



RENCANA STRATEGIS  
**2015**  **2019**  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

## KATA PENGANTAR

**R**encana Strategis Lembaga Administrasi Negara (Renstra LAN) pada hakekatnya merupakan dokumen yang memuat perencanaan strategis untuk mewujudkan visi dan misi LAN dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan, tahun 2015-2019. Renstra LAN 2015-2019 disusun untuk mengakomodasi kebutuhan LAN yang telah mengalami perubahan struktur sejak tahun 2014. Renstra LAN 2015-2019 mencakup berbagai upaya LAN dalam melaksanakan amanat pembentukan organisasi LAN yang dilaksanakan untuk mendukung tercapainya visi dan misi pemerintahan yang baru.

Renstra LAN 2015-2019 telah disusun berdasarkan Undang-Undang No 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Peraturan Presiden No.2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Nasional Tahun 2015-2019. Selain itu Renstra LAN 2015-2019 juga dibuat untuk mendukung agenda prioritas NAWACITA. Sesuai dengan mandatnya, LAN mendukung nawacita kedua yakni Membangun Tata Kelola Pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya. Selain itu LAN juga berkomitmen untuk berkontribusi dalam upaya memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka Negara Kesatuan serta melakukan revolusi karakter bangsa, khususnya Aparatur Sipil Negara.

Muatan Renstra dimaksud bersifat indikatif yang disesuaikan dengan tugas dan fungsi LAN serta berpedoman pada RPJM Nasional Tahun 2015-2014, sebagai bentuk peran serta aktif LAN dalam mewujudkan *good governance* serta penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Diharapkan Renstra LAN ini dapat digunakan sebagai acuan bagi penyusunan Rencana Kerja Tahunan LAN yang akan ditindaklanjuti dengan penyusunan rencana kinerja dan perjanjian kinerja bagi masing-masing unit di lingkungan LAN dalam kurun waktu 2015-2019.

Begitu pentingnya Renstra LAN ini, maka dalam pelaksanaannya dibutuhkan komitmen bersama dari seluruh pegawai di lingkungan LAN untuk mewujudkan kinerja organisasi yang baik berdasarkan pada perencanaan yang sistematis, terpadu dan komprehensif.

KEPALA

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA



AGUS DWIYANTO

## DAFTAR ISI

|  |    |
|--|----|
| Kata Pengantar .....   | ii |
| BAB I Pendahuluan.....   | 1  |
| 1.1 Kondisi Umum.....  | 2  |
| 1.2 Permasalahan Dan Tantangan Dalam Tata Kelola Pemerintahan Di Indonesia .....   | 8  |
| 1.3 Potensi Dan Permasalahan Internal .....  | 9  |
| 1.4 Evaluasi Pelaksanaan Renstra LAN 2010-2014.....                                | 14 |
| <br>   |    |
| BAB II Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran LAN .....                                   | 23 |
| 2.1 Visi Dan Misi Nasional .....   | 24 |
| 2.2 Visi Misi Dan Tujuan Organisasi .....  | 25 |
| 2.3 Nilai Nilai LAN.....   | 26 |
| <br>   |    |
| BAB III Arah Kebijakan, Strategi, Kerangka Regulasi dan Kerangka Kelembagaan ..... | 29 |
| 3.1 Arah Kebijakan Dan Strategi Nasional.....                                      | 30 |
| 3.2 Arah Kebijakan Dan Strategi LAN .....  | 32 |
| 3.3 Kerangka Regulasi .....  | 34 |
| 3.4 Kerangka Kelembagaan LAN RI .....  | 39 |
| 3.5 Pengelolaan SDM .....  | 45 |
| <br>   |    |
| BAB IV Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan.....                                  | 55 |
| 4.1 Target Kinerja Dan Kerangka Pendanaan .....                                    | 56 |
| <br>   |    |
| BAB V Penutup.....   | 60 |

## DAFTAR TABEL & GAMBAR

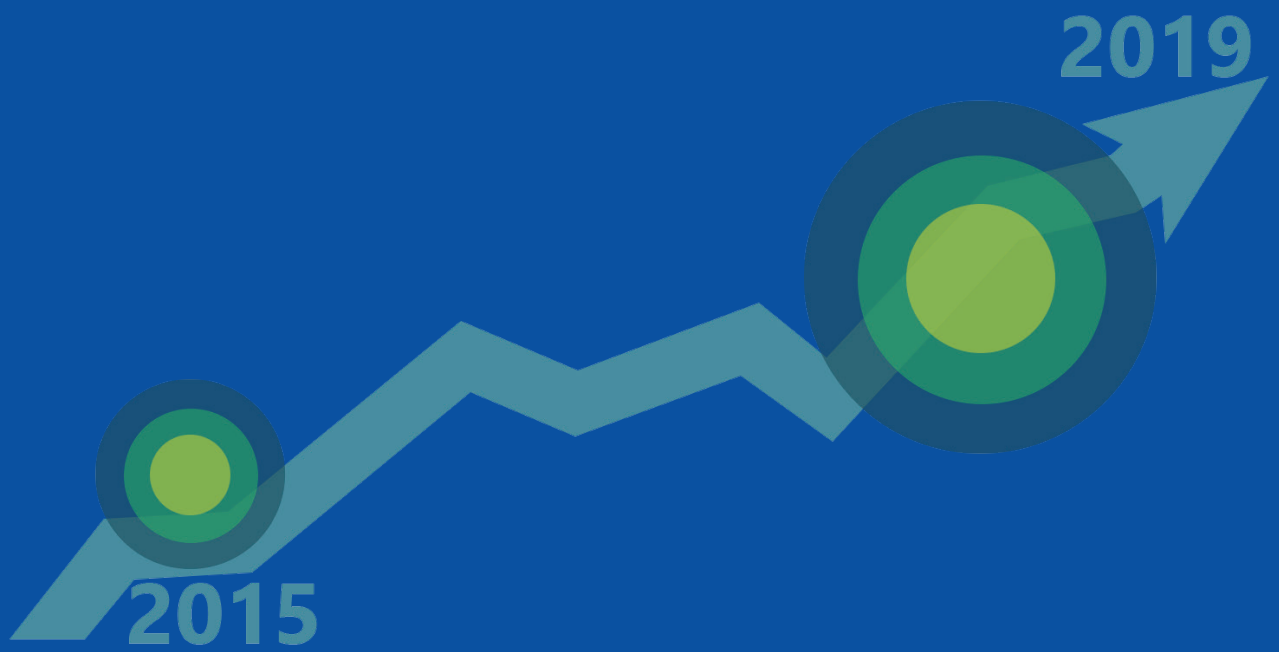
### DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1.1 Jumlah ASN menurut Eselon Tahun 2014 .....                                      | 2  |
| Tabel 1.2 Indeks Persepsi Korupsi (2005-2014) .....                                       | 9  |
| Tabel 1.3 Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Utama LAN (2010-2014) .....              | 14 |
| Tabel 1.4 Pemimpin Perubahan yang dihasilkan dari Diklatpim di LAN .....                  | 16 |
| Tabel 1.5 Ketersediaan Fasilitator Diklat PIM yang dihasilkan dari Diklat TOF LAN 2014 .. | 17 |
| Tabel 3.1 Kerangka Regulasi Lembaga Administrasi Negara 2015 – 2019 .....                 | 36 |
| Tabel 3.2 Program Regulasi LAN (2015-2019) .....  | 37 |
| Tabel 3.3 Perbandingan Fungsi Lama dan Baru LAN .....                                     | 40 |

### DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 1.1 Indeks RB Tahun 2014 .....                             | 4  |
| Gambar 3.1 Fokus LAN .....  | 40 |
| Gambar 3.2 Struktur Organisasi LAN .....                          | 42 |
| Gambar 3.3 Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..... | 49 |
| Gambar 3.4 Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin .....      | 49 |
| Gambar 3.5 Komposisi Pegawai Menurut Eselon .....                 | 49 |
| Gambar 3.6 Distribusi Pegawai Menurut Lokasi .....                | 50 |

2015



# PENDAHULUAN

## 1.1 KONDISI UMUM

Pembangunan dalam RPJMN ke-3 (2015-2019) diarahkan untuk lebih memantapkan pembangunan secara menyeluruh di berbagai bidang dengan menekankan pada pencapaian daya saing kompetitif perekonomian berlandaskan keunggulan sumber daya alam dan sumber daya manusia berkualitas serta kemampuan IPTEK yang terus meningkat. Upaya tersebut memerlukan tata kelola pemerintahan yang berkualitas yang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk mendukung keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan nasional. Terkait dengan hal ini, pembangaunan Aparatur sipil Negara menjadi salah satu aspek yang penting bagi terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik.

Pada awal tahun 2014, telah diterbitkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Paradigma merit system dengan seleksi terbuka yang kompetitif dalam undang-undang ini memberikan harapan bagi perbaikan kualitas ASN yang lebih kompetitif dengan kinerja yang lebih baik. Dengan paradigma tersebut kompetensi menjadi syarat penting bagi setiap ASN. Undang-Undang ini juga mengamanahkan bahwa Pengembangan Kompetensi menjadi hak bagi pegawai untuk meningkatkan profesionalisme di lingkungan birokrasi.

Bagian ini memaparkan gambaran umum kondisi yang terkait dengan aparatur negara dan tata kelola pemerintahan di Indonesia. Selain itu dipaparkan analisa permasalahan, potensi, kelemahan, peluang serta tantangan jangka menengah dalam lingkup organisasi maupun nasional yang akan dihadapi dalam rangka melaksanakan amanat yang diemban organisasi serta untuk mewujudkan visi dan melaksanakan misi Lembaga Administrasi Negara.

### 1.1.1 Kondisi Aparatur Sipil Negara

Jumlah ASN berdasar data terbaru BKN adalah 4,3 juta pegawai yang terdiri dari berbagai latar belakang.

**Tabel 1.1 Jumlah ASN menurut Eselon Tahun 2014**

| No | Eselon   | Pria   | Wanita | Total  |
|----|----------|--------|--------|--------|
| 1  | Eselon 5 | 6561   | 2869   | 9430   |
| 2  | Eselon 4 | 139639 | 72246  | 211885 |
| 3  | Eselon 3 | 51436  | 13600  | 65036  |
| 4  | Eselon 2 | 11459  | 2173   | 13632  |
| 5  | Eselon 1 | 477    | 123    | 600    |

Sumber : <http://sipan.menpan.go.id/>, 2014

Banyaknya pegawai pada eselon 5 pada tahun 2014 mencapai 9430 orang, sedangkan jumlah eselon 4 mencapai 21188 yang merupakan jumlah terbanyak dibanding tingkatan eselon lainnya. Jumlah eselon 3 mencapai 65036, eselon 2 sekitar 3632, sedangkan jumlah eselon 1 mencapai 600 orang. Sementara dari sisi komposisi berdasarkan jenis kelamin, jumlah pegawai laki-laki yang menduduki jabatan struktural lebih banyak dibandingkan jumlah pejabat struktural perempuan pada setiap tingkatannya.

Dari sekitar 4,3 juta pegawai ASN, terdapat kecenderungan latar belakang tingkat pendidikan yang masih perlu peningkatkan untuk mewujudkan ASN berkelas dunia. Selain itu perkembangan komposisi ASN menurut jabatannya, mengindikasikan adanya kebutuhan untuk peningkatan kompetensi leadership yang cukup tinggi. Perkembangan kondisi ASN tersebut perlu mendapat perhatian khusus dari LAN dalam kaitannya dengan upaya peningkatan kompetensi dan profesionalisme ASN.

### 1.1.2 Perkembangan Reformasi Birokrasi Nasional

Kondisi perkembangan administrasi negara yang semakin kompleks dan tuntutan masyarakat terhadap pemerintah yang semakin meningkat, reformasi birokrasi di Indonesia dewasa ini, desakan untuk melakukan perbaikan-perbaikan semakin tidak bisa dielakkan. Dalam RPJMN 2015-2019, agenda Reformasi Birokrasi menjadi salah satu agenda prioritas nasional. Untuk mewujudkan birokrasi yang bersih dan korupsi, kolusi dan nepotisme serta kualitas pelayanan publik yang berkualitas, Pemerintah telah menerbitkan kebijakan reformasi administrasi sebagaimana yang diatur melalui Perpres No 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi sebagai komitmen pemerintah untuk menjadikan reformasi birokrasi sebagai prioritas kebijakan. Dalam RPJMN 2015-2019 pemerintah memiliki target untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan sekaligus menciptakan kondisi ekonomi yang tinggi dan berkeadilan. Birokrasi merupakan elemen yang penting untuk menciptakan iklim kondusif bagi terwujudnya sasaran tersebut.

Kebijakan Grand Design Reformasi Birokrasi (GDRB) disusun dengan mempertimbangkan bahwa reformasi birokrasi (RB) merupakan proses perubahan yang bersifat jangka panjang, yang perlu dilakukan secara sistematis dan terus menerus pada tataran pemerintah baik pusat maupun pemerintah daerah. Perpres no 81 tahun 2010 memiliki pendekatan yang lebih komprehensif dengan menitik beratkan pada delapan area perubahan yang meliputi organisasi, tatalaksana, peraturan perundangan, sumber daya manusia, pengawasan, akuntabilitas, pelayanan, dan pola pikir dan budaya kerja. Melalui delapan area perubahan yang diterapkan pada birokrasi pemerintah pusat dan daerah diharapkan pada tahun 2025 dapat tercapai visi RB yaitu "terwujudnya pemerintahan kelas dunia". Adapun yang dimaksud pemerintah kelas dunia disini adalah "pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi yang mampu menyelenggarakan pelayanan prima kepada masyarakat". Untuk mencapai visi tersebut, Grand Design Reformasi Birokrasi menetapkan ada tiga sasaran yang hendak dicapai yaitu penyelenggaraan pemerintahan yang baik, bersih, bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme; kualitas pelayanan publik dan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Sasaran ini merupakan aspek yang penting bagi terwujudnya tata pemerintahan yang baik di Indonesia. Selain itu, reformasi merupakan dimensi yang penting untuk meningkatkan kepercayaan publik kepada pemerintah.

Terdapat berbagai capaian positif hasil dari program RB yang telah memberikan kontribusi terhadap kinerja pemerintah. Capaian ini antara lain perbaikan dalam manajemen SDM

aparatur pemerintah, misalnya dengan adanya rekrutmen CPNS yang lebih transparan dan kompetensi CPNS yang jauh lebih baik serta rekrutmen terbuka bagi jabatan-jabatan strategis di pemerintahan untuk mendapatkan kandidat terbaik untuk mengisi pimpinan tinggi. Meskipun masih terdapat banyak kelemahan, manajemen SDM juga dilaksanakan dengan lebih tertib dengan adanya instrumen-instrumen analisis jabatan dan diintegrasikan dengan instrumen penilaian kinerja dan kehadiran pegawai yang lebih baik. Aspek positif lainnya adalah perbaikan kelembagaan dengan adanya sejumlah perubahan organisasi di sejumlah instansi yang lebih efisien sesuai dengan tugas fungsinya. Dalam aspek pengawasan dan akuntabilitas penggunaan anggaran, program reformasi birokrasi mendorong terwujudnya integritas dan akuntabilitas yang lebih baik. Terkait dengan pelayanan publik, instansi pemerintah semakin didorong untuk responsive terhadap publik dengan menerapkan sistem pengelolaan pengaduan masyarakat, standar pelayanan publik, penggunaan e-gov di berbagai bidang layanan transaksional dan proses pengadaan barang dan jasa (e-procurement). Perbaikan pelayanan publik juga didukung dengan perbaikan dan penyederhanaan prosedur pelayanan.

Sesuai dengan hasil penilaian Kementerian PAN dan RB pada tahun 2014, perkembangan Reformasi Birokrasi di berbagai instansi pemerintah memperlihatkan hasil yang bervariasi. Dari 78 instansi pemerintah pusat yang dinilai tercatat hanya 3 instansi yang mendapat penilaian kategori BB (nilai di atas 70). Sementara 20 instansi mendapat penilaian B. Selengkapnya terdapat 29 instansi mendapat penilaian CC dan 26 mendapat penilaian C. Hal ini mengindikasikan bahwa reformasi birokrasi yang dilaksanakan di berbagai instansi saat ini belum optimal dan masih memerlukan berbagai perbaikan yang cukup signifikan. Dalam implementasi pada masing-masing instansi pemerintah masih diperlukan berbagai upaya perbaikan.

Gambar 1.1. Index RB Tahun 2014



Sumber : <http://sipan.menpan.go.id>, 2014 (diolah)



Pada tataran kebijakan, kebijakan reformasi administrasi sebagaimana yang diatur melalui Perpres No 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi ini masih memiliki berbagai kelemahan<sup>1</sup>. Tahap I pelaksanaan Road Map RB yang berakhir tahun 2014 memerlukan sejumlah perbaikan agar tahap selanjutnya dapat diterapkan lebih baik. LAN dalam salah satu kajiannya mencatat bahwa belum optimalnya pelaksanaan kebijakan reformasi birokrasi disebabkan oleh model kebijakan reformasi birokrasi saat ini yang cenderung berorientasi kepada kepentingan dan kebutuhan internal birokrasi. Di samping itu agenda perubahan tidak menjawab permasalahan dalam pelayanan dan pemberantasan korupsi sebagaimana yang dirasakan oleh masyarakat dan dunia usaha. Ini disebabkan karena kebijakan reformasi birokrasi dilakukan dengan logika birokrasi yang menekankan kepada standardisasi ketat dan bersifat hirarkis. Instansi pemerintah melakukan reformasi birokrasi berdasarkan pedoman yang dilakukan oleh MENPAN dan RB secara seragam. Akibatnya reformasi birokrasi bersifat one fits all, dan tidak responsif terhadap kebutuhan perubahan masing masing sektor dan minim dalam membangun komitmen (ownership) pimpinan. Di sisi lain penentuan arah, prioritas, dan penilaian keberhasilan dilakukan oleh instansi pemerintah yang bersangkutan bersama MENPAN dan RB tanpa melibatkan stakeholder. Kalau pun ada, keterlibatan para pemangku kepentingan belum substansial dalam menentukan prioritas agenda perubahan dan keberhasilan reformasi birokrasi itu sendiri. Akibatnya reformasi birokrasi berlangsung sebagai urusan eksklusif birokrasi yang jauh dari pengawasan publik dan harapan stakeholder (PKRA, 2014).

Reformasi birokrasi merupakan dimensi yang penting untuk meningkatkan kepercayaan publik kepada pemerintah. Terlebih dalam era demokratisasi dan keterbukaan informasi yang semakin meningkat, publik akan memiliki ekspektasi atau tuntutan kepada pemerintah yang cenderung akan terus meningkat.

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 57 tahun 2013 tentang Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI), LAN RI memiliki tugas dan fungsi yang strategis terkait dengan reformasi birokrasi di Indonesia. Untuk itu LAN perlu mengambil sejumlah inisiatif dalam memperbaiki kebijakan maupun implementasi reformasi birokrasi di Indonesia. Selain itu LAN juga dituntut untuk mampu menjadi pionir (role model) dalam reformasi administrasi di Indonesia.

### 1.1.3 Perkembangan Pelaksanaan Desentralisasi Dan Otonomi Daerah

Pelaksanaan desentralisasi dan otonomi daerah selama lebih dari satu dekade ini telah menghasilkan banyak paradoks dan anomali serta masih menyisakan sejumlah masalah. Berbagai paradoks tersebut muncul antara lain disebabkan oleh: adanya masalah baik dalam substansi ataupun implementasi kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah yang belum memperoleh solusi yang jelas (LAN, 2014).

Pemerintahan Presiden Jokowi menerapkan pembangunan berbasis daerah dan desa menuntut adanya perubahan yang cukup mendasar dalam pengelolaan kebijakan desentralisasi dan Otda.

1 Pusat Kajian Reformasi Administrasi. 2014. Kajian Model Reformasi Birokrasi. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara

Agenda Pemerintahan baru untuk membangun Indonesia dari pinggiran menghadapi isu yang kompleks. Di antaranya adalah kapasitas fiskal daerah yang rendah menghendaki reformasi dalam pengaturan tata hubungan keuangan Pusat dan Daerah untuk segera dipercepat. Isu lain adalah perubahan struktur hubungan antar berbagai lembaga, khususnya antara legislatif dan eksekutif, antara pemerintah pusat dan daerah, dan antara pemerintah dan masyarakat yang sampai saat ini masih berlangsung proses mencari bentuk pola hubungan antar lembaga yang terbaik. Selain itu kualitas tata kelola pemerintahan daerah juga masih memerlukan banyak perbaikan.

Dalam aspek pelayanan publik di daerah, dapat dilihat munculnya beragam inovasi daerah untuk meningkatkan pelayanan publik. Namun inovasi yang ada perlu dikelola dengan lebih baik dan berkesinambungan. Di samping itu masih banyak daerah yang perlu didorong untuk melakukan inovasi untuk meningkatkan pelayanan publik di daerah.

Terbitnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa memberikan pengakuan dan penghormatan atas Desa yang sudah ada dengan keberagamannya sebelum dan sesudah terbentuknya NKRI. Undang-Undang ini memberikan kejelasan status dan kepastian hukum atas Desa dalam sistem ketatanegaraan RI untuk mewujudkan keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia. Dengan prinsip pengakuan atas otonomi asli, Desa memiliki hak mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat, bukan merupakan kewenangan yang diserahkan pemerintahan atasan pada Desa sebagaimana dalam UU 32 Tahun 2004. Diharapkan melalui undang-undang ini, desa dapat lebih melestarikan dan memajukan adat, tradisi, dan budaya masyarakat desa.

Terdapat beberapa isu strategis yang sangat krusial dalam pelaksanaan UU No 6 Tahun 2014 Tentang Desa. Pertama, terkait kapasitas Pemerintahan Desa. Otonomi desa diharapkan dapat memajukan perekonomian masyarakat desa serta mampu memperkuat masyarakat Desa sebagai subyek pembangunan. Namun perubahan kedudukan dan kewenangan Pemerintah Desa tentu menghendaki kapasitas pemerintahan Desa yang memadai. Namun demikian, kapasitas Pemerintahan Desa yang belum memadai saat ini menjadi concern utama dalam pelaksanaan otonomi desa. Seharusnya dengan otonomi desa, sesuai tujuannya, diharapkan dapat mewujudkan pemerintahan Desa yang profesional, efisien dan efektif, terbuka, serta bertanggung jawab. Selain itu untuk memperkuat masyarakat desa sebagai subyek pembangunan, dibutuhkan kapasitas yang memadai dalam partisipasi masyarakat desa. Undang-Undang No 6 Tahun 2014 tentang Desa telah menyebutkan bahwa Desa dapat memperoleh pendapatan yang bersumber dari pendapatan asli desa, alokasi APBN, bagian dari hasil pajak daerah dan retribusi kabupaten/kota, alokasi dana desa, bantuan keuangan dari APBD Provinsi maupun Kabupaten/Kota, hibah dan sumbangan yang tidak mengikat dari pihak ketiga, dan pendapatan lain yang sah. Adanya aliran dana yang cukup signifikan ke desa menuntut adanya kemampuan dalam Pengelolaan Keuangan dan Aset Desa. Isu lain adalah tingginya kesenjangan pembangunan antara daerah pedesaan dan perkotaan merupakan salah satu isu yang perlu diperhatikan. Kurangnya sarana dan prasarana desa yang menunjang pelayanan publik bagi masyarakat Desa

untuk mewujudkan kesejahteraan umum juga masih menjadi persoalan yang dihadapi dalam mewujudkan Desa sebagai subyek pembangunan (LAN,2014).

#### 1.1.4 Dinamika Lingkungan Regional Dan Global

Tahun 2015 akan menjadi tahun yang penting bagi Bangsa Indonesia. Bersama-sama sembilan negara anggota ASEAN yaitu Filipina, Malaysia, Singapura, Thailand, Brunei Darussalam, Vietnam, Laos, Myanmar, dan Kamboja telah bersepakat untuk mulai melaksanakan ASEAN Economic Community / Masyarakat Ekonomi ASEAN. Dengan tercapainya Masyarakat Ekonomi ASEAN, maka ASEAN akan menjadi pasar tunggal dimana terjadi arus barang, jasa, investasi dan tenaga terampil yang bebas, serta arus modal yang lebih bebas diantara negara ASEAN. Pelaksanaan AEC akan menempatkan ASEAN sebagai kawasan pasar terbesar ke-3 di dunia. Selain itu, gabungan dari seluruh negara ASEAN akan menempati AEC sebagai ekonomi terbesar kesembilan setelah Amerika Serikat, Cina, Jepang, Jerman, Perancis, Brazil, Inggris, dan Italia. Masyarakat Ekonomi ASEAN akan menjadi pembuka era globalisasi yang harus dihadapi oleh Bangsa Indonesia. Peningkatan integrasi ini di satu pihak akan menciptakan peluang yang lebih besar bagi perekonomian nasional, tetapi di lain pihak juga menuntut daya saing perekonomian nasional yang lebih tinggi.

Dinamika lingkungan regional dan global ini semakin melingkupi tantangan Bangsa Indonesia untuk menyusun strategi dan langkah-langkah yang tepat untuk mampu mengatasi



permasalahan dan tantangan yang ada. Ke depan, pijakan kebijakan pemerintah akan didasarkan hal-hal berikut:

1. Pelaksanaan politik luar negeri bebas aktif;
2. Pembangunan tata kelola pemerintahan yang bersifat efektif, demokratis dan terpercaya;
3. Penguatan daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan;

4. Reformasi sistem dan penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya;
5. Peningkatan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional;
6. Penataan kembali kurikulum pendidikan nasional; serta
7. Menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi dan domestik.

Peraturan Presiden No. 57 Tahun 2013 tentang Lembaga Administrasi Negara (LAN), menjadi dasar hukum LAN untuk memfokuskan program dan kegiatan yang dilaksanakan agar mampu memberikan kontribusi nyata dalam pelaksanaan tugas Presiden. Disamping itu, secara lebih khusus, melalui Undang-Undang No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, LAN mempunyai peran strategis dalam konteks manajemen aparatur sipil negara yaitu pembinaan pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara. Hal ini menegaskan kembali bahwa selain pelaksanaan kajian dan inovasi di bidang administrasi negara LAN mempunyai tugas dalam pengembangan Aparatur Sipil Negara di Indonesia.

Selanjutnya, agar harapan untuk memberikan kontribusi dapat dilaksanakan secara optimal, maka dinilai penting bagi LAN untuk merumuskan sebuah rencana strategis baik jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang yang mengakomodir/mempertimbangkan aspek-aspek tantangan/peluang, ancaman baik dari sisi internal maupun eksternal organisasi serta potensi yang dimiliki. Tentu rencana strategis ini akan mengacu dan sejalan kebijakan perencanaan pembangunan pemerintah dalam lima tahun mendatang (2015-2019). Bagian selanjutnya diarahkan untuk mengetahui apa yang menjadi potensi dan permasalahan yang dihadapi LAN dalam upaya meningkatkan peran dan kualitas kinerja instansi.

## 1.2 KONDISI UMUM PERMASALAHAN DAN TANTANGAN DALAM TATA KELOLA PEMERINTAHAN DI INDONESIA

### 1.2.1 Birokrasi yang Kurang Efektif dan Efisien

Kualitas tata kelola pemerintahan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk mendukung keberhasilan pembangunan nasional. Dalam kaitan ini terdapat tantangan utamanya adalah birokrasi yang kurang efektif dan efisien. Efektifitas, dan efisiensi birokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, dan pelayanan publik di Indonesia saat ini masih tertinggal di banding Negara lain, bahkan di banding beberapa Negara ASEAN lainnya. Kondisi ini berpengaruh terhadap tingkat kepercayaan publik kepada Pemerintah. Terbitnya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara ditujukan untuk menciptakan aparatur sipil negara yang independen dan netral, berkompeten, berkinerja dan produktif, memiliki integritas, sejahtera, berkualitas dalam pelayanan publik, dan akuntabel. Meskipun masih menghadapi berbagai tantangan, implementasi kebijakan ini diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi birokrasi di Indonesia.

### 1.2.2 Korupsi

Pemberantasan korupsi masih merupakan tantangan serius bagi pembangunan di Indonesia. Korupsi sangat menghambat efektivitas mobilisasi dan alokasi sumber daya pembangunan bagi pengentasan kemiskinan dan pembangunan infrastruktur. Hal ini

akan sangat menghambat pencapaian pembangunan yang berkelanjutan (sustainable development) dan akan memunculkan beragam dampak buruk bagi masyarakat luas (RPJMN 2015-2019). Tingkat korupsi yang masih cukup tinggi merupakan masalah dan tantangan yang dihadapi dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik di Indonesia.

Tabel 1.2 Indeks Persepsi Korupsi (2005-2014)

|           | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Indonesia | 22   | 24   | 23   | 26   | 28   | 28   | 30   | 32   | 32   | 34   |

Sumber: Transparency International

Upaya pemberantasan korupsi yang dilakukan masih menjumpai sejumlah kendala, seperti kurang efektifnya penegakan hukum sehingga memerlukan perbaikan kualitas dan integritas aparat penegak hukum dan menyempurnaan regulasi dan peraturan perundangan. Tantangan lain dalam pemberantasan korupsi adalah bagaimana mengoptimalkan upaya pencegahan tindak pidana korupsi dengan meningkatkan efektifitas reformasi birokrasi serta lebih meningkatkan kepedulian dan keikutsertaan masyarakat luas melalui pendidikan antikorupsi bagi masyarakat luas. Upaya mewujudkan birokrasi yang bersih dan bebas dari KKN juga menghadapi tantangan untuk mengubah mindset dan meningkatkan integritas Aparatur Sipil Negara menjadi ASN yang anti korupsi dan memperbaiki manajemen pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN.

## 1.3 POTENSI DAN PERMASALAHAN INTERNAL

### 1.3.1 Potensi

#### 1.3.1.1 Dukungan Kebijakan

Reorganisasi yang telah dilaksanakan LAN memantapkan peran LAN secara lebih solid untuk memberikan kontribusi dalam peningkatan tata kelola pemerintahan di Indonesia, khususnya melalui peningkatan kompetensi dan profesionalisme ASN dan perbaikan kebijakan. Kebijakan yang tertuang dalam Perpres No. 57 Tahun 2013 tentang Lembaga Administrasi Negara (LAN) memberikan kesempatan bagi LAN untuk melaksanakan tugas pemerintahan di bidang administrasi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan menyelenggarakan fungsi:

1. Pengkajian dan penyusunan kebijakan nasional tertentu di bidang administrasi negara;
2. Pengkajian administrasi Negara di bidang kebijakan reformasi administrasi, desentralisasi dan otonomi daerah, sistem administrasi Negara, dan hukum administrasi negara;
3. Pengembangan inovasi administrasi Negara di bidang tata pemerintahan, pelayanan publik serta kelembagaan dan sumberdaya aparatur;
4. Pemberian fasilitasi dan pembinaan terhadap kegiatan instansi Pemerintah di bidang administrasi negara;
5. Pembinaan, penjaminan mutu, dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya aparatur negara;

6. Pembinaan jabatan fungsional tertentu yang menjadi kewenangan LAN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
7. Pengembangan kapasitas administrasi negara; dan
8. Pembinaan dan penyelenggaraan dukungan administrasi dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Dukungan kebijakan lain, antara lain dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara memberikan kesempatan bagi LAN untuk berkibrah sesuai dengan mandat dalam kebijakan tersebut. LAN berpotensi besar untuk menyukseskan pelaksanaan reformasi birokrasi. Reformasi sumber daya aparatur negara dapat dilakukan dengan melakukan pembinaan, pelatihan, pendampingan terhadap aparatur sipil negara di Indonesia. Dalam era desentralisasi, peran daerah semakin kuat dalam tugasnya sebagai penyedia layanan publik terdekat. Terkait dengan hal ini, terbuka kesempatan bagi LAN untuk berperan dalam memberikan dorongan kepada instansi-instansi daerah untuk melakukan reformasi pelayanan publik melalui program-program yang inovatif.

LAN yang telah ditunjuk sebagai instansi Pembina jabatan fungsional analis kebijakan juga memiliki peran strategis dalam meningkatkan tata kualitas kebijakan di Indonesia dengan melakukan pembinaan analis kebijakan. Keberadaan seorang analis kebijakan di Indonesia saat ini belum optimal dalam pelaksanaan proses kebijakan publik. Padahal, salah satu kegagalan implementasi kebijakan di Indonesia selama ini dikarenakan masih kurangnya pemahaman para pembuat kebijakan dan berbagai kelemahan dalam formulasi kebijakan yang kurang didukung dengan analisis kebijakan yang baik. Dengan mandat yang diberikan pada LAN, membuka kesempatan untuk berkontribusi dalam perbaikan kualitas kebijakan publik melalui pembinaan analis kebijakan.

#### **1.3.1.2 Dukungan Sumber Daya Manusia**

LAN memiliki potensi yang cukup baik dengan dukungan sumber daya manusia yang dimiliki. Sampai dengan tahun 2014 jumlah pegawai LAN mencapai 823 orang yang tersebar di seluruh unit kerja baik di Jakarta, Bandung, Makassar, maupun di Samarinda dan Aceh. Jumlah pegawai LAN sebagian besar berada di Jakarta. Menurut jenjang pendidikan, pegawai LAN sangat bervariasi, mulai dari yang terendah sampai yang tertinggi. Dari 823 orang pegawai LAN, lebih dari 35% telah mengenyam pendidikan pasca sarjana. Sekitar 71% SDM berlatar belakang pendidikan tinggi dengan spesialisasi bidang studi yang beragam, seperti administrasi negara, politik, sosiologi, hukum, ekonomi, kebijakan publik, dan lainnya. Sumber daya manusia dengan tingkat pendidikan yang cukup baik ini merupakan potensi yang penting bagi LAN dalam kontribusinya sebagai lembaga think tank dan kediklatan untuk meningkatkan kualitas tata pemerintahan di Indonesia.

#### **1.3.1.3 Jejaring Kerja yang baik**

Sebagai Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK), LAN memiliki jaringan kerja

yang luas terutama dengan lembaga-lembaga yang memiliki tugas dan fungsi dalam pengembangan sistem administrasi negara. Jaringan kerja sama ini mencakup lingkup dalam negeri serta jaringan kerjasama luar negeri/internasional.

Dilingkup dalam negeri, LAN melaksanakan pembinaan diklat pada [a] 34 lembaga diklatdi bawah Kementerian/LPNK, [b] 37 lembaga diklat dibawah pemerintah Propinsi, serta [c] 410 lembaga diklat di bawah pemerintah Kabupaten dan 98 pemerintah kota. Sejalan dengan era desentralisasi dan otonomi daerah, LAN memiliki peluang yang semakin besar untuk mengembangkan jejaring kerjanya dengan membangun kemitraan dalam peningkatan kapasitas aparatur daerah dan penataan kelembagaan.

Selain itu, LAN juga memiliki jaringan kerja internasional baik yang bersifat bilateral ataupun multilateral yang telah terbangun dalam waktu yang lama. Sejak awal 1980-an LAN secara aktif telah memfasilitasi program pengembangan kapasitas SDM aparatur untuk mendapatkan pelatihan diluar negeri melalui *over seas training* diluar negeri seperti Perancis, AS, Australia, dan beberapa Negara Eropa. LAN juga menjadi anggota aktif berbagai asosiasi internasional dalam pengembangan ilmu administrasi, seperti IIAS, IASIA, Eropa, dan lainnya.



Beberapa jaringan kerja Internasional LAN

### 1.3.2 Permasalahan Internal

#### 1.3.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara garis besar, berdasarkan data sumberdaya manusia LAN, dapat dikatakan bahwa komposisi SDM LAN dilihat dari aspek pendidikan telah berada dalam kondisi yang memadai. Disamping itu, proses perekrutan pegawai di lingkungan LAN telah mengadopsi system merit yang dilaksanakan secara konsisten, sehingga input SDM LAN telah memenuhi kualifikasi yang dikehendaki. Idealnya proses ini ditindaklanjuti dengan baik sehingga manajemen SDM di LAN dapat memberikan dukungan penuh dalam pencapaian misi dan visi LAN.

Namun masih terdapat beberapa permasalahan terkait manajemen sumberdaya manusia yang masih perlu terus menerus dilakukan penyempurnaan di LAN diantaranya adalah:

- Komposisi pejabat fungsional tertentu yang belum berimbang LAN yang pengembangannya diarahkan sebagai *knowledge based institution* memerlukan dukungan ketersediaan SDM yang menduduki jabatan fungsional tertentu sesuai

fungsi utama yang diemban, yaitu diklat, kajian dan inovasi, serta pengembangan ilmu administrasi melalui STIA. Proporsi minimal antara pemangku jabatan fungsional tertentu dan unit-unit kerja harus dapat dipenuhi. Hal ini ditujukan agar dapat dicapai target kinerja minimal dari tiap unit-unit kerja tersebut.

- Pengembangan kompetensi pemangku jabatan fungsional tertentu  
Sementara di bidang kajian dan penelitian, kapasitas SDM peneliti LAN, baik secara kualitas maupun kuantitas juga dipandang masih belum optimal. Hal ini berimplikasi pada kecenderungan hasil-hasil penelitian LAN yang belum memberikan kontribusi signifikan terhadap berbagai kebijakan di bidang pembangunan administrasi negara.
- Distribusi SDM LAN belum merata.  
Hal ini membuat pekerjaan sering terkonsentrasi pada individu/pegawai tertentu saja. Dampak dari kondisi ini antara lain adalah sulitnya bagi LAN untuk bisa menjawab tuntutan nasional dan global yang dengan berbagai perubahannya terus berkembang secara cepat dan tepat. Dengan kata lain, LAN sering ketinggalan dalam penanganan persoalan-persoalan yang sebenarnya masuk dalam ranah tugas dan fungsi LAN.

Sebagaimana dipaparkan sebelumnya, secara kuantitatif SDM LAN sebenarnya relatif memadai. Namun dari sisi manajemen pengembangannya masih terdapat beberapa kelemahan internal yang diidentifikasi sebagai permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian. Salah satunya adalah kapasitas SDM internal yang masih relative kurang optimal jika dikaitkan dengan beban kerja. Sebagai instansi pembina diklat, misalnya, LAN bertanggung jawab terhadap lembaga-lembaga diklat di 34 Provinsi, sebagian Kabupaten/Kota, dan badan-badan atau balai-balai diklat Kementerian/LPNK.

#### 1.3.2.2 Perencanaan Program dan anggaran

Kendala lain terkait perencanaan program dan anggaran adalah model penganggaran di Indonesia yang masih menggunakan metode baseline. Hal ini berimplikasi pada lemahnya perencanaan dan penganggaran dalam memperkirakan kebutuhan penganggaran yang benar-benar mencerminkan kebutuhan organisasi.

Program diklat kurang efektif karena analisis kebutuhan diklat belum dilakukan secara matang, penyusunan program diklat belum berdasarkan standar kompetensi (competence-based training), serta belum adanya akreditasi dan sertifikasi program diklat yang komprehensif. Di samping itu, mekanisme pembinaan dan koordinasi belum berjalan dengan baik karena tidak adanya standar mekanisme koordinasi, serta belum ada kejelasan kewenangan dalam pembinaan diklat di instansi pembina. Belum efektifnya ketatalaksanaan diklat juga diakibatkan dari sistem diklat yang tidak connect/inline dengan sistem pengembangan karir. Efek dari diklat terhadap karier menjadi kurang jelas, terutama untuk diklat-diklat teknis. Selain itu, Diklat Kepemimpinan yang berimplikasi terhadap jabatan secara substantif juga kurang memiliki "daya dukung" yang kuat terhadap kompetensi maupun karier itu sendiri. Proyek



perubahan yang dilaksanakan oleh para peserta diklat belum dapat dievaluasi hasil-hasilnya, khususnya hasilnya dalam mendorong perubahan dan perbaikan kinerja organisasinya.

Sementara itu di bidang penelitian dan kajian, terdapat kecenderungan masih lemahnya mekanisme, prosedur, dan metodologi. Di samping itu isu-isu kebijakan yang diangkat belum sepenuhnya dapat mendorong diskursus kebijakan atau memberikan rekomendasi yang substansial untuk perbaikan kebijakan di bidang administrasi negara, serta masih lemahnya koordinasi substantif kajian dan penelitian.

Selanjutnya, sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan tugas-tugas LAN belum dikelola dengan baik. Sebagai instansi pembina diklat, LAN belum memiliki standar yang jelas dan tegas mengenai standar minimal bagi penyelenggaraan diklat. Dalam bidang kajian dan penelitian masih perlu didukung oleh sistem perpustakaan yang profesional dan laboratorium kajian dan penelitian yang memadai.

### **1.3.2.3 Kelemahan dalam Diseminasi dan Publikasi LAN**

Saat ini LAN memiliki banyak publikasi yang diterbitkan oleh berbagai Pusat baik yang di LAN Jakarta, PKP2A, maupun STIA. Tersebar berbagai media publikasi ini menunjukkan adanya suatu sistem publikasi dan public relationship yang belum terbangun dengan baik sehingga hasil-hasil penelitian dan kajian serta potensi-potensi yang dimiliki tidak tersosialisasikan dengan baik dan komprehensif. Perkembangan teknologi informasi yang diwujudkan dengan adanya berbagai lembaga yang telah secara berani membangun media online bagi publikasi institusi maupun produknya, terlihat sekali LAN ketinggalan beberapa langkah dibanding dengan lembaga-lembaga tersebut. Diseminasi dan Publikasi LAN perlu dilakukan lebih terarah untuk menjangkau stakeholder terkait dan untuk lebih mengoptimalkan hasil-hasil kegiatan Lembaga Administrasi Negara. Diseminasi dan Publikasi LAN ini tidak saja diperlukan untuk hasil kajian, namun juga bagi pengembangan produk inovasi administrasi negara yang dihasilkan LAN.

### **1.3.2.5 Budaya Kerja**

Setiap instansi pemerintah, pada saat ini semakin dituntut untuk mampu menunjukkan hasil kinerja yang dapat langsung dimanfaatkan oleh masyarakat penggunaannya. Namun saat ini budaya kerja instansi pemerintah pada umumnya masih lebih menekankan pada bagaimana menghasilkan output. Demikian pula halnya dengan budaya kerja yang ada di LAN, dimana kecenderungan yang terjadi adalah orientasi kerja pada output dan kurang memperhatikan penciptaan outcome dan nilai manfaat lanjutan dari hasil kerjanya.

Sebagai contoh yaitu bahwa pengukuran akuntabilitas kerja instansi pemerintah masih lebih dominan menggunakan pendekatan output sehingga instansi pemerintah, termasuk LAN, perlu lebih didorong untuk mengoptimalkan kinerja pada tataran manfaat.

## 1.4 EVALUASI PELAKSANAAN RENSTRA LAN 2010-2014

Dalam Renstra LAN 2010-2014 ukuran kinerja pencapaian tujuan organisasi dirumuskan dalam berbagai sasaran strategis yang meliputi peningkatan kualitas hasil kajian kebijakan, terwujudnya pembaharuan administrasi negara, terlaksananya sistem diklat aparatur yang berkualitas untuk membangun aparatur yang profesional, profesionalisme Pelaksanaan Fasilitas, terwujudnya pengembangan ilmu administrasi negara, terwujudnya peningkatan kelembagaan, tata laksana, dan SDM aparatur LAN yang professional, serta akuntabilitas lembaga. Sasaran strategis ini merupakan sasaran yang telah mengakomodir perubahan organisasi LAN yang mulai dilaksanakan pada tahun 2014. Guna menyesuaikan perubahan tersebut, terdapat penambahan sasaran strategis baru dari tahun sebelumnya dengan penambahan sasaran strategis Terwujudnya pembaharuan administrasi negara dan Terselenggaranya pembinaan diklat, widyaiswara, dan analisis kebijakan yang berkualitas.

Untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut disusunlah indikator kinerja utama (IKU). Perkembangan pencapaian kinerja sesuai dengan sasaran Renstra LAN 2010-2014 dapat dirangkum dalam tabel berikut.

Tabel 1.3. Perbandingan Capaian Indikator Kinerja utama LAN (2010-2014)

| No | Sasaran Strategis   | Indikator Kinerja   | Realisasi Indikator |        |        |        |                       |
|----|---|---|---------------------|--------|--------|--------|-----------------------|
|    |   |   | 2010                | 2011   | 2012   | 2013   | 2014                  |
| 1  | Peningkatan kualitas hasil kajian kebijakan   | Persentase hasil kajian/litbang LAN yang disebarluaskan kepada <i>stakeholders</i>            | 100                 | 100    | 100    | 100    | 100                   |
|    |   | Persentase <i>policy paper/policy brief</i> yang dihasilkan dari kajian/ telaah kebijakan **) | n.a                 | n.a    | n.a    | n.a    | 100                   |
| 2  | Terwujudnya pembaharuan administrasi negara *)  | Jumlah produk inovasi administrasi Negara yang dihasilkan **)                                 | n.a                 | n.a    | n.a    | n.a    | 3 Model               |
| 3  | Terlaksananya sistem diklat aparatur yang berkualitas untuk membangun aparatur yang profesional | Jumlah lembaga diklat yang terakreditasi  | 9                   | 22     | 40     | -      | -                     |
|    |   | Persentase Diklat Aparatur yang terselenggara sesuai standar                                  | 100%                | 100%   | 73,68% | 87,18% | 78,82%.               |
|    |   | Persentase lulusan Diklat Aparatur dengan predikat minimal memuaskan                          | 30,96               | 39,65% | 52.44% | 46,1%  | 55,65%                |
|    |   | Tingkat kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan Diklat Aparatur                             | Baik                | Baik   | Baik   | Baik   | Baik                  |
|    |   | pemimpin perubahan yang dihasilkan dari Diklatpim **)   | n.a                 | n.a    | n.a    | n.a    | 95,99% (909 dari 947) |

| No | Sasaran Strategis   | Indikator Kinerja   | Realisasi Indikator |       |      |       |           |
|----|---|---|---------------------|-------|------|-------|-----------|
|    |   |   | 2010                | 2011  | 2012 | 2013  | 2014      |
| 4  | Terselenggaranya pembinaan diklat, widyaiswara, dan analisis kebijakan yang berkualitas*)                               | Persentase kebijakan/pedoman/konsep/instrumen pembinaan diklat widyaiswara dan analisis kebijakan **) | n.a                 | n.a   | n.a  | n.a   | 103%      |
|    |   | Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kewidyaiswaraan **)   | n.a                 | n.a   | n.a  | n.a   | Memuaskan |
|    |   | Persentase fungsional analisis kebijakan yang terseleksi**)   | n.a                 | n.a   | n.a  | n.a   | 60%       |
| 5  | Profesionalisme Pelaksanaan Fasilitas   | Persentase permintaan advokasi bidang administrasi negara dari instansi lain yang terpenuhi           | 100                 | 100   | 100  | 100   | 100       |
| 6  | Terwujudnya pengembangan ilmu administrasi Negara   | Jumlah penerbitan ilmiah di bidang ilmu administrasi  | 32                  | 55    | 55   | 65    | 43        |
|    |   | Persentase lulusan STIA dengan IPK di atas 3,00 dengan masa studi di bawah 5 tahun                    | 50                  | 83,85 | 73,5 | 70,34 | 79,21%    |
| 7  | Terwujudnya peningkatan kelembagaan, tata laksana, dan SDM aparatur LAN yang professional, serta akuntabilitas lembaga. | Opini BPK terhadap pengelolaan keuangan LAN   | WTP                 | WTP   | WTP  | WTP   | WTP       |
|    |   | Skor Evaluasi SAKIP LAN   | CC                  | CC    | B    | B     | B         |

Keterangan : \* Sasaran strategis baru dipergunakan sejak tahun 2014

\*\* Indikator baru dipergunakan sejak tahun 2014

Di bidang kajian kebijakan, LAN menetapkan indikator Persentase hasil kajian/litbang LAN yang disebarluaskan kepada stakeholders. Penyusunan rekomendasi kebijakan merupakan salah satu peran penting LAN dalam konstruksi perumusan kebijakan di tingkat nasional dan daerah. Diseminasi hasil kajian merupakan salah satu tahapan yang penting dalam rangka menyebarkan hasil kajian kebijakan kepada stakeholders LAN. Dalam rangka memperkuat peran LAN sebagai policy think tank, LAN mulai tahun 2014 menetapkan IKU Persentase Policy Paper/Policy Brief yang dihasilkan dari kajian/telaah kebijakan untuk memperbaiki konten rekomendasi kebijakan yang dihasilkan. LAN berupaya meningkatkan telaah isu-isu strategis yang berkaitan dengan kebijakan administrasi negara yang hasilnya dituangkan dalam policy brief.

Dalam bidang inovasi administrasi negara, ditetapkan indikator Jumlah produk inovasi administrasi negara yang dihasilkan. Indikator ini diukur dari banyaknya model/produk inovasi Administrasi Negara yang dihasilkan oleh LAN. Pada tahun 2014, LAN melalui kedeputan bidang inovasi Administrasi Negara 3 (tiga) model/produk inovasi. Pada tahun 2014 kegiatan LAN lebih banyak berupa inovasi administrasi negara yang diarahkan untuk meningkatkan awareness terhadap inovasi administrasi negara dan pengembangan konsep-konsep maupun panduan yang mendorong berkembangnya inovasi administrasi negara. Ke depan, LAN berupaya meningkatkan hasil inovasi dengan penerapan berbagai model inovasi administrasi negara pada instansi pemerintah

Dalam bidang diklat, LAN telah melaksanakan pembaharuan Diklat Kepemimpinan dilakukan secara menyeluruh guna menghasilkan pemimpin perubahan di setiap jenjang pemerintahan. Aparatur pemerintah diarahkan untuk tidak saja menguasai kompetensi manajerial, namun juga harus menjadi agen perubahan yang membawa institusinya ke arah yang lebih baik dan lebih kompetitif. Pada tahun 2010 sosialisasi awal terhadap kebijakan tersebut mulai dilakukan. Sejalan dengan hal tersebut, dipersiapkan pula semua infrastruktur kediklatan pola baru dan diterbitkan sejumlah Peraturan Kepala LAN yang mendasari Pembaharuan Diklat Aparatur. Peraturan Kepala LAN yang mendasari Pembaharuan Diklat Aparatur yang telah diterbitkan antara lain mengenai Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Khusus Reformasi Birokrasi, Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Analisis Kebutuhan Diklat, Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Reformasi Birokrasi. Adapun jumlah pemimpin perubahan yang telah dihasilkan dari Diklat Kepemimpinan Pola Baru di LAN dapat dilihat dalam tabel 1.4 berikut.

**Tabel 1.4 Pemimpin Perubahan yang dihasilkan dari Diklatpim di LAN**

| Kegiatan          | Jumlah Peserta | Lulus         |                    |                   |                     | Total Lulus |
|-------------------|----------------|---------------|--------------------|-------------------|---------------------|-------------|
|                   |                | Pusdiklat KAN | PKP2A I Jatinangor | PKP2A II Makassar | PKP2A III Samarinda |             |
| Diklatpim Tk. I   | 30             | 30            |                    |                   |                     | 30          |
| Diklatpim Tk. II  | 508            | 266           | 107                | 111               |                     | 484         |
| Diklatpim Tk. III | 198            | 78            | 28                 | 86                |                     | 192         |
| Diklatpim Tk. IV  | 211            | 76            | 30                 | 62                | 35                  | 203         |
| <b>Jumlah</b>     | <b>947</b>     |               |                    |                   |                     | <b>909</b>  |

Sumber: Laporan Kinerja LAN 2014

Dengan diterapkannya diklat kepemimpinan pola baru yang berorientasi pada pembentukan pemimpin perubahan, terdapat implikasi terhadap persyaratan para penyelenggara diklat baik di level kementerian/lembaga maupun provinsi dan kabupaten/kota. Sehingga akreditasi terhadap lembaga penyelenggara diklat kepemimpinan belum dapat dilakukan karena instrument

Suasana salah satu kelas pembelajaran di diklat kepemimpinan pola baru



akreditasi juga harus disesuaikan dengan perubahan yang terjadi dalam penyelenggaraan diklat kepemimpinan pola baru. Pada tahun berikutnya ini perlu menjadi prioritas bagi LAN agar instrument akreditasi dapat segera dihasilkan dan diaplikasikan guna menjamin mutu pelaksanaan diklat dan kualitas penyelenggaraan diklat.

Pembaharuan sistem Diklat Kepemimpinan juga mempersyaratkan tersedianya SDM kediklatan yang memenuhi kompetensi tertentu. Karena jika kompetensi SDM kediklatan tidak memenuhi syarat maka tujuan dari diklatpim untuk menciptakan pemimpin perubahan tidak akan tercapai dengan optimal. Salah satu SDM kediklatan yang punya kontribusi signifikan adalah widyaiswara/fasilitator. Dalam rangka meningkatkan kompetensi dan menyamakan persepsi para widyaiswara/fasilitator diklat kepemimpinan maka Lembaga Administrasi Negara telah mengadakan Training of Facilitator (ToF) sebagai persyaratan bagi widyaiswara/fasilitator untuk mengajar pada mata diklat.

Diklat ToF dilaksanakan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional, PKP2A I, PKP2A II dan PKP2A III, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 1.5. Ketersediaan Fasilitator Diklat Pim yang dihasilkan dari Diklat ToF LAN 2014**

|                              | Target     |              | Realisasi  |              |            |
|------------------------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|
| TOF Diklatpim Tk. III dan IV | 60         | ORANG        | 64         | ORANG        | Makassar   |
| TOF Diklatpim Tk. III dan IV | 40         | ORANG        | 40         | ORANG        | Samarinda  |
| TOF Diklatpim Tk. III dan IV | 120        | ORANG        | 120        | ORANG        | TF         |
| TOF Diklatpim Tk. III dan IV | 60         | ORANG        | 57         | ORANG        | Jatinangor |
| TOF Diklatpim Tk. III dan IV | 60         | ORANG        | 47         | ORANG        | Aceh       |
| <b>JUMLAH</b>                | <b>340</b> | <b>ORANG</b> | <b>328</b> | <b>ORANG</b> |            |

Dengan target 340 orang, terpenuhi Diklat untuk 328 orang, sehingga ketersediaan fasilitator Diklatpim adalah 96,47%. Ke depan, tersedianya SDM kediklatan yang memenuhi kompetensi tertentu untuk diklat kepemimpinan perlu ditingkatkan kuantitas maupun kualitasnya agar mencukupi kebutuhan.

Pembaharuan diklat juga dilakukan untuk mempersiapkan generasi muda yang memiliki karakter kuat dan integritas tinggi dalam pengabdian kepada bangsa dan negara, melalui program Diklat Pra Jabatan yang berorientasi pada pembentukan sikap mental, perilaku, dan internalisasi nilai-nilai kebangsaan. Pembaharuan didasarkan pada evaluasi sistem pembelajaran Diklat Prajabatan yang selama ini belum mampu membentuk karakter Pegawai Negeri Sipil yang profesional dan menjunjung tinggi standar etika publik. Di samping itu, sistem pembelajaran sebelumnya terbatas pada pembentukan pengetahuan, sehingga sistem pembelajaran kurang mampu membentuk karakter PNS yang profesional dan menjunjung tinggi standar etika publik. Dalam sistem pembelajaran Diklat Prajabatan yang baru, terdapat lima nilai dasar yang akan ditanamkan pada masing-masing Calon Pegawai Negeri Sipil. Kelima nilai dasar tersebut adalah akuntabilitas, nasionalisme, etika publik, komitmen mutu dan anti korupsi (ANEKA).

Selain itu untuk memenuhi kebutuhan aparatur yang mampu menciptakan, mendorong, dan menjaga kesinambungan pelaksanaan reformasi birokrasi di setiap instansi pemerintah maupun pelaksanaan reformasi birokrasi secara nasional, telah dirancang sistem pendidikan (diklat) khusus yang secara spesifik difokuskan untuk mempersiapkan para calon pemimpin yang memiliki visi reformasi birokrasi melalui Reform Leader Academy. RLA adalah Diklat Kepemimpinan Reformasi Birokrasi yang diselenggarakan untuk membentuk Reformers, Agents of Change, atau Pemimpin Perubahan. Kompetensi yang ingin dibangun dalam Diklat RLA adalah kemampuan mengelola perubahan, penciptaan reformasi birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih, dan bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Tahun 2013 telah dilaksanakan satu angkatan RLA dengan tema "Ease of Doing Business". Diklat lain yang dilaksanakan untuk percepatan reformasi birokrasi adalah Diklat Khusus untuk Mendukung Reformasi Birokrasi yang dirancang untuk mendidik pejabat struktural, fungsional, maupun pelaksana (dengan prioritas anggota tim RB) pada instansi pemerintah pusat/daerah yang mampu melaksanakan reformasi birokrasi di instansinya guna meningkatkan pemahaman dan kemampuan dalam percepatan reformasi birokrasi.

Terkait dengan kebijakan/pedoman/konsep/instrumen pembinaan diklat, widyaiswara, dan analisis kebijakan LAN telah menyusun sejumlah kebijakan/pedoman/konsep/instrumen di bidang tersebut. Rincian dari kebijakan/pedoman/konsep/instrumen pembinaan diklat, widyaiswara, dan analisis kebijakan dapat dijelaskan sebagai berikut.

### **1. Pedoman/Konsep/Instrumen Pembaharuan Diklat Kepemimpinan**

- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat I
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 11 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 21 Tahun 2014 Tentang Perubahan Lampiran Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 22 Tahun 2014 Tentang Perubahan Lampiran Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV
- Tahun 2014 dilakukan perubahan instrumen yang digunakan dalam penyelenggaraan Monitoring Evaluasi. Instrumen tersebut masih berupa konsep dan belum dirubah menjadi perubahan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara terbaru.

### **2. Pedoman/Konsep/Instrumen Pembaharuan Diklat Prajabatan**

- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan III.

- Modul Diklat Prajabatan yang dihasilkan untuk Golongan I/II yaitu 17 Modul dan untuk Golongan III sebanyak 17 Modul.

### 3. Kebijakan/Pedoman/Konsep/Instrumen Pembinaan Widyaiswara

Paket rancangan kebijakanbidang pembinaan Widyaiswara meliputi:

- a. Revisi Peraturan Bersama Kepala LAN dan Kepala BKN No. 1 dan 2 Tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya. Rancangan kebijakan yang ditargetkan telah dihasilkan. Revisi telah selesai dilakukan dan saat ini sedang dalam proses pengundangan
- b. Revisi Peraturan Kepala LAN No. 3 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya. Penyusunan rancangan kebijakan ini dilakukan secara paralel dengan Peraturan Bersama Kepala LAN dan Kepala BKN.

Penyusunan Rancangan kebijakan yang ditargetkan telah selesai dilakukan dan pengundangan akan dilakukan setelah selesai proses pengundangan Revisi Peraturan Bersama Kepala LAN dan Kepala BKN

### 4. Kebijakan/Pedoman/Konsep/Instrumen Pembinaan Analisis Kebijakan

Untuk Kebijakan/Pedoman/Konsep/Instrumen Pembinaan Analisis Kebijakan , menindaklanjuti PermenPAN dan RB No. 45 Tahun 2013 tentang JFAK dan Angka Kreditnya dan merespon kebutuhan instrumen pembinaan Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan (JFAK), pada tahun 2014 LAN telah menghasilkan 4 produk kebijakan yang berupa:

- Peraturan Bersama Kepala LAN dan Kepala BKN No. 16 Tahun 2014 dan No. 16 Tahun 2014 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Permenpan dan RB No. 45 Tahun 2013 Tentang JFAK dan Angka Kreditnya
- Peraturan Kepala LAN No. 31 Tahun 2014 Tentang Standar Kompetensi JFAK
- Peraturan Kepala LAN No. 32 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyusunan Formasi JFAK.
- Peraturan Kepala LAN No. 33 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pengangkatan Kedalam JFAK Melalui Penyesuaian/Inpassing.

Pada tahun 2014 telah dilaksanakan Penyelenggaraan Seleksi Calon Analisis Kebijakan Melalui Jalur Penyesuaian/Inpassing. Jumlah calon yang diusulkan untuk mengikuti seleksi pada tahun 2014 sejumlah 99 orang yang berasal dari 36 instansi. Sesudah dilakukan seleksi administrasi dan uji kompetensi sebanyak 17 orang direkomendasikan untuk menjadi AK. Tahun 2015 LAN melakukan uji coba Diklat calon Analisis Kebijakan. Dengan telah terseleksinya sejumlah analisis kebijakan, selanjutnya dalam periode 2015-2019, pengembangan kompetensi analisis kebijakan merupakan salah satu hal yang perlu menjadi prioritas bagi LAN. Selain itu penyelenggaraan diklat untuk calon analisis kebijakan juga merupakan hal lain yang menjadi prioritas.

Salah satu bentuk pelaksanaan tugas dari unit-unit kerja di lingkungan LAN adalah memberikan fasilitasi, advokasi, dan perkonsultasian dalam bidang diklat, kajian dan inovasi.

Pihak-pihak yang memanfaatkan/memerlukan fasilitasi dari LAN meliputi Kementerian, Lembaga Pemerintah Non Kementerian, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota dan kecamatan dan Pemerintahan Desa. Secara umum permintaan fasilitasi atau perkonsultasian kepada LAN telah dapat direspon dengan baik. Salah satu hal yang perlu menjadi perhatian terkait dengan hal ini adalah perlunya perbaikan manajemennya yang memerlukan koordinasi yang lebih baik.

Dalam upaya pencapaian sasaran strategis terwujudnya pengembangan ilmu administrasi Negara, LAN berupaya meningkatkan penerbitan ilmiah di bidang ilmu administrasi dan kualitas lulusan STIA. Secara umum jumlah penerbitan ilmiah di bidang ilmu administrasi LAN, khususnya oleh para pegawai LAN cenderung meningkat. Namun demikian LAN perlu meningkatkan kualitas penerbitan ilmiah di bidang ilmu administrasi LAN dengan menerbitkan karya ilmiah pada media publikasi yang terakreditasi baik nasional maupun internasional. Sementara terkait indikator persentase mahasiswa S1 dengan IPK di atas 3,00 dengan masa studi di bawah 5 tahun dan mahasiswa S2 dengan IPK di atas 3,25 dengan masa studi di bawah 2 tahun, cenderung masih belum sesuai dengan target. LAN masih perlu melakukan berbagai upaya perbaikan dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi di STIA. Tahun 2014 STIA LAN Makassar telah mendapatkan akreditasi A untuk salah satu program studinya. Ke depan seluruh program studi di STIA LAN baik di STIA LAN Jakarta, Bandung, maupun Makassar berupaya meningkatkan status akreditasinya.

Untuk sasaran Terwujudnya Peningkatan Kapasitas Kelembagaan, Tata Laksana, dan SDM Aparatur LAN yang Profesional, serta Akuntabilitas Lembaga Administrasi Negara Lembaga Administrasi Negara (LAN) memperoleh Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) tujuh tahun berturut-turut (2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 dan 2013). Hal ini merupakan bukti LAN terus meningkatkan performance (kinerja) dan layanan kepada stakeholdernya. Opini WTP adalah capaian standar tertinggi dalam Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Pemerintah. Opini BPK RI atas laporan keuangan sepenuhnya ditentukan oleh komitmen, disiplin, dan partisipasi aktif dari seluruh pimpinan dan pegawai kementerian/lembaga dalam menjalankan Sistem Pengendalian Intern (SPI) secara efektif, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dan penyusunan laporan keuangan sesuai Standar Akuntansi Pemerintahan untuk membenahi sistem akuntansi dan pelaporan keuangan. Sementara menilik perkembangan Skor SAKIP LAN dari tahun ke tahun (periode 2010-2014), terdapat perkembangan positif hasil penilaian akuntabilitas LAN. Di bandingkan dengan nilai Akuntabilitas K/L secara nasional yang mencapai 63.18, pada tahun 2014, nilai akuntabilitas LAN berada di atas nilai nasional Untuk indikator ini LAN menargetkan nilai 70 untuk hasil evaluasi SAKIP yang dilaksanakan tahun 2014. Target tersebut telah tercapai dengan diperolehnya nilai 70,03 (kategori 'B').

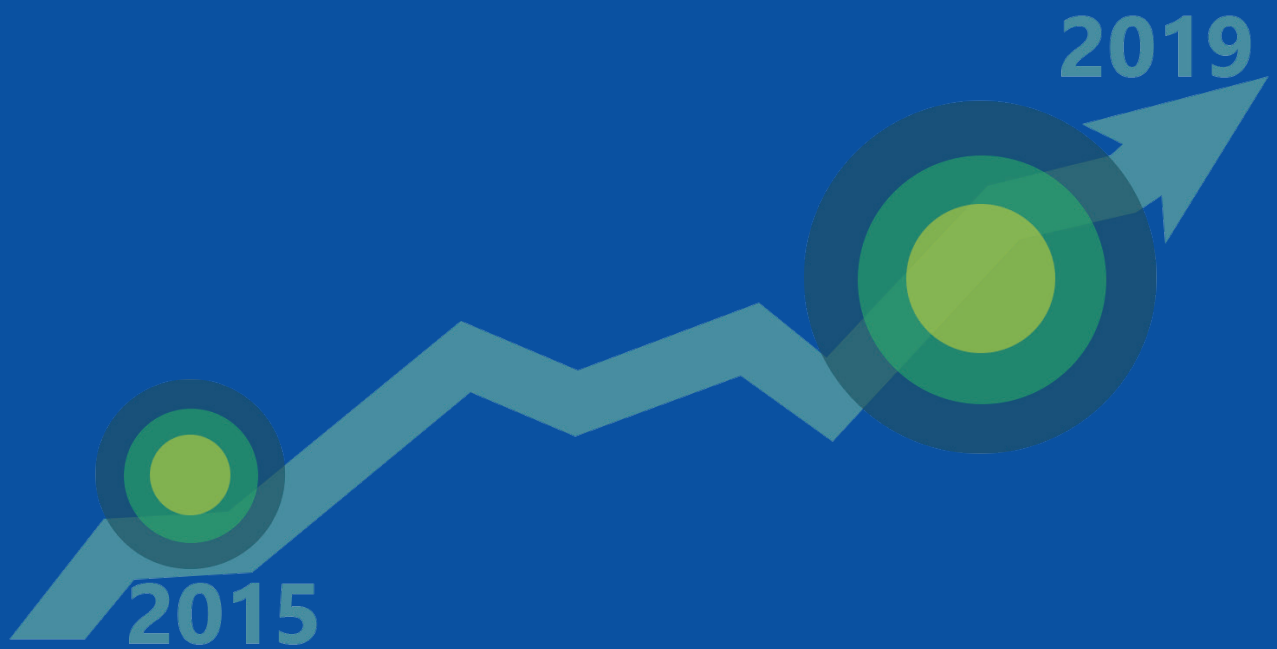
Indikator lain terkait dengan sasaran ini berhubungan dengan penerapan e-government di LAN. Penerapan e-government yang efektif sejalan dengan visi LAN untuk berkontribusi dalam modernisasi pemerintahan. LAN perlu lebih dulu melakukan pembenahan-pembenahan internal dalam modernisasi proses kerjanya. Hasil penilaian PeGI (Pemingkatan e-Government Indonesia) Lembaga Administrasi Negara tahun 2014 adalah 1,98. Hasil ini kurang dari target yang ditetapkan LAN (sedang atau equivalent dengan nilai PeGI 2). Di banding dengan K/L lainnya, hasil PeGI LAN



masih dikategorikan kurang. Namun demikian, tahun 2014 LAN telah berupaya mengintensifkan pengembangan IT-nya. LAN telah melakukan beberapa pembaharuan dan peningkatan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi, baik dari segi kebijakan, kelembagaan, infrastruktur, aplikasi dan perencanaannya. Dalam pengelolaan IT-nya LAN masih perlu berusaha meningkatkan integrasi dalam pengelolaan dan pemanfaatan IT, meningkatkan kualitas SDM, dan membiasakan pegawai untuk memanfaatkan teknologi dengan lebih efektif dan efisien.

Secara umum dapat dikatakan bahwa dalam kurun waktu 2009-2014 sebagian besar indikator kinerja utama LAN diindikasikan mengalami perbaikan atau mampu mempertahankan kinerjanya. Dengan memperhatikan evaluasi tersebut LAN pada periode Renstra 2015-2019 ini mengupayakan langkah-langkah perbaikan secara konkrit dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Untuk mendorong perbaikan kualitas kinerja LAN, dalam renstra 2015-2019 ini dilakukan perbaikan dalam perumusan indikator kinerja agar lebih spesifik, measurable, dan menggambarkan manfaat hasil-hasil kegiatan bagi internal stakeholder.





## **BAB II**

# **VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

**R**encana Strategis (Renstra) Lembaga Administrasi Negara disusun sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang mengamanatkan bahwa setiap Kementerian/Lembaga diwajibkan menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) yang selanjutnya disebut Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (Renstra K/L), yang merupakan dokumen perencanaan kementerian/lembaga untuk periode 5 (lima) tahun. Rancangan Renstra Lembaga Administrasi Negara 2015-2019 mencakup berbagai upaya Lembaga Administrasi dalam melaksanakan amanat pembentukan organisasi Lembaga Administrasi Negara yang dilaksanakan untuk mendukung tercapainya visi dan misi nasional pada Pemerintahan hasil Pemilihan Presiden Tahun 2014.

## 2.1 VISI DAN MISI NASIONAL

### Visi

***"Terwujudnya Indonesia Yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian  
Berlandaskan Gotong Royong"***

### Misi

1. Mewujudkan keamanan nasional yang mampu menjaga kedaulatan wilayah, menopang kemandirian ekonomi dengan mengamankan sumber daya maritim, dan mencerminkan kepribadian Indonesia sebagai negara kepulauan;
2. Mewujudkan masyarakat maju, berkeadilan dan demokratis berlandaskan Negara hukum;
3. Mewujudkan politik luar negeri bebas-aktif dan memperkuat jati diri sebagai negara maritim
4. Mewujudkan kualitas hidup manusia Indonesia yang tinggi, maju, dan sejahtera
5. Mewujudkan bangsa yang berdaya saing
6. Mewujudkan Indonesia menjadi negara maritim yang mandiri, maju, kuat, dan berlandaskan kepentingan nasional
7. Mewujudkan masyarakat yang berkepribadian dalam kebudayaan

Jalan perubahan untuk menuju Indonesia Yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong, telah dirumuskan sembilan agenda prioritas dalam era pemerintahan Presiden Joko Widodo-Jusuf Kalla, yang disebut NAWACITA. Kesembilan agenda selanjutnya menjadi sembilan agenda tersebut meliputi:

1. Melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga negara;
2. Membangun tata kelola Pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya;
3. Memperkuat Daerah-daerah dan Desa dalam kerangka Negara Kesatuan
4. Mereformasi sistem dan penegakkan hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya;

5. Meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia
6. Meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional
7. Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik;
8. Melakukan revolusi karakter bangsa;
9. Memperteguh Ke-Bhineka-an dan memperkuat restorasi sosial Indonesia

## 2.2 VISI MISI DAN TUJUAN ORGANISASI

### Visi LAN

*“Menjadi rujukan bangsa dalam pembaharuan Administrasi Negara”*

### Misi LAN

Memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan kapasitas aparatur negara dan sistem administrasi negara guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik, melalui :

1. Pengembangan Inovasi Administrasi Negara;
2. Pengkajian Kebijakan;
3. Pembinaan dan Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur negara;
4. Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Administrasi.

Sebagai salah satu Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang mengemban amanah untuk melaksanakan tugas pemerintahan di bidang administrasi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku, LAN memiliki tujuan organisasi. Tujuan organisasi LAN tersebut meliputi:

|    | Tujuan Organisasi   |
|----|---|
| T1 | Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN                             |
| T2 | Mengembangkan ilmu administrasi negara                                      |
| T3 | Meningkatkan kualitas kebijakan   |
| T4 | Meningkatkan pengembangan dan praktek inovasi di bidang administrasi negara |

Untuk mendukung terwujudnya visi dan misi nasional, Lembaga Administrasi Negara berupaya menjadi rujukan bangsa dalam pembaharuan administrasi negara. Ini menjadi visi yang akan dicapai LAN. Upaya yang akan dilaksanakan pada kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang dilaksanakan sejalan dengan misi LAN untuk memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan kapasitas aparatur negara dan sistem administrasi negara guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik, dengan sasaran strategis:

|     | Sasaran Strategis  |
|-----|--|
| SS1 | Meningkatnya kualitas hasil kebijakan  |
| SS2 | Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN  |
| SS3 | Meningkatnya pengembangan dan praktek inovasi di bidang administrasi negara  |
| SS4 | Terwujudnya pengembangan dan penerapan ilmu administrasi negara  |
| SS5 | Terwujudnya peningkatan kelembagaan, tata laksana, dan SDM aparatur LAN yang profesional, serta akuntabilitas lembaga. |

## 2.3 NILAI-NILAI LAN

Transformasi yang terjadi di LAN juga berimplikasi pada nilai-nilai baru yang dipandang perlu dikontekstualisasikan dengan kondisi aktual. **Integritas, Profesional, Inovatif, dan Peduli** adalah nilai-nilai baru LAN. Adapun penjelasan dari nilai-nilai baru tersebut adalah sebagai berikut :

### Integritas

- Berkarya dan berbakti untuk organisasi dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi
- Menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan norma sosial
- Kesesuaian antara perkataan dan perbuatan
- Mengedepankan kepentingan publik dan organisasi di atas kepentingan pribadi ataupun golongan
- Menjunjung tinggi amanah

### Profesional

- Bekerja sesuai dengan keahlian dan kompetensinya
- Berorientasi pada kualitas hasil
- Menjunjung tinggi kode etik profesi
- Selalu melakukan pengembangan potensi diri
- Bekerja secara total dan bertanggungjawab
- Mampu mengambil keputusan secara mandiri maupun dalam tim

### Inovatif

- Berfikir dan bertindak di luar kebiasaan (Out of the Box)
- Melakukan kreativitas untuk menciptakan nilai tambah

- Melakukan pembenahan secara terus menerus (Continuous Improvement) terhadap proses dan metode kerja
- Mampu beradaptasi dengan perkembangan Iptek
- Berani mengambil resiko untuk sebuah keputusan

### **Peduli**

---

- Menjunjung tinggi sikap kebersamaan dan gotong royong
- Bersikap adil
- Merasakan apa yang dirasakan orang lain/memahami orang lain
- Saling menguatkan antar sesama warga LAN
- Bersikap ramah, mengembangkan senyum salam sapa serta cepat tanggap terhadap persoalan orang lain
- Mau mendengar pendapat dan kritik orang lain







# ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

Arah kebijakan dan Strategi yang dirumuskan dalam Rencana Strategis disusun dengan berpedoman pada RPJM Nasional dan bersifat indikatif.

### 3.1 ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI NASIONAL

#### A. Arahan RPJPN 2005-2025

Untuk menjaga kesinambungan pembangunan, Rencana Strategis LAN Tahun 2015-2019 disusun dengan mempertimbangkan arahan RPJPN 2005-2025. Renstra 2015-2019 merupakan tahapan jangka lima tahunan ketiga dari empat tahapan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025. Tahapan ini merupakan tahapan yang penting untuk mewujudkan visi Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 untuk mencapai Indonesia yang Mandiri, Maju, Adil, dan Makmur.

Arah kebijakan dan strategi nasional bidang pembangunan aparatur yang digariskan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) tahun 2005-2025 bidang pembangunan aparatur negara, yaitu Pembangunan aparatur negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, di pusat maupun di daerah agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan di bidang-bidang lainnya. RPJP tersebut kemudian diselaraskan dengan Arah Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJPMN 2015-2019).

#### B. Arah Pembangunan Jangka Menengah (2015-2019)

Arah Pembangunan Jangka Menengah (2015-2019) didasarkan pada Sembilan agenda Prioritas dalam pemerintahan di bawah Kepemimpinan Presiden Jokowi dan Wakil Presiden Jusuf Kalla (Nawacita). Sejalan dengan tugas pokok dan fungsi LAN, Arah Pembangunan Jangka Menengah (2015-2019) mencakup:

##### 01 Percepatan Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola Pemerintahan

Sasaran yang ingin diwujudkan adalah meningkatnya kualitas birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik dalam mendukung peningkatan daya saing dan kinerja pembangunan nasional di berbagai bidang, yang ditandai dengan: meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan akuntabel; terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien; serta meningkatkan kualitas pelayanan publik.

##### Strategi yang ditempuh:

- a. Mewujudkan kelembagaan pemerintah efektif, efisien, dan sinergis.

Strategi yang ditempuh, antara lain: penyempurnaan desain kelembagaan pemerintah (Kementerian, LPNK, dan LNS); penataan kelembagaan internal pemerintah pusat dan daerah yang mencakup penataan tugas, fungsi dan kewenangan, dan penyederhanaan struktur secara vertikal dan/horizontal; serta penguatan sinergitas antar lembaga baik di pusat maupun di daerah.

- b. Penerapan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang transparan, kompetitif, dan berbasis merit

Strategi yang ditempuh, antara lain: penguatan kelembagaan dan tata kelola pengelolaan reformasi birokrasi nasional; penyempurnaan kebijakan reformasi birokrasi nasional; penataan regulasi dan kebijakan di bidang aparatur negara; perluasan dan fasilitasi pelaksanaan RB pada instansi pemerintah daerah; penyempurnaan sistem evaluasi pelaksanaan RBN.

- c. Peningkatan kualitas pelayanan publik

Strategi yang ditempuh, antara lain: penguatan kerangka kebijakan kelembagaan pelayanan dalam rangka kemitraan antara pemerintah dan swasta; peningkatan pelayanan publik yang lebih terintegrasi; memastikan implementasi kebijakan secara konsisten; penerapan teknologi informasi dan komunikasi dalam pelayanan publik; penetapan quick wins pelayanan publik K/L/Pemda dan Nasional; mendorong inovasi pelayanan publik, peningkatan kualitas dan standarisasi kelembagaan pelayanan perizinan, pemantapan penerapan SPM yang terintegrasi dalam perencanaan dan penganggaran; penguatan kapasitas pengendalian kinerja pelayanan publik.

- d. Penerapan e-government untuk mendukung bisnis proses pemerintahan dan pembangunan yang efisien, efektif, transparan, dan terintegrasi

Strategi yang ditempuh, antara lain: penguatan kebijakan *e-government*; penguatan sistem dan infrastruktur *e-government* yang terintegrasi; peningkatan kapasitas kelembagaan dan kompetensi SDM; penetapan quick wins penerapan e-government; pengendalian pengembangan sistem dan pengadaan infrastruktur e-government oleh K/L/Pemda.

- e. Penerapan open government

Penerapan open government merupakan upaya untuk mendukung terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang terbuka, partisipatif dan akuntabel dalam penyusunan kebijakan publik, dan pengawasan terhadap penyelenggaraan negara dan pemerintah. Strategi yang ditempuh, antara lain: peningkatan kesadaran masyarakat tentang pentingnya informasi publik, penyediaan ruang partisipasi bagi publik dalam menyusun dan mengawasi pelaksanaan kebijakan publik, pengembangan sistem publikasi informasi proaktif dan interaktif yang dapat diakses publik, penguatan badan publik agar terbuka dan akuntabel melalui pelaksanaan edukasi dan advokasi bagi Komisi Informasi Provinsi/Kabupaten/Kota; pendampingan operasionalisasi Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi badan publik daerah.

- f. Penguatan manajemen kinerja

Strategi yang akan dilaksanakan adalah: penguatan kualitas perencanaan dan penganggaran untuk meningkatkan kualitas belanja negara; penguatan implementasi manajemen kinerja kementerian/lembaga, penguatan pengendalian kinerja pembangunan nasional yang meliputi

pemantauan, evaluasi, dan pengawasan yang efektif dan terintegrasi disertai penguatan system pemberian penghargaan dan sanksi kinerja pembangunan; serta didukung penerapan e-government yang terintegrasi dalam manajemen kinerja pembangunan nasional.

g. Peningkatan kualitas pelaksanaan desentralisasi dan otonomi daerah

Arah kebijakan ini dimaksudkan untuk meningkatkan efektifitas pelaksanaan desentralisasi dan otonomi daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, serta pelayanan kepada masyarakat. Strategi yang ditempuh antara lain: peningkatan kapasitas pemerintah daerah dalam penyelenggaraan otonomi daerah; peningkatan kualitas tata kelola keuangan daerah; dan peningkatan kualitas regulasi daerah.

## 02 Pencegahan dan pemberantasan korupsi

Sasarannya adalah menurunnya tingkat korupsi serta efektifitas pencegahan dan pemberantasan korupsi

Strategi yang ditempuh:

- a. Harmonisasi peraturan perundang-undangan di bidang korupsi
- b. Meningkatkan efektifitas implementasi kebijakan anti korupsi
- c. Meningkatkan Pencegahan Korupsi

## 02 Pemantapan Politik Dalam Negeri

Sasaran yang ingin dicapai adalah terwujudnya proses positif konsolidasi demokrasi, dan terselenggaranya pemilu yang aman, adil, dan demokratis pada tahun 2019

## 03 Pemantapan Politik Luar Negeri

Sasaran pembangunan ini adalah terwujudnya kepemimpinan dan peran Indonesia dalam kerjasama internasional.

### 3.2 ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI LAN

**B**erdasarkan sembilan agenda prioritas pembangunan dan arah kebijakan umum Pembangunan Nasional, maka arah kebijakan Lembaga Administrasi Negara didasarkan pada Visi Nasional untuk membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya. Sesuai dengan prioritas nasional, Visi tersebut diimplementasikan salah satunya dengan menjalankan agenda reformasi birokrasi secara konsisten. Oleh karena itu, sejalan dengan tugas dan fungsi yang diemban Lembaga Administrasi Negara, Kebijakan dalam Renstra 2015-2019 Lembaga Administrasi Negara ini diarahkan pada:

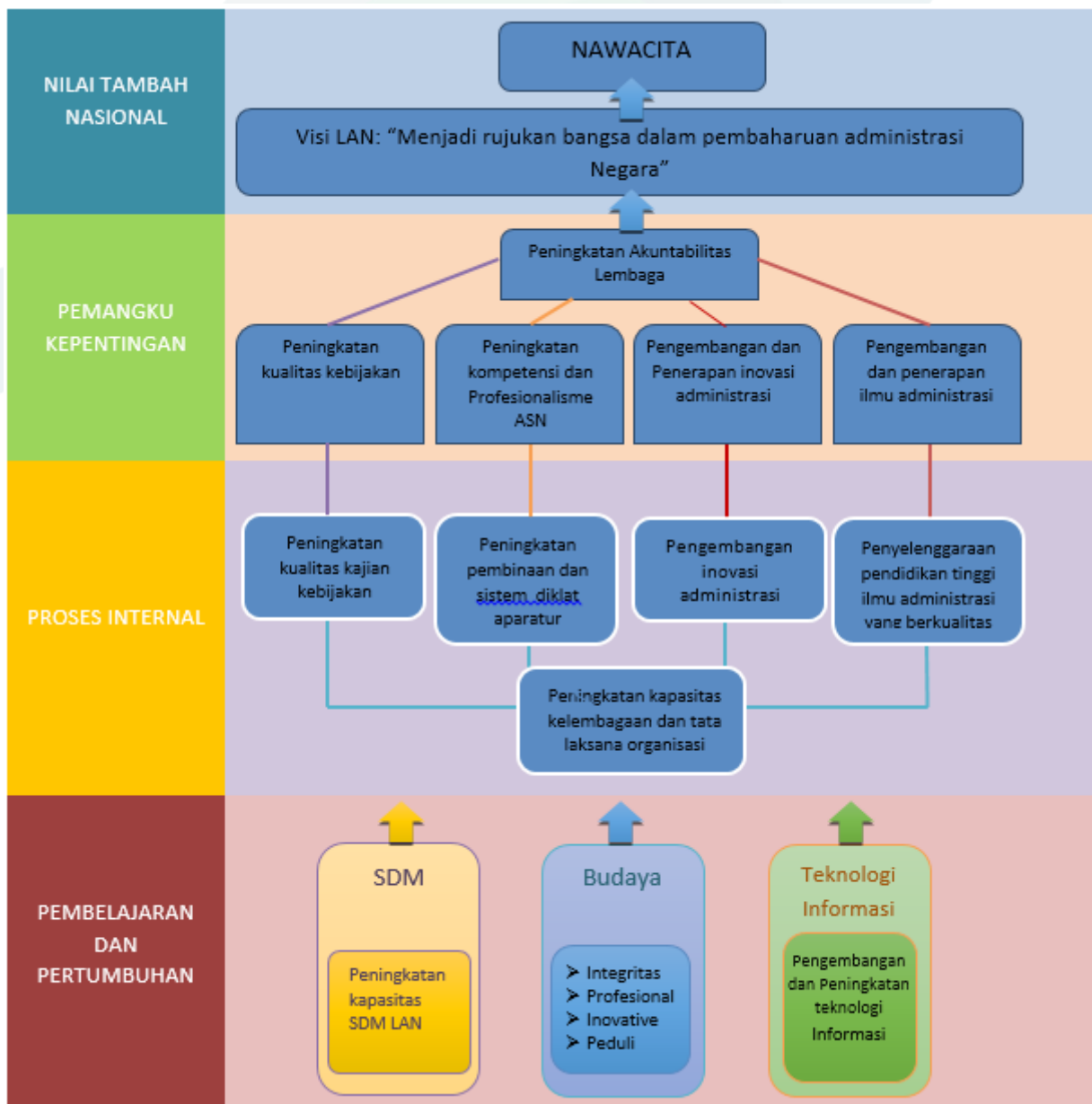
- Meningkatnya kualitas hasil kebijakan
- Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN
- Meningkatnya pengembangan dan praktek inovasi di bidang administrasi Negara
- Terwujudnya pengembangan dan penerapan ilmu administrasi negara

- Terwujudnya peningkatan kapasitas kelembagaan, tata laksana, dan SDM aparatur LAN yang profesional, serta akuntabilitas lembaga

Adapun Strategi yang akan dilaksanakan oleh Lembaga Administrasi Negara untuk memujudkan agenda tersebut adalah melalui:

- Peningkatan kualitas kebijakan dan pembinaan JFAK
- Peningkatan kompetensi dan profesionalisme ASN
- Pengembangan dan praktek inovasi di bidang administrasi negara
- Pengembangan dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi administrasi
- Peningkatan Kapasitas Kelembagaan, tata laksana, dan SDM Aparatur LAN yang profesional serta akuntabilitas lembaga.

Secara garis besar, peta strategi yang dilakukan oleh Lembaga Administrasi Negara dalam 5 tahun ke depan dapat digambarkan sebagai berikut :



LAN memiliki daya dukung baik itu SDM, budaya, dan teknologi informasi. Ketiga hal tersebut akan mendukung peningkatan proses internal LAN yaitu peningkatan kapasitas kelembagaan dan tata laksana organisasi, peningkatan kualitas kajian kebijakan, peningkatan pembinaan sistem diklat aparatur, pengembangan inovasi administrasi, dan penyelenggaraan pendidikan tinggi ilmu administrasi yang berkualitas. Hal tersebut akan mendorong adanya peningkatan akuntabilitas lembaga yang berkontribusi pada upaya pencapaian visi LAN menjadi rujukan bangsa dalam pembaharuan administrasi Negara serta nawacita, khususnya pada agenda "Membuat Pemerintah selalu hadir dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya."

### 3.3 KERANGKA REGULASI

**R**egulasi hadir sebagai instrument pengaturan dalam kehidupan bermasyarakat melalui serangkaian ketentuan yang bermuatan keharusan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu atau larangan melakukan perbuatan tertentu yang secara hukum sah untuk dipaksakan. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi agar suatu regulasi dapat dikatakan sebagai regulasi yang baik, yaitu bahwa regulasi harus didasarkan pada prinsip manfaat, sederhana dan pelaksanaannya tegas, ditegakkan secara tegas, melibatkan unit lain dalam pembentukannya, konsisten serta proporsionalitas

Kondisi regulasi Indonesia saat ini masih cukup memprihatinkan, jauh dari prinsip-prinsip better regulation. Seringkali dijumpai duplikasi peraturan, benturan antar peraturan, kepentingan sektor mengalahkan kepentingan rakyat, lebih mengutamakan kuantitas dibandingkan kualitas peraturan yang mengakibatkan terjadinya hyper regulation. Salah satu penyebab terjadinya hyper regulation ini adalah adanya kegagalan dalam menterjemahkan kebijakan kedalam peraturan. Untuk mengantisipasi munculnya kondisi tersebut perlu adanya pengintegrasian antara regulasi dengan perencanaan kegiatan dalam upaya mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan

#### 3.3.1 Kebutuhan Regulasi Lembaga Administrasi Negara

Ada beberapa legislasi pada level UU yang perlu ditindaklanjuti dari Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara sebagai berikut:

**01** Isu-isu strategis nasional dari UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang perlu diatur dalam Peraturan organis. UU ASN membawa perubahan yang sangat signifikan terhadap pengaturan SDM, materi muatan yang perlu untuk segera ditindaklanjuti:

- a. Jabatan bagi pegawai ASN yang terdiri atas jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pengawas, ketentuan mengenai P3K;
- b. pengembangan kompetensi pegawai ASN melalui jalur pendidikan dan pelatihan serta sekolah kader, pengaturan mengenai widyaiswara, akreditasi lembaga diklat;

- c. Untuk pengaturan yang bersifat dukungan secretariat diperlukan adanya pengaturan di bidang manajemen SDM yang terdiri atas manajemen PNS dan manajemen P3K. Manajemen PNS mulai dari perencanaan sampai dengan penilaian kinerja. Terkait juga dengan hal ini adalah upaya untuk membentuk Assesment Center pada PKP2A II LAN.

**02** Isu-isu strategis nasional dari UU No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan yang perlu diangkat dalam regulasi Materi muatan dari UU ini berdasar pada masalah kewenangan dari pejabat dalam mengeluarkan suatu keputusan TUN, penyelesaian sengketa administrasi, dan diskresi. Isue dari UU tersebut yang dapat ditindaklanjuti pada level RPerka adalah mengenai kewenangan pembentukan peraturan dan diskresi.

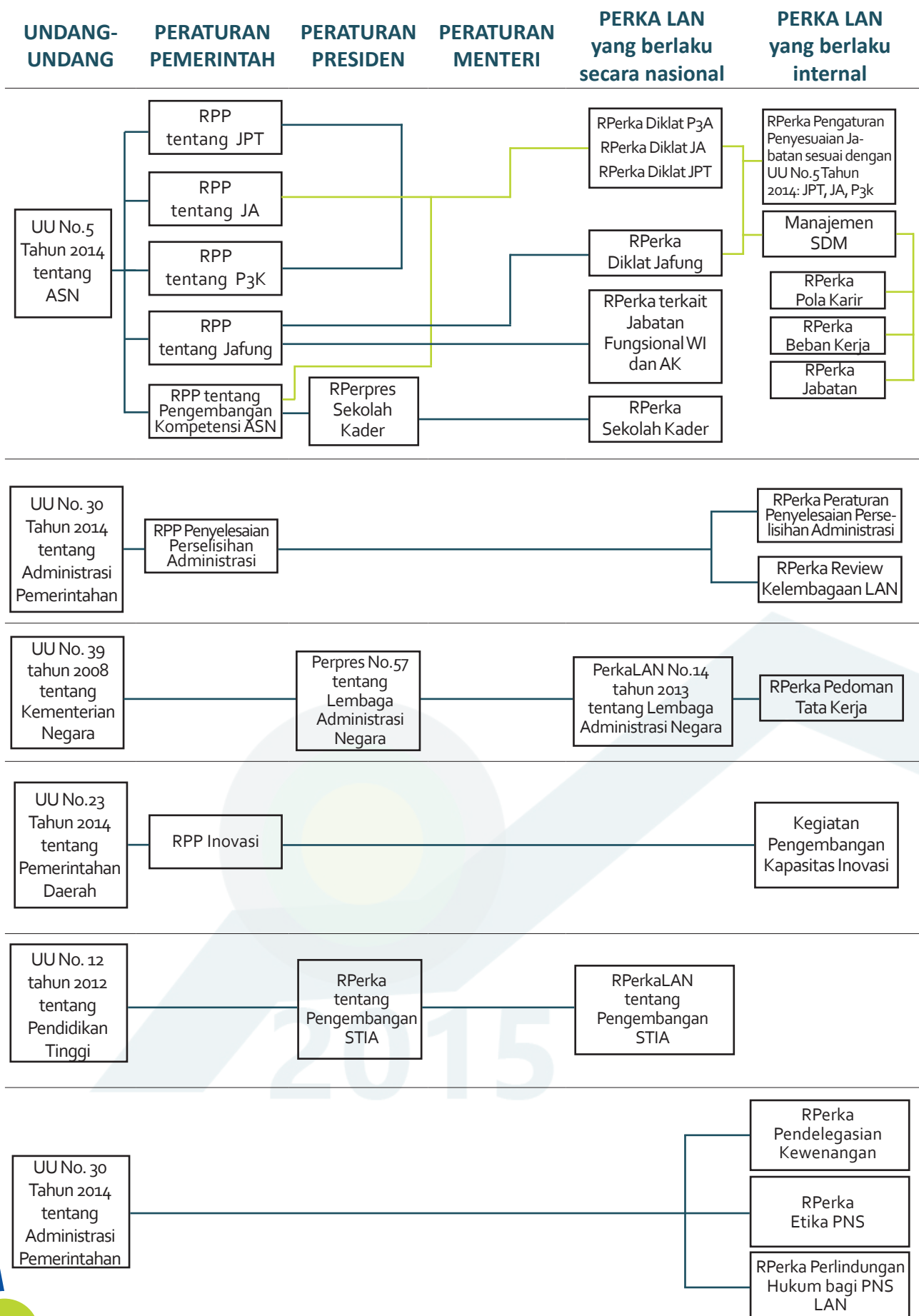
**03** Isu-isu strategis nasional dari UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang perlu diangkat dalam regulasi terutama pada tataran Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara adalah yang berkaitan dengan inovasi.

**04** Berkaitan dengan isu-isu strategis nasional sebagaimana termuat dalam UU No. 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara oleh Lembaga Administrasi Negara melalui pengaturan lebih lanjut dalam Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2013 tentang Lembaga Administrasi Negara yang kemudian diturunkan lebih lanjut dalam Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 14 Tahun 2013 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara tersebut kurang dapat diimplementasikan secara efektif dikarenakan adanya beberapa kendala terutama yang berkaitan dengan pengaturan urusan kerjasama baik dalam negeri maupun luar negeri, serta semakin meningkatnya kebutuhan akan unit asesment center. Oleh karena itu review atas Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 14 Tahun 2014 merupakan suatu yang harus segera untuk dilakukan.

**05** Isu-isu strategis nasional dari UU No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas Lembaga Administrasi Negara yang menjalankan fungsi sebagai Institusi yang mengembangkan ilmu administrasi melalui Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi adalah pengembangan kapasitas kelembagaan dari Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara yang saat ini dirasakan perlu untuk ditingkatkan. Jenis peraturan yang dibutuhkan untuk mewadahi perubahan tersebut adalah Peraturan Presiden yang memayungi perubahan kelembagaan dan Peraturan Kepala Lembaga Administrsi sebagai peraturan operasional dari Peraturan Presiden.

Kerangka regulasi Lembaga Administrasi Negara tergambaran dalam matrik berikut ini:

Tabel 3.1 Kerangka regulasi Lembaga Administrasi Negara 2015-2019





### 3.3.2 Program Regulasi Lembaga Administrasi Negara

Kerangka regulasi sebagaimana dimaksud dalam paparan sebelumnya, di-break down dalam program regulasi Lembaga Administrasi Negara sebagai berikut:

Tabel 3.2. Program Regulasi LAN (2015-2019)

| No.  | Bidang Pengaturan  | Peraturan  | Sifat Pengaturan                     | Unit Penanggung Jawab       | Unit Terkait                                      | Target Penyelesaian |
|--|--------------------|--|--------------------------------------|-----------------------------|---|---------------------|
| 1  | Diklat             | a. RPerkaRincian Standar Biaya Diklat                                | Mendesak                             | P3D                         | PH2P, Inspektorat, Pusdiklat KAN                  | 2015                |
|  |                    | b. RPerka Diklat Prajabatan  | Mendesak                             | P3D                         | PH2P, Inspektorat, Pusdiklat KAN, P3D, Pusbina WI | 2015                |
|  |                    |  | Mendesak                             | P3D                         | PH2P, Pusdiklat KAN, P3D, Pusbina WI              | 2015                |
|  |                    | c. RPerka Standar Biaya Umum Diklat                                  | Mendesak                             | P3D                         | PH2P, Inspektorat, Pusdiklat KAN, P3D             | 2015-2019           |
|  |                    | d. RPerka Diklat ToT   | Mendesak                             | P3D                         | PH2P, Pusdiklat KAN, P3D, Pusbina WI              | 2015-2019           |
|  |                    | e. RPerka Diklat ToF   | Mendesak                             | P3D                         | PH2P, Pusdiklat KAN, P3D, Pusbina WI              | 2015                |
|  |                    | f. NA Diklat Terintegrasi  | Mendesak                             | P3D                         | PH2P, Pusdiklat KAN, P3D                          | 2015                |
|  |                    | g. NA Penyesuaian Konsep Diklat berdasarkan pada UU No. 5 Tahun 2014 | Mendesak                             | P3D                         | PH2P, Pusdiklat KAN, P3D, Pusbina WI              | 2015                |
|  |                    | h. RPerka Pedoman Penyelenggaraan Diklat PIM I, II, III, dan IV      | Mendesak                             | P3D                         | PH2P, Pusdiklat KAN, P3D, Pusbina WI              | 2015                |
|  |                    | i. RPerka Pedoman Penyelenggaraan Diklat Teknis Pelayanan Publik     | Mendesak                             | Pusdiklat TF                | PH2P, Pusdiklat TF, P3D, Pusbina WI               | 2015                |
| j. RPerka Pedoman Akreditasi Lembaga Diklat Sesuai ASN | Mendesak           | P3D  | PH2P, Pusdiklat KAN, P3D, Pusbina WI | 2015                        |   |                     |
| 2  | Kajian dan Inovasi | a. RPerka tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Kajian Kebijakan     | Mendesak                             | Kedeputian Kajian Kebijakan | PH2P, seluruh Pusat Kajian Kebijakan              | 2015                |
|  |                    | b. RPerka Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Inovasi Administrasi Negara  | Penting                              | Kedeputian Inovasi          | PH2P, seluruh Pusat Inovasi                       | 2015                |

|   |                             |  |          |                             |                                   |      |
|---|-----------------------------|--|----------|-----------------------------|-----------------------------------|------|
| 3 | Analisis Kebijakan          | a. RPerka Angka Kredit bagi JFAK   | Mendesak | Pusaka                      | PH2P, SDM                         | 2015 |
|   |                             | b. RPermen Penetapan Tunjangan JFAK  | Mendesak | Pusaka                      | PH2P, SDM                         | 2016 |
|   |                             | c. RPerka Diklat Teknis dan Fungsional bagi AK                                       | Mendesak | Pusaka                      | PH2P, Pusklat TF, P3D, Pusbina WI | 2015 |
|   |                             | d. RPerka Standar Kompetensi Analisis Kebijakan 2015                                 | Mendesak | Pusaka                      | PH2P, SDM                         | 2015 |
|   |                             | e. RPerka Penilaian Hasil Kualitas JFAK  | Mendesak | Pusaka                      | PH2P, SDM                         | 2015 |
| 4 | Kewidyaiswaraan             | a. Pedoman Formasi Jabatan Fungsional WI   | Mendesak | Pusbina WI                  | PH2P, P3D, Pusbina WI             | 2015 |
|   |                             | b. Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya                | Mendesak | Pusbina WI                  | PH2P, P3D, Pusbina WI             | 2015 |
|   |                             | c.   | Mendesak | Pusbina WI                  | PH2P, P3D, Pusbina WI             | 2016 |
|   |                             | d. Pedoman sertifikasi jabatan fungsional WI   | Mendesak | Pusbina WI                  | PH2P, P3D, Pusbina WI             | 2015 |
|   |                             | e. Kurikulum Diklat TOT Widyaiswara  | Mendesak | Pusbina WI                  | PH2P, P3D, Pusbina WI             | 2015 |
|   |                             | f. Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah  | Mendesak | Pusbina WI                  | PH2P, P3D, Pusbina WI             | 2016 |
|   |                             | g. Penyusunan Kurikulum Diklat Cawid   | Mendesak | Pusbina WI                  | PH2P, P3D, Pusbina WI             | 2015 |
|   |                             | h. Pedoman Seleksi Cawid   | Mendesak | Pusbina WI                  | PH2P, P3D, Pusbina WI             | 2015 |
| 5 | Organisasi dan Tata Laksana | a. RPerka Pedoman Keprotokolan di lingkungan LAN                                     | Mendesak | Bagian Protokol dan Arsip   | PH2P, BPA                         | 2015 |
|   |                             | b. RPerka Tata Cara Penyusunan Peraturan, Keputusan, dan Instruksi di Lingkungan LAN | Mendesak | Bagian Hukum dan Organisasi | PH2P                              | 2015 |
|   |                             | c. RPerka Penyempurnaan Pedoman Tata Kerja   | Penting  | Bagian Hukum dan Organisasi | PH2P                              | 2015 |
|   |                             | d. RPerka Pedoman Penyelenggaraan Kerja Sama di Lingkungan LAN                       | Penting  | Bagian Hukum dan Organisasi | PH2P                              | 2015 |
|   |                             | e. RPerka Sekolah Kader  | Penting  | Tim RB, Tim Transformasi    | PH2P, Tim RB, Tim Transformasi    | 2016 |
|   |                             | f. RPerpres STIA LAN   | Penting  | STIA LAN                    | PH2P, STIA LAN                    | 2016 |

|     |   |  |          |   |   |           |
|-----|---|--|----------|---|---|-----------|
| 6   | Perencanaan, Pengawasan, dan Monitoring | a. RPerka Standar Honorarium dan Transport di Lingkungan LAN                             | Mendesak | Bagian Perencanaan dan evaluasi Pelaporan | PHP2A, Inspektorat, STIA, Kajian, Inovasi, Diklat, Assesment Center | 2015-2019 |
|     |   | b. RPerka Biaya Diklat PIM dan Prajab  | Mendesak | Bagian Perencanaan dan evaluasi Pelaporan | PHP2A, Inspektorat, STIA, Kajian, Inovasi, Diklat, Assesment Center | 2015-2019 |
|     |   | c. RPerka Penggunaan PNBP  | Penting  | Bagian Perencanaan dan evaluasi Pelaporan | PHP2A, Inspektorat, STIA, Kajian, Inovasi, Diklat, Assesment Center | 2015      |
|     |   | d. RPerka Kode Etik Bagi Pegawai LAN   | Penting  | Inspektorat                               | Inspektorat   | 2015      |
|     |   | e. RPerka Pedoman Umum Penanganan Pengaduan (Whistle Blower)                             | Penting  | Inspektorat                               | Inspektorat   | 2015      |
|     |   | f. RPerka Redoman Reviu Laporan Keuangan di LAN  | Penting  | Inspektorat                               | Inspektorat   | 2015      |
|     |   | g. RPerka Perubahan Perka LAN tentang SPIP   | Penting  | Inspektorat                               | Inspektorat   | 2015      |
|     | Pelayanan                               | RPerka Juknis Pengelolaan Pengadaan Pelayanan Informasi Publik                           | Mendesak | Bagian Humas dan Informasi                | PH2P, Humas & Pusat Inovasi Pelayanan Publik                        | 2015      |
| SDM | SDM                                     | a. RPerka Juknis Penghitungan SKP  | Mendesak | Bagian SDM                                | SDM   | 2016      |
|     |   | b. RPerka Beban Kerja  | Mendesak | Bagian SDM                                | SDM   | 2016      |
|     |   | c. RPerka Pengaturan Penyesuaian Jabatan sesuai dengan UU No. 5 Tahun 2014: JPT, JA, P3K | Penting  | Bagian SDM                                | SDM   | 2016      |
|     |   | d. RPerka Tugas dan Dinas Belajar  | Mendesak | Bagian SDM                                | SDM   | 2015      |

## 3.4 KERANGKA KELEMBAGAAN LAN RI

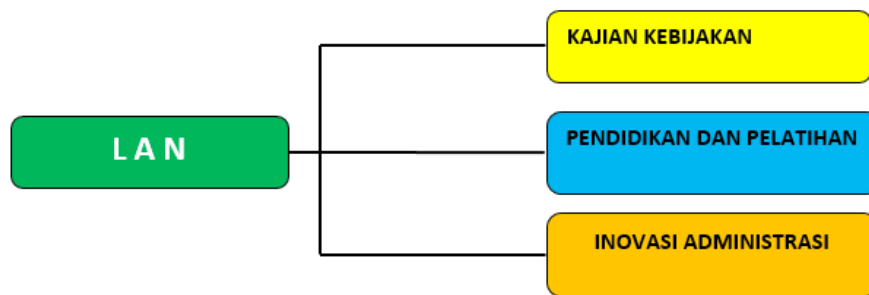
### 3.4.1 Transformasi Organisasi LAN RI

Salah satu bagian dari program reformasi birokrasi LAN adalah transformasi organisasi yang lebih pas dipahami sebagai upaya penguatan organisasi LAN dalam segala dimensinya. Penguatan ini dimaksudkan sebagai upaya untuk menafsirkan dan mendefinisikan kembali peran-peran strategis yang akan dilakukan oleh LAN pada masa mendatang berdasarkan situasi

dan konteks aktual, dengan semangat yang sama seperti ketika LAN pertama dibentuk pada tahun 1957.

Upaya pendefinisikan kembali fungsi utama LAN yang relevan bagi kemajuan bangsa, menyepakati tiga fungsi utama yang akan menjadi fokus LAN, yaitu Kajian Kebijakan, Pendidikan dan Pelatihan aparatur, serta Inovasi Administrasi Negara. Ketiga fungsi ini didasarkan pada Visi dan Misi LAN yang juga telah dipertajam sehingga dapat menjadi panduan bagi seluruh komponen di LAN.

Gambar 3.1. Fokus LAN



Pelaksanaan misi LAN dengan struktur organisasi lama, dimana fungsi Pendidikan dan Pelatihan dilaksanakan oleh dua deputy dan fungsi kajian dan litbang dilaksanakan oleh tiga deputy dinilai semakin memperkuat fragmentasi dalam struktur organisasi LAN. Koordinasi kebijakan serta pelaksanaan tugas akan semakin sulit untuk dioptimalkan yang berujung pada lemahnya sinergi antar unit dalam pencapaian tujuan organisasi. Kondisi ini, mendesak untuk diatasi dengan melakukan penyederhanaan struktur organisasi dimana fungsi kediklatan akan ditangani satu deputy, fungsi kajian dan litbang akan ditangani satu deputy, serta fungsi inovasi akan ditangani oleh satu deputy. Gagasan dasar yang ingin diwujudkan adalah agar struktur organisasi LAN menjadi struktur yang terkonsolidasi. Dengan demikian, keruwetan terkait koordinasi kebijakan dan implementasi dapat diminimalisasi ke level terendah.

Tabel 3.3. Perbandingan Fungsi Lama dan Baru LAN

| PP NO.103 TAHUN 2001 |  | PERPRES NO.57 TAHUN 2013 |  |
|----------------------|--|--------------------------|--|
| FUNGSI               |  | FUNGSI                   |  |
| 1                    | Sekretariat Utama  | 1                        | Sekretariat Utama                      |
| 2                    | Deputi Bidang Kajian Kinerja Kelembagaan dan sumberdaya aparatur | 2                        | Deputi Bidang Kajian Kebijakan         |
| 3                    | Deputi Bidang Kajian Manajemen Kebijakan dan Pelayanan           | 3                        | Deputi Bidang Pendidikan dan Pelatihan |
| 4                    | Deputi Bidang Litbang Administrasi Pembangunan                   |                          |  |

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 5 | Deputi Bidang Pembinaan Diklat Aparatur | 4 | Deputi Bidang Inovasi Administrasi Negara |
| 6 | Deputi Bidang Diklat SPIMNAS            |   |   |

Dimulai sejak pertengahan tahun 2012, proses restrukturisasi kelembagaan LAN dilakukan dengan melewati serangkaian proses dan tahapan-tahapan yang melibatkan baik stakeholder internal maupun stakeholder eksternal yang terkait. Keseluruhan proses ini terselesaikan pada akhir tahun 2013 dengan ditetapkannya Peraturan Presiden Nomor 57 tahun 2013 tentang Lembaga Administrasi Negara.

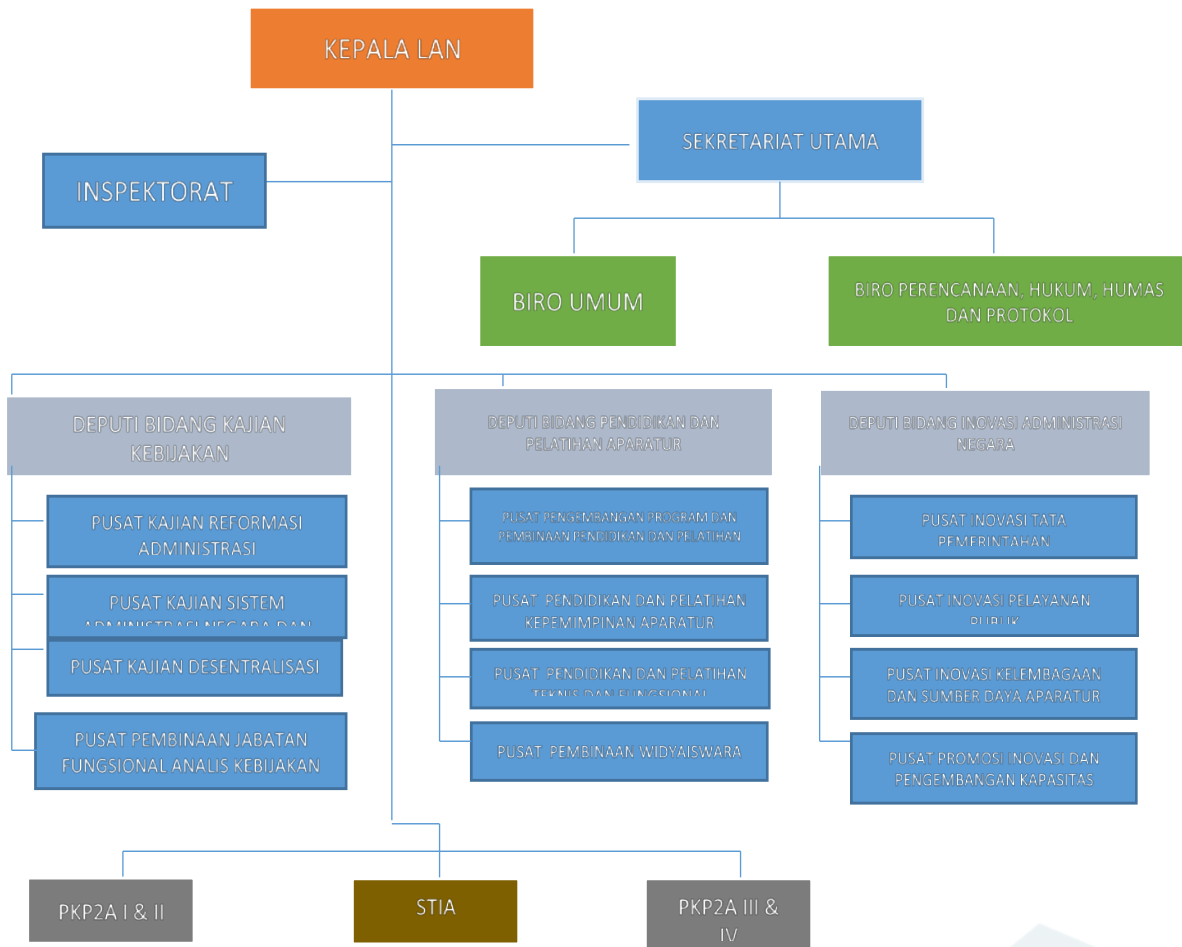
Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2013 tentang Lembaga Administrasi Negara, Lembaga Administrasi Negara adalah lembaga non kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB). Peraturan Presiden inilah yang menjadi dasar perubahan struktur organisasi LAN dimana di dalamnya diamanatkan fungsi-fungsi yang menjadi kewajiban LAN dalam rangka pelaksanaan tugas pemerintahan di bidang administrasi negara.

Secara lebih detil, LAN menyelenggarakan fungsi antara lain:

- 1) Pengkajian dan penyusunan kebijakan nasional tertentu di bidang administrasi negara;
- 2) Pengkajian administrasi negara di bidang kebijakan dan reformasi administrasi, desentralisasi dan otonomi daerah, sistem administrasi negara, dan hukum administrasi negara;
- 3) Pengembangan inovasi administrasi di bidang tata pemerintahan, pelayanan publik, serta kelembagaan dan sumber daya aparatur;
- 4) Pemberian fasilitasi dan pembinaan terhadap kegiatan instansi Pemerintah di bidang administrasi Negara; dan
- 5) Pembinaan, penjaminan mutu, dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya aparatur negara.

Dengan perubahan tersebut, sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Kepala LAN Nomor 14 Tahun 2013, dalam menjalankan tugas dan fungsi tersebut Kepala LAN dibantu oleh 1 (satu) Sekretariat Utama dan 3 (tiga) Deputi.

Gambar 3.2. Struktur Organisasi LAN



Peraturan Presiden No. 57 tahun 2013 menjadi acuan penyusunan struktur LAN baru. Adapun struktur baru terdiri atas:

## 01 Sekretariat Utama

Sekretariat Utama mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan LAN.

- a. Koordinasi kegiatan di lingkungan LAN;
- b. Koordinasi penyusunan rencana program dan kegiatan di lingkungan LAN;
- c. Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, arsip, dan dokumentasi di lingkungan LAN;
- d. Pembinaan dan penyelenggaraan organisasi dan tata laksana, kerjasama, dan hubungan masyarakat;
- e. Koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan dan bantuan hukum;
- f. Penyelenggaraan pengelolaan barang milik negara/kekayaan negara;
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala

## 02 **Deputi Bidang Kajian Kebijakan**

Deputi Bidang Kajian Kebijakan mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang pengkajian reformasi administrasi, sistem administrasi negara dan hukum administrasi negara, desentralisasi dan otonomi daerah, serta pembinaan jabatan fungsional analis kebijakan.

- a. Merumuskan, melaksanakan, serta melakukan pemantauan dan evaluasi kebijakan di bidang pengkajian reformasi administrasi, sistem administrasi negara dan hukum administrasi negara, desentralisasi dan otonomi daerah serta pembinaan jabatan fungsional analis kebijakan;
- b. Memberikan bimbingan teknis dan fasilitasi di bidang pengkajian dan pelaksanaan kebijakan reformasi administrasi, sistem administrasi negara dan hukum administrasi negara, desentralisasi dan otonomi daerah, serta pembinaan jabatan fungsional analis kebijakan;
- c. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala.

## 03 **Deputi Bidang Pendidikan dan Pelatihan Aparatur**

Deputi Bidang Pendidikan dan Pelatihan Aparatur mempunyai tugas melaksanakan kebijakan di bidang pendidikan dan pelatihan dan pelatihan sumber daya aparatur, serta pembinaan jabatan fungsional Widyaiswara

Fungsi :

- a. Merumuskan, melaksanakan, serta melakukan pemantauan dan evaluasi kebijakan teknis di bidang pendidikan dan pelatihan sumberdaya aparatur serta pembinaan jabatan fungsional widyaiswara;
- b. Memberikan bimbingan teknis dan fasilitasi di bidang pendidikan dan pelatihan aparatur serta pembinaan jabatan fungsional widyaiswara; dan
- c. Melaksanakan tugas lain yang terkait yang diberikan oleh kepala.

## 04 **Deputi Bidang Inovasi Administrasi Negara**

Deputi Bidang Inovasi Administrasi Negara mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan pengembangan inovasi administrasi negara di bidang tata pemerintahan, pelayanan publik, serta kelembagaan dan sumberdaya aparatur.

Secara lebih rinci, Deputi Deputi Bidang Inovasi Administrasi Negara menyelenggarakan fungsi:

- a. Merumuskan, melaksanakan, serta melakukan pemantauan dan evaluasi kebijakan inovasi administrasi negara di bidang tata pemerintahan, pelayanan publik, serta kelembagaan dan sumberdaya aparatur.
- b. Memberikan bimbingan teknis dan fasilitasi inovasi administrasi negara di bidang tata pemerintahan, pelayanan publik, serta kelembagaan dan sumberdaya aparatur, dan
- c. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan kepala

### 3.4.2 Kebutuhan kelembagaan LAN ke depan

Struktur organisasi sebagai refleksi kelembagaan merupakan fakta yang kondisinya bisa berubah menyesuaikan berbagai perubahan yang terjadi baik di lingkungan internal maupun eksternal. Berbagai hal yang mendorong perubahan tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

#### 01 Mandat baru dari Undang-undang

Pemberlakuan Undang-undang No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Aparatur Sipil Negara, memberikan amanat baru kepada lembaga-lembaga pemerintah termasuk LAN sebagai bagian dari upaya mewujudkan tujuan pembentukan Undang-undang tersebut. Dalam beberapa undang-undang tersebut, LAN mendapatkan amanat terkait tugas dan fungsi yang diembannya.

Tugas LAN dalam UU ASN sebenarnya termaktub secara jelas pada Bagian Ketiga, Pasal 43 dan 44 tentang tugas dan fungsi LAN. Tugas dan Fungsi LAN dalam UU ASN adalah sebagai berikut

| Fungsi LAN :  | Tugas LAN :  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>a. Pengembangan standar kualitas pendidikan dan pelatihan pegawai ASN;</li><li>b. Pembinaan pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial pegawai ASN;</li><li>c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial pegawai ASN baik secara sendiri maupun bersama-sama lembaga pendidikan dan pelatihan lainnya;</li><li>d. Pengkajian terkait dengan kebijakan dan manajemen ASN;</li><li>e. Melakukan akreditasi lembaga pendidikan dan pelatihan pegawai ASN, baik sendiri maupun bersama lembaga pemerintah lainnya.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>a. Meneliti, mengkaji, dan melakukan inovasi manajemen ASN sesuai dengan kebutuhan kebijakan;</li><li>b. Membina dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan pegawai ASN berbasis kompetensi;</li><li>c. Merencanakan dan mengawasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai ASN secara nasional;</li><li>d. Menyusun standar dan pedoman penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan penjenjangan tertentu, serta pemberian akreditasi dan sertifikasi di bidangnya dengan melibatkan kementerian dan lembaga terkait;</li><li>e. Memberikan sertifikasi kelulusan peserta pendidikan dan pelatihan penjenjangan;</li><li>f. Membina dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan analisis kebijakan publik; dan</li><li>g. Membina jabatan fungsional di bidang pendidikan dan pelatihan.</li></ul> |

Dari sisi kelembagaan, amanat tersebut menugaskan LAN untuk melakukan penyesuaian atau perubahan dalam struktur organisasi unit-unit di lingkungan LAN. Mandat-mandat semacam ini menjadi bagian dari dinamika organisasi di LAN yang mendorong struktur organisasi atau format kelembagaan LAN untuk selalu fleksibel.



## 02 Dinamika Lingkungan Strategis

LAN sebagai bagian organisasi eksekutif di bawah Presiden tidak terlepas dari pengaruh atau dinamika lingkungan yang terjadi dan berubah dari waktu ke waktu. Perubahan kebijakan di tingkat tertinggi tidak menutup kemungkinan berkonsekuensi pada perubahan struktur organisasi lembaga-lembaga di bawah presiden. Dalam jangka waktu lima tahun ke depan, sejalan dengan visi dan misi yang kemudian diterjemahkan dalam strateginya, LAN harus bersiap untuk melakukan perubahan atau penyesuaian dalam struktur organisasi jika kondisi lingkungan strategis mengharuskan hal tersebut dilakukan. Faktor dinamika ini merupakan salah satu faktor yang tidak bisa dikendalikan secara internal dari LAN, namun tidak bisa dihindari oleh organisasi LAN.

## 03 Evaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi

Evaluasi menjadi bagian tak terpisahkan pada proses penyempurnaan tugas dan fungsi dari sebuah lembaga. Beban kerja yang mengalami perubahan serta kemungkinan terjadinya duplikasi dalam pelaksanaan tugas menjadikan evaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi harus dilakukan secara periodik.

Secara alamiah, selalu terdapat perubahan dalam beban kerja dalam organisasi dari waktu ke waktu, dengan demikian akan dapat dirumuskan pembagian beban kerja yang merata pada unit-unit organisasi yang ada. Akan tetapi jika penambahan atau pengurangan beban kerja dinilai tidak efektif bagi organisasi karena struktur organisasi tidak lagi menampung atau terlalu sedikit bebarnya, maka perubahan struktur organisasi dengan menambahkan atau mengurangi struktur organisasi menjadi pilihan yang harus dilakukan. Dengan demikian, evaluasi terhadap beban kerja menjadi agenda yang perlu dilakukan dalam organisasi.

Disisi lain, dalam bussines process sebuah institusi, kemungkinan terjadinya duplikasi atau tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pada unit-unit selalu akan terjadi. Tentu saja hal seperti ini akan berdampak pada inefisiensi struktur organisasi yang selanjutnya menjadikan organisasi semakin tidak efisien dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.

### 3.5 PENGELOLAAN SDM

**P**erkembangan kekinian permasalahan sumber daya manusia menjadi lebih kompleks karena secara eksternal, human resources management menghadapi kemajuan teknologi yang terjadi secara dahsyat baik dari kebijakan pemerintah, penyusutan ketersediaan energi dan sumber daya alam lainnya, tuntutan peningkatan perhatian terhadap kelestarian lingkungan (go green) maupun tingkat persaingan nasional, regional, internasional. Secara internal, semakin tinggi tingkat pendidikan, heterogenitas kompetensi baik secara kualitas maupun kuantitas serta naik-turunnya produktivitas dan kinerja juga menempatkan human resources management ke dalam posisi kunci. Tantangan utamanya adalah mengelola sumber daya manusia organisasi mulai dari rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi (reward and punishment) dan penilaian kinerja. Disamping tahapan tersebut, masih banyak unsur-unsur yang juga saling terkait

dalam pencapaian tujuan organisasi antara lain, motivasi, kepemimpinan, komunikasi, integrasi dan pengelolaan konflik. Keseluruhan proses ini berkontribusi agar organisasi mampu menyesuaikan dengan perubahan lingkungan strategis.

Organisasi modern baik privat dan non privat termasuk pemerintah memerlukan sumber daya manusia aparatur yang berkemampuan tinggi. Kemampuan ini diperlukan dalam menghadapi benturan dan perubahan lingkungan (turbulent and changing environment). Konstelasi kelembagaan dan interkoneksi antar lembaga negara memaksa setiap organisasi untuk bertransformasi dan berakselerasi menuju pada tatanan kinerja yang terukur. Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting dan menjadi faktor pembeda dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Jeffrey Pfeffer (1994), mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang 'tak lekang oleh panas, tak lapuk oleh hujan'. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki pengetahuan, keahlian, pengalaman dan kompetensi untuk mengelola organisasi.

Aspek sumber daya manusia menjadi salah satu bagian penting dalam rangka menghadirkan proses perencanaan ketersediaan sumber daya manusia sampai dengan pengembangan dan terminasinya. Tentu saja, dalam era kekinian, menghadirkan data, informasi yang cepat menjadi keharusan guna menunjang proses perencanaan sampai dengan terminasinya. Seluruh data, informasi harus mampu dihadirkan dengan cepat kepada pengambil kebijakan serta memberikan jaminan keamanannya. Begitu pentingnya peran sumber daya manusia bagi keberhasilan suatu organisasi sehingga dewasa ini setiap organisasi berlomba untuk mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Tidak ketinggalan pula organisasi pemerintahan di Indonesia. Apalagi selama ini sumber daya manusia organisasi pemerintahan di Indonesia dinilai belum banyak yang menggunakan konsep manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi sehingga berujung pada kurangnya tersedianya sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas serta mampu melaksanakan perannya melayani masyarakat. Padahal, untuk mewujudkan keberhasilan dalam melaksanakan peran dan fungsinya, organisasi pemerintahan baik di pusat maupun di daerah mutlak harus digerakkan oleh sumber daya manusia yang kompeten, tangguh, profesional, dan adaptif terhadap perubahan.

Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian aktivitas tenaga kerja mulai dari rekrutmen sampai dengan pensiun di mana proses pengambilan keputusan didasarkan pada informasi kebutuhan kompetensi jabatan dan kompetensi individu untuk mencapai tujuan perusahaan (Siswanto, 2000). Dalam MSDM-BK, keputusan yang diambil dan aktivitas yang dilaksanakan selalunya mengacu pada kebutuhan kompetensi jabatan dan kompetensi individu yang terukur dan dapat diamati validitasnya berdasarkan perilaku seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia memainkan peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi dan secara bersama mewujudkan tujuan berbangsa dan bernegara. Sumber daya manusia merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam

organisasi yang diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Sumber-sumber daya lainnya seperti sumber daya alam yang melimpah hanyalah mampu menghadirkan kemungkinan-kemungkinan (make things possible), tapi sumber daya manusia mampu membuat kenyataan (make things happen). Dalam prakteknya, manajemen sumber daya manusia sangat luas karena mencakup mulai dari sistem penentuan kebutuhan (analisis kebutuhan jabatan), rekrutmen, penempatan, pengembangan kapasitas, penilaian kinerja, promosi, kompensasi, disiplin, sampai pada terminasi atau pemberhentian. Keseluruhan unsur ini perlu dikelola melalui pembuatan sistemnya, penerapan sistem tersebut secara konsisten, dan penyempurnaan yang terus-menerus terhadap sistem yang ada, guna menghasilkan sumber daya manusia yang profesional yaitu memiliki kompetensi untuk mengubah kemungkinan/peluang menjadi kenyataan. Keseluruhan sistem tata kelola sumber daya manusia yang mengacu pada merit sistem yang kemudian disebut Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi.

Salah satu agenda terpenting di era reformasi ini adalah menciptakan tata pemerintahan yang baik, bersih, berwibawa, dan profesional yang mampu melaksanakan program pembangunan secara efektif dan efisien dan memberikan pelayanan prima kepada publik. Agenda ini merupakan cerminan kesadaran pemerintah akan perlunya peningkatan kualitas birokrasi sebagai unsur dan aktor penting pelaksana pembangunan, disamping upaya peningkatan peran serta masyarakat dan dunia usaha. Untuk itu, pembangunan kualitas birokrasi harus memperoleh dukungan dari semua pihak, dan dilakukan secara konsisten sehingga cita-cita mewujudkan good governance akan segera terwujud. Salah satu agendanya adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur yang mulai dipraktekkan di berbagai instansi pemerintah akhir-akhir ini yaitu penerapan manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi (MSDM-BK). Secara umum, praktek MSDM-BK ini ingin menjadikan kompetensi sebagai acuan utama dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen SDM aparatur seperti perencanaan, pengembangan dan pemberhentian PNS. Dengan kompetensi sebagai acuannya, manajemen SDM PNS akan dilaksanakan secara lebih transparan, adil dan berkelanjutan. Dalam tahap rekrutmen PNS, misalnya, proses seleksi PNS akan lebih obyektif dan jelas, karena instrumen seleksi akan didasarkan kepada standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dan harus dimiliki oleh calon PNS. Selain itu, program pengembangan PNS dalam bentuk berbagai pelatihan akan dapat diselenggarakan dengan efektif karena mengacu kepada standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan. Disamping itu, dalam hal pembinaan karir, organisasi akan lebih mudah dalam mengidentifikasi dan mengembangkan pegawai yang memiliki kompetensi tinggi sehingga pengambilan keputusan mengenai promosi dan mutasi pegawai akan lebih tepat dan mempunyai dasar yang kuat.



Suasana proses seleksi CPNS LAN RI

Dengan demikian, sistem manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dipandang sebagai pendekatan yang efektif agar organisasi pemerintah lebih fokus pada pengembangan organisasi dalam menciptakan daya saing organisasi. Hal ini terjadi karena pendekatan kompetensi dalam pengelolaan SDM akan mendorong kinerja para pegawai secara lebih tepat dan dominan. Disamping itu, standar kompetensi organisasi juga terus menerus disesuaikan dengan tuntutan dan tantangan lingkungan strategik. Oleh karenanya, MSDM-BK diharapkan dapat memberikan solusi pengelolaan SDM PNS yang lebih efektif dan komprehensif.

Lembaga Administrasi Negara (LAN) yang mengemban amanah untuk melaksanakan tugas pemerintahan di bidang administrasi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku, dituntut untuk menjadi contoh (role model) bagi reformasi administrasi diharapkan mampu membuktikan diri sebagai organisasi pemerintah berkinerja tinggi. Berdasarkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara dan Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2013 tentang Lembaga Administrasi Negara merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui menteri yang membidangi urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi. Lembaga Administrasi Negara mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang administrasi negara. Namun demikian, hingga saat ini berbagai program dan kegiatan yang dilakukan oleh LAN bisa dikatakan belum sepenuhnya mampu berkontribusi secara maksimal bagi terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik. Dengan diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2013 tentang Lembaga Administrasi Negara membawa konsekuensi perubahan organisasi (restrukturisasi) dan tata kerja yaitu dengan ditetapkannya Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 14 tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara.

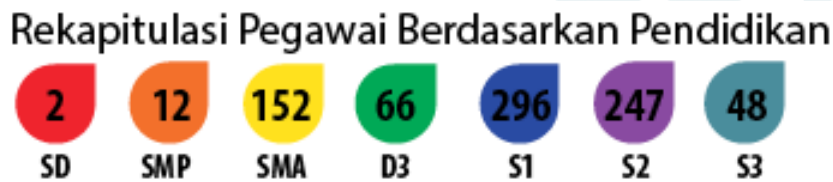
Restrukturisasi tersebut menjadi momentum untuk mempercepat dan mensinergikan langkah dalam percaturan global dan internasional. Benturan budaya, irisan kepentingan dan percepatan teknologi informasi memaksa Lembaga Administrasi Negara melakukan pembenahan internal untuk meningkatkan kinerjanya melalui perencanaan strategik yang lebih menjawab tantangan dan kebutuhan organisasi yang konsisten dengan kebijakan perencanaan pembangunan pemerintah dalam periode lima tahun (2015-2019). Seiring dengan tuntutan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, LAN sebagai lembaga yang diberikan mandat dalam pengembangan sistem administrasi negara, menghadapi berbagai permasalahan organisasi yang menyebabkan kinerja LAN belum optimal. Secara umum terdapat dua permasalahan kelembagaan yang dihadapi oleh LAN saat ini, yaitu permasalahan dari sisi internal dan permasalahan dari sisi eksternal. Secara rinci berbagai permasalahan tersebut dapat dikelompokkan berdasarkan 3 (tiga) aspek, yaitu: kelembagaan, sumber daya manusia (SDM), dan ketatalaksanaan.

Dengan mengacu pada struktur organisasi baru, khusus aspek sumber daya manusia, berbagai permasalahan yang dihadapi LAN saat ini antara lain : (1) penempatan pegawai belum disertai uraian tugas sehingga tidak mengetahui tugas dan tanggung jawabnya; (2) mutasi belum dikaitkan dengan pola karir pegawai; (3) pola pembinaan pegawai belum tertata dengan baik; (4) masih kurangnya kualitas pegawai dilihat dari tingkat pendidikan dan spesialisasi; (5) belum optimalnya penguasaan kompetensi teknis pegawai; (6) belum adanya sistem pengukuran kinerja pegawai yang akurat; (7) masih kurangnya pedoman-pedoman di bidang pengelolaan pegawai; (8) program dan jenis diklat belum sepenuhnya difokuskan pada upaya peningkatan kompetensi teknik pegawai; (9) lemahnya sistem informasi

kepegawaian; (10) belum adanya keterkaitan sistem diklat dengan sistem pengembangan karir, dan lainnya.

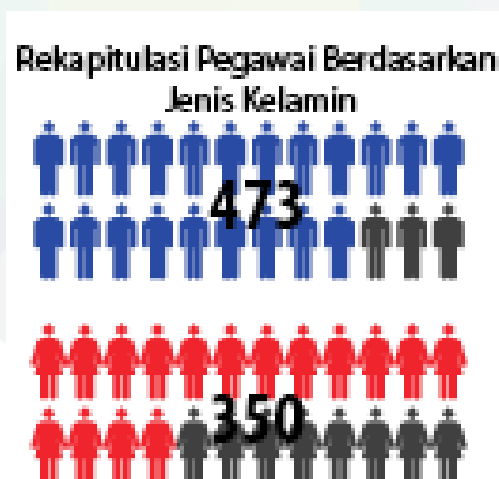
Membaca peta kekuatan sumber daya manusia baik dari sisi kuantitas belumlah cukup menggambarkan kekuatan sumber daya manusia di Lembaga Administrasi Negara yang sesungguhnya, sedangkan dari sisi kualitas baik dari sisi pendidikan dan kompetensi inilah yang sesungguhnya akan mampu menggambarkan peta kekuatan terkini dari Lembaga Administrasi Negara. Secara kuantitas, jumlah pegawai di LAN berjumlah 823 pegawai dengan komposisi sebagai berikut (kondisi akhir tahun 2014):

Gambar 3.3 Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan



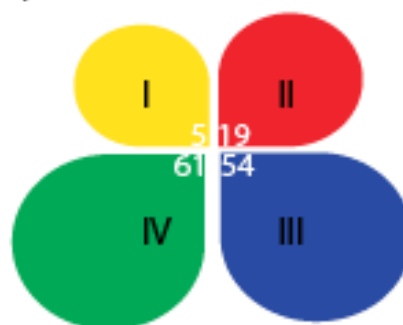
Adapun dari sisi gender (jenis kelamin), distribusinya dapat dilihat dalam tabel berikut.

Gambar 3.4 Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin



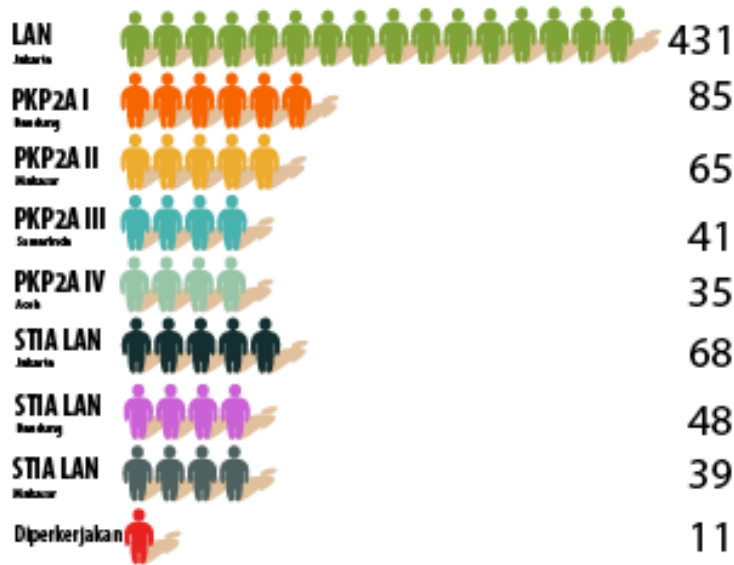
Gambar 3.5 Komposisi Pegawai Menurut Eselon

**Rekapitulasi Pejabat Eselon I, II, III dan IV**



Gambar 3.6 Distribusi Pegawai Menurut Lokasi

### Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Unit Kerja



Dari berbagai praktek penerapan MSDM-BK baik di organisasi publik maupun privat, setidaknya terdapat 3 (tiga) prasyarat kebijakan yang harus dipenuhi agar kebijakan itu bisa berjalan efektif yaitu:

**01** Adanya kebijakan penetapan Katalog Kompetensi Organisasi.  
Katalog Kompetensi dimaknai sebagai dokumen yang mendaftar seluruh sebutan kompetensi berikut uraiannya, baik yang bersifat generik atau soft skill maupun yang berupa pengetahuan dan keterampilan teknis (knowledge & technical skill) yang sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Daftar dan jumlah kompetensi dalam Kamus/Katalog ini bersifat fleksibel, artinya dokumen ini dapat diperbaharui terus menerus, baik ditambah maupun dikurangi sesuai dengan tuntutan lingkungan strategik organisasi.

**02** Adanya penetapan kebijakan tentang Standar Kompetensi Jabatan di Organisasi baik jabatan struktural maupun fungsional.

Standar kompetensi jabatan dimaknai sebagai daftar kompetensi yang harus dikuasai oleh pemegang jabatan agar mereka mampu melaksanakan tugas-tugas jabatannya secara efektif. Standar kompetensi jabatan ini umumnya mensyaratkan tiga jenis kompetensi yaitu kompetensi umum, kompetensi kepemimpinan, maupun kompetensi teknis/bidang berupa pengetahuan dan keterampilan teknis sesuai bidang tugas jabatannya. Standar kompetensi jabatan ini bisa diintegrasikan dengan proses analisis jabatan untuk menghasilkan informasi dan persyaratan jabatan yang lengkap.

**03** Adanya Kebijakan tentang Sistem Asesmen Kompetensi Pegawai  
Kebijakan ini diharapkan mampu menghasilkan peta/profil kompetensi individu pegawai. Kebijakan ini akan menentukan bagaimana mekanisme dan prosedur penilaian/uji kompetensi yang akan dilaksanakan untuk menilai kompetensi pegawai dibandingkan dengan standar

kompetensi jabatan. Pada umumnya, kebijakan ini dilakukan dengan membentuk unit kerja khusus pada organisasi yang diberi tugas dan wewenang untuk melaksanakan asesmen agar menghasilkan peta / profil kompetensi yang dimiliki oleh individu pegawai.

Kebijakan ini diharapkan mampu menghasilkan peta/profil kompetensi individu pegawai. Kebijakan ini akan menentukan bagaimana mekanisme dan prosedur penilaian/uji kompetensi yang akan dilaksanakan untuk menilai kompetensi pegawai dibandingkan dengan standar kompetensi jabatan. Pada umumnya, kebijakan ini dilakukan dengan membentuk unit kerja khusus pada organisasi yang diberi tugas dan wewenang untuk melaksanakan asesmen agar menghasilkan peta / profil kompetensi yang dimiliki oleh individu pegawai.

Lembaga Administrasi Negara saat ini sedang berupaya menerapkan kompetensi dalam manajemen SDM-nya. Lembaga Administrasi Negara berupaya untuk menjadikan kompetensi sebagai acuan dalam berbagai proses pengelolaan kepegawaian. Sebagai wujudnya, Lembaga Administrasi Negara telah memiliki Assessment Center, dengan nama Bidang Pemetaan Kompetensi dan Kapasitas Aparatur (PKKA) berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 4 Tahun 2004 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara sebagaimana telah tiga kali diubah terakhir dengan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 2 Tahun 2009. Unit ini bertugas untuk melakukan asesmen kompetensi kepemimpinan dan kompetensi umum bagi seluruh pegawai LAN. Bidang Pemetaan Kompetensi dan Kapasitas Aparatur ini diharapkan mampu memetakan profil kompetensi seluruh pegawai LAN, baik para pejabat struktural dari Eselon IV sampai Eselon I, para pejabat fungsional tertentu seperti widyaiswara atau peneliti, maupun para pejabat fungsional umum / staf pelaksana di berbagai unit kerja di lingkungan LAN. Profil kompetensi ini akan dijadikan acuan sebagai bahan untuk melakukan promosi, rotasi dan mutasi, serta berbagai program pengembangan kompetensi dalam bentuk diklat, workshop atau seminar peningkatan keahlian pegawai. Diharapkan dengan dijadikannya kompetensi sebagai acuan, kinerja para pegawai akan terus meningkat yang berkontribusi pada pencapaian visi dan misi LAN.

Disinilah peran strategis asesmen kompetensi dalam pengelolaan SDM aparatur, setidaknya ada tiga manfaat jangka panjang dengan penerapan asesmen kompetensi dan MSDM-BK ini diantaranya, Pertama Lembaga Administrasi Negara akan memiliki arah yang jelas dalam melakukan program pengembangan para pegawainya. Dengan memiliki profil kompetensi setiap pegawai sebagai hasil asesmen kompetensi, maka organisasi dapat secara profesional menempatkan orang sesuai dengan keahlian, minat dan bakatnya (the right man on the right place). Penempatan ini akan disesuaikan dengan program pengembangan karir pegawai, dimana akan terjadi harmonisasi dan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dengan keinginan, minat dan harapan karir yang diimpikan oleh pegawai. Selain karir, profil kompetensi pegawai akan mendorong program pengembangan melalui diklat pun akan berjalan lebih akurat dan efektif. Hal ini terjadi karena organisasi memiliki informasi tentang kekurangan dan kelemahan kompetensi para pegawainya. Untuk itu, program diklat yang dilaksanakan akan sesuai dengan kebutuhan kompetensi pegawai yang pada gilirannya

mampu meningkatkan kinerja pegawai. Tentunya pengembangan kompetensi bisa dilakukan untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinan, maupun kompetensi teknis sesuai bidang tugas pegawai.

Kedua, penerapan asesmen kompetensi dan MSDM-BK di Lembaga Administrasi Negara juga akan mendorong penerapan manajemen kinerja organisasi yang lebih efektif dan bersinambungan. Dengan adanya profil kompetensi pegawai, organisasi dapat menentukan target-target kinerja yang jelas dan terukur yang harus bisa dicapai dalam setiap tahun anggaran. Target kinerja yang jelas ini akan mendorong proses penilaian kinerja yang lebih transparan, karena dilakukan bersama antara atasan dan bawahan dengan mengacu pada target kinerja yang telah disepakati. Sehingga, proses penilaian kompetensi pegawai akan jauh dari praktek *like or dislike* atau juga praktek penilaian kompetensi yang formalitas dan administratif seperti dalam implementasi kebijakan DP-3. Selain itu, proses penilaian kinerja juga dilakukan secara komprehensif dimana satu orang pegawai akan dinilai oleh diri sendiri, atasan, teman sejawat serta bawahannya. Dengan demikian subyektifitas dalam penilaian bisa diminimalkan.

Ketiga, penerapan asesmen kompetensi dan MSDM-BK akan mendorong proses remunerasi yang lebih adil dan proporsional. Profil kompetensi dan tingkat kinerja yang dimiliki pegawai dijadikan acuan dalam menentukan berapa besar tunjangan yang dia peroleh. Artinya, besaran tunjangan pegawai sangat ditentukan oleh kemampuan pegawai dan kontribusinya terhadap kinerja organisasi. Seorang pejabat struktural yang tidak bisa memenuhi syarat kompetensi dan target kinerja akan dengan mudah dikurangi tunjangannya, yang didasarkan kepada informasi hasil penilaian kompetensi dan kinerja. Dengan demikian, kita berharap bahwa motivasi dan komitmen terhadap jabatan dan pekerjaan akan terus tumbuh sejalan dengan besaran tunjangan yang diperoleh. Oleh karenanya, asesmen kompetensi akan mendorong implementasi kebijakan remunerasi yang lebih efektif dan berdampak pada kinerja para pegawai.

Dari beberapa peran strategis asesmen kompetensi dalam pengelolaan SDM di lingkungan Lembaga Administrasi Negara diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas birokrasi kita, sehingga pelayanan publik akan terus menerus makin berkualitas. Upaya implementasi sistem asesmen kompetensi untuk seluruh aparatur sipil Negara (ASN) pada hakekatnya ditujukan untuk mewujudkan PNS yang mampu melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya secara efektif, peka terhadap tuntutan pelayanan dan perubahan lingkungan, berwawasan luas, serta profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam melaksanakan misi mewujudkan profesionalisme PNS tersebut, instansi pengelola kepegawaian (BKD / Bagian Kepegawaian) harus terus menerus melakukan transformasi secara menyeluruh (*thoroughly transformation*) dalam meningkatkan kapasitas, keterampilan dan sikap profesional, khususnya dalam implementasi asesmen kompetensi dalam pengelolaan kepegawaian.

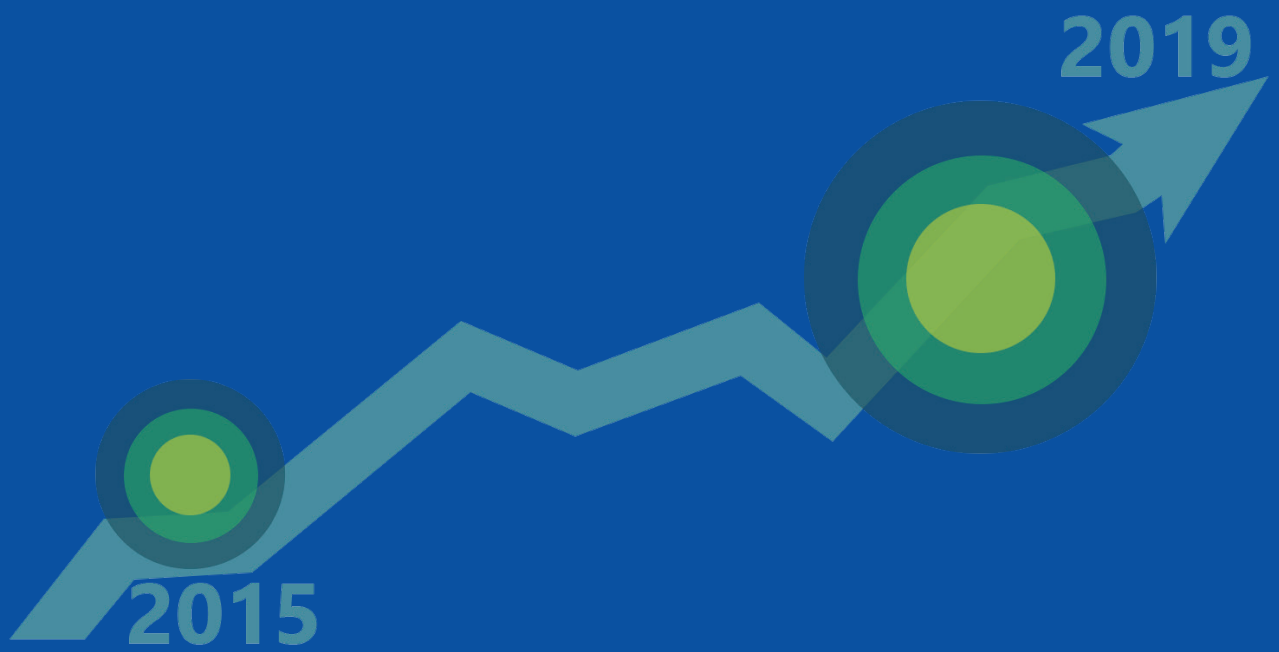
Di sinilah uji kompetensi akan menjadi instrumen yang kuat untuk melaksanakan reformasi kepegawaian yang berbasis transparansi dan keadilan. Uji kompetensi ini akan menjadi ujian bagi Lembaga Administrasi Negara melangkah di masa yang akan datang dengan menempatkan orang terbaik pada posisi yang tepat. Ini sebetulnya potret kecil yang diharapkan dari LANSKAP



INDONESIA dalam visi reformasi birokrasi 2025 yaitu terwujudnya pemerintahan kelas dunia. Dalam tataran implementasinya, perwujudan tata kelola manajemen penyelenggaraan pemerintahan yang baik sudah tercetak dalam Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010-2014 khususnya dalam program penataan sistem manajemen SDM aparatur bertujuan meningkatkan profesionalisme SDM Aparatur yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi, serta pengembangan kualitas aparatur yang berbasis kompetensi dan transparan.

2019





# TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

Program, dan kegiatan pembangunan disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Kementerian/ Lembaga yang bersifat indikatif. Dalam Renstra ini ditetapkan sejumlah target kinerja dan kerangka pendanaan yang diperlukan untuk mencapai target kinerja tersebut.

#### 4.1 TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

Untuk mendukung terwujudnya visi nasional yaitu terwujudnya Indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong, LAN mengambil peran dalam mewujudkan Indonesia berdaulat dalam bidang politik, khususnya pada aspek komitmen menjalankan Reformasi Birokrasi dan Pelayanan Publik. Upaya ini terutama dilaksanakan dengan menjalankan secara konsisten UU Aparatur Sipil Negara sehingga tercipta Aparatur Sipil Negara yang kompeten dan terpercaya dan melakukan aksi-aksi nyata bagi perbaikan kualitas pelayanan publik antara lain dengan cara meningkatkan kompetensi aparatur.

Sejalan dengan kebijakan pemerintahan baru tersebut Kementerian Keuangan mengeluarkan kebijakan tentang mekanisme penyusunan informasi kinerja dalam RKA-K/L. Informasi kinerja dimulai dari penentuan outcome kemudian output. Outcome dirumuskan berdasarkan komponen di LAN. Kemudian untuk menyelaraskan rumusan output dengan outcome, maka *cascading outcome* dilakukan berdasarkan kegiatan dalam Eselon II. Hasil perumusan *outcome* sampai dengan output adalah sebagai berikut:

|        | Outcome  | Kegiatan Eselon II                                    | Indikator   | Output   |
|--------|--|---|---|--|
| Diklat | Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN melalui diklat                       | Pembinaan diklat dan peningkatan kompetensi ASN       | Persentase Alumni Diklat Kepemimpinan yang menerapkan inovasi/proyek perubahan  | Alumni diklat kepemimpinan yang menerapkan inovasi/proyek perubahan.   |
|        |  |   | Persentase lembaga diklat yang akreditasinya meningkat  | Lembaga diklat yang akreditasinya meningkat  |
| STIA   | Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN melalui pendidikan tinggi ke-dinasan | Penyelenggaraan pendidikan tinggi ke-dinasan bagi ASN | Persentase instansi pengirim mahasiswa yang puas terhadap kualitas lulusan STIA   | Persentase instansi pengirim mahasiswa yang puas terhadap kualitas lulusan STIA  |
|        | Pengembangan ilmu administrasi melalui penelitian dan publikasi                      | Penyelenggaraan pendidikan tinggi ke-dinasan bagi ASN | Jumlah karya tulis di bidang administrasi Negara yang terpublikasi di media ilmiah/publikasi nasional/internasional terakreditasi | Karya tulis di bidang administrasi Negara yang terpublikasi di media ilmiah/publikasi nasional/internasional terakreditasi |

|         | Outcome   | Kegiatan Eselon II   | Indikator   | Output   |
|---------|---|--|---|--|
| Kajian  | Meningkatnya kualitas hasil kebijakan melalui penyusunan rekomendasi kebijakan administrasi negara dan pembinaan analisis kebijakan | Kajian kebijakan reformasi administrasi                            | Jumlah rekomendasi kebijakan yang menjadi wacana publik                         | Rekomendasi kebijakan reformasi administrasi yang menjadi wacana publik  |
|         |   | Kajian kebijakan sistem administrasi dan hukum administrasi negara | Jumlah rekomendasi kebijakan yang menjadi wacana publik                         | Rekomendasi kebijakan reformasi administrasi yang menjadi wacana publik  |
|         |   | Kajian kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah                 | Jumlah rekomendasi kebijakan yang menjadi wacana publik                         | Rekomendasi kebijakan reformasi administrasi yang menjadi wacana publik  |
|         |   | Pembinaan analisis kebijakan                                       | Jumlah analisis kebijakan yang dihasilkan                                       | Analisis Kebijakan yang dihasilkan                                       |
| Inovasi | Meningkatnya pengembangan dan praktek inovasi di bidang administrasi negara   | Inovasi Tata Pemerintahan  | Jumlah inovasi tata pemerintahan yang dihasilkan                                | Inovasi tata pemerintahan yang dihasilkan                                |
|         |   |  | Jumlah K/L/Pemda yang memanfaatkan inovasi tata pemerintahan                    | K/L/Pemda yang memanfaatkan inovasi tata pemerintahan                    |
|         |   | Inovasi Pelayanan Publik   | Jumlah inovasi pelayanan publik yang dihasilkan                                 | Inovasi pelayanan publik yang dihasilkan                                 |
|         |   |  | Jumlah K/L/Pemda yang memanfaatkan inovasi pelayanan publik                     | K/L/Pemda yang memanfaatkan inovasi pelayanan publik                     |
|         |   | Inovasi Kelembagaan dan Sumberdaya Aparatur                        | Jumlah inovasi kelembagaan dan sumber daya aparatur yang dihasilkan             | Inovasi kelembagaan dan sumber daya aparatur yang dihasilkan             |
|         |   |  | Jumlah K/L/Pemda yang memanfaatkan inovasi kelembagaan dan sumber daya aparatur | K/L/Pemda yang memanfaatkan inovasi kelembagaan dan sumber daya aparatur |
|         |   | Promosi Inovasi dan Pengembangan Kapasitas                         | Jumlah promosi inovasi dan pengembangan kapasitas yang dilaksanakan             | Kegiatan promosi inovasi dan pengembangan kapasitas                      |
|         |   |  | Jumlah K/L/Pemda yang memanfaatkan model inovasi Administrasi Negara            | K/L/Pemda yang memanfaatkan inovasi Administrasi Negara                  |

Target Kinerja tahun 2015-2019 dan Kerangka Pendanaan adalah sebagai berikut:

## 01 Target Kinerja

Selama 5 tahun kedepan LAN telah menetapkan target kinerja dari tahun 2015-2019. Target tersebut ditetapkan dari setiap indikator dari masing-masing sasaran strategis. Adapun target-target yang ditetapkan adalah sebagai berikut. :

| Sasaran   | Indikator  | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|--|------|------|------|------|------|
| Meningkatnya kualitas hasil kebijakan   | Jumlah Rekomendasi kebijakan administrasi negara yang menjadi wacana publik  | 7    | 7    | 7    | 7    | 7    |
|   | Jumlah analisis kebijakan yang dihasilkan  | 40   | 40   | 45   | 50   | 55   |
| Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN   | Persentase Alumni diklat kepemimpinan yang menerapkan inovasi/proyek perubahan   | 60 % | 60 % | 65 % | 65 % | 70 % |
|   | Persentase lembaga diklat yang akreditasinya meningkat   | 10 % | 10 % | 15 % | 15 % | 20 % |
|   | Persentase instansi pengirim mahasiswa yang puas terhadap kualitas lulusan STIA  | 80 % | 80%  | 80%  | 85%  | 85%  |
| Meningkatnya pengembangan dan praktek inovasi di bidang administrasi negara   | Jumlah inovasi administrasi negara   | 8    | 8    | 8    | 8    | 8    |
|   | Jumlah K/L/Pemda yang memanfaatkan model inovasi administrasi Negara LAN   | 9    | 9    | 9    | 9    | 9    |
| Terwujudnya Pengembangan dan penerapan ilmu administrasi negara   | Jumlah karya tulis di bidang Administrasi Negara yang terpublikasi di media ilmiah/publikasi nasional/internasional terakreditasi. | 10   | 10   | 12   | 14   | 15   |
| Terwujudnya peningkatan kelembagaan, tata laksana, dan SDM aparatur LAN yang profesional, serta akuntabilitas lembaga | SKOR SAKIP   | 72   | 73   | 74   | 75   | 75   |
|   | OPINI BPK  | WTP  | WTP  | WTP  | WTP  | WTP  |
|   | SKOR PEGI (Pemeringkatan E-Government Indonesia)   | 2.5  | 2.5  | 2.7  | 2.7  | 2.9  |

Selama tahun 2015-2019 terdapat 5 sasaran strategis yang akan dicapai LAN yakni meningkatnya kualitas hasil kebijakan, meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN, meningkatnya pengembangan dan praktek inovasi di bidang Administrasi Negara, terwujudnya pengembangan dan penerapan ilmu Administrasi Negara, dan terwujudnya peningkatan kelembagaan, tata laksana, dan SDM aparatur LAN yang profesional, serta akuntabilitas lembaga. Masing-masing sasaran strategis memiliki indikator yang harus dicapai setiap tahunnya. Terdapat beberapa indikator yang targetnya mengalami kenaikan setiap tahunnya dan beberapa indikator yang target nilainya tetap. Diharapkan dengan ditetapkannya indikator tersebut dapat menjadi pendorong bagi LAN untuk meningkatkan kinerja baik dari sisi kuantitas maupun kualitasnya.

Sebagai lembaga yang didalamnya terdapat fungsi pengkajian kebijakan sasaran strategis pada tahun 2015-2019 adalah meningkatnya kualitas hasil kebijakan. Untuk sasaran ini terdapat dua indikator yang digunakan yaitu jumlah rekomendasi kebijakan administrasi Negara yang menjadi wacana publik dan jumlah analisis kebijakan yang dihasilkan. Untuk meningkatkan kualitas hasil kajian kebijakan, LAN perlu memperbaiki tradisi dalam kajian dan manajemen kajian, misalnya dengan melakukan *stock taking* untuk mengenali *state of the art* dan *gap in knowledge*, menentukan isu kebijakan yang relevan dengan dinamika proses kebijakan dan strategis.

UU ASN memberikan mandat bagi LAN dalam upaya pengembangan kompetensi dan profesionalisme ASN melalui pendidikan dan pelatihan. Pada tahun 2015-2019 ini indikator yang digu-

nakan yaitu persentase alumni diklat kepemimpinan yang menerapkan inovasi/proyek perubahan, persentase lembaga diklat yang akreditasinya meningkat, dan persentase instansi pengirim mahasiswa yang puas terhadap kualitas lulusan STIA. Upaya pengembangan kompetensi dan profesionalisme ASN melalui pendidikan dan pelatihan ini juga berkaitan dengan agenda pemerintah untuk melaksanakan revolusi karakter bangsa, khususnya bagi aparatur sipil negara. Salah satu upaya yang bisa dilaksanakan adalah melalui jalur pendidikan dan pelatihan ASN. Dalam bidang pelatihan ASN, LAN berkomitmen untuk menerapkan prinsip 'good training-center governance' dan memenuhi standar internasional (ISO) pelatihan. Sementara terkait penyelenggaraan pendidikan melalui STIA, LAN berupaya melakukan pembaharuan program STIA menuju program Administrasi Negara terapan.

Selain dalam bidang diklat, LAN juga diberi mandat untuk mengawal pengembangan Inovasi Administrasi Negara. Sehingga dari sasaran strategis meningkatnya pengembangan dan praktek inovasi di bidang Administrasi Negara indikator yang digunakan adalah jumlah inovasi Administrasi Negara dan jumlah K/L/Pemda yang memanfaatkan model inovasi Administrasi Negara LAN. Dalam bidang inovasi, selain mengembangkan inovasi administrasi negara LAN juga mengembangkan berbagai Laboratorium inovasi administrasi negara bekerja sama dengan stakeholder di Pusat maupun daerah.

Sebagai sebuah *knowledge institution*, LAN berkomitmen untuk mencapai sasaran strategis terwujudnya pengembangan dan penerapan ilmu Administrasi Negara. Indikator untuk sasaran ini adalah jumlah karya tulis di bidang Administrasi Negara yang terpublikasi di media ilmiah/publikasi nasional/internasional terakreditasi. Untuk mendapatkan akreditasi bagi jurnal /publikasi ilmiah yang diterbitkan LAN diperlukan proses dan kontinuitas dari jurnal/ publikasi ilmiah yang diterbitkan. Dengan dorongan untuk mendapatkan akreditasi, diharapkan bahwa kualitas karya tulis/publikasi di bidang Administrasi Negara yang dihasilkan LAN dapat ditingkatkan.

Sasaran strategis terwujudnya peningkatan kelembagaan, tata laksana, dan SDM aparatur LAN yang profesional, serta akuntabilitas lembaga terkait dengan pelaksanaan fungsi pendukung (*supporting*) pelaksanaan misi utama LAN. Indikator untuk sasaran ini meliputi skor SAKIP, Opini BPK, dan Skor (Pemeringkatan E-Government Indonesia). Ketiga indikator tersebut mengindikasikan komitmen LAN untuk menjadikan LAN sebagai organisasi yang berkinerja tinggi dan akuntabel serta melakukan reformasi birokrasi secara berkesinambungan. LAN juga berkomitmen untuk menerapkan *e-government* yang akan mendukung kinerja pelaksanaan tugas dan fungsi LAN dan meningkatkan pelayanan publik.

Sasaran strategis tersebut dicapai dengan melalui pelaksanaan program/kegiatan. Terdapat tiga program yang dilaksanakan oleh LAN pada periode 2015-2019. Program tersebut meliputi Program Pengkajian Administrasi Negara dan Diklat Aparatur Negara, Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur LAN, serta Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya. Program Pengkajian Administrasi Negara dan Diklat Aparatur Negara merupakan program utama LAN yang ditujukan untuk mencapai sasaran strategis meningkatnya kualitas hasil kebijakan, meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN, meningkatnya pengembangan

dan praktek inovasi di bidang Administrasi Negara, serta terwujudnya pengembangan dan penerapan ilmu administrasi Negara. Sementara Program Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur LAN dan Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya merupakan program yang mendukung pelaksanaan fungsi utama LAN dan untuk mencapai sasaran terwujudnya peningkatan kelembagaan, tata laksana, dan SDM aparatur LAN yang profesional, serta akuntabilitas lembaga. Program-program tersebut dilaksanakan melalui serangkaian kegiatan yang detailnya dirangkum dalam matrik KPJM terlampir.

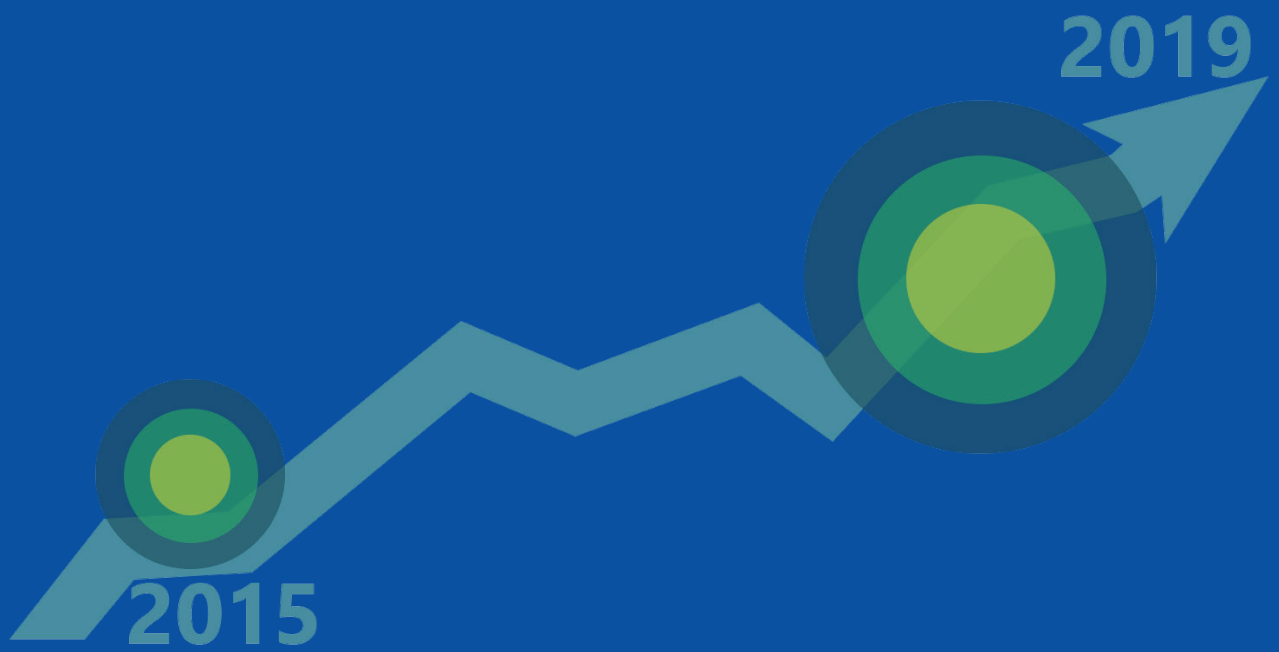
## 02 Kerangka Pendanaan

Kebutuhan pendanaan secara keseluruhan untuk mencapai Sasaran strategis dalam kurun 2015-2019 tertuang dalam Matriks Kerangka Pendanaan Jangka Menengah berikut. Adapun detail dari program/kegiatan dan anggaran 2015-2019 dirangkum dalam matrik KPJM.

| No | Program   | Alokasi Anggaran (dalam Milyar Rupiah) |          |          |          |          | Total    |
|----|---|--|----------|----------|----------|----------|----------|
|    |   | 2015                                   | 2016     | 2017     | 2018     | 2019     |          |
| 1  | PROGRAM PENGAJIAN ADMINISTRASI NEGARA DAN DIKLAT APARATUR NEGARA    | 84.24                                  | 92.68    | 96.02    | 98.68    | 104.42   | 476.04   |
| 2  | PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR LAN               | 23.00                                  | 19.52    | 15.83    | 6        | 3.13     | 67.48    |
| 3  | PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN DAN PELAKSANAAN TUGAS TEKNIS LAINNYA LAN | 162.55                                 | 185.10   | 195.02   | 205.18   | 212.57   | 960.42   |
|    |   | 269.7919                               | 297.2972 | 306.8663 | 309.8646 | 320.1242 | 1.503.94 |

2015





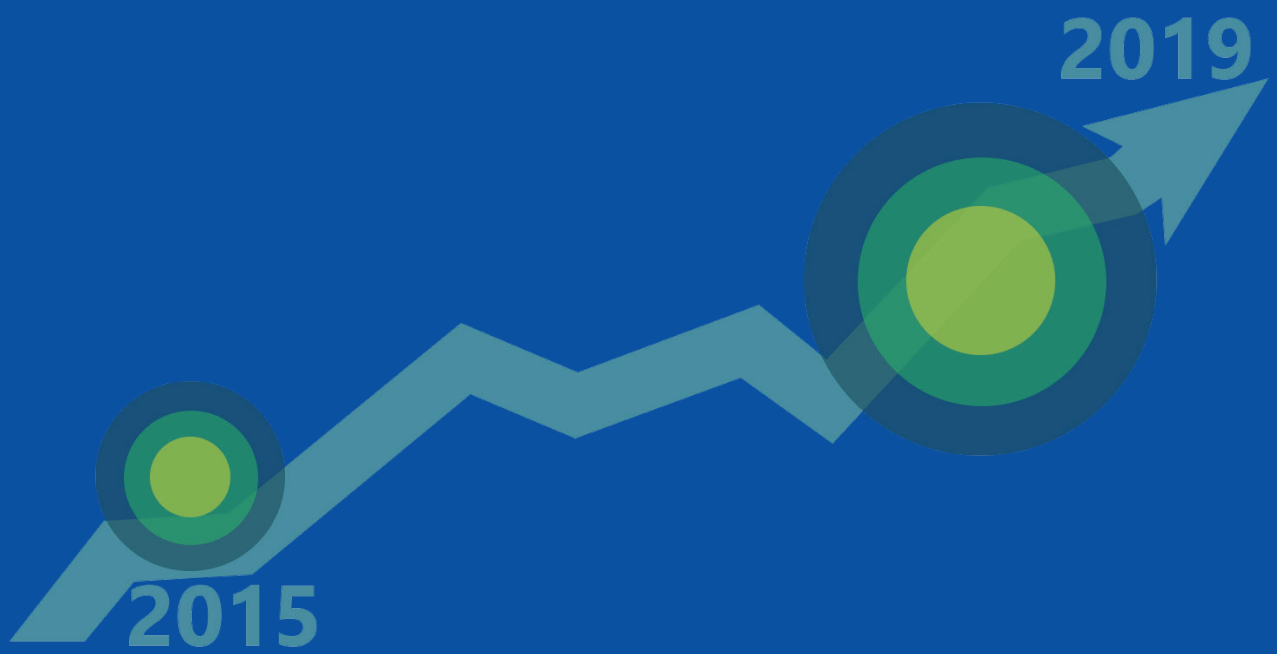
# PENUTUP

**R**enstra Lembaga Administrasi Negara 2015-2019 disusun sebagai acuan dan pedoman LAN selama 5 (lima) tahun kedepan. Perubahan struktur, visi, misi dan tujuan Lembaga Administrasi Negara yang baru telah diakomodir di dalam Renstra LAN 2015-2019. Selain itu Renstra ini disusun untuk mendukung RPJMN 2015-2019.

Renstra LAN 2015-2019 memuat 5 sasaran strategis LAN yakni (1) Meningkatnya kualitas hasil kebijakan, (2) Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN, (3) Meningkatnya pengembangan dan praktek inovasi di bidang administrasi negara, (4) Terwujudnya pengembangan dan penerapan ilmu administrasi negara, dan (5) Terwujudnya peningkatan kelembagaan, tata laksana, dan SDM Aparatur yang professional, akuntabilitas lembaga. Sedangkan strategi yang dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut meliputi Peningkatan kualitas hasil kebijakan, Peningkatan kompetensi dan profesionalisme ASN, Pengembangan dan praktek inovasi di bidang administrasi negara, Pengembangan dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi administrasi, dan Peningkatan Kapasitas Kelembagaan, tata laksana, dan SDM Aparatur LAN yang profesional serta akuntabilitas lembaga.

Sesuai dengan tugas dan fungsinya LAN akan terus berupaya memberikan kontribusi untuk mendukung pemerintahan nasional. LAN akan senantiasa merespon perubahan kebijakan, baik yang berkaitan dengan kebijakan fiskal nasional maupun kebijakan nasional lainnya. Sehingga jika terjadi perubahan program dan kegiatan yang belum termuat di dalam Renstra ini maka dapat dilakukan penyempurnaan melalui review/evaluasi Renstra LAN 2015-2019 secara periodik. Sebagai rencana jangka menengah yang masih bersifat strategik dan indikatif, perubahan dan penyempurnaan yang mungkin terjadi dalam implementasinya akan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.





# LAMPIRAN

Lampiran 1

## MATRIKS KINERJA DAN PENDANAAN LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA TAHUN 2015-2019

| KODE |      |     | PROGRAM/KEGIATAN  | SASARAN   | INDIKATOR  |
|------|------|-----|---|---|--|
| KL   | PROG | KEG |   |   |  |
| 086  | 06   |     | <b>PROGRAM PENGAJIAN ADMINISTRASI NEGARA DAN DIKLAT APARATUR NEGARA</b> | Meningkatnya kualitas hasil kebijakan melalui penyusunan rekomendasi kebijakan administrasi Negara dan pembinaan analis kebijakan | Rekomendasi hasil kajian kebijakan pemerintah di bidang administrasi Negara yang didiseminasikan |
|      |      |     |   |   | Jurnal yang diterbitkan  |
|      |      |     |   |   | Bimbingan teknis dan fasilitasi kajian di bidang kebijakan administrasi Negara yang diberikan    |
|      |      |     |   | Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN   | Persentase alumni Diklat Kepemimpinan dengan predikat minimal memuaskan                          |
|      |      |     |   |   | Peningkatan Kompetensi dan Profesionalisme Widyaiswara   |
|      |      |     |   |   | Peningkatan Kompetensi dan Profesionalisme ASN di bidang Teknis dan Fungsional                   |
|      |      |     |   |   | jumlah kebijakan diklat  |
|      |      |     |   | Meningkatnya pengembangan dan praktek inovasi di bidang administrasi negara   | Jumlah model atau praktek inovasi yang dihasilkan  |
|      |      |     |   |   | Jumlah promosi inovasi dan pengembangan kapasitas yang dihasilkan                                |
|      |      |     | <b>Pengembangan Program dan Pembinaan Diklat</b>                        | Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN melalui diklat  |  |
|      |      |     |   |   | Jumlah Bahan Diklat Revolusi Mental dalam Pelayanan Publik                                       |
|      |      |     |   |   | Jumlah grand design/pedoman pengembangan kompetensi ASN  |

| INFLASI(EXERCISE D.4) |      |      |      |      |
|-----------------------|------|------|------|------|
| 2015                  | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| 5.0%                  | 5.0% | 5.0% | 4.5% | 4.5% |

# 2019

|  | TARGET   |                                      |                           |                           |                           | ALOKASI (Rp Miliar) |       |       |       |        | TOTAL ALOKASI 2015-2019 (Rp Miliar) | LOKASI  |
|--|--|--------------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------|-------|-------|-------|--------|-------------------------------------|---------|
|  | 2015   | 2016                                 | 2017                      | 2018                      | 2019                      | 2015                | 2016  | 2017  | 2018  | 2019   |                                     |         |
|  |  |                                      |                           |                           |                           | 84.24               | 92.68 | 96.02 | 98.68 | 104.42 | 476.05                              |         |
|  |  |                                      |                           |                           |                           |                     |       |       |       |        |                                     |         |
|  |  |                                      |                           |                           |                           |                     |       |       |       |        |                                     |         |
|  |  |                                      |                           |                           |                           |                     |       |       |       |        |                                     |         |
|  |  |                                      |                           |                           |                           |                     |       |       |       |        |                                     |         |
|  |  |                                      |                           |                           |                           |                     |       |       |       |        |                                     |         |
|  |  |                                      |                           |                           |                           |                     |       |       |       |        |                                     |         |
|  |  |                                      |                           |                           |                           |                     |       |       |       |        |                                     |         |
|  |  |                                      |                           |                           |                           | 3.20                | 4.06  | 3.44  | 3.94  | 4.14   | 18.78                               | Jakarta |
|  | 1 bahan diklat                                       | 1 bahan diklat                       | -                         | -                         | -                         | 0.20                | 0.75  | -     | -     | -      | 0.95                                |         |
|  | 1 Pedoman TNA dan Laporan Pembahasan Diklat Aparatur | 1 Draf grand design dan kebijakannya | Sosialisasi dan asistensi | Sosialisasi dan asistensi | Sosialisasi dan asistensi | 0.10                | 0.50  | 0.50  | 0.50  | 0.50   | 2.10                                |         |

|  |  |  |   |   |   |
|--|--|--|---|---|---|
|  |  |  |   |   | Jumlah Pengembangan Program dan Pembinaan Diklat                          |
|  |  |  | <b>Pembinaan Widyaiswara</b>  | Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN melalui diklat  |   |
|  |  |  |   |   | Jumlah pedoman sertifikasi tenaga kediklatan (WI)                         |
|  |  |  | <b>Pengkajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara, Pembinaan dan Penyelenggaraan Diklat Aparatur PKP2A I LAN</b>  |   |   |
|  |  |  |   | Meningkatnya kualitas hasil kebijakan melalui penyusunan rekomendasi kebijakan administrasi negara dan pembinaan analisis kebijakan | Jumlah Rekomendasi kebijakan administrasi negara yang didiseminasikan     |
|  |  |  |   | Meningkatnya pengembangan dan praktek inovasi di bidang administrasi negara   | Jumlah Laporan Advokasi di Bidang Administrasi Negara                     |
|  |  |  |   |   | Jumlah Jurnal/ Majalah di Bidang Kajian Administrasi Negara               |
|  |  |  |   | Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN melalui diklat  | Jumlah Laporan Pembinaan Diklat   |
|  |  |  |   |   | Jumlah Peserta Bimtek Kediklatan dan sejenisnya                           |
|  |  |  |   |   | Jumlah Alumni diklat kepemimpinan dengan predikat minimal memuaskan       |
|  |  |  |   |   | Jumlah peserta diklat teknis dan fungsional yang meningkat pengetahuannya |
|  |  |  |   |   | Jumlah Peserta Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi                       |
|  |  |  | <b>Pengkajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara, Pembinaan dan Penyelenggaraan Diklat Aparatur PKP2A II LAN</b> |   |   |
|  |  |  |   | Meningkatnya kualitas hasil kebijakan melalui penyusunan rekomendasi kebijakan administrasi negara dan pembinaan analisis kebijakan | Jumlah Rekomendasi kebijakan administrasi negara yang didiseminasikan     |
|  |  |  |   | Meningkatnya pengembangan dan praktek inovasi di bidang administrasi negara   | Jumlah Laporan Advokasi di Bidang Administrasi Negara                     |
|  |  |  |   |   | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rakor/Raker Kajian                         |
|  |  |  |   | Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN melalui diklat  | Jumlah Penyelenggaraan Diklat Teknis Fungsional                           |

|  |   |   |   |   |   |       |      |      |      |       |       |          |
|--|---|---|---|---|---|-------|------|------|------|-------|-------|----------|
|  | 4 bahan pengembangan program dan/pembinaan diklat | 6 bahan pengembangan program dan/pembinaan diklat | 6 bahan pengembangan program dan/pembinaan diklat | 6 bahan pengembangan program dan/pembinaan diklat | 6 bahan pengembangan program dan/pembinaan diklat | 2.90  | 2.81 | 2.94 | 3.44 | 3.64  | 15.73 |          |
|  |   |   |   |   |   | 1.20  | 1.15 | 1.20 | 1.20 | 1.37  | 6.12  |          |
|  | 7 pedoman   | 7 pedoman   | 7 pedoman   | 7 pedoman   | 7 pedoman   | 1.20  | 1.15 | 1.20 | 1.20 | 1.37  | 6.12  | Jakarta  |
|  |   |   |   |   |   | 9.26  | 9.25 | 9.44 | 9.55 | 10.15 | 9.26  |          |
|  | 4 policy paper/policy brief                       | 4 policy paper/policy brief                       | 5 policy paper/policy brief                       | 5 policy paper/policy brief                       | 5 policy paper/policy brief                       | 0.55  | 0.60 | 0.70 | 0.80 | 1.00  | 3.65  |          |
|  |   | 3 laporan   | 3 laporan   | 3 laporan   | 3 laporan   | 0.089 | 0.08 | 0.09 | 0.09 | 0.09  |       |          |
|  |   | 1 Edisi   | 1 Edisi   | 1 Edisi   | 1 Edisi   | 0.170 | 0.06 | 0.08 | 0.08 | 0.08  | 0.46  |          |
|  |   | 1 Laporan   | 1 Laporan   | 1 Laporan   | 1 Laporan   | 0.110 | 0.15 | 0.17 | 0.17 | 0.30  | 0.90  |          |
|  |   | 1 Penyelenggaraan                                 | 1 Penyelenggaraan                                 | 1 Penyelenggaraan                                 | 1 Penyelenggaraan                                 | 5.613 | 0.09 | 0.11 | 0.11 | 0.20  | 6.13  |          |
|  |   | 6 penyelenggaraan                                 | 6 penyelenggaraan                                 | 6 penyelenggaraan                                 | 6 penyelenggaraan                                 | 1.774 | 5.61 | 5.61 | 5.61 | 5.61  | 24.22 |          |
|  |   | 10 Penyelenggaraan                                | 10 Penyelenggaraan                                | 10 Penyelenggaraan                                | 10 Penyelenggaraan                                | 0.075 | 0.88 | 0.91 | 0.92 | 1.10  | 3.89  |          |
|  |   | 300 peserta                                       | 300 peserta                                       | 300 peserta                                       | 300 peserta                                       | 0.882 | 1.77 | 1.77 | 1.77 | 1.77  |       |          |
|  |   |   |   |   |   | 6.61  | 8.61 | 8.77 | 9.14 | 9.54  | 42.67 |          |
|  | 3 policy paper/policy brief                       | 2 policy paper/policy brief                       | 2 policy paper/policy brief                       | 2 policy paper/policy brief                       | 2 policy paper/policy brief                       | 0.66  | 0.84 | 0.93 | 1.20 | 1.30  | 4.93  | Makassar |
|  |   | 1 Laporan   | 1 Laporan   | 1 Laporan   | 1 Laporan   | 0.140 | 0.10 | 0.11 | 0.11 | 0.14  | 0.60  |          |
|  |   | 1 Penyelenggaraan                                 | 1 Penyelenggaraan                                 | 1 Penyelenggaraan                                 | 1 Penyelenggaraan                                 | 0.258 | 0.10 | 0.11 | 0.11 | 0.12  | 0.68  |          |
|  |   |   | 2 Penyelenggaraan                                 | 2 Penyelenggaraan                                 | 2 Penyelenggaraan                                 | 5.456 | -    | -    |      |       | 5.46  |          |

|  |  |  |  |   |   |
|--|--|--|--|---|---|
|  |  |  |  |   | Jumlah peserta diklat teknis dan fungsional yang meningkat pengetahuannya |
|  |  |  |  |   | Jumlah Laporan Pembinaan Diklat   |
|  |  |  |  |   | Jumlah Peserta Bimtek Kediklan dan sejenisnya                             |
|  |  |  |  |   | Jumlah Alumni diklat kepemimpinan dengan predikat memuaskan               |
|  |  |  |  |   | Jumlah Peserta Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi                       |
|  |  |  | <b>Pengkajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara, Pembinaan dan Penyelenggaraan Diklat Aparatur PKP2A III LAN</b> |   |   |
|  |  |  |  | Meningkatnya kualitas hasil kebijakan melalui penyusunan rekomendasi kebijakan administrasi negara dan pembinaan analisis kebijakan | Jumlah Rekomendasi kebijakan administrasi negara yang didiseminasikan     |
|  |  |  |  | Meningkatnya pengembangan dan praktek inovasi di bidang administrasi negara   | Jumlah Laporan Advokasi di Bidang Administrasi Negara                     |
|  |  |  |  |   | Jumlah Jurnal/ Majalah di Bidang Kajian Administrasi Negara               |
|  |  |  |  | Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN melalui diklat  | Jumlah Laporan Pembinaan Diklat   |
|  |  |  |  |   | Jumlah Peserta Bimtek Kediklan dan sejenisnya                             |
|  |  |  |  |   | Jumlah penyelenggaraan diklat kepemimpinan sesuai standar                 |
|  |  |  |  |   | Jumlah penyelenggaraan diklat teknis dan fungsional sesuai standar        |
|  |  |  |  |   | Jumlah Peserta Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi                       |
|  |  |  | <b>Pengkajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara, Pembinaan dan Penyelenggaraan Diklat Aparatur PKP2A IV LAN</b>  |   |   |
|  |  |  |  | Meningkatnya kualitas hasil kebijakan melalui penyusunan rekomendasi kebijakan administrasi negara dan pembinaan analisis kebijakan | Jumlah Rekomendasi kebijakan administrasi negara yang didiseminasikan     |
|  |  |  |  | Meningkatnya pengembangan dan praktek inovasi di bidang administrasi negara   | Jumlah Laporan Advokasi di Bidang Administrasi Negara                     |
|  |  |  |  |   | Jumlah Jurnal/ Majalah di Bidang Kajian Administrasi Negara               |
|  |  |  |  |   | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rakor/Raker Kajian                         |
|  |  |  |  | Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN melalui diklat  | Jumlah Laporan Pembinaan Diklat   |



|  |                             |                             |                             |                             |                             |       |      |      |      |      |       |           |
|--|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------|------|------|------|------|-------|-----------|
|  |                             |                             |                             | 25 Peserta                  | 25 Peserta                  | 0.091 |      |      | 0.10 | 0.20 | 0.39  |           |
|  | 1 Laporan                   | 1 Laporan                   | 1 Laporan                   | 1 Laporan                   | 1 Laporan                   | -     | 0.12 | 0.14 | 0.14 | 0.30 | 0.70  |           |
|  | 50 Peserta                  | 50 Peserta                  | 50 Peserta                  | 50 Peserta                  | 50 Peserta                  |       | 0.22 | 0.26 | 0.26 | 0.26 | 0.99  |           |
|  | 180 Peserta                 | 180 Peserta                 | 180 Peserta                 | 180 Peserta                 | 180 Peserta                 |       | 5.46 | 5.46 | 5.46 | 5.46 | 21.82 |           |
|  | 300 peserta                 | 300 peserta                 | 300 peserta                 | 300 peserta                 | 300 peserta                 |       | 1.77 | 1.77 | 1.77 | 1.77 | 7.09  |           |
|  |                             |                             |                             |                             |                             | 5.46  | 7.36 | 7.78 | 8.03 | 8.47 | 37.12 | Samarinda |
|  | 2 policy paper/policy brief | 3 policy paper/policy brief | 3 policy paper/policy brief | 3 policy paper/policy brief | 3 policy paper/policy brief | 0.19  | 0.40 | 0.60 | 0.80 | 1.00 | 2.99  |           |
|  | 1 Laporan                   | 1 Laporan                   | 1 Laporan                   | 1 Laporan                   | 1 Laporan                   | 0.107 | 0.09 | 0.10 | 0.10 | 0.11 | 0.51  |           |
|  | 1 Edisi                     | 1 Edisi                     | 1 Edisi                     | 1 Edisi                     | 1 Edisi                     | 0.126 | 0.16 | 0.19 | 0.19 | 0.20 | 0.86  |           |
|  | 5 Laporan                   | 3 Laporan                   | 4 Laporan                   | 4 Laporan                   | 5 Laporan                   | 3.658 | 0.27 | 0.31 | 0.31 | 0.44 | 4.98  |           |
|  |                             |                             |                             |                             |                             | 1.013 |      |      |      |      | 1.01  |           |
|  | 4 Penyelenggaraan           | 4 Penyelenggaraan           | 4 Penyelenggaraan           | 4 Penyelenggaraan           | 4 Penyelenggaraan           | 0.186 | 3.66 | 3.66 | 3.66 | 3.66 | 14.82 |           |
|  | 11 Penyelenggaraan          | 11 Penyelenggaraan          | 11 Penyelenggaraan          | 11 Penyelenggaraan          | 11 Penyelenggaraan          | 0.188 | 1.01 | 1.15 | 1.20 | 1.30 | 4.85  |           |
|  | 300 peserta                 | 300 peserta                 | 300 peserta                 | 300 peserta                 | 300 peserta                 |       | 1.77 | 1.77 | 1.77 | 1.77 | 7.09  |           |
|  |                             |                             |                             |                             |                             | 4.76  | 6.63 | 6.84 | 7.06 | 7.42 | 32.70 | NAD       |
|  | 1 policy paper/policy brief | 2 policy paper/policy brief | 2 policy paper/policy brief | 2 policy paper/policy brief | 2 policy paper/policy brief | 0.13  | 0.30 | 0.40 | 0.60 | 0.80 | 2.23  |           |
|  | 1 Laporan                   | 1 Laporan                   | 1 Laporan                   | 1 Laporan                   | 1 Laporan                   | 0.080 | 0.07 | 0.08 | 0.08 | 0.08 | 0.39  |           |
|  | 2 Edisi                     | 2 Edisi                     | 2 Edisi                     | 2 Edisi                     | 2 Edisi                     | 0.120 | 0.07 | 0.08 | 0.08 | 0.08 | 0.44  |           |
|  | 1 Penyelenggaraan           | 1 Penyelenggaraan           | 1 Penyelenggaraan           | 1 Penyelenggaraan           | 1 Penyelenggaraan           |       | 0.05 | 0.06 | 0.06 | 0.06 | 0.23  |           |
|  | 4 Laporan                   | 4 Laporan                   | 4 Laporan                   | 4 Laporan                   | 4 Laporan                   | 4.143 | 0.22 | 0.26 | 0.26 | 0.34 | 5.22  |           |

|  |  |  |  |   |   |
|--|--|--|--|---|---|
|  |  |  |  |   | Jumlah Peserta Bimtek Kediklatan dan sejenisnya   |
|  |  |  |  |   | Jumlah Alumni diklat kepemimpinan dengan predikat memuaskan                                   |
|  |  |  |  |   | Jumlah peserta diklat teknis dan fungsional yang meningkat pengetahuannya                     |
|  |  |  |  |   | Jumlah Peserta Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi   |
|  |  |  | <b>Promosi Inovasi dan Pengembangan Kapasitas</b>      |   |   |
|  |  |  |  | Meningkatnya pengembangan dan praktek inovasi di bidang administrasi negara   | Jumlah promosi/advokasi inovasi yang dilaksanakan   |
|  |  |  |  |   |   |
|  |  |  | <b>Pengkajian Sistem dan Hukum Administrasi Negara</b> |   |   |
|  |  |  |  | Meningkatnya kualitas hasil kebijakan melalui penyusunan rekomendasi kebijakan administrasi negara dan pembinaan analis kebijakan | Jumlah Rekomendasi kebijakan sistem administrasi dan hukum administrasi yang didiseminasikan  |
|  |  |  |  |   |   |
|  |  |  | <b>Inovasi Kelembagaan dan Sumber Daya Aparatur</b>    |   |   |
|  |  |  |  | Meningkatnya pengembangan dan praktek inovasi di bidang administrasi negara   | Jumlah inovasi/praktek inovasi kelembagaan dan sumber daya aparatur yang dihasilkan           |
|  |  |  |  |   |   |
|  |  |  | <b>Pengkajian Desentralisasi dan otonomi Daerah</b>    |   |   |
|  |  |  |  | Meningkatnya kualitas hasil kebijakan melalui penyusunan rekomendasi kebijakan administrasi negara dan pembinaan analis kebijakan | Jumlah rekomendasi kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah yang didiseminasikan           |
|  |  |  |  |   |   |
|  |  |  | <b>Pengkajian Reformasi Administrasi</b>               |   |   |
|  |  |  |  | Meningkatnya kualitas hasil kebijakan melalui penyusunan rekomendasi kebijakan administrasi negara dan pembinaan analis kebijakan | Jumlah Kajian Market Survey Profil Pelamar CPNS   |
|  |  |  |  |   | Jumlah rekomendasi kebijakan reformasi administrasi yang didiseminasikan                      |
|  |  |  |  |   |   |
|  |  |  | <b>Pembinaan Analis Kebijakan</b>                      |   |   |
|  |  |  |  | Meningkatnya kualitas hasil kebijakan melalui penyusunan rekomendasi kebijakan administrasi negara dan pembinaan analis kebijakan | Persentase analis kebijakan yang dikembangkan kompetensinya dibanding jumlah analis kebijakan |
|  |  |  |  |   | Persentase analis kebijakan dibanding kebutuhan analis kebijakan                              |
|  |  |  |  |   |   |

|  |                              |                              |                              |                              |                              |       |      |      |      |      |       |         |
|--|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|-------|------|------|------|------|-------|---------|
|  |                              |                              |                              |                              |                              | 0.080 |      |      |      |      | 0.08  |         |
|  |                              | Peserta                      | Peserta                      | Peserta                      | Peserta                      | 0.083 | 4.08 | 4.08 | 4.08 | 4.08 | 16.40 |         |
|  |                              | Peserta                      | Peserta                      | Peserta                      | Peserta                      | 0.060 | 0.06 | 0.10 | 0.13 | 0.20 | 0.55  |         |
|  |                              | 300 peserta                  | 300 peserta                  | 300 peserta                  | 300 peserta                  | 0.063 | 1.77 | 1.77 | 1.77 | 1.77 | 7.16  |         |
|  |                              |                              |                              |                              |                              | 1.20  | 1.38 | 1.44 | 1.50 | 1.56 | 7.08  | Jakarta |
|  | 5 promosi/advo-kasi          | 4 promo-si/advo-kasi         | 4 promo-si/advo-kasi         | 4 promosi/advokasi           | 4 promo-si/advo-kasi         | 1.20  | 1.38 | 1.44 | 1.50 | 1.56 | 7.08  |         |
|  |                              |                              |                              |                              |                              |       |      |      |      |      |       |         |
|  |                              |                              |                              |                              |                              | 0.90  | 0.77 | 0.90 | 0.90 | 1.08 | 4.55  | Jakarta |
|  | 2 Policy Paper/ Policy Brief | 2 Policy Paper/ Policy Brief | 2 Policy Paper/ Policy Brief | 2 Policy Paper/ Policy Brief | 2 Policy Paper/ Policy Brief | 0.90  | 0.77 | 0.90 | 0.90 | 1.08 | 4.55  |         |
|  |                              |                              |                              |                              |                              |       |      |      |      |      |       |         |
|  |                              |                              |                              |                              |                              | 0.99  | 0.84 | 0.90 | 0.90 | 1.08 | 4.71  | Jakarta |
|  | 3 Sistem/ Model/ praktek     | 3 Sistem/ Model/ praktek     | 3 Sistem/ Model/ praktek     | 3 Sistem/ Model/ praktek     | 3 Sistem/ Model/ praktek     | 0.99  | 0.84 | 0.90 | 0.90 | 1.08 | 4.71  |         |
|  |                              |                              |                              |                              |                              |       |      |      |      |      |       |         |
|  |                              |                              |                              |                              |                              | 0.98  | 0.83 | 0.90 | 0.90 | 1.08 | 4.69  | Jakarta |
|  | 4 policy paper/ policy brief | 4 policy paper/ policy brief | 4 policy paper/ policy brief | 4 policy paper/ policy brief | 4 policy paper/ policy brief | 0.98  | 0.83 | 0.90 | 0.90 | 1.08 | 4.69  |         |
|  |                              |                              |                              |                              |                              |       |      |      |      |      |       |         |
|  |                              |                              |                              |                              |                              | 1.17  | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.20 | 5.37  | Jakarta |
|  | 1 policy paper/ policy brief | -                            | -                            | -                            | -                            | 0.40  | -    | -    | -    | -    | 0.40  |         |
|  | 1 policy paper/ policy brief | 2 policy paper/ policy brief | 2 policy paper/ policy brief | 2 policy paper/ policy brief | 2 policy paper/ policy brief | 0.77  | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.20 | 4.97  |         |
|  |                              |                              |                              |                              |                              |       |      |      |      |      |       |         |
|  |                              |                              |                              |                              |                              | 1.30  | 1.05 | 1.95 | 2.03 | 2.25 | 8.58  | Jakarta |
|  | 50%                          | 50%                          | 70%                          | 85%                          | 100%                         | 0.20  | 0.70 | 1.30 | 1.35 | 1.50 | 5.05  | B       |
|  | 7.5%                         | 7.5%                         | 7.5%                         | 7.5%                         | 7.5%                         | 1.10  | 0.35 | 0.65 | 0.68 | 0.75 | 3.53  |         |
|  |                              |                              |                              |                              |                              |       |      |      |      |      |       |         |

|  |  |  |  |   |   |
|--|--|--|--|---|---|
|  |  |  | <b>Inovasi Pelayanan Publik</b>  |   |   |
|  |  |  |  | Meningkatnya pengembangan dan praktek inovasi di bidang administrasi negara         | Jumlah inovasi/praktek inovasi pelayanan publik yang dihasilkan                         |
|  |  |  |  |   |   |
|  |  |  | <b>Inovasi Tata Pemerintahan</b>   |   |   |
|  |  |  |  | Meningkatnya pengembangan dan praktek inovasi di bidang administrasi negara         | Jumlah inovasi/praktek inovasi tata pemerintahan yang dihasilkan                        |
|  |  |  | <b>Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Aparatur Nasional</b>  |   |   |
|  |  |  |  | Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN melalui diklat                      | Jumlah Peserta Penyelenggaraan Diklatpim TK. I  |
|  |  |  |  |   | Jumlah penyelenggaraan diklat kepemimpinan sesuai standar                               |
|  |  |  |  |   | Jumlah penyelenggaraan diklat kebahasaan  |
|  |  |  |  |   | Jumlah Laporan Kegiatan Perpustakaan  |
|  |  |  |  |   | Jumlah Peserta Seleksi Diklatpim TK. I  |
|  |  |  |  |   | Jumlah Bahan Diklat Kebahasaan  |
|  |  |  | <b>Penyelenggaraan Diklat Teknis dan Fungsional</b>                                |   |   |
|  |  |  |  | Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN melalui diklat                      | Jumlah Peserta Diklat RLA   |
|  |  |  |  |   | Jumlah peserta diklat teknis dan fungsional   |
|  |  |  |  |   | Jumlah peserta TOT Diklat Reformasi Mental dalam Pelayanan Publik                       |
|  |  |  |  |   | Jumlah peserta Diklat Reformasi Mental dalam Pelayanan Publik                           |
|  |  |  |  |   |   |
|  |  |  | <b>Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Bidang Ilmu Administrasi STIA LAN Jakarta</b> |   |   |
|  |  |  |  | Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN melalui Pendidikan Tinggi kedinasan | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Akademik Pendidikan Tinggi Bidang Ilmu Administrasi      |
|  |  |  |  |   | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Kemahasiswaan Pendidikan Tinggi Bidang Ilmu Administrasi |
|  |  |  |  |   | Jumlah Pedoman/ Bahan Ajar/Kurikulum Pendidikan Tinggi Bidang Ilmu Administrasi         |
|  |  |  |  |   | Jumlah Laporan Pengelolaan Administrasi PNB   |
|  |  |  |  |   |   |
|  |  |  |  | Pengembangan ilmu administrasi melalui penelitian dan publikasi                     | Jumlah Laporan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Tinggi Bidang Ilmu Administrasi   |

|  |                                |                                |                                |                                |                                |       |       |       |       |       |       |         |
|--|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
|  |                                |                                |                                |                                |                                | 0.73  | 0.70  | 0.80  | 0.80  | 0.96  | 3.99  | Jakarta |
|  | 2 Sistem/<br>Model/<br>praktek | 2 Sistem/<br>Model/<br>praktek | 2 Sistem/<br>Model/<br>praktek | 2 Sistem/<br>Model/<br>praktek | 2 Sistem/<br>Model/<br>praktek | 0.73  | 0.70  | 0.80  | 0.80  | 0.96  |       |         |
|  |                                |                                |                                |                                |                                |       |       |       |       |       |       |         |
|  |                                |                                |                                |                                |                                | 0.73  | 0.70  | 0.80  | 0.80  | 0.96  | 3.99  | Jakarta |
|  | 2 Sistem/<br>Model/<br>praktek | 2 Sistem/<br>Model/<br>praktek | 2 Sistem/<br>Model/<br>praktek | 2 Sistem/<br>Model/<br>praktek | 2 Sistem/<br>Model/<br>praktek | 0.73  | 0.70  | 0.80  | 0.80  | 0.96  |       |         |
|  |                                |                                |                                |                                |                                |       |       |       |       |       |       |         |
|  |                                |                                |                                |                                |                                | 14.21 | 14.20 | 14.37 | 14.37 | 14.47 | 71.61 | Jakarta |
|  | 60<br>Peserta                  | 60<br>Peserta                  | 60<br>Peserta                  | 60<br>Peserta                  | 60<br>Peserta                  | 2.70  | 2.70  | 2.80  | 2.80  | 2.90  | 13.90 |         |
|  | 7 penye-<br>lengga-<br>raan    | 7 penye-<br>lengga-<br>raan    | 7 penye-<br>lengga-<br>raan    | 7 penye-<br>lengga-<br>raan    | 7 penye-<br>lengga-<br>raan    | 10.28 | 10.38 | 10.43 | 10.43 | 10.43 | 51.97 |         |
|  | 8 penye-<br>lengga-<br>raan    | 8 penye-<br>lengga-<br>raan    | 8 penye-<br>lengga-<br>raan    | 8 penye-<br>lengga-<br>raan    | 8 penye-<br>lengga-<br>raan    | 0.96  | 0.90  | 0.90  | 0.90  | 0.90  | 4.56  |         |
|  | 2 Laporan                      | 2 Laporan                      | 2 Laporan                      | 2 Laporan                      | 2 Laporan                      | 0.12  | 0.10  | 0.12  | 0.12  | 0.12  | 0.58  |         |
|  | 60 orang                       | 60 orang                       | 60 orang                       | 60 orang                       | 60 orang                       | 0.11  | 0.11  | 0.11  | 0.11  | 0.11  | 0.57  |         |
|  | 1 bahan<br>diklat              |                                |                                |                                |                                | 0.03  |       |       |       |       | 0.03  |         |
|  |                                |                                |                                |                                |                                | 5.21  | 7.01  | 7.34  | 7.44  | 7.55  | 34.56 | Jakarta |
|  | 25 orang                       | 25 orang                       | 25 orang                       | 25 orang                       | 25 orang                       | 2.50  | 2.50  | 2.50  | 2.50  | 2.50  | 12.50 |         |
|  | 618<br>Peserta                 | 653<br>Peserta                 | 653<br>Peserta                 | 653<br>Peserta                 | 653<br>Peserta                 | 2.71  | 3.26  | 3.59  | 3.69  | 3.80  | 17.06 |         |
|  | -                              | 100<br>Peserta                 | 100<br>Peserta                 | 100<br>Peserta                 | 100<br>Peserta                 | -     | 0.75  | 0.75  | 0.75  | 0.75  | 3.00  |         |
|  | -                              | 100<br>Peserta                 | 100<br>Peserta                 | 100<br>Peserta                 | 100<br>Peserta                 | -     | 0.50  | 0.50  | 0.50  | 0.50  | 2.00  |         |
|  |                                |                                |                                |                                |                                |       |       |       |       |       |       |         |
|  |                                |                                |                                |                                |                                | 14.22 | 14.37 | 14.57 | 14.67 | 15.27 | 73.10 | Jakarta |
|  | 5<br>Laporan                   | 5<br>Laporan                   | 5<br>Laporan                   | 5<br>Laporan                   | 5<br>Laporan                   | 8.59  | 8.59  | 8.59  | 8.59  | 8.59  | 42.96 |         |
|  | 3<br>Laporan                   | 3<br>Laporan                   | 3<br>Laporan                   | 3<br>Laporan                   | 3<br>Laporan                   | 1.81  | 1.81  | 1.81  | 1.81  | 2.31  | 9.54  |         |
|  | 4<br>paket                     | 4<br>Dokumen                   | 4<br>Dokumen                   | 4<br>Dokumen                   | 4<br>Dokumen                   | 0.85  | 0.85  | 0.85  | 0.85  | 0.85  | 4.27  |         |
|  | 3<br>Laporan                   | 3<br>Laporan                   | 3<br>Laporan                   | 3<br>Laporan                   | 3<br>Laporan                   | 0.71  | 0.71  | 0.71  | 0.71  | 0.71  | 3.55  |         |
|  |                                |                                |                                |                                |                                |       |       |       |       |       | -     |         |
|  | 5<br>Laporan                   | 5<br>Laporan                   | 5<br>Laporan                   | 5<br>Laporan                   | 5<br>Laporan                   | 2.11  | 2.11  | 2.11  | 2.11  | 2.11  | 10.54 |         |

|     |    |  |   |   |   |
|-----|----|--|---|---|---|
|     |    |  |   |   | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Pengabdian Kepada Masyarakat                             |
|     |    |  |   |   |   |
|     |    |  | <b>Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Bidang Ilmu Administrasi STIA LAN Bandung</b>  |   |   |
|     |    |  |   | Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN melalui Pendidikan Tinggi kedinasan | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Akademik Pendidikan Tinggi Bidang Ilmu Administrasi      |
|     |    |  |   |   | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Kemahasiswaan Pendidikan Tinggi Bidang Ilmu Administrasi |
|     |    |  |   |   | Jumlah Pedoman/ Bahan Ajar/Kurikulum Pendidikan Tinggi Bidang Ilmu Administrasi         |
|     |    |  |   |   | Jumlah Laporan Pengelolaan Administrasi PNBP  |
|     |    |  |   |   |   |
|     |    |  |   | Pengembangan ilmu administrasi melalui penelitian dan publikasi                     | Jumlah Laporan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Tinggi Bidang Ilmu Administrasi   |
|     |    |  |   |   | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Pengabdian Kepada Masyarakat                             |
|     |    |  |   |   |   |
|     |    |  | <b>Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Bidang Ilmu Administrasi STIA LAN Makassar</b> |   |   |
|     |    |  |   | Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN melalui Pendidikan Tinggi Kedinasan | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Akademik Pendidikan Tinggi Bidang Ilmu Administrasi      |
|     |    |  |   |   | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Kemahasiswaan Pendidikan Tinggi Bidang Ilmu Administrasi |
|     |    |  |   |   | Jumlah Pedoman/ Bahan Ajar/Kurikulum Pendidikan Tinggi Bidang Ilmu Administrasi         |
|     |    |  |   |   | Jumlah Laporan Pengelolaan Administrasi PNBP  |
|     |    |  |   |   |   |
|     |    |  |   | Pengembangan ilmu administrasi melalui penelitian dan publikasi                     | Jumlah Laporan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Tinggi Bidang Ilmu Administrasi   |
|     |    |  |   |   | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Pengabdian Kepada Masyarakat                             |
|     |    |  |   |   |   |
| 086 | 02 |  | <b>PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR LAN</b>                        | Terwujudnya peningkatan sarana dan prasarana  | Persentase pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana kerja yang memadai                  |
|     |    |  | <b>Pembangunan Sarana dan Prasarana Aparatur Lan</b>                                |   |   |
|     |    |  |   |   | Luasan Gedung Yang Terehabilitasi   |
|     |    |  |   |   | Jumlah Paket Pengadaan Sarana dan Prasarana   |
|     |    |  |   |   |   |

|          |               |              |              |              |              |       |       |       |      |      |       |          |
|----------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------|-------|-------|------|------|-------|----------|
|          | 2<br>Laporan  | 2<br>Laporan | 2<br>Laporan | 2<br>Laporan | 2<br>Laporan | 0.15  | 0.30  | 0.50  | 0.60 | 0.70 | 2.25  |          |
|          |               |              |              |              |              |       |       |       |      |      |       |          |
|          |               |              |              |              |              | 6.18  | 6.26  | 6.36  | 6.46 | 7.06 | 32.34 | Bandung  |
|          | 6<br>Laporan  | 6<br>Laporan | 6<br>Laporan | 6<br>Laporan | 6<br>Laporan | 4.57  | 4.57  | 4.57  | 4.57 | 5.07 | 23.37 |          |
|          | 1<br>Laporan  | 1<br>Laporan | 1<br>Laporan | 1<br>Laporan | 1<br>Laporan | 0.24  | 0.24  | 0.24  | 0.24 | 0.24 | 1.18  |          |
|          | 2 paket       | 2<br>Dokumen | 2<br>Dokumen | 2<br>Dokumen | 2<br>Dokumen | 0.16  | 0.16  | 0.16  | 0.16 | 0.16 | 0.81  |          |
|          | 2<br>Laporan  | 2<br>Laporan | 2<br>Laporan | 2<br>Laporan | 2<br>Laporan | 0.35  | 0.35  | 0.35  | 0.35 | 0.35 | 1.74  |          |
|          |               |              |              |              |              |       |       |       |      |      | -     |          |
|          | 6<br>Laporan  | 6<br>Laporan | 6<br>Laporan | 6<br>Laporan | 6<br>Laporan | 0.52  | 0.60  | 0.70  | 0.80 | 0.90 | 3.52  |          |
|          | 6<br>Laporan  | 6<br>Laporan | 6<br>Laporan | 6<br>Laporan | 6<br>Laporan | 0.34  | 0.34  | 0.34  | 0.34 | 0.34 | 1.71  |          |
|          |               |              |              |              |              |       |       |       |      |      |       |          |
|          |               |              |              |              |              | 5.92  | 6.52  | 7.22  | 7.98 | 8.81 | 36.45 | Makassar |
|          | 10<br>Laporan | 8<br>Laporan | 7<br>Laporan | 7<br>Laporan | 7<br>Laporan | 4.26  | 4.69  | 5.16  | 5.67 | 6.24 | 26.02 |          |
|          | 5<br>Laporan  | 6<br>Laporan | 6<br>Laporan | 6<br>Laporan | 6<br>Laporan | 0.43  | 0.47  | 0.52  | 0.57 | 0.62 | 2.60  |          |
|          | 1<br>paket    | 1<br>Dokumen | 1<br>Dokumen | 1<br>Dokumen | 1<br>Dokumen | 0.32  | 0.36  | 0.39  | 0.43 | 0.47 | 1.97  |          |
|          | 4<br>Laporan  | 4<br>Laporan | 4<br>Laporan | 4<br>Laporan | 4<br>Laporan | 0.29  | 0.32  | 0.35  | 0.38 | 0.42 | 1.75  |          |
|          |               |              |              |              |              |       |       |       |      |      | -     |          |
|          | 9<br>Laporan  | 9<br>Laporan | 9<br>Laporan | 9<br>Laporan | 9<br>Laporan | 0.45  | 0.50  | 0.60  | 0.70 | 0.80 | 3.05  |          |
|          | 1<br>Laporan  | 3<br>laporan | 3<br>Laporan | 3<br>Laporan | 3<br>Laporan | 0.17  | 0.19  | 0.21  | 0.23 | 0.25 | 1.05  |          |
|          |               |              |              |              |              |       |       |       |      |      |       |          |
|          |               |              |              |              |              | 23.00 | 19.52 | 15.83 | 6.00 | 3.13 | 67.48 |          |
|          |               |              |              |              |              | 12.25 | 11.00 | 4.58  | 5.00 | 2.43 | 35.26 | Jakarta  |
| 8.397 M2 | 2 Paket       |              |              |              |              | 7.463 | 6.00  | -     | -    | -    | 13.46 |          |
| 1 Paket  | 1 Paket       | 1 Paket      | 1 Paket      |              |              | 4.787 | 5.00  | 4.58  | 5.00 | 2.43 | 21.80 |          |
|          |               |              |              |              |              |       |       |       |      |      |       |          |

|     |    |  |   |   |   |
|-----|----|--|---|---|---|
|     |    |  | Pembangunan Sarana dan Prasarana Aparatur PKP2A I LAN               |   |   |
|     |    |  |   |   | Jumlah Paket Sarana dan Prasarana                     |
|     |    |  |   |   | Jumlah Paket Pembangunan Prasarana Gedung             |
|     |    |  |   |   | Luasan tanah yang diadakan                            |
|     |    |  |   |   |   |
|     |    |  | Pembangunan Sarana dan Prasarana Aparatur PKP2A II LAN              |   |   |
|     |    |  |   |   | Luasan Gedung Yang Terehabilitasi                     |
|     |    |  |   |   | Jumlah Paket Pengadaan Sarana dan Prasarana           |
|     |    |  |   |   |   |
|     |    |  | Pembangunan Sarana dan Prasarana Aparatur PKP2A III LAN             |   |   |
|     |    |  |   |   | Jumlah Paket Sarana dan Prasarana                     |
|     |    |  |   |   | Jumlah Paket Pembangunan Prasarana Gedung             |
|     |    |  |   |   |   |
|     |    |  | Pembangunan Sarana dan Prasarana Aparatur PKP2A IV LAN              |   |   |
|     |    |  |   |   | Jumlah Paket Pengadaan Sarana dan Prasarana           |
|     |    |  |   |   |   |
|     |    |  | Pembangunan Sarana & Prasarana Aparatur STIA LAN Jakarta            |   |   |
|     |    |  |   |   | Jumlah Paket Pengadaan Sarana dan Prasarana           |
|     |    |  |   |   | Jumlah Gedung Yang Terehabilitasi                     |
|     |    |  |   |   |   |
|     |    |  | Pembangunan Sarana & Prasarana Aparatur STIA LAN Bandung            |   |   |
|     |    |  |   |   | Jumlah Paket Sarana dan Prasarana                     |
|     |    |  |   |   |   |
|     |    |  | Pembangunan Sarana & Prasarana Aparatur STIA LAN Makassar           |   |   |
|     |    |  |   |   | Luasan Gedung Yang Terehabilitasi                     |
|     |    |  |   |   | Jumlah Paket Sarana dan Prasarana                     |
|     |    |  |   |   |   |
| 086 | 01 |  | PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN DAN PELAKSANAAN TUGAS TEKNIS LAINNYA LAN | Terwujudnya peningkatan kelembagaan, tata laksana, dan SDM aparatur LAN yang profesional, serta akuntabilitas lembaga | Jumlah layanan perencanaan, hukum, humas dan protokol |



|  |          |         |         |         |         |       |       |       |       |       |        |                       |
|--|----------|---------|---------|---------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-----------------------|
|  |          |         |         |         |         | 2.25  | 1.25  | 10.25 | 0.50  | 0.20  | 14.45  | Sumedang - Jawa Barat |
|  | 1 Paket  | 1 Paket | o       | 1 Paket | 1 Paket | 0.777 | 1.00  | -     | 0.50  | 0.20  | 2.48   |                       |
|  | 1 Paket  | 1 Paket | 1 Paket | o       | o       | 1.473 | 0.25  | 0.25  | -     | -     | 1.97   |                       |
|  |          |         | 5 HA    |         |         |       |       | 10.00 |       |       | 10.00  |                       |
|  |          |         |         |         |         |       |       |       |       |       | -      |                       |
|  |          |         |         |         |         | 2.75  | 3.50  | -     | 0.25  | 0.25  | 6.75   | Makassar - SulSel     |
|  | 3.366 M2 | 1 Paket |         |         |         | 2.50  | 2.00  |       |       |       | 4.50   |                       |
|  | 1 Paket  | 1 Paket | o       | 1 Paket | 1 Paket | 0.25  | 1.50  | -     | 0.25  | 0.25  | 2.25   |                       |
|  |          |         |         |         |         |       |       |       |       |       |        |                       |
|  |          |         |         |         |         | 1.95  | 0.70  | 0.50  | -     | -     | 3.15   | Samarinda - KalTim    |
|  | 1 Paket  | 1 Paket | 1 Paket |         |         | 0.278 | 0.20  | 0.50  | -     | -     | 0.98   |                       |
|  | 3 Paket  | 1 Paket |         |         |         | 1.672 | 0.50  |       |       |       | 2.17   |                       |
|  |          |         |         |         |         |       |       |       |       |       |        |                       |
|  |          |         |         |         |         | 2.00  | 1.52  | -     | -     | -     | 3.52   | Aceh - Banda Aceh     |
|  | 1 Paket  | 1 Paket |         |         |         | 2.00  | 1.52  |       | -     | -     | 3.52   |                       |
|  |          |         |         |         |         |       |       |       |       |       |        |                       |
|  |          |         |         |         |         | 1.30  | 0.50  | 0.50  | 0.25  | 0.25  | 2.80   | Jakarta               |
|  | 1 Paket  | 1 Paket | 1 Paket |         |         | 0.40  | 0.50  | 0.50  | -     | -     | 1.40   |                       |
|  | 1 Paket  | 1 Paket |         |         |         | 0.90  | -     |       | 0.25  | 0.25  | 1.40   |                       |
|  |          |         |         |         |         |       |       |       |       |       |        |                       |
|  |          |         |         |         |         | 0.25  | 0.50  | -     | -     | -     | 0.75   | Bandung - Jawa Barat  |
|  | 1 Paket  | 2 Paket |         |         |         | 0.25  | 0.50  | -     | -     | -     | 0.75   |                       |
|  |          |         |         |         |         |       |       |       |       |       |        |                       |
|  |          |         |         |         |         | 0.25  | 0.55  | -     | -     | -     | 0.80   | Makassar - SulSel     |
|  | 164 M2   | 1 Paket |         |         |         | 0.03  | 0.25  |       |       |       | 0.28   |                       |
|  | 1 Paket  | 1 Paket | o       | o       | o       | 0.22  | 0.30  | -     | -     | -     | 0.52   |                       |
|  |          |         |         |         |         |       |       |       |       |       |        |                       |
|  |          |         |         |         |         | 19.05 | 26.96 | 31.28 | 36.05 | 39.23 | 152.57 |                       |

|  |  |  |   |  |  |
|--|--|--|---|--|--|
|  |  |  |   |  | Jumlah layanan peningkatan kapasitas pegawai, keuangan, rumah tangga dan layanan pengadaan                   |
|  |  |  |   |  | Tingkat pengawasan internal organisasi   |
|  |  |  | <b>Peningkatan Koordinasi Perencanaan, Hukum, Humas dan Keprotokolan Dalam Lingkup LAN</b>          |  |  |
|  |  |  |   |  | Jumlah Layanan di Bidang Perencanaan/ Program, Penganggaran dan Pengendalian                                 |
|  |  |  |   |  | Jumlah Layanan Kehumasan, Hubungan Kelembagaan   |
|  |  |  |   |  | Jumlah Layanan di Bidang Organisasi, Tata Laksana dan RB   |
|  |  |  |   |  | Jumlah Layanan Penyusunan Peraturan Perundang-Undangan dan Pembinaan Hukum                                   |
|  |  |  |   |  | Jumlah Layanan Penyelenggaraan Sosialisasi/Bimtek Peraturan Kepala LAN                                       |
|  |  |  |   |  | Jumlah Layanan di Bidang Kebijakan, Koordinasi dan Pengendalian  |
|  |  |  |   |  | Jumlah Layanan di Bidang Keprotokolan  |
|  |  |  |   |  | Jumlah Layanan di Bidang Kearsipan   |
|  |  |  |   |  | Jumlah Layanan Dukungan Kesekretariatan  |
|  |  |  |   |  | Jumlah Layanan Pengelolaan Data dan Informasi Teknologi  |
|  |  |  | <b>Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Pelayanan Penunjang Pelaksanaan Tupoksi Biro Umum LAN</b> |  |  |
|  |  |  |   |  | Jumlah Layanan di Bidang Akuntansi/ Laporan Keuangan   |
|  |  |  |   |  | Jumlah Layanan di Bidang Pengadaan Barang dan Jasa   |
|  |  |  |   |  | Jumlah Layanan Perencanaan, Pembinaan dan Manajemen Kepegawaian  |
|  |  |  |   |  | Jumlah Layanan Penyelenggaraan Diklat/Sosialisasi/ Bimtek Peraturan di Bidang Pembinaan Internal Kepegawaian |
|  |  |  |   |  | Jumlah Pegawai yang Mengikuti Pendidikan Gelar dan Non Gelar   |
|  |  |  |   |  | Jumlah Layanan di Bidang Pengelolaan Kerumahtanggaan   |
|  |  |  |   |  | Jumlah Layanan Sosialisasi/Bimtek Peraturan  |
|  |  |  |   |  | Jumlah Bulan Terlaksananya pelayanan umum kerumahtanggaan dan perlengkapan                                   |

|                      |                      |                      |                      |                      |      |        |        |        |        |       |       |  |
|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|--|
|                      |                      |                      |                      |                      |      |        |        |        |        |       |       |  |
|                      |                      |                      |                      |                      |      |        |        |        |        |       |       |  |
|                      |                      |                      |                      |                      |      | 4.98   | 4.74   | 4.74   | 5.00   | 5.90  | 25.36 |  |
| 4 Laporan            | 4 Dokumen            | 4 Dokumen            | 4 Dokumen            | 4 Dokumen            | 1.24 | 1.06   | 1.05   | 1.05   | 1.26   | 5.65  |       |  |
| 4 Laporan            | 4 Dokumen            | 4 Dokumen            | 4 Dokumen            | 4 Dokumen            | 1.01 | 0.85   | 0.85   | 0.85   | 1.03   | 4.59  |       |  |
| 5 Laporan            | 5 Dokumen            | 5 Dokumen            | 5 Dokumen            | 5 Dokumen            | 2.02 | 1.72   | 1.72   | 1.99   | 2.39   | 9.83  |       |  |
| 3 Laporan            | 3 Dokumen            | 3 Dokumen            | 3 Dokumen            | 3 Dokumen            | 0.28 | 0.24   | 0.24   | 0.24   | 0.28   | 1.28  |       |  |
| 2 Laporan            |                      |                      |                      |                      | 0.12 |        |        |        |        | 0.12  |       |  |
|                      | 2 Dokumen            | 2 Dokumen            | 2 Dokumen            | 2 Dokumen            |      | 0.10   | 0.10   | 0.10   | 0.12   | 0.42  |       |  |
| 1 Laporan            | 1 Dokumen            | 1 Dokumen            | 1 Dokumen            | 1 Dokumen            | 0.09 | 0.08   | 0.08   | 0.08   | 0.09   | 0.41  |       |  |
| 2 Laporan            |                      |                      |                      |                      | 0.23 |        |        |        |        | 0.23  |       |  |
| 4 sistem/<br>dokumen | 4 sistem/<br>dokumen | 3 sistem/<br>dokumen | 2 sistem/<br>dokumen | 2 sistem/<br>dokumen | -    | 0.50   | 0.50   | 0.50   | 0.50   | 2.00  |       |  |
|                      | 2 Dokumen            | 2 Dokumen            | 2 Dokumen            | 2 Dokumen            |      | 0.20   | 0.20   | 0.20   | 0.24   | 0.83  |       |  |
|                      |                      |                      |                      |                      | 7.93 | 16.86  | 21.19  | 25.68  | 26.94  | 98.60 |       |  |
| 3 Laporan            | 3 Dokumen            | 3 Dokumen            | 3 Dokumen            | 3 Dokumen            | 0.69 | 0.586  | 0.586  | 0.586  | 0.703  | 3.15  |       |  |
| 2 Laporan            | 2 Dokumen            | 2 Dokumen            | 2 Dokumen            | 2 Dokumen            | 0.35 | 0.297  | 0.297  | 0.297  | 0.357  | 1.60  |       |  |
| 7 Laporan            | 7 Dokumen            | 7 Dokumen            | 7 Dokumen            | 7 Dokumen            | 1.93 | 1.640  | 1.640  | 1.640  | 1.968  | 8.82  |       |  |
| 7 Laporan            | 7 Penyelenggaraan    | 7 Penyelenggaraan    | 7 Penyelenggaraan    | 7 Penyelenggaraan    | 3.28 | 2.787  | 2.787  | 2.787  | 3.344  | 14.98 |       |  |
| 700 pegawai          | 700 pegawai          | 700 pegawai          | 700 pegawai          | 700 pegawai          | -    | 10.123 | 14.565 | 19.062 | 19.000 | 62.75 |       |  |
| 8 Laporan            | 8 Dokumen            | 8 Dokumen            | 8 Dokumen            | 8 Dokumen            | 1.54 | 1.312  | 1.192  | 1.192  | 1.431  | 6.67  |       |  |
| 1 Laporan            | 1 Dokumen            | 1 Dokumen            | 1 Dokumen            | 1 Dokumen            | 0.14 | 0.117  | 0.117  | 0.117  | 0.141  | 0.63  |       |  |
| 12 Bulan Layanan     | 12 Bulan Layanan     | 12 Bulan Layanan     | 12 Bulan Layanan     | 12 Bulan Layanan     |      |        |        |        |        | -     |       |  |

|  |  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|--|---|
|  |  |  | <b>Pengawasan Dalam Rangka Akuntabilitas Publik</b>  |  |   |
|  |  |  |  |  | Jumlah Layanan Audit, Evaluasi dan Review                                     |
|  |  |  | <b>Peningkatan Koordinasi Perencanaan, Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Pelayanan Penunjang Pelaksanaan Tugas PKP2A I LAN</b>  |  |   |
|  |  |  |  |  | Jumlah Layanan di Bidang Akuntansi/ Laporan Keuangan                          |
|  |  |  |  |  | Jumlah Layanan di Bidang Perencanaan, Pembinaan dan Manajemen Kepegawaian     |
|  |  |  |  |  | Jumlah Layanan di Bidang Pengelolaan Kerumahtanggaan                          |
|  |  |  |  |  | Jumlah Layanan di Bidang Kearsipan/ Perpustakaan                              |
|  |  |  |  |  | Jumlah Layanan di Bidang Perencanaan/ Program, Penganggaran dan Pengendalian  |
|  |  |  |  |  | Jumlah Layanan di Bidang Pemantauan, Analisa dan Evaluasi                     |
|  |  |  |  |  | Jumlah Layanan di Bidang Kehumasan, Hubungan Kelembagaan                      |
|  |  |  |  |  | Jumlah Pegawai yang Mengikuti Pendidikan Gelar dan Non Gelar                  |
|  |  |  |  |  | Jumlah Bulan Terselenggaranya pelayanan umum kerumahtanggaan dan perlengkapan |
|  |  |  |  |  |   |
|  |  |  | <b>Peningkatan Koordinasi Perencanaan, Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Pelayanan Penunjang Pelaksanaan Tugas PKP2A II LAN</b> |  |   |
|  |  |  |  |  | Jumlah Layanan di Bidang Pengelolaan Keuangan                                 |
|  |  |  |  |  | Jumlah Layanan di Bidang Pengelolaan Kerumahtanggaan                          |
|  |  |  |  |  | Jumlah Layanan di Bidang Kearsipan/ Perpustakaan                              |
|  |  |  |  |  | Jumlah Layanan di Bidang Perencanaan dan Pelaporan                            |
|  |  |  |  |  | Jumlah Layanan di Bidang Kehumasan dan Publikasi                              |
|  |  |  |  |  | Jumlah Pegawai yang Mengikuti Pendidikan Gelar dan Non Gelar/ Diklat          |
|  |  |  |  |  | Jumlah Bulan Terselenggaranya Operasional Perkantoran yang Terpenuhi          |

|                  |                  |                  |                  |                  |                  |       |       |       |       |       |      |  |
|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|------|--|
|                  |                  |                  |                  |                  |                  | 0.75  | 0.75  | 0.75  | 0.75  | 0.90  | 3.90 |  |
| 5 Laporan        | 5 Laporan        | 5 Laporan        | 5 Laporan        | 5 Laporan        | 5 Laporan        | 0.75  | 0.75  | 0.75  | 0.75  | 0.90  | 3.90 |  |
|                  |                  |                  |                  |                  |                  | 1.00  | 0.85  | 0.85  | 0.85  | 0.98  | 4.52 |  |
| 1 Paket          | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 0.12  | 0.10  | 0.10  | 0.10  | 0.12  | 0.55 |  |
| 1 Paket          | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 0.07  | 0.06  | 0.06  | 0.06  | 0.07  | 0.32 |  |
| 2 Paket          | 2 Dokumen        | 2 Dokumen        | 2 Dokumen        | 2 Dokumen        | 2 Dokumen        | 0.30  | 0.26  | 0.26  | 0.26  | 0.31  | 1.37 |  |
| 2 Paket          | 2 Dokumen        | 2 Dokumen        | 2 Dokumen        | 2 Dokumen        | 2 Dokumen        | 0.03  | 0.03  | 0.03  | 0.03  | 0.03  | 0.14 |  |
| 5 Paket          | 2 Dokumen        | 2 Dokumen        | 2 Dokumen        | 2 Dokumen        | 2 Dokumen        | 0.23  | 0.15  | 0.15  | 0.15  | 0.15  | 0.83 |  |
|                  | 3 Dokumen        | 3 Dokumen        | 3 Dokumen        | 3 Dokumen        | 3 Dokumen        |       | 0.05  | 0.05  | 0.05  | 0.05  | 0.19 |  |
| 1 Paket          | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 0.12  | 0.10  | 0.10  | 0.10  | 0.12  | 0.54 |  |
| 70 pegawai       | 70 pegawai       | 70 pegawai       | 70 pegawai       | 70 pegawai       | 70 pegawai       | 0.13  | 0.11  | 0.11  | 0.11  | 0.13  | 0.59 |  |
| 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan |       |       |       |       |       | -    |  |
|                  |                  |                  |                  |                  |                  |       |       |       |       |       |      |  |
|                  |                  |                  |                  |                  |                  | 1.25  | 1.06  | 1.06  | 1.06  | 1.28  | 5.72 |  |
| 2 Paket          | 2 Paket          | 2 Paket          | 2 Paket          | 2 Paket          | 2 Paket          | 0.191 | 0.162 | 0.162 | 0.162 | 0.195 | 0.87 |  |
| 2 Paket          | 2 Paket          | 2 Paket          | 2 Paket          | 2 Paket          | 2 Paket          | 0.549 | 0.467 | 0.467 | 0.467 | 0.560 | 2.51 |  |
| 2 Paket          | 2 Paket          | 2 Paket          | 2 Paket          | 2 Paket          | 2 Paket          | 0.074 | 0.063 | 0.063 | 0.063 | 0.075 | 0.34 |  |
| 4 Paket          | 4 Paket          | 4 Paket          | 4 Paket          | 4 Paket          | 4 Paket          | 0.260 | 0.221 | 0.221 | 0.221 | 0.265 | 1.19 |  |
| 2 Paket          | 2 Paket          | 2 Paket          | 2 Paket          | 2 Paket          | 2 Paket          | 0.108 | 0.091 | 0.091 | 0.091 | 0.110 | 0.49 |  |
| 67 Pegawai       | 67 Pegawai       | 67 Pegawai       | 67 Pegawai       | 67 Pegawai       | 67 Pegawai       | 0.070 | 0.059 | 0.059 | 0.059 | 0.071 | 0.32 |  |
| 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan |       |       |       |       |       | -    |  |

|  |  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  |  |   |
|  |  |  | <b>Peningkatan Koordinasi<br/>Perencanaan, Pembinaan<br/>Administrasi dan Pengelolaan<br/>Pelayanan Penunjang Pelaksa-<br/>naan Tugas PKP2A III LAN</b>    |  |   |
|  |  |  |  |  | Jumlah Layanan di Bidang Pengelolaan<br>Keuangan  |
|  |  |  |  |  | Jumlah Layanan di Bidang Pengadaan<br>Barang dan Jasa   |
|  |  |  |  |  | Jumlah Layanan Penyelenggaraan<br>Diklat/Sosialisasi/Bimtek Peraturan di<br>Bidang Internal Kepegawaian |
|  |  |  |  |  | Jumlah Layanan di Bidang Pengelolaan<br>Kerumahtanggaan   |
|  |  |  |  |  | Jumlah Layanan di Bidang Perencanaan<br>dan Pelaporan   |
|  |  |  |  |  | Jumlah Layanan di Bidang<br>Kehumasan dan Publikasi   |
|  |  |  |  |  | Jumlah Pegawai yang Mengikuti<br>Pendidikan Gelar dan Non Gelar/ Diklat                                 |
|  |  |  |  |  | Jumlah Bulan Terselenggaranya<br>Operasional Perkantoran yang<br>Terpenuhi                              |
|  |  |  | <b>Peningkatan Koordinasi<br/>Perencanaan, Pembinaan<br/>Administrasi dan Pengelolaan<br/>Pelayanan Penunjang Pelaksa-<br/>naan Tugas PKP2A IV LAN</b>     |  |   |
|  |  |  |  |  | Jumlah Layanan di Bidang Akuntansi/<br>Laporan Keuangan   |
|  |  |  |  |  | Jumlah Layanan di Bidang Perencanaan,<br>Pembinaan dan Manajemen<br>Kepegawaian                         |
|  |  |  |  |  | Jumlah Layanan di Bidang Pengelolaan<br>Kerumahtanggaan   |
|  |  |  |  |  | Jumlah Layanan di Bidang Kearsipan/<br>Perpustakaan   |
|  |  |  |  |  | Jumlah Layanan di Bidang Perencanaan/<br>Program, Penganggaran dan<br>Pengendalian                      |
|  |  |  |  |  | Jumlah Layanan di Bidang Kehumasan,<br>Hubungan Kelembagaan   |
|  |  |  |  |  | Jumlah Bulan Terlaksananya pelayanan<br>umum kerumahtanggaan dan<br>perlengkapan                        |
|  |  |  | <b>Peningkatan Koordinasi<br/>Perencanaan, Pembinaan<br/>Administrasi dan Pengelolaan<br/>Pelayanan Penunjang Pelaksa-<br/>naan Tugas STIA LAN Jakarta</b> |  |   |
|  |  |  |  |  | Jumlah Layanan di Bidang Akuntansi/<br>Laporan Keuangan   |

|                  |                  |                  |                  |                  |                  |       |       |       |       |       |      |  |
|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|------|--|
|                  |                  |                  |                  |                  |                  |       |       |       |       |       |      |  |
|                  |                  |                  |                  |                  |                  | 0.74  | 0.63  | 0.63  | 0.63  | 0.75  | 3.37 |  |
| 1 Paket          | 1 Paket          | 1 Paket          | 1 Paket          | 1 Paket          | 1 Paket          | 0.126 | 0.107 | 0.107 | 0.107 | 0.129 | 0.58 |  |
| 1 Paket          | 1 Paket          | 1 Paket          | 1 Paket          | 1 Paket          | 1 Paket          | 0.048 | 0.041 | 0.041 | 0.041 | 0.049 | 0.22 |  |
| 1 Laporan        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 0.025 | 0.022 | 0.022 | 0.022 | 0.026 | 0.12 |  |
| 1 Paket          | 1 Paket          | 1 Paket          | 1 Paket          | 1 Paket          | 1 Paket          | 0.036 | 0.031 | 0.031 | 0.031 | 0.037 | 0.17 |  |
| 3 Paket          | 3 Paket          | 3 Paket          | 3 Paket          | 3 Paket          | 3 Paket          | 0.242 | 0.206 | 0.206 | 0.206 | 0.247 | 1.11 |  |
| 1 Paket          | 1 Paket          | 1 Paket          | 1 Paket          | 1 Paket          | 1 Paket          | 0.071 | 0.060 | 0.060 | 0.060 | 0.072 |      |  |
| 40 Pegawai       | 40 pegawai       | 40 Pegawai       | 40 Pegawai       | 40 Pegawai       | 40 Pegawai       | 0.188 | 0.160 | 0.160 | 0.160 | 0.192 | 0.86 |  |
| 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan |       |       |       |       |       | -    |  |
|                  |                  |                  |                  |                  |                  | 0.50  | 0.43  | 0.43  | 0.43  | 0.51  | 2.30 |  |
| 1 Paket          | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 0.12  | 0.10  | 0.10  | 0.10  | 0.13  | 0.56 |  |
| 2 Laporan        | 2 Dokumen        | 2 Dokumen        | 2 Dokumen        | 2 Dokumen        | 2 Dokumen        | 0.13  | 0.11  | 0.11  | 0.11  | 0.13  | 0.59 |  |
| 1 Paket          | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 0.03  | 0.02  | 0.02  | 0.02  | 0.03  | 0.12 |  |
| 1 Paket          | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 0.03  | 0.02  | 0.02  | 0.02  | 0.03  | 0.12 |  |
| 6 Paket          | 6 Dokumen        | 6 Dokumen        | 6 Dokumen        | 6 Dokumen        | 6 Dokumen        | 0.15  | 0.13  | 0.13  | 0.13  | 0.16  | 0.70 |  |
| 1 Paket          | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 0.05  | 0.04  | 0.04  | 0.04  | 0.05  | 0.21 |  |
| 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan |       |       |       |       |       | -    |  |
|                  |                  |                  |                  |                  |                  | 0.74  | 0.63  | 0.63  | 0.63  | 0.76  | 3.39 |  |
| 1 Paket          | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 0.15  | 0.13  | 0.13  | 0.13  | 0.15  | 0.68 |  |

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  |  |  |   | Jumlah Layanan di Bidang Perencanaan, Pembinaan dan Manajemen Kepegawaian                                    |
|  |  |  |   | Jumlah Layanan di Bidang Pengelolaan Kerumahtangaan  |
|  |  |  |   | Jumlah Layanan di Bidang Perencanaan/ Program, Penganggaran dan Pengendalian                                 |
|  |  |  |   | Jumlah Layanan di Bidang Kehumasan, Hubungan Kelembagaan   |
|  |  |  |   | Jumlah Bulan Terselenggaranya pelayanan umum kerumahtangaan dan perlengkapan                                 |
|  |  |  | <b>Peningkatan Koordinasi Perencanaan, Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Pelayanan Penunjang Pelaksanaan Tugas STIA LAN Bandung</b>  |  |
|  |  |  |   | Jumlah Layanan di Bidang akuntansi/ laporan keuangan   |
|  |  |  |   | Jumlah Layanan di Bidang Perencanaan, pembinaan dan manajemen kepegawaian                                    |
|  |  |  |   | Jumlah Layanan penyelenggaraan Diklat/Sosialisasi/ Bimtek Peraturan di Bidang Pembinaan Internal kepegawaian |
|  |  |  |   | Jumlah Layanan di Bidang Pengelolaan Kerumahtangaan  |
|  |  |  |   | Jumlah Layanan di Bidang Kearsipan/ Perpustakaan   |
|  |  |  |   | Jumlah Layanan di Bidang Perencanaan/ program, penganggaran dan pengendalian                                 |
|  |  |  |   | Jumlah Layanan di Bidang Kehumasan, Hubungan Kelembagaan   |
|  |  |  |   | Jumlah Pegawai yang Mengikuti Pendidikan Gelar dan Non Gelar/ Diklat   |
|  |  |  |   | Jumlah Bulan Terselenggaranya pelayanan umum kerumahtangaan dan perlengkapan                                 |
|  |  |  | <b>Peningkatan Koordinasi Perencanaan, Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Pelayanan Penunjang Pelaksanaan Tugas STIA LAN Makassar</b> |  |
|  |  |  |   | Jumlah Layanan di Bidang akuntansi/ laporan keuangan   |
|  |  |  |   | Jumlah Layanan Perencanaan, pembinaan dan manajemen kepegawaian  |



|                  |                  |                  |                  |                  |                  |      |      |      |      |      |      |  |
|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------|------|------|------|------|------|--|
| 1 Paket          | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 0.08 | 0.07 | 0.07 | 0.07 | 0.08 | 0.36 |  |
| 2 Paket          | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 0.10 | 0.08 | 0.08 | 0.08 | 0.10 | 0.44 |  |
| 5 Paket          | 5 Dokumen        | 5 Dokumen        | 5 Dokumen        | 5 Dokumen        | 5 Dokumen        | 0.20 | 0.17 | 0.17 | 0.17 | 0.21 | 0.93 |  |
| 2 Paket          | 2 Dokumen        | 2 Dokumen        | 2 Dokumen        | 2 Dokumen        | 2 Dokumen        | 0.21 | 0.18 | 0.18 | 0.18 | 0.22 | 0.97 |  |
| 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan |      |      |      |      |      | -    |  |
|                  |                  |                  |                  |                  |                  | 0.54 | 0.46 | 0.46 | 0.46 | 0.55 | 2.46 |  |
| 1 Paket          | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 0.12 | 0.10 | 0.10 | 0.10 | 0.12 | 0.54 |  |
| 1 Paket          | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 0.04 | 0.03 | 0.03 | 0.03 | 0.04 | 0.17 |  |
| 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 0.04 | 0.03 | 0.03 | 0.03 | 0.04 | 0.17 |  |
| 2 Paket          | 2 Dokumen        | 2 Dokumen        | 2 Dokumen        | 2 Dokumen        | 2 Dokumen        | 0.03 | 0.03 | 0.03 | 0.03 | 0.03 | 0.15 |  |
| 1 Paket          | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 0.04 | 0.04 | 0.04 | 0.04 | 0.04 | 0.19 |  |
| 6 Paket          | 6 Dokumen        | 6 Dokumen        | 6 Dokumen        | 6 Dokumen        | 6 Dokumen        | 0.17 | 0.14 | 0.14 | 0.14 | 0.17 | 0.77 |  |
| 2 Paket          | 2 Dokumen        | 2 Dokumen        | 2 Dokumen        | 2 Dokumen        | 2 Dokumen        | 0.03 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.03 | 0.13 |  |
| 38 Pegawai       | 38 Pegawai       | 38 Pegawai       | 38 Pegawai       | 38 Pegawai       | 38 Pegawai       | 0.08 | 0.06 | 0.06 | 0.06 | 0.08 | 0.35 |  |
| 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan | 12 Bulan Layanan |      |      |      |      |      | -    |  |
|                  |                  |                  |                  |                  |                  | 0.62 | 0.55 | 0.56 | 0.57 | 0.66 | 2.95 |  |
| 1 Paket          | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 0.16 | 0.13 | 0.13 | 0.13 | 0.16 | 0.72 |  |
| 1 Paket          | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 1 Dokumen        | 0.06 | 0.05 | 0.05 | 0.05 | 0.07 | 0.29 |  |

|              |  |  |  |  |   |
|--------------|--|--|--|--|---|
|              |  |  |  |  | Jumlah Layanan di Bidang Pengelolaan Kerumahtanggaan                          |
|              |  |  |  |  | Jumlah Layanan di Bidang Kearsipan/ Perpustakaan                              |
|              |  |  |  |  | Jumlah Layanan di Bidang Perencanaan/ Program, Penganggaran dan Pengendalian  |
|              |  |  |  |  | Jumlah Layanan di Bidang Kehumasan, Hubungan Kelembagaan                      |
|              |  |  |  |  | Jumlah Pegawai yang Mengikuti Pendidikan Gelar dan Non Gelar/ Diklat          |
|              |  |  |  |  | Jumlah Bulan Terselenggaranya pelayanan umum kerumahtanggaan dan perlengkapan |
| <b>TOTAL</b> |  |  |  |  |   |



|                     |                     |                     |                     |                     |                     |        |        |        |        |        |        |  |
|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--|
| 2 Paket             | 2<br>Dokumen        | 2<br>Dokumen        | 2<br>Dokumen        | 2<br>Dokumen        | 2<br>Dokumen        | 0.11   | 0.12   | 0.13   | 0.14   | 0.14   | 0.64   |  |
| 1 Paket             | 1<br>Dokumen        | 1<br>Dokumen        | 1<br>Dokumen        | 1<br>Dokumen        | 1<br>Dokumen        | 0.02   | 0.02   | 0.02   | 0.02   | 0.02   | 0.09   |  |
| 6 Paket             | 6<br>Dokumen        | 6<br>Dokumen        | 6<br>Dokumen        | 6<br>Dokumen        | 6<br>Dokumen        | 0.22   | 0.18   | 0.18   | 0.18   | 0.22   | 0.99   |  |
| 1 Paket             | 1<br>Dokumen        | 1<br>Dokumen        | 1<br>Dokumen        | 1<br>Dokumen        | 1<br>Dokumen        | 0.02   | 0.01   | 0.01   | 0.01   | 0.02   | 0.07   |  |
| 40<br>Pegawai       | 40<br>Pegawai       | 40<br>Pegawai       | 40<br>Pegawai       | 40<br>Pegawai       | 40<br>Pegawai       | 0.03   | 0.03   | 0.03   | 0.03   | 0.03   | 0.15   |  |
| 12 Bulan<br>Layanan | 12 Bulan<br>Layanan | 12 Bulan<br>Layanan | 12 Bulan<br>Layanan | 12 Bulan<br>Layanan | 12 Bulan<br>Layanan |        |        |        |        |        | -      |  |
|                     |                     |                     |                     |                     |                     | 126.30 | 139.15 | 143.14 | 140.73 | 146.78 | 696.10 |  |

## MATRIKS KERANGKA REGULASI TAHUN 2015-2019

| No. | Kebutuhan Regulasi Menurut Bidang Pengaturan | Peraturan  | Sifat Pengaturan | Unit Penanggung Jawab | Unit Terkait                                      | Target Penyelesaian |      |      |      |      |
|-----|--|--|------------------|-----------------------|---|---------------------|------|------|------|------|
|     |  |  |                  |                       |   | 2015                | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|     | Diklat                                       | a. RPerka Rincian Standar Biaya Diklat                               | Mendesak         | P3D                   | PH2P, Inspektorat, Pusdiklat KAN                  |                     |      |      |      |      |
|     |  | b. RPerka Diklat Prajabatan  | Mendesak         | P3D                   | PH2P, Inspektorat, Pusdiklat KAN, P3D, Pusbina WI |                     |      |      |      |      |
|     |  | c. RPerka Standar Biaya Umum Diklat                                  | Mendesak         | P3D                   | PH2P, Inspektorat, Pusdiklat KAN, P3D             |                     |      |      |      |      |
|     |  | d. RPerka Diklat ToT   | Mendesak         | P3D                   | PH2P, Pusdiklat KAN, P3D, Pusbina WI              |                     |      |      |      |      |
|     |  | e. RPerka Diklat ToF   | Mendesak         | P3D                   | PH2P, Pusdiklat KAN, P3D, Pusbina WI              |                     |      |      |      |      |
|     |  | f. NA Diklat Ter-integrasi   | Mendesak         | P3D                   | PH2P, Pusdiklat KAN, P3D                          |                     |      |      |      |      |
|     |  | g. NA Penyesuaian Konsep Diklat berdasarkan pada UU No. 5 Tahun 2014 | Mendesak         | P3D                   | PH2P, Pusdiklat KAN, P3D, Pusbina WI              |                     |      |      |      |      |
|     |  | h. RPerka Pedoman Penyelenggaraan Diklat PIM I, II, III, dan IV      | Mendesak         | P3D                   | PH2P, Pusdiklat KAN, P3D, Pusbina WI              |                     |      |      |      |      |
|     |  | i. RPerka Pedoman Penyelenggaraan Diklat Teknis Pelayanan Publik     | Mendesak         | Pusdiklat TF          | PH2P, Pusdiklat TF, P3D, Pusbina WI               |                     |      |      |      |      |
|     |  | j. RPerka Pedoman Akreditasi Lembaga Diklat Sesuai ASN               | Mendesak         | P3D                   | PH2P, Pusdiklat KAN, Pusbina WI, P3D              |                     |      |      |      |      |

|                    |   |          |                             |                                      |  |  |  |  |  |
|--------------------|---|----------|-----------------------------|--------------------------------------|--|--|--|--|--|
| Kajian dan Inovasi | a. RPerka tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Kajian Kebijakan      | Mendesak | Kedeputian Kajian Kebijakan | PH2P, seluruh Pusat Kajian Kebijakan |  |  |  |  |  |
|                    | b. RPerka Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Inovasi Administrasi Negara   | Penting  | Kedeputian Inovasi          | PH2P, seluruh Pusat Inovasi          |  |  |  |  |  |
| Analisis Kebijakan | a. RPerka Angka Kredit bagi JFAK                                      | Mendesak | Pusaka                      | PH2P, SDM                            |  |  |  |  |  |
|                    | b. RPermen Penetapan Tunjangan JFAK                                   | Mendesak | Pusaka                      | PH2P, SDM                            |  |  |  |  |  |
|                    | c. RPerka Diklat Teknis dan Fungsional bagi AK                        | Mendesak | Pusaka                      | PH2P, Pusdiklat TF, P3D, Pusbina WI  |  |  |  |  |  |
|                    | d. RPerka Standar Kompetensi Analisis Kebijakan 2015                  | Mendesak | Pusaka                      | PH2P, SDM                            |  |  |  |  |  |
|                    | e. RPerka Penilaian Hasil Kualitas JFAK                               | Mendesak | Pusaka                      | PH2P, SDM                            |  |  |  |  |  |
| Kewidyaiswaraan    | a. Pedoman Formasi Jabatan Fungsional WI                              | Mendesak | Pusbina WI                  | PH2P, P3D, Pusbina WI                |  |  |  |  |  |
|                    | b. Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya | Mendesak | Pusbina WI                  | PH2P, P3D, Pusbina WI                |  |  |  |  |  |
|                    | c. Standar Kompetensi Jabatan Fungsional W                            | Mendesak | Pusbina WI                  | PH2P, P3D, Pusbina WI                |  |  |  |  |  |
|                    | d. Pedoman sertifikasi jabatan fungsional WI                          | Mendesak | Pusbina WI                  | PH2P, P3D, Pusbina WI                |  |  |  |  |  |
|                    | e. Kurikulum Diklat TOT Widyaiswara                                   | Mendesak | Pusbina WI                  | PH2P, P3D, Pusbina WI                |  |  |  |  |  |
|                    | f. Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah                               | Mendesak | Pusbina WI                  | PH2P, P3D, Pusbina WI                |  |  |  |  |  |
|                    | g. Penyusunan Kurikulum Diklat Cawid                                  | Mendesak | Pusbina WI                  | PH2P, P3D, Pusbina WI                |  |  |  |  |  |
|                    | h. Pedoman Seleksi Cawid  | Mendesak | Pusbina WI                  | PH2P, P3D, Pusbina WI                |  |  |  |  |  |

|                             |    |   |          |                             |                                |  |  |  |  |  |
|-----------------------------|----|---|----------|-----------------------------|--------------------------------|--|--|--|--|--|
| Organisasi dan Tata Laksana | a. | RPerkaPedoman Keprotokolan di lingkungan LAN                                      | Mendesak | Bagian Protokol dan Arsip   | PH2P, BPA                      |  |  |  |  |  |
|                             | b. | RPerka Pedoman Klasifikasi Arsip  | Mendesak | Bagian Protokol dan Arsip   | PH2P, BPA                      |  |  |  |  |  |
|                             | c. | RPerka Tata Cara Penyusunan Peraturan, Keputusan, dan Instruksi di Lingkungan LAN | Mendesak | Bagian Hukum dan Organisasi | PH2P                           |  |  |  |  |  |
|                             | d. | Rperka Pedoman Penyelenggaraan Kerja Sama di lingkungan LAN                       | Mendesak | Bagian Hukum dan Organisasi | PH2P                           |  |  |  |  |  |
|                             | e. | RPerka Penyempurnaan Pedoman Tata Kerja   | Penting  | Bagian Hukum dan Organisasi | PH2P                           |  |  |  |  |  |
|                             | f. | R Perka Penyempurnaan Organisasi dan Tata Kerja di Lingkungan LAN                 | Penting  | Bagian Hukum dan Organisasi | PH2P                           |  |  |  |  |  |
|                             | g. | RPerka Sekolah Kader  | Penting  | Tim RB, Tim Transformasi    | PH2P, Tim RB, Tim Transformasi |  |  |  |  |  |
|                             | h. | RPerpres STIA LAN   | Penting  | STIA LAN                    | PH2P, STIA LAN                 |  |  |  |  |  |

2015

|   |  |          |   |   |  |  |  |  |  |
|---|--|----------|---|---|--|--|--|--|--|
| Perencanaan, Pengawasan, dan Monitoring | a. RPerka Standar Honorarium dan Transport di Lingkungan LAN                             | Mendesak | Bagian Perencanaan dan evaluasi Pelaporan | PHP2A, Inspektorat, STIA, Kajian, Inovasi, Diklat, Assesment Center |  |  |  |  |  |
|   | b. RPerka Biaya Diklat PIM dan Prajab  | Mendesak | Bagian Perencanaan dan evaluasi Pelaporan | PHP2A, Inspektorat, STIA, Kajian, Inovasi, Diklat, Assesment Center |  |  |  |  |  |
|   | c. RPerka Penggunaan PNB   | Penting  | Bagian Perencanaan dan evaluasi Pelaporan | PHP2A, Inspektorat, STIA, Kajian, Inovasi, Diklat, Assesment Center |  |  |  |  |  |
|   | d. RPerka Kode Etik Bagi Pegawai LAN   | Penting  | Inspektorat                               | Inspektorat   |  |  |  |  |  |
|   | e. RPerka Pedoman Umum Penanganan Pengaduan (Whistle Blower)                             | Penting  | Inspektorat                               | Inspektorat   |  |  |  |  |  |
|   | f. RPerka Re-doman Reviu Laporan Keuangan di LAN   | Penting  | Inspektorat                               | Inspektorat   |  |  |  |  |  |
|   | g. RPerka Perubahan Perka LAN tentang SPIP   | Penting  | Inspektorat                               | Inspektorat   |  |  |  |  |  |
| Pelayanan                               | RPerka Juknis Pengelolaan Pengadaan Pelayanan Informasi Publik                           | Mendesak | Bagian Humas dan Informasi                | PH2P, Humas & Pusat Inovasi Pelayanan Publik                        |  |  |  |  |  |
| SDM                                     | a. RPerka Juknis Penghitungan SKP  | Mendesak | Bagian SDM                                | SDM   |  |  |  |  |  |
|   | b. RPerka Beban Kerja  | Mendesak | Bagian SDM                                | SDM   |  |  |  |  |  |
|   | c. RPerka Pengaturan Penyesuaian Jabatan sesuai dengan UU No. 5 Tahun 2014: JPT, JA, P3K | Penting  | Bagian SDM                                | SDM   |  |  |  |  |  |
|   | d. RPerka Tugas dan Dinas Belajar  | Mendesak | Bagian SDM                                | SDM   |  |  |  |  |  |



LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA

SALINAN

PERATURAN  
KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA  
NOMOR 11 TAHUN 2015

TENTANG

RENCANA STRATEGIS LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA  
TAHUN 2015-2019

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019, Lembaga Administrasi Negara berkewajiban menyusun Rencana Strategis Tahun 2015-2019;
- b. bahwa Rencana Strategis sebagaimana dimaksud pada huruf a merupakan pelaksanaan program pembangunan yang diamanatkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019;
- c. bahwa Rencana Strategis sebagaimana dimaksud pada huruf a ditetapkan dengan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);



3. Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2013 tentang Lembaga Administrasi Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 127);
4. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
5. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 14 Tahun 2013 tentang Organisasi Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1245);
6. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan dan Penelaahan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (Renstra-KL) 2015-2019 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 860);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA TENTANG RENCANA STRATEGIS LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA TAHUN 2015-2019.

Pasal 1

Rencana Strategis Lembaga Administrasi Negara Tahun 2015-2019 yang untuk selanjutnya dalam Peraturan ini disebut Renstra LAN Tahun 2015-2019 adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan ini yang merupakan satu kesatuan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Pasal 2

Renstra LAN Tahun 2015-2019 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 merupakan pedoman bagi penyusunan program dan kegiatan di lingkungan Lembaga Administrasi Negara.

Pasal 3

Peraturan ini mulai berlaku pada saat diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal

**KEPALA  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA,**

**ttd**

**AGUS DWIYANTO**

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM DAN ORGANISASI,



RUSMA DWIYANA