



LAPORAN KINERJA

2022

**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DAN
KAJIAN HUKUM ADMINISTRASI NEGARA**



KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum warahmatullaahi wabarakaatuh.

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya, penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara- Lembaga Administrasi Negara (Puslatbang KHAN LAN) Tahun 2022 dapat terlaksana dengan baik.

Laporan Kinerja ini merupakan bentuk pertanggungjawaban kinerja kegiatan dan anggaran Puslatbang KHAN LAN Tahun 2022 yang memuat capaian sasaran kegiatan dan indikator kinerja berbagai kegiatan pada Bagian Umum, Poksi Pelatihan dan Pengembangan, dan Poksi Kajian Hukum Administrasi Negara. Secara keseluruhan capaian kinerja Puslatbang KHAN LAN Tahun 2022 telah memenuhi target yang ditetapkan pada Lembaran Perjanjian Kinerja Puslatbang KHAN Tahun 2022.

Demikian laporan kinerja ini disusun sebagai bentuk akuntabilitas kinerja instansi dan untuk dapat dimanfaatkan sebagai informasi bagi internal LAN dan *stakeholder* serta sebagai rerefensi perbaikan kinerja Puslatbang KHAN untuk selanjutnya. Terima kasih atas berbagai kritikan dan saran bersifat konstruktif dari berbagai pihak.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh.

Aceh Besar, Januari 2023
Plt. Kepala Puslatbang KHAN



Said Fadhil

RINGKASAN EKSEKUTIF

Transparansi dan keterbukaan merupakan bentuk akuntabilitas dalam pelaksanaan kegiatan dan anggaran pada Puslatbang KHAN, dan senantiasa berupaya meningkatkan kinerjanya baik kinerja *core business* yang meliputi penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan aparatur, dan pemberian rekomendasi kebijakan hukum administrasi negara maupun kinerja lini kesekretariatan serta kinerja lainnya yang relevan dengan pencapaian tugas dan fungsi.

Terdapat 7 sasaran kegiatan dan 15 indikator kinerja yang diperjanjikan di awal tahun 2022, dan berdasarkan hasil pengukuran menunjukkan capaian kinerja Puslatbang KHAN tahun 2022 dinilai sudah baik. Dari 15 Indikator kinerja yang ada dalam perjanjian kinerja hanya 1 indikator yang capaiannya sedikit di bawah target yaitu nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran hanya sebesar 99,63 persen, selebihnya ada 2 indikator yang sesuai dengan target dan 8 indikator yang capaiannya melebihi target yang telah ditetapkan rata-rata di atas 101 %.

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	2021			2022		
		Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)
Termanfaatkan-nya rekomendasi kebijakan di bidang administrasi negara	Nilai kemanfaatan Kajian di bidang Hukum Administrasi Negara	2,1	2,1	100,00	2,16	2,17	100,46
	Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	100,00	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	100,00

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	2021			2022		
		Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)
Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	96	96	100,00	93,33	99,00	106,08
	Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	55	100	181,82	95,00	96,55	101,63
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	85	92,36	108,66	90,36	91,41	101,16
Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan teknis, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	91	89,09	97,90	89,44	90,57	101,26
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	85	89,24	104,99	89,24	90,55	101,47
Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase peserta Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	96	99,65	103,80	98,65	98,83	100,18

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	2021			2022		
		Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	85	95,63	112,51	93,63	93,81	100,19
Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	72,84	72,84	100,00	72,84	73,37	100,73
	Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran	89	84,38	94,81	84,38	85,81	101,69
	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	91	95,43	104,87	95,43	95,08	99,63
Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun	93	100	107,53	100	100	100,00
	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	67	83,27	124,28	83,10	88,77	106,82
Penguatan Kebijakan Kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	80	91,5	114,38	91,50	93,53	102,22

Capaian tertinggi ada di indikator indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern yang mencapai 88,77 atau sekitar 106,82 %. Capaian tertinggi selanjutnya ada pada indikator Persentase Peserta Pelatihan Kepemimpinan yang Mengalami Peningkatan Perilaku Sesuai Sasaran Pelatihan dengan perolehan sebesar 99,00%. Adapun capaian terendah ada pada indikator Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran, dimana ketercapaiannya berada sedikit di bawah target yang ditentukan yaitu 99,63%. Secara umum capaian Puslatbang KHAN pada tahun 2022 sudah lebih baik jika dibandingkan dengan capaian tahun 2021 yang

masih terdapat 2 indikator belum mencapai 100 persen yaitu Persentase peserta pelatihan teknis dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan (97,90%) dan Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran (94,81%), sedangkan pada tahun 2022 hanya terdapat 1 indikator yang tidak mencapai target yaitu Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (99,63%)

Kinerja Puslatbang KHAN pada Tahun 2022 juga diukur dengan melihat capaian nilai kinerja anggaran dari aspek implementasi dan manfaat. Hasil pengukurannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Nilai Kinerja Anggaran Aspek manfaat dan Aspek Implementasi					95.09%		
No	Aspek Implementasi	Nilai	Bobot	Nilai Akhir			
1	Penyerapan Anggaran	99.73%	9.70%	9.67%			
2	Konsistensi Penyerapan Anggaran Terhadap Perencanaan	99.66%	18.20%	18.14%			
3	Capaian Rincian Output (CRO)	100.00%	43.50%	43.50%			
4	Nilai Efisiensi	50.67%	28.60%	14.49%			
Nilai Kinerja Atas Aspek Implementasi					85.80%	33.30%	28.57%
Nilai Kinerja Atas Aspek Manfaat					99.73%	66.70%	66.52%
Nilai Kinerja Anggaran Aspek Manfaat dan Implementasi UE 2					95.09%		

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa capaian nilai kinerja anggaran Puslatbang KHAN atas aspek implementasi dan manfaat sebesar 95,09%, dengan kata lain masuk ke dalam kategori Sangat Baik. Meskipun capain yang diperoleh pada tahun 2022 sudah sangat baik namun Puslatbang KHAN akan terus berusaha memperbaiki kinerja guna meningkatkan akuntabilitas kinerja yang lebih baik pada tahun selanjutnya.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
RINGKASAN EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Kedudukan, Tugas Dan Fungsi	3
1.3 Struktur Organisasi	4
1.4 Peta Strategi	10
1.5 Isu Strategis.....	122
1.6 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II PERENCANAAN KINERJA	15
2.1 Rencana Strategis.....	15
2.2 Ikhtisar Perjanjian Kinerja.....	20
2.3 Hubungan Kinerja	21
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	23
3.1 Kerangka Pengukuran Kinerja	23
3.2 Kinerja Anggaran	80
3.3 Upaya Penguatan Akuntabilitas Kinerja	102
BAB IV PENUTUP	105
4.1 Kesimpulan	105
4.2 Langkah-Langkah Strategis Masa Mendatang	107
LAMPIRAN	108

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Target Indikator Kinerja Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024.....	16
Tabel 2.2 Matriks Kinerja Pendanaan Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024.....	19
Tabel 2.3 Perjanjian Kinerja Puslatbang KHAN Tahun 2022	20
Tabel 2.4 Alokasi Anggaran per Program dan Kegiatan Tahun 2022.....	21
Tabel 3.1 Perbandingan Target Dan Realisasi Indikator Kinerja Dengan..... Target Renstra Puslatbang KHAN Tahun 2022.....	24
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel IK-1 Tahun 2022	27
Tabel 3.3 Hasil Pengukuran Indikator Kinerja – 1 Tahun 2022	29
Tabel 3.4 Perbandingan Hasil Evaluasi SAKIP 2021 Dan 2020 Berdasarkan Komponen Perencanaan Kinerja.....	56
Tabel 3.5 Perbandingan Hasil Evaluasi SAKIP 2021 Dan 2020 Berdasarkan	
Komponen Pengukuran Kinerja.....	57
Tabel 3.6 Perbandingan Hasil Evaluasi SAKIP Puslatbang KHAN Tahun 2019-2020 Berdasarkan Komponen Pelaporan Kinerja	58
Tabel 3.7 Perbandingan Hasil Penilaian Masing-Masing Indikator Penilaian IKPA Tahun 2021 Dan 2022	66
Tabel 3.8 Pemenuhan Jam Wajib 20 JP Pegawai Puslatbang KHAN Tahun 2022	71
Tabel 3.9 Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Kearsipan (UK) II Puslatbang KHAN.....	78
Tabel 3.10 Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Pengolah (UP)	
Pelatihan Dan Pengembangan	78
Tabel 3.11 Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Pengolah (UP)	
Kajian Hukum Administrasi Negara	78
Tabel 3.12 Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Pengolah (UP) Bagian Umum	79
Tabel 3.13 Perbandingan Alokasi Dan Realisasi Anggaran Tahun 2020, 2021 Dan 2022.....	81
Tabel 3.14 Perbandingan Alokasi Dan Realisasi Anggaran Per Jenis Belanja	
Tahun 2020, 2021 Dan 2022	81
Tabel 3.15 Perbandingan Alokasi dan Realisasi Anggaran Berdasarkan Jenis Belanja Tahun 2020, 2021 dan 2022 per Triwulan	82
Tabel 3.16 Alokasi dan Realisasi Anggaran per Jenis Belanja Tahun 2022 dan 2021.....	86

Tabel 3.17 Revisi DIPA Puslatbang KHAN Tahun Anggaran 2022.....	88
Tabel 3.18 Persentase Realisasi Anggaran dan Rencana Penarikan Dana per Bulan Tahun Anggaran 2022.....	90
Tabel 3.19 Persentase Konsistensi DIPA Halaman III berdasarkan RPD DIPA Revisi ke-9 Puslatbang KHAN Tahun Anggaran 2022.....	91
Tabel 3.20 Perhitungan Rincian Output (RO) Tahun Anggaran 2022.....	93
Tabel 3.21 Target dan Realisasi Volume serta Target dan Realisasi Anggaran Tahun Anggaran 2022.....	96
Tabel 3.21 Capaian Sasaran Kegiatan (CSK) Pslatbang KHAN Tahun Anggaran 2022.....	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Struktur Organisasi Puslatbang KHAN Tahun 2022	4
Gambar 1.2	Data Pegawai Berdasarkan Gender	5
Gambar 1.3	Data Pegawai Berdasarkan Kelompok Usia	6
Gambar 1.4	Data Pegawai Berdasarkan Masa Kerja	6
Gambar 1.5	Data Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan	6
Gambar 1.6	Data Pegawai Berdasarkan Jabatan	7
Gambar 1.7	Peta JFT Kelompok Substansi Pelatihan dan Pengembangan ...	8
Gambar 1.8	Peta JFT Kelompok Substansi Kajian Hukum Administrasi Negara 8	
Gambar 1.9	Peta JFT Kelompok Substansi Perencanaan dan Keuangan	9
Gambar 1.10	Peta JFT Kelompok Substansi SDM dan Umum	10
Gambar 2.1	Skema Hubungan Kinerja LAN dan Puslatbang KHAN	22

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan sebuah sistem yang memiliki pendekatan manajemen berbasis kinerja untuk penyediaan informasi kinerja guna pengelolaan data kinerja, yang bertujuan untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan beberapa sasaran yang ingin dicapai yaitu:

1. Menjadikan instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya;
2. Terwujudnya transparansi instansi pemerintah;
3. Terwujudnya partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan nasional.; dan
4. Terpeliharanya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

Perubahan paradigma pada manajemen akuntabilitas kinerja ini tentunya menjadikan suatu terobosan yang sangat signifikan dalam berbagai rangkaian proses perencanaan, pengukuran dan pelaporan kinerja yang efektif, efisien dan strategis dengan berorientasi pada dampak/manfaat (outcome) sebagai sesuatu yang mencerminkan fungsinya keluaran (output) dari program atau kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan. Untuk terwujudnya pelaksanaan kinerja dan anggaran yang transparan dan akuntabel, maka dilakukan penyusunan Laporan Kinerja (LKj) oleh setiap instansi pemerintah sebagai bentuk pertanggungjawaban dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang telah dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas

penggunaan seluruh sumber daya yang meliputi sumber daya aparatur, sarana dan prasarana, serta anggaran

Laporan Kinerja Puslatbang KHAN Tahun 2022 merupakan bentuk akuntabilitas atas pencapaian kinerja dalam rentang waktu 1 tahun anggaran, yang menyajikan serangkaian keberhasilan dan kegagalan atas pencapaian rencana, tindakan dan kegiatan atas perencanaan dan Perjanjian Kinerja Puslatbang KHAN dalam mewujudkan birokrasi yang akuntabel, transparan, dan professional melalui semangat Reformasi Birokrasi. Disamping itu, laporan kinerja juga menjelaskan secara rinci tentang pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (disclosure) yang memadai dari hasil analisis terhadap pengukuran kinerja tahun 2022.

Tujuan penyajian laporan kinerja ini adalah untuk memberikan informasi kinerja yang terukur kepada Pimpinan LAN atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai, dan upaya perbaikan berkelanjutan di masa akan datang, sekaligus sebagai informasi publik. Adapun target dan capaian prioritas kinerja yang disampaikan dalam Laporan Kinerja ini berpedoman pada Rencana Strategis LAN dan Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024, Indikator Kinerja Utama (IKU) beserta perubahannya, peraturan-peraturan yang berkenaan, dan kebijakan internal maupun eksternal lainnya, diantaranya:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP);

4. Peraturan LAN Nomor 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara Tahun 2020-2024;
5. Peraturan Kepala LAN Nomor 15 Tahun 2022 tentang Indikator Kinerja Utama Lembaga Administrasi Negara Tahun 2021-2024;
6. Rencana Strategis Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024; dan
7. Perjanjian Kinerja Puslatbang KHAN Tahun 2022 beserta perubahannya.

Laporan Kinerja tahun 2022 ini memberikan gambaran tingkat pencapaian sasaran kegiatan dan indikator kinerja sebagai penjabaran dari Renstra Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024, Rencana Aksi Kinerja Tahun 2022 dan realisasi anggaran/dana yang disertai dengan narasi skriptif tingkat keberhasilan maupun kendala atau permasalahan yang dihadapi serta rekomendasi perbaikan lebih lanjut terhadap program dan kegiatan yang telah dirumuskan.

1.2 KEDUDUKAN, TUGAS DAN FUNGSI

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 79 Tahun 2018 tentang Lembaga Administrasi Negara, dan Peraturan LAN Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara, Puslatbang KHAN mempunyai kedudukan, tugas dan fungsi sebagai berikut:

➤ Kedudukan

Kantor Puslatbang KHAN yang berlokasi di Kabupaten Aceh Besar, Provinsi Aceh berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala LAN untuk urusan yang membidangi pengembangan kompetensi aparatur sipil negara, penyajian rekomendasi kebijakan di bidang hukum administrasi negara, dan pelaksanaan urusan kesekretariatan lainnya.

➤ **Tugas**

Puslatbang KHAN mempunyai tugas melaksanakan pelatihan dan pengembangan Aparatur Sipil Negara, serta pengkajian di bidang hukum administrasi negara.

➤ **Fungsi**

1. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan ASN;
2. Pelaksanaan pengkajian di bidang hukum administrasi negara; dan
3. Pelaksanaan urusan perencanaan, keuangan, sumber daya manusia dan kerumahtanggaan.

1.3 STRUKTUR ORGANISASI

Berdasarkan Peraturan LAN Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara, Kepala Puslatbang KHAN berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala LAN. Struktur organisasi Puslatbang KHAN terdiri dari Kepala Puslatbang KHAN yang membawahi Bagian Umum dan Kelompok Jabatan Fungsional. Hal ini mempertimbangkan kebijakan yang diamanatkan oleh Pemerintah RI melalui Kementerian PAN-RB berkenaan dengan perampingan birokrasi instansi pemerintahan pusat maupun daerah dengan memaksimalkan fungsi keahlian atau profesi aparatur sipil negara.



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Puslatbang KHAN Tahun 2022

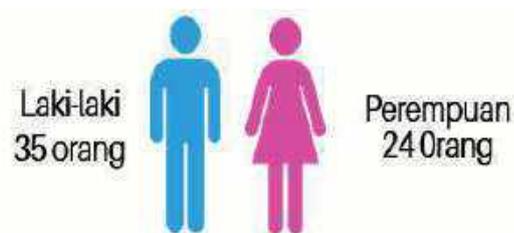
Bagian Umum bertugas melaksanakan urusan perencanaan, anggaran, sumber daya manusia, dan kerumahtanggaan. Dan menyelenggarakan fungsi:

1. Penyiapan bahan penyusunan rencana kinerja dan anggaran, dan pengelolaan keuangan; dan
2. Penyiapan bahan pengelolaan dan pemberian dukungan administrasi sumber daya manusia, kerumahtanggaan, pengadaan barang/jasa, dan pengelolaan barang milik negara.

Kelompok Jabatan Fungsional (KJF) bertugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Kepala Puslatbang KHAN sesuai dengan bidang keahliannya dan dikoordinir oleh Kepala Bagian Umum, Koordinator dan Sub koordinator yang tersebar dalam beberapa Kelompok Substansi, yaitu:

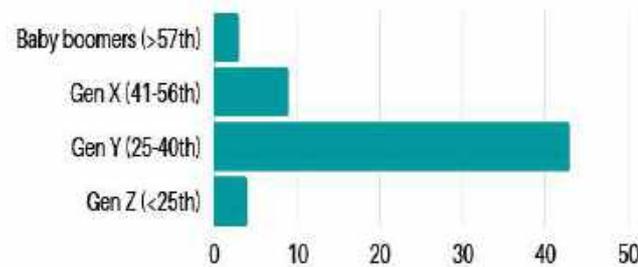
1. Kelompok Substansi Pelatihan dan Pengembangan;
2. Kelompok Substansi Kajian Hukum Administrasi Negara;
3. Kelompok Substansi Perencanaan dan Keuangan;
4. Kelompok Substansi SDM dan Umum.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Kepala Puslatbang KHAN didukung oleh sumber daya aparatur yang handal, berkompeten dan berkinerja tinggi sesuai bidang tugasnya masing-masing. Data per 31 Desember 2022, jumlah pegawai Puslatbang KHAN sebanyak 59 Orang dengan komposisi berdasarkan gender, usia, masa kerja, pendidikan, dan jabatan serta penempatan tertera pada gambar berikut:



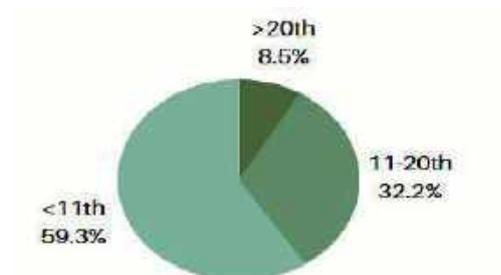
Gambar 1.2 Data Pegawai Berdasarkan Gender

Memasuki usianya yang ke-13, pegawai pada Puslatbang KHAN terdiri dari berbagai generasi yaitu generasi Baby Boomers (usia >57 tahun) sebanyak 3 orang, generasi X (usia 41-56 tahun) sebanyak 9 orang, generasi Y (usia 25-40 tahun) sebanyak 43 orang, dan generasi Z (usia <25 tahun) sebanyak 4 orang.



Gambar 1.3 Data Pegawai Berdasarkan Kelompok Usia

Dilihat dari masa kerja pegawai, terdapat 5 orang dengan masa kerja >20 tahun, 19 orang dengan masa kerja 11-20 tahun, dan 35 orang dengan masa kerja <11 tahun.



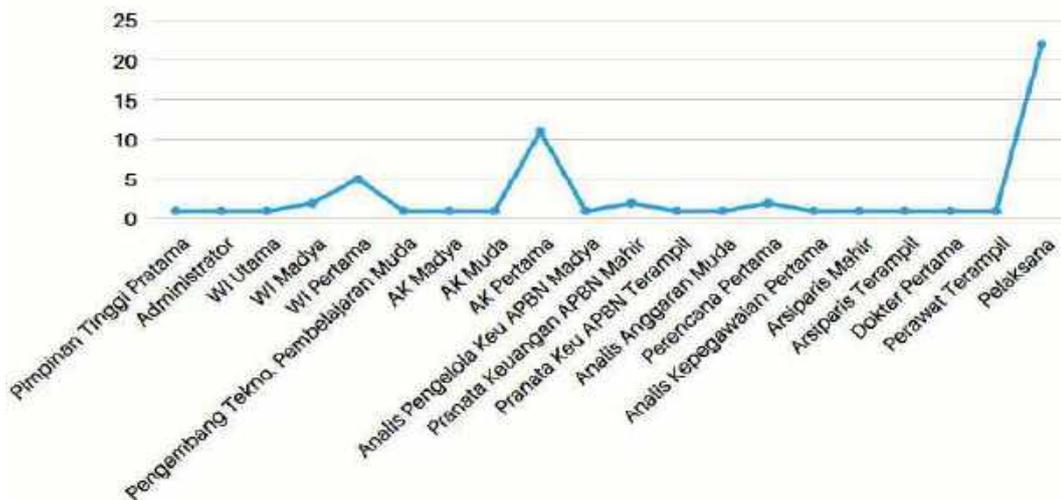
Gambar 1.4 Data Pegawai Berdasarkan Masa Kerja

Apabila dilihat dari jenjang pendidikan, Puslatbang KHAN hingga tahun 2022 telah mempekerjakan 2 orang pegawai lulusan S-3 (Doktor), 16 orang lulusan S-2 (Magister), 30 orang lulusan S-1 (Sarjana), dan 11 orang lulusan D-3 atau setara.



Gambar 1.5 Data Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Sesuai dengan peta jabatan dan untuk menganulir kebijakan pemerintah terkait pemenuhan jabatan fungsional tertentu di semua instansi pemerintah pusat maupun daerah, hingga tahun 2022 terdapat 1 orang Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, 1 orang Jabatan Administrator, 25 orang Jabatan Fungsional tertentu dan 22 orang Staf pelaksana.

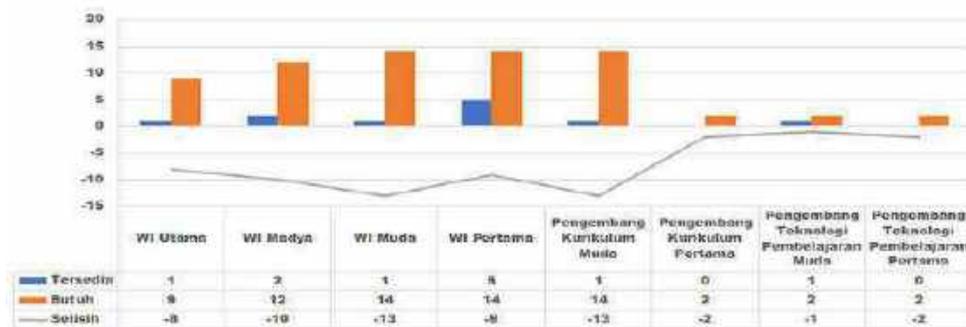


Gambar 1.6 Data Pegawai Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan kebijakan internal Puslatbang KHAN dan untuk menyeimbangi komposisi penempatan jabatan tertentu khususnya Jabatan Fungsional Analis Kebijakan, maka pada awal tahun 2022 dilakukan realokasi penempatan jabatan fungsional tersebut di semua kelompok substansi yang bertujuan untuk mendukung kinerja kegiatan. Adapun jabatan fungsional lainnya tidak mengalami perubahan dari segi penempatan sebelumnya.

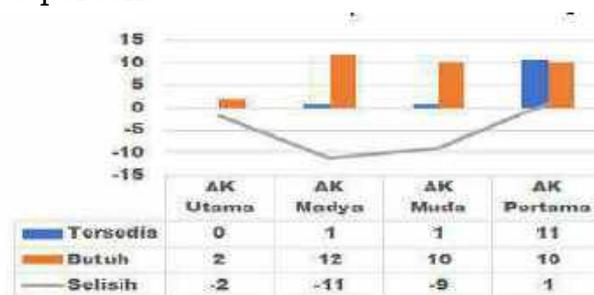
Di sisi lain, kebutuhan terhadap Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu di Puslatbang KHAN dinilai masih menjadi hal yang perlu dipertimbangkan. Kondisi tersebut diperkuat dengan adanya Keputusan Kepala LAN Nomor: 292/K.1/HKM.10.2/2022 tentang Peta Jabatan di Lingkungan LAN Tahun 2022, maka dapat diproyeksikan ketersediaan dan kebutuhan pegawai terutama Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu sebagai bahan rekomendasi

pemenuhan jumlah pegawai khususnya pada Puslatbang KHAN dan sebagai motivasi bagi internal pegawai untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi supaya dapat mengisi kekosongan tersebut dengan mengikuti mekanisme dan ketentuan yang berlaku. Rincian ketersediaan dan kebutuhan Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu per kelompok substansi dapat dilihat pada grafik berikut:



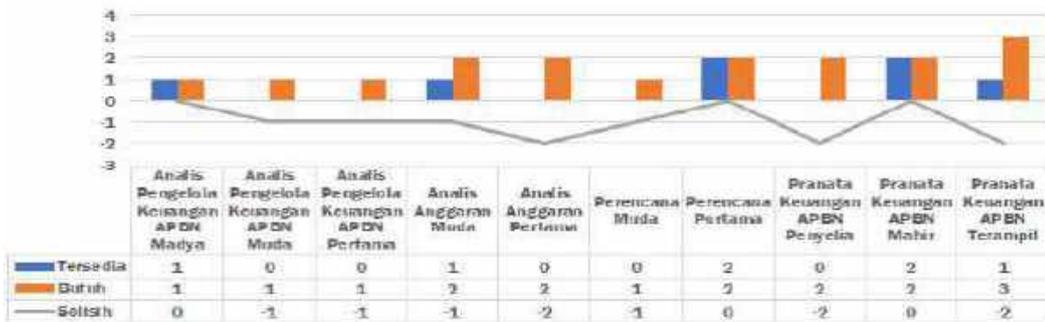
Gambar 1.7 Peta JFT Kelompok Substansi Pelatihan dan Pengembangan

Berdasarkan grafik di atas, kelompok Jabatan Fungsional Tertentu pada Kelompok Substansi Pelatihan dan Pengembangan menunjukkan angka kebutuhan yang cukup signifikan dengan rata-rata ketersediaan kelompok JFT tersebut masih 15.94% dari jumlah yang dibutuhkan. Lain halnya dengan jumlah Analisis Kebijakan yang ada di Puslatbang KHAN, berdasarkan peta jabatan tahun 2022, ketersediaan kelompok JFT tersebut sudah memenuhi terutama Analisis Kebijakan Pertama, sedangkan ketersediaan Analisis Kebijakan level di atasnya secara rata-rata masih sangat rendah atau sekitar 8.33 persen.



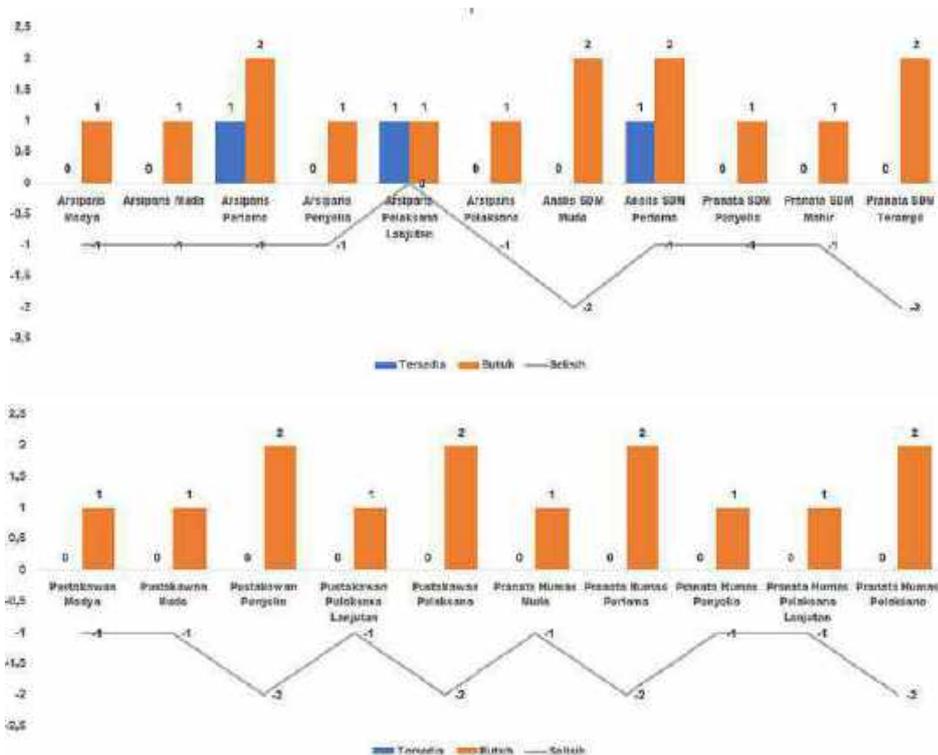
Gambar 1.8 Peta JFT Kelompok Substansi Kajian Hukum Administrasi Negara

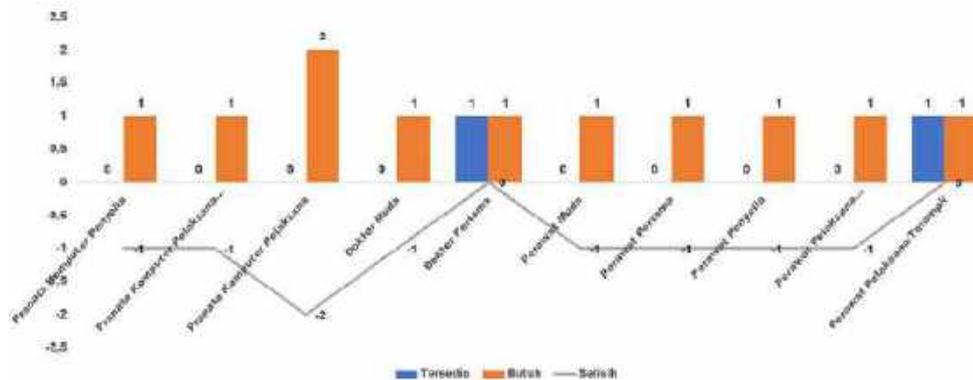
Adapun ketersediaan kelompok JFT pada lini kesekretariatan juga masih diperlukan pertimbangan khusus mengingat masih rendahnya pemenuhan kelompok JFT yang membawahi beberapa tugas tertentu. Pada kelompok substansi Perencanaan dan Keuangan, terdapat beberapa formasi kelompok JFT yang belum terpenuhi diantaranya yang berkenaan dengan pengelolaan keuangan.



Gambar 1.9 Peta JFT Kelompok Substansi Perencanaan dan Keuangan

Begitu juga halnya dengan JFT pada kelompok substansi SDM dan Umum yang juga menunjukkan angka kebutuhan yang relatif masih tinggi.





Gambar 1.10 Peta JFT Kelompok Substansi SDM dan Umum

1.4 PETA STRATEGI

Sehubungan pengembangan tugas pokok dan fungsinya dalam menjalankan arah kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan oleh LAN dan untuk mendukung kegiatan prioritas pembangunan Nasional dan visi misi LAN serta misi Puslatbang KHAN, maka dirumuskan 4 (empat) perspektif strategi meliputi Perspektif Stakeholders, Customer, Internal Process, dan Learning and Growth. Untuk mewujudkan keempat perspektif tersebut, Puslatbang KHAN berupaya mentransformasikan manajemen kinerja yang terintegrasi diantaranya dengan memperkuat keberadaan sumber daya internal yang ada meliputi peningkatan kompetensi sumber daya aparatur, penyediaan sarana dan prasarana modern serta memaksimalkan kedisiplinan pelaksanaan anggaran yang bertujuan untuk mempercepat proses internalisasi tata kelola organisasi berbasis kinerja dengan mengedepankan proses pelayanan yang bermutu, berintegritas, transparan dan akuntabel, yang bertujuan untuk menstimulasi tercapainya pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan berdaya saing di era global sekarang ini serta untuk mewujudkan rekomendasi kebijakan di bidang hukum administrasi Negara.



Stakeholders Perspective

- Peningkatan kapasitas pelatihan dan pengembangan kompetensi;
- Peningkatan kualitas pelatihan dan pengembangan berbasis e-Learning;
- Peningkatan kualitas kajian Hukum Administrasi Negara;
- Peningkatan kualitas rekomendasi kebijakan;
- Peningkatan jumlah advokasi/asistensi



Customer Perspective

- Peningkatan birokrasi dan pelayanan publik yang efektif dan efisien;
- Peningkatan kualitas inovasi berbasis digital



Internal Process Perspective

- Tata kelola organisasi berbasis kinerja;
- Penguatan Manajemen Risiko;
- Monitoring dan evaluasi kinerja;
- Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan Zona Integritas menuju WBBM;
- Penguatan sistem pencegahan anti Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
- Pelaksanaan Tindaklanjut Hasil Pemeriksaan



Learning and Growth Perspective

- Peningkatan kapasitas SDM;
- Manajemen kinerja yang terintegrasi;
- Disiplin pelaksanaan anggaran;
- Peningkatan kualitas arsip data dan dokumen;
- Ketersediaan sarana prasarana modern;
- Peningkatan mutu barang/jasa dan BMN

1.5 ISU STRATEGIS

Untuk mewujudkan pencapaian visi dan misi LAN serta misi Puslatbang KHAN sesuai tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan, Puslatbang KHAN merumuskan beberapa isu strategis yang dijadikan sebagai landasan dalam pencapaian sasaran kegiatan dan indikator kinerja tahun 2022 dan perbaikan kinerja berkelanjutan. Beberapa isu strategis yang dijabarkan berdasarkan aspek-aspek *core business* dan tata kelola internal diantaranya sebagai berikut:

Aspek Core Business

Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Aparatur

1. Belum optimalnya koordinasi kepesertaan pelatihan dengan BPSDM dan BKPSDM;
2. Belum adanya instrumen khusus yang digunakan untuk mengklasifikasi jenis pengaduan pelatihan;
3. Belum adanya tim penjamin mutu penyelenggaraan pelatihan; dan
4. Belum optimalnya pemanfaatan TI dalam evaluasi pasca pelatihan.



Rekomendasi Kebijakan di Bidang Hukum Administrasi Negara

1. Belum maksimalnya pemetaan isu dari stakeholder;
2. Masih terbatasnya penentuan jumlah isu aktual; dan
3. Jurnal Transformasi Administrasi masih dalam tahap persiapan akreditasi SINTA.



Aspek Tata Kelola Internal

Perencanaan dan Keuangan

1. Belum terintegrasinya perencanaan jangka menengah dan jangka pendek



2. Belum optimalnya sinkronisasi perencanaan dan realisasi anggaran
3. Belum adanya pemetaan dan klasifikasi kebutuhan belanja barang dan modal di awal tahun anggaran
4. Masih rendahnya nilai efisiensi pengelolaan dan pemanfaatan anggaran
5. Belum rasionalnya alokasi anggaran

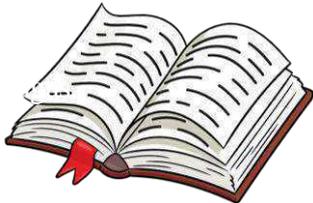
SDM dan Umum

1. Belum dilakukannya pengukuran dan pemetaan gap kompetensi pegawai di awal tahun
2. Belum tersusunnya dokumen perencanaan pengembangan kompetensi pegawai;
3. Indikator pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai minimal 20jp per tahun belum berbasis outcome;
4. Belum adanya pedoman teknis terkait pemenuhan sarana dan prasarana modern di lingkungan Puslatbang KHAN;
5. Masih minimnya biaya pemeliharaan sarana dan prasarana yang dialokasikan;
6. Ketersediaan sarana IT untuk mendukung sistem informasi dan manajemen yang berkenaan dengan database dan pengembangan produk-produk inovasi belum optimal.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Secara garis besar, laporan kinerja ini melaporkan capaian kinerja Puslatbang KHAN tahun 2022 yang diukur dan dinilai berdasarkan Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, dilakukan analisis untuk mengidentifikasi keunggulan, kelemahan, dan berbagai kendala serta solusi yang diharapkan dalam pencapaian dan perbaikan kinerja berkelanjutan. Hal-hal tersebut menjadi pertimbangan

dalam perencanaan, pengorganisasian dan pelaksanaan program dan kegiatan tahun berikutnya. Laporan Kinerja Puslatbang KHAN tahun 2022 terdiri dari 4 bab dengan uraian sebagai berikut:

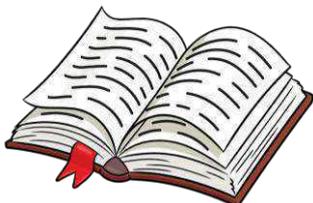
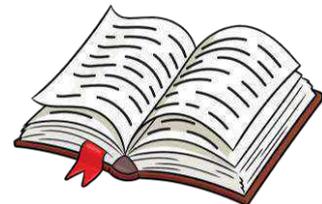


BAB I

Memuat uraian tugas, fungsi, dan struktur organisasi, serta isu-isu strategis terkait dengan tugas dan fungsi

BAB II

Memuat rencana dan target kinerja guna menyelesaikan isu-isu terkait dengan tugas dan fungsi

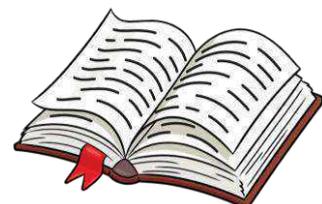


BAB III

Memuat kesimpulan kinerja dalam menyelesaikan isu-isu strategis, dan strategi peningkatan kinerja tahun berikutnya

BAB IV

Memuat pencapaian target dalam menyelesaikan isu-isu strategis, beserta analisis mengenai kendala dan strategis peningkatan kinerja tahun berikutnya



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 RENCANA STRATEGIS

Puslatbang KHAN memiliki dan menjalani visi LAN “Sebagai Institusi Pembelajar Berkelas Dunia yang Mampu Menjadi Penggerak Utama dalam Mewujudkan World Class Government untuk Mendukung Visi Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”. Sebagai bentuk terjemahan visi tersebut, dan dengan berpedoman pada Peraturan LAN Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara, ditetapkan misi dan tujuan dari misi Puslatbang KHAN sebagai berikut:

Misi

1. Mewujudkan kebijakan administrasi Negara yang berkualitas melalui kajian kebijakan bidang hukum administrasi Negara;
2. Mewujudkan Aparatur Sipil Negara unggul melalui penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang berkualitas; dan
3. Mewujudkan organisasi pembelajar yang berkinerja tinggi melalui dukungan pelayanan yang berkualitas dan berbasis digital.

Tujuan

1. Mewujudkan tata kelola Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara yang berkinerja tinggi;
2. Mewujudkan pemenuhan sarana dan prasarana Puslatbang KHAN yang modern; dan
3. Mewujudkan penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan dan kajian di bidang hukum administrasi Negara yang berkualitas.

Dalam Rencana Strategis Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024, telah ditetapkan Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja selama kurun waktu 5 tahun yang merupakan turunan dari Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama LAN. Meskipun demikian, sebagai salah satu unit kerja di lingkungan LAN, indikator kinerja Puslatbang KHAN mengalami perubahan mengikuti dinamika kebijakan internal LAN baik di level sasaran kegiatan maupun indikator kinerja sebagaimana tercantum dalam dalam Peraturan Kepala LAN Nomor 15 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Kepala LAN Nomor 8 Tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama LAN Tahun 2021-2024.

Selain itu, perubahan target kinerja juga dilakukan tiap tahun melalui perjanjian kinerja dengan mempertimbangkan kondisi sumber daya internal terutama sumber daya aparatur dan anggaran baik yang bersumber dari Rupiah Murni (RM) maupun Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), yang secara tidak langsung akan mempengaruhi target kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Target indikator kinerja Puslatbang KHAN jangka menengah (2020-2024) ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Target Indikator Kinerja Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Tahun				
		2020	2021	2022	2023	2024
SK-1. Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang administrasi negara	IK-1. Nilai kemanfaatan kajian kebijakan di bidang administrasi negara	1.8	1.8	1.8	2	2
	IK-2. Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional Terakreditasi	Jurnal Nasional Terakreditasi
SK-2. Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	IK-3. Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	90	91	92	93	94
	IK-4. Persentase proyek perubahan (untuk PKN Tingkat II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni	50	55	60	65	70

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Tahun				
		2020	2021	2022	2023	2024
	Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut					
	IK-5. Indeks kepuasan peserta pelatihan	80	80	80	82	82
SK-3. Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	IK-6. Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	90	91	92	93	94
	IK-7. Indeks kepuasan peserta pelatihan	80	80	80	82	82
SK-4. Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	IK-8. Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	90	91	92	93	94
	IK-9. Indeks kepuasan peserta pelatihan	80	80	80	82	82
SK-5. Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	IK-10. Nilai Evaluasi SAKIP	71	71.5	72	72.5	73
	IK-11. Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	85	85.5	86	86.5	87
	IK-12. Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	95.44	95.44	95.45	95.45	95.46
SK-6. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	IK-13. Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun	100	100	100	100	100
	IK-14. Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	0	68	70	75	80
SK-7. Penguatan Kebijakan Kelembagaan	IK-15. Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	70	79	80	81	82

Dalam perumusan Rencana Strategis Puslatbang KHAN tahun 2020-2024, yang disahkan penyempurnaannya di awal tahun 2021, hanya tercantum satu indikator kinerja yang berkenaan dengan indeks kepuasan peserta pelatihan yang merepresentasikan keseluruhan pelaksanaan kegiatan pelatihan kepemimpinan, teknis dan sosio-kultural, serta pelatihan dasar

calon pegawai negeri sipil. Namun, sejak tahun 2021 indikator kinerja tersebut ditetapkan per kegiatan pelatihan bertujuan untuk mendapatkan nilai yang lebih akurat sesuai tema dan jadwal pelatihan. Indeks kepuasan peserta pelatihan bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan pelayanan proses penyelenggaraan pelatihan yang diselenggarakan dalam kurun waktu 1 tahun anggaran. Adapun indikator kinerja kualitas sarana dan prasarana yang modern tidak dilakukan penetapan target pada tahun 2020 (nol), disebabkan tidak adanya alokasi anggaran untuk pemenuhan capaian indikator tersebut.

Penetapan target indikator kinerja jangka menengah dalam satu periode renstra (2020-2024) menjadi salah satu landasan bagi Puslatbang KHAN dalam merumuskan berbagai isu strategis yang kemudian menjadi dasar perumusan sasaran kegiatan, penetapan indikator kinerja dan target kinerja serta alokasi anggaran yang hendak dilakukan pencapaian setiap tahun. Oleh karena itu, sangat diperlukan komitmen dan konsistensi pimpinan untuk mengintegrasikan dan mensikronisasi target kinerja tahunan dengan rumusan target jangka menengah. Begitu juga halnya dengan realisasi kinerja tahunan minimal sesuai dengan target kinerja jangka menengah ataupun target kinerja tahun sebelumnya.

Keseluruhan sasaran kegiatan dan indikator kinerja yang telah dirumuskan tersebut diterjemahkan dalam implementasi program dan kegiatan dengan skema proyeksi anggaran yang dibutuhkan sesuai periode renstra (2020-2024) pada tabel 2.2 di bawah ini. Namun seiring berbagai perubahan kebijakan eksternal dan internal mengikuti perkembangan kondisi perekonomian, sosio-kultural dan problematika krusial lainnya, maka terjadi pergeseran arah prioritas pembangunan yang berdampak tidak hanya pada perubahan nomenklatur kegiatan pada semua instansi

pemerintahan, akan tetapi juga berimbas terhadap jumlah anggaran yang dialokasikan.

Tabel 2.2 Matriks Kinerja Pendanaan Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024
(dalam juta rupiah)

Kode	Program/Kegiatan	2020	2021	2022	2023	2024
01	Program Dukungan Manajemen & Pelaksanaan Tugas Teknis lainnya LAN	10.197,19	10.849,52	11.570,08	12.371,18	13.268,00
01.4160	Peningkatan Koordinasi Perencanaan, Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Pelayanan Penunjang Pelaksanaan Tugas Puslatbang KHAN	10.197,19	10.849,52	11.570,08	12.371,18	13.268,00
4160.970	Layanan dukungan manajemen Satker	712,33	890,42	1.113,02	1.391,27	1.739,09
4160.994	Layanan perkantoran	9.484,86	9.959,10	10.457,06	10.979,91	11.528,91
02	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana LAN	0,00	4.833,50	5.075,18	5.328,93	5.595,38
02.3591	Pembangunan Sarana dan Prasarana Aparatur Puslatbang KHAN	0,00	4.833,50	5.075,18	5.328,93	5.595,38
3591.003	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	0,00	4.833,50	5.075,18	5.328,93	5.595,38
06	Program Pengkajian Administrasi Negara dan Diklat Aparatur Negara	3.480,77	4.129,45	4.170,95	4.214,52	4.260,29
06.4174	Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara	3.480,77	4.129,45	4.170,95	4.214,52	4.260,29
4174.001	Pelatihan Kepemimpinan	2.671,20	2.983,38	2.983,38	2.983,38	2.983,38
4174.002	Pelatihan Teknis dan Fungsional	166,00	300,00	315,00	330,75	347,29
4174.003	Pelatihan Dasar CPNS	285,57	316,06	316,06	316,06	316,06
4174.006	Rekomendasi Kebijakan di Bidang Hukum Administrasi Negara	331,50	450,00	472,50	496,13	520,95
4174.007	Penerbitan Jurnal	26,50	80,00	84,00	88,20	92,61
Total Baseline		13.677,96	19.812,46	20.816,20	21.914,64	23.123,67

2.2 IKHTISAR PERJANJIAN KINERJA

Mempertimbangkan isu-isu strategis Puslatbang KHAN tahun 2022 sebagaimana diuraikan pada BAB I Pendahuluan, telah dirumuskan sasaran kegiatan dan target perjanjian kinerja sebagai indikator utama untuk menganulir berbagai isu strategis tersebut.

Tabel 2.3 Perjanjian Kinerja Puslatbang KHAN Tahun 2022

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target
Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang administrasi negara	Nilai kemanfaatan kajian kebijakan di bidang administrasi negara	Nilai	2.16
	Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Predikat	Jurnal Nasional
Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	Persen	93.33
	Persentase proyek perubahan (untuk PKN Tingkat II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	Persen	95.00
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	Nilai	90.36
Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	Persen	89.44
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	Nilai	89.24
Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	Persen	98.65
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	Nilai	93.63
Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi SAKIP	Nilai	72.84
	Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	Nilai	84.38
	Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	Nilai	95.43
Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun	Persen	100.00
	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	Nilai	83.10
Penguatan Kebijakan Kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	Nilai	91.5

Untuk merealisasikan 15 butir perjanjian kinerja Puslatbang KHAN Tahun 2022, dialokasikan anggaran sebesar Rp.14.133.402.000,- bersumber dari Rupiah Murni (RM) dan

Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) dengan rincian per program dan kegiatan yang telah disesuaikan dengan Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP) sebagai berikut:

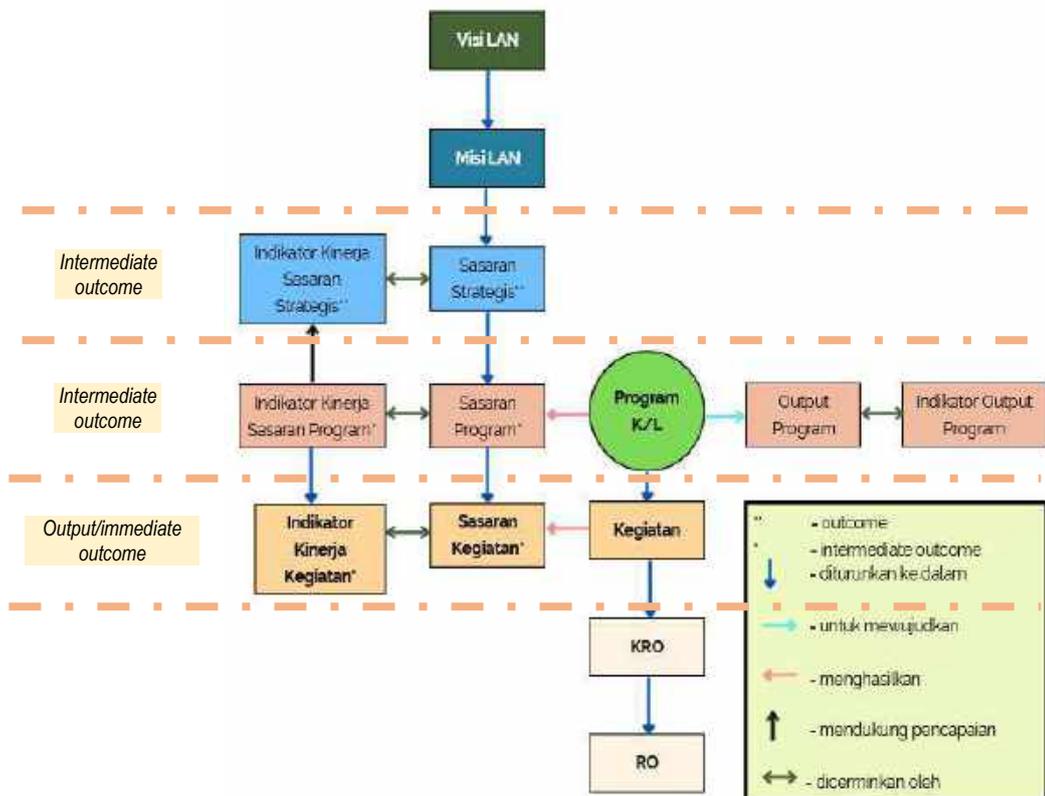
Tabel 2.4 Alokasi Anggaran per Program dan Kegiatan Tahun 2022

Kode	Program/Kegiatan	Jumlah (Rp)
CO	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	5.47.334.000
CO.4825	Pengkajian Kebijakan Dan Pengembangan Inovasi Administrasi Negara	358.500.000
CO.4827	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	4.988.834.000
WA	Program Dukungan Manajemen	8.786.068.000
WA.4821	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	85.489.000
WA.4822	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	8.652.528.000
WA.4823	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	48.051.000
Total		14.133.402.000

2.3 HUBUNGAN KINERJA

Hubungan kinerja Puslatbang KHAN berpedoman pada ketentuan perencanaan pembangunan nasional sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional. Dalam hal ini hubungan kinerja Puslatbang KHAN merupakan bagian dari Arsitektur kinerja LAN sebagai induk organisasi. Selain itu, Surat Bersama Kementerian Keuangan dan Kementerian PPN/Bappenas Nomor S-122/MK.2/2020 dan B.517/M.PPN/D.8/PP.04.03/05/2020 Tanggal 24 Juni 2020 tentang Pedoman Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP) K/L yang merupakan implementasi money follow program juga mempengaruhi skema perumusan program dan kegiatan hingga level satuan kerja di lingkungan LAN.

Sebagai unit kerja level eselon II di daerah, sasaran kegiatan dan indikator kinerja kegiatan (*output/immediate outcome*) Puslatbang KHAN merupakan turunan dari sasaran program dan indikator kinerja sasaran program (*intermediate outcome*) level eselon I LAN, dan secara tidak langsung akan mempengaruhi capaian indikator kinerja sasaran strategis (*intermediate outcome*) LAN. Uraian lebih detail terkait cascading kinerja tersebut dapat dilihat pada **Lampiran 2** Matriks Penyelarasan Kinerja Puslatbang KHAN Tahun 2022.



Gambar 2.1 Skema Hubungan Kinerja LAN dan Puslatbang KHAN

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 KERANGKA PENGUKURAN KINERJA

Untuk mengoptimalkan substansi isi dari Laporan Kinerja Puslatbang KHAN Tahun 2022, dalam pelaksanaannya dibentuk tim penyusun yang terdiri dari perwakilan masing-masing kelompok substansi yang bertujuan untuk memperoleh data kinerja yang akurat, lengkap dan konsisten terhadap realisasi capaian kinerja. Data kinerja tersebut meliputi target dan realisasi kinerja, informasi detail kinerja, target dan realisasi keuangan, pemanfaatan sumber daya, dan berbagai informasi penting lainnya yang terkait dengan kinerja 1 tahun anggaran.

1. CAPAIAN KINERJA

Pelaporan kinerja dilakukan dengan membandingkan antara kinerja yang terjadi (performance result) atau realisasi dengan kinerja yang diharapkan (performance plan) atau target yang diperjanjikan dalam dokumen perjanjian kinerja. Dari hasil perbandingan tersebut maka akan diketahui seberapa besar gap kinerja yang kemudian dianalisis untuk mengetahui penyebab keberhasilan maupun kegagalan. Jika capaian kinerja tidak sesuai dengan target atau terindikasi ketidakberhasilan dalam pencapaiannya, maka diperlukan rumusan strategi untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja periode berikutnya secara berkelanjutan (continuous improvement), dan apabila tidak ditemukan adanya gap atau diindikasikan berhasil mencapai target maka perlu upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan capaian tahun berikutnya.

Laporan Kinerja Puslatbang KHAN Tahun 2022 merupakan irisan dan manifestasi akuntabilitas periode ke-3 dari target kinerja jangka menengah yang tercantum dalam Renstra Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024. Secara keseluruhan, terdapat beberapa realisasi indikator kinerja diatas target jangka pendek dan jangka menengah, dan masih ada yang belum mencapai kedua target perencanaan tersebut seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Perbandingan Target dan Realisasi Indikator Kinerja dengan Target Renstra Puslatbang KHAN Tahun 2022

Indikator Kinerja	Satuan	Target Renstra (2022)	Target	Realisasi	Ket
1	2	3	4	5	6
Nilai kemanfaatan kajian kebijakan di bidang administrasi negara	Nilai	1.8	2.16	2.17	>3, >4
Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Predikat	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	=3, =4
Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	Persen	92	93.33	99.00	>3, >4
Persentase proyek perubahan (untuk PKN Tingkat II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	Persen	60	95.00	96.55	>3, >4
Indeks kepuasan peserta pelatihan	Nilai	80	90.36	91.41	>3, >4
Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	Persen	92	89.44	90.57	<3, >4
Indeks kepuasan peserta pelatihan	Nilai	80	89.24	90.55	>3, >4
Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	Persen	92	98.65	98.83	>3, <4
Indeks kepuasan peserta pelatihan	Nilai	80	93.63	93.81	>3, >4

Indikator Kinerja	Satuan	Target Renstra (2022)	Target	Realisasi	Ket
1	2	3	4	5	6
Nilai Evaluasi SAKIP	Nilai	72	72.84	73.37	>3, >4
Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	Nilai	86	84.38	85.83	<3, >4
Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	Nilai	95.45	95.43	95.08	<3, <4
Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun	Persen	100	100.00	100.00	=3, =4
Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	Nilai	70	83.10	88.77	>3, >4
Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	Nilai	80	91.5	93.53	>3, >4

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa capaian indikator kinerja tahun 2023 yang belum memenuhi target Renstra dan target Perjanjian Kinerja Puslatbang KHAN Tahun 2022, diantaranya IK-6, IK-11 dan IK-12. Hal ini disebabkan target indikator kinerja yang tercantum dalam renstra tidak pernah dilakukan penyesuaian ataupun reuiu dengan realisasi indikator kinerja selama periode renstra. Oleh karena itu perumusan target perencanaan kinerja jangka menengah memerlukan reuiu secara berkala dengan terlebih dahulu melakukan pemetaan terhadap kesiapan faktor input (sumber daya) yang ada dan realisasi kinerja tahun sebelumnya sebagai salah satu upaya untuk meminimalisasi gap antara perencanaan jangka pendek dan jangka menengah.

2. ANALISIS DAN EVALUASI KINERJA

Untuk mendapatkan hasil pelaporan kinerja yang berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan, maka dilakukan analisis capaian masing-masing indikator kinerja yang meliputi perbandingan target dan realisasi kinerja tahun 2022 dengan

beberapa tahun sebelumnya dan target jangka menengah, perbandingan realisasi kinerja tahun 2022 dengan standar nasional atau level unit kerja di atasnya, penyebab keberhasilan atau kegagalan pencapaian indikator kinerja beserta tindak lanjut perbaikan, pemanfaatan sumber daya dalam pencapaian kinerja, dan hal lainnya yang berkenaan dengan strategi pencapaian indikator kinerja.

Sasaran Kegiatan-1

Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang administrasi negara

Capaian sasaran kegiatan ini diukur melalui 2 indikator kinerja yang berkenaan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi Puslatbang KHAN dalam mewujudkan rekomendasi kebijakan berupa buku hasil kajian di bidang hukum administrasi negara, dan penyusunan jurnal transformasi administrasi negara.

Indikator Kinerja-1

Nilai kemanfaatan kajian kebijakan di bidang administrasi negara

Indikator kinerja ini merupakan salah satu core business pada Puslatbang KHAN yang bertujuan untuk mengukur sejauhmana literasi hasil kajian kebijakan isu strategis berjudul "Strategi Pencegahan Sengketa/konflik Batas Daerah" dan isu aktual yang berjudul "Pengembangan Model Partisipasi Masyarakat" dapat dijadikan rekomendasi bagi stakeholder dalam menjawab berbagai tantangan dan permasalahan yang telah dipetakan sesuai dengan tema kajian kebijakan tersebut.

Berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 3 tahun 2021 tentang Pedoman pengukuran kemanfaatan hasil kajian di lingkungan Lembaga Administrasi Negara, pengukuran nilai kinerja IK-1 ini adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel IK-1 Tahun 2022

Aspek	Aspek Kemanfaatan	Bobot	Indikator Pengukuran
1	Didiskusikan/ diseminarkan di tingkat instansional, nasional dan internasional	25%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tidak didiskusikan/diseminarkan = 0 ➤ Diseminarkan tingkat instansional = 1 ➤ Diseminarkan tingkat nasional = 2 ➤ Diseminarkan tingkat internasional = 3
2	Diunduh atau disitasi (dijadikan referensi) oleh stakeholders	25%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tidak pernah dibaca/unduh/sitasi = 0 ➤ Pernah dibaca = 1 ➤ Pernah diunduh = 2 ➤ Pernah disitasi = 3
3	Dipublikasikan pada media massa cetak/elektronik tingkat lokal/ nasional / internasional	25%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tidak pernah dimuat = 0 ➤ Dimuat di media cetak/elektronik lokal = 1 ➤ Dimuat di media cetak/elektronik nasional = 2 ➤ Dimuat di media cetak/elektronik internasional = 3
4	Diunduh oleh pihak eksternal pasca publikasi di media elektronik internal	25%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tidak pernah diigunakan = 0 ➤ Digunakan sebagai dasar penyusunan kebijakan tingkat Pem. Kab/Kota = 1 ➤ Digunakan sebagai dasar penyusunan kebijakan tingkat Pem. Provinsi = 2 ➤ Digunakan sebagai dasar penyusunan kebijakan tingkat Pem. Pusat = 3

Hasil penilaian yang dilakukan oleh Pemangku Kepentingan dan Tim Penilai sesuai dengan skala penilaian masing-masing indikator dihitung menggunakan rumus:

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

0,25 = Bobot penilaian
A, B, C, D = Nilai skala kualitatif

Interpretasi penilaian	
0.0	– 0.99 = Kurang Bermanfaat
1.0	– 1.99 = Bermanfaat
2.0	– 3.00 = Sangat Bermanfaat

Pengukuran terhadap capaian IK-1 ini bersifat kumulatif yang dilakukan dalam rentang waktu 3 tahun anggaran (2020-2022), dengan total alokasi anggaran tahun 2022 sebesar

Rp.303.165.000,- Detail hasil pengukuran terhadap capaian Nilai Kemanfaatan Kajian Kebijakan di bidang Hukum Administrasi Negara dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Hasil Pengukuran Indikator Kinerja – 1 Tahun 2022

No	Aspek Kemanfaatan	Sumber Penilaian							
		Bobot	2020	Evidence	2021	Evidence	2022		Evidence
			Nilai		Nilai		Nilai Total	Nilai per Kajian	
A	Hasil Kajian di diskusikan/ diseminarkan di tingkat instansional, nasional dan internasional	25%	2	https://www.instagram.com/p/ClkKskcHGog/?utm_source=ig_web_copy_link	2	https://www.instagram.com/p/CXLdCbMP1Kk/?utm_source=ig_web_copy_link	2	2	Isu Strategis (Batas Daerah) diseminarkan di tingkat nasional
								2	Isu Aktual (Partisipasi Masyarakat) Diseminarkan di tingkat nasional
B	Hasil kajian diunduh atau disitasi (dijadikan referensi) oleh stakeholder	25%	3	Kutipan Artikel Pada Jurnal Tranformasi Administrasi (2021) http://jta.lan.go.id/index.php/jta/article/view/192	3	Kutipan Artikel Pada Jurnal Tranformasi Administrasi (2021) http://jta.lan.go.id/index.php/jta/article/view/192	2	2	Isu Strategis (Batas Daerah) disitasi oleh Jurnal Transformasi Administrasi
								2	Isu Aktual (Partisipasi Masyarakat) diunduh dan dibaca (disitasi di Jurnal Transformasi)
C	Hasil Kajian di publikasikan di media cetak/Elektronik lokal, nasional atau internasional	25%	2	Kumparan Berita Satu -	2	Harian Rakyat Aceh, acehtribunnews	2	2	Isu Strategis (Batas Daerah) dipublikasikan media cetak/elektronik di tingkat nasional 1. Serambi Indonesia 2. Harian Rakyat Aceh 3. Infopublikid
								2	

No	Aspek Kemanfaatan	Sumber Penilaian								
		Bobot	2020	Evidence	2021	Evidence	2022		Evidence	
			Nilai		Nilai		Nilai Total	Nilai per Kajian		
				-		ainn		2	Isu Aktual (Partisipasi Masyarakat) dipublikasikan media cetak/elektronik di tingkat nasional 1. Aceh Tribun News 2. Harian Rakyat Aceh	
				-		Koran Serambi				
				-		rmlaceh				
D	Hasil kajian dijadikan sebagai bahan penyusunan atau perbaikan kebijakan lainnya	25%	2	https://drive.google.com/file/d/1xKSxjhgykq125PZMp5rQwe9khuCuiUEo/view?usp=sharing	2	Proses Advokasi agar dapat diterapkan sebagai bahan penyusunan/revisi kebijakan pada DPMTSP Kota Banda Aceh dan DPMTSP Provinsi Aceh	2	3	Isu Strategis (Batas Daerah) dibahas dan dipertimbangkan (Kemendagri dan BIG) 1. Advokasi Kemendagri 2. Advokasi BIG	
								1	Isu Aktual (Partisipasi Masyarakat) diadaptasi (Aceh Jaya)	
TOTAL			2.25		2.25		2.00			
SANGAT BERMANFAAT			2.17							

Berdasarkan tabel 3.3 dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2022 capaian kinerja terkait IK-1 mendapat nilai 2.17 (Sangat Bermanfaat), yang merupakan rata-rata nilai kumulatif dari realisasi kinerja tahun 2020 (2.25), tahun 2021 (2.25), dan tahun 2022 (2.00). Adapun tema kajian di bidang hukum administrasi negara yang dijadikan sebagai indikator pengukuran kemanfaatan kajian tahun 2022 adalah sebagai berikut:



Target kinerja yang ditetapkan untuk IK-1 adalah 2.16 dengan realisasi s.d Desember 2022 sebesar 2.17 atau sekitar 100.46%. Perhitungan capaian realisasi didasarkan pada pemanfaatan hasil kajian tahun 2020 sampai dengan 2022. Pada tahun 2022 terdapat peningkatan sitasi dan publikasi di media cetak/elektronik secara nasional. Selanjutnya, hasil analisis/kajian isu strategis tersebut dijadikan sebagai bahan penyusunan atau perbaikan kebijakan melalui



proses advokasi pada Kementerian Dalam Negeri dan Badan Informasi Geospasial berdasarkan berita acara dari instansi terkait.

IK-1	Satuan	Target	Realisasi	%
Nilai kemanfaatan kajian kajian kebijakan di bidang hukum administrasi negara	Nilai	2.16	2.17	100.46

Untuk menjadikan hasil analisis/kajian tersebut sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan terkait pencegahan sengketa/konflik batas daerah. Kemudian hasil analisis/kajian isu aktual uga telah dijadikan sebagai bahan penyusunan atau perbaikan kebijakan melalui proses advokasi pada pemerintah kabupaten Aceh



Jaya berdasarkan surat balasan dari pemerintah kabupaten terkait untuk menjadikan hasil analisis/kajian tersebut sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan model pembentukan peraturan daerah.

IK-1	Target Renstra 2022	2020	2021	2022
Nilai kemanfaatan kajian kajian kebijakan di bidang hukum administrasi negara	1.8	1.8	2.1	2.17

Apabila dibandingkan dengan target renstra tahun 2022 dan realisasi tahun 2020-2021, realisasi IK-1 tahun 2022 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya dan melebihi target renstra. Oleh karena itu diperlukan upaya mempertahankan atau mengoptimalkan capaian nilai kemanfaatan kajian ini diantaranya melalui sosialisasi hasil kajian dan pemetaan relevansi isu-isu kajian dengan kebutuhan stakeholder di pusat maupun daerah.

Selain itu, diperlukan juga pertimbangan peningkatan alokasi anggaran dan percepatan dalam penentuan tema kajian supaya pelaksanaan kegiatan kajian lebih efektif, efisien dan tepat sasaran.



Peningkatan capaian IK-1 ini dikarenakan pelaksanaan kajian atau analisis isu strategis dan isu aktual yang dilakukan oleh para analis kebijakan di Puslatbang KHAN

sudah sesuai dengan tahapan yang telah disusun. Begitu juga halnya dengan penetapan tema isu kajian, sudah dilakukan *stakeholder meeting* yang kemudian dilanjutkan dengan *issue mapping*.

Adapun permasalahan yang dihadapi selama proses pengkajian kebijakan yang meliputi isu strategis dan isu aktual adalah sebagai berikut:

Kajian Isu Strategis “Strategi Pencegahan Sengketa/Konflik Batas Daerah” dan Kajian Isu Aktual “Pengembangan Model Partisipasi Masyarakat Dalam Penyusunan Peraturan Daerah”		
Tahapan	Evaluasi Permasalahan	Rencana Tindak Lanjut
Analisis kebijakan	Perubahan model kegiatan dari kajian menjadi analisis, menyebabkan kurang optimalnya dalam pelaksanaan kegiatan.	1. Penetapan tema yang berkelanjutan atau beririsan dengan tema tahun sebelumnya, dan sebaiknya tema Kajian HAN berkenaan dengan hukum administrasi negara biang aparatur negara; 2. Mengkoordinasikan Akselerasi dengan LAN untuk mensinergikan hasil kajian kebijakan dalam <i>stakeholder meeting</i> terpusat;
	Stakeholders mapping belum terkelola dengan baik	
Dokumentasi kebijakan	Isu yang diangkat berdasarkan masukan stakeholders meeting merupakan isu baru bagi tim analis kebijakan di Puslatbang KHAN, sehingga masih memerlukan proses pendalaman dan pembelajaran terkait isu tersebut dan berdampak terhadap lamanya proses penyusunan kajian	
Advokasi kebijakan	1. Isu Strategis berupa Policy Paper Telah disampaikan kepada stakeholder yaitu BIG dan	

Kajian Isu Strategis “Strategi Pencegahan Sengketa/Konflik Batas Daerah” dan Kajian Isu Aktual “Pengembangan Model Partisipasi Masyarakat Dalam Penyusunan Peraturan Daerah”		
Tahapan	Evaluasi Permasalahan	Rencana Tindak Lanjut
	<p>Kemendagri dibuktikan dengan Berita Acara Penerimaan Policy Brief.</p> <p>2. Isu Aktual Aktual berupa <i>Policy Brief</i> telah diserahkan kepada pemerintah kab. Aceh Jaya.</p>	
Konsultasi publik	Pelaksanaan secara blended dinilai kurang efektif	

Indikator Kinerja-2

Kualifikasi jurnal yang diterbitkan

Pengukuran terhadap capaian indikator kinerja ini dilakukan dengan dengan melihat kualifikasi publikasi ilmiah secara berkala dalam bentuk artikel yang dikompilasi dalam format jurnal yang bersifat nasional. Deskripsi dan analisis atas capaian kinerja IK-1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

IK-2	Satuan	Target	Realisasi	%
Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Predikat	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	100

Kualifikasi jurnal Transformasi Administrasi (JTA) Tahun 2022 masih bersifat jurnal nasional dan sesuai dengan target yang ditetapkan awal tahun anggaran. Begitu juga halnya dengan realisasi tahun 2020-2021 dan target jangka menengah (2022) sebagaimana tercantum dalam renstra dengan kualifikasi jurnal nasional. Dapat disimpulkan bahwa capaian IK-2 ini sudah memenuhi target yang dirumuskan dalam jangka menengah tersebut.



IK-2	Target Renstra 2022	2020	2021	2022
Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional

Secara teknis, penerbitan Jurnal Transformasi Administrasi masih dalam tahapan persiapan pengajuan akreditasi SINTA di tahun 2023. Hal ini dikarenakan pengurusan e-ISSN harus minimal 2 tahun sebelum pengajuan akreditasi SINTA, sedangkan Jurnal Transformasi Administrasi baru mendapatkan e-issn bulan Maret tahun 2022. Penyebab lainnya adalah keterbatasan SDM terkait editor eksternal, reviewer berkualifikasi *scopus*, dan keterbatasan anggaran dalam pengembangan kompetensi SDM pengelola jurnal. Namun demikian, untuk meminimalisi kendala tersebut, telah dilakukan pendampingan oleh pengelola jurnal yang sudah terakreditasi SINTA, dengan melakukan *self-assessment* dalam rangka pengajuan akreditasi SINTA.

Sasaran Kegiatan-2

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

Sasaran kegiatan ini diukur melalui 3 indikator kinerja yang merupakan satu kesatuan untuk melihat sejauhmana pengembangan kompetensi kepemimpinan dan manajerial berdampak terhadap peserta pelatihan, instansi dan stakeholder, yaitu:

1. Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan;
2. Persentase Proyek Perubahan (untuk PKN Tingkat II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan Kepemimpinan yang berlanjut; dan
3. Indeks kepuasan peserta pelatihan kepemimpinan.

Indikator Kinerja-3

Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan

Indikator Kinerja ini bertujuan untuk mengukur sejauhmana upaya Puslatbang KHAN melalui mampu meningkatkan perilaku peserta pelatihan kepemimpinan dan manajerial sesuai sasaran pelatihan dengan menggunakan standar kelulusan (rasio persentase hasil survei peningkatan perilaku alumni pelatihan manajerial tahun 2021). Data dikumpulkan melalui kegiatan survei terhadap populasi/seluruh alumni pelatihan kepemimpinan (PKN Tingkat II, PKA dan PKP) Tahun 2021 yang berjumlah 127 orang. Alumni PKA yang merespon pengisian form ada sebanyak 31 orang dari 37 alumni atau sebesar 92%, dan respon dari alumni PKP ada sebanyak 23 orang dari 40 alumni atau sebesar 58%. Adapun capaian IK-3 dapat dilihat pada tabel berikut:

IK-3	Satuan	Target	Realisasi	%
Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	Persen	93.33	99.00	106.07

Berdasarkan hasil survei terhadap alumni, atasan langsung alumni dan minimal 2 rekan kerja alumni, diperoleh capaian persentase peserta kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan sebesar 99.00% dari target yang ditetapkan sebesar 93,33% dengan rincian sebagai berikut:

1. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II sebesar 98.16%;
2. Pelatihan Kepemimpinan Administrator sebesar 97.53%; dan
3. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas sebesar 100%.

Capaian Indikator Kinerja-3 secara keseluruhan mengalami peningkatan perilaku dengan capaian kinerja sebesar 106.07% dengan realisasi 99.00% dari target kinerja tahun 2022 sebesar 93.33%.

Dengan demikian, alumni pelatihan kepemimpinan dan manajerial (Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II, Pelatihan Kepemimpinan Administrator, dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas



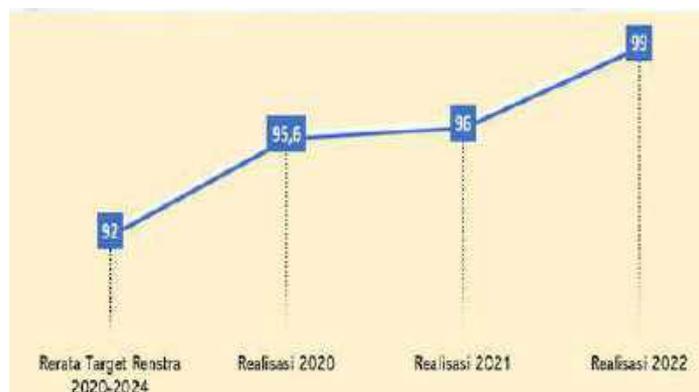
berhasil mampu mewujudkan peningkatan perilaku yang signifikan sesuai dengan sasaran pelatihan kepemimpinan dan manajerial di tahun 2021. Begitu juga halnya apabila dibandingkan dengan target

renstra tahun 2022 dan realisasi tahun 2020 dan 2021, capaian IK-3 ini melebihi target yang ditetapkan dalam dokumen jangka menengah tersebut dan diatas realisasi tahun 2020-2021.

IK-3	Target Renstra 2022	2020	2021	2022
Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	92.00	95.60	96.00	99.00

Pada tahun pertama Renstra (2020) sebesar 95.6% di atas standar rata-rata Renstra yakni 92%. Di tahun kedua Renstra (2021) mengalami kenaikan sebesar 0.4% atau 96% dari persentase realisasi sebelumnya.

Kemudian di tahun ketiga (2022) terjadi kenaikan sebesar 3% atau naik menjadi 99% dari tahun sebelumnya. Dengan



demikian dapat disimpulkan bahwa realisasi persentase peserta Pelatihan Kepemimpinan yang mengalami peningkatan sikap perilaku cenderung ada kenaikan dan mendekati garis lurus.

Kenaikan ini bila dibandingkan dengan persentase rerata target renstra 2020-2024 mendekati persentase yang ideal, yakni mendekati 100%. Secara optimis kelompok substansi Pelatihan dan Pengembangan berupaya untuk mewujudkan hal dimaksud pada tahun keempat (tahun 2023).



Meskipun capaian indikator kinerja diatas target yang ditetapkan, terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi selama proses pelaksanaan kegiatan dan memerlukan upaya perbaikan berkelanjutan supaya tidak berulang pada tahun anggaran berikutnya, diantaranya sebagai berikut:

Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II		
Tahapan	Evaluasi Permasalahan	Rencana tindak Lanjut
Persiapan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan regulasi mendekati penyelenggaraan kegiatan 2. Ketidakpastian jumlah dan data peserta 3. Keterlambatan konfirmasi ketersediaan daftar pengajar 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menunggu kepastian regulasi 2. Meningkatkan promosi dan koordinasi, serta memastikan kembali data peserta saat tahap klasikal I 3. Memperluas daftar pengajar dari seluruh Indonesia
Penyelenggaraan	<ol style="list-style-type: none"> 1. LMS yang belum siap digunakan sepenuhnya 2. Rekapitulasi daftar hadir tidak terekam dengan baik 3. Kesepakatan desain dan jadwal pembelajaran antar 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan platform lain untuk mendukung proses pembelajaran (<i>google drive</i>) 2. Menggunakan platform lain untuk absensi peserta (<i>zoho forms</i>)

Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II		
Tahapan	Evaluasi Permasalahan	Rencana tindak Lanjut
	Widyaiswara belum tersinkronisasi 4. Belum ada pembekalan atau penyamaan persepsi terhadap mentor	3. Memfasilitasi grup Whatsapp pengajar sesuai agenda pembelajaran 4. Membuat <i>zoom meeting</i> antara penyelenggara dengan mentor dan instansi pengirim
Visitasi Kepemimpinan Nasional	Pelaksanaan lelang VKN terlalu dekat dengan pelaksanaan kegiatan sehingga beberapa fasilitas kurang layak	Mengoptimalkan perencanaan dan proses lelang dengan tetap menjaga kualitas barang dan jasa yang dialokasikan
Seminar	1. Ketidakteragaman format proposal dan laporan implementasi 2. Kehadiran beberapa penguji yang terlambat pada saat rapat penyamaan persepsi yang menyebabkan keterlambatan dimulainya seminar 3. Pengisian nilai oleh penguji masih belum efektif dalam memanfaatkan LMS	1. Mengadakan penyamaan persepsi bagi <i>coach</i> 2. Menyesuaikan jadwal pelaksanaan seminar, baik waktu mulai sampai selesai 3. Menyiapkan form nilai manual

Pelatihan Kepemimpinan Administrator		
Tahapan	Evaluasi Permasalahan	Rencana tindak Lanjut
Persiapan	1. Jadwal pelaksanaan kegiatan bersamaan dengan kegiatan lain 2. Adanya ketidaktepatan dalam menjaring usulan calon peserta (syarat peserta) 3. Adanya perubahan data calon peserta 4. Adanya keterlambatan peserta dalam menginput data di sidilana.net	1. Pergeseran jadwal 2. Membatalkan kepesertaan dan mengganti peserta di angkatan selanjutnya 3. Meminta kepastian dari instansi pengirim h-1 minggu penyelenggaraan 4. Mengingatkan rutin melalui WA Grup peserta

Pelatihan Kepemimpinan Administrator		
Tahapan	Evaluasi Permasalahan	Rencana tindak Lanjut
Penyelenggaraan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengelolaan konsumsi yang belum optimal 2. LMS pembelajaran yang masih belum efektif 3. Keterlambatan beberapa instansi pengirim dalam mengirimkan nilai potensi diri peserta 4. Sebagian PIC daerah dan instansi pengirim belum mengerti cara pengisian SIK, dan masih terlambat dalam pengisian SIK 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menginformasikan kepada peserta jumlah konsumsi dan pendistribusian bagi masing-masing peserta 2. Menggunakan platform lain untuk mendukung proses pembelajaran 3. Menghubungi berkala pihak instansi pengirim 4. Mengadakan pertemuan antara penyelenggara dengan PIC SIK instansi pengirim dan membekali buku petunjuk
Studi Lapangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan lelang VKN terlalu dekat dengan pelaksanaan kegiatan sehingga beberapa fasilitas kurang layak 2. Penerimaan di lokus yang masih belum jelas pada H-1 kedatangan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengoptimalkan perencanaan dan proses lelang dengan tetap menjaga kualitas barang dan jasa yang dialokasikan 2. Menghubungi stakeholder lain pada lokus yang dituju
Seminar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kendala saat penggunaan media pembelajaran (proyektor) 2. Pengisian nilai oleh penguji masih belum efektif dalam memanfaatkan LMS 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Petugas kelas dan teknisi <i>standby</i> di ruang pelatihan 2. Menyiapkan form nilai manual

Indikator Kinerja-4

Persentase Proyek Perubahan (untuk PKN Tingkat II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan Kepemimpinan yang berlanjut

Indikator kinerja ini diukur berdasarkan persentase hasil survey keberlanjutan proyek perubahan (untuk Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II) dan aksi perubahan (untuk Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas) dari para alumni pelatihan-pelatihan tersebut pada tahun 2021 yang bertujuan bertujuan untuk memastikan apakah proyek perubahan dan aksi perubahan sebagai produk pembelajaran pelatihan kepemimpinan nasional dan

manajerial dapat berlanjut atau sebaliknya. Capaian kinerja IK-4 dapat dijelaskan sebagai berikut:

IK-4	Satuan	Target	Realisasi	%
Persentase proyek perubahan (untuk PKN Tingkat II) dan aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	Persen	95.00	96.55	101.63

Berdasarkan hasil survey terhadap 100 alumni Pelatihan Kepemimpinan Nasional dan Manajerial diperoleh informasi bahwa persentase keberlanjutan proyek perubahan dan aksi perubahan para alumni pelatihan tersebut dapat direalisasikan sebesar 96.55% dari target yang ditetapkan sebesar 95.00% dengan rincian sebagai berikut:

1. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II sebesar 96.67%;
2. Pelatihan Kepemimpinan Administrator sebesar 95.16%; dan
3. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas sebesar 97.83%.

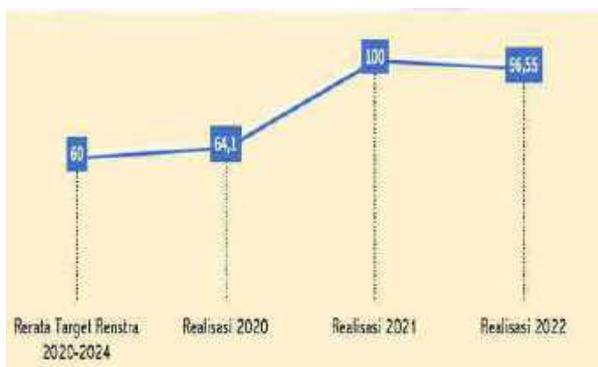
Dari hasil survey juga disimpulkan bahwa indikator kinerja ini dapat diwujudkan pada angka capaian sebesar 101.63% dengan realisasi sebesar 96.55% dari target indikator kinerja yang telah ditetapkan sebesar 95.00%. Artinya, persentase keberlanjutan proyek perubahan dan aksi perubahandari alumni pelatihan kepemimpinan nasional dan manajerial telah mampu melanjutkan proyek perubahan dan aksi perubahan di instansinya masing-masing secara efektif dan akuntabel.

Apabila dibandingkan dengan target renstra tahun 2022, capaian IK-4 melebihi target yang ditetapkan dalam dokumen jangka menengah tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa realisasi IK-4 telah memenuhi target jangka menengah, namun masih dibawah capaian tahun 2021 (100). Kondisi tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya belum adanya instrumen baku yang ditetapkan oleh LAN, sehingga Puslatbang KHAN menginisiasi metode survey yang secara garis besar dapat menganulir proses pengukuran capaian

indikator kinerja ini. Di sisi lain, jumlah responden yang berpartisipasi dalam survey indikator kinerja ini semakin meningkat dibandingkan tahun sebelumnya, dan hal ini merepresentasikan tingkat rasionalisasi dan keakuratan terhadap hasil survey. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Mentor dan alumni, diperoleh informasi bahwa walaupun adanya kendala-kendala yang tidak cukup berarti di saat pelaksanaan proyek perubahan dan aksi perubahan, baik Mentor maupun alumni memberikan persepsi yang sama terhadap keberhasilan keberlanjutan dari proyek perubahan dan aksi perubahan alumni.

IK-4	Target Renstra 2022	2020	2021	2022
Persentase proyek perubahan (untuk PKN Tingkat II) dan aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	60	64.1	100	96.55

Pada tahun pertama renstra (2020) dapat direalisasikan IK-4 sebesar 64.1% di atas rerata target Renstra yakni 60%, dan selanjutnya pada tahun kedua (2021) berhasil



direalisasikan sebesar 100%, sedangkan di tahun ketiga renstra (2022) hanya mampu direalisasikan sebesar 96.55%. Meskipun terjadi penurunan persentase realisasi, namun persentase realisasi yang diperoleh melebihi target IK tahun 2022 (95%), artinya tingkat capaian responden diperoleh sebesar 101.58%. Penurunan persentase tersebut terjadi karena masa pandemi Covid-19 yang masih belum selesai. Para pejabat dan juga segenap ASN sudah

mulai dapat berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing. Para alumni sudah mulai fokus untuk mengimplementasikan progress dari proyek perubahan dan aksi perubahan yang dibuat terutama aktualisasi *milestone* jangka menengah dan jangka panjang.

Namun di tahun 2022 terjadi penurunan angka realisasi dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini dimungkinkan karena penerapan kebijakan penyederhanaan birokrasi di daerah (penyederhanaan struktur organisasi, penyesuaian jabatan administrasi ke jabatan fungsional, dan penyederhanaan proses bisnis), sehingga berdampak pada penurunan konsentrasi sebagian besar alumni dalam mengimplementasikan proyek perubahan dan aksi perubahannya masing-masing.

Indikator Kinerja-5

Indeks kepuasan peserta pelatihan kepemimpinan

Indikator kinerja ini mengukur indeks kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan tahun 2022 yang meliputi Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II angkatan XVII, dan Pelatihan Kepemimpinan Administrator angkatan I dan II. Dari hasil survei yang dilakukan terhadap 140 orang responden dari para peserta pelatihan tersebut, diperoleh informasi tentang capaian indeks kepuasan terhadap penyelenggaraan, tenaga pengajar (penceramah, fasilitator, *coach*, mentor dan penguji), dan sarana pelatihan sebagai berikut:

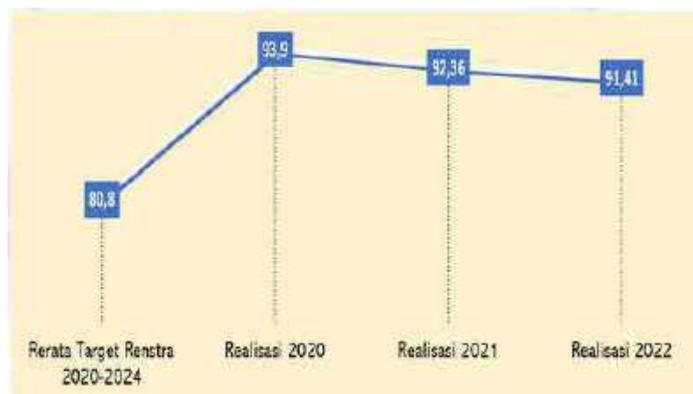
IK-5	Satuan	Target	Realisasi	%
Indeks kepuasan peserta pelatihan kepemimpinan	Nilai	90.36	91.41	101.16

Berdasarkan hasil survey pelayanan terhadap peserta pelatihan kepemimpinan, maka diperoleh indeks kepuasan peserta

pelatihan kepemimpinan sebesar 91.41 masuk dalam kategori sangat memuaskan dengan persentase capaian kinerja sebesar 101.16%. Artinya, capaian kinerja tingkat kepuasan peserta Pelatihan Kepemimpinan tahun 2022 sudah memenuhi target dan bahkan melebihi target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja dan target renstra tahun 2022. Namun, apabila dibandingkan dengan realisasi tahun 2020 dan 2021, capaian IK-5 masih dibawah realisasi kedua tahun tersebut.

IK-5	Target Renstra 2022	2020	2021	2022
Indeks kepuasan peserta pelatihan kepemimpinan	80	93.90	92.36	91.41

Bila diamati realisasi IK-5 seperti pada grafik berikut ini dapat dijelaskan bahwa awalnya terjadi kenaikan dari rerata nilai indeks kepuasan peserta pelatihan pada target yang tercantum dalam renstra dari 80 menjadi 93.90 dan selanjutnya di tahun kedua (2021) dan ketiga (2022) terjadinya penurunan dari realisasi indeks



kepuasan peserta sebesar 93.90 (tahun 2020) menjadi 92.36 (tahun 2021) dan 91.41 (tahun 2022). Hal ini terjadi dikarenakan adanya

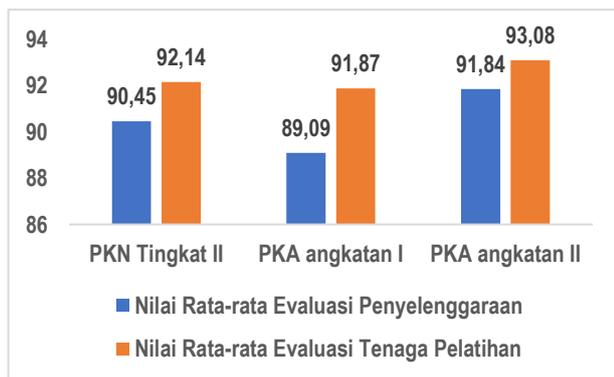
perubahan kurikulum pelatihan kepemimpinan (PKN Tingkat II, PKA dan PKP) yang menerapkan metode blended (pengintegrasian metode MOOC, Distance Learning dan Classical) yang berdampak kepada kesiapan peserta, tenaga pengajar, dan penyelenggara. Walaupun demikian, realisasi indeks yang diperoleh masih berada di atas nilai rata-rata Renstra Puslatbang KHAN 2020-2024 atau

dengan kata lain kategori layanan pelatihan yang ditelaah diimplementasikan masuk dalam kategori sangat memuaskan.

Untuk mewujudkan penyelenggaraan pelatihan yang berkualitas dan tepat sasaran sesuai target yang direncanakan, evaluasi pasca pelatihan yang dilakukan oleh Puslatbang KHAN merupakan salah satu bagian dari proses bisnis (*check*) melalui survey yang ditujukan kepada para peserta pelatihan kepemimpinan dan manajerial yang bertujuan untuk memperoleh informasi detail tentang capaian indeks kepuasan terhadap penyelenggaraan, tenaga pengajar, dan sarana pelatihan.

Peserta Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II angkatan XVII tahun 2022 memberikan persepsi terhadap penyelenggaraan pelatihan sebesar 90,45 dan tenaga pengajar (penceramah, fasilitator, *coach*, mentor dan penguji) dengan indeks 92,14. Adapun peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Angkatan I Tahun 2022 memberikan persepsi terhadap penyelenggaraan pelatihan sebesar 89,09, sedangkan tenaga pengajar sebesar 91,87. Dengan demikian, maka tingkat kepuasan peserta

Pelatihan Kepemimpinan Administrator baru dapat direalisasikan sebesar 90,48 dengan kategori sangat memuaskan. Begitu juga halnya dengan para peserta Pelatihan Kepemimpinan



Administrator (PKA) Angkatan II Tahun 2022 memberikan persepsi terhadap penyelenggaraan pelatihan sebesar 91,84, sedangkan tenaga pengajar sebesar 93,08. Dengan demikian, maka tingkat kepuasan peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator baru dapat direalisasikan sebesar 92,46 dengan kategori sangat memuaskan.

Sasaran Kegiatan-3

Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas

Sasaran kegiatan ini bertujuan untuk melihat sejauhmana pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural memiliki dampak terhadap peserta pelatihan baik dalam konteks pengembangan individu maupun terhadap instansi yang diukur melalui 2 indikator kinerja yaitu:

1. Persentase peserta Pelatihan Teknis, Fungsional dan Sosial Kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan; dan
2. Indeks kepuasan peserta Pelatihan Tehnis, Fungsional dan Sosial Kultural

Indikator Kinerja-6

Persentase peserta Pelatihan Teknis, Fungsional dan Sosial Kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan

Indikator kinerja ini diukur melalui survei peningkatan perilaku alumni pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural tahun 2021 yaitu kegiatan pelatihan Revolusi Mental untuk Peningkatan Budaya Birokrasi yang Bersih, Melayani dan Responsif, dengan capaian seperti pada tabel berikut:

IK-6	Satuan	Target	Realisasi	%
Persentase peserta Pelatihan Tehnis, Fungsional dan Sosial Kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	Persen	89.44	90.57	110.26

Berdasarkan capaian IK-6 dapat disimpulkan bahwa realisasi persentase peserta Pelatihan Teknis, Fungsional dan Sosial Kultural Tahun 2021 mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan dapat diperoleh sebesar 90.57% dari target kinerja tahun

2022 sebesar 89.44%. Sedangkan capaian kinerja yang diperoleh sebesar 101.26%. Lain halnya apabila dibandingkan dengan target renstra tahun 2022 dimana capaian indikator ini belum memenuhi target yang telah dirumuskan dalam dokumen jangka menengah tersebut dengan selisih sebesar 1.43 poin. Ketidaksesuaian capaian



IK-6 dengan target jangka menengah tersebut dikarenakan adanya perubahan metode penyelenggaraan, dimana pelatihan Revolusi Mental angkatan I dan II diselenggarakan secara Daring (*online*), sedangkan angkatan III dan IV sudah menggunakan metode *Blended Learning (online dan classical)*.

IK-6	Target Renstra 2022	2020	2021	2022
Persentase peserta Pelatihan Tehnis, Fungsional dan Sosial Kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	87.26	91.30	89.09	90.57

Pada tahun pertama renstra (2020) terjadi penurunan dari target renstra sebesar 0.7%, selanjutnya di tahun kedua renstra (2021) terjadi penurunan yang cukup signifikan dibandingkan dengan rerata target renstra sebesar 2.91% atau pada persentase realisasi sebesar 89,09%. Namun demikian di tahun ke ketiga (2022) terjadi peningkatan sebesar 1.48% dengan realisasi



sebesar 90.57%. Penurunan persentase realisasi itu terjadi dimungkinkan terjadi karena perubahan metode penyelenggaraan, dimana Revolusi Mental angkatan I dan II diselenggarakan secara Daring, sedangkan Revolusi Mental angkatan III dan IV sudah dapat dilaksanakan menggunakan metode *Blended Learning*. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa apabila dibandingkan dengan rerata target Renstra Puslatbang KHAN tahun 2020-2024, hingga tahun 2022 persentase peserta Pelatihan Teknis, Fungsional dan Sosial Kultural mengalami peningkatan sikap perilaku sesuai sasaran pelatihan.

Untuk mengoptimalkan capaian indikator kinerja ini pada tahun berikutnya diperlukan berbagai upaya strategis diantaranya dengan menyesuaikan metode pembelajaran dan mekanisme pelaksanaan pelatihan mengikuti kebijakan internal LAN dan mempersiapkan perencanaan yang lebih terukur untuk mengantisipasi berbagai perubahan kebijakan eksternal maupun internal.

Indikator Kinerja-7

Indeks kepuasan peserta Pelatihan Teknis, Fungsional dan Sosial Kultural

Capaian indikator kinerja ini diukur melalui survei kepuasan terhadap peserta Pelatihan Teknis, Fungsional, dan Sosial Kultural tahun 2022, dengan capaian seperti pada tabel berikut:

IK-7	Satuan	Target	Realisasi	%
Indeks kepuasan peserta Pelatihan Teknis, Fungsional dan Sosial Kultural	Nilai	89.24	90.55	101.47

Berdasarkan hasil penilaian indeks kepuasan peserta pelatihan tahun 2022 diperoleh indeks realisasi sebesar 90.55 dari target yang ditetapkan sebesar 89.24. Artinya, tingkat kepuasan peserta

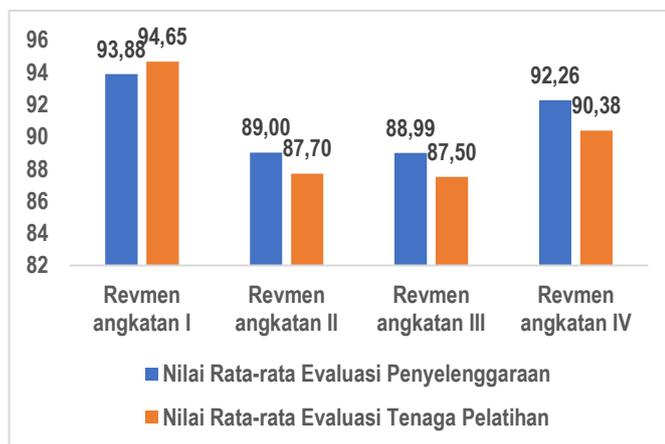
Pelatihan Teknis, Fungsional dan Sosial Kultural pada tahun 2022 melalui pelaksanaan kegiatan Revolusi Mental untuk Peningkatan Budaya Birokrasi yang Bersih, Melayani dan Responsif telah terpenuhi dan melebihi target yang ditetapkan dengan persentase sebesar 101.47%. Begitu juga halnya apabila dibandingkan dengan target renstra tahun 2022 dan realisasi tahun 2021, capaian IK-7 ini mengalami peningkatan. Namun mengalami penurunan sebesar -3.35 poin dibandingkan dengan realisasi tahun 2020 (93.90).

IK-7	Target Renstra 2022	2020	2021	2022
Indeks kepuasan peserta Pelatihan Teknis, Fungsional dan Sosial Kultural	80	93.90	89.24	90.55

Apabila diamati realisasi IK-7 seperti pada grafik berikut terlihat awalnya terjadi kenaikan di tahun awal renstra (2020) sebesar 13.90 poin dan tahun ketiga renstra (2022) sebesar 9.75 poin dibandingkan rerata target renstra 2020-2024 (80.88). Apabila dibandingkan dengan tahun 2020 dan 2022, terjadi penurunan realisasi pada tahun 2021 (89.24), namun masih diatas target rerata renstra 2020-2024 (80.00). Secara keseluruhan, realisasi indikator kinerja ini diatas target renstra tahun 2022 dan realisasi tahun sebelumnya, sehingga dapat disimpulkan layanan pelatihan yang telah diimplementasikan masuk dalam kategori sangat memuaskan.



Keberhasilan capaian indikator kinerja ini dikarenakan dinamika penyelenggaraan dapat dianulir dengan baik sehingga pelayanan yang diberikan kepada peserta pelatihan menjadi lebih optimal. persepsi peserta pelatihan Teknis, Fungsional dan Sosial



Kultural berdasarkan hasil survey terhadap para peserta Pelatihan Revolusi Mental untuk Peningkatan Budaya Birokrasi yang Bersih, Melayani dan Responsif, dimana persepsi para

peserta pelatihan terhadap kualitas penyelenggaraan pelatihan menunjukkan nilai rata-rata sangat memuaskan. Begitu juga halnya dengan persepsi yang ditujukan terhadap tenaga pelatihan juga menunjukkan hasil yang sangat memuaskan. Hal ini mengindikasikan bahwa penyelenggaraan kegiatan pelatihan Revolusi Mental yang merupakan salah satu agenda prioritas nasional yang diamanatkan pada LAN, telah memenuhi target dan tepat sasaran.

Bagaimanapun juga, upaya peningkatan berkelanjutan tetap diperlukan agar kegiatan pelatihan tersebut dapat bermanfaat tidak hanya bagi peserta pelatihan akan tetapi berdampak luas terhadap instansi asal peserta dan stakeholder masing-masing. Diantara upaya yang dapat ditempuh diantaranya dengan membangun komunikasi yang kontinu dengan alumni dan mentor, membuat komitmen tertulis antara Puslatbang KHAN dan pemangku kepentingan, serta mengoptimalkan evaluasi secara berkala baik dari segi penyelenggaraan maupun kemanfaatan pasca pelatihan.

Sasaran Kegiatan-4

Terwujudnya pengembangan karakter kader aparatur sipil negara yang berkualitas

Sasaran kegiatan ini bertujuan untuk melihat sejauhmana kualitas pengembangan karakter calon Aparatur Sipil Negara yang diimplemetasikan melalui 2 indikator kinerja yaitu:

1. Persentase peserta Pelatihan Dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan; dan
2. Indeks kepuasan peserta Pelatihan Dasar CPNS

Indikator Kinerja-8

Persentase peserta Pelatihan Dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan

Capaian Indikator Kinerja-8 diukur melalui survei peningkatan perilaku alumni pelatihan dasar CPNS tahun 2021, dengan hasil pengukuran seperti pada tabel berikut:

IK-8	Satuan	Target	Realisasi	%
Persentase peserta Pelatihan Dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	Persen	98.65	98.83	101.16

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi persentase peserta pelatihan Dasar CPNS Tahun 2021 yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan sebesar 98.83% dari target kinerja tahun 2022 sebesar 98.65%, sedangkan capaian kinerja yang diperoleh sebesar 101,16%. Apabila dibandingkan dengan target renstra tahun 2022 dan realisasi tiga tahun sebelumnya (2019, 2020 dan 2021), terdapat kenaikan sebesar 1.83% dan 8.83% dibandingkan realisasi tahun 2020 dan target renstra tahun 2022, namun mengalami penurunan sebesar 0,55% dan 0.82% dibandingkan realisasi tahun 2019 dan 2021.

IK-8	Target Renstra 2022	2019	2020	2021	2022
Persentase peserta Pelatihan Dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	92.00	99.38	97.00	99.65	98.83

Dari grafik berikut dapat dijelaskan bahwa persentase peserta Pelatihan Dasar CPNS yang mengalami peningkatan sikap perilaku sesuai sasaran pelatihan di tahun pertama renstra (2020) dapat direalisasikan sebesar

97.00% dan tahun kedua (2021) sebesar 99.65%, dengan kenaikan sebesar 2.65%. Sedangkan di tahun ketiga renstra (2022) terjadi penurunan



menjadi 98.83%, atau -0.82%. Meskipun demikian, realisasi persentasenya masuk dalam kategori sangat baik, dan secara keseluruhan berada di atas rerata target rerata Renstra Puslatbang KHAN tahun 2020-2024.



Meskipun capaian IK-8 di atas target yang ditetapkan, terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi selama proses pelaksanaan kegiatan dan memerlukan upaya perbaikan berkelanjutan, diantaranya sebagai berikut:

Pelatihan Dasar CPNS		
Tahapan	Evaluasi Permasalahan	Rencana tindak Lanjut
Persiapan	Tidak ada pendataan awal terhadap peserta dengan kondisi khusus	Menggeser jadwal tahap klasikal peserta yang memiliki kondisi khusus
Penyelenggaraan	Masih ditemukan peserta yang melakukan plagiasi untuk tugas dan evaluasi akademik	Memberikan sanksi kepada peserta yang melakukan plagiasi
Seminar	Belum optimalnya penyampaian informasi peserta yang dapat di mentori dalam 1 angkatan	Menyesuaikan jadwal pelaksanaan seminar

Indikator Kinerja-9

Indeks kepuasan peserta Pelatihan Dasar CPNS

Capaian indikator kinerja ini diukur berdasarkan nilai rata-rata hasil survei kepuasan peserta pelatihan dasar CPNS tahun 2022, dengan hasil seperti pada tabel berikut:

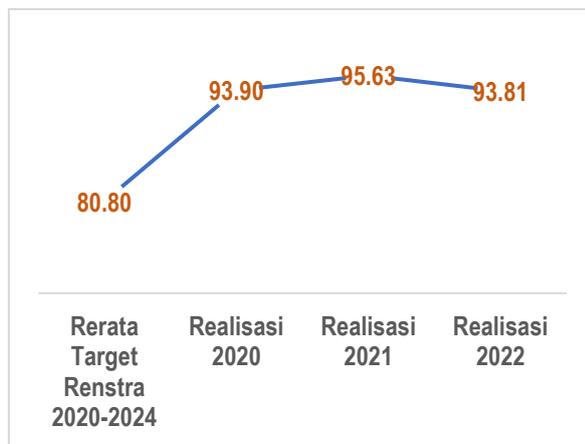
IK-9	Satuan	Target	Realisasi	%
Indeks kepuasan peserta Pelatihan Dasar CPNS	Nilai	93.63	93.81	101.19

Dari hasil penilaian indeks kepuasan peserta pelatihan tahun 2022 didapat angka realisasi sebesar 93.81 dari target sebesar 93.63. Apabila dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan, maka capaian indeks kepuasan peserta pelatihan sebesar 101.19%. Hal ini mengindikasikan bahwa sekitar 1.19% peserta pelatihan menyatakan sudah sangat puas terhadap penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS tahun 2022. Capaian IK-9 tahun 2022 diatas target renstra tahun 2022 (80.00), namun masih dibawah realisasi tahun 2020 (93.90) dan 2021 (95.63).

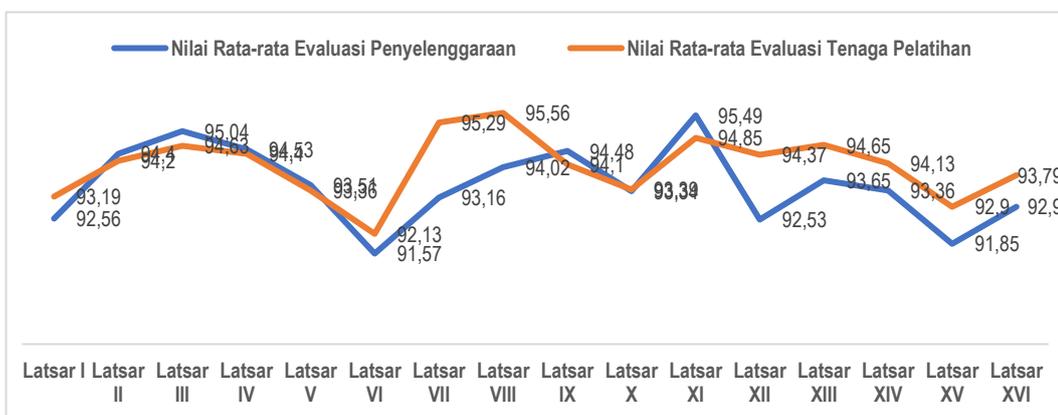
IK-9	Target Renstra 2022	2020	2021	2022
Indeks kepuasan peserta Pelatihan Dasar CPNS	80.00	93.90	95.63	93.81

Berdasarkan grafik berikut ini ini dapat disimpulkan bahwa pada tahun awal periode renstra (2020) terjadi kenaikan dari rerata target Renstra Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024 (80.80) menjadi 93.90, dan selanjutnya di

tahun kedua renstra (2021) terjadi kenaikan realisasi menjadi 95.63. Akan tetapi di tahun ketiga renstra (2022) terjadi penurunan realisasi menjadi 93.81. Hal ini dikarenakan adanya



perubahan kurikulum Pelatihan Dasar CPNS yang menerapkan metode *Blended Learning* berupa pengintegrasian metode MOOC, *Distance Learning* dan *Classical* sehingga berdampak terhadap kesiapan peserta, tenaga pengajar, dan penyelenggara. Meskipun demikian, realisasi IK-9 yang diperoleh di tahun 2022 masih berada di atas rerata target renstra, atau dengan kata lain kategori layanan pelatihan yang diimplementasikan masih dalam kategori sangat memuaskan.



Secara rata-rata persepsi yang disampaikan oleh peserta Pelatihan Dasar CPNS angkatan I sampai dengan angkatan XVI tahun 2022 terhadap kualitas penyelenggaraan dan kompetensi tenaga pelatihan menunjukkan nilai yang sangat memuaskan.

Sasaran Kegiatan-5

Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja

Capaian sasaran kegiatan ini diukur melalui 3 indikator kinerja yang berkenaan dengan akuntabilitas kinerja, kinerja anggaran atas aspek implementasi dan kinerja pelaksanaan anggaran. Deskripsi dan analisis atas capaian SK-5 dapat dijelaskan sebagai berikut.

Indikator Kinerja-10

Nilai evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi SAKIP, maka dalam hal ini Inspektorat LAN telah melaksanakan evaluasi SAKIP terhadap seluruh kompartemen/unit kerja di lingkungan LAN yang bertujuan untuk mendorong capaian kinerja yang efektif dan juga sebagai bahan rekomendasi serta saran perbaikan dalam penguatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja di masa akan datang. Dari hasil pengukuran atas IK-10 tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 0.53 poin dibandingkan target yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2022, dengan capaian sebesar 100.73%.

IK-10	Satuan	Target	Realisasi	%
Nilai evaluasi SAKIP	Nilai	72.84	73.37	100.73

Terdapat tiga komponen penilaian SAKIP dari total lima komponen yang dilakukan penilaian oleh Inspektorat LAN terhadap unit kerja level eselon II di daerah yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja.

1. Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi komponen Perencanaan Kinerja untuk tahun 2021 berdasarkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) sebesar 11.59 atau 77.28% dari bobot maksimal 15.00. Terdapat penurunan sebanyak 0.3 poin atau sebesar 1.97 persen dibandingkan dengan hasil penilaian tahun 2020 (11.89).

Tabel 3.4 Perbandingan Hasil Evaluasi SAKIP 2021 dan 2020 berdasarkan Komponen Perencanaan Kinerja

No	Komponen/ Sub komponen	Bobot	2020		2021	
			Hasil Penilaian	% Terhadap Bobot	Hasil Penilaian	% Terhadap Bobot
1.	Perencanaan Strategis	5	4.17	83.40	3.76	75.28
2.	Perencanaan Kinerja Tahunan	10	7.72	77.17	7.83	78.28
Jumlah		15.00	11.89	79.25	11.59	77.28

Dibandingkan dengan hasil penilaian tahun 2020, komponen Perencanaan Kinerja Tahun 2021 mengalami penurunan meskipun tidak begitu signifikan yaitu hanya sebesar 0.41 poin atau sebesar 8.2 persen dari tahun 2020. Penurunan nilai perencanaan kinerja ini disebabkan oleh cukup signifikannya penurunan nilai sub komponen perencanaan strategis yang mencapai 8.12 persen dari tahun 2020. Oleh karena itu diperlukan penelaahan lebih lanjut terhadap Renstra Puslatbang KHAN 2020-2024 terutama yang berkenaan dengan relevansi penjabaran isu strategis jangka menengah dan implementasi dalam jangka pendek.

Begitu juga halnya dengan keselarasan informasi kinerja yang disajikan minimal mengakomodir hasil pemetaan unit kerja di atasnya

yang relevan baik level eselon II maupun eselon I di LAN. Sedangkan nilai sub komponen perencanaan kinerja tahunan mengalami peningkatan sebesar 1.01 persen dibandingkan tahun 2020. Meskipun demikian, sangat diperlukan berbagai upaya dalam meningkatkan substansi isi dari perencanaan kinerja tahunan disertai dengan monitoring evaluasi secara berkala.

2. Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi komponen Pengukuran Kinerja tahun 2021 berdasarkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) sebesar 8.91 atau 71.25% dari bobot maksimal (12.50). Hasil ini sama dibandingkan dengan hasil penilaian tahun 2020 (8.91).

Tabel 3.5 Perbandingan Hasil Evaluasi SAKIP 2021 dan 2020 berdasarkan Komponen Pengukuran Kinerja

No	Komponen/ Subkomponen	Bobot	2020		2021	
			Hasil Penilaian	% Terhadap Bobot	Hasil Penilaian	% Terhadap Bobot
1.	Pemenuhan pengukuran	2.50	2.19	87.50	2.19	87.50
2.	Kualitas pengukuran	6.25	4.84	77.50	4.84	77.50
3.	Implementasi pengukuran	3.75	1.88	50.00	1.88	50.00
Jumlah		12.50	8.91	71.25	8.91	71.25

Dari hasil penilaian pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa belum adanya peningkatan terhadap komponen pengukuran kinerja tahun 2020 dan 2021. Oleh karena itu diperlukan koordinasi lebih lanjut dengan Inspektorat dan Biro Perencanaan dan Keuangan LAN terkait upaya strategis yang harus ditindaklanjuti untuk mengoptimalkan masing-masing capaian komponen penilaian ini.

3. Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi komponen Pelaporan Kinerja Tahun 2021 berdasarkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) sebesar 5.18 atau 69.11% dari bobot maksimal (7.50). Terdapat peningkatan sebesar 0.48 poin dibanding dengan hasil penilaian tahun 2020 (4.75). Peningkatan capaian komponen Pelaporan Kinerja Tahun 2021 dibandingkan dengan tahun 2020 dipengaruhi oleh capaian sub komponen yang cukup signifikan. Sub komponen pemenuhan pelaporan meningkat dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 0.75 poin atau sebesar 50 persen. Selanjutnya sub komponen penyajian informasi kinerja mengalami penurunan sebesar 0.26 poin atau sebesar 7.15 persen dari tahun 2020. Sedangkan hasil penilaian terhadap sub komponen pemanfaatan informasi kinerja tidak mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2020.

Tabel 3.6 Perbandingan Hasil Evaluasi SAKIP Puslatbang KHAN Tahun 2019-2020 berdasarkan Komponen Pelaporan Kinerja

No	Komponen/ Subkomponen	Bobot	2020		2021	
			Hasil Penilaian	% Terhadap Bobot	Hasil Penilaian	% Terhadap Bobot
1.	Pemenuhan Pelaporan	1.50	0.75	50.00	1.50	100.00
2.	Penyajian Informasi Kinerja	3.75	2.54	67.86	2.28	60.71
3.	Pemanfaatan Informasi Kinerja	2.25	1.41	62.50	1.41	62.50
Jumlah		7.50	4.70	78.04	5.18	69.11

Meningkatnya nilai pelaporan kinerja Puslatbang KHAN Tahun 2021 dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Renstra sudah dipublikasikan di *website* LAN atau *website* Puslatbang KHAN;
2. Sudah dilakukan rapat penelaahan hasil penilaian SAKIP tahun 2020;

3. Telah dilakukan penyempurnaan substansi isi laporan kinerja 2021 berdasarkan hasil penelaahan laporan kinerja yang dilakukan oleh Biro Perencanaan dan Keuangan LAN;
4. Telah dilakukan pemetaan rencana aksi penguatan SAKIP yang tercantum dalam kegiatan Reformasi Birokrasi Puslatbang KHAN;
5. Telah dilakukan penelaahan dan perbaikan secara substantif terhadap sub komponen yang menjadi indikator penilaian pelaporan kinerja;
6. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap masing-masing sub komponen pelaporan kinerja setiap bulannya dengan melibatkan seluruh kelompok substansi.

Berdasarkan hasil evaluasi SAKIP Puslatbang KHAN Tahun 2021, diperoleh nilai sebesar **73.37** dengan kategori **BB (Sangat Baik)**, yang mengindikasikan unit kerja yang akuntabel, berkinerja baik, dan memiliki sistem manajemen kinerja yang handal. Secara total hasil perolehan nilai SAKIP Puslatbang KHAN Tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 0.89 poin atau sekitar 1,22 persen dibandingkan tahun 2020 (72,48).

IK-10	Target Renstra 2022	2020	2021
Nilai evaluasi SAKIP	72.00	72.84	73.37

Dibandingkan dengan target renstra tahun 2022 yang tercantum dalam Renstra Puslatbang KHAN 2020-2024, capaian nilai evaluasi SAKIP Puslatbang KHAN menunjukkan hasil yang sangat baik dengan selisih kenaikan sebesar 1.37 poin. Lain halnya jika dibandingkan dengan capaian nilai SAKIP LAN tahun 2022, hasil evaluasi SAKIP Puslatbang KHAN masih belum optimal dan diperlukan berbagai upaya untuk meningkatkan masing-masing komponen yang menjadi indikator penilaian SAKIP di tahun

berikutnya terutama terhadap komponen perencanaan dan pengukuran kinerja.

Instansi	Nilai Evaluasi SAKIP	
	2020	2021
LAN	75.63	76.91
Puslatbang KHAN	72.48	73.37

SAKIP merupakan rangkaian menyeluruh dari sistem akuntabilitas yang meliputi pelaksanaan semua program dan kegiatan dengan melibatkan semua pegawai sesuai bidang tugasnya masing-masing. Oleh karena itu, pelibatan sumber daya aparatur yang kompeten, berintegritas dan berkinerja tinggi telah dilakukan oleh Puslatbang KHAN untuk mewujudkan sisi akuntabilitas ini. Berbagai kegiatan penunjang pengembangan kompetensi internal melalui jalur pembelajaran klasikal maupun *e-learning* telah diupayakan pemenuhannya baik berdasarkan penugasan maupun inisiatif pegawai yang relevan dengan tugas pokok dan fungsi.

Hingga saat ini telah dilaksanakan berbagai program dan kegiatan yang merupakan keberlanjutan dari tahun-tahun sebelumnya bertujuan untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja Puslatbang KHAN menjadi lebih efektif dan efisien, diantaranya melakukan reviu atas Standar Operasional Prosedur (SOP) dengan berpedoman pada Peraturan Kepala LAN Nomor 7 Tahun 2021 tentang Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan di lingkungan LAN, pelaksanaan *Surveillance Audit* ISO 9001:2015 tentang Manajemen Mutu, implementasi agenda Reformasi Birokrasi di lingkungan LAN, pengintegrasian rencana kinerja berbasis Manajemen Risiko dan penyusunan rancangan standar pelayanan. Namun demikian, proses internalisasi berbagai program dan kegiatan ini masih dilakukan secara bertahap dan

berkesinambungan, dengan harapan produk yang telah dihasilkan tidak sebatas output, tapi memiliki dampak bagi instansi.

Di sisi lain, pada tahun 2022 Puslatbang KHAN juga melaksanakan kegiatan penguatan akuntabilitas kinerja eksternal sebagai narasumber pada kegiatan pendampingan reviu SOP Badan Diklat Keagamaan Kanwil Kementerian Agama Provinsi Aceh, kegiatan reviu SOP Badan Narkotika Nasional Kota Medan, dan kegiatan bimbingan teknis Pengukuran Kinerja dan Evaluasi SAKIP berdasarkan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 88 Tahun 2021



se-Wilayah Hukum Pengadilan Tinggi Banda Aceh. Kegiatan pendampingan ini bersifat *knowledge sharing* sebagai wadah untuk berdiskusi dan berbagi ilmu pengetahuan yang berkenaan dengan manajemen akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Indikator Kinerja-11

Nilai kinerja anggaran (atas aspek implementasi)

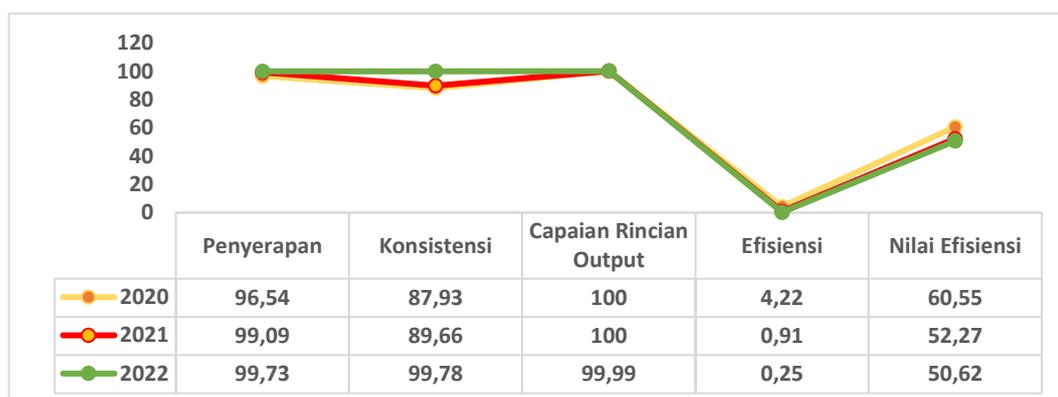
Proses Evaluasi Kinerja Anggaran pada Kementerian/Lembaga berpedoman pada Peraturan Menteri Keuangan Nomor 22/PMK.02/2021 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga yang berfungsi sebagai:

1. Akuntabilitas (*proving*), yaitu pembuktian dan pertanggungjawaban atas penggunaan anggaran; dan
2. Peningkatan kualitas (*improving*), yaitu mempelajari faktor-faktor yang menjadi pendukung atau kendala atas pelaksanaan RKA-K/L sebelumnya sebagai upaya peningkatan kinerja di tahun berikutnya.

Penilaian terhadap kinerja anggaran terdiri dari dua aspek yaitu aspek Implementasi dan aspek Manfaat. Selain metode perhitungan nilai kinerja anggaran *by system* (*web* aplikasi SMART Kementerian Keuangan), juga dilakukan perhitungan manual untuk memastikan keakuratan hasil penilaian. Berdasarkan penilaian pada *web* aplikasi SMART, nilai kinerja anggaran Puslatbang KHAN Tahun 2022 sebesar 85.81, dengan kategori Baik.

IK-11	Satuan	Target	Realisasi	%
Nilai evaluasi kinerja anggaran (atas aspek implementasi)	Nilai	84.38	85.81	110.69

Dilihat dari masing-masing indikator penilaian yang meliputi Penyerapan Anggaran, Konsistensi DIPA, Capaian Realisasi Output, Efisiensi dan Nilai Efisiensi, secara garis besar menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan pada beberapa indikator dibandingkan tahun 2020 dan 2021, terutama indikator penyerapan anggaran dan konsistensi DIPA.



Capaian nilai kinerja anggaran (atas aspek Implementasi) tahun 2022 meningkat 1.43 poin dibandingkan tahun 2020, namun masih dibawah realisasi tahun 2020 (86.18) dan target jangka menengah tahun 2022 (86.00). Kondisi ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Capaian rincian output tahun 2022 belum memenuhi nilai 100%;

2. Efisiensi dan nilai efisiensi masih menunjukkan angka yang belum efisien (masih <100%), dan hal ini dimungkinkan karena tingginya rata-rata realisasi belanja (pegawai, barang dan modal). Kondisi tersebut dinilai wajar dari sisi penggunaan anggaran dengan mempertimbangkan berbagai kebutuhan operasional perkantoran yang belum dapat terpenuhi dikarenakan keterbatasan alokasi anggaran dan pemotongan anggaran (*automatic adjustment*) mengikuti kebijakan eksternal di tahun berjalan.

IK-11	Target Renstra 2022	2020	2021	2022
Nilai evaluasi kinerja anggaran (atas aspek implementasi)	86.00	86.18	84.38	85.81

Peningkatan beberapa indikator penilaian kinerja anggaran (aspek implementasi) di tahun 2022 dipengaruhi oleh komitmen pimpinan dan pegawai Puslatbang KHAN untuk menindaklanjuti rekomendasi hasil penilaian kinerja anggaran (aspek implementasi) tahun sebelumnya sebagaimana dilaporkan melalui Laporan Kinerja Tahun 2021. Adapun upaya yang dilakukan diantaranya dengan mengakselerasi realisasi anggaran dan mengoptimalkan sinkronisasi antara rencana penarikan dana dan realisasi anggaran yang bertujuan untuk meminimalisasi *gap* konsistensi DIPA. Upaya lainnya yang ditempuh yaitu dengan melakukan monitoring dan evaluasi realisasi fisik dan anggaran secara berkala (per triwulan) disertai rapat rutin membahas kendala yang dihadapi dan rencana tindak lanjut yang diharapkan.

Target nilai kinerja anggaran (aspek implementasi) tahun 2023 diharapkan minimal sesuai dengan target jangka menengah atau target tahun 2022 dan untuk itu, perlu dilakukan upaya peningkatan terhadap beberapa indikator lainnya (CRO) dan nilai

efisiensi yang masih rendah dengan tetap mempertahankan dan meningkatkan capaian penyerapan anggaran dan konsistensi DIPA. Selain itu, diperlukan adanya pertimbangan kebijakan internal LAN untuk menambah alokasi anggaran Puslatbang KHAN terutama di lini *supporting unit* yang bertujuan untuk menghindari ketidakefisiensi penggunaan anggaran yang dalam kurun waktu tahun anggaran 2022 bersumber dari sisa kegiatan lainnya, sehingga sangat sulit menyisakan anggaran di akhir tahun karena sudah direalokasi untuk memenuhi belanja modal dan kegiatan operasional rutin termasuk perjalanan dinas dalam rangka pengembangan kompetensi pegawai.

Indikator Kinerja-12

Nilai indikator pelaksanaan anggaran

Nilai indikator pelaksanaan anggaran (IKPA) telah digunakan sebagai indikator penilaian kinerja pelaksanaan anggaran oleh Kementerian Keuangan dimana hasil penilaian ini dapat diakses secara *real time* oleh semua satker melalui aplikasi OM-SPAN (*Online Monitoring Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara*). Evaluasi terhadap indikator pelaksanaan anggaran dilakukan melalui *web* aplikasi OM-SPAN Kementerian Keuangan sesuai Peraturan Menteri Keuangan No. 195/PMK.05/2018 tentang Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian Negara dan Lembaga (K/L). Monitoring dan evaluasi pelaksanaan anggaran belanja K/L dilakukan untuk menjamin efektivitas pelaksanaan anggaran, efisiensi penggunaan anggaran dan kepatuhan terhadap regulasi pelaksanaan anggaran.

Penilaian IK-12 tahun anggaran 2022 berpedoman pada Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-5/PB/2022 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian Negara/Lembaga yang

ditetapkan pada tanggal 18 Maret 2022. Terdapat 8 indikator penilaian IKPA melalui OM-SPAN, yaitu:

1. Kualitas perencanaan anggaran, indikator yang dinilai adalah revisi DIPA dan Deviasi Halaman III DIPA;
2. Kualitas pelaksanaan anggaran, indikator yang dinilai meliputi penyerapan anggaran, belanja kontraktual, penyelesaian tagihan, pengelolaan UP dan TUP, dan dispensasi SPM; dan
3. Kualitas hasil pelaksanaan anggaran, indikator yang dinilai adalah capaian output.

IK-12	Satuan	Target	Realisasi	%
Nilai indikator pelaksanaan anggaran	Nilai	95.43	95.08	99.63

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa capaian nilai indikator pelaksanaan anggaran Puslatbang KHAN Tahun 2022 belum memenuhi target yang ditetapkan dengan selisih -0,35 poin. Indikator penilaian Deviasi Halaman III DIPA dan Penyerapan Anggaran menunjukkan angka yang belum optimal (80.32 dan 87.12).

Keterangan	Kualitas Perencanaan Anggaran		Kualitas Pelaksanaan Anggaran					Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran	Nilai Total	Konversi Bobot	Nilai Akhir (Nilai Total/ Konversi Bobot)
	Revisi DIPA	Deviasi Halaman III DIPA	Penyerapan Anggaran	Belanja Kontraktual	Penyelesaian Tagihan	Pengelolaan UP dan TUP	Dispensasi SPM	Capaian Output			
Nilai	100	80,32	87,12	100	100	96,23	100	100	95,08	100%	95,08
Bobot	10	10	20	10	10	10	5	25			
Nilai Akhir	10	8,03	17,42	10	10	9,62	5	25			
Nilai Aspek	90,16		96,67					100			

Hasil penilaian kedua indikator tersebut memiliki perbedaan dengan hasil pada SMART DJA yang menunjukkan capaian lebih tinggi. Kondisi tersebut dimungkinkan karena adanya kebijakan tidak dilakukannya perhitungan terhadap indikator revisi DIPA dan penyerapan anggaran pada Triwulan I sesuai Peraturan Dirjen

Perbendaharaan PER-5/PB/2022, sehingga total 12 bulan khususnya penyerapan anggaran tidak sepenuhnya terakumulasi dan secara tidak langsung juga mempengaruhi hitungan capaian indikator Deviasi Halaman III DIPA pada *web* aplikasi OM-SPAN di akhir tahun anggaran.

Apabila dibandingkan dengan hasil penilaian masing-masing indikator penilaian IKPA tahun 2021, terdapat 1 indikator penilaian yang mengalami penurunan yaitu Pengelolaan UP dan TUP sebesar -3.77 poin, 5 indikator penilaian tetap dan 2 indikator penilaian mengalami peningkatan seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.7 Perbandingan Hasil Penilaian Masing-masing indikator Penilaian IKPA Tahun 2021 dan 2022

Aspek	Indikator	Tahun		Keterangan
		2021	2022	
Kualitas Perencanaan Anggaran	Revisi DIPA	100	100	Tetap
	Deviasi Halaman III DIPA	77,43	80,32	Meningkat
Kualitas Pelaksanaan Anggaran	Penyerapan Anggaran	82,57	87,12	Meningkat
	Belanja Kontraktual	100	100	Tetap
	Penyelesaian Tagihan	100	100	Tetap
	Pengelolaan UP dan TUP	100	96,23	Menurun
	Dispensasi SPM	100	100	Tetap
Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran	Capaian Output	100	100	Tetap

Adapun secara keseluruhan, apabila dibandingkan dengan realisasi tahun 2020, capaian IK-12 tahun 2022 mengalami

peningkatan (1.70 poin), namun masih dibawah realisasi tahun 2021 (-0.35 poin) dan target renstra tahun 2022 (-0.37 poin).

IK-12	Target Renstra 2022	2020	2021	2022
Nilai kinerja pelaksanaan anggaran	95.45	93.38	95.43	95.08

Ketidakberhasilan pencapaian indikator ini pada tahun anggaran 2022 disebabkan oleh belum optimalnya sinkronisasi antara penyerapan anggaran dengan rencana penarikan dana sehingga berdampak terhadap masih rendahnya tingkat capaian indikator Deviasi Halaman III DIPA. Begitu juga halnya dengan realisasi anggaran yang secara sistem menunjukkan nilai dibawah target yang diharapkan. Sehingga kedua permasalahan tersebut mempengaruhi nilai keseluruhan indikator pelaksanaan anggaran.

Meskipun berbagai upaya telah dilakukan diantaranya pemutakhiran data Halaman III DIPA melalui revisi anggaran dan percepatan realisasi belanja pegawai, barang dan modal, namun tetap diperlukan peningkatan kinerja pelaksanaan anggaran di tahun berikutnya. Monitoring secara intensif terus dilakukan baik dari sisi perencanaan maupun pelaksanaan anggaran serta capaian output kegiatan. Namun, adanya kebijakan internal seperti perubahan jadwal kegiatan, perubahan target PNBP dan perubahan regulasi pelaksanaan kegiatan selama tahun berjalan juga berpengaruh terhadap pencapaian IKPA tahun 2022. Upaya yang telah dilakukan antara lain melakukan revisi DIPA, menerapkan pengelolaan keuangan sesuai dengan regulasi yang berlaku, melaporkan capaian output secara berkala serta penciptaan inovasi yang mendorong kelancaran aktivitas kinerja pelaksanaan anggaran. Upaya lainnya yaitu dengan meminimalisasi *gap* antara implementasi kegiatan dan proses pengajuan pembayaran dengan jadwal

pelaksanaan kegiatan yang bertujuan untuk mengoptimalkan keselarasan penyerapan anggaran dan Halaman III DIPA.

Capaian indikator pelaksanaan anggaran merupakan hasil kerja sama dari semua pihak pengelola anggaran. Keterlibatan sumber daya aparatur dalam pencapaian indikator kinerja ini masih tergolong efisien, dimana jumlah pegawai yang terlibat langsung didominasi oleh kelompok substansi Perencanaan dan Keuangan yang berjumlah 14 orang atau sekitar 23.73% dari jumlah total pegawai pada Puslatbang KHAN. Pencapaian IK-13 ini didukung oleh pegawai yang kompeten di bidang masing-masing dan selalu mengembangkan kompetensinya baik secara mandiri maupun mengikuti pelatihan/workshop/seminar yang relevan dengan bidang tugasnya. Selain itu keterbatasan anggaran menjadi tantangan tersendiri dalam pelaksanaan kegiatan, serta dukungan sarana dan prasarana kerja yang memadai seperti perangkat kerja dan internet sangat mendukung pelaksanaan kegiatan dimana saat ini penggunaan teknologi informasi menjadi bagian tak terpisahkan dalam pekerjaan.

Kegiatan penunjang lainnya dalam mengimplementasikan indikator kinerja ini diantaranya pelaksanaan forum monitoring dan evaluasi anggaran secara berkala, penerapan sistem manajemen mutu dan penerapan manajemen risiko yang sangat berpengaruh dalam pencapaian nilai IKPA. Hal ini mendorong pemetaan berbagai permasalahan dan rencana tindak lanjut perbaikan yang mampu dikendalikan secara internal.

Sasaran Kegiatan-6

Peningkatan kualitas sumber daya aparatur

Capaian sasaran kegiatan ini diukur melalui 2 indikator kinerja yang terdiri dari pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai minimal 20 JP per tahun melalui pembelajaran klasikal

maupun daring, dan indeks kualitas Sarana dan Prasarana modern sesuai kategori yang telah ditentukan oleh LAN. Deskripsi dan analisis atas capaian kinerja ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

Indikator Kinerja-13

Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun

Pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai minimal 20 JP per tahun didasarkan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Lebih lanjut, Kementerian PAN-RB juga telah mencanangkan upaya mewujudkan sumber daya aparatur pemerintah menjadi *Smart ASN* selambat-lambatnya pada tahun 2024.

IK-13	Satuan	Target	Realisasi	%
Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun	Persen	100	100	100

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi IK-13 telah memenuhi target yg ditetapkan yaitu 100%. Sampai dengan akhir tahun 2022, sebanyak 59 orang pegawai Puslatbang KHAN telah memperoleh pengembangan kompetensi dan telah memenuhi jam wajib minimal 20 jam pelajaran (JP) per tahun. Realisasi capaian kinerja Pemenuhan 20 Jam Pelajaran (JP) Pengembangan Kompetensi per Pegawai pada Tahun 2022 telah memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 203 Ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang berbunyi: *“Pengembangan Kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun”*.

Pengukuran capaian indikator kinerja ini melalui identifikasi jumlah pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per Tahun yang selanjutnya dibandingkan dengan total jumlah pegawai pada Puslatbang KHAN. dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\sum \text{Pegawai yang Minimal 20JP}}{\text{Total Pegawai}} \times 100\%$$

Untuk mengantisipasi dan meminimalisasi tidak tercapainya jumlah minimal 20 JP per tahun, telah dilakukan beberapa upaya diantaranya melakukan pendataan, monitoring dan evaluasi target pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai secara berkala (per triwulan) dan pemetaan kendala serta rencana tindaklanjut sebagai dasar pengendalian terhadap risiko yang mungkin terjadi selama proses pencapaian IK-13 ini.

IK-13	Target Renstra 2022	2020	2021	2022
Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun	100	100	100	100

Dibandingkan dengan tahun 2020, 2021 dan target renstra tahun 2022, capaian IK-13 ini tidak mengalami perubahan, yaitu 100%. Keberhasilan dalam pencapaian indikator kinerja ini mengindikasikan bahwa semua pegawai Puslatbang KHAN memiliki antusias yang tinggi dalam memenuhi pengembangan kompetensi sesuai aturan berlaku dan tidak serta-merta berbasis anggaran. Masing-masing pegawai senantiasa berupaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi diri sesuai dengan tugas dan perannya baik sebagai individu secara khusus maupun tugas dan perannya sebagai bagian dari instansi secara umum serta

didukung adanya kesempatan yang diberikan oleh pimpinan kepada seluruh pegawai untuk dapat berkontribusi bagi peningkatan kinerjanya.

Tabel 3.8 Pemenuhan Jam Wajib 20 JP Pegawai Puslatbang KHAN Tahun 2022

No	Nama	Total JP	No	Nama	Total JP
1	Faizal Adriansyah	28	31	Nurdin Yunus	50
2	Edy Saputra	86	32	Yasniva	41
3	Said Fadhil	296	33	Waldi Ishaq Siregar	73
4	Heru Syah Putra	62	34	Desi Marisanty Pardede	268
5	T Harris Junandar	27	35	Ira Yulita	273
6	Syarifah Dwi Syaharina	31	36	Asridiana	242
7	Sultan Fairuzy Ramadhan	65	37	Veri Mei Hafnizal	264
8	Syaulina Azmi	31	38	Bujang Syaifar	229
9	Said Muhibi Arham	44	39	Desy Maritha	97
10	Husniati	55	40	Ilham Khalid	94
11	Hilma Yuniasti	27	41	Mohd. Febrianto	73
12	Cut Putri Silphia Chandra	180	42	Mirza Sahputra	77
13	M. Ikhsan	90	43	Jul Fahmi Salim	135
14	Ade Riandar Putra	96	44	Imam Baihaqi Lukman	234
15	Widya Maulina	107	45	Martunis	60
16	Muhammad Rizky Al Ayyubi	738	46	Revita Rahim	299
17	Syahrul	133	47	Rinaldi	278
18	Muhammad Furqan	70	48	Ervina Yunita	257
19	Bagus Ginanjar	45	49	Rati Sumanti	198
20	Riza Ofansha	39	50	Fifi Ariani	216
21	Huzjati Elfira	39	51	Sayed Ahmad Zaki	114
22	Dahlia	58	52	Zulaikha	118
23	Dody Reza Pahlevi	37	53	Zahra Febiani	164
24	Rafika	55	54	Riza Afrandy	751
25	Nurul Afrian	146	55	Reni Sugati	145
26	Nelly Wahyuni	40	56	Zulkarnain	180
27	Odywansa	27	57	Nur Aqmal	287
28	Mufqi Fitra	251	58	Irza Aulia	278
29	Riky Rachmadi	72	59	Agus Mulia Rahmat	234
30	Arfah Salwah	43			

Pemanfaatan sumber daya dalam rangka pencapaian target realisasi IK-13 dapat dikatakan sangat efisien karena dalam prosesnya, seluruh pegawai dapat mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi dengan berbagai metode baik klasikal maupun non klasikal serta tidak selalu menimbulkan pembiayaan dan tergolong efisien karena sebagian besar dari metode pengembangan kompetensi yang diikuti adalah secara daring/*online* dengan menggunakan media *zoom cloud meeting*, *video conference* ataupun *e-learning*. Adapun program/kegiatan lain yang dapat dilakukan untuk mendukung keberhasilan pencapaian target IK-13 di samping program/kegiatan yang telah berjalan, antara lain dengan mengikutsertakan pegawai pada kegiatan pelatihan teknis, fungsional, manajerial atau sosial-kultural dan forum *knowledge-sharing* yang diselenggarakan secara mandiri oleh Puslatbang KHAN.

Target pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai untuk tahun 2023 sama dengan target pada tahun 2022 dikarenakan sudah mencapai nilai maksimal 100 persen untuk target pemenuhan 20 JP/Pegawai/Tahun. Hal ini sejalan dengan penetapan target indikator kinerja ini dalam dokumen Renstra Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024.

Indikator Kinerja-14

Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern

Indikator kinerja indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern pada Puslatbang KHAN Tahun 2022 bertujuan untuk mendapatkan nilai indeks kualitas sarana dan prasarana modern yang diukur dengan rumus:

$$\text{(SKI x 0.3) + (SKE x 0.3) + (DRSP x 0.4)}$$

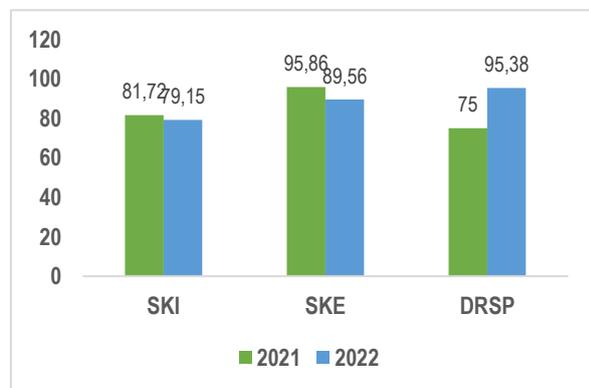
- SKI** = Survei Kepuasan Internal (Pegawai) atas sarana dan prasarana
SKE = Survei Kepuasan Eksternal (Peserta Pelatihan dan stakeholder) atas sarana dan prasarana
DRSP = Daftar Rencana Sarana dan Prasarana, diukur dari perbandingan hasil identifikasi kebutuhan setiap tahun dengan realisasi pemenuhan di tahun berjalan dalam mewujudkan sarana dan prasarana aparatur yang modern.

Berdasarkan hasil survey terhadap indikator penilaian dan formulasi perhitungan yang telah ditetapkan, didapat nilai indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern sebesar 88,77 dengan kategori memadai, dan capaian ini melebihi target yang direncanakan (83,10).

IK-14	Satuan	Target	Realisasi	%
Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	Nilai	83.10	88.77	106.82

Dibandingkan dengan tahun 2021, terjadi kenaikan realisasi indeks kualitas sarana dan prasarana pada tahun 2022 sebesar 5.5 persen. Dari grafik dapat dilihat kenaikan komponen DRSP mengalami peningkatan 20.38 poin,

sedangkan untuk komponen SKI dan SKE mengalami penurunan sebesar -2.57 poin dan -6.3 poin. Begitu juga halnya apabila dibandingkan dengan target



renstra tahun 2022, capaian IK-14 melebihi target jangka menengah tersebut dengan selisih peningkatan sebesar 18.77 poin.

IK-14	Target Renstra 2022	2020	2021	2022
Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	70.00	-	83.27	88.77

Hal ini menunjukkan bahwa Puslatbang KHAN telah berhasil mewujudkan pemenuhan kualitas sarana dan prasarana yang modern, didukung dengan adanya komitmen pimpinan dan seluruh pegawai Puslatbang KHAN dalam memberikan dampak yang baik dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Puslatbang KHAN sehingga indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern dapat dikategorikan memadai, sama seperti tahun sebelumnya. Selain itu, capaian indikator kinerja ini juga telah memenuhi standar minimum LAN dalam pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern, dengan kategori memadai.



Meningkatnya realisasi indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern melebihi target yang direncanakan menjadi kesuksesan lini kesekretariatan Puslatbang KHAN dalam mewujudkan tugas dan fungsi sesuai core business yang meliputi pelaksanaan pelatihan dan pengembangan ASN, dan pelaksanaan pengkajian di bidang hukum administrasi Negara. Tingkat keberhasilan yang cukup signifikan dalam pencapaian indikator kinerja ini disebabkan optimalnya pengelolaan sarana dan prasarana di lingkungan Puslatbang KHAN yang didukung oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Meningkatnya koordinasi antara pengelola sarana dan prasarana dengan pegawai dalam hal memetakan kebutuhan sarana dan prasarana yang modern; dan

2. Adanya komitmen pimpinan dan pegawai lintas Kelompok Substansi dalam pemenuhan sarana dan prasarana yang modern, salahsatunya melalui realokasi sisa anggaran,

Untuk menunjang keberhasilan pencapaian IK-14 ini, dilakukan pemetaan terhadap sumber daya aparatur, anggaran, dan rencana kebutuhan sarana dan prasarana. Upaya yang telah dilakukan diantaranya melalui pelaksanaan kegiatan secara virtual dan optimalisasi pemanfaatan Teknologi Informasi sebagai alternatif dalam mengoptimalkan efisiensi sumber daya yang digunakan terutama penggunaan anggaran, sehingga pemenuhan akan kebutuhan sarana dan prasarana dapat dialokasikan secara bertahap mengikuti ketersediaan anggaran yang sangat terbatas.

Selain itu, terdapat program dan kegiatan lainnya yang menunjang keberhasilan pencapaian indikator kinerja ini yaitu kegiatan yang terdapat dalam Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Puslatbang KHAN area Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik, yang meliputi pengelolaan sarana dan prasarana modern melalui program peningkatan kualitas sarana dan prasarana layanan yang inklusif dan modern, penyediaan ruang kerja bersama (*co-Working Space*) dan Survei Kepuasan Masyarakat.

Sementara itu target nilai Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern untuk tahun 2023 adalah 83.10, masih sama dengan target tahun 2022. Hal ini sejalan dengan dokumen renstra Puslatbang KHAN Periode Tahun 2020-2024. Kemudian daripada itu dikarenakan nilai pemenuhan SKI tahun 2022 masih dibawah 80 persen menjadi suatu hal yang dikhawatirkan tidak terpenuhinya target jika terdapat peningkatan target IKU terkait indeks pemenuhan sarana dan prasarana yang modern. Mengingat komponen perhitungan indeks merupakan gabungan antara perhitungan SKI, SKE dan DRSP saat ini belum ada instrumen

husus dari LAN yang dapat dijadikan parameter maupun standar ukuran dalam menjustifikasi indeks pengukuran SKI, SKE dan DRSP. Untuk itu, diharapkan terdapat pedoman pengukuran masing-masing komponen penilaian indeks sarana dan prasarana yang modern yang dapat dijadikan sebagai pedoman dalam pelaksanaan pengukuran di level satuan kerja dan sebagai wujud penyamaan persepsi lintas unit kerja di lingkungan LAN.

Sasaran Kegiatan-7

Penguatan kebijakan kelembagaan

Pengukuran capaian sasaran kegiatan ini berdasarkan hasil penilaian terhadap hasil pengawasan Kearsipan pada Puslatbang KHAN melalui proses identifikasi masalah, analisis, dan evaluasi bukti yang dilakukan secara independen, objektif dan profesional berdasarkan standar kearsipan untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, efektivitas, efisiensi, dan keandalan penyelenggaraan kearsipan. Pengawasan internal kearsipan mempunyai dua aspek penilaian dalam pengawasan sistem kearsipan internal yaitu pengelolaan arsip dinamis, dan sumber daya kearsipan

Indikator Kinerja-15

Nilai pengawasan internal kearsipan LAN

Capaian indikator kinerja ini diukur melalui nilai rata-rata hasil audit kearsipan internal yang dilaksanakan oleh oleh Tim Pengawasan Kearsipan Internal LAN. Pengelolaan kearsipan pada Puslatbang KHAN tahun 2022 mengalami peningkatan yaitu 93.53 dengan kategori “Sangat Memuaskan” dibandingkan tahun 2021 (91.5). Informasi mengenai capaian kinerja IK-15 pada tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

IK-15	Satuan	Target	Realisasi	%
Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	Nilai	91.5	93.53	102.22

Nilai pengawasan internal kearsipan LAN mulai ditetapkan sebagai indikator kinerja pada Puslatbang KHAN tahun 2020, namun demikian pelaksanaan pengawasan internal terhadap Puslatbang KHAN telah dilaksanakan oleh Tim Pengawasan Kearsipan LAN sejak tahun 2019. Dibandingkan dengan target renstra tahun 2022 dan realisasi tahun 2020-2021, capaian IK-15 tahun 2022 telah memenuhi dan melebihi target yang ditetapkan. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya telah dilakukan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan kearsipan, capaian, kendala dan rencana tindak lanjut secara berkala (per triwulan) sebagai dasar pengawasan internal kearsipan di Puslatbang KHAN. Faktor lainnya yang menunjang keberhasilan capaian indikator kinerja ini juga karena sudah terkelolanya penataan/pengelolaan arsip di unit kerja maupun di *Record Center* dengan baik, mulai dari penciptaan, pengelolaan hingga penyusutan arsip.

IK-15	Target Renstra 2022	2020	2021	2022
Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	80.00	89.00	91.50	93.53

Nilai yang diperoleh pada tahun 2022 adalah hasil penilaian oleh Tim Pengawasan Kearsipan di internal LAN yang diukur melalui perbandingan penerapan kaidah dan standar kearsipan dengan penyelenggaraan kearsipan. Sesuai Nota Dinas dari Kepala Biro Hukum dan Humas LAN Nomor: 740/S.1.2/KDK.02.12 Tanggal 18 Oktober 2022 hal Penyampaian Hasil Pengawasan Kearsipan Internal Tahun 2022, penilaian pengawasan kearsipan

internal merupakan perhitungan antara nilai total rata-rata dari nilai Unit Kearsipan II dengan nilai rata-rata Unit Pengelola Bagian Umum, Poksi Kajian Hukum Administrasi Negara dan Poksi Pelatihan dan Pengembangan. Adapun rincian nilai pengawasan internal terhadap Puslatbang KHAN seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.9 Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Kearsipan (UK) II Puslatbang KHAN

No	Aspek/Sub Aspek	Nilai Standar	Jumlah Skor	Nilai	Bobot	Nilai Akhir
1	Pengelolaan Arsip Dinamis	5.800	5.200	90	50%	44,83
	1.1 Penciptaan Arsip	800	800	100	25%	25,00
	1.2 Penggunaan Arsip	800	800	100	25%	25,00
	1.3 Pemeliharaan Arsip	1.400	1.400	100	25%	25,00
	1.4 Penyusutan Arsip	2.800	2.200	79	25%	19,64
2	Sumber Daya Kearsipan	5.800	5.300	91	50%	45,69
	2.1 SDM Kearsipan	2.600	2.300	88	50%	44,23
	2.2 Prasarana dan Sarana Kearsipan	3.200	3.200	94	50%	46,88
Total						90,52

Tabel 3.10 Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Pengolah (UP) Pelatihan dan Pengembangan

No	Aspek/Sub Aspek	Nilai Standar	Jumlah Skor	Nilai	Bobot	Nilai Akhir
1	Pengelolaan Arsip Dinamis	6.200	6.100	98	50%	49,19
	1.1 Penciptaan Arsip	3.200	3.200	100	25%	25,00
	1.2 Penggunaan Arsip	700	700	100	25%	25,00
	1.3 Pemeliharaan Arsip	1.100	1.000	91	25%	22,73
	1.4 Penyusutan Arsip	1.200	1.200	100	25%	25,00
2	Sumber Daya Kearsipan	2.400	2.200	92	50%	45,83
	2.1 SDM Kearsipan	300	200	67	50%	33,33
	2.2 Prasarana dan Sarana Kearsipan	2.100	2.000	95	50%	47,62
Total						95,03

Tabel 3.11 Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Pengolah (UP) Kajian Hukum Administrasi Negara

No.	Aspek/Sub Aspek	Nilai Standar	Jumlah Skor	Nilai	Bobot	Nilai Akhir
1	Pengelolaan Arsip Dinamis	6.200	6.100	98	50%	49,19
	1.1 Penciptaan Arsip	3.200	3.200	100	25%	25,00
	1.2 Penggunaan Arsip	700	700	100	25%	25,00
	1.3 Pemeliharaan Arsip	1.100	1.000	91	25%	22,73
	1.4 Penyusutan Arsip	1.200	1.200	100	25%	25,00
2	Sumber Daya Kearsipan	2.400	2.200	92	50%	45,83
	2.1 SDM Kearsipan	300	200	67	50%	33,33
	2.2 Prasarana dan Sarana Kearsipan	2.100	2.000	95	50%	47,62
Total						95,03

Tabel 3.12 Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Pengolah (UP) Bagian Umum

No.	Aspek/Sub Aspek	Nilai Standar	Jumlah Skor	Nilai	Bobot	Nilai Akhir
1	Pengelolaan Arsip Dinamis	7.400	6.700	91	50%	45,27
	1.1 Penciptaan Arsip	3.200	3.100	97	25%	24,22
	1.2 Penggunaan Arsip	700	700	100	25%	25,00
	1.3 Pemeliharaan Arsip	2.300	1.700	74	25%	18,48
	1.4 Penyusutan Arsip	1.200	1.200	100	25%	25,00
2	Sumber Daya Kearsipan	3.700	3.500	95	50%	47,20
	2.1 SDM Kearsipan	1.600	1.400	88	50%	43,75
	2.2 Prasarana dan Sarana Kearsipan	2.100	2.100	100	50%	50,00
Total						92,57

Dari hasil perhitungan nilai kearsipan masing-masing unit, maka dilakukan perhitungan nilai rata-rata UP dan UK II (NRUPK) dengan hasil sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai total rata - rata} &= \frac{(90.25 + 95.03 + 92.57)}{4} \\
 &= 93.53
 \end{aligned}$$

Dalam hal pemanfaatan sumber daya aparatur untuk pencapaian IK-15 tergolong efisien yang dikarenakan pelaksanaan kegiatan pengawasan kearsipan oleh Tim Pengawas Internal LAN dilaksanakan secara daring melalui media *zoom cloud meeting*. Disamping itu, terdapat beberapa kegiatan lainnya yang berkenaan dengan pencapaian nilai pengawasan kearsipan diantaranya penyerahan arsip Statis ke Balai Arsip Statis dan Tsunami ANRI yang berkedudukan di Aceh.

Meskipun capaian kinerja IK-15 telah dilaksanakan dengan baik, minimnya SDM pengelola arsip dan terbatasnya sarana prasarana untuk mendukung proses pengelolaan arsip masih menjadi kendala dalam penyelenggaraan kearsipan di Puslatbang KHAN sehingga menimbulkan potensi tidak terlaksananya penyelenggaraan kearsipan sesuai target yang telah diusulkan. Adapun upaya yang dilakukan untuk meningkatkan hasil pengawasan kearsipan Puslatbang KHAN adalah dengan

membentuk tim pengelola arsip dan tata naskah dinas yang tersebar di seluruh bagian dan poksi, pengusulan SDM untuk menjadi JFT Arsiparis serta secara bertahap menyediakan sarana prasarana pendukung yang dibutuhkan untuk kelancaran penyelenggaraan kearsipan.

Untuk usulan target kinerja tahun 2023, mempertimbangkan penyelenggaraan kearsipan yang menjadi indikator (aspek/sub aspek) penilaian ada yang tidak dapat dilakukan setiap tahunnya, maka usulan target indikator kinerja untuk Nilai Pengawasan Internal Kearsipan LAN masih sama seperti tahun 2022 yaitu 91,5.

3.2 KINERJA ANGGARAN

Total alokasi anggaran Puslatbang KHAN Tahun 2022 berdasarkan DIPA revisi ke-9 sebesar Rp.14.133.402.000,- yang bersumber dari Rupiah Murni (RM) dan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), dan realisasi anggaran sebesar Rp.14.094.537.893,- atau sekitar 99.73%.

1. ALOKASI DAN REALISASI ANGGARAN

Dibandingkan tahun 2021, terdapat kenaikan alokasi anggaran di tahun 2022 sekitar 5.87%. Kenaikan alokasi anggaran ini dikarenakan adanya penambahan jumlah target PNBP. Begitu juga halnya dengan realisasi anggaran tahun 2022 meningkat sekitar 0.65% dibandingkan tahun 2021. Lain halnya apabila dibandingkan tahun 2020, terjadi penurunan alokasi anggaran sekitar (9.15%). Namun dilihat secara keseluruhan, realisasi anggaran meningkat cukup signifikan di tahun 2022 dibandingkan tahun 2020. dan 2021.

Tabel 3.13 Perbandingan Alokasi dan Realisasi Anggaran Tahun 2020, 2021 dan 2022

Tahun	Alokasi Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Sisa (Rp)	% Realisasi
2020	15.556.648.000	15.018.407.427	538.240.573	96.54
2021	13.349.922.000	13.228.836.888	121.085.112	99.09
2022	14.133.402.000	14.094.537.893	38.864.107	99.73

Terdapat 3 alokasi jenis belanja pada Puslatbang KHAN tahun 2022 untuk mendukung kinerja kegiatan yaitu Belanja Pegawai, Belanja Barang dan Belanja Modal, dengan perbandingan realisasi tahun 2022 dan 2021 sebagai berikut:

Tabel 3.14 Perbandingan Alokasi dan Realisasi Anggaran per Jenis Belanja Tahun 2020, 2021 dan 2022

Belanja Pegawai

Tahun	Alokasi (Rp)	Realisasi (Rp)	Sisa (Rp)	%
2020	4.050.419.000	3.863.935.808	186.483.192	95.40
2021	4.113.576.000	4.078.264.055	35.311.945	99.14
2022	4.101.038.000	4.082.611.984	18.426.016	99.55

Belanja Barang

Tahun	Alokasi (Rp)	Realisasi (Rp)	Sisa (Rp)	%
2020	8.145.126.000	7.815.629.151	329.496.849	95.95
2021	7.743.373.000	7.661.024.383	82.348.617	98.94
2022	9.652.241.000	9.632.106.909	20.134.091	99.79

Belanja Modal

Tahun	Alokasi (Rp)	Realisasi (Rp)	Sisa (Rp)	%
2020	3.381.103.000	3.339.212.673	21.890.327	99.35
2021	1.492.973.000	1.489.548.450	3.424.550	99.77
2022	380.123.000	379.819.000	304.000	99.92

Tabel 3.15 Perbandingan Alokasi dan Realisasi Anggaran Berdasarkan Jenis Belanja
Tahun 2020, 2021 dan 2022 per Triwulan

Tahun 2020

RM	TRIWULAN I			TRIWULAN II			TRIWULAN III			TRIWULAN IV		
	Pegawai	Barang	Modal									
Pagu	4.050.419.000	3.842.836.000	-	4.050.419.000	3.842.836.000	-	4.050.419.000	3.842.836.000	-	4.050.419.000	3.842.836.000	-
Realisasi	804.304.503	699.350.081	-	1.087.360.987	898.213.119	-	1.067.625.174	717.099.441	-	904.274.939	1.490.012.842	-
Persentase	19,86	18,20	-	26,85	23,37	-	26,36	18,66	-	22,33	38,77	-

PNBP	TRIWULAN I			TRIWULAN II			TRIWULAN III			TRIWULAN IV		
	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal
Pagu	-	4.302.290.000	3.361.103.000	-	4.302.290.000	3.361.103.000	-	4.302.290.000	3.361.103.000	-	4.302.290.000	3.361.103.000
Realisasi	-	174.852.700	-	-	192.554.875	45.987.347	-	1.360.733.000	12.800.000	-	2.282.813.093	3.280.425.326
Persentase	-	4,06	-	-	4,48	1,37	-	31,63	0,38	-	53,06	97,60

Tahun 2021

RM	TRIWULAN I			TRIWULAN II			TRIWULAN III			TRIWULAN IV		
	Pegawai	Barang	Modal									
Pagu	4.113.576.000	4.433.161.000	400.000.000	4.113.576.000	4.433.161.000	400.000.000	4.113.576.000	4.433.161.000	400.000.000	4.113.576.000	4.433.161.000	400.000.000
Realisasi	825.337.453	541.060.942	-	1.407.179.435	985.421.191	-	891.144.697	1.022.147.220	113.471.200	954.602.470	1.878.810.991	285.916.150
Persentase	20,06	12,20	-	34,21	22,23	-	21,66	23,06	28,37	23,21	42,38	71,48

PNBP	TRIWULAN I			TRIWULAN II			TRIWULAN III			TRIWULAN IV		
	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal
Pagu	-	3.310.212.000	1.092.973.000	-	3.310.212.000	1.092.973.000	-	3.310.212.000	1.092.973.000	-	3.310.212.000	1.092.973.000
Realisasi	-	-	-	-	389.393.000	-	-	842.050.000	341.810.000	-	2.002.141.039	748.351.100
Persentase	-	-	-	-	11,76	-	-	25,44	31,27	-	60,48	68,47

Tahun 2022

RM	TRIWULAN I			TRIWULAN II			TRIWULAN III			TRIWULAN IV		
	Pegawai	Barang	Modal									
Pagu	4.101.038.000	4.690.352.000	-	4.101.038.000	4.690.352.000	-	4.101.038.000	4.690.352.000	-	4.101.038.000	4.690.352.000	-
Realisasi	860.352.874	631.429.900	-	1.137.888.612	1.250.787.282	-	1.138.322.291	1.197.036.550	-	901.157.207	1.604.738.084	-
Persentase	20,98	13,46		27,75	26,67		27,76	25,52		21,97	34,21	

PNBP	TRIWULAN I			TRIWULAN II			TRIWULAN III			TRIWULAN IV		
	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal
Pagu	-	4.961.889.000	380.123.000	-	4.961.889.000	380.123.000	-	4.961.889.000	380.123.000	-	4.961.889.000	380.123.000
Realisasi	-	99.778.432	-	-	640.812.632	5.000.000	-	2.225.034.394	-	-	1.982.489.635	374.819.000
Persentase	-	2,01	-	-	12,91	1,32	-	44,84	-	-	39,95	98,60

Total RM + PNPB	20,98	7,58	0	48,73	27,17	1,32	76,48	62,63	1,32	98,46	99,79	98,60
-----------------	-------	------	---	-------	-------	------	-------	-------	------	-------	-------	-------

Dari akumulasi realisasi per jenis belanja di tahun 2022 di atas, dan dengan berpedoman pada BAB III “pasal 9” Perdirjen Perbendaharaan Nomor PER-5/PB/2022 Tentang Petunjuk Teknis Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian Negara/Lembaga, maka dapat disimpulkan:

1. Akumulasi realisasi belanja pegawai triwulan I, III dan IV sudah memenuhi ketentuan (>20 persen, >75 persen, dan >95 persen), sedangkan triwulan II belum memenuhi (<50 persen);
2. Akumulasi realisasi belanja barang triwulan I, II dan III belum memenuhi ketentuan (<15 persen, <50 persen, dan <70 persen), sedangkan triwulan IV sudah memenuhi (>90 persen);
3. Akumulasi realisasi belanja modal triwulan I, II, dan III belum memenuhi ketentuan (<10 persen, <40 persen, dan <70 persen), sedangkan triwulan IV sudah memenuhi (>90 persen).

Berdasarkan perbandingan total alokasi dan realisasi anggaran per jenis belanja pada tabel 3.14 sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa persentase realisasi anggaran per jenis belanja mengalami peningkatan di tahun 2022 dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Begitu juga halnya dengan komposisi belanja, khususnya belanja pegawai, dimana komposisi anggaran untuk jenis belanja tersebut tahun 2020, 2021 dan 2022 sekitar 26.04%, 30.81%, dan 29.02% dari total alokasi anggaran masing-masing tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata komposisi belanja pegawai pada Puslatbang KHAN dalam kurun waktu 3 tahun terakhir sekitar 28.62%, masih dibawah batas yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan (maksimal 30% total alokasi anggaran).

Berdasarkan Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP), struktur anggaran Puslatbang KHAN Tahun 2022 terdiri dari 2 program, 5 kegiatan, 10 Klasifikasi Rincian Output (KRO) dan 17 Rincian Output (RO) dengan alokasi dan realisasi serta sisa anggaran masing-masing komponen tersebut seperti pada tabel 3.15 berikut ini. Dari realiasi anggaran per RO dapat disimpulkan bahwa rata-rata realisasi anggaran untuk komponen anggaran tersebut sudah sangat memenuhi. Lain halnya apabila diinterpretasikan dengan efektifitas dan efisien dalam pelaksanaan anggaran, maka realisasi anggaran per Rincian Output tahun 2022 khususnya untuk klasifikasi belanja langsung (belanja pegawai, belanja barang dan jasa, belanja modal) tergolong efektif, namun kurang efisien.

Mahsun (2009), mendefinisikan efektifitas sebagai gambaran mengenai kemampuan dalam merealisasikan anggaran belanja yang sebelumnya telah dianggarkan. Tingkat efektifitas dihitung melalui perbandingan antara realisasi anggaran dengan target anggaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Tingkat efektifitas dapat dilihat dari apakah suatu program telah tercapai dari rencana

yang ditetapkan. Indikator efektifitas menggambarkan akibat dari keluaran (output) yaitu dalam pencapaian atau terlaksananya suatu program. Semakin besar output yang dihasilkan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi.

$$\text{Tingkat efektifitas} = \frac{\text{Realisasi belanja langsung}}{\text{Target belanja langsung}} \times 100\%$$

Implementasi pengukuran tingkat efisiensi dilakukan melalui perhitungan rasio antara realisasi anggaran belanja dengan realisasi anggaran belanja keseluruhan. Pengukuran tingkat efisiensi suatu organisasi melalui rasio antara pemasukan dan pengeluaran. Seberapa baik organisasi menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan suatu keluaran. Pengukuran kinerja efisiensi dibagi menjadi 2, yaitu efisiensi alokasi dan efisiensi manajerial. Efisiensi alokasi merupakan kemampuan untuk mendayagunakan sumber daya input pada tingkat kapasitas normal, sedangkan efisiensi manajerial atau teknis merupakan kemampuan mendayagunakan sumber daya input pada tingkat output tertentu.

$$\text{Tingkat efisiensi} = \frac{\text{Realisasi belanja langsung}}{\text{Realisasi anggaran belanja}} \times 100\%$$

Adapun kategori tingkatan efektifitas dan efisiensi berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 690.900-327 Tahun 1996 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Keuangan adalah sebagai berikut:

Tingkat efektifitas		Tingkat efisiensi	
>100%	Sangat efektif	>100%	Tidak efisien
90% - 100%	Efektif	90% - 100%	Kurang efisien
80% - 90%	Cukup efektif	80% - 90%	Cukup efisien
60% - 80%	Kurang efektif	60% - 80%	Efisien
<60%	Tidak efektif	<60%	Sangat efisien

Tabel 3.16 Alokasi dan Realisasi Anggaran per Jenis Belanja Tahun 2022 dan 2021

Prog/Keg/ KRO/RO	Deskripsi	Volume	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Sisa Anggaran (Rp)	%	Sumber Dana
086.01.CO	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN		5.347.334.000				
4825	Pengkajian Kebijakan Dan Pengembangan Inovasi Administrasi Negara		358.500.000	357.601.979	898.021		RM
4825.ABQ	Kebijakan Bidang Aparatur	2 Rekomendasi Kebijakan	303.165.000	302.322.650	842.350		RM
4825.ABQ.001	Rekomendasi Kebijakan Administrasi Negara	2 Rekomendasi Kebijakan	303.165.000	302.322.650	842.350	99.72	RM
4825.BMA	Data dan Informasi Publik	2 Layanan	55.335.000	55.279.329	55.671		RM
4825.BMA.003	Jurnal Transformasi Administrasi	2 Layanan	55.335.000	55.279.329	55.671	99.90	RM
4827	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara		4.988.834.000				
4827.FAC	Peningkatan Kapasitas Aparatur Negara	760 Orang	4.763.834.000	4.750.451.093	13.382.907		PNBP
4827.FAC.001	Pelatihan Struktural Kepemimpinan	140 Orang	2.312.295.000	2,306,948,503	5.346.497	99.77	PNBP
4827.FAC.004	Pelatihan Dasar CPNS	620 Orang	2.451.539.000	2.443.502.590	8.036.410	99.67	PNBP
4827.UAC	Peningkatan Kapasitas Aparatur Negara	100 Orang	225.000.000	224.379.866	620.134		RM
4827.UAC.001	Pelatihan Revolusi Mental Untuk Penguatan Budaya Birokrasi yang Bersih, Melayani, dan Responsive	100 Orang	225.000.000	224.379.866	620.134	99.72	RM
086.01.WA	Program Dukungan Manajemen		8.786.068.000				
4821	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan		85.489.000				
4821.EBD	Layanan Manajemen Kinerja Internal	3 Dokumen	85.489.000	85.449.633	39.367		RM
4821.EBD.952	Layanan Perencanaan dan Penganggaran	1 Dokumen	4.691.000	4.691.000	0	100	RM
4821.EAB.953	Layanan Pemantauan dan Evaluasi	1 Dokumen	4.958.000	4.958.000	0	100	RM

Prog/Keg/ KRO/RO	Deskripsi	Volume	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Sisa Anggaran (Rp)	%	Sumber Dana
4821.EBD.955	Layanan Manajemen Keuangan	1 Dokumen	75.840.000	75.800.633	39.367	99.95	RM
4822	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum		8.652.528.000				RM
4822.EBA	Layanan Dukungan Manajemen Internal	5 Layanan	8.150.675.000	8.127.328.022	23.346.978		RM
4822.EBA.956	Layanan BMN	1 Layanan	5.086.000	5.086.000	0	100	RM
4822.EBA.962	Layanan Umum	2 Layanan	120.158.000	120.014.000	144.000	99.88	RM
4822.EBA.994	Layanan Perkantoran	2 Layanan	8.025.431.000	8.002.228.022	23.202.978	99.71	RM
4822.EBB	Layanan Sarana dan Prasarana	2 Unit	462.253.000	461.702.000	551.000		RM
4822.EBB.951	Layanan Sarana Internal	1 Unit	433.565.000	433.117.000	448.000	99.90	RM
4822.EBB.971	Layanan Prasarana Internal	1 Unit	28.688.000	28.585.000	103.000	99.64	RM
4822.EBC	Layanan Manajemen SDM Internal	59 Orang	39.600.000	39.599.600	400		RM
4822.EBC.954	Layanan Manajemen SDM	59 Orang	39.600.000	39.599.600	400	99.99	RM
4823	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi		48.051.000				RM
4823.EBA	Layanan Dukungan Manajemen Internal	2 Layanan	41.001.000	40.975.700	25.300		RM
4823.EBA.958	Layanan Hubungan Masyarakat	1 Layanan	26.301.000	26.275.700	25.300	99.90	RM
4823.EBA.960	Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	1 Layanan	14.700.000	14.700.000	0	100	RM
4823.EBD	Layanan Manajemen Kinerja Internal	1 Dokumen	7.050.000	7.050.000	0		RM
4823.EBD.974	Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	1 Dokumen	7.050.000	7.050.000	0	100	RM

2. REVISI ANGGARAN

Pada tahun anggaran 2022, DIPA Puslatbang KHAN telah melakukan revisi DIPA sebanyak 9 kali melalui Kanwil DJPB Provinsi Aceh dan Direktorat Jenderal Anggaran. Proses revisi anggaran ini merupakan suatu keniscayaan yang terjadi tiap tahun anggaran yang disebabkan oleh tenggat waktu antara proses perencanaan anggaran dan pelaksanaan anggaran cukup lama (hampir 1 tahun) sehingga memungkinkan perencanaan yang disusun belum mampu mengakomodir semua kebutuhan untuk tahun yang direncanakan. Selain itu, perubahan kebijakan internal maupun eksternal serta mekanisme pelaksanaan kegiatan juga merupakan faktor dilakukannya revisi anggaran. Adapun data anggaran yang digunakan dalam penyajian Laporan Kinerja ini berdasarkan hasil revisi DIPA ke-9. Rincian revisi anggaran dan justifikasi diperlukannya revisi sebagai berikut:

Tabel 3.17 Revisi DIPA Puslatbang KHAN Tahun Anggaran 2022

DIPA Revisi ke-	Pagu Anggaran (Semula, Rp)			Pagu Anggaran (Menjadi, Rp)			Kewenangan Revisi
	RM	PNBP	Total	RM	PNBP	Total	
1	8.791.419.000	3.792.883.000	12.584.302.000	8.791.419.000	3.792.883.000	12.584.302.000	DJA
	Desember 2021 <i>Automatic adjustment Kementerian Keuangan, yaitu pemblokiran untuk efisiensi anggaran</i>						
2	8.791.419.000	3.792.883.000	12.584.302.000	8.776.532.000	4.964.676.000	13.741.208.000	DJA
	Maret 2022 - Pengurangan target PNBP, meliputi Pelatihan PKN II, PKA, dan PKP - Penambahan tambah target Pelatihan Dasar CPNS sebanyak 4 kelas - Pergeseran antar akun belanja dalam satu RO						
3	8.776.532.000	4.964.676.000	13.741.208.000	8.776.532.000	4.964.676.000	13.741.208.000	Kanwil DJPB
	April 2022 - Pemuktahiran data Halaman III DIPA - Pergeseran antar akun belanja dalam satu RO						
4	8.776.532.000	4.964.676.000	13.741.208.000	8.776.532.000	5.192.357.000	13.968.889.000	DJA
	Juni 2022 - Penambahan target PNBP, yaitu masing-masing 1 kelas Pelatihan PKA dan Pelatihan Dasar CPNS - Pengurangan target PNBP yaitu Pelatihan PKP sebanyak 1 kelas - <i>Automatic adjustment ke-2 Kementerian Keuangan, yaitu pemblokiran untuk efisiensi anggaran</i> - Pergeseran antar akun belanja dalam satu RO						

DIPA Revisi ke-	Pagu Anggaran (Semula, Rp)			Pagu Anggaran (Menjadi, Rp)			Kewenangan Revisi
	RM	PNBP	Total	RM	PNBP	Total	
5	8.776.532.000	5.192.357.000	13.968.889.000	8.776.532.000	5.192.357.000	13.968.889.000	Kanwil DJPB
	Juli 2022 - Pemuktahiran Halaman 3 DIPA - Pergeseran antar akun belanja dalam satu RO						
6	8.776.532.000	5.192.357.000	13.968.889.000	8.791.390.000	5.361.828.000	14.153.218.000	Kanwil DJPB
	September 2022 - Penambahan target PNBP sarpras - Pergeseran akun belanja lainnya dalam satu RO - Penghapusan blokir (Automatic Adjustment) kegiatan Kajian HAN						
7	8.791.390.000	5.361.828.000	14.153.218.000	8.791.390.000	5.361.828.000	14.153.218.000	DJA
	Oktober 2022 Penambahan perjalanan dinas Pelatihan PKN II, PKA Angkt I dan II						
8	8.791.390.000	5.361.828.000	14.153.218.000	8.791.390.000	5.342.012.000	14.133.402.000	DJA
	November 2022 - Pengurangan Target PNBP Sewa Sarpras - Penambahan Belanja Modal - Pergeseran akun belanja lainnya dalam satu RO						
9	8.791.390.000	5.342.012.000	14.133.402.000	8.791.390.000	5.342.012.000	14.133.402.000	Kanwil DJPB
	Desember 2022 Pemutakhiran data Halaman III DIPA						

3. NILAI KINERJA ANGGARAN

Berdasarkan aspek-aspek penilaian Kinerja Anggaran dan hasil perhitungan masing-masing komponen penilaian, maka nilai Kinerja Anggaran Puslatbang KHAN tahun anggaran 2022 atas Aspek Implementasi dan Aspek Manfaat dapat diuraikan sebagai berikut.

3.1 Nilai Kinerja Anggaran atas Aspek Implementasi

a. Realisasi Anggaran

Persentase Realisasi Anggaran (R) diukur melalui perbandingan akumulasi Realisasi Anggaran (RA) dengan akumulasi Rencana Penarikan Dana (RPD) yang merupakan Rencana Penarikan dan Pelaksanaan Anggaran (RPPA) per bulan. Dari jumlah anggaran yang dialokasikan atau total akumulasi rencana penarikan dana dari bulan Januari hingga Desember 2022

sebesar Rp.14.133.402.000,- dan realisasi anggaran per tanggal 31 Desember 2022 sebesar **Rp.14.094.537.893,-** atau **99,73%** dari total anggaran dengan formulasi:

$$R = \frac{RA}{RPD} \times 100\%$$

R = Realisasi anggaran
 RA = Akumulasi realisasi anggaran
 RPD = Rencana Penarikan Anggaran

Tabel 3.18 Persentase Realisasi Anggaran dan Rencana Penarikan Dana per Bulan Tahun Anggaran 2022

No	Bulan	Rencana Penarikan Dana (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Sisa Anggaran (Rp)
1	Januari	302,826,353	302,826,353	-
2	Februari	545,663,219	545,663,219	-
3	Maret	743,071,634	743,071,634	-
4	April	1,319,892,968	1,307,292,968	12,600,000
5	Mei	618,831,585	618,831,585	-
6	Juni	1,081,123,973	1,108,363,973	(27,240,000)
7	Juli	1,987,093,168	1,998,890,896	(11,797,728)
8	Agustus	998,751,649	970,975,921	27,775,728
9	September	1,602,771,334	1,590,526,418	12,244,916
10	Oktober	1,730,778,418	1,576,777,537	154,000,881
11	November	1,186,991,339	1,277,508,526	(90,517,187)
12	Desember	2,015,606,360	2,053,808,863	(38,202,503)
	Jumlah	14,133,402,000	14,094,537,893	38,864,107

Berdasarkan hasil akumulasi bulanan dari Rencana Penarikan Dana dan Realisasi Anggaran diatas, terdapat sisa anggaran secara keseluruhan yang tidak terealisasi sebesar Rp.38.864.107,- atau 0,27% dari total anggaran yang bersumber dari pagu RM dan PNBP.

b. Konsistensi

Perencanaan anggaran disusun untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan atau evaluasi. Tingkat konsistensi dalam mengakomodir kebutuhan pelaksanaan kegiatan dan prioritas lainnya tercermin dalam konsistensi antara akumulasi Rencana Penarikan Dana (RPD) dan Realisasi Anggaran (RA), dikarenakan hasil pembagian kedua variabel tersebut ≤ 100 . Sehingga didapat pengukuran konsistensi (K) antara RPD kumulatif dan RA kumulatif berdasarkan rata-rata ketepatan waktu penyerapan anggaran setiap bulan, yaitu dengan membandingkan antara akumulasi RPD bulanan dengan jumlah bulan (n) dengan rumus:

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

- K = Konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan
 RAK = Realisasi anggaran kumulatif sampai dengan bulan n
 RPDK = Rencana penarikan dana kumulatif sampai dengan bulan ke-n
 n = Jumlah bulan

Tabel 3.19 Persentase Konsistensi DIPA Halaman III berdasarkan RPD DIPA Revisi ke-9 Puslatbang KHAN Tahun Anggaran 2022

No	Bulan	RPDk	RAk	Tingkat Konsistensi per Bulan (%)	Konsistensi pada Bulan ke-
1	Januari	302,826,353	302,826,353	100.00%	100.00%
2	Februari	848,489,572	848,489,572	100.00%	100.00%
3	Maret	1,591,561,206	1,591,561,206	100.00%	100.00%
4	April	2,911,454,174	2,898,854,174	99.57%	99.89%
5	Mei	3,530,285,759	3,517,685,759	99.64%	99.84%
6	Juni	4,611,409,732	4,626,049,732	99.68%	99.82%
7	Juli	6,598,502,900	6,624,940,628	99.60%	99.78%
8	Agustus	7,597,254,549	7,595,916,549	99.98%	99.81%

No	Bulan	RPDk	RAk	Tingkat Konsistensi per Bulan (%)	Konsistensi pada Bulan ke-
9	September	9,200,025,883	9,186,442,967	99.85%	99.81%
10	Oktober	10,930,804,301	10,763,220,504	98.47%	99.68%
11	November	12,117,795,640	12,040,729,030	99.36%	99.65%
12	Desember	14,133,402,000	14,094,537,893	99.73%	99.66%
				1195.88%	

Tabel 3.19 menunjukkan hasil perhitungan nilai konsistensi per bulan yang dilakukan penjumlahan rata-rata tingkat Konsistensi selama 1 (satu) tahun anggaran dan selanjutnya dibandingkan dengan jumlah bulan, sehingga didapat nilai Konsistensi:

$$K = \frac{1195,88\%}{12} = 99,66\%$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan pada bulan Desember Tahun 2022 sebesar 99,66%. Hal ini menunjukkan tingkat Deviasi Halaman III DIPA tidak begitu signifikan, karena sudah dilakukan penyesuaian/pemutakhiran RPD di setiap tahapan revisi anggaran.

c. Capaian Rincian Output

Pengukuran Capaian Rincian Output (CRO) dilakukan dengan menghitung rata-rata perbandingan realisasi volume RO dan target volume RO dikalikan jumlah RO seperti rumus berikut:

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

CRO = Capaian RO tingkat satuan kerja
RVRO = Realisasi volume RO i
TVROi = Target volume RO i
m = Jumlah RO

Tabel 3.20 Perhitungan Rincian Output (RO) Tahun Anggaran 2022

No	RO	Target Volume RO (TVRO)	Realisasi Volume RO (RVRO)	RVRO/TVRO	CRO per UE II
1	Rekomendasi Kebijakan Administrasi Negara	2.00	2.00	100.00%	100.00%
2	Jurnal Transformasi Administrasi	2.00	2.00	100.00%	
3	Pelatihan Struktural Kepemimpinan	140.00	140.00	100.00%	
4	Pelatihan Dasar CPNS	620.00	620.00	100.00%	
5	Pelatihan Revolusi Mental Untuk Penguatan Budaya Birokrasi Yang Bersih, Melayani, dan Responsive	100.00	100.00	100.00%	
6	Layanan Perencanaan dan Penganggaran	1.00	1.00	100.00%	
7	Layanan Pemantauan dan Evaluasi	1.00	1.00	100.00%	
8	Layanan Manajemen Keuangan	1.00	1.00	100.00%	
9	Layanan BMN	1.00	1.00	100.00%	
10	Layanan Umum	2.00	2.00	100.00%	
11	Layanan Perkantoran	2.00	2.00	100.00%	
12	Layanan Sarana Internal	1.00	1.00	100.00%	
13	Layanan Prasarana Internal	1.00	1.00	100.00%	
14	Layanan Manajemen SDM	59.00	59.00	100.00%	
15	Layanan Hubungan Masyarakat	1.00	1.00	100.00%	
16	Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	1.00	1.00	100.00%	
17	Layanan Kearsipan	1.00	1.00	100.00%	

Tabel 3.20 menunjukkan Realisasi Volume RO (RVRO) terhadap Target Volume RO (TVRO) dengan rata-rata 100%, dan apabila diformulasikan sesuai rumus yang telah ditetapkan, maka didapat hasil sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
CRO &= \left(\prod_{i=1}^m \frac{RVRO_i}{TVRO_i} \right)^{\frac{1}{m}} \times 100\% \\
&= \left(\prod_{i=1}^m \frac{100}{100} \right)^{\frac{1}{17}} \times 100\% \\
&= \mathbf{100\%}, \text{ dimana CRO maksimal } 100\%
\end{aligned}$$

Dapat disimpulkan bahwa Capaian Rincian Output (CRO) Tahun 2022 sudah terealisasi dengan baik.

d. Efisiensi

Pengukuran efisiensi di tingkat Unit Eselon II dapat dilakukan dengan menggunakan 2 (dua) pendekatan yaitu:

1. Pengukuran di tingkat KRO, dilakukan dalam hal data realisasi anggaran RO tidak tersedia; dan
2. Pengukuran di tingkat RO, dilakukan dalam hal data realisasi anggaran RO tersedia.

Dikarenakan alokasi anggaran pada Puslatbang KHAN Tahun 2022 memiliki data realisasi tingkat RO, maka dilakukan metode pengukuran sebagaimana dimaksud pada butir d angka 2, dengan rumus sebagai berikut:

$$ERO = \frac{\sum_{i=1}^n (AARO_i \times CRO_i) - RARO_i}{\sum_{i=1}^n (AARO_i)} \times 100\%$$

E_{RO} = Efisiensi RO tingkat satuan kerja, dimana $-20\% \leq E_{RO} \leq 20\%$
 $AARO_i$ = Alokasi anggaran RO_i
 $RARO_i$ = Realisasi anggaran RO_i
 CRO_i = Capaian RO_i

Selain dilakukan perhitungan secara manual menggunakan rumus diatas, capaian efisiensi RO dengan menggunakan pendekatan perhitungan di tingkat RO juga dilakukan *by system* seperti kinerja anggaran lainnya melalui *web* aplikasi SMART Kementerian Keuangan. Untuk mendapatkan Nilai Kinerja, maka

seluruh indikator yang meliputi penyerapan anggaran, konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan, capaian *output*, dan efisiensi harus memiliki skala yang sama, yaitu dari 0%-100%. Dari keempat variabel pengukuran tersebut, variabel efisiensi tidak memiliki skala 0%-100%.

Hasil rekapitulasi target dan realisasi volume serta target dan realisasi anggaran tingkat RO pada Puslatbang KHAN Tahun 2022 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.21 Target dan Realisasi Volume serta Target dan Realisasi Anggaran Tahun Anggaran 2022

No	RO	RVRO/ TVRO (%)	Alokasi Anggaran RO (AARO)	Realisasi Anggaran RO (RARO)	AARO x (RVRO/TVRO)	(AARO x (RVRO/TVRO))-RARO
1	Rekomendasi Kebijakan Administrasi Negara	100.00%	303,165,000	302,322,650	303,165,000	842,350
2	Jurnal Transformasi Administrasi	100.00%	55,335,000	55,279,329	55,335,000	55,671
3	Pelatihan Struktural Kepemimpinan	100.00%	2,312,295,000	2,306,948,503	2,312,295,000	5,346,497
4	Pelatihan Dasar CPNS	100.00%	2,451,539,000	2,443,502,590	2,451,539,000	8,036,410
5	Pelatihan Revolusi Mental Untuk Penguatan Budaya Birokrasi Yang Bersih, Melayani, dan Responsive	100.00%	225,000,000	224,379,866	225,000,000	620,134
6	Layanan Perencanaan dan Penganggaran	100.00%	4,691,000	4,691,000	4,691,000	-
7	Layanan Pemantauan dan Evaluasi	100.00%	4,958,000	4,958,000	4,958,000	-
8	Layanan Manajemen Keuangan	100.00%	75,840,000	75,800,633	75,840,000	39,367
9	Layanan BMN	100.00%	5,086,000	5,086,000	5,086,000	-
10	Layanan Umum	100.00%	120,158,000	120,014,000	120,158,000	144,000
11	Layanan Perkantoran	100.00%	8,025,431,000	8,002,228,022	8,025,431,000	23,202,978
12	Layanan Sarana Internal	100.00%	433,565,000	433,117,000	433,565,000	448,000
13	Layanan Prasarana Internal	100.00%	28,688,000	28,585,000	28,688,000	103,000
14	Layanan Manajemen SDM	100.00%	39,600,000	39,599,600	39,600,000	400
15	Layanan Hubungan Masyarakat	100.00%	26,301,000	26,275,700	26,301,000	25,300
16	Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	100.00%	14,700,000	14,700,000	14,700,000	-
17	Layanan Kearsipan	100.00%	7,050,000	7,050,000	7,050,000	-
			14,133,402,000	14,094,537,893	14,133,402,000	38,021,757

Dari hasil formulasi target dan realisasi volume dan anggaran seperti pada tabel 3.21, maka didapat Efisiensi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} ERO &= \frac{38.864.107.00}{14.133.402.000} \times 100\% \\ &= 0.27\% \end{aligned}$$

Adapun Nilai Efisiensi (NE) diperoleh dengan asumsi bahwa minimal yang dicapai Kementerian/Lembaga dalam rumus efisiensi sebesar -20% dan nilai paling tinggi sebesar 20%. Maka dari itu perlu dilakukan transformasi skala efisiensi agar diperoleh skala nilai yang berkisar antar 0% (nol persen) sampai dengan 100% (seratus persen), dengan rumus sebagai berikut:

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

NE = Nilai Efisiensi
E = Efisiensi

Berdasarkan hasil perhitungan masing-masing indikator nilai Kinerja Puslatbang KHAN Tahun 2021, selanjutnya dilakukan perhitungan Nilai Kinerja Anggaran atas Aspek Implementasi (NK_I) dengan menjumlahkan hasil perkalian antara hasil pengukuran setiap variabel Aspek Implementasi dengan bobot masing-masing variabel pada satuan kerja.

$$\mathbf{NKA_I = (P \times W_p) + (K \times W_k) + (CRO \times W_{CRO}) + (NE \times W_E)}$$

NK_I = Nilai Kinerja Anggaran atas Aspek Implementasi
P = Penyerapan Anggaran
W_p = Bobot penyerapan anggaran (9.70%)
K = Konsistensi
W_k = Bobot konsistensi (18.20%)
CRO = Capaian Rincian Output
W_{CRO} = Bobot Capaian Rincian Output (43.50%)
NE = Nilai Efisiensi
W_E = Bobot efisiensi (28.60%)

Sehingga didapat perhitungan Nilai Kinerja Anggaran atas Aspek Implementasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{NKA}_i &= (99.73\% \times 9.70\%) + (99.66\% \times 18.20\%) + (100\% \times 43.50\%) \\ &\quad + (50.67\% \times 28.60\%) \\ &= 9.67\% + 18.14\% + 43.50\% + 14.49\% \\ &= \mathbf{85.80\%}, \text{ kategori } \mathbf{Baik} \end{aligned}$$

Dapat disimpulkan bahwa Nilai Kinerja Anggaran atas Aspek Implementasi (NKA_i) Puslatbang KHAN tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 1.43% dibandingkan tahun 2021 (84.37%), dimana semua variabel penilaian mengalami kenaikan yakni Penyerapan anggaran, konsistensi dan Nilai Efisiensi.

3.2 Nilai Kinerja Anggaran atas Aspek Manfaat

Evaluasi kinerja anggaran atas aspek manfaat merupakan evaluasi kinerja anggaran yang dilakukan untuk menghasilkan informasi kinerja mengenai perubahan yang terjadi pada Pemangku Kepentingan sebagai penerima manfaat atas penggunaan anggaran ada program Kementerian/Lembaga. Evaluasi kinerja anggaran atas aspek manfaat ini dilakukan dengan mengukur indikator-variabel dimana salah satunya adalah Capaian Sasaran Kegiatan (CSK) pada level Unit Eselon II (JPT Pratama) dengan cara membandingkan antara Capaian Indikator Kinerja Kegiatan dengan Target Indikator Kinerja Kegiatan yang telah ditetapkan dalam 1 tahun anggaran melalui Perjanjian Kinerja, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$CSK = \left(\prod_{i=1}^l \left(\prod_{i=1}^m \left(\prod_{j=1}^n \frac{RIKK}{TIKK} \right)^{\frac{1}{n}} \right)^{\frac{1}{m}} \right)^{\frac{1}{l}} \times 100\%$$

- CSK = Capaian sasaran kegiatan
 RIKK = Realisasi Indikator Kinerja Kegiatan
 TIKK = Target Indikator Kinerja Kegiatan
 n = Jumlah indikator kinerja kegiatan
 m = Jumlah sasaran kegiatan
 l = Jumlah program

Berdasarkan data yang dihimpun terkait progress pencapaian sasaran kegiatan beserta turunan masing-masing indikator kinerjanya, maka didapat hasil perhitungan CSK yang sudah diformulasikan pada tabel 3.20. Dari penjabaran indikator penilaian CSK pada tabel tersebut, maka didapat hasil perhitungan CSK sebesar 99.73%. Untuk mendapatkan Nilai Kinerja Anggaran Atas Aspek Implementasi dan Aspek Manfaat (NKA_{im}), maka dilakukan penjumlahan hasil perkalian antara kedua indikator penilaian Kinerja tersebut dengan bobot masing-masing sebagai berikut:

$$NKA_{IM} = (NKA_i \times W_i) + (CSK \times W_m)$$

- NKA = Nilai Kinerja Anggaran
 W_i = Bobot nilai kinerja atas Aspek Implementasi (33.30%)
 W_m = Bobot nilai kinerja atas Aspek Manfaat (66.70%)

sehingga diperoleh Nilai Kinerja Anggaran (NKA_{im}):

$$NKA_{im} = (85.80\% \times 33.30\%) + (99.73\% \times 66.70\%)$$

$$= 95,09\%$$

Kategori: **Sangat Baik**

Tabel 3.22 Capaian Sasaran Kegiatan (CSK) Pslatbang KHAN Tahun Anggaran 2022

No	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan (IKSK)	Target IKSK	Realisasi IKSK	Realisasi IKSK (%)	CSK per Realisasi IKSK	CSK per SK	CSK per UE II
1	Pengkajian Kebijakan dan Pengembangan Inovasi Administrasi Negara	Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang administrasi negara	Nilai kemanfaatan kajian kebijakan di bidang aministrasi negara	2.16	2.1	97.22%	98.60%	98.60%	99.73%
			Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	100.00%			
2	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	93.33	93.33	100.00%	100.00%	99.93%	
			Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	100	100	100.00%			
			Indeks kepuasan peserta pelatihan	92.36	92.36	100.00%			
		Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan teknis, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	89.44	89.09	99.61%	99.80%		
			Indeks kepuasan peserta pelatihan	89.24	89.24	100.00%			

No	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan (IKSK)	Target IKSK	Realisasi IKSK	Realisasi IKSK (%)	CSK per Realisasi IKSK	CSK per SK	CSK per UE II
		Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase peserta Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	99.65	99.65	100.00%	100.00%		
			Indeks kepuasan peserta pelatihan	95.63	95.63	100.00%			
3	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	72.84	72.84	100.00%	100.00%	100.00%	
			Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran	84.38	84.38	100.00%			
			Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	95.43	95.43	100.00%			
4	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun	100	100	100.00%	100.10%	100.10%	
			Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	83.1	83.27	100.20%			
5	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	Penguatan Kebijakan Kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	91.5	91.5	100.00%	100.00%	100.00%	

Hasil perhitungan Nilai Kinerja Anggaran atas Aspek Implementasi dan Aspek Manfaat tahun 2022 menunjukkan peningkatan sebesar 0.29% dengan nilai capaian 95,09% dibandingkan capaian Nilai Kinerja Anggaran atas kedua aspek penilaian tersebut di tahun 2021 (94.80%). Hal ini mengindikasikan keberhasilan pencapaian Sasaran Kegiatan pada Puslatbang KHAN tahun anggaran 2022. Oleh karena itu, sangat diperlukan konsistensi dan komitmen pimpinan dan seluruh pegawai Puslatbang KHAN untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerja anggaran tahun berikutnya. Begitu juga halnya dengan berbagai permasalahan atau kendala yang dihadapi dalam mengimplementasi capaian kinerja anggaran terutama dalam menyikapi keterbatasan anggaran untuk pengembangan sumber daya (faktor *input*) supaya dapat diminimalisasi, sehingga upaya mewujudkan kinerja anggaran yang kredibel dan akuntabel yang didukung oleh sumber daya yang memadai dapat terlaksana dengan baik di masa akan datang.

3.3 UPAYA PENGUATAN AKUNTABILITAS KINERJA

Untuk mewujudkan akuntabilitas kinerja menuju birokrasi yang bersih, akuntabel, efektif, efisien dan pelayanan publik yang berkualitas, Puslatbang KHAN telah melakukan berbagai upaya perbaikan dan peningkatan kinerja kegiatan dan anggaran pada semua aspek perencanaan, pengukuran dan pelaporan kinerja. Berdasarkan hasil penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Puslatbang KHAN tahun 2021, terdapat beberapa rekomendasi yang telah diimplementasikan yaitu:

Aspek Perencanaan Kinerja

1. Melakukan penyelarasan informasi kinerja dengan level unit kerja yang lebih tinggi di lingkungan LAN;

2. Menginternalisasi target jangka menengah yang tercantum dalam dokumen Renstra 2020-2024 sebagai acuan dalam perencanaan dokumen kinerja;
3. Melakukan penyamaan persepsi internal berkenaan dengan mekanisme pengukuran kinerja, khususnya terhadap definisi operasional variabel yang belum ada turunan rumusan formulasi yang terpusat.

Aspek Pengukuran Kinerja

1. Pembentukan Forum Monitoring dan Evaluasi yang bertujuan untuk memastikan ketercapaian kinerja kegiatan dan anggaran secara berkala sesuai dengan target yang direncanakan serta memetakan permasalahan/kendala yang dihadapi dan solusi yang diharapkan;
2. Melakukan perbaikan kinerja anggaran yang meliputi penyelarasan dan pemutakhiran data rencana penarikan dan realisasi anggaran melalui skema revisi anggaran secara berkala;
3. Meningkatkan realisasi anggaran dengan mengakselerasi pengumpulan dokumen pelaksanaan kegiatan tepat waktu;
4. Mengadakan forum share knowledge secara berkala dengan mengangkat berbagai tema yang relevan dengan kinerja kegiatan dan anggaran;
5. Mengoptimalisasi pelaksanaan kinerja kegiatan yang berkenaan dengan capaian kinerja diantaranya monitoring dan evaluasi reformasi birokrasi, resertifikasi dan *surveillance audit* ISO 9001:2015 dan implementasi manajemen risiko;
6. Melakukan perbaikan dokumen standar operasional prosedur manajemen kinerja dan penyusunan rancangan dokumen standar pelayanan;

7. Melakukan sosialisasi pemberlakuan rewards dan punishment terhadap keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja unit kerja di lingkungan LAN.

Aspek Pelaporan Kinerja

1. Menjadikan capaian kinerja sebagai justifikasi untuk mewujudkan kolaborasi yang efektif lintas kelompok substansi guna meminimalisasi *gap* kinerja;
2. Melakukan pemetaan realisasi kinerja dengan tahun-tahun sebelumnya sebagai mitigasi awal pencapaian kinerja tahun berjalan;
3. Melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja berdasarkan data dan informasi yang telah disajikan dalam laporan kinerja dan hasil evaluasi kinerja tahun sebelumnya.

BAB IV

PENUTUP

4.1 KESIMPULAN

Selama tahun 2022 Puslatbang KHAN menjalankan tugas dan fungsi sesuai dengan yang telah diamanahkan. Salah satu bentuk akuntabilitas organisasi pemerintah, Puslatbang KHAN wajib melaporkan capaian kinerja yang telah diraih dalam kurun pelaksanaan tahun anggaran 2022 kepada *stakeholder* dan masyarakat. Upaya peningkatan kinerja terus dilakukan peningkatan baik dari sisi penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), maupun dari sisi kajian kebijakan di bidang hukum administrasi negara, serta pelayanan di bidang sekretariat baik kepada internal maupun eksternal.

Capaian indikator sasaran kegiatan Puslatbang KHAN secara keseluruhan berhasil memperoleh rata-rata nilai capaian sebesar 101,58%. Capaian yang cukup tinggi ini disebabkan 80% atau 12 indikator kinerja melampaui target kinerja, 13,33% atau 2 indikator kinerja sesuai target kinerja dan 6,67% atau 1 indikator kinerja dibawah target yang telah ditetapkan.

Capaian tertinggi ada di indikator indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern yang mencapai 88,77 atau sekitar 106,82 % dan capaian terendah ada pada indikator Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran, dimana ketercapaiannya berada sedikit di bawah target yang ditentukan yaitu 99,63%.

Secara umum capaian Puslatbang KHAN pada tahun 2022 sudah lebih baik jika dibandingkan dengan capaian tahun 2021 yang masih terdapat 2 indikator tidak mencapai target yang

ditetapkan. yaitu Persentase peserta pelatihan teknis dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan (97,90%) dan Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran (94,81%).

Pencapaian kinerja Puslatbang KHAN tersebut tentu tidak lepas dari berbagai kendala sehingga masih terdapat capaian yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Kendala dalam pelaksanaan pencapaian kinerja tahun 2022 diantaranya adalah perencanaan dan strategi pencapaian indikator kinerja yang kurang optimal, kualitas review perencanaan dan strategi mitigasi pencapaian indikator kinerja yang belum konsisten, proses revisi belum konsisten diikuti dengan update rppa/rpd, tidak optimalnya konsistensi realisasi perencanaan anggaran dengan progress fisik (keselarasan pelaksanaan kegiatan dengan pertanggung jawaban), serta keterbatasan pengelola data kinerja untuk melakukan mitigasi.

Beberapa upaya telah dilakukan dalam rangka mengawal pencapaian berbagai indikator kinerja antara lain pemetaan manajemen risiko, penyusunan rencana aksi kinerja, mengadakan forum monitoring dan evaluasi pencapaian indikator kinerja secara berkala, forum peningkatan kompetensi pegawai, melakukan komunikasi aktif dengan stakeholder serta visitasi ke instansi alumni peserta pelatihan, dan tentunya juga didorong forum diskusi di tingkat pimpinan menjadi salah satu kegiatan strategis yang rutin dilaksanakan.

Dari evaluasi pelaksanaan kinerja selama tahun 2022, ada beberapa hal dari Kinerja Puslatbang KHAN antara lain:

1. Keseluruhan kegiatan yang dilaksanakan oleh Puslatbang KHAN pada tahun 2022 telah sejalan dengan sasaran kegiatan yang ada dalam Rencana Strategis;

2. Kinerja Puslatbang KHAN dari tahun sebelumnya mengalami peningkatan yang dapat dilihat dari 15 indikator capaian yang sesuai dan atau melebihi target di tahun 2022 sebanyak 14 indikator, sedangkan di tahun 2021 hanya sebanyak 13 indikator;
3. Berbagai upaya perbaikan kinerja terus dilakukan dan berkontribusi nyata terhadap pencapaian kinerja.

4.2 LANGKAH-LANGKAH STRATEGIS MASA MENDATANG

Dari evaluasi pelaksanaan kinerja selama tahun 2022 diperlukan langkah-langkah strategis yang perlu dilakukan untuk peningkatan kinerja tahun berikutnya, diantaranya sebagai berikut:

1. Komitmen yang tinggi dari seluruh pelaksana kegiatan yang terlibat dalam pencapaian kinerja Puslatbang KHAN;
2. Peningkatan kolaborasi dengan *stakeholders* seperti Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah, perguruan tinggi, BUMN dan instansi non pemerintahan lainnya yang memiliki irisan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi Puslatbang KHAN;
3. Koordinasi dengan Kedeputian dan Sekretariat serta Satker di lingkungan LAN menjadi hal yang tidak dapat dipisahkan dalam pelaksanaan program dan kegiatan;
4. Pengawasan terhadap keefektifan pelaksanaan kegiatan dan anggaran perlu dilakukan secara berkala dan menjadi dasar pengambilan kebijakan pimpinan;
5. Kesesuaian tugas dan jabatan pegawai, serta peningkatan kompetensi sesuai bidang tugasnya.

LAMPIRAN

Lampiran I Perjanjian Kinerja Puslatbang KHAN Tahun 2022



LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

Nama : Faizal Adriansyah
Jabatan : Kepala Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian
Hukum Administrasi Negara

selanjutnya disebut Pihak Pertama.

Nama : Adi Suryanto
Jabatan : Kepala Lembaga Administrasi Negara

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua.

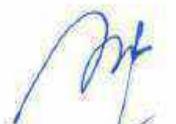
Pihak Pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak Kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, 30 November 2022

Pihak Kedua,

Pihak Pertama,


Adi Suryanto


Faizal Adriansyah

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
DAN KAJIAN HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)
Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang administrasi negara	Nilai kemanfaatan kajian kebijakan di bidang administrasi negara	2.16
	Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional
Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	93.33
	Persentase proyek perubahan (untuk PKN Tingkat II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	95.00
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	90.36
Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	89.44
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	89.24
Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	98.65
	Indeks kepuasan peserta pelatihan	93.63
Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi SAKIP	72.84
	Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	84.38
	Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	95.43
Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun	100.00
	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	83.10
Penguatan Kebijakan Kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	91.5

Lampiran II Matriks Penyelarasan Kinerja Puslatbang KHAN Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Sasaran Strategis	Sasaran Program	Indikator Sasaran Program	Output Program	Indikator Output Program	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Klasifikasi Rincian Output	Rincian Output	Target		
Terwujudnya Institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam Mewujudkan <i>World Class Government</i>	Persentase rekomendasi kebijakan hasil kajian LAN dengan kategori "Sangat Bermanfaat"	Terwujudnya kebijakan, pembinaan profesi dan tata kelola ASN yang Berkualitas	Nilai kemanfaatan kajian kebijakan administrasi negara	Rekomendasi kebijakan dan inovasi administrasi negara	Rata-rata nilai kemanfaatan kajian administrasi negara	Pengkajian Kebijakan Dan Pengembangan Inovasi Administrasi Negara	Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang administrasi negara	Nilai kemanfaatan kajian di bidang hukum administrasi negara	Kebijakan Bidang Aparatur	Rekomendasi kebijakan Administrasi Negara	2.1		
			Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Transformasi Administrasi	Jurnal Nasional								
	- Training Rate Pengembangan Kompetensi ASN - Persentase keberlanjutan proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) dari alumni Pelatihan Struktural Kepemimpinan		Persentase peserta Pelatihan Kepemimpinan yang mengalami peningkatan pengetahuan	Persentase peserta Pelatihan Kepemimpinan yang mengalami peningkatan pengetahuan	Persentase peserta Pelatihan Kepemimpinan yang mengalami peningkatan pengetahuan	Persentase peserta Pelatihan Kepemimpinan yang mengalami peningkatan pengetahuan	Kualitas Kebijakan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN yang terjamin	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	Peningkatan Kapasitas Aparatur Negara (PNBP)	Pelatihan Struktural Kepemimpinan	93.33
				Persentase proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) hasil Pelatihan Struktural Kepemimpinan yang berlanjut	Persentase proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan Struktural Kepemimpinan yang berlanjut	Persentase proyek perubahan (untuk PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan Kepemimpinan yang berlanjut				95.00			
				Persentase peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan pengetahuan	Persentase peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengalami peningkatan pengetahuan	Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan				Pelatihan Dasar CPNS		98.65	
						Indeks kepuasan peserta pelatihan						93.63	
				Persentase peserta Pelatihan Teknis, Fungsional, dan Sosial Kultural yang mengalami peningkatan pengetahuan	Persentase peserta Pelatihan Teknis, Fungsional dan Sosial Kultural yang mengalami peningkatan pengetahuan	Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan				Peningkatan Kapasitas Aparatur Negara (RM)		Pelatihan Revolusi Mental Untuk Penguatan Budaya Birokrasi yang Bersih, Melayani, dan Responsive	89.44
						Indeks kepuasan peserta pelatihan							89.24

Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi	Opini BPK atas Laporan Keuangan LAN	Tata kelola internal yang berkinerja tinggi	Nilai Evaluasi AKIP LAN	Tata kelola internal yang berkinerja tinggi di lingkungan LAN	Rata-rata nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja LAN	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi SAKIP	Layanan Manajemen Kinerja Internal	Layanan Perencanaan dan Penganggaran	72,84
			Nilai Kinerja Anggaran Eselon I		Rata-rata Nilai Kinerja Anggaran LAN			Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)		Layanan Pemantauan dan Evaluasi	84,38
			Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran Eselon I		Rata-rata Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran LAN			Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran		Layanan Manajemen Keuangan	95,43
	Indeks Profesionalitas ASN LAN		Kategori Sistem Merit LAN		Kategori Sistem Merit LAN	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun	Layanan Manajemen SDM	100,00		
			Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern		Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern	Rata-rata indeks kualitas sarana dan prasarana LAN yang modern	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan BMN	83,1
	Layanan Umum										
	Layanan Perkantoran										
			Predikat penilaian hasil pengawasan kearsipan		Rata-rata Nilai hasil audit kearsipan internal	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	Penguatan kebijakan kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan Sarana Internal	91,5
									Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan Hubungan Masyarakat	
	Layanan Manajemen Kinerja Internal		Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal		Layanan Penyelenggaraan Kearsipan						

**Lampiran III Survey Kelompok Substansi Pelatihan dan Pengembangan
Puslatbang KHAN Tahun 2022**

		
REKAPITULASI NILAI EVALUASI TENAGA PELATIHAN TAHUN 2022		
No. J. I. : 38 W. A. 2022		
No	Nama Kegiatan	Nilai Evaluasi Tenaga Pelatihan
1	PKN Tk. II Angkatan XVII	92,14
2	PKA Angkatan I	91,87
3	PKA Angkatan II	93,08
4	Latsar CPNS Angkatan I	93,19
5	Latsar CPNS Angkatan II	94,20
6	Latsar CPNS Angkatan III	94,63
7	Latsar CPNS Angkatan IV	94,40
8	Latsar CPNS Angkatan V	93,36
9	Latsar CPNS Angkatan VI	92,13
10	Latsar CPNS Angkatan VII	95,29
11	Latsar CPNS Angkatan VIII	95,56
12	Latsar CPNS Angkatan IX	94,10
13	Latsar CPNS Angkatan X	93,39
14	Latsar CPNS Angkatan XI	94,85
15	Latsar CPNS Angkatan XII	94,37
16	Latsar CPNS Angkatan XIII	94,65
17	Latsar CPNS Angkatan XIV	94,13
18	Latsar CPNS Angkatan XV	92,90
19	Latsar CPNS Angkatan XVI	93,79
20	Revmen Angkatan I	94,65
21	Revmen Angkatan II	87,70
22	Revmen Angkatan III	87,50
23	Revmen Angkatan IV	90,38

**REKAPITULASI NILAI
EVALUASI PENYELENGGARAAN PELATIHAN
TAHUN 2022**

Update: 30 Nov 2022

No	Nama Kegiatan	Rerata
1	PKN Tk. II Angkatan XVII	90,45
2	PKA Angkatan I	89,09
3	PKA Angkatan II	91,84
4	Latsar CPNS Angkatan I	92,56
5	Latsar CPNS Angkatan II	94,4
6	Latsar CPNS Angkatan III	95,04
7	Latsar CPNS Angkatan IV	94,53
8	Latsar CPNS Angkatan V	93,51
9	Latsar CPNS Angkatan VI	91,57
10	Latsar CPNS Angkatan VII	93,16
11	Latsar CPNS Angkatan VIII	94,02
12	Latsar CPNS Angkatan IX	94,48
13	Latsar CPNS Angkatan X	93,385
14	Latsar CPNS Angkatan XI	95,49
15	Latsar CPNS Angkatan XII	92,53
16	Latsar CPNS Angkatan XIII	93,65
17	Latsar CPNS Angkatan XIV	93,36
18	Latsar CPNS Angkatan XV	91,85
19	Latsar CPNS Angkatan XVI	92,90
20	Revmen Angkatan I	93,88
21	Revmen Angkatan II	89,00
22	Revmen Angkatan III	88,99
23	Revmen Angkatan IV	92,26

Predikat Kelulusan Peserta Pelatihan Kepemimpinan Tahun 2022				
Puslatbang KHAN				
Pelatihan	Predikat (orang)			Total
	Sangat Memuaskan	Memuaskan	Baik	
PKN Tk. II	7	52	1	60
PKA Angkatan I	10	27	2	39
PKA Angkatan II	13	24	4	41
			Total	140

Predikat Kelulusan Peserta Pelatihan Revmen Tahun 2022			
Puslatbang KHAN			
Pelatihan	Predikat (orang)		Total
	Sangat Memuaskan	Memuaskan	
Pelatihan Revmen Angkatan I	9	16	25
Pelatihan Revmen Angkatan II	9	13	22
Pelatihan Revmen Angkatan III	3	20	23
Pelatihan Revmen Angkatan IV	-	30	30
		Total	100

Predikat Kelulusan Peserta Latsar CPNS Tahun 2022					
Puslatbang KHAN					
Pelatihan	Predikat (orang)				Total
	Sangat Memuaskan	Memuaskan	Cukup Memuaskan	Tidak Lulus	
Latsar CPNS Angkatan I	11	29			40
Latsar CPNS Angkatan II	18	20	2		40
Latsar CPNS Angkatan III	8	32			40
Latsar CPNS Angkatan IV	19	21			40
Latsar CPNS Angkatan V	23	17			40
Latsar CPNS Angkatan VI	12	21	5	1	39
Latsar CPNS Angkatan VII	15	25			40
Latsar CPNS Angkatan VIII	15	24	1		40
Latsar CPNS Angkatan IX	13	24	3		40
Latsar CPNS Angkatan X	17	21			38
Latsar CPNS Angkatan XI	11	25	2		38
Latsar CPNS Angkatan XII	14	24			38
Latsar CPNS Angkatan XIII	13	25			38
Latsar CPNS Angkatan XIV	14	24			38
Latsar CPNS Angkatan XV	11	25	2		38
Latsar CPNS Angkatan XVI	21	12			33
			Total		620

Lampiran IV Daftar Pertanyaan Survey Kelompok Substansi SDM dan Umum Puslatbang KHAN Tahun 2022

HASIL PENGOLAHAN DATA
SURVEI PERSEPSI PEMENUHAN SARANA DAN PRASARANA MODERN PUSLATBANG KHAN TAHUN 2022

No.	Aspek Yang Diukur	KRITERIA PILIHAN															Jumlah Skor Total	Rerata	TCR	Kategori	
		SM			M			CM			KM			TM							
		f	Skor	%	f	Skor	%	f	Skor	%	f	Skor	%	f	Skor	%	Jumlah				
Ruang Kantor dan Perlengkapannya																					
1	Ruang Kerja	15	75	25,4	30	120	50,8	13	39	22,0	1	2	1,7	0	0	0,0	59	236	4,00	80,00	Baik
2	Ruang Tamu	18	90	30,5	30	120	50,8	10	30	16,9	1	2	1,7	0	0	0,0	59	242	4,10	82,03	Baik
3	Ruang Rapat	16	80	27,1	31	124	52,5	12	36	20,3	0	0	0,0	0	0	0,0	59	240	4,07	81,36	Baik
4	Auditorium	12	60	20,3	27	108	45,8	19	57	32,2	1	2	1,7	0	0	0,0	59	227	3,85	76,95	Cukup Baik
5	Mini Theater	30	150	50,8	22	88	37,3	7	21	11,9	0	0	0,0	0	0	0,0	59	259	4,39	87,60	Baik
Ruang Penunjang dan Perlengkapannya																					
6	Fasilitas Disabilitas	10	50	16,9	23	92	39,0	17	51	28,8	7	14	11,9	2	2	3,4	59	209	3,54	70,85	Cukup Baik
7	Tempat Ibadah	34	170	57,6	19	76	32,2	6	18	10,2	0	0	0,0	0	0	0,0	59	264	4,47	89,49	Baik
8	Lobi	22	110	37,3	29	116	49,2	8	24	13,6	0	0	0,0	0	0	0,0	59	250	4,24	84,75	Baik
9	Ruang Arsip	13	65	22,0	26	104	44,1	16	48	27,1	3	6	5,1	1	1	1,7	59	224	3,80	75,93	Cukup Baik
10	Perpustakaan	8	40	13,6	22	88	37,3	25	75	42,4	4	8	6,8	0	0	0,0	59	211	3,58	71,53	Cukup Baik
11	Ruang Server dan Pusat CCTV	13	65	22,0	23	92	39,0	21	63	35,6	2	4	3,4	0	0	0,0	59	224	3,80	75,93	Cukup Baik
12	Klinik	16	80	27,1	30	120	50,8	13	39	22,0	0	0	0,0	0	0	0,0	59	239	4,05	81,02	Baik
13	Ruang Menyusui	11	55	18,6	21	84	35,6	19	57	32,2	7	14	11,9	1	1	1,7	59	211	3,58	71,53	Cukup Baik
14	Dapur	10	50	16,9	27	108	45,8	18	54	30,5	4	8	6,8	0	0	0,0	59	220	3,73	74,58	Cukup Baik
15	Ruang Genset	16	80	27,1	29	116	49,2	14	42	23,7	0	0	0,0	0	0	0,0	59	238	4,03	80,68	Baik
16	Toilet	17	85	28,8	31	124	52,5	8	24	13,6	3	6	5,1	0	0	0,0	59	239	4,05	81,02	Baik
17	Fasilitas Kerja Ramah Lingkungan	19	95	32,2	29	116	49,2	9	27	15,3	2	4	3,4	0	0	0,0	59	242	4,10	82,03	Baik
18	Pos Penjagaan	14	70	23,7	33	132	55,9	11	33	18,6	1	2	1,7	0	0	0,0	59	237	4,02	80,34	Baik
19	Kantin	15	75	25,4	26	104	44,1	13	39	22,0	5	10	8,5	0	0	0,0	59	228	3,86	77,29	Cukup Baik
20	Parkir	17	85	28,8	31	124	52,5	10	30	16,9	1	2	1,7	0	0	0,0	59	241	4,08	81,69	Baik
Penerapan Green Office																					
21	Ruang Terbuka Hijau	27	135	45,8	25	100	42,4	7	21	11,9	0	0	0,0	0	0	0,0	59	256	4,34	86,78	Baik
22	Hemat Listrik dan Air	15	75	25,4	29	116	49,2	14	42	23,7	1	2	1,7	0	0	0,0	59	235	3,98	79,66	Cukup Baik
23	Paper Less and Plastic	11	55	18,6	27	108	45,8	16	48	27,1	4	8	6,8	1	1	1,7	59	220	3,73	74,58	Cukup Baik
24	Pemilahan Sampah	11	55	18,6	20	80	33,9	22	66	37,3	5	10	8,5	1	1	1,7	59	212	3,59	71,86	Cukup Baik
Rata-Rata																				79,15	Cukup Baik
																			Nilai Maksimal =	89,49	Tempat Ibadah
																			Nilai Minimal =	70,85	Fasilitas Disabilitas

Keterangan :

SM = Sangat Memuaskan
M = Memuaskan
CM = Cukup Memuaskan
KM = Kurang Memuaskan
TM = Tidak Memuaskan
f = Frekuensi
TCR = Tingkat Capaian Jawaban Responden

Klasifikasi TCR (Sudjana, 1982)

90% - 100% = Sangat Baik
80% - 89% = Baik
65% - 79% = Cukup Baik
55% - 64% = Kurang Baik
0% - 54% = Tidak Baik

PENGOLAHAN DATA
SURVEI KEPUASAN MASYARAKAT PER RESPONDER DAN PER UNSUR PELAYANAN
ATAS SARANA DAN PRASARANA PUSLABANG KHAN TAHUN 2022

No. Responden	NILAI UNSUR PELAYANAN								
	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9
1	4	4	4	3	4	3	4	4	4
2	3	3	4	4	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
5	4	3	3	3	3	3	3	4	4
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	4
10	4	3	4	3	4	4	3	3	4
11	4	4	4	3	3	3	3	4	4
12	3	3	3	2	3	3	3	3	4
13	3	3	3	3	3	3	3	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4
17	3	3	3	4	3	3	3	4	4
18	3	3	4	4	3	4	3	3	4
19	4	4	4	4	3	3	3	3	4
20	4	4	4	3	3	4	3	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	3	4	4	4	4	4
23	4	4	3	3	4	3	3	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4
26	4	4	4	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	4
28	4	4	4	3	4	4	4	4	4
29	3	3	4	1	3	3	3	3	3
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4
31	4	4	4	3	4	4	4	4	4
32	4	4	3	3	4	4	3	4	4
33	4	4	4	3	3	3	3	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	3	4	4	4
36	3	4	4	3	4	4	4	4	4
37	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Nilai/Unsur	137	138	137	120	132	131	129	138	146
NRK per Unsur	3,70	3,65	3,70	3,24	3,67	3,54	3,49	3,73	3,95
NRK Tertimbang per Unsur	0,41	0,40	0,41	0,36	0,39	0,39	0,38	0,41	0,43
IKM Unit Pelayanan **)									89,56

Keterangan:

- U1 - U9 = Unsur-Unsur Pelayanan
- NRK = Nilai Rata-Rata
- IKM = Indeks Kepuasan Masyarakat
- n = Jumlah NRK IKM Tertimbang
- ** = Jumlah NRK Tertimbang x 25
- NRK Per Unsur = Jumlah Nilai Per Unsur dibagi jumlah Responden
- NRK Tertimbang Per Unsur = NRK Per Unsur x 0,11

IKM UNIT PELAYANAN

Mutu Pelayanan :

- A (Sangat Baik) = 88,51 - 100
- B (Baik) = 76,61 - 88,50
- C (Cukup Baik) = 65,00 - 76,60
- D (Tidak Baik) = 25,00 - 64,99

No.	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA
U1	Perawatan	0,41
U2	Prosedur	0,40
U3	Waktu Pelayanan	0,41
U4	Biaya/Tarif	0,36
U5	Produk Layanan	0,39
U6	Kompetensi Pelaksanaan	0,39
U7	Perilaku Pelaksana	0,38
U8	Sarana dan Prasarana	0,41
U9	Pemangatan Pengaduan, Saran dan Masukan	0,43

**PEMENUHAN DAFTAR RENCANA SARANA DAN PRASARANA (DRSP)
PUSLATBANG KHAN TAHUN 2022**

No.	Aspek Yang Diukur	Rencanan Kebutuhan	Realisasi 2022	Sisa Kebutuhan
Ruang Kantor dan Perlengkapannya				
- Ruang Kerja				
1	AC Split	1	1	0
2	Tablet	1	1	0
3	Wifi Controler	1	1	0
4	Access Point	1	1	0
5	HDD Eksternal	5	5	0
- Ruang Rapat				
6	Televisi	1	1	0
7	AC Standing	1	1	0
8	Kuningan Garuda	1	1	0
9	Mic Coffference	1	1	0
- Ruang Kelas				
10	AC Spit	2	2	0
- Auditorium				
11	Gordyn	1	1	0
Ruang Penunjang dan Perlengkapannya				
- Asrama				
12	AC Split	7	7	0
13	Gordyn	1	1	0
14	Water Heater	6	6	0
- Dapur				
15	Meja Dapur	1	1	0
- Pos Penjagaan				
16	Handy Talky	6	5	1
17	Pos Jaga Permanen	1	1	0
18	HT Earphone	6	6	0
- Rumah Susun				
19	CCTV	14	14	0
20	Logo LAN	1	1	0
- Lapangan Tenis				
21	Raket Tenis	6	4	2
Jumlah		65	62	3
Persentase (%)			95,38	4,62

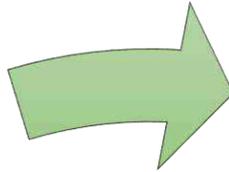
SKI	SKE	DRSP
79,15	89,56	95,38

$$\begin{aligned}
 \text{IKU Sarpras Modern Tahun 2022} &= (\text{SKI} \times 0,3) + (\text{SKE} \times 0,3) + (\text{DRSP} \times 0,4) \\
 &= (79,15 \times 0,3) + (89,56 \times 0,3) + (95,38 \times 0,4) \\
 &= 88,77
 \end{aligned}$$

TIM PENYUSUN DAN KONTRIBUTOR DATA
LAPORAN KINERJA PUSLATBANG KHAN TAHUN 2022

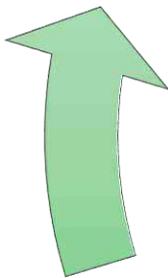
**Pelatihan dan
Pengembangan**

**Bujang Syaifar
Rati Sumanti
Martunis**



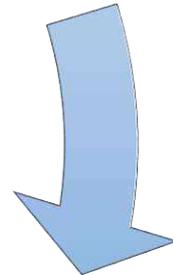
**Perencanaan dan
Keuangan**

**Cut Putri SC
Sayed Ahmad Zaki
Zulaikha
Ervina Yunita
Jul Fahmi Salim**



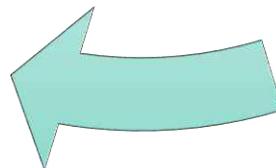
SDM dan Umum

**Zahra Febiani
Rinaldi
Revita Rahim
Fifi Ariani**



Kajian HAN

**Mohd. Febrianto
Desy Maritha
Mirza Sahputra**



Kelompok Substansi
Perencanaan dan Keuangan
Puslatbang KHAN - LAN
Email: keren.khanaceh@gmail.com