminnya mutu kebijakan dan lembaga penyelenggara pengembangan kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara	Jumlah kebijakan di bidang pengembangan kompetensi ASN	2022: 6 kebijakan
Pusbin JF Bangkom ASN	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional di bidang pengembangan kompetensi aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase keterlibatan JF Bangkom dalam pengembangan kompetensi	2022: 100%
Pusbin JF Bangkom ASN	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional di bidang pengembangan kompetensi aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase peserta uji kompetensi calon JF bidang Pengembangan kompetensi ASN yang meningkat kompetensinya	2022: 86%
Pusbin JF Bangkom ASN	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional di bidang pengembangan kompetensi aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase DUPAK yang selesai diproses	2022: 100%
Pusbin JF Bangkom ASN	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional di bidang pengembangan kompetensi aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase pemenuhan widyaiswara yang mengikuti orasi ilmiah dan dikukuhkan sebagai Widyaiswara utama	2022: 42,86%
Pusbin JF Bangkom ASN	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional di bidang pengembangan kompetensi aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase pemenuhan kebijakan pembinaan JF bidang pengembangan kompetensi ASN	2022: 54,50%
Pusbangkom Pimnas	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 nasional dan manajerial pegawai ASN yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	2022: 99,79
Puslatbang PKASN	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	2022: 97,66
Puslatbang KMP	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	2022: 100
Puslatbang KDOD	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	2022: 97,60
Puslatbang KHAN	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	2022: 93,33
Pusbangkom Pimnas	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan penyeteraan RLA yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	2022: 100
Pusbangkom TSK ASN	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional, dan sosial kultural yang berkualitas bagi pegawai Aparatur Sipil Negara	Persentase peserta pelatihan fungsional yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	2022: 90,31

Sasaran Strategis (SS)	Indikator SS	Target	Es I	Sasaran Program (SP)	SP	Target	Output Program (OP)	Indikator OP	Target
			Deputi Penyelenggaraan Bangkom	Terwujudnya kebijakan, pembinaan profesi dan tata kelola ASN yang Berkualitas	Persentase peserta pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil yang mengalami peningkatan pengetahuan	2022: 92,56		Persentase peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan pengetahuan	2022: 86
			Deputi Penyelenggaraan Bangkom	Terwujudnya kebijakan, pembinaan profesi dan tata kelola ASN yang Berkualitas	Persentase proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) hasil pelatihan struktural kepemimpinan yang berlanjut	2022: 85,25			

Es II	Kegiatan	Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator SK	Target
Pusbangkom TSK ASN	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional, dan sosial kultural yang berkualitas bagi pegawai Aparatur Sipil Negara	Persentase peserta pelatihan teknis dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	2022: 90,68
Puslatbang PKASN	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	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	2022: 93
Puslatbang KMP	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	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	2022: 100
Puslatbang KDOD	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	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	2022: 93
Puslatbang KHAN	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	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	2022: 89,44
Pusbang Kader	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya pengembangan kader Aparatur Sipil Negara yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	2022: 92,41
Puslatbang PKASN	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya pengembangan kader Aparatur Sipil Negara yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	2022: 96
Puslatbang KMP	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya pengembangan kader Aparatur Sipil Negara yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	2022: 100
Puslatbang KDOD	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya pengembangan kader Aparatur Sipil Negara yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	2022: 100
Puslatbang KHAN	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya pengembangan kader Aparatur Sipil Negara yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	2022: 98,65
Pusbangkom Pimnas	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	2022: 85,25
Puslatbang PKASN	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	2022: 90
Puslatbang KMP	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	2022: 59
Puslatbang KDOD	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	2022: 98,62
Puslatbang KHAN	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	2022: 95

Es II	Kegiatan	Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator SK	Target
Pusbang Kader	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya pengembangan kader Aparatur Sipil Negara yang berkualitas	Jumlah rekomendasi kebijakan rekonseptualisasi dan percepatan kebijakan sekolah kader dihasilkan	2022: 1 rekomendasi
Politeknik STIA LAN Jakarta	Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Terapan Bidang Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN	Penguatan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi ilmu administrasi negara terapan	Rata-rata IPK Lulusan Sarjana	2022: 3,56
Politeknik STIA LAN Bandung	Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Terapan Bidang Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN	Penguatan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi ilmu administrasi negara terapan	Rata-rata IPK Lulusan Sarjana	2022: 3,41
Politeknik STIA LAN Makassar	Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Terapan Bidang Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN	Penguatan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi ilmu administrasi negara terapan	Rata-rata IPK Lulusan Sarjana	2022: 3,67
Politeknik STIA LAN Jakarta	Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Terapan Bidang Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN	Penguatan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi ilmu administrasi negara terapan	Rata-rata IPK Lulusan Magister	2022: 3,48
Politeknik STIA LAN Bandung	Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Terapan Bidang Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN	Penguatan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi ilmu administrasi negara terapan	Rata-rata IPK Lulusan Magister	2022: 3,54
Politeknik STIA LAN Makassar	Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Terapan Bidang Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN	Penguatan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi ilmu administrasi negara terapan	Rata-rata IPK Lulusan Magister	2022: 3,76
Politeknik STIA LAN Jakarta	Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Terapan Bidang Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN	Penguatan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi ilmu administrasi negara terapan	Rata-rata masa studi sarjana	2022: 4
Politeknik STIA LAN Bandung	Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Terapan Bidang Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN	Penguatan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi ilmu administrasi negara terapan	Rata-rata masa studi sarjana	2022: 4
Politeknik STIA LAN Makassar	Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Terapan Bidang Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN	Penguatan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi ilmu administrasi negara terapan	Rata-rata masa studi sarjana	2022: 4,36
Politeknik STIA LAN Jakarta	Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Terapan Bidang Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN	Penguatan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi ilmu administrasi negara terapan	Rata-rata masa studi magister	2022: 2,5
Politeknik STIA LAN Bandung	Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Terapan Bidang Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN	Penguatan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi ilmu administrasi negara terapan	Rata-rata masa studi magister	2022: 2
Politeknik STIA LAN Makassar	Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Terapan Bidang Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN	Penguatan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi ilmu administrasi negara terapan	Rata-rata masa studi magister	2022: 2,46
Politeknik STIA LAN Jakarta	Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Terapan Bidang Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN	Penguatan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi ilmu administrasi negara terapan	Rata-rata persentase persepsi kemanfaatan pengabdian masyarakat	2022: 87
Politeknik STIA LAN Bandung	Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Terapan Bidang Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN	Penguatan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi ilmu administrasi negara terapan	Rata-rata persentase persepsi kemanfaatan pengabdian masyarakat	2022: 88
Politeknik STIA LAN Makassar	Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Terapan Bidang Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN	Penguatan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi ilmu administrasi negara terapan	Rata-rata persentase persepsi kemanfaatan pengabdian masyarakat	2022: 84,84
Politeknik STIA LAN Jakarta	Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Terapan Bidang Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN	Penguatan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi ilmu administrasi negara terapan	Persentase penelitian/karya ilmiah yang dipublikasikan di media ilmiah/publikasi nasional/internasional terakreditasi dan/atau terindeks	2022: 100
Politeknik STIA LAN Bandung	Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Terapan Bidang Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN	Penguatan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi ilmu administrasi negara terapan	Persentase penelitian/karya ilmiah yang dipublikasikan di media ilmiah/publikasi nasional/internasional terakreditasi dan/atau terindeks	2022: 100
Politeknik STIA LAN Makassar	Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Terapan Bidang Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN	Penguatan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi ilmu administrasi negara terapan	Persentase penelitian/karya ilmiah yang dipublikasikan di media ilmiah/publikasi nasional/internasional terakreditasi dan/atau terindeks	2022: 93,75

Es II	Kegiatan	Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator SK	Target
Politeknik STIA LAN Jakarta	Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Terapan Bidang Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN	Penguatan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi ilmu administrasi negara terapan	Persentase kepuasan instansi yang mengirimkan dan memanfaatkan alumni	2022: 95
Politeknik STIA LAN Bandung	Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Terapan Bidang Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN	Penguatan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi ilmu administrasi negara terapan	Persentase kepuasan instansi yang mengirimkan dan memanfaatkan alumni	2022: 87,03
Politeknik STIA LAN Makassar	Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Terapan Bidang Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN	Penguatan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi ilmu administrasi negara terapan	Persentase kepuasan instansi yang mengirimkan dan memanfaatkan alumni	2022: 85
PUSAKA	Pembinaan Jabatan Fungsional Administrasi Negara	Terwujudnya profesionalitas analis kebijakan melalui pembinaan analis kebijakan	Jumlah kebijakan pengembangan jabatan fungsional analis kebijakan yang diterbitkan	2022: 3 Kebijakan
PUSAKA	Pembinaan Jabatan Fungsional Administrasi Negara	Terwujudnya profesionalitas analis kebijakan melalui pembinaan analis kebijakan	Jumlah analis kebijakan yang dikembangkan kompetensinya	2022: 287 orang
PUSAKA	Pembinaan Jabatan Fungsional Administrasi Negara	Terwujudnya profesionalitas analis kebijakan melalui pembinaan analis kebijakan	Jumlah rekomendasi analis kebijakan yang dihasilkan	2022: 207 Rekomendasi analis kebijakan dan 123 asesi sertifikasi profesi analis kebijakan
PUSAKA	Pembinaan Jabatan Fungsional Administrasi Negara	Terwujudnya profesionalitas analis kebijakan melalui pembinaan analis kebijakan	Persentase DUPAK yang selesai di proses	2022: 100%
PUSAKA	Pembinaan Jabatan Fungsional Administrasi Negara	Terwujudnya profesionalitas analis kebijakan melalui pembinaan analis kebijakan	Indeks utilisasi analis kebijakan	2022: 68,64
Puslatbang PKASN	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholders	2022: 100
Puslatbang KMP	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase hasil pemetaan kompetensi dan potensi yang dimanfaatkan stakeholders	2022: 100
PUSAKA	Pembinaan Jabatan Fungsional Administrasi Negara	Terwujudnya profesionalitas analis kebijakan melalui pembinaan analis kebijakan	Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional
Pusbin JF Bangkom ASN	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional di bidang pengembangan kompetensi aparatur sipil negara yang berkualitas	Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional
Puslatbang PKASN	Pengkajian Kebijakan dan Pengembangan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara	Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang manajemen ASN	Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	2022: Jurnal Terakreditasi
Puslatbang KMP	Pengkajian Kebijakan dan Pengembangan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara	Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang administrasi negara	Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	2022: Jurnal Nasional
Puslatbang KDOD	Pengkajian Kebijakan dan Pengembangan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara	Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang administrasi negara	Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	2022: Jurnal Nasional
Puslatbang KHAN	Pengkajian Kebijakan dan Pengembangan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara	Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang administrasi negara	Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	2022: Jurnal Nasional
Politeknik STIA LAN Jakarta	Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Terapan Bidang Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN	Penguatan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi ilmu administrasi negara terapan	Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	2022: Jurnal Nasional
Politeknik STIA LAN Bandung	Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Terapan Bidang Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN	Penguatan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi ilmu administrasi negara terapan	Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	2022: Terakreditasi
Politeknik STIA LAN Makassar	Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Terapan Bidang Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN	Penguatan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi ilmu administrasi negara terapan	Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	2022: Terakreditasi

Es II	Kegiatan	Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator SK	Target
PUSAKA	Pembinaan Jabatan Fungsional Administrasi Negara	Terwujudnya profesionalitas analisis kebijakan melalui pembinaan analisis kebijakan	Indeks kepuasan pengguna layanan pembinaan analisis kebijakan	2022: 87,63
Pusbin JF Bangkom ASN	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional di bidang pengembangan kompetensi aparatur sipil negara yang berkualitas	Indeks kepuasan pengguna layanan pembinaan jabatan fungsional bidang pengembangan kompetensi ASN	2022: 85%
Pusbangkom Pimnas	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Indeks kepuasan peserta pelatihan	2022: 94,55
Pusbangkom TSK ASN	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional, dan sosial kultural yang berkualitas bagi pegawai Aparatur Sipil Negara	Indeks kepuasan peserta pelatihan	2022: 90,33
Pusbang Kader	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya pengembangan kader Aparatur Sipil Negara yang berkualitas	Indeks kepuasan peserta pelatihan	2022: 85,68
Puslatbang PKASN	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Indeks kepuasan peserta pelatihan	2022: 96,6
Puslatbang PKASN	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	Indeks kepuasan peserta pelatihan	2022: 88,81
Puslatbang PKASN	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya pengembangan kader Aparatur Sipil Negara yang berkualitas	Indeks kepuasan peserta pelatihan	2022: 94,9
Puslatbang KMP	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Indeks kepuasan peserta pelatihan	2022: 95
Puslatbang KMP	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	Indeks kepuasan peserta pelatihan	2022: 98
Puslatbang KMP	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya pengembangan kader Aparatur Sipil Negara yang berkualitas	Indeks kepuasan peserta pelatihan	2022: 95
Puslatbang KDOD	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Indeks kepuasan peserta pelatihan	2022: 93
Puslatbang KDOD	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	Indeks kepuasan peserta pelatihan	2022: 91
Puslatbang KDOD	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya pengembangan kader Aparatur Sipil Negara yang berkualitas	Indeks kepuasan peserta pelatihan	2022: 92,5
Puslatbang KHAN	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Indeks kepuasan peserta pelatihan	2022: 90,36
Puslatbang KHAN	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	Indeks kepuasan peserta pelatihan	2022: 89,24
Puslatbang KHAN	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya pengembangan kader Aparatur Sipil Negara yang berkualitas	Indeks kepuasan peserta pelatihan	2022: 93,63

DATA DUKUNG LAINNYA

Rincian Perhitungan Kajian

Unit	Judul Kajian	Kajian Tahun	Didiskusikan / Diseminarkan	Nilai Aspek			NKK	Kategori
				Diunduh pihak eksternal	Dipublikasikan di media cetak/ elektronik	Diterima sebagai bahan penyusunan/ perbaikan kebijakan		
PK2AN	Kajian Reformulasi Dimensi SANRI	2020	0,75	0,75	0,5	0,75	2,75	Sangat Bermanfaat
	RB Berbasis Outcome	2020	0,5	0,75	0,5	0,75	2,5	Sangat Bermanfaat
	Pengkajian Kebijakan Terintegrasi	2020	0,5	0,75	0,5	0,75	2,5	Sangat Bermanfaat
	Pedoman Harsink Perda	2021	0,5	0,75	0,5	0,75	2,5	Sangat Bermanfaat
	Telaah Isu Strategis	2021	0,5	0,75	0,5	0,75	2,5	Sangat Bermanfaat
	Laboratorium Kebijakan	2022	0,5	0,75	0,5	0,75	2,5	Sangat Bermanfaat
	Telaah Isu Strategis	2022	0,5	0,75	0,5	0,75	2,5	Sangat Bermanfaat
PKMASN	Kajian Model Kesejahteraan ASN Insentif ASN di 3T	2020	0,75	0,5	0,5	0,75	2,5	Sangat Bermanfaat
	Kajian Model Kesejahteraan ASN Insentif ASN Berkinerja Tinggi	2020	0,75	0,5	0,5	0,75	2,5	Sangat Bermanfaat
	Kajian Model Kesejahteraan ASN Insentif ASN Beresiko Tinggi	2020	0,75	0,5	0,5	0,75	2,5	Sangat Bermanfaat
	Kajian Gap Analisis Kebutuhan SDM ASN Berbasis Sektor Prioritas dan Potensi Kewilayahan	2021	0,5	0,5	0,5	0,75	2,25	Sangat Bermanfaat
	Kajian Evaluasi Efektifitas Pengalihan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional	2021	0,5	0,5	0,5	0,75	2,25	Sangat Bermanfaat
	Kajian Penyusunan Indeks Kepemimpinan Perubahan	2021	0,5	0,5	0,5	0,75	2,25	Sangat Bermanfaat
	Isu-Isu Strategis	2021	0,5	0,5	0,5	0,75	2,25	Sangat Bermanfaat
	Kajian Pengembangan Kompetensi Bagi ASN Provinsi Papua melalui Program Magang	2022	0,5	0,5	0,75	0,75	2,5	Sangat Bermanfaat
	Kajian Penyusunan Pedoman Akselerasi Manajemen Talenta Instansional (MTI)	2022	0,25	0,25	0,5	0,75	1,75	Bermanfaat
PIMBANG-KOM ASN	Pengembangan Metode Blended Learning dalam Pengembangan Kompetensi ASN	2022	0,75	0,5	0,25	0,75	2,25	Sangat Bermanfaat

Unit	Judul Kajian	Kajian Tahun	Didiskusikan / Diseminarkan	Nilai Aspek			NKK	Kategori
				Diunduh pihak eksternal	Dipublikasikan di media cetak/elektronik	Diterima sebagai bahan penyusunan/perbaikan kebijakan		
Puslatbang PKASN	Kajian Pengembangan Kamus Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN	2020	0,5	0,75	0,5	0,75	2,5	Sangat Bermanfaat
	Kajian Model Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN	2021	0,5	0,5	0,5	0,75	2,25	Sangat Bermanfaat
	Kajian Strategi Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN	2022	0,5	0,75	0,5	0,75	2,5	Sangat Bermanfaat
Puslatbang KMP	Kajian Penyederhanaan Birokrasi	2020	0,5	0,75	0,5	0,75	2,5	Sangat Bermanfaat
	Pengukuran Budaya Kerja ASN di Instansi Pemerintah	2021	0,5	0,75	0,5	0,75	2,5	Sangat Bermanfaat
	Polbrief Yanlik Berbasis Digital	2022	0,5	0,75	0,5	0,5	2,25	Sangat Bermanfaat
	PolPaper Prospek Penerapan Squad Team	2022	0,5	0,75	0,5	0,75	2,5	Sangat Bermanfaat
Puslatbang KDOD	Kajian Penguatan Penyangga IKN	2020	0,5	0,75	0,5	0,75	2,5	Sangat Bermanfaat
	Kajian Cost-Effective Institution Pemerintah Daerah	2021	0,5	0,5	0,5	0,5	2	Sangat Bermanfaat
	Policy Paper: Strategi Kebijakan Pengembangan ASN Daerah Penyangga/Mitra Ibu Kota Nusantara (KPASN)	2022	0,5	0,5	0,5	0,5	2	Sangat Bermanfaat
	Policy Brief: Implementasi Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi di Daerah (KPBD)	2022	0,5	0,75	0,5	0,75	2,5	Sangat Bermanfaat
Puslatbang KHAN	Kajian Strategi Pencegahan Dan Penindakan Trading In Influence (Memperdagangkan Pengaruh) Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	2020	0,5	0,75	0,5	0,5	2,25	Sangat Bermanfaat
	Pencegahan Maladministrasi dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik di Sektor Perizinan	2021	0,5	0,75	0,5	0,5	2,25	Sangat Bermanfaat
	Kebijakan strategis sengketa konflik perbatasan daerah	2022	0,5	0,5	0,5	0,75	2,25	Sangat Bermanfaat
	isu aktual: Pengembangan model partisipasi masyarakat dalam penyusunan Perda	2022	0,5	0,5	0,5	0,25	1,75	Bermanfaat

Lembaga Pelatihan yang diakreditasi dan teregistrasi

Institusi	Instansi	Jumlah Lembaga Diklat	
		Teregistrasi	Terakreditasi
Kementerian	Kementerian Pertanian	1	1
	Kementerian PU	9	6
	Kementerian Keuangan	2	2
	Kementerian Kesehatan	6	6
	Kementerian Tenaga Kerja	1	1
	Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi	2	1
	Kementerian Kelautan dan Perikanan	1	1
	Kementerian Sosial	1	1
	Kementerian Perdagangan	1	1
	Kementerian Sekretariat Negara RI	1	1
	Kementerian Perhubungan	1	1
	Kementerian Kehutanan	1	1
	Kementerian Dalam Negeri	1	1
	Kementerian Hukum dan HAM	1	1
	Kementerian Agama	14	14
	Kementerian Pertahanan	2	2
	Kementerian Luar Negeri	1	1
	Kementerian ESDM	1	1
	Kementerian ATR/BPN	1	1
	Kementerian Perindustrian	1	1
	Kementerian Desa, PDTT	1	1
	Kominfo	1	1
	Kementerian Pariwisata	1	
Total		52	47
Non Kement- erian	Kejaksaan RI	1	1
	BPKP	1	1
	BKKBN	1	1
	Mahkamah Agung	1	1
	Polri	1	1
	BPS	1	1
	BPK	1	1
	BKN	1	1
	BIN	1	1
	BMKG	1	1
	BNN	1	1
	ANRI	1	1
	PPATK	1	1
	DPR	1	1
	BASARNAS	1	1
	LIPI	1	
Total		16	15

	Jawa Tengah	1	1
	Kalbar	1	1
	Jabar	1	1
	Bali	1	1
	Maluku	1	1
	Lampung	1	1
	Sumsel	1	1
	Sulsel	1	1
	DIY	1	1
	Sulawesi Tengah	1	1
	Babel	1	1
	Kalsel	1	1
	Jawa Timur	1	1
	Aceh	1	1
	Banten	1	1
	Maluku Utara	1	1
Provinsi	Kalteng	1	1
	Sumut	1	1
	NTB	1	1
	Gorontalo	1	1
	Jambi	1	1
	Riau	1	1
	NTT	1	1
	Papua	1	1
	Papua Barat	1	1
	DKI	1	1
	Sulawesi Utara	1	1
	Kalimantan Timur	1	1
	Sulbar	1	1
	Sultra	1	1
	Sumbar	1	1
	Kaltara	1	1
	Kepulauan Riau	1	1
	Bengkulu	1	
	Total	34	33
	Kab. Sukabumi	1	1
	Kota Lubuk Linggau	1	1
	Kota Jayapura	1	1
	Kota Karawang	1	1
Kabupaten / Kota	Kab Biak Numfor Papua	1	
	Kab Bengkalis	1	
	Kab Sragen	1	
	Kota Tarakan	1	
	Kota Makassar	1	
	Kab Mimika	1	
	Total	10	4
	Total Seluruh Lembaga Diklat	112	99

Rincian Penghitungan Training Rate

No	Instansi	Perencanaan (40%)						Proporsi Jabatan yang paling banyak mendapat kesempatan Bangkom (10%)
		Kepemilikan Standar Kompetensi (5%)	Kepemilikan Dokumen Perencanaan Pengembangan Kompetensi (5%)	Penyusunan Analisis Gap Kinerja dan Kompetensi (5%)	Penganggaran Pelatihan Mandatori (5%)	Persentase Jumlah Pegawai yang dididik sebelum menduduki Jabatan (5%)	Muatan Jalur Pengembangan Kompetensi (5%)	
1	Provinsi Jawa Timur	5	5	5	5	4	5	10
2	Kota Pare-Pare	5	5	0	5	4	5	7
3	Provinsi NTB	5	2	5	3	2	5	5
4	Kepulauan Sangihe	5	5	5	3	2	0	7
5	Kabupaten Rembang	5	2	0	3	0	0	5
6	Kementerian Pertanian	5	5	5	5	4	5	7
7	Kabupaten Minahasa Selatan	0	0	0	3	0	0	7
8	Kota Bandar Lampung	5	4	5	5	2	5	7
9	Provinsi Kalimantan Timur	5	4	5	5	2	5	5
10	Kabupaten Kebumen	5	2	5	5	2	3	7
11	Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan	5	0	5	3	4	5	5
12	Kabupaten Pati	5	4	5	0	2	0	5
13	Kota Pekanbaru	5	4	5	3	2	3	7
14	Kota Bitung	0	2	0	3	2	3	7
15	Kabupaten Banyumas	0	2	0	3	5	5	7
16	Kabupaten Grobogan	5	5	5	3	2	0	7
17	Kota Sukabumi	0	0	0	0	4	5	7
18	Provinsi D.I Yogyakarta	5	4	5	5	4	5	5
18	BKKBN	5	4	5	3	2	5	7
20	Kabupaten Karanganyar	5	5	5	0	2	0	7
21	Kementerian Komunikasi dan Informatika	5	5	5	3	2	5	7
22	Kota Magelang	5	5	5	5	4	5	7
23	Kabupaten Tulungagung	0	5	0	3	2	5	7
24	Kabupaten Sumba Timur	5	2	0	3	2	0	7
25	Kota Palembang	5	2	0	5	2	5	7
26	Provinsi DKI Jakarta	5	4	5	5	4	5	5
27	Kabupaten Pandeglang	5	0	0	3	2	0	7
28	Kabupaten Belu	5	2	5	3	2	5	7
29	Provinsi Riau	5	4	5	5	2	0	7
30	Kota Dumai	0	0	0	3	2	0	7
31	Kabupaten Cilacap	0	0	0	5	5	0	7
32	Kabupaten Magelang	5	4	0	3	2	3	7
33	Kota Gorontalo	0	2	0	3	2	5	7
34	Kabupaten Belitung	5	2	0	0	2	0	7
35	Kota Bogor	5	2	5	3	2	5	7

No	Instansi	Perencanaan (40%)						Proporsi Jabatan yang paling banyak mendapat kesempatan Bangkom (10%)
		Kepemilikan Standar Kompetensi (5%)	Kepemilikan Dokumen Perencanaan Pengembangan Kompetensi (5%)	Penyusunan Analisis Gap Kinerja dan Kompetensi (5%)	Penganggaran Pelatihan Mandatori (5%)	Persentase Jumlah Pegawai yang dididik sebelum menduduki Jabatan (5%)	Muatan Jalur Pengembangan Kompetensi (5%)	
36	Kejaksaan Republik Indonesia	5	5	0	3	2	0	7
37	Kabupaten Lebak	5	2	5	3	2	0	7
38	Kota Medan	5	5	5	5	5	5	10
39	Kabupaten Bolaang Mongondow Timur	5	2	0	3	2	0	7
40	Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	5	5	5	5	4	5	7
41	Kabupaten Tangerang	5	2	5	3	2	5	3
42	Provinsi NTT	5	2	5	3	4	5	7
43	Kementerian PUPR	5	5	5	5	5	5	7
44	Lembaga Administrasi Negara	5	5	5	5	2	5	7

No	Instansi	Pelaksanaan (20%)		Monitoring dan Evaluasi (40%)			Pengukuran Dampak Bangkom (5%)	Total Nilai
		Penggunaan Metode Klasikal dan Non Klasikal (20%)	Pemenuhan Bangkom 20 JP (20%)	Pelaksanaan Monev (5%)	Pelaksanaan tindak lanjut mon-ev (5%)	Program Inovasi dalam Bangkom (5%)		
	Provinsi Jawa Timur	20	10	5	5	5	5	89
	Kota Pare-Pare	20	15	5	5	5	5	86
	Provinsi NTB	20	15	5	5	5	5	82
	Kepulauan Sangihe	20	10	5	5	0	5	72
	Kabupaten Rembang	20	5	5	5	0	0	50
	Kementerian Pertanian	20	20	5	5	5	5	96
	Kabupaten Minahasa Selatan	20	5	0	0	0	0	35
	Kota Bandar Lampung	20	10	5	5	5	0	78
	Provinsi Kalimantan Timur	20	10	5	5	5	0	76
	Kabupaten Kebumen	5	5	5	3	0	0	47
	Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan	20	20	5	3	5	3	83
	Kabupaten Pati	10	5	0	0	0	0	36
	Kota Pekanbaru	10	15	5	3	5	0	67
	Kota Bitung	10	10	0	0	0	0	37
	Kabupaten Banyumas	20	5	0	0	0	0	47
	Kabupaten Grobogan	20	5	5	0	5	0	62

No	Instansi	Pelaksanaan (20%)		Monitoring dan Evaluasi (40%)				Total Nilai
		Penggunaan Metode Klasikal dan Non Klasikal (20%)	Pemenuhan Bangkom 20 JP (20%)	Pelaksanaan Monev (5%)	Pelaksanaan tindak lanjut mon-ev (5%)	Program Inovasi dalam Bangkom (5%)	Pengukuran Dampak Bangkom (5%)	
	Kota Sukabumi	20	10	5	5	5	5	66
	Provinsi D.I Yogyakarta	20	20	5	5	5	0	88
	BKKBN	20	5	5	5	5	5	76
	Kabupaten Karanganyar	20	10	5	0	0	5	64
	Kementerian Komunikasi dan Informatika	20	15	5	5	5	5	87
	Kota Magelang	20	15	5	3	0	5	84
	Kabupaten Tulungagung	20	10	5	5	5	0	67
	Kabupaten Sumba Timur	20	5	0	0	0	5	49
	Kota Palembang	20	15	5	3	5	0	74
	Provinsi DKI Jakarta	20	15	5	3	5	5	86
	Kabupaten Pandeglang	20	5	0	0	0	0	42
	Kabupaten Belu	20	5	5	5	5	5	74
	Provinsi Riau	20	15	5	3	5	5	81
	Kota Dumai	20	5	0	0	0	0	37
	Kabupaten Cilacap	20	10	5	0	5	0	57
	Kabupaten Magelang	5	5	5	3	5	0	47
	Kota Gorontalo	20	5	5	3	5	5	62
	Kabupaten Belitung	20	10	0	0	0	0	46
	Kota Bogor	20	5	5	0	0	0	59
	Kejaksaan Republik Indonesia	20	10	5	3	5	5	70
	Kabupaten Lebak	5	5	5	0	0	0	39
	Kota Medan	20	20	5	3	5	5	98
	Kabupaten Bolaang Mongondow Timur	20	10	5	3	0	0	57
	Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	20	20	5	5	5	5	96
	Kabupaten Tangerang	20	10	5	5	5	5	75
	Provinsi NTT	20	15	5	3	5	0	79
	Kementerian PUPR	20	10	5	5	5	5	87
	Lembaga Administrasi Negara	20	20	5	5	5	5	94

Survey Keberlanjutan Proyek Perubahan Untuk Alumni Pelatihan

FORM EVALUASI PASCA PELATIHAN KEPEMIMPINAN NASIONAL TINGKAT I (ALUMNI)

PETUNJUK PENGISIAN:

Berilah tanda (X) atau tuliskan jawaban pada tempat yang telah disediakan. Tandailah kolom skor pilihan jawaban sesuai dengan kondisi nyata terkait dengan butir-butir penilaian di bawah ini:

- 1: Tidak Sesuai
- 2: Kurang Sesuai
- 3: Sesuai
- 4: Sangat Sesuai

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Alamat Responden :

Nama Instansi :

Jabatan saat Pelatihan : Jabatan saat ini :

Pelatihan yang diikuti : Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat I

Waktu Pelatihan :

Metode Pelaksanaan : (Pilih salah satu jawaban berikut)

Klasikal: Program pelatihan yang jadwal pelaksanaan pembelajarannya dilakukan dengan pembelajaran sebagian besar dilakukan secara tatap muka di Lembaga Penyelenggara Pelatihan.

Blended Learning: Program pelatihan yang jadwal pelaksanaan pembelajarannya dilakukan secara blended (kombinasi/campuran) antara pembelajaran klasikal (tatap muka) di lembaga pelatihan dengan pelaksanaan pembelajaran secara jarak jauh di tempat kerja.

KUESIONER EVALUASI PASCA PELATIHAN KEPEMIMPINAN NASIONAL TINGKAT I

A. PERUBAHAN SIKAP PERILAKU

Setelah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat I, bagaimana Anda menilai sikap dan perilaku Anda di tempat kerja?

No.	Pernyataan	Jawaban			
Mengelola Diri					
1	Mampu mempraktikkan pengelolaan energi dan potensi diri untuk memimpin perubahan kolaboratif	1	2	3	4
2	Memperlihatkan keteladanan sikap perilaku kepemimpinan kolaboratif	1	2	3	4
3	Mampu mengembangkan potensi diri untuk memaksimalkan atau memperlihatkan sikap kepemimpinan kolaboratif	1	2	3	4
4	Mampu mengembangkan kebijakan yang mendukung kapasitas organisasi dalam penegakan etika dan integritas	1	2	3	4
Pengelolaan Kebijakan					
5	Mampu menggunakan kerangka kebijakan publik dalam memetakan lingkungan kebijakan yang dinamis	1	2	3	4
6	Mampu menerapkan strategi komunikasi dan advokasi kebijakan	1	2	3	4
7	Mampu mengidentifikasi isu aktual dan strategis nasional, regional, dan global yang berhubungan pada bidang tugas	1	2	3	4
8	Mampu menyusun alternatif strategi kebijakan yang efektif dan kolaboratif	1	2	3	4
Pengelolaan Perubahan Kolaboratif					
9	Mampu mengidentifikasi permasalahan kinerja lintas instansi/sector	1	2	3	4
10	Mampu menyusun strategi intervensi dengan memaksimalkan kolaborasi dengan stakeholder	1	2	3	4
No.	Pernyataan	Jawaban			
11	Mampu memetakan kompleksitas pemangku kepentingan lintas instansi/sector	1	2	3	4
12	Mampu menerapkan strategi aliansi yang tepat dalam dalam memobilisasi pemangku kepentingan	1	2	3	4
13	Mampu mendorong perubahan berkelanjutan melalui transformasi budaya organisasi di era digital	1	2	3	4
14	Mampu memanfaatkan konektivitas informasi dan variasi alat serta media komunikasi dalam merubah budaya organisasi menuju kolaborasi kebijakan lintas instansi/sector	1	2	3	4

B. DAMPAK PELATIHAN

Bagaimana penilaian Anda terhadap dampak dari Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat I dalam pelaksanaan tugas dan jabatan Anda?

No.	Pernyataan	Jawaban			
Produktivitas					
1	Terdapat peningkatan produktivitas individu setelah mengikuti pelatihan	1	2	3	4
2	Dapat berkontribusi lebih dalam peningkatan kinerja organisasi	1	2	3	4
Keberlanjutan Proyek perubahan					
3	Target proyek perubahan dalam jangka panjang tercapai	1	2	3	4
4	Seluruh tujuan proyek perubahan dapat tercapai	1	2	3	4
5	Keberhasilan kepemimpinan kolaboratif				
6	Manfaat proyek perubahan	1	2	3	4

Menurut Anda, bagaimana faktor berikut ini mendukung pelaksanaan proyek perubahan Anda?

No.	Pernyataan	Jawaban			
7	Terdapat dukungan dari Mentor	1	2	3	4
8	Terdapat dukungan Pemangku Kepentingan	1	2	3	4
9	Terdapat dukungan dari Anggota Tim	1	2	3	4
10	Terdapat dukungan Sarana dan Prasarana	1	2	3	4
11	Dijadikan kegiatan rutin dalam menunjang tugas dan fungsi	1	2	3	4

Sebutkan faktor pendukung pelaksanaan proyek perubahan yang lain, jika ada!

12

Menurut Anda, bagaimana kendala/hambatan yang dihadapi ketika melaksanakan proyek perubahan?

No.	Pernyataan	Jawaban			
13	Pekerjaan rutin menjadi kendala dalam pelaksanaan proyek perubahan	1	2	3	4
14	Kurangnya dukungan dari lingkungan unit kerja	1	2	3	4
15	Keterbatasan sumber daya menghambat pelaksanaan proyek perubahan	1	2	3	4

16 Sebutkan kendala/hambatan lain yang dihadapi dalam pelaksanaan proyek perubahan, jika ada!

.....

**FORM EVALUASI PASCA PELATIHAN KEPEMIMPINAN NASIONAL TINGKAT I
(ATASAN ALUMNI)**

PETUNJUK PENGISIAN:

Berilah tanda (X) atau tuliskan jawaban pada kolom jawaban yang telah disediakan. Tandailah kolom skor pilihan jawaban sesuai dengan kondisi nyata terkait dengan butir-butir penilaian di bawah ini:

- 1: Tidak Sesuai
- 2: Kurang Sesuai
- 3: Sesuai
- 4: Sangat Sesuai

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :
Alamat Responden :
Nama Instansi :
Jabatan saat ini :

IDENTITAS ALUMNI PELATIHAN

Nama Alumni :
Nama Instansi :
Jabatan saat Pelatihan : Jabatan saat ini :
Pelatihan yang diikuti : Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat I
Waktu Pelatihan :
Metode Pelaksanaan : (Pilih salah satu jawaban berikut)

Klasikal: Program pelatihan yang jadwal pelaksanaan pembelajarannya dilakukan dengan pembelajaran sebagian besar dilakukan secara tatap muka di Lembaga Penyelenggara Pelatihan

Blended Learning: Program pelatihan yang jadwal pelaksanaan pembelajarannya dilakukan secara blended (kombinasi/campuran) antara pembelajaran klasikal (tatap muka) di lembaga pelatihan dengan pelaksanaan pembelajaran secara jarak jauh di tempat kerja.

EVALUASI PASCA PELATIHAN KEPEMIMPINAN NASIONAL TINGKAT I

A. PERUBAHAN SIKAP PERILAKU

Bagaimana penilaian Anda terhadap sikap perilaku staf Anda di tempat kerja setelah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat I?

No.	Pernyataan	Jawaban			
Mengelola Diri					
1	Mampu mempraktikkan pengelolaan energi dan potensi diri untuk memimpin perubahan kolaboratif	1	2	3	4
2	Memperlihatkan keteladanan sikap perilaku kepemimpinan kolaboratif	1	2	3	4
3	Mampu mengembangkan potensi diri untuk memaksimalkan atau memperlihatkan sikap kepemimpinan kolaboratif	1	2	3	4
4	Mampu mengembangkan kebijakan yang mendukung kapasitas organisasi dalam penegakan etika dan integritas	1	2	3	4
Pengelolaan Kebijakan					
5	Mampu menggunakan kerangka kebijakan publik dalam memetakan lingkungan kebijakan yang dinamis	1	2	3	4
6	Mampu menerapkan strategi komunikasi dan advokasi kebijakan	1	2	3	4
7	Mampu mengidentifikasi isu aktual dan strategis nasional, regional, dan global yang berhubungan pada bidang tugas	1	2	3	4
8	Mampu menyusun alternatif strategi kebijakan yang efektif dan kolaboratif	1	2	3	4
Pengelolaan Perubahan Kolaboratif					
9	Mampu mengidentifikasi permasalahan kinerja lintas instansi/sector	1	2	3	4
No.	Pernyataan	Jawaban			
10	Mampu menyusun strategi intervensi dengan memaksimalkan kolaborasi dengan stakeholder	1	2	3	4
11	Mampu memetakan kompleksitas pemangku kepentingan lintas instansi/sector	1	2	3	4
12	Mampu menerapkan strategi aliansi yang tepat dalam dalam memobilisasi pemangku kepentingan	1	2	3	4
13	Mampu mendorong perubahan berkelanjutan melalui transformasi budaya organisasi di era digital	1	2	3	4
14	Mampu memanfaatkan konektivitas informasi dan variasi alat serta media komunikasi dalam merubah budaya organisasi menuju kolaborasi kebijakan lintas instansi/sector	1	2	3	4

B. DAMPAK PELATIHAN

Bagaimana penilaian Anda terhadap dampak dari Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat I bagi staf Anda dalam melaksanakan tugas dan jabatannya?

No.	Pernyataan	Jawaban			
Produktivitas					
1	Terdapat peningkatan produktivitas individu setelah mengikuti pelatihan	1	2	3	4

2	Dapat berkontribusi lebih dalam peningkatan kinerja organisasi	1	2	3	4
Keberlanjutan Proyek perubahan					
3	Target proyek perubahan dalam jangka panjang tercapai	1	2	3	4
4	Seluruh tujuan proyek perubahan dapat tercapai	1	2	3	4
5	Keberhasilan kepemimpinan kolaboratif				
6	Manfaat proyek perubahan	1	2	3	4

Menurut Anda, bagaimana faktor berikut ini mendukung pelaksanaan proyek perubahan staf Anda?

No.	Pernyataan	Jawaban			
7	Terdapat dukungan dari Mentor	1	2	3	4
8	Terdapat dukungan Pemangku Kepentingan	1	2	3	4
9	Terdapat dukungan dari Anggota Tim	1	2	3	4
10	Terdapat dukungan Sarana dan Prasarana	1	2	3	4
11	Dijadikan kegiatan rutin dalam menunjang tugas dan fungsi	1	2	3	4

12 Sebutkan faktor pendukung pelaksanaan proyek perubahan yang lain, jika ada!

Menurut Anda, bagaimana kendala/hambatan yang dihadapi ketika staf Anda melaksanakan proyek perubahan?

No.	Pernyataan	Jawaban			
13	Pekerjaan rutin menjadi kendala dalam pelaksanaan proyek perubahan	1	2	3	4
14	Kurangnya dukungan dari lingkungan unit kerja	1	2	3	4
15	Keterbatasan sumber daya menghambat pelaksanaan proyek perubahan	1	2	3	4

16 Sebutkan kendala/hambatan lain yang dihadapi staf Anda dalam pelaksanaan proyek perubahan, jika ada!



MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA

Nomor : B/ 24 /M.RB.06/2022

7 Maret 2022

Hal : Hasil Evaluasi Pelaksanaan
Reformasi Birokrasi
Tahun 2021

YTH. BAPAK KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

DI

JAKARTA

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024, kami telah melakukan evaluasi atas pelaksanaan reformasi birokrasi pada Lembaga Administrasi Negara. Pelaksanaan evaluasi berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 Tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Perubahan mendasar dari pedoman tersebut adalah penekanan pada hal-hal yang bersifat implementatif, kolaboratif dan analisis yang holistik.

Tujuan evaluasi untuk menilai kemajuan pelaksanaan program reformasi birokrasi dalam rangka mencapai sasaran, yaitu mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang kapabel, serta birokrasi yang mampu memberikan pelayanan publik secara prima. Selain itu, evaluasi ini juga bertujuan untuk memberikan saran perbaikan dalam rangka meningkatkan kualitas reformasi birokrasi di lingkungan Lembaga Administrasi Negara.

Berdasarkan evaluasi yang telah dilaksanakan, simpulan hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Indeks Reformasi Birokrasi di Lembaga Administrasi Negara tahun 2021 adalah **79,29** dengan kategori "BB". Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

No.	Komponen Penilaian	Bobot	Nilai	
			2020	2021
A.	Komponen Pengungkit			
	I. Pemenuhan	20,00	19,66	19,83
	II. Hasil Antara Area Perubahan	10,00	7,52	6,62
	III. Reform	30,00	17,42	19,08
	Total Komponen Pengungkit	60,00	44,60	45,53

Survey Kepuasan Pengguna Sarana dan Prasarana LAN

1. Nama *

2. Kelompok Pengguna Sarana Prasarana *

Mark only one oval.

- Mahasiswa *Skip to question 3*
- Dosen *Skip to question 3*
- Tenaga Kependidikan *Skip to question 3*
- Penyewa Gedung *Skip to question 4*
- Tamu / Undangan *Skip to question 4*
- Other: _____

Mahasiswa, Dosen & Tenaga Kependidikan

3. Ketersediaan, kemutakhiran dan kesiapgunaan sarana dan prasarana *

Mark only one oval per row.

	Sangat baik	Baik	Kurang	Tidak baik
Sarana dan prasarana pembelajaran akademik (ruang kelas, laboratorium, aula, ruang pertemuan, perpustakaan)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sarana dan prasarana pembelajaran non-akademik (kendaraan, ruang pelayanan, mushallah, kantin, parkir, taman, toilet dsb)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sarana dan prasarana teknologi dan informasi (sistem informasi, jaringan, perangkat multimedia)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Skip to question 5

Tamu, Undangan, Penyewa Gedung dan Lainnya

4. Ketersediaan, kemutakhiran dan kesiapgunaan sarana dan prasarana *

Mark only one oval per row.

	Sangat baik	Baik	Kurang	Tidak baik
Sarana dan prasarana pelayanan (ruang pelayanan, gedung, ruang pertemuan, kamar asrama, mushallah, kantin, parkir, taman, toilet dsb)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sarana dan prasarana teknologi dan informasi (sistem informasi, jaringan, perangkat multimedia)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Secara umum, bagaimana pendapat Anda tentang sarana dan prasarana pada Politeknik STIA LAN Makassar *

Mark only one oval.

- Sangat baik
 Baik
 Kurang
 Tidak baik

6. Saran dan masukan terkait penyediaan sarana dan prasarana pada Politeknik STIA LAN Makassar

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms



Lembaga Administrasi Negara

**Jl. Veteran No.10, Jakarta 10110
Telp: 021 3455024 / 021 3455021
Email: humas@lan.go.id**

