

LAPORAN KINERJA PUSLATBANG KHAN

2023



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 2023 dapat terlaksana dengan baik.

Laporan ini menggambarkan aktifitas dan kinerja organisasi Puslatbang KHAN baik dari tugas fungsi maupun penggunaan sumber daya dalam memberikan pelayanan kepada *stakeholders*. Dalam pelaksanaannya pimpinan beserta segenap pegawai Puslatbang KHAN telah melakukan berbagai upaya dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Secara umum capaian kinerja Puslatbang KHAN sudah sangat baik, namun kami menyadari masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan demi mencapai target yang lebih baik kedepannya.

Berdasarkan hasil yang telah dicapai, semoga Puslatbang KHAN dapat meningkatkan dukungan kinerja Lembaga Administrasi Negara secara keseluruhan dalam mewujudkan visi *"Sebagai Institusi Pembelajar Berkelas Dunia yang Mampu menjadi Penggerak Utama dalam mewujudkan World Class Government Untuk Mendukung Visi Indonesia Maju yang berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong"*.

Demikian laporan kinerja ini disusun sebagai bentuk akuntabilitas kinerja instansi dan untuk dapat dimanfaatkan sebagai informasi bagi internal LAN dan *stakeholders* serta sebagai referensi 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 2024
Kepala Puslatbang KHAN

Said Fadhil

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan kinerja merupakan wujud dari akuntabilitas pelaksanaan kegiatan serta anggaran. Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara (Puslatbang KHAN) sebagai salah satu penyelenggara negara wajib menunjukkan akuntabilitas kinerja dengan Laporan Kinerja. Dalam laporan Kinerja hal yang terpenting adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan secara memadai terkait hasil kinerja yang dilakukan selama tahun 2023. Pada tahun 2023 sendiri Puslatbang KHAN memiliki 6 sasaran program serta 12 indikator kinerja

Sasaran Program 1

Termanfaatkannya Analisis Kebijakan di Bidang Administrasi Negara

IK-1 Nilai Kemanfaatan Analisis Kebijakan di Bidang Hukum Administrasi Negara



Target 2.17
Realisasi 2.17
Persentase 100 %

IK-2 Kualifikasi Jurnal Yang Diterbitkan



Target Jurnal Nasional
Realisasi Jurnal Nasional
Persentase 100 %

Sasaran Program 2

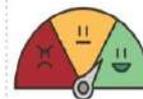
Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas

IK-3 Persentase Peserta Pelatihan Kepemimpinan yang Lulus Dengan Predikat Minimal Memuaskan



Target 95 %
Realisasi 97.28 %
Persentase 102.40 %

IK-4 Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan Kepemimpinan



Target 91.42%
Realisasi 92.26%
Persentase 100.92%

Sasaran Program 3

Terwujudnya pengembangan kader Aparatur Sipil Negara yang berkualitas

IK-5 Persentase peserta pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil yang lulus dengan predikat minimal memuaskan

Target 95 %
Realisasi 99.14 %
Persentase 104.36 %



IK-6 Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan Dasar



Target 93.82 %
Realisasi 95.16 %
Persentase 101.43 %

Sasaran Program 4

Meningkatnya Kualitas Manajemen Kinerja dan Akuntabilitas Kinerja

IK-7 Nilai Evaluasi AKIP

Target 73.38%
Realisasi 72.36%
Persentase 98.6%

IK-8 Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)

Target 85.84%
Realisasi 85.92%
Persentase 100.09%



IK-9 Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran

Target 95.45
Realisasi 98.06
Persentase 102.75%

Sasaran Program 5

Meningkatnya Kualitas Kebijakan Kelembagaan

IK-10 Nilai Pengawasan Internal Kearsipan



Target 93.82 %
Realisasi 95.16 %
Persentase 101.43 %

IK-12 Indeks Kualitas Sarana dan Prasarana yang Modern

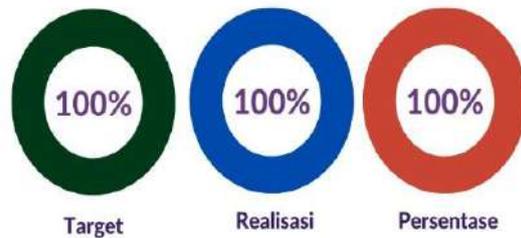


Target 88.78
Realisasi 90.49
Persentase 101.93 %

Sasaran Program 6

Meningkatnya Kualitas sumber Daya Aparatur

IK-11 Persentase Pegawai yang Menerima Pengembangan Kompetensi Minimal 20 Jam Pelatihan per Tahun



Puslatbang KHAN telah berhasil mencapai kinerja yang baik pada tahun 2023. Dari 12 indikator kinerja yang diperjanjikan, hanya 1 indikator yang capaiannya sedikit di bawah target, yaitu nilai Indikator Evaluasi AKIP, dimana target nilainya adalah 73,38 sedangkan capaiannya hanya sebesar 72,36.

Kinerja Puslatbang KHAN selama tahun 2023 diurutkan dari capaian tertinggi yaitu IK-5 Indikator Persentase peserta pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil yang lulus dengan predikat minimal memuaskan (104,36%), IK-9 Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (102,75%), IK-3 Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan (102,40%), IK-10 Nilai pengawasan internal kearsipan (102,27), IK-12 Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern (101,93%), IK-6 Indeks kepuasan peserta pelatihan dasar (101,43%), IK-4 Indeks kepuasan peserta pelatihan (100,92%), IK-8 Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi) (100,09%), IK-1 Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang hukum administrasi negara (100%), IK-2 Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan (100%), IK-11 Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun (100%) dan yang terakhir adalah IK-7 Nilai Evaluasi AKIP dengan nilai ketercapaian sebesar 98,61%.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	I
RINGKASAN EKSEKUTIF	II
DAFTAR ISI.....	IV
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Kedudukan, Tugas Dan Fungsi	3
1.3 Struktur Organisasi	3
1.4 Peta Strategi	10
1.5 Isu Strategis	12
1.6 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II PERENCANAAN KINERJA	15
2.1 Rencana Strategis.....	15
2.2 Ikhtisar Perjanjian Kinerja.....	21
2.3 Hubungan Kinerja.....	25
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	29
3.1 Kerangka Pengukuran Kinerja	27
3.2 Kinerja Anggaran.....	94
3.3 Upaya Penguatan Akuntabilitas Kinerja	122
BAB IV PENUTUP	125
1. Kesimpulan.....	125
2. Langkah-Langkah Strategis Masa Mendatang	126
LAMPIRAN.....	127

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.

Untuk mewujudkan SAKIP yang mampu mengelaborasi amanat birokrasi berorientasi hasil, efisien dan efektif didasarkan pada aturan perundang-undangan dan regulasi kebijakan terkait lainnya, yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas KKN;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
4. Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional;
7. 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);

8. Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Perubahan paradigma pada manajemen akuntabilitas kinerja di era reformasi birokrasi telah menjadi satu terobosan yang sangat signifikan dalam berbagai rangkaian proses perencanaan, pengukuran dan pelaporan kinerja yang efisien, efektif dan strategis dengan berorientasi pada dampak dan manfaat (*outcome*) jangka menengah maupun antara, dan mencerminkan terealisasinya keluaran (*output*) dari program dan kegiatan yang direncanakan. Maka dari itu, 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 2023 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 profesional 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 2023.

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 dokumen Rencana Strategis LAN dan Rencana Strategis Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024, Perjanjian Kinerja Tahun 2023 beserta perubahannya, serta hasil monitoring dan evaluasi kinerja yang dilaksanakan secara berkala.

Laporan Kinerja tahun 2023 ini memberikan gambaran tingkat pencapaian sasaran kegiatan dan indikator kinerja sebagai penjabaran dari Renstra Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024, Rencana Aksi Kinerja Tahun 2023 dan realisasi anggaran yang disertai dengan analisis deskriptif tingkat keberhasilan maupun kendala atau

permasalahan yang dihadapi serta rekomendasi perbaikan lebih lanjut terhadap kinerja 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 2023

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, dan Ketua *Squad Team* yang berfungsi mengkoordinasikan tugas tim pada masing-masing *Squad Team* dalam rangka pencapaian kinerja organisasi yang terdiri dari:

1. *Squad Team* Pelatihan dan Pengembangan;
2. *Squad Team* Kajian Hukum Administrasi Negara;
3. *Squad Team* Perencanaan dan Keuangan;
4. *Squad Team* SDM dan Umum.

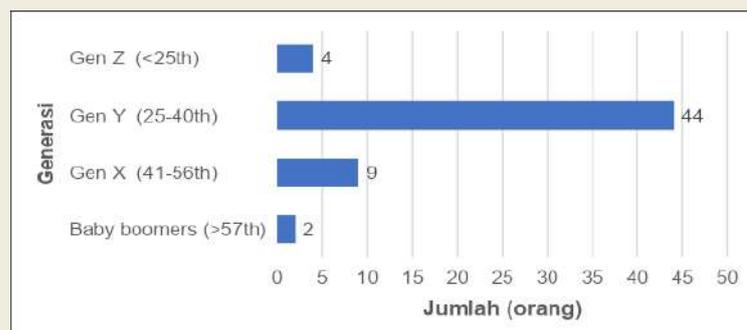
Dalam pelaksanaan tugasnya, Kepala Puslatbang KHAN didukung oleh sumber daya aparatur yang handal, berkompeten dan berkinerja tinggi sesuai bidang tugasnya masing-masing. Data per 31 Desember 2023, jumlah pegawai Puslatbang

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-14, pegawai pada Puslatbang KHAN terdiri dari berbagai generasi yaitu generasi Baby Boomers (usia >57 tahun) sebanyak 2 orang, generasi X (usia 41-56 tahun) sebanyak 9 orang, generasi Y (usia 25-40 tahun) sebanyak 44 orang, dan generasi Z (usia <25 tahun) sebanyak 4 orang.



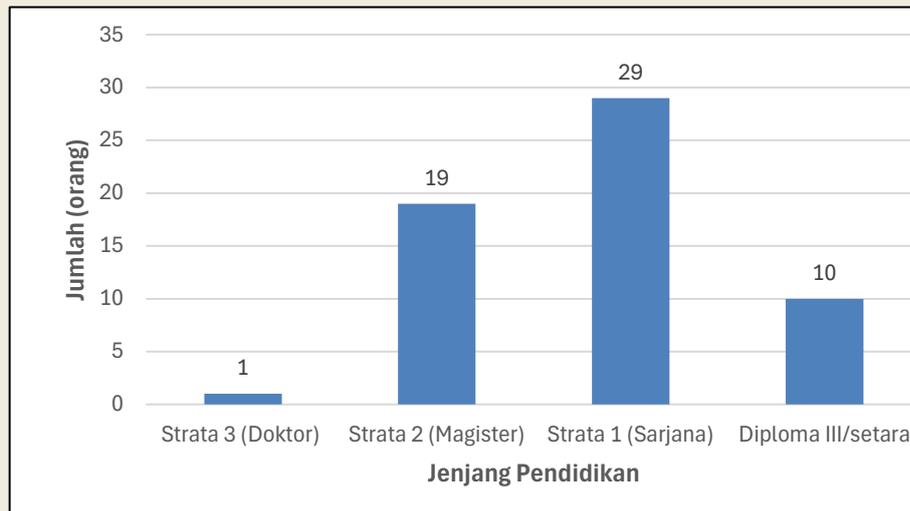
Gambar 1.3 Data Pegawai Berdasarkan Kelompok Usia

Dilihat dari masa kerja pegawai, terdapat 4 orang dengan masa kerja >20 tahun, 19 orang dengan masa kerja 11-20 tahun, dan 36 orang dengan masa kerja <11 tahun.



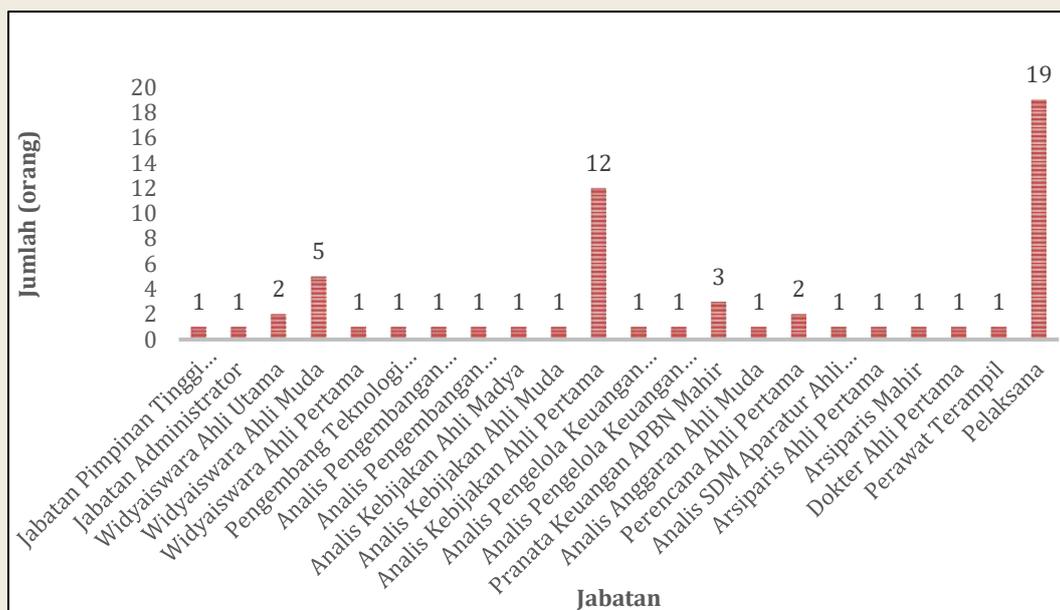
Gambar 1.4 Data Pegawai Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan dari jenjang pendidikan, Puslatbang KHAN hingga tahun 2023 telah mempekerjakan 1 orang pegawai lulusan S-3 (Doktor), 16 orang lulusan S-2 (Magister), 32 orang lulusan S-1 (Sarjana), dan 11 orang lulusan D-3 atau setara.



Gambar 1.5 Data Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Untuk menganulir kebijakan pemerintah terkait pemenuhan jabatan fungsional tertentu di semua instansi pemerintah pusat maupun daerah, hingga tahun 2023 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

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 jenis jabatan berdasarkan kondisi eksisting dan tanpa menyajikan kebutuhan level jabatan di atasnya, dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut:

1. Widyaiswara

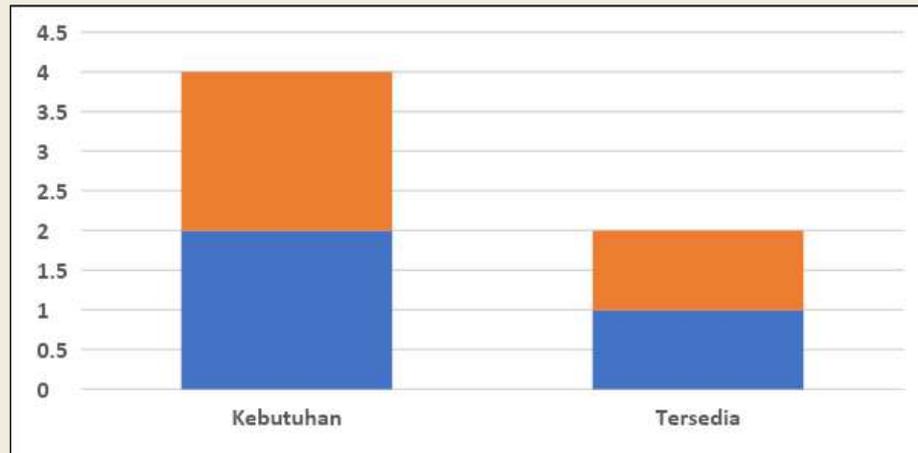
Ketersediaan jabatan fungsional Widyaiswara pada tahun 2023 sejumlah 8 orang atau sebesar 50 persen dari jumlah yang dibutuhkan.



Gambar 1.7 Peta Jabatan Fungsional Widyaiswara

2. Pengembangan Kompetensi ASN

Jabatan fungsional Pengembangan Kompetensi ASN yang tersedia sebanyak 2 orang atau sebesar 50 persen dari jumlah yang dibutuhkan (4 Orang).



Gambar 1.8 Peta Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi

3. Pengembang Teknologi Pembelajaran

Ketersediaan jabatan fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda pada tahun 2023 sebanyak 1 orang dari jumlah 2 orang yang dibutuhkan atau sebesar 50 persen.

4. Analis Kebijakan

Komposisi jabatan fungsional Analis Kebijakan hingga tahun 2023 sebanyak 14 orang dari jumlah yang dibutuhkan sebanyak 21 orang atau sebesar 67 persen.



Gambar 1.9 Peta Jabatan Fungsional Analis Kebijakan

5. Perencanaan, Anggaran dan Keuangan

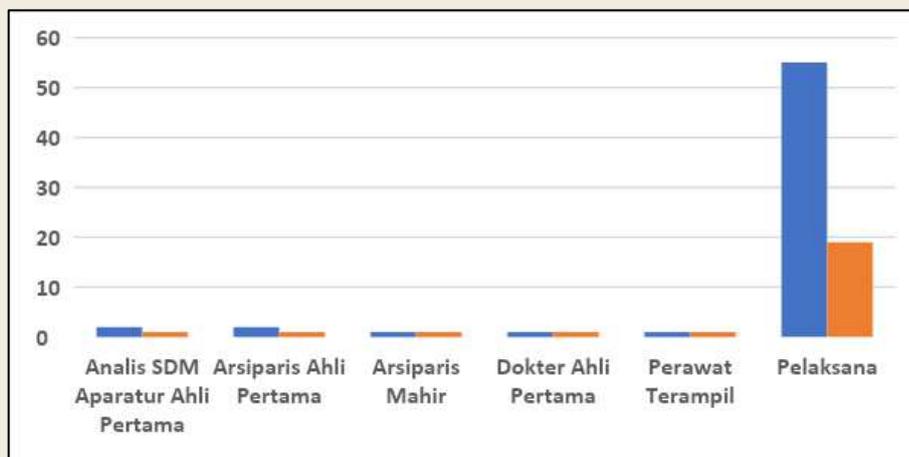
Untuk jabatan fungsional Perencana, jumlah yang tersedia sebanyak 2 orang atau 100 persen dari jumlah yang dibutuhkan (2 orang). Sedangkan ketersediaan jabatan fungsional Analis Anggaran sebanyak 1 orang atau 50 persen dari jumlah yang dibutuhkan (2 orang). Adapun yang menduduki jabatan fungsional Pengelola Keuangan sebanyak 5 orang dari jumlah yang dibutuhkan sebanyak 4 orang atau sebesar 125 persen.



Gambar 1.10 Peta Jabatan Perencana, Analis Anggaran dan Pengelola Keuangan

6. Pengelola SDM dan Umum

Jabatan fungsional Analis SDM yang tersedia sebanyak 1 orang dari kebutuhan sebanyak 2 orang (50 persen), dan fungsional Arsiparis sebanyak 2 orang dari jumlah yang dibutuhkan sebanyak 3 orang (67 persen). Sedangkan Dokter dan Perawat masing-masing tersedia 1 orang, sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan. Adapun staf Pelaksana yang tersebar di semua Kelompok Substansi dan belum melakukan transisi jabatan ke fungsional tertentu sebanyak 19 orang (35 persen) dari jumlah yang dibutuhkan (55 orang), dengan rincian 5 orang pada Kelompok Substansi Pelatihan dan Pengembangan, 4 orang pada Kelompok Substansi Kajian Hukum Administrasi Negara, 4 orang pada Kelompok Substansi Perencanaan dan Keuangan, serta 10 orang pada Kelompok Substansi SDM dan Umum.



Gambar 1.11 Peta Jabatan Fungsional Tertentu pada Kelompok Substansi SDM dan Umum

Berdasarkan grafik pemetaan masing-masing jabatan pada setiap Kelompok Substansi, dapat disimpulkan bahwa kebutuhan jabatan fungsional tertentu dilihat dari jumlah formasi maupun peningkatan grading fungsionalnya secara keseluruhan sebesar 67 persen. Begitu juga halnya kebutuhan terhadap Staf Pelaksana yang masih menunjukkan angka signifikan sebesar 35 persen. Kondisi ini diharapkan menjadi pertimbangan bagi LAN khususnya Biro Umum dan SDM dalam merencanakan kebutuhan formasi dan penyetaraan ke jabatan fungsional tertentu di lingkungan Puslatbang KHAN sesuai aturan perundang-undangan dan kebijakan yang berlaku.

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 dalam pengelolaan dan pelaksanaan anggaran.

Transformasi manajemen kinerja yang terintegrasi bertujuan untuk mempercepat proses internalisasi tata kelola organisasi berbasis kinerja dengan mengedepankan proses pelayanan yang bermutu, berintegritas, transparan dan akuntabel, yang diharapkan dapat menstimulasi tercapainya pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan mampu meningkatkan daya saing di tingkat nasional maupun internasional serta untuk mewujudkan rekomendasi kebijakan di bidang hukum administrasi Negara.



Perspektif Stakeholders

- 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



Perspektif Customer

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



Perspektif Internal Process

- 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 Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan



Perspektif Learning and Growth

- 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 isu-isu strategis yang dijadikan sebagai landasan dalam pencapaian sasaran kegiatan dan indikator kinerja tahun 2023 serta sebagai upaya perbaikan kinerja berkelanjutan. Adapun isu-isu strategis yang telah dirumuskan didasarkan pada aspek *core business* dan tata kelola internal diantaranya sebagai berikut:

Aspek Core Business

Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Aparatur

1. Belum optimalnya kolaborasi atau kemitraan daerah, baik dengan pemerintah maupun civitas akademik dalam negeri dan luar negeri;
2. Tidak adanya Rakor Pelatihan dan Pengembangan atau stakeholder meeting yang bertujuan untuk pemetaan kebutuhan pelatihan dan peningkatan kerjasama;
3. Institutional branding dinilai masih kurang sehingga belum mampu menyasar market pelatihan yang relevan;
4. Upaya mutu pelatihan dan pengembangan belum maksimal;
5. Kompetensi SDM yang mengelola Pelatihan dan Pengembangan masih perlu peningkatan.



Rekomendasi Kebijakan di Bidang Hukum Administrasi Negara

1. Kesulitan dalam memenuhi kriteria salah satu indikator capaian IKU;
2. Terdapat kendala dalam memastikan waktu penilaian proses akreditasi Jurnal Transformasi Administrasi yang 100% berada pada pihak asesor eksternal;
3. Penyelarasan kegiatan unit kerja yang mendukung Program RB Tematik LAN belum maksimal;
4. Perlunya pemberdayaan SDM Analis Kebijakan Puslatbang KHAN dalam kegiatan Pelatihan Teknis Analis Kebijakan;
5. Masih minimnya penguatan pelibatan Analis Kebijakan Puslatbang KHAN terkait Indeks Kualitas Kebijakan dan Indeks Penerapan Sistem Merit.



Aspek Tata Kelola Internal

Perencanaan dan Keuangan

1. Perencanaan anggaran dan pelaksanaan kegiatan belum optimal;
2. Pengelolaan data dan informasi kinerja masih tersebar di masing-masing Poksi;
3. Mekanisme alokasi dan pemanfaatan anggaran untuk kegiatan klasikal di luar unit kerja belum efisien dan efektif;
4. Belum adanya reviu secara periodik terhadap dokumen Standar Operasional Prosedur dan Standar Pelayanan belum dilakukan reviu secara periodik;
5. Penyajian kelengkapan dokumen pencairan anggaran belum optimal



SDM dan Umum

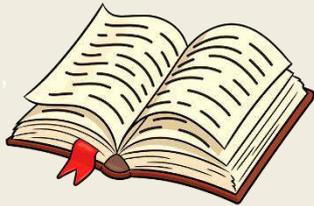
1. Belum optimalnya pengelolaan sarana dan prasarana serta lingkungan kantor;
2. Pengelolaan BMN belum maksimal;
3. Belum maksimalnya penyediaan layanan kesehatan dan sarana prasarana bagi disabilitas;
4. Masih minimnya SDM Pengelola Humas;
5. Pengelolaan protokoler dan koordinasi internal perlu ditingkatkan;
6. Penerapan Srikandi dan kearsipan masih diperlukan peningkatan;
7. Pengelolaan SDM belum optimal;
8. Koleksi buku perpustakaan masih sangat minim;
9. Sarana prasarana penunjang perpustakaan perlu peningkatan;



1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Secara garis besar, laporan kinerja ini melaporkan capaian kinerja Puslatbang KHAN tahun 2023 yang diukur dan dinilai berdasarkan Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan sesuai aturan kebijakan yang berlaku. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, dilakukan analisis untuk mengidentifikasi keunggulan, kelemahan, dan berbagai kendala serta solusi yang diharapkan dalam pencapaian dan perbaikan kinerja berkelanjutan. Perihal tersebut menjadi pertimbangan dalam perencanaan,

pengorganisasian dan pelaksanaan program dan kegiatan tahun berikutnya. Laporan Kinerja Puslatbang KHAN tahun 2023 terdiri dari 4 bab dengan uraian sebagai berikut:

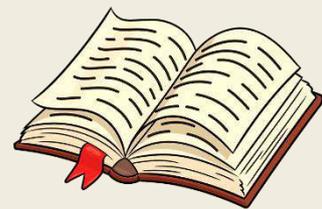


BAB I

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



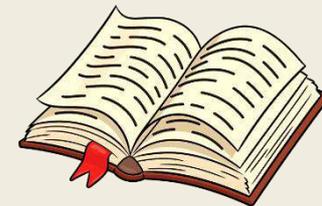
BAB III

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

Sebagai salah satu satuan kerja di lingkungan LAN, Puslatbang KHAN memiliki dan menjalani visi LAN “Sebagai Institusi Pembelajaran 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 Jangka Menengah Indikator Kinerja Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Tahun				
		2020	2021	2022	2023	2024
SK-1. Termanfaat-kannya 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

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Tahun				
		2020	2021	2022	2023	2024
	IK-4. Persentase proyek perubahan (untuk PKN Tingkat II) dan Aksi Perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni Pelatihan kepemimpinan yang berlanjut	50	55	60	65	70
	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

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Tahun				
		2020	2021	2022	2023	2024
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, dan revisi ke-1 yang dilakukan pada bulan April 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. Namun dalam tahap pelaksanaannya mengalami perubahan menyesuaikan dengan perubahan kebijakan publik, perubahan anggaran dan sumber daya, perubahan kondisi eksternal, evaluasi dan umpan balik dari pelaksanaan perjanjian kinerja tahun sebelumnya. Adapun perbandingan target

perjanjian kinerja tahun 2023 dengan target tahun 2023 dalam renstra dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.2 Perbandingan Target Indikator Kinerja Puslatbang KHAN Tahun 2023 dengan Renstra Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024 (periode ke-4)

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Perjanjian Kinerja (Renstra)	Perjanjian Kinerja (revisi Des)
		Tahun 2023	Tahun 2023
SK-1 Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang administrasi negara	IK-1 Nilai kemanfaatan kajian Hukum Administrasi Negara	2	2.17
	IK-2 Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional Terakreditasi	Jurnal Nasional
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	93	-
	IK-4 Persentase proyek perubahan (untuk PKN II) dan aksi perubahan (untuk PKA dan PKP) alumni pelatihan manajerial yang berlanjut	65	-
	IK-5 Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	-	95
	IK-6 Indeks kepuasan peserta pelatihan	82	91.42
SK-3 Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas	IK-7 Persentase peserta pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	93	-
	IK-8 Indeks kepuasan peserta pelatihan	82	-

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Perjanjian Kinerja (Renstra)	Perjanjian Kinerja (revisi Des)
		Tahun 2023	Tahun 2023
SK-4 Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	IK-9 Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	93	-
	IK-10 Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	-	95
	IK-11 Indeks kepuasan peserta pelatihan	82	93.82
SK-5 Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	IK-12 Nilai Evaluasi SAKIP	72.5	73.38
	IK-13 Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	86.5	85.84
	IK-14 Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	95.45	95.45
SK-6 Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	IK-15 Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun	100	100
	IK-16 Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	75	88.78
SK-7 Penguatan Kebijakan Kebijakan Kelembagaan	IK-17 Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	81	94

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 2.3 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 2.3 Matriks Kinerja Pendanaan Jangka Menengah Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024 (dalam juta rupiah)

Kode	Program/Kegi-atan	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

Perjanjian Kinerja merupakan tolok ukur evaluasi akuntabilitas kinerja pada akhir tahun berjalan sesuai dengan amanat dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Perjanjian Kinerja Puslatbang KHAN disusun merujuk kepada target kinerja yang termuat dalam Renstra, dan peraturan Kepala LAN Nomor 15 tahun 2022 tentang Indikator Kinerja Utama Lembaga LAN tahun 2020-2024 beserta perubahannya. Adapun perjanjian kinerja Puslatbang KHAN yang telah ditetapkan diawal tahun adalah sebagai berikut:

Tabel 2.4 Perjanjian Kinerja Puslatbang KHAN Tahun 2023

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target
SK-1 Termanfaatkannya rekomendasi kebijakan di bidang administrasi negara	IK-1 Nilai kemanfaatan kajian kebijakan di bidang administrasi negara	Nilai	2.17
	IK-2 Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Predikat	Jurnal Nasional Terakreditasi
SK-2 Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	IK-3 Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Persen	95
	IK-4 Indeks kepuasan peserta pelatihan	Nilai	91.41
SK-3 Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	IK-5 Persentase peserta pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Persen	95
	IK-6 Indeks kepuasan peserta pelatihan	Nilai	90.55
SK-4 Meningkatnya kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	IK-7 Nilai Evaluasi SAKIP	Nilai	73.37
	IK-8 Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	Nilai	85.81

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target
	IK-9 Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran	Nilai	95.43
SK-5 Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur	IK-10 Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun	Persen	100.00
	IK-11 Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	Nilai	88.77
SK-6 Penguatan Kebijakan Kelembagaan	IK-12 Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	Nilai	93.53

Untuk merealisasikan 12 butir Indikator Kinerja Puslatbang KHAN Tahun 2023, dialokasikan anggaran sebesar Rp.14.140.769.000,- 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) di lingkunag Lembaga Administrasi Negara, sebagai berikut:

Tabel 2.5 Alokasi Anggaran per Program dan Kegiatan Tahun 2023

Kode	Program/Kegiatan	Jumlah (Rp)
CO	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	5.386.183.000
CO.4825	Pengkajian Kebijakan dan Pengembangan Inovasi Administrasi Negara	165.375.000
CO.4827	Penyusunan Kebijakan dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	5.220.808.000
WA	Program Dukungan Manajemen	8.754.586.000
WA.4821	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	56.000.000
WA.4822	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	8.662.686.000
WA.4823	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	35.900.000
Total		14.140.769.000

Menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi SAKIP tahun 2022 dan prediksi capaian target indikator kinerja sampai dengan akhir tahun 2023, Puslatbang KHAN melakukan revisi target indikator kinerja Pada bulan November tahun 2023, Revisi target Perjanjian Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.6 Perubahan Target Indikator Kinerja Kegiatan Tahun 2023

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Awal	Target Revisi
SK-1 Termanfaatkannya analisis kebijakan di bidang administrasi negara	IK-1 Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang hukum administrasi negara	2.17	2.17
	IK-2 Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional Terakreditasi	Jurnal Nasional
SK-2 Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	IK-3 Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	95	95
	IK-4 Indeks kepuasan peserta pelatihan	91.41	91.42
SK-3 Terwujudnya pengembangan kader Aparatur Sipil Negara yang berkualitas	IK-5 Persentase peserta pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	95	95
	IK-6 Indeks kepuasan peserta pelatihan	90.55	93.82
SK-4 Meningkatkan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	IK-7 Nilai Evaluasi AKIP	73.37	73.38
	IK-8 Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	85.81	85.92
	IK-9 Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	95.43	95.45
SK-5 Meningkatkan kualitas kebijakan dan kelembagaan	IK-10 Nilai pengawasan internal kearsipan	93.53	94

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Awal	Target Revisi
SK-6 Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur	IK-11 Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	100	100
	IK-12 Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	88.77	88.78

2.3 HUBUNGAN KINERJA

Sebagai unit kerja level eselon II di daerah, sasaran kegiatan dan indikator kinerja kegiatan Puslatbang KHAN merupakan turunan dari sasaran program dan indikator kinerja sasaran program level eselon I LAN, dan secara tidak langsung akan mempengaruhi capaian indikator kinerja sasaran strategis LAN. Uraian lebih detail terkait Cascading kinerja tersebut dapat dilihat pada Lampiran 2 Matriks Penyelarasan Kinerja Puslatbang KHAN Tahun 2023.

Merujuk kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 89 Tahun 2021 bahwa suatu instansi pemerintah menyusun pohon kinerja yang merupakan alat bantu organisasi untuk mengawal struktur logika sebab akibat atas berbagai kondisi yang diperlukan organisasi dalam menghasilkan outcome yang diinginkan. Suatu pohon kinerja tidak selalu hanya terkait pada satu urusan/bidang saja, namun juga memerlukan keterlibatan urusan/bidang lain dalam mencapai outcome/kondisi antara yang akan berpengaruh pada pencapaian Outcome Final. Adapun Pohon Kinerja dan Cross Cutting Puslatbang KHAN tahun 2023 sebagai berikut:

VISI	Sebagai Institusi Pembelajaran berkelas dunia yang mampu menjadi penggerak utama dalam mewujudkan World Class Government untuk mendukung visi Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkeadilan bertandaan gotong royong					
Sasaran Strategis	Terwujudnya institusi pembelajar berkelas dunia melalui pengembangan kompetensi aparatur, kebijakan dan inovasi administrasi negara dalam mewujudkan World Class Government			Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi		
Sasaran Program	Terwujudnya kebijakan, pembinaan profesi dan tata kelola ASN yang Berkualitas			Tata kelola internal yang berkinerja tinggi		
Output Program	Rekomendasi kebijakan dan inovasi administrasi negara	Kualitas kebijakan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN yang terjamin		Tata kelola internal yang berkinerja tinggi di Lingkungan LAN		
Sasaran Kegiatan	Termanfaatkannya Analisis kebijakan di bidang administrasi negara	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Terwujudnya pengembangan kader Aparatur Sipil Negara yang berkualitas	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Meningkatnya kualitas kebijakan dan kelembagaan	Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur
CROSS CUTTING	<ul style="list-style-type: none"> • Pusat Kegiatan Kajian Administrasi Negara (PKZAN) • Perguruan Tinggi • K/L/D terkait 	<ul style="list-style-type: none"> • Pusbangkom Pimnas • Pusbang Kader ASN • Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) 		<ul style="list-style-type: none"> • Biro Perencanaan dan Keuangan dan Inspektorat LAN RI • Biro SDM dan Umum, Biro Hukum dan Humas, Pusdatin LAN RI • Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPB) • Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) • Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional (Bappenas) • Badan Kepegawaian Negara (BKN) • Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang Jasa Pemerintah (LKPP) • Arsip Nasional RI 		
Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan Kajian Kebijakan Administrasi Negara • Jurnal Transformasi Administrasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II • Pelatihan Kepemimpinan Administrator • Pelatihan Kepemimpinan Pengawas • Pelatihan Dasar CPNS • Evaluasi Pelaksanaan Diklat ASN 		<ul style="list-style-type: none"> • Layanan Perencanaan dan Penganggaran • Layanan Pemantauan dan Evaluasi • Layanan Manajemen Keuangan • Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal 		<ul style="list-style-type: none"> • Pemeliharaan Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi • Sarana Bidang Teknologi dan Komunikasi • Layanan BMN • Layanan Protokol • Layanan Umum • Layanan Perkantoran • Layanan Sarana Internal • Layanan Manajemen SDM • Layanan Hubungan Masyarakat • Layanan Penyelenggaraan Kearsipan
Anggaran	165.375.000	5.220.808.000		8.754.586.000		

Gambar 2.1 Pohon Kinerja dan Cross Cutting Puslatbang KHAN

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 KERANGKA PENGUKURAN KINERJA

Untuk mengoptimalkan substansi penyajian Laporan Kinerja Puslatbang KHAN Tahun 2023, dalam penyusunannya dibentuk tim penyusun yang terdiri dari perwakilan masing-masing kelompok substansi yang bertujuan untuk memperoleh data dan informasi kinerja yang akurat, lengkap, tepat waktu dan konsisten terhadap target dan realisasi kinerja tanpa mengenyampingkan prinsip efisiensi dan efektifitas. 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 beserta perubahannya. 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 2023 merupakan manifestasi akuntabilitas kinerja periode ke-4 dari target kinerja jangka menengah yang tercantum dalam Renstra Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024. Terdapat beberapa uraian (butir) Perjanjian Kinerja mengalami penyesuaian mengikuti dinamika kebijakan internal dan eksternal LAN, dan dengan adanya kondisi tersebut, maka tidak sepenuhnya rumusan perjanjian kinerja dapat dibandingkan dengan target renstra. Oleh karena itu diperlukan reuiu dokumen renstra secara berkala dengan melakukan pemetaan terhadap kesiapan faktor input (sumber daya) yang ada, realisasi kinerja

tahun sebelumnya dan perubahan butir maupun target perjanjian kinerja tahunan sebagai upaya untuk meminimalisasi gap antara perencanaan jangka menengah dan jangka pendek.

Tabel 3.1 Perbandingan Target dan Realisasi Indikator Kinerja dengan Target Periode Renstra (Tahun ke-3) Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024

Indikator Kinerja	Satuan	Target Renstra (2023)	Target PK 2023	Realisasi PK 2023
1	2	3	4	5
Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang hukum administrasi negara	Nilai	2	2.17	2.17
Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Predikat	Jurnal Nasional Terakreditasi	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional
Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Persen	93	95.00	97.28
Indeks kepuasan peserta pelatihan	Nilai	82	91.42	92.26
Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Persen	93	95.00	99.14
Indeks kepuasan peserta pelatihan	Nilai	82	93.82	95.16
Nilai Evaluasi AKIP	Nilai	72.5	73.38	72.36
Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	Nilai	86.5	85.84	85.92
Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	Nilai	95.45	95.45	98.06
Nilai pengawasan internal kearsipan	Nilai	81	94.00	96.13
Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	Persen	100	100.00	100.00
Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	Nilai	75	88.78	90.49

Berdasarkan tabel diatas, dari 12 target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2023, 11 target kinerja memenuhi, sedangkan 1 target kinerja yaitu Nilai Evaluasi AKIP masih dibawah target (-1,02 poin).

2. ANALISIS DAN EVALUASI KINERJA

Untuk mendapatkan hasil pelaporan kinerja yang berkualitas dan akuntabel, maka dilakukan analisis capaian masing-masing indikator kinerja berpedoman pada Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan ketentuan lainnya yang berkenaan dengan strategi pencapaian dan peningkatan realisasi 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-1.1

Nilai kemanfaatan kajian kebijakan di bidang administrasi negara



Indikator kinerja ini merupakan salah satu *core business* pada Puslatbang KHAN yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana 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-1.1 Tahun 2023

Aspek	Aspek Kemanfaatan	Bobot	Indikator Pengukuran
1	Didiskusikan/ diseminarkan di tingkat instansional, nasional dan internasional	25 persen	<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 (djiadikan referensi) oleh stakeholders	25 persen	<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 persen	<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 persen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tidak pernah digunakan = 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-1.1 ini bersifat kumulatif yang dilakukan dalam rentang waktu 3 tahun anggaran (2021-2023), dengan jumlah alokasi anggaran tahun 2023 sebesar Rp.110.040.000,- Detail hasil pengukuran terhadap capaian Nilai Kemanfaatan Kajian Kebijakan di bidang Hukum Administrasi Negara dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Hasil Pengukuran IK-1.1 Tahun 2023

No.	Aspek Kemanfaatan	Sumber Penilaian							
		Bobot	2021	Evidence	2022		Evidence	2023	Evidence
			Nilai		Nilai			Nilai	
A	Hasil Kajian didiskusikan/diseminarkan di tingkat instansional, nasional dan internasional	25%	2	https://www.instagram.com/p/CXLdCbMP1Kk/?utm_source=ig_web_copy_link	2	2	Isu Strategis (Batas Daerah) diseminarkan di tingkat nasional	2	Diseminasi tgl 15 November 2023
						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 Transformasi Administrasi (2021) http://jta.lan.go.id/index.php/jta/article/view/192	3	3	Isu Strategis (Batas Daerah) disitasi oleh Jurnal Transformasi Administrasi	2	Jumlah Hasil Unduhan Bahan Diskusi Publik Netralitas ASN
						3	Isu Aktual (Partisipasi Masyarakat) diunduh dan dibaca (disitasi di Jurnal Transformasi Administrasi Negara)		
C	Hasil Kajian di publikasikan di media cetak/Elektronik lokal, nasional atau internasional	25%	2	1. Harian Rakyat Aceh 2. acehtribunnews 3. ajnn 4. Koran Serambi 5. rmlaceh	2	2	Isu Strategis (Batas Daerah) dipublikasikan media cetak/elektronik di tingkat nasional	2	1. AntaraneWS 2. Harian Rakyat Aceh 3. Info Publik 4. JPNN

No.	Aspek Kemanfaatan	Sumber Penilaian							
		Bobot	2021	Evidence	2022	Evidence	2023	Evidence	
			Nilai		Nilai		Nilai		
						1. <u>Serambi Indonesia</u> 2. <u>Harian Rakyat Aceh</u> 3. <u>Infopublikid</u>		5. <u>Serambi News</u>	
					2	Isu Aktual (Partisipasi Masyarakat) dipublikasikan media cetak/elektronik di tingkat nasional 1. <u>Aceh Tribun News</u> 2. <u>Harian Rakyat Aceh</u>			
D	Hasil kajian dijadikan sebagai bahan penyusunan atau perbaikan kebijakan lainnya	25%	2	<u>Proses Advokasi agar dapat diterapkan sebagai bahan penyusunan/revisi kebijakan pada DPMTSP Kota Banda Aceh dan DPMTSP Provinsi Aceh</u>	2	3	Isu Strategis (Batas Daerah) dibahas dan dipertimbangkan (Kemendagri dan BIG) 1. <u>Advokasi Kemendagri</u> 2. <u>Advokasi BIG</u>	2	<u>Berita Advokasi</u>
						1	<u>Isu Aktual (Partisipasi Masyarakat) diadaptasi (Aceh Jaya)</u>		

No.	Aspek Kemanfaatan	Sumber Penilaian							
		Bobot	2021	Evidence	2022	Evidence	2023	Evidence	
			Nilai		Nilai		Nilai		
Total			2.25		2.25			2.00	
Sangat Bermanfaat		2.17							

Berdasarkan tabel 3.3 dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2023 capaian kinerja terkait IK-1.1 mendapat nilai 2.17 (Sangat Bermanfaat), yang merupakan rata-rata nilai kumulatif dari realisasi kinerja tahun 2021 (2.25), tahun 2022 (2.25), dan tahun 2023 (2.00). Adapun tema kajian di bidang hukum administrasi negara yang dijadikan sebagai indikator pengukuran kemanfaatan kajian tahun 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Judul Analisis Kebijakan dari Tahun 2021 - 2023

2021	
Pencegahan Maladministrasi dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik di Sektor Perizinan	
2022	
Isu Strategis: Strategi Pencegahan Sengketa/Konflik Batas Daerah	Isu Aktual: Pengembangan Model Partisipasi Masyarakat
2023	
Netralitas ASN: Tantangan Pemilu dan Pilkada Serentak Tahun 2024	

1. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun Ini

Target kinerja yang ditetapkan untuk IK-1.1 adalah 2.17 dengan realisasi s.d Desember 2023 sebesar 2.17 atau 100 persen. Perhitungan capaian realisasi didasarkan pada pemanfaatan hasil kajian tahun 2021 sampai dengan 2023. Pada tahun 2022 terdapat peningkatan sitasi dan publikasi di media cetak/elektronik secara nasional. Capaian 100 persen memang sudah baik, namun secara persentase capaian tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 0,46 persen dari tahun sebelumnya. Penurunan ini disebabkan karena belum adanya sitasi terkait hasil analisis kebijakan tahun 2023.

Tabel 3.5 Capaian Kinerja Indikator Nilai Kemanfaatan analisis kebijakan di bidang Hukum Administrasi Negara

Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
IK-1.1. Nilai kemanfaatan kajian kajian kebijakan di bidang hukum administrasi negara	Nilai	2.17	2.17	100

2. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun Ini Serta Capaian Tahun-tahun Sebelumnya

Tabel 3.6 Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Kemanfaatan analisis kebijakan di bidang Hukum Administrasi Negara

Indikator Kinerja	Realisasi			
	2020	2021	2022	2023
IK-1.1. Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang hukum administrasi negara	1.8	2.1	2.17	2.17

Capaian IK-1.1 tahun 2023 masih sama dengan realisasi tahun 2022 (100 persen), dan melebihi capaian tahun 2020 dan 2021.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah

Tabel 3.7 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Kemanfaatan analisis kebijakan di bidang Hukum Administrasi Negara dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024

Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah					Realisasi
	2020	2021	2022	2023	2024	2023
IK-1.1. Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang hukum administrasi negara	1.8	1.8	1.8	2	2	2.17

Jika dibandingkan dengan target Renstra Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024 (periode ke-4) yaitu sebesar 1.8, maka realisasi IK-1.1 tahun 2023 sebesar 2.17 atau mencapai 108.5 persen. capaian IK-1 yang melebihi target renstra dikarena selama masa tahun 2022 hingga 2023 Nilai Kemanfaatan Kajian sudah berkisar antara 2.0 hingga 2.17.

4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Standar Nasional/Internasional

Tabel 3.8 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Nilai Kemanfaatan analisis kebijakan Puslatbang KHAN dengan Satker/Unit Eselon II di Lingkungan LAN

IK-1.1	Realisasi	Puslatbang PKASN	Puslatbang KMP	Puslatbang KDOD
IK-1.1. Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang hukum administrasi negara	2.17	2.33	2.44	2.31

Pada prinsipnya IK-1.1 bersifat tematik dan sangat makro sehingga tidak ada data spesifik yang dapat digunakan. Selain itu, isu kebijakan yang dikaji juga berbeda karakteristiknya dengan standar nasional, internasional maupun dengan LAN, tergantung pada spesialisasi masing-masing yang telah ditetapkan, sehingga tidak dapat dilakukan perbandingan. Namun, apabila dibandingkan dengan Satuan Kerja sejenis (Puslatbang) lainnya di lingkungan LAN dan ditinjau berdasarkan capaian masing-masing, realisasi IK-1.1 Puslatbang KHAN masih dibawah capaian Puslatbang lainnya walaupun kriteria yang dihasilkan Sangat Bermanfaat. Diharapkan Nilai Kemanfaatan Kajian analisis isu strategis dan isu aktual akan meningkat di tahun depan, melalui sitasi dan publikasi lainnya

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

Selama proses pencapaian IK-1.1 tahun 2023, terdapat beberapa permasalahan diantaranya belum tercapainya salah satu komponen pengukuran IK-1.1 terkait hasil analisis kebijakan yang didiskusikan atau diseminarkan di tingkat internasional. Adapun solusi yang ditawarkan adalah membentuk *squad team* khusus dalam rangka mencapai indikator kinerja tersebut.

6. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian target kinerja

Kegiatan yang menunjang keberhasilan Analisis Kebijakan isu strategis dan isu aktual pada tahun 2023 diantaranya adalah penguatan keterlibatan para analis kebijakan Puslatbang KHAN dalam penyusunan analisis isu strategis dan isu aktual. Hal ini berkontribusi pada pencapaian indeks kinerja utama. Selain itu, hasil analisis/kajian isu strategis yang berupa buku saku, makalah kebijakan, dan policy paper telah dijadikan sebagai bahan masukan dan referensi dalam perbaikan kebijakan melalui proses advokasi pada beberapa Kementerian dan Lembaga, seperti Kementerian

Pendayagunaan Aparatur Negara, Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia, dan Komisi Aparatur Sipil Nasional.

7. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya (anggaran dan SDM)

Jumlah anggaran yang dialokasikan untuk pencapaian IK-1.1 Tahun 2023 sebesar Rp.110.040.000,- bersumber dari Rupiah Murni (RM) dengan realisasi sampai dengan 31 Desember 2023 berjumlah Rp.109.919.900,- atau 99.89%. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 21 Tahun 2021 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga, dapat dihitung efisiensi penggunaan anggaran untuk pencapaian IK-1.1 sebagai berikut:

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

Keterangan:

ERO	= Efisiensi RO Tingkat Unit/Satuan Kerja
AAKRO _j	= Alokasi Anggaran KRO j
RAKRO _j	= Realisasi Anggaran KRO j
CRO _{ji}	= Capaian RO i pada KRO j
m	= Jumlah KRO pada suatu Unit/Satuan Kerja
n	= Jumlah RO pada suatu KRO

Berdasarkan formula tersebut, efisien anggaran untuk IK-1.1 adalah: E_{RO}

$$= \frac{\text{Rp.120.100}}{\text{Rp.110.040.000} - \text{Rp.109.919.900}} \times 100\%$$

$$= 1,00\%$$

Dari hasil perhitungan di atas, terdapat efisiensi penggunaan anggaran dalam pelaksanaan kegiatan Rekomendasi Kebijakan Administrasi Negara sebesar 1.00 persen. Begitu juga halnya dengan aspek pemanfaatan sumber daya manusia khususnya pegawai dengan formasi Jabatan Fungsional Analis Kebijakan yang diamanatkan untuk melaksanakan kegiatan kajian kebijakan. Apabila berpedoman pada Keputusan Kepala LAN Nomor: 96/K.1/HKM.10.2/2023 tanggal 21 Maret 2023 tentang Peta Jabatan di Lingkungan LAN Tahun 2023, tercantum jumlah kebutuhan Analis Kebijakan (semua jenjang) sebanyak 21 orang. Sedangkan jumlah eksisting Analis Kebijakan di Puslatbang KHAN sebanyak 12 orang dan yang ditugaskan pada *Squad Team* Kajian Hukum Administrasi Negara berjumlah 5 orang. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa pemanfaatan sumber daya manusia dalam pencapaian IK-1.1 sudah sangat efisien.

8. Target Tahun Selanjutnya

Tabel 3.9 Target Tahun Selanjutnya Indikator Nilai Kemanfaatan analisis kebijakan di bidang Hukum Administrasi Negara

Indikator Kinerja	2023		2024
	Target	Realisasi	Target
IK-1.1. Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang hukum administrasi negara	2.17	2.17	2.18

Melihat ketercapaian tahun-tahun sebelumnya dan tantangan permasalahan yang dihadapi serta aturan kebijakan dalam penetapan target kinerja, maka pada tahun 2024 dirumuskan target IK-1.1 sebesar 2.18 atau mengalami kenaikan 0.01 poin dari realisasi tahun 2023.

Indikator Kinerja-1.2

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.

1. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun Ini

Tabel 3.10 Capaian Kinerja Indikator Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan

Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
IK-1.2. Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Predikat	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	100

Penetapan target kualifikasi Jurnal Transformasi Administrasi (JTA) pada tahun 2023 mengalami perubahan pada revisi ke-1 Perjanjian Kinerja Tahun 2023, dari kualifikasi Jurnal Nasional Terakreditasi menjadi Jurnal Nasional. Kebijakan ini disikapi karena belum adanya informasi lebih lanjut terkait progress akreditasi SINTA yang dilakukan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemenristekditi). Adapun capaian IK-1.2 sebesar 100% dengan kualifikasi Jurnal Nasional.

2. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun Ini serta Capaian Tahun-tahun Sebelumnya

Tabel 3.11 Perbandingan antara Realisasi Kinerja Indikator Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan

Indikator Kinerja	Realisasi			
	2020	2021	2022	2023
IK-1.2. Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional

Realisasi IK-1.2 tahun 2023 berupa kualifikasi Jurnal Nasional, masih sama dengan capaian tahun 2020-2022, dimana realisasi kualifikasi jurnal yang diterbitkan adalah Jurnal Nasional.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah

Tabel 3.12 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024

Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah					Realisasi
	2020	2021	2022	2023	2024	2023
IK-1.2. Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional Terakreditasi	Jurnal Nasional Terakreditasi	Jurnal Nasional

Kualifikasi Jurnal Transformasi Administrasi (JTA) Tahun 2023 masih bersifat jurnal nasional dan sesuai dengan target kinerja yang telah direvisi pada awal bulan Desember 2023. Capaian indikator kinerja ini masih dibawah target jangka menengah yang tercantum dalam dokumen Renstra Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024 (periode ke-4) yaitu Jurnal Nasional Terakreditasi. Dapat disimpulkan bahwa capaian IK-1.2 ini belum mampu memenuhi target yang dirumuskan dalam jangka menengah tersebut dan diperlukan peningkatan di tahun berikutnya.

4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan unit kerja sejenis lainnya (Puslatbang)/standar Nasional (LAN)/Internasional

Tabel 3.13 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan Puslatbang KHAN dengan Satker/Unit Eselon II di Lingkungan LAN

IK-1.2	Realisasi	Puslatbang PKASN	Puslatbang KMP	Puslatbang KDOD
IK-1.2. Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional Terakreditasi (SINTA-4)	Jurnal Nasional Terakreditasi (SINTA-2)

Apabila dilihat dari kualifikasi jurnal yang dihasilkan, capaian IK-1.2 Puslatbang KHAN masih dibawah realisasi Puslatbang KMP dan Puslatbang KDOD. Namun jika dilihat dari progress capaian, maka capaian IK-1.2 Puslatbang KHAN sama dengan capaian Puslatbang lainnya di lingkungan LAN (100 persen).

5. Analisis Kegiatan yang Dilakukan Dalam Rangka Pencapaian Target Kinerja serta Analisis Penyebab Tidak Tercapainya Target Kinerja serta Alternatif Solusi yang Dilakukan

Kualifikasi Jurnal Transformasi (JTA) di tahun 2023 masih sama dengan tahun sebelumnya, yaitu Jurnal Nasional. Hal ini sudah sesuai dengan perubahan target yang telah ditetapkan. Pada Juli 2023 Tim Jurnal Transformasi Administrasi sudah mengajukan usulan untuk mendapatkan akreditasi SINTA, akan tetapi hingga akhir Desember 2023 masih dalam tahap menunggu hasil dari Arjuna Kemenristekdikti, dan hingga saat ini JTA sudah melalui tahapan *desk evaluation*. Dalam proses pengajuannya, tim JTA juga didampingi oleh Tim Pengelola Jurnal dari salah satu perguruan tinggi di Aceh. Hal ini dilakukan sebagai Upaya tindak lanjut untuk mendapatkan akreditasi SINTA.

6. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian target kinerja

Dalam proses pengelolaan dan meningkatkan kualitas Jurnal Transformasi Administrasi (JTA), Tim JTA juga didampingi oleh Tim Pengelola Jurnal Ilmiah yang sudah terakreditasi SINTA dari salah satu perguruan tinggi di Aceh. Hal ini dilakukan sebagai upaya tindak lanjut untuk mendapatkan akreditasi SINTA. Proses pendampingan dilakukan mulai dari penyusunan dokumen dan persyaratan untuk memperoleh indeks GARUDA, doi, Google Scholar, ORCID, Dimensions, Journal Stories, One Search dan ROAD hingga pengajuan akreditasi melalui ARJUNA Kemenristekdikti.

7. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya (anggaran dan SDM)

Tabel 3.14 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Indikator Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)
IK-1.2. Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	100 %	100%	55.335.000	55.335.000

Pengelolaan Jurnal Transformasi Administrasi tahun 2023 menggunakan dengan dana sebesar Rp.55.355.000,- dan beberapa pegawai mendapat pendistribusian tugas sebagai *chief editor*, *reviewer* internal, *layouter* dan tenaga IT. Secara umum kebutuhan untuk pengelolaan jurnal baik dari segi pendanaan maupun sumber daya manusia sudah mencukupi dan tergolong efisien.

8. Target Tahun Selanjutnya

Tabel 3.15 Target Tahun Selanjutnya Indikator Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan

Indikator Kinerja	2023		2024
	Target	Realisasi	Target
IK-1.2. Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional Terakreditasi

Pada tahun 2024 kualifikasi jurnal yang dijadikan target kinerja adalah Jurnal Nasional Terakreditasi. Target ini ditentukan dengan melihat progres pengajuan akreditasi sudah selesai tahap *desk evaluation* dan hingga saat telah mencapai tahapan akhir, yakni menunggu penugasan tim akreditasi ARJUNA Kemenristekdikti untuk melakukan wawancara langsung dengan pengelola Jurnal Transformasi Administrasi.

Sasaran Kegiatan-2

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

Sasaran kegiatan ini diturunkan ke dalam 2 (dua) indikator kinerja yang merupakan satu kesatuan untuk melihat sejauh mana pengembangan kompetensi kepemimpinan dan manajerial berdampak terhadap peserta pelatihan, instansi dan masyarakat. Selain itu juga untuk mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap layanan yang disediakan oleh Puslatbang KHAN selama masa pelatihan, yaitu:

1. Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan; dan
2. Indeks kepuasan peserta pelatihan.

Indikator Kinerja-2.1

Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan

Indikator Kinerja ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana upaya Puslatbang KHAN melalui penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi pimpinan instansi, pejabat administrator dan pengawas mampu menghasilkan lulusan pelatihan yang diharapkan dapat mengembangkan kompetensi kepemimpinan taktikal para pejabat struktural yang akan berperan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di instansi maupun wilayah kerjanya masing-masing.

Pada tahun 2023, Puslatbang KHAN telah menyelenggarakan Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) Tingkat II Angkatan XVII sebanyak 1 angkatan, Pelatihan Kepemimpinan Administrator sebanyak 2 angkatan dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas sebanyak 1 angkatan dengan jumlah total peserta 184 orang. Adapun tingkat kelulusan masing-masing peserta pelatihan kepemimpinan dan manajerial tersebut berdasarkan evaluasi pasca pelatihan menunjukkan hasil rata-rata sangat memuaskan dan memuaskan. Hal ini merupakan salah satu indikator keberhasilan bagi Puslatbang KHAN dalam mengakomodir kebijakan pemerintah dan internal LAN berkenaan dengan peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara khususnya level JPT Pratama, Administrator dan Pengawas.

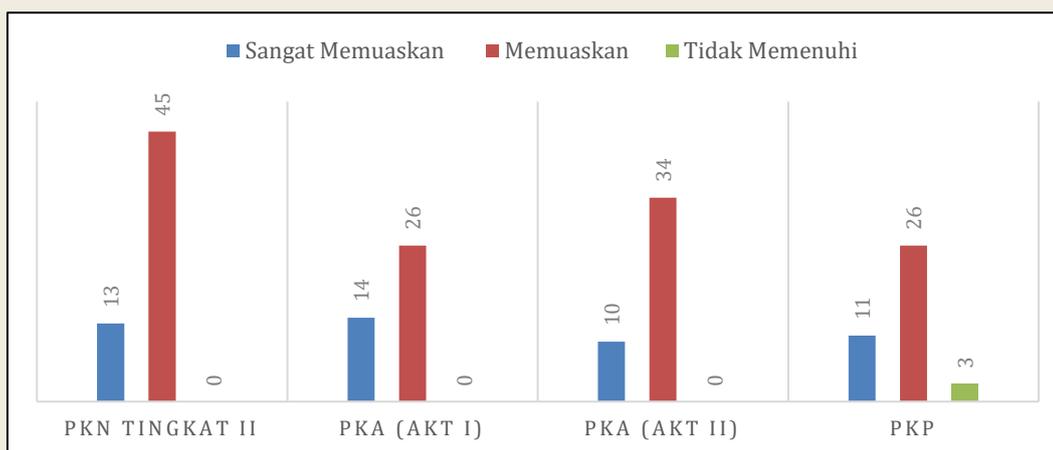
Disamping itu, penyelenggaraan kegiatan Pelatihan Kepemimpinan di lingkungan Puslatbang KHAN merupakan implikasi dari target indikator kinerja LAN dalam meningkatkan “Persentase peserta Pelatihan Kepemimpinan yang mengalami perubahan perilaku” yang dikoordinir oleh Kedeputian (Deputi IV) bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi. Hasil evaluasi capaian kinerja dan tindak lanjut pelaksanaan kegiatan pelatihan kepemimpinan ini dideskripsikan dalam beberapa klausul berikut:

1. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun Ini

Tabel 3.16 Capaian Kinerja Indikator Persentase Peserta Pelatihan Kepemimpinan yang Lulus dengan Predikat Minimal Memuaskan

Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
IK-2.1. Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Persen	95.00	97.28	102.40

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi IK-2.1 melebihi target yang direncanakan (>100%). Adapun capaian ini didapat berdasarkan evaluasi keseluruhan terhadap peserta Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XVII diperoleh predikat “Sangat Memuaskan” sebanyak 13 orang, “Memuaskan” sebanyak 45 orang, mengundurkan diri sebanyak 1 orang dan meninggal dunia sebanyak 1 orang. Hasil evaluasi terhadap peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan I Tahun 2023 diperoleh predikat “Sangat Memuaskan” sebanyak 14 orang dan “Memuaskan” sebanyak 26 orang. Sedangkan hasil evaluasi peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan II Tahun 2023 diperoleh predikat “Sangat Memuaskan” sebanyak 10 orang, “Memuaskan” sebanyak 34 orang. Dan dari hasil evaluasi peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Tahun 2023 diperoleh predikat “Sangat Memuaskan” sebanyak 11 orang, “Memuaskan” sebanyak 26 orang, tidak memenuhi kualifikasi sebanyak 1 orang.



Gambar 3.1 Kategori Lulusan Peserta Pelatihan Kepemimpinan Tahun 2023

Selain proses belajar mengajar menggunakan metode Andragogi melalui pembelajaran mandiri, klasikal, dan e-learning serta aktualisasi proyek perubahan kinerja di instansi masing-masing peserta, pada kegiatan pelatihan kepemimpinan

tahun 2023 ini juga dilakukan studi banding (benchmarking) dan studi lapangan ke beberapa lokus dalam negeri maupun luar negeri yang bertujuan untuk meningkatkan dan memperbaiki kualitas kinerja individual dan institusional dengan menjalin relasi dan mempererat komunikasi serta mendapat wawasan yang lebih komprehensif dari berbagai instansi pemerintahan lain yang dianggap lebih produktif, inovatif, dan reformis.

Disamping itu, sebagai jaminan kontinuitas hasil pelatihan, peserta merumuskan kebijakan operasional untuk menjamin keberlanjutan proyek/aksi perubahan alumni yang diprediksi memiliki nilai estimasi ekonomis yang tidak sedikit nilainya (\pm Rp.100 juta s.d Rp.250 juta), dan bahkan ada yang mencapai nilai estimasi ekonomis sebesar Rp.1 milyar.

2. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun Ini dan Capaian Tahun-tahun Sebelumnya

Tabel 3.17 Realisasi Kinerja Indikator Persentase Peserta Pelatihan Kepemimpinan yang Lulus dengan Predikat Minimal Memuaskan

Indikator Kinerja	Realisasi			
	2020	2021	2022	2023
IK-2.1. Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	95.60	96.00	99.00	-
IK-2.1. Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	-	-	-	97.28

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa IK-2.1 ini mengalami perubahan indikator kinerja pada tahun 2023 berdasarkan kebijakan internal LAN, karena uraian indikator kinerja sebelumnya (2020-2022) kurang tepat apabila diamanatkan pada satuan kerja level Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, namun lebih cenderung pada level kedeputian yang bersifat *outcome* (berdampak). Oleh karena itu, realisasi kinerja IK-2.1 tahun 2023 tidak dapat dibandingkan dengan realisasi tahun-tahun sebelumnya, dengan kata lain tidak *apple to apple*.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah

Tabel 3.18 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Persentase Peserta Pelatihan Kepemimpinan yang Lulus dengan Predikat Minimal Memuaskan dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024

Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah					Realisasi
	2020	2021	2022	2023	2024	2023
IK-2.1. Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	90	91	92	93	94	-
IK-2.1. Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	-	-	-	-	-	97.28

Seperti halnya analisis pada klausul 2, realisasi IK-2.1 juga tidak dapat dilakukan perbandingan dengan target jangka menengah yang tercantum dalam dokumen Renstra Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024 yang disahkan pada tahun 2019 beserta perubahannya di tahun 2021. Hal ini dikarenakan uraian IK-2.1 mengalami perubahan pada tahun 2023 dan tidak diiringi perubahan arsitektur maupun muatan kinerja pada dokumen Renstra tersebut yang pada prinsipnya dapat dilakukan revisi minimal 2 kali dalam 1 periode yaitu pada pertengahan dan akhir periode renstra.

4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan unit kerja sejenis lainnya/standar Nasional/Internasional

Tabel 3.19 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Persentase Peserta Pelatihan Kepemimpinan yang Lulus dengan Predikat Minimal Memuaskan Puslatbang KHAN dengan Satker/Unit Eselon II di Lingkungan LAN

Indikator Kinerja	Realisasi	Puslatbang PKASN	Puslatbang KMP	Puslatbang KDOD
IK-2.1. Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	97.28	98.56	98.65	96.47

Apabila dibandingkan dengan capaian IK-2.1 satuan kerja sejenis (Puslatbang) lainnya di lingkungan LAN, realisasi IK-2.1 Puslatbang KHAN berada di bawah realisasi Puslatbang PKASN (-1.28 poin) dan Puslatbang KMP (-1.37 poin), namun 0.81 poin di atas realisasi Puslatbang KDOD. Kondisi ini mengindikasikan

bahwa realisasi IK-2.1 Puslatbang KHAN diperlukan perbaikan di tahun berikutnya yang tidak hanya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja Puslatbang KHAN, akan tetapi juga berdampak signifikan terhadap capaian akumulatif indikator kinerja ke deputian terkait (D-4).

5. Analisis Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan Pencapaian Target Kinerja serta Analisis Penyebab Keberhasilan atau Peningkatan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Dilakukan

Ketercapaian IK-2.1 Tahun 2023 tidak terlepas dari dukungan kinerja internal yang ditunjukkan oleh pimpinan maupun lintas *Squad Team* Puslatbang KHAN dan komitmen eksternal dari peserta pelatihan dan instansi pengirim. Selain itu, tenaga pengajar yang kompeten, modul pembelajaran yang akomodatif dan budaya kerja kolaboratif yang efektif serta sarana prasarana yang memadai juga merupakan unsur penunjang keberhasilan pencapaian indikator kinerja ini. Budaya kerja *sharing knowledge* senantiasa dikembangkan guna mengatasi kemungkinan ketimpangan informasi/pengetahuan bagi pegawai Puslatbang KHAN.

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. Di sisi lain, budaya *check and balance* dan mekanisme kerja yang adaptif dan inovatif juga dilakukan peningkatan secara bertahap untuk menunjang keberhasilan pencapaian IK-2.1 ini. Begitu juga halnya dengan kebijakan pembentukan tim kerja (*squad team*) Puslatbang KHAN di awal tahun 2024 sebagai upaya mengakselerasi terwujudnya reformasi birokrasi di lingkungan Lembaga Administrasi Negara.

6. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian target kinerja

Keberhasilan pencapaian target IK-2.1 dipengaruhi dari berbagai aspek/faktor internal dan eksternal yang telah dibangun dengan soliditas yang tinggi, diantaranya komitmen pimpinan, kolaborasi kerja tim, dukungan dari seluruh pegawai Puslatbang KHAN (PNS)) dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PNPN), dukungan sarana

dan prasarana, anggaran dan budaya kerja kolaboratif yang efektif. Pimpinan beserta segenap ketua tim pelaksana kegiatan senantiasa membangun komunikasi yang terbuka dan efektif dengan seluruh pegawai, sehingga setiap persoalan yang muncul selalu mendapat perhatian dari semua pihak terkait untuk segera dicarikan solusi dan tindak lanjut. Selain itu, budaya *sharing knowledge* juga ditingkatkan guna mengatasi kemungkinan ketimpangan informasi/pengetahuan bagi seluruh pegawai Puslatbang KHAN.

Di sisi lain, kegagalan dalam pencapaian target kinerja dimungkinkan terjadi apabila ditemukan adanya sikap ego-sentris/sektoral dalam pelaksanaan kegiatan. Namun pada kenyataannya, kondisi tersebut tidak terjadi dalam pelaksanaan kegiatan selama ini. Semua bisa terlaksana sesuai rencana yang telah disusun disertai dengan dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala. Penerapan branding ASN BerAKHLAK (berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif) dapat dilaksanakan secara konsisten di Puslabang KHAN. Demikian juga dengan kegiatan-kegiatan lainnya tidak terlepas dari aktualisasi nilai-nilai ASN BerAKHLAK.

7. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya (anggaran dan SDM)

Jumlah anggaran yang dialokasikan untuk pencapaian IK-2.1 Tahun 2023 sebesar Rp.2.719.777.000,- bersumber dari Pagu Penerimaan Bukan Pajak (PNBP) dengan realisasi sampai dengan 31 Desember 2023 sejumlah Rp.2.630.189.040,- atau 99.92%. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 21 Tahun 2021 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga, dapat dihitung efisiensi penggunaan anggaran untuk pencapaian IK-2.1 sebagai berikut:

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

Keterangan:

ERO	= Efisiensi RO Tingkat Unit/Satuan Kerja
AAKRO _j	= Alokasi Anggaran KRO j
RAKRO _j	= Realisasi Anggaran KRO j
CRO _{ji}	= Capaian RO i pada KRO j
m	= Jumlah KRO pada suatu Unit/Satuan Kerja
n	= Jumlah RO pada suatu KRO

Berdasarkan formula tersebut, efisien anggaran untuk IK-2.1 adalah:

$$E_{RO} = \frac{Rp.2.079.690-}{Rp.2.719.777.000- Rp.2.630.189.040,-} \times 100\%$$

$$= 0,08\%$$

Dapat disimpulkan bahwa terdapat efisiensi penggunaan anggaran dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan kepemimpinan sebesar 0.08%. Lain halnya dengan aspek pemanfaatan sumber daya manusia yang dinilai masih kurang efisien, karena komposisi tim penyelenggara untuk masing-masing jenis dan angkatan pelatihan yang didistribusikan berjumlah rata-rata 27 orang, atau \pm 47% dari jumlah total pegawai. Kondisi tersebut mengikuti kebijakan pimpinan Puslatbang KHAN untuk melibatkan lintas *squad team* sesuai dengan tugas dan kompetensinya masing-masing.

8. Target Tahun Selanjutnya

Berdasarkan Catatan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (CHE AKIP) yang dilakukan oleh Inspektorat LAN terhadap implementasi SAKIP Puslatbang KHAN Tahun 2022, terdapat rekomendasi terkait penetapan target kinerja, minimal bersifat gradual dari capaian tahun sebelumnya, maka untuk target kinerja IK-2.1 tahun 2024 dirumuskan seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.20 Target Tahun Selanjutnya Indikator Persentase Peserta Pelatihan Kepemimpinan yang Lulus dengan Predikat Minimal Memuaskan

Indikator Kinerja	2023		2024
	Target	Realisasi	Target
IK-2.1. Persentase peserta pelatihan Kepemimpinan dan Manajerial yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	95.00	97.28	97.29

Adapun target IK-2.1 tahun 2024 yang diajukan mengalami kenaikan sebesar 0,02 poin dari realisasi tahun sebelumnya, dengan nilai 97.29. Perubahan maupun penetapan terhadap usulan target IK-2.1 akan difinalkan awal Triwulan I Tahun 2024.

Indikator Kinerja-2.2

Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan Terwujudnya pengembangan kader Aparatur

Penetapan IK-2.2 berpedoman pada Usulan Informasi Kinerja di lingkungan LAN yang dirumuskan pada Trwiulan I Tahun Anggaran 2023 yang diukur berdasarkan rata-rata hasil survei kepuasan pengguna layanan Puslatbang KHAN khususnya para peserta Pelatihan Struktural Kepemimpinan terhadap layanan BMN, layanan kesehatan, perpustakaan, dan layanan umum.

1. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun Ini

Tabel 3.21 Capaian Kinerja Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan

Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
IK-2.2. Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan	Nilai	91.42	92.26	100.92

Dari hasil survei yang dilakukan terhadap para peserta Pelatihan Struktural Kepemimpinan menunjukkan *feedback* positif dengan capaian 92.26 dari target yang ditetapkan sebesar 91.42 atau 100.92 persen.

2. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun Ini dan Capaian Tahun-tahun Sebelumnya

Tabel 3.22 Perbandingan Capaian Kinerja Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan Tahun 2023 dengan Tahun-tahun Sebelumnya

Indikator Kinerja	Realisasi			
	2020	2021	2022	2023
IK-2.2. Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan	93.90	92.36	91.41	92.26

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa capaian IK-2.2 tahun 2023 mengalami kenaikan sebesar 0.01 poin dibandingkan tahun 2022 (91.41), dan mengalami penurunan apabila dibandingkan dengan realisasi tahun 2020 dan 2021. Hal ini dimungkinkan karena ketersediaan sarana prasarana yang merupakan salah satu indikator survey memiliki nilai susut dan membutuhkan biaya rutin untuk perbaikan maupun peningkatan, namun keterbatasan anggaran di Puslatbang KHAN sering menjadi hambatan dalam mengkomodir permasalahan tersebut.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah

Tabel 3.23 Perbandingan Capaian Kinerja Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan Tahun 2023 dengan Target Jangka Menengah

Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah					Realisasi
	2020	2021	2022	2023	2024	2023
IK-2.2. Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan	80	80	80	82	82	92.26

Capaian IK-2.2 tahun 2023 mengalami peningkatan yang signifikan sebesar 9.42 poin apabila dibandingkan dengan target jangka menengah yang tercantum dalam dokumen Renstra Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024 (periode ke-4).

4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan unit kerja sejenis lainnya/standar Nasional/Internasional

Tabel 3.24 Perbandingan Realisasi Kinerja Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan Dibandingkan dengan Satker/Unit Eselon II di Lingkungan LAN

Indikator Kinerja	Realisasi	Puslatbang PKASN	Puslatbang KMP	Puslatbang KDOD
IK-2.2. Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan	92.26	93.94	94.70	92.55

Apabila dibandingkan dengan capaian IK-2.2 satuan kerja sejenis (Puslatbang) lainnya di lingkungan LAN, realisasi IK-2.2 Puslatbang KHAN masih dibawah realisasi Puslatbang PKASN (-2.52 poin) dan Puslatbang KMP (-3.28 poin), dan Puslatbang KDOD (-1.13 poin). Kondisi ini mengindikasikan bahwa realisasi IK-2.2 Puslatbang KHAN diperlukan peningkatan di tahun berikutnya dengan mengoptimalkan tindak lanjut permasalahan yang telah diidentifikasi.

5. Analisis Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan Pencapaian Target Kinerja serta Analisis Penyebab Keberhasilan atau Peningkatan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Dilakukan

Sebagai upaya peningkatan ketersediaan sarana prasarana kebutuhan pelatihan, Puslatbang KHAN telah mengoptimalkan penggunaan anggaran Sewa Sarana Prasarana dan realokasi sisa anggaran yang bersumber dari PNBPN melalui revisi DIPA untuk memenuhi biaya pemeliharaan gedung dan bangunan serta penyediaan sarana pelatihan yang bersifat modern dan dapat menunjang metode pembelajaran *blended learning*.

6. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian target kinerja

Selain optimalisasi anggaran yang bersumber dari PNBPN untuk menunjang ketersediaan sarana prasarana, Puslatbang KHAN juga melakukan sosialisasi bagi para peserta pelatihan untuk mengutamakan penggunaan perlengkapan kebutuhan sehari-hari yang sifatnya pro-hijau sebagai salah satu upaya mendukung program pemerintah dalam mewujudkan *green office*.

7. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya (anggaran dan SDM)

Jumlah anggaran yang dialokasikan untuk pencapaian IK-2.2 Tahun 2023 berupa Belanja Modal untuk pemenuhan sarana prasarana sebesar Rp.484,457,000,- yang bersumber dari PNBPN dengan realisasi sampai dengan 31 Desember 2023 sejumlah Rp.484.455.814,- atau 100%. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 21 Tahun 2021 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga, dapat dihitung efisiensi penggunaan anggaran untuk pencapaian IK-2.1 sebagai berikut:

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

Keterangan:

ERO	= Efisiensi RO Tingkat Unit/Satuan Kerja
AAKRO _j	= Alokasi Anggaran KRO j
RAKRO _j	= Realisasi Anggaran KRO j
CRO _{ji}	= Capaian RO i pada KRO j
m	= Jumlah KRO pada suatu Unit/Satuan Kerja
n	= Jumlah RO pada suatu KRO

Berdasarkan formula tersebut, efisien anggaran untuk IK-2.1 adalah:

$$\begin{aligned} E_{RO} &= \frac{\text{Rp.1.186}}{\text{Rp.484.457.000} - \text{Rp.484.455.814}} \times 100\% \\ &= 1.00\% \end{aligned}$$

Dapat disimpulkan bahwa terdapat efisiensi penggunaan anggaran dalam pencapaian IK-2.2 sebesar 1.00%. Begitu juga halnya dengan aspek pemanfaatan sumber daya manusia yang tergolong efisien, dimana proses survei yang dilakukan

mulai tahap perumusan indikator survei, penyebaran kuesioner kepada responden atau peserta Pelatihan Struktural Kepemimpinan hingga rekapitulasi nilai survey hanya melibatkan 5 orang pegawai dari rata-rata 25 orang jumlah pegawai yang dilibatkan dalam Tim Kerja masing-masing jenis pelatihan tersebut.

8. Target Tahun Selanjutnya

Berdasarkan CHE AKIP yang dilakukan oleh Inspektorat LAN terhadap implementasi SAKIP Puslatbang KHAN Tahun 2022 dan realisasi tahun 2023, maka untuk target kinerja IK-2.2 tahun 2024 dirumuskan seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.25 Usulan Target Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan Tahun 2024

Indikator Kinerja	2023		2024
	Target	Realisasi	Target
IK-2.2. Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan	91.42	92.26	92.27

Dapat disimpulkan bahwa target IK-2.2 tahun 2024 yang diajukan mengalami kenaikan sebesar 0.85 poin dari realisasi tahun sebelumnya, dengan nilai usulan 92.27. Adapun perubahan maupun penetapan terhadap usulan target IK-2.2 akan difinalkan awal Triwulan I Tahun 2024.

Sasaran Kegiatan-3

Terwujudnya pengembangan kader Aparatur Sipil Negara yang berkualitas

Sasaran kegiatan ini diturunkan ke dalam 2 (dua) indikator kinerja yang merupakan satu kesatuan untuk melihat sejauh mana pengembangan kader Aparatur Sipil Negara mampu menghasilkan calon aparatur negara yang berkompeten sesuai formasi dan lingkup penugasan, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi instansi dan wilayah kerjanya masing-masing. Selain itu juga untuk mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap layanan yang disediakan oleh Puslatbang KHAN selama masa pelatihan.

1. Persentase peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang lulus dengan predikat minimal memuaskan; dan
2. Indeks kepuasan peserta Pelatihan Dasar CPNS

Indikator Kinerja-3.1

Persentase peserta pelatihan dasar CPNS yang lulus dengan predikat minimal memuaskan

Tujuan Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) adalah untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara *blended learning* dengan metode pembelajaran yang terintegrasi. Kompetensi yang dibangun pada saat pelatihan diantaranya:

1. Menunjukkan sikap perilaku bela negara;
2. Mengaktualisasikan nilai-nilai dasar Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan tugas jabatannya;
3. Mengaktualisasikan kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil dalam Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia;
4. Menunjukkan penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan sesuai dengan bidang penugasan.

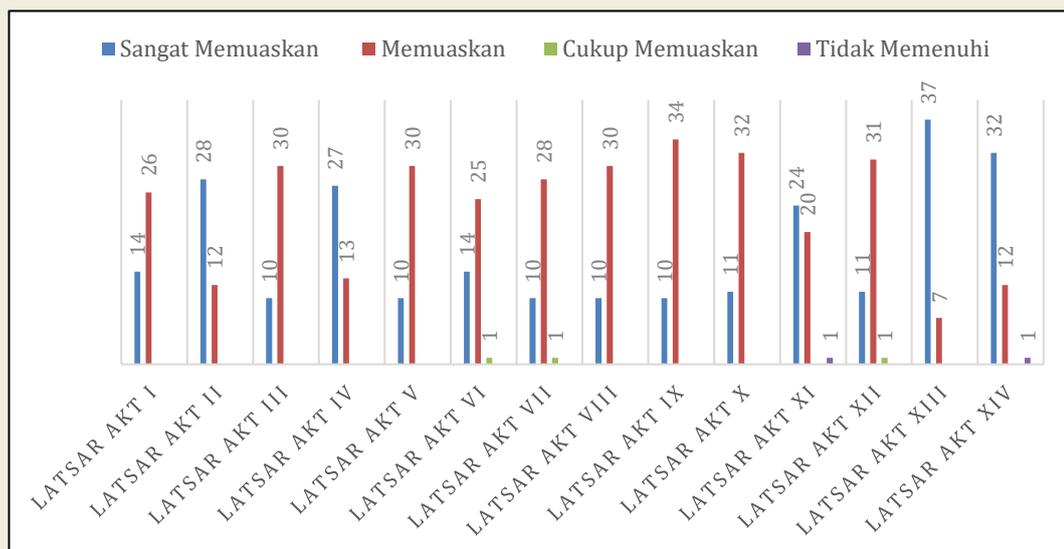
Pada tahun 2023, Puslatbang KHAN telah melaksanakan kegiatan Pelatihan Dasar CPNS sebanyak 14 angkatan dengan jumlah total peserta 584 orang. Pelatihan Dasar CPNS ini dilaksanakan secara *blended learning* dengan 3 (tiga) bagian pembelajaran yaitu melalui pelatihan mandiri, *distance learning* (e-learning) dan pembelajaran klasikal di tempat penyelenggaraan pelatihan. Pelaksanaan kegiatan Pelatihan Dasar CPNS di lingkungan Puslatbang KHAN merupakan implikasi dari target indikator kinerja LAN dalam meningkatkan “Persentase peserta Pelatihan Dasar yang mengalami perubahan perilaku” yang dikoordinir oleh Kedeputusan (Deputi IV) bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi. Hasil evaluasi capaian kinerja dan tindak lanjut pelaksanaan kegiatan Pelatihan Dasar CPNS ini dideskripsikan dalam beberapa klausul berikut:

1. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun Ini

Tabel 3.26 Capaian Kinerja Indikator Persentase Peserta Pelatihan Dasar CPNS yang Lulus dengan Predikat Minimal Memuaskan

Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
IK-3.1. Persentase peserta Pelatihan Dasar CPNS yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Persen	95.00	99.14	104.36

Berdasarkan hasil evaluasi akhir terhadap 14 angkatan Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2023, jumlah peserta yang lulus Sangat Memuaskan sebanyak 248 orang, lulus dengan Memuaskan sebanyak 330 orang, lulus dengan kualifikasi Cukup Memuaskan sebanyak 3 orang, dan Tidak Memenuhi Kualifikasi sebanyak 2 orang.



Gambar 3.2 Kategori Lulusan Peserta Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2023

2. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun Ini dan Capaian Tahun-tahun Sebelumnya

Tabel 3.27 Realisasi Kinerja Indikator Persentase Peserta Pelatihan Dasar CPNS yang Lulus dengan Predikat Minimal Memuaskan

Indikator Kinerja	Realisasi			
	2020	2021	2022	2023
IK-3.1. Persentase peserta Pelatihan Dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	90.00	99.65	98.23	-
IK-3.1. Persentase peserta Pelatihan Dasar CPNS yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	-	-	-	99.14

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa IK-3.1 ini mengalami perubahan indikator kinerja pada tahun 2023 berdasarkan kebijakan internal LAN seperti halnya IK-2.1, karena uraian indikator kinerja sebelumnya (2020-2022) kurang tepat apabila diamankan pada satuan kerja level Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, namun lebih cenderung pada level ke deputian yang bersifat *outcome* (berdampak). Oleh karena

itu, realisasi kinerja IK-3.1 tahun 2023 tidak dapat dibandingkan dengan realisasi tahun-tahun sebelumnya.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah

Tabel 3.28 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Persentase Peserta Pelatihan Dasar CPNS yang Lulus dengan Predikat Minimal Memuaskan dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024

Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah					Realisasi
	2020	2021	2022	2023	2024	2023
IK-3.1. Persentase peserta Pelatihan Dasar CPNS yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan	90	91	92	93	94	-
IK-3.1. Persentase peserta Pelatihan Dasar CPNS yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	-	-	-	-	-	99.14

Seperti halnya analisis pada klausul 2, realisasi IK-3.1 juga tidak dapat dilakukan perbandingan dengan target jangka menengah yang tercantum dalam dokumen Rencana Strategis Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024 yang disahkan pada tahun 2019 beserta perubahannya di tahun 2021. Hal ini dikarenakan uraian IK-3.1 mengalami perubahan pada tahun 2023 dan tidak diiringi perubahan arsitektur maupun muatan kinerja pada dokumen Renstra tersebut yang pada prinsipnya dapat dilakukan revisi minimal 2 kali dalam 1 periode yaitu pada pertengahan dan akhir periode renstra.

4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan unit kerja sejenis lainnya/standar Nasional/Internasional

Tabel 3.29 Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Persentase Peserta Pelatihan Dasar CPNS yang Lulus dengan Predikat Minimal Memuaskan Puslatbang KHAN Dibandingkan dengan Satker/Unit Eselon II di Lingkungan LAN

Indikator Kinerja	Realisasi	Puslatbang PKASN	Puslatbang KMP	Puslatbang KDOD
IK-3.1. Persentase peserta Pelatihan Dasar CPNS yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	99.14	Tidak ada	100	100

Apabila dibandingkan dengan capaian IK-3.1 satuan kerja sejenis (Puslatbang) di lingkungan LAN, realisasi IK-3.1 Puslatbang KHAN berada di bawah realisasi Puslatbang KMP dan Puslatbang KDOD (-0.86 poin), sedangkan Puslatbang PKASN tidak menyelenggarakan atau tidak mencantumkan IK-3.1 dalam poin Perjanjian Kinerja Tahun 2023. Kondisi capaian IK-3.1 Puslatbang KHAN Tahun 2023 mengindikasikan bahwa realisasi IK-2.1 Puslatbang KHAN diperlukan perbaikan di tahun berikutnya yang tidak hanya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja Puslatbang KHAN, akan tetapi juga berdampak signifikan terhadap capaian akumulatif indikator kinerja ke depannya terkait (D-4).

5. Analisis Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan Pencapaian Target Kinerja serta Analisis Penyebab Keberhasilan atau Peningkatan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Dilakukan

Ketercapaian IK-3.1 Tahun 2023 tidak terlepas dari dukungan kinerja internal yang ditunjukkan oleh pimpinan maupun lintas *Squad Team* Puslatbang KHAN dan komitmen eksternal dari peserta pelatihan dan instansi pengirim. Selain itu, tenaga pengajar yang kompeten, modul pembelajaran yang akomodatif dan budaya kerja kolaboratif yang efektif serta sarana prasarana yang memadai juga merupakan unsur penunjang keberhasilan pencapaian indikator kinerja ini. Budaya kerja *sharing knowledge* senantiasa dikembangkan guna mengatasi kemungkinan ketimpangan informasi/pengetahuan bagi pegawai Puslatbang KHAN.

Di sisi lain, budaya *check and balance* dan mekanisme kerja yang adaptif dan inovatif juga dilakukan peningkatan secara bertahap untuk menunjang keberhasilan pencapaian IK-3.1 ini. Begitu juga halnya dengan kebijakan pembentukan tim kerja dalam upaya mengakselerasi terwujudnya reformasi birokrasi di lingkungan Lembaga Administrasi Negara. Meskipun demikian, capaian IK-3.1 ini masih diperlukan perbaikan di tahun berikutnya.

6. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian target kinerja

Keberhasilan pencapaian target IK-3.1 dipengaruhi dari berbagai aspek/faktor internal dan eksternal yang telah dibangun dengan soliditas yang tinggi, diantaranya komitmen pimpinan, kolaborasi kerja tim, dukungan dari seluruh pegawai Puslatbang KHAN (PNS) dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN), dukungan sarana dan prasarana, anggaran dan budaya kerja kolaboratif yang efektif. Pimpinan beserta segenap ketua tim pelaksana kegiatan senantiasa membangun komunikasi yang

terbuka dan efektif dengan seluruh pegawai, sehingga setiap persoalan yang muncul selalu mendapat perhatian dari semua pihak terkait untuk segera dicarikan solusi dan tindak lanjut. Selain itu, budaya *sharing knowledge* juga ditingkatkan guna mengatasi kemungkinan ketimpangan informasi/pengetahuan bagi seluruh pegawai Puslatbang KHAN.

Di sisi lain, kegagalan dalam pencapaian target kinerja dimungkinkan terjadi apabila ditemukan adanya sikap ego-sentris/sektoral dalam pelaksanaan kegiatan. Namun pada kenyataannya, kondisi tersebut tidak terjadi dalam pelaksanaan kegiatan selama ini. Semua bisa terlaksana sesuai rencana yang telah disusun disertai dengan dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala. Penerapan branding ASN BerAKHLAK (berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif) dapat dilaksanakan secara konsisten di Puslabang KHAN. Demikian juga dengan kegiatan-kegiatan lainnya tidak terlepas dari aktualisasi nilai-nilai ASN BerAKHLAK.

7. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya (anggaran dan SDM)

Jumlah anggaran yang dialokasikan untuk pencapaian IK-3.1 Tahun 2023 sebesar Rp.2.353.261.000,- bersumber dari Pagu Penerimaan Bukan Pajak (PNBP) dengan realisasi sampai dengan 31 Desember 2023 sejumlah Rp.2.351.461.618,- atau 99.92%. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 21 Tahun 2021 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga, dapat dihitung efisiensi penggunaan anggaran untuk pencapaian IK-3.1 sebagai berikut:

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

Keterangan:

ERO	= Efisiensi RO Tingkat Unit/Satuan Kerja
AAKRO _j	= Alokasi Anggaran KRO j
RAKRO _j	= Realisasi Anggaran KRO j
CRO _{ji}	= Capaian RO i pada KRO j
m	= Jumlah KRO pada suatu Unit/Satuan Kerja
n	= Jumlah RO pada suatu KRO

Berdasarkan formula tersebut, efisien anggaran untuk IK-3.1 Tahun 2023 adalah:

$$E_{RO} = \frac{Rp.1.839.382}{Rp.2.353.261.000 - Rp.2.351.461.618} \times 100\%$$

$$= 0,08\%$$

Dapat disimpulkan bahwa terdapat efisiensi penggunaan anggaran dalam pelaksanaan kegiatan Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2023 sebesar 0.08%. Lain halnya dengan aspek pemanfaatan sumber daya manusia yang dinilai masih kurang efisien, karena komposisi tim penyelenggara untuk masing-masing angkatan pelatihan yang didistribusikan berjumlah rata-rata 27 orang, atau \pm 47% dari jumlah total pegawai. Kondisi tersebut mengikuti kebijakan pimpinan Puslatbang KHAN untuk melibatkan lintas *squad team* sesuai dengan tugas dan kompetensinya masing-masing.

8. Target Tahun Selanjutnya

Berdasarkan Catatan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (CHE AKIP) yang dilakukan oleh Inspektorat LAN terhadap implementasi SAKIP Puslatbang KHAN Tahun 2022, terdapat rekomendasi terkait penetapan target kinerja, minimal bersifat gradual dari capaian tahun sebelumnya, maka untuk target kinerja IK-3.1 tahun 2024 dirumuskan seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.30 Target Tahun Selanjutnya Indikator Persentase Peserta Pelatihan Dasar CPNS yang Lulus dengan Predikat Minimal Memuaskan

Indikator Kinerja	2023		2024
	Target	Realisasi	Target
IK-3.1. Persentase peserta Pelatihan Dasar CPNS yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	95.00	99.14	99.15

Adapun target IK-3.1 tahun 2024 mengalami kenaikan sebesar 0,02 poin dari realisasi tahun sebelumnya, dengan nilai 99.15. Perubahan maupun penetapan terhadap usulan target IK-3.1 akan difinalkan awal triwulan I Tahun 2024.

Indikator Kinerja-3.2

Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan

Penetapan IK-3.2 berpedoman pada Usulan Informasi Kinerja di lingkungan LAN yang dirumuskan pada Trwiulan I Tahun Anggaran 2023 yang diukur berdasarkan rata-rata hasil survei kepuasan pengguna layanan Puslatbang KHAN khususnya para peserta Pelatihan Dasar CPNS terhadap layanan BMN, layanan kesehatan, perpustakaan, dan layanan umum.

1. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun Ini

Tabel 3.31 Capaian Kinerja Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan

Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
IK-3.2. Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan	Nilai	93.82	95.16	101.43

Dari hasil survei yang dilakukan terhadap para peserta Pelatihan Dasar CPNS menunjukkan *feedback* positif dengan capaian 95.16 dari target yang ditetapkan sebesar 93.82 atau 101.43 persen.

2. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun Ini dan Capaian Tahun-tahun Sebelumnya

Tabel 3.32 Perbandingan Capaian Kinerja Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan Tahun 2023 dengan Tahun-tahun Sebelumnya

Indikator Kinerja	Realisasi			
	2020	2021	2022	2023
IK-3.2. Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan	93.90	95.63	93.81	95.16

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa capaian IK-3.2 tahun 2023 mengalami kenaikan sebesar 1.35 poin dan 1.26 poin dibandingkan realisasi tahun 2022 (93.81) dan 2020 (93.90). Namun mengalami penurunan sebesar (-0.47 poin) dibandingkan dengan realisasi tahun 2021. Hal ini dimungkinkan karena ketersediaan sarana prasarana yang merupakan salah satu indikator survey memiliki nilai susut dan membutuhkan biaya rutin untuk perbaikan maupun peningkatan, namun keterbatasan anggaran di Puslatbang KHAN sering menjadi hambatan dalam mengakomodir permasalahan tersebut.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah

Tabel 3.33 Perbandingan Capaian Kinerja Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan Tahun 2023 dengan Target Jangka Menengah

Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah					Realisasi
	2020	2021	2022	2023	2024	2023
IK-3.2. Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan	80	80	80	82	82	95.16

Capaian IK-3.2 tahun 2023 mengalami peningkatan yang signifikan sebesar 9.42 poin apabila dibandingkan dengan target jangka menengah yang tercantum dalam dokumen Renstra Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024 (periode ke-4).

4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan unit kerja sejenis lainnya/standar Nasional/Internasional

Tabel 3.34 Perbandingan Realisasi Kinerja Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan Dibandingkan dengan Satker/Unit Eselon II di Lingkungan LAN

Indikator Kinerja	Realisasi	Puslatbang PKASN	Puslatbang KMP	Puslatbang KDOD
IK-3.2. Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan	95.16	-	96.46	92.61

Apabila dibandingkan dengan capaian IK-3.2 satuan kerja sejenis (Puslatbang) lainnya di lingkungan LAN, realisasi IK-3.2 Puslatbang KHAN masih dibawah realisasi Puslatbang KMP (-1.3 poin), dan di atas realiasi Puslatbang KDOD (2.55 poin). Kondisi ini mengindikasikan bahwa realisasi IK-3.2 Puslatbang KHAN masih diperlukan peningkatan di tahun berikutnya dengan mengoptimalkan tindak lanjut permasalahan yang telah diidentifikasi.

5. Analisis Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan Pencapaian Target Kinerja serta Analisis Penyebab Keberhasilan atau Peningkatan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Dilakukan

Sebagai upaya peningkatan ketersediaan sarana prasarana kebutuhan pelatihan, Puslatbang KHAN telah mengoptimalkan penggunaan anggaran Sewa Sarana Prasarana dan realokasi sisa anggaran yang bersumber dari PNBPN melalui revisi DIPA untuk memenuhi biaya pemeliharaan gedung dan bangunan serta penyediaan sarana pelatihan yang bersifat modern dan dapat menunjang metode pembelajaran *blended learning* serta peningkatan sarana IT.

6. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian target kinerja

Selain optimalisasi anggaran yang bersumber dari PNBPN untuk menunjang ketersediaan sarana prasarana, Puslatbang KHAN juga melakukan sosialisasi bagi para peserta pelatihan untuk mengutamakan penggunaan perlengkapan kebutuhan sehari-hari yang sifatnya pro-hijau sebagai salah satu upaya mendukung program pemerintah dalam mewujudkan *green office*.

7. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya (anggaran dan SDM)

Jumlah anggaran yang dialokasikan untuk pencapaian IK-3.2 Tahun 2023 berupa Belanja Modal untuk pemenuhan sarana prasarana sebesar Rp.484,457,000,- yang bersumber dari PNBPN dengan realisasi sampai dengan 31 Desember 2023 sejumlah Rp.484.455.84,- atau 100%. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 21 Tahun 2021 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga, dapat dihitung efisiensi penggunaan anggaran untuk pencapaian IK-2.1 sebagai berikut:

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

Keterangan:

ERO	= Efisiensi RO Tingkat Unit/Satuan Kerja
AAKRO _j	= Alokasi Anggaran KRO j
RAKRO _j	= Realisasi Anggaran KRO j
CRO _{ji}	= Capaian RO i pada KRO j
m	= Jumlah KRO pada suatu Unit/Satuan Kerja
n	= Jumlah RO pada suatu KRO

Berdasarkan formula tersebut, efisien anggaran untuk IK-2.1 adalah:

$$E_{RO} = \frac{\text{Rp.1.186}}{\text{Rp.484.457.000} - \text{Rp.484.455.814}} \times 100\%$$
$$= 1.00\%$$

Dapat disimpulkan bahwa terdapat efisiensi penggunaan anggaran dalam pencapaian IK-3.2 sebesar 1.00%. Begitu juga halnya dengan aspek pemanfaatan sumber daya manusia yang tergolong efisien, dimana proses survei yang dilakukan

mulai tahap perumusan indikator survei, penyebaran kuesioner kepada responden atau peserta Pelatihan Dasar CPNS hingga rekapitulasi nilai survey hanya melibatkan 3 orang pegawai dari rata-rata 25 orang jumlah pegawai yang dilibatkan dalam Tim Kerja Pelatihan Dasar CPNS tersebut.

8. Target Tahun Selanjutnya

Berdasarkan CHE AKIP yang dilakukan oleh Inspektorat LAN terhadap implementasi SAKIP Puslatbang KHAN Tahun 2022 dan realisasi tahun 2023, maka untuk target kinerja IK-3.2 tahun 2024 dirumuskan seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.35 Usulan Target Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan Tahun 2024

Indikator Kinerja	2023		2024
	Target	Realisasi	Target
IK-3.2. Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan	93.82	95.16	95.17

Dapat disimpulkan bahwa target IK-3.2 tahun 2024 yang diajukan mengalami kenaikan sebesar 0.01 poin dari realisasi tahun sebelumnya, dengan nilai usulan 95.17. Adapun perubahan maupun penetapan terhadap usulan target IK-3.2 akan difinalkan awal Triwulan I Tahun 2024.

Sasaran Kegiatan-4

Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja

Capaian sasaran kegiatan ini yang merupakan turunan dari level Sasaran Program “Meningkatnya tata kelola internal yang berkinerja tinggi” diukur melalui 3 indikator kinerja yang berkenaan dengan akuntabilitas kinerja, kinerja anggaran atas aspek implementasi dan kinerja pelaksanaan anggaran.

Indikator Kinerja-4.1

Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 11 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas

Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara, maka dalam hal ini Inspektorat LAN telah melaksanakan evaluasi atas implementasi 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 periode berikutnya.

1. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun Ini

Tabel 3.36 Capaian Kinerja Nilai Evaluasi AKIP

Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
IK-4.1. Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Nilai	73.38	72.36	98.61

Hasil evaluasi atas implementasi AKIP Puslatbang Tahun 2022 sebesar 72.36, atau 98.61% dari target yang ditetapkan. Menurunnya capaian indikator kinerja ini dikarenakan dalam penentuan target untuk tahun 2023 menggunakan hasil Evaluasi SAKIP tahun 2021 (73.37) dan bersifat gradual sesuai CHE AKIP 2022 yang disampaikan oleh Inspektorat LAN pada pertengahan bulan Oktober 2023, sedangkan Perjanjian Kinerja masing-masing Satuan Kerja di lingkungan LAN telah dirumuskan pada bulan Januari 2023 dan tidak dilakukan perubahan target IK-4.1 dalam revisi Perjanjian Kinerja di awal bulan Desember 2023. Kondisi tersebut diharapkan menjadi pertimbangan Inspektorat LAN supaya dapat menerapkan evaluasi mandiri atas implementasi AKIP tahun anggaran berjalan di semua Satuan Kerja LAN sesuai aturan Permenpan PAN-RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah beserta aturan kebijakan lainnya yang relevan, yang bertujuan untuk mengantisipasi capaian IK-4.1 dibawah target yang ditetapkan dan untuk meningkatkan proses *check and balance* terhadap semua unsur penilaian AKIP yang meliputi unsur Perencanaan, Pengukuran dan Pelaporan serta unsur Capaian Akuntabilitas Kinerja Internal.

2. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun Ini dan Capaian Tahun-tahun Sebelumnya

Tabel 3.37 Perbandingan Capaian Nilai Evaluasi AKIP Tahun 2023 dengan Tahun-tahun Sebelumnya

Indikator Kinerja	Realisasi			
	2020	2021	2022	2023
IK-4.1. Nilai Evaluasi SAKIP	72.84	72.84	73.37	-
IK-4.1. Nilai Evaluasi AKIP	-	-	-	72.36

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa capaian IK-4.1 tahun 2023 mengalami penurunan sebesar (-1.01) poin dibandingkan realisasi tahun sebelumnya. Namun, hasil evaluasi AKIP tahun 2022 tidak dapat dijadikan barometer sebagai pembandingan dengan tahun-tahun sebelumnya karena berbeda mekanisme penilaian setelah diterbitkannya Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai aturan pengganti Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang digunakan oleh Inspektorat LAN untuk melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP Satuan Kerja LAN hingga tahun 2021.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah

Tabel 3.37 Perbandingan Capaian Kinerja Nilai Evaluasi AKIP Tahun 2023 dengan Target Jangka Menengah

Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah					Realisasi
	2020	2021	2022	2023	2024	2023
IK-4.1. Nilai Evaluasi SAKIP	71	71.5	72	72.5	73	-
IK-4.1. Nilai Evaluasi AKIP	-	-	-	-	-	72.36

Apabila dibandingkan dengan target IK-4.1 yang tercantum dalam dokumen Rencana Strategis Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024, maka capaian IK-4.1 tahun 2023 mengalami penurunan sebesar (-0.14) poin.

4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan unit kerja sejenis lainnya/standar Nasional/Internasional

Tabel 3.38 Perbandingan Realisasi Kinerja Nilai Evaluasi AKIP dengan Satker/Unit Eselon II di Lingkungan LAN

Indikator Kinerja	Realisasi	Puslatbang PKASN	Puslatbang KMP	Puslatbang KDOD
IK-4.1. Nilai Evaluasi AKIP	72.36	75.92	75.18	77.11

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa capaian IK-4.1 Puslatbang KHAN masih dibawah realisasi Satuan Kerja sejenis (Puslatbang) lainnya di lingkungan LAN. Hal ini menjadi catatan bagi Puslatbang KHAN untuk mengoptimalkan capaian masing komponen dan sub komponen Penilaian AKIP terutama komponen Perencanaan dan Pengukuran Kinerja serta Akuntabilitas Kinerja yang memiliki bobot penilaian lebih besar (30.00, 30.00, 25.00) dibandingkan bobot komponen Pelaporan Kinerja (15.00). Selain itu, catatan hasil penilaian dan rekomendasi atas implementasi SAKIP Tahun 2022 yang disampaikan oleh Inspektorat LAN juga perlu dijadikan bahan pertimbangan untuk perbaikan Nilai AKIP tahun berikutnya.

5. Analisis Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan Pencapaian Target Kinerja serta Analisis Penyebab Keberhasilan atau Peningkatan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Dilakukan

Sebagai upaya untuk mewujudkan akuntabilitas kinerja yang lebih baik, Puslatbang KHAN telah menerapkan berbagai kegiatan yang berkenaan dengan implementasi AKIP internal pada semua tahapan kegiatan yang meliputi proses perencanaan, pengukuran dan pelaporan kinerja diantaranya melalui Forum Monitoring dan Evaluasi (Formov) berkala, keterlibatan pimpinan dan seluruh pegawai dalam merumuskan target kinerja mingguan, bulanan dan tahunan, dialog kinerja, dan pelaksanaan rapat kerja di awal dan akhir tahun anggaran serta pembentukan model tim kerja (*squad team*) lintas kegiatan di awal tahun 2024.

6. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian target kinerja

Dalam pencapaian nilai implementasi SAKIP Tahun 2022, terdapat beberapa kegiatan yang menunjang keberhasilan diantaranya peningkatan kompetensi pegawai yang terlibat langsung dalam tahapan komponen penilaian AKIP, *share knowledge* manajemen risiko dengan LLDIKTI Wilayah XIII Aceh, rapat kerja internal, forum

monitoring dan evaluasi bulanan, dan *coaching clinic* tindaklanjut hasil penilaian AKIP dengan Biro Renaku LAN. Adapun yang menjadi faktor yang perlu perbaikan diantaranya belum optimalnya pengintegrasian rencana strategis jangka menengah dan jangka pendek.

7. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya (anggaran dan SDM)

Alokasi anggaran Puslatbang KHAN tahun 2023 (pagu revisi DIPA ke-8) sebesar Rp.14,140,769,000,- bersumber dari Rupiah Murni dan Penerimaan Negara Bukan Pajak, dengan total realisasi anggaran Rp.14,091,425,007 atau 99,65%. Sehingga di dapat hasil perhitungan efisiensi penggunaan anggaran sebagai berikut:

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

Keterangan:

ERO	= Efisiensi RO Tingkat Unit/Satuan Kerja
AAKRO _j	= Alokasi Anggaran KRO j
RAKRO _j	= Realisasi Anggaran KRO j
CRO _{ji}	= Capaian RO i pada KRO j
m	= Jumlah KRO pada suatu Unit/Satuan Kerja
n	= Jumlah RO pada suatu KRO

Berdasarkan formula tersebut, efisiensi anggaran untuk IK-4.1 Tahun 2023 adalah:

$$E_{RO} = \frac{Rp.49.343.993}{Rp.14.140.769.000 - Rp.14.091.425.007} \times 100\%$$

$$= 1.00\%$$

Adapun efisiensi penggunaan Sumber Daya Manusia terutama dalam implementasi AKIP yang bersifat meliputi semua kegiatan di lini *core business* maupun *supporting unit*, dengan jumlah pegawai Puslatbang KHAN sebanyak 59 orang per 31 Desember 2023 tergolong masih efisien dan efektif. Justifikasi ini juga diperkuat berdasarkan Peta Jabatan Puslatbang KHAN sesuai Keputusan Kepala LAN Nomor: 96/K.1/HKM.10.2/2023 tanggal 21 Maret 2023 tentang Peta Jabatan di Lingkungan LAN Tahun 2023, dimana kebutuhan total pegawai berjumlah 115 orang, sedangkan yang tersedia hingga saat ini sebanyak 59 orang atau 51.30 persen.

8. Target Tahun Selanjutnya

Tabel 3.35 Usulan Target Nilai Evaluasi AKIP Tahun 2024

Indikator Kinerja	2023		2024
	Target	Realisasi	Target
IK-4.1. Nilai Evaluasi AKIP	73.38	72.36	72.37

Berdasarkan hasil capaian IK-4.1 tahun 2023 dan adanya perubahan instrumen penilaian, maka ditetapkan usulan target Nilai Evaluasi AKIP tahun 2024 yaitu 72.37 atau mengalami kenaikan 0.01 poin dari tahun 2023.

Indikator Kinerja-4.2

Nilai Kinerja Anggaran atas Aspek Implementasi

Mekanisme evaluasi kinerja anggaran yang tercantum dalam Sistem monitoring Kinerja Terpadu (SMART) Kementerian Keuangan diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 22/PMK.02/2021 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga. Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa Evaluasi Kinerja Anggaran digunakan untuk melaksanakan 2 fungsi anggaran yaitu fungsi akuntabilitas dan fungsi peningkatan kualitas.

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.

Selanjutnya, hasil Evaluasi Kinerja Anggaran digunakan sebagai salah satu dasar untuk penyusunan tema, sasaran, arah kebijakan, dan prioritas pembangunan tahunan yang direncanakan, penyusunan revidi angka dasar, penyusunan alokasi anggaran tahun berikutnya dan/atau penyesuaian anggaran tahun berkenaan, dan pemberian penghargaan dan/atau pengenaan sanksi.

Penilaian terhadap kinerja anggaran terdiri dari dua aspek yaitu Aspek Implementasi dan Aspek Manfaat. Komponen yang diformulasikan untuk mengukur evaluasi Kinerja Anggaran atas Aspek Implementasi adalah dengan menggunakan variabel-variabel Penyerapan Anggaran (bobot 28.6 persen), Konsistensi penyerapan

anggaran terhadap perencanaan (bobot 9.7 persen), Efisiensi (bobot 18.2 persen), dan Capaian Output (bobot 43.5 persen).

1. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun Ini

Tabel 3.36 Capaian Kinerja NKA atas Aspek Impelementasi Tahun 2023

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
IK-4.2. Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	85.84	85.92	100.09

Hasil perhitungan IK-4.2 menunjukkan angka 85.92 dan melebihi target kinerja yang ditetapkan yaitu 85.84 atau 100.09%. Capaian ini tidak terlepas dari kontribusi seluruh pegawai Puslatbang KHAN yang senantiasa berupaya melakukan perbaikan kinerja anggaran baik optimalisasi penggunaan anggaran maupun realisasi capaian output.

2. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun Ini dan Capaian Tahun-tahun Sebelumnya

Tabel 3.37 Perbandingan Capaian Kinerja NKA atas Aspek Implementasi Tahun 2023 dengan Tahun-tahun Sebelumnya

Indikator Kinerja	Realisasi			
	2020	2021	2022	2023
IK-4.2. Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	86.18	84.38	85.81	85.92

Realisasi IK-4.2 Puslatbang KHAN dari tahun 2020 hingga tahun 2023 mengalami fluktuasi, akan tetapi cenderung meningkat sejak tahun 2021 dengan rata-rata kenaikan sebesar 0.77 persen per tahun. Penurunan signifikan ditunjukkan pada capaian NKA tahun 2021 (84.38) yang mengalami penurunan sebesar 1.8 poin atau sekitar 2 persen dari capaian NKA tahun 2020 (86.18). Penurunan tersebut disebabkan oleh proses monitoring dan evaluasi terhadap kinerja perencanaan dan pelaksanaan anggaran pada Puslatbang KHAN masih belum terorganisir dan terjadwal dengan baik, dan hal ini salah satunya dapat dilihat dari gap konsistensi perencanaan dan realisasi anggaran.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah

Tabel 3.38 Perbandingan Capaian Kinerja NKA atas Aspek Implementasi Tahun 2023 dengan Target Jangka Menengah

Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah					Realisasi
	2020	2021	2022	2023	2024	2023
IK-4.2. Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	85	85.5	86	86.5	87	85.92

Dilihat dari target jangka menengah yang tercantum dalam dokumen Renstra Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024, capaian nilai NKA Puslatbang KHAN tahun 2023 masih dibawah target periode ke-4 renstra (86.5) atau -0.58 poin.

4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan unit kerja sejenis lainnya

Tabel 3.39 Perbandingan Realisasi Kinerja NKA atas Aspek Implementasi dengan Satker/Unit Eselon II di Lingkungan LAN

Indikator Kinerja	Realisasi	Puslatbang PKASN	Puslatbang KMP	Puslatbang KDOD
IK-4.2. Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	85.92	86.18	86.59	86.22

Apabila dibandingkan dengan realisasi NKA satuan kerja sejenis (Puslatbang) lainnya di lingkungan LAN, capaian NKA Puslatbang KHAN Tahun 2023 lebih rendah namun tidak begitu signifikan perbedaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja anggaran Puslatbang KHAN sudah sangat baik seperti halnya kinerja anggaran Puslatbang lain.

5. Analisis Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan Pencapaian Target Kinerja serta Analisis Penyebab Keberhasilan atau Peningkatan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Dilakukan

Sebagai upaya peningkatan capaian IK-4.2 tahun 2023, terdapat beberapa kegiatan penunjang yang dilakukan secara berkala seperti forum monitoring dan evaluasi kinerja dan anggaran internal, monitoring dan evaluasi rencana aksi kinerja dan kegiatan prioritas. Disamping itu, untuk meningkatkan capaian IK-4.2 tahun berikutnya diperlukan mekanisme yang lebih strategis untuk memastikan adanya kesesuaian antara Rencana Penarikan Dana (RPD) dengan realisasi anggaran per

bulan. Karena indikator capaian output dan konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan merupakan indikator NKA atas Aspek Implementasi dengan bobot penilaian tertinggi.

6. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian target kinerja

Selain kegiatan berbasis DIPA yang menunjang keberhasilan capaian IK-4.2, juga terdapat beberapa kegiatan non-DIPA yang merupakan satu kesatuan dalam pencapaian kinerja anggaran dan kegiatan, seperti forum monitoring bulanan, konsolidasi kegiatan, penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), sistem manajemen mutu ISO 9001:2015 dan manajemen risiko yang bertujuan sebagai sarana mitigasi dan atisipasi terhadap kemungkinan adanya permasalahan yang timbul selama proses pencapaian kinerja anggaran.

7. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya (anggaran dan SDM)

Berdasarkan revisi DIPA ke-8 tahun 2023, alokasi anggaran tahun 2023 sejumlah Rp.14,140,769,000,- dengan realisasi sampai dengan 31 Desember 2023 sebesar Rp.14,091,425,007,- atau 99.65%. Efisiensi penggunaan anggaran IK-4.1 sama halnya dengan hasil perhitungan efisiensi IK-4.2, yakni tergolong efisien (1.00%). Begitu juga halnya dengan pemanfaatan sumber daya manusia (pegawai Puslatbang KHAN) dalam pencapaian IK-4.2 ini yang merupakan hasil kerja sama semua pihak pengelola kinerja anggaran dan kegiatan serta kolaborasi pegawai yang berkompeten lintas *squad team* mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan hingga monitoring dan evaluasi yang dilakukan.

8. Target tahun selanjutnya

Tabel 3.35 Usulan Target NKA atas Aspek Implementasi Tahun 2024

Indikator Kinerja	2023		2024
	Target	Realisasi	Target
IK-4.2. Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	85.84	85.92	85.93

Usulan target IK-4.2 tahun 2024 meningkat 0.01 poin dari realisasi tahun 2023 dengan mempertimbangkan kenaikan tiap tahun (gradual) dan sebagai sebagai

tantangan bagi Puslatbang KHAN untuk senantiasa memperbaiki dan meningkatkan kinerja anggaran menjadi lebih baik.

Indikator Kinerja-4.3

Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran

Kementerian Keuangan menggunakan nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) sebagai instrumen penilaian kinerja pelaksanaan anggaran di semua kementerian, lembaga dan instansi pemerintahan pusat maupun daerah. Hasil penilaian ini dapat diakses secara langsung oleh semua satuan kerja (satker) melalui aplikasi OM-SPAN. Mekanisme evaluasi IKPA dilakukan melalui web aplikasi OM-SPAN dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Keuangan Nomor 195/PMK.05/2018 tentang Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian Negara dan Lembaga (K/L) dan Peraturan Direktorat Jenderal Perbendaharaan PER-5/PB/2022 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian Negara/Lembaga yang bertujuan untuk menjamin efektivitas, efisiensi, dan kepatuhan pelaksanaan anggaran.

Adapun pengukuran nilai IKPA meliputi 3 aspek penilaian yaitu:

1. Kualitas perencanaan anggaran, meliputi Revisi DIPA (bobot 10%) dan Deviasi Halaman III DIPA (bobot 10%);
2. Kualitas pelaksanaan anggaran, meliputi Penyerapan Anggaran (bobot 20%), Belanja Kontraktual (bobot 10%), Penyelesaian Tagihan (bobot 10%), Pengelolaan UP dan TUP (bobot 10%), dan Dispensasi SPM (bobot 5%); dan
3. Kualitas hasil pelaksanaan anggaran, yang hanya terdiri dari Capaian Output (bobot 25%).

1. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun Ini

Tabel 3.36 Capaian Kinerja Nilai IKPA Tahun 2023

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
IK-4.3. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	95.45	98.06	102.73

Hasil perhitungan nilai IKPA tahun 2023 menunjukkan angka 98.06 dengan kategori Sangat Baik, melebihi target yang ditetapkan sebesar 95.45 atau 102.73%.

Meningkatnya capaian ini tidak terlepas dari pembelajaran dan perbaikan pada kesalahan tahun sebelumnya yaitu peningkatan optimalisasi dan sinkronisasi kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan anggaran di lingkungan Puslatbang KHAN.

Tabel 3.37 Nilai IKPA Tahun 2023 pada Web Aplikasi OM-SPAN

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	100,00	91,42	95,56	100,00	100,00	98,04	100,00	100,00	98,06	100 %	98,06
Bobot	10,00	10,00	20,00	10,00	10,00	10,00	5,00	25,00			
Nilai Akhir	10,00	9,14	19,11	10,00	10,00	9,80	5,00	25,00			
Nilai Aspek	95,71		98,72				100,00				

2. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun Ini dan Capaian Tahun-tahun Sebelumnya

Tabel 3.38 Perbandingan Capaian Nilai IKPA Tahun 2023 dengan Tahun-tahun Sebelumnya

Indikator Kinerja	Realisasi			
	2020	2021	2022	2023
IK-4.3. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	93.38	95,43	95,08	98.06

Realisasi nilai IKPA Puslatbang KHAN dari tahun 2020 hingga tahun 2023 mengalami tren kenaikan dengan rata-rata kenaikan sebesar 1.46 persen per tahun.

Meskipun capaian nilai IKPA tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 95.08 atau 0.35 poin dari capaian tahun 2021 (95,43), namun tahun 2023 kembali mengalami peningkatan yang cukup signifikan yaitu 2.98 poin dari tahun sebelumnya.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah

Tabel 3.39 Perbandingan Capaian Kinerja Nilai IKPA Tahun 2023 dengan 2023 dengan Target Jangka Menengah

Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah					Realisasi
	2020	2021	2022	2023	2024	2023
IK-4.3. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	95.44	95.44	95.45	95.45	95.46	98.06

Capaian nilai IKPA tahun 2023 jika dilihat dari target jangka menengah yang tercantum dalam dokumen Renstra Puslatbang Tahun 2020-2024 sudah sangat baik, dimana realiasi IK-4.3 sebesar 98.06 melebihi 2.61 poin dari target jangka menengah (periode ke-4) yang telah ditetapkan yaitu 95.45.

4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan unit kerja sejenis lainnya

Tabel 3.40 Perbandingan Realisasi Kinerja Nilai IKPA dengan Satker/Unit Eselon II di Lingkungan LAN

Indikator Kinerja	Realisasi	Puslatbang PKASN	Puslatbang KMP	Puslatbang KDOD
IK-4.3. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	98.06	96.82	94.36	94.29

Capaian nilai IKPA tahun 2023 menempati urutan lebih tinggi jika dibandingkan dengan satuan kerja sejenis (Puslatbang) lainnya di lingkungan LAN dengan selisih poin yang signifikan, dan hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pelaksanaan anggaran pada Puslatbang KHAN lebih baik dari capaian yang didapatkan oleh Puslatbang PKASN. Tingginya capaian ini didukung oleh capaian beberapa indikator yang mencapai 100 persen seperti Belanja Kontraktual, Dispensasi SPM dan Capaian *Output*.

5. Analisis Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan Pencapaian Target Kinerja serta Analisis Penyebab Keberhasilan atau Peningkatan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Dilakukan

Terdapat beberapa kegiatan yang menunjang pencapaian IK-4.3 diantaranya pelaksanaan forum monitoring dan evaluasi anggaran secara berkala, konsolidasi kegiatan, *coaching clinic* yang diadakan oleh Biro Renaku LAN, keikutsertaan dalam kegiatan sosialisasi Strategi Peningkatan Nilai IKPA yang diselenggarakan oleh Kanwil DJPB Wilayah Aceh dan berbagai kegiatan pengembangan kompetensi lainnya yang relevan.

6. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian target kinerja

Kegiatan lainnya yang mendukung capaian IK-4.3 dan berbasis non-DIPA juga telah dilaksanakan secara berkesinambungan diantaranya penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), sistem manajemen mutu ISO 9001:2015, dan pemantauan dan evaluasi manajemen risiko, yang bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai permasalahan dan rencana tindak lanjut perbaikan yang dapat dikendalikan secara internal.

7. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya (anggaran dan SDM)

Perhitungan efisiensi anggaran terhadap realisasi IK-4.3 pada prinsipnya sama dengan hasil hitungan efisiensi anggaran untuk capaian IK-4.1 dan IK-4.2, dikarenakan akuntabilitas nilai IKPA menjadi tanggung jawab semua pegawai maupun pengelola kegiatan, sehingga dapat disimpulkan bahwa efisiensi anggaran untuk capaian nilai IKPA sebesar 1 persen. Begitu juga halnya dengan keterlibatan sumber daya aparatur dalam pencapaian indikator ini masih tergolong efisien. Jumlah pegawai yang didistribusikan untuk mengelola masing-masing Aspek Penilaian IKPA didominasi oleh *squad team* Perencanaan dan Keuangan yang berjumlah 14 orang atau sekitar 23.73 persen dari jumlah total pegawai Puslatbang KHAN. Dalam pelaksanaannya, pegawai lintas *squad team* yang berkompeten juga dilibatkan baik dari proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Kebijakan ini dilakukan mengingat pegawai yang berada di masing-masing *squad team* lebih memahami karakteristik dan dinamika kegiatannya.

8. Target tahun selanjutnya

Tabel 3.41 Usulan Target Nilai IKPA Tahun 2024

Indikator Kinerja	2023		2024
	Target	Realisasi	Target
IK-4.3. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	95.45	98.06	98.07

Target nilai IKPA yang diusulkan untuk tahun 2024 sebesar 98.07, meningkat 0.01 poin dari capaian tahun 2023.

Sasaran Kegiatan-5

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-5.1

Nilai pengawasan internal kearsipan

Capaian indikator kinerja ini diukur melalui nilai rata-rata hasil audit kearsipan internal dilaksanakan oleh Tim Pengawasan Kearsipan Internal LAN dengan berpedoman pada Undang-Undang Nomor 43 tahun 2009 tentang Kearsipan dan Peraturan Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pengawasan Kearsipan. Adapun capaian nilai Pengawasan Internal Kearsipan Puslatbang KHAN Tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun Ini

Tabel 3.42 Capaian Kinerja Nilai Pengawasan Internal Kearsipan LAN Tahun 2023

Indikator Kegiatan	Satuan	Target	Realisasi	Persen
IK-5.1. Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	Nilai	93.53	96.13	102.78

Pengelolaan kearsipan pada Puslatbang KHAN tahun 2023 melebihi target yaitu 96.13 dengan kategori “Sangat Memuaskan” dan capaian 102.78%. 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.

2. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun Ini dan Capaian Tahun-tahun Sebelumnya

Perbandingan IK-5.1 dengan beberapa tahun sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.43 Perbandingan Capaian Nilai Pengawasan Internal Kearsipan Tahun 2023 dengan Tahun-tahun Sebelumnya

Indikator Kegiatan	Realisasi			
	2020	2021	2022	2023
IK-5.1. Nilai Pengawasan Internal Kearsipan	89,00	91,50	93,53	96,13

Realisasi IK-5.1 tahun 2023 mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun 2020 hingga 2022.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah

Tabel 3.44. Perbandingan Realisasi Kinerja Nilai Pengawasan Internal Kearsipan Tahun 2023 dengan Target Jangka Menengah

Indikator Kegiatan	Target Renstra					Realisasi 2023
	2020	2021	2022	2023	2024	
IK-5.1. Nilai Pengawasan Internal Kearsipan	70	79	80	81	82	96.13

Dibandingkan dengan target Renstra Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024 (periode ke-4), capaian IK-5.1 tahun 2023 telah memenuhi dan melebihi target yang ditetapkan. Nilai yang diperoleh pada tahun 2023 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 Biro Hukum dan Hubungan Masyarakat LAN Nomor: 865/S.1/KDK.02.12 Tanggal 7 November hal Penyampaian Hasil Pengawasan Kearsipan Internal Tahun 2023, penilaian pengawasan kearsipan internal merupakan perhitungan antara Nilai Total Rata-rata dari Nilai Unit Kearsipan II dengan Nilai Rata-rata Unit Pengelola Bagian Umum, *Squad Team* Kajian Hukum Administrasi Negara dan *Squad Team* Pelatihan dan Pengembangan. Adapun rincian Nilai Pengawasan Internal Kearsipan Puslatbang KHAN seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.45 Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Kearsipan (UK) II Puslatbang KHAN

No	Aspek/Sub Aspek	Nilai Standar	Nilai	Bobot Sub	Nilai Sub	Bobot Aspek	Nilai Aspek
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) = (4)/(3) x (5) x(100)	(7)	(8) = (6) x (7)
1	Pengelolaan Arsip Dinamis	6.400	6.400		100.00	50%	50.00
	1.1 Pengelolaan Naskah Dinas	800	800	25%	25.00		
	1.2 Penggunaan Arsip	800	800	25%	25.00		
	1.3 Pemeliharaan Arsip	2.000	2.000	25%	25.00		
	1.4 Penyusutan Arsip	2.800	2.800	25%	25.00		
2	Sumber Daya Kearsipan	6.100	5.850		95.61	50%	
	2.1 SDM Kearsipan	2.500	2.350	50%	47.00		
	2.2 Prasarana dan Sarana Kearsipan	3.600	3.500	50%	48.61		
Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan Internal							97.81
Kategori							AA (Sangat Memuaskan)

Tabel 3.46 Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Pengolah (UP)
Pelatihan dan Pengembangan

No	Aspek/Sub Aspek	Nilai Standar	Nilai	Bobot Sub	Nilai Sub	Bobot Aspek	Nilai Aspek
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) = (4)/(3) x (5) x(100)	(7)	(8) = (6) x (7)
1	Pengelolaan Arsip Dinamis	7.900	7.200		93.75	50%	46.88
	1.1 Penciptaan Arsip	3.200	3.200	25%	25.00		
	1.2 Penggunaan Arsip	700	700	25%	25.00		
	1.3 Pemeliharaan Arsip	2.800	2.100	25%	18.75		
	1.4 Penyusutan Arsip	1.200	2.800	25%	25.00		
2	Sumber Daya Kearsipan	2.400	2.400		100.00	50%	
	2.1 SDM Kearsipan	300	300	50%	50.00		
	2.2 Prasarana dan Sarana Kearsipan	2.100	2.100	50%	50.00		
Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan Internal							96.88
Kategori							AA (Sangat Memuaskan)

Tabel 3.47 Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Pengolah (UP)
Kajian Hukum Administrasi Negara

No	Aspek/Sub Aspek	Nilai Standar	Nilai	Bobot Sub	Nilai Sub	Bobot Aspek	Nilai Aspek
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) = (4)/(3) x (5) x(100)	(7)	(8) = (6) x (7)
1	Pengelolaan Arsip Dinamis	7.900	7.200		93.75	50%	46.88
	1.1 Penciptaan Arsip	3.200	3.200	25%	25.00		
	1.2 Penggunaan Arsip	700	700	25%	25.00		
	1.3 Pemeliharaan Arsip	2.800	2.100	25%	18.75		
	1.4 Penyusutan Arsip	1.200	2.800	25%	25.00		
2	Sumber Daya Kearsipan	2.400	2.400		100.00	50%	
	2.1 SDM Kearsipan	300	300	50%	50.00		

	2.2 Prasarana dan Sarana Kearsipan	2.100	2.100	50%	50.00		
Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan Internal							96.88
Kategori							AA (Sangat Memuaskan)

Tabel 3.48 Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Unit Pengolah (UP) Bagian Umum

No	Aspek/Sub Aspek	Nilai Standar	Nilai	Bobot Sub	Nilai Sub	Bobot Aspek	Nilai Aspek
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) = (4)/(3) x (5) x(100)	(7)	(8) = (6) x (7)
1	Pengelolaan Arsip Dinamis	7.900	7.200		93.75	50%	46.88
	1.1 Penciptaan Arsip	3.200	3.200	25%	25.00		
	1.2 Penggunaan Arsip	700	700	25%	25.00		
	1.3 Pemeliharaan Arsip	2.800	2.100	25%	18.75		
	1.4 Penyusutan Arsip	1.200	1.200	25%	25.00		
2	Sumber Daya Kearsipan	3.700	3.550		95.31	50%	47.66
	2.1 SDM Kearsipan	1.600	1.450	50%	47.00		
	2.2 Prasarana dan Sarana Kearsipan	2.100	2.100	50%	48.61		
Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan Internal							94.53
Kategori							AA (Sangat Memuaskan)

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

$$\text{Nilai Rata-Rata UP (NRUP)} = (94.53 + 96.88 + 91.96)/3 = 94.45$$

$$\text{Nilai Total Rata-Rata (NRUP + UK II)/2} = (97.81 + 94.45)/2 = 96.13$$

4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan unit kerja sejenis lainnya

Dikarenakan belum adanya standar nasional terkait pengawasan kearsipan, Puslatbang KHAN dalam hal ini mengambil realisasi kinerja Puslatbang sebagai perbandingan realisasi kinerja tahun 2023. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:



Tabel 3.49 Nilai Pengawasan Internal Kearsipan dibandingkan unit kerja sejenis

Indikator Kinerja	Realisasi	Puslatbang PKASN	Puslatbang KMP	Puslatbang KDOD
IK-5.1. Nilai Pengawasan Internal Kearsipan	96.13	94.39	95.04	95.25

Puslatbang KHAN menargetkan 93.53 dengan realisasi 96.13. Realisasi IK-5.1. lebih tinggi dibandingkan dengan Puslatbang lainnya dengan selisih PKASN 1.74 poin, KMP 1.09 poin, dan KDOD 0.88 poin.

5. Analisis Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan Pencapaian Target Kinerja serta Analisis Penyebab Keberhasilan atau Peningkatan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Dilakukan

Meningkatnya Nilai Pengawasan Kearsipan Puslatbang KHAN Tahun 2023 didukung oleh beberapa faktor yaitu pelaksanaan 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 pengelolaan sampai pemusnahan arsip.



6. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian target kinerja

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.

7. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya (anggaran dan SDM)

Jumlah anggaran yang dialokasikan untuk pencapaian Nilai Pengawasan Kearsipan tergolong efisien yaitu sebesar Rp.5.000.000,- dengan realisasi sampai dengan 31 Desember 2023 sebesar Rp.5000.000,- (100%). Begitu juga halnya dengan pemanfaatan sumber daya aparatur untuk pencapaian IK-5.1 tergolong efisien dikarenakan beberapa pelaksanaan kegiatan pengawasan kearsipan dilaksanakan secara daring melalui media *zoom cloud meeting*.

Meskipun capaian kinerja IK-5.1 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.

8. Target tahun selanjutnya

Untuk usulan target kinerja tahun 2024, 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 yaitu 94.50.

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 IK-6.1

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.

1. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun Ini

Tabel 3.50 Capaian Kinerja Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun pada Tahun 2023

Indikator Kegiatan	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
IK-6.1. Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun	Persen	100	100	100

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi IK-10 telah memenuhi target yg ditetapkan yaitu 100 persen. Sampai dengan tanggal 31 Desember 2023, sebanyak 59 orang pegawai Puslatbang KHAN telah memperoleh pengembangan kompetensi dan telah memenuhi jam wajib minimal 20 jam pelajaran (JP) per 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:

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

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-6.1 ini.

2. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun Ini dan Capaian Tahun-tahun Sebelumnya

Tabel 3.51 Perbandingan Realisasi IK-6.1 Tahun 2023 dengan Realisasi Tahun 2020-2022

Indikator Kegiatan	Realisasi			
	2020	2021	2022	2023
IK-6.1. Persentase Pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun	100	100	100	100

Capaian IK-6.1 tahun 2023 tidak mengalami perubahan atau sama dengan target yang telah ditetapkan. Jika melihat perbandingan antara realisasi tahun-tahun sebelumnya (2020-2022) adalah sama, yaitu 100% atau seluruh pegawai Puslatbang KHAN telah memenuhi 20 jam pembelajaran (JP) pengembangan kompetensi.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah

Tabel 3.52 Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun 2023 dengan Target Jangka Menengah

Indikator Kinerja	Target Renstra					Realisasi 2023
	2020	2021	2022	2023	2024	
IK-6.1. Persentase Pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun	100	100	100	100	100	100

Realisasi capaian kinerja Pemenuhan 20 Jam Pelajaran Pengembangan Kompetensi Pegawai tahun 2023 telah memenuhi target jangka menengah sebagaimana terdapat dalam dokumen Perencanaan Strategis (Renstra) Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024 (periode ke-4). 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 kerjanya.

4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Standar Nasional

Tabel 3.53 Perbandingan Realisasi IK-6.1 Tahun 2023 dengan Standar Nasional

Indikator Kinerja	Standar Nasional	Realisasi 2023
IK-6.1. Persentase Pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun	Terpenuhinya paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun	Terpenuhinya paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun

Realisasi capaian kinerja Pemenuhan 20 Jam Pelajaran (JP) Pengembangan Kompetensi per Pegawai pada Tahun 2023 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”*.

Data pegawai Puslatbang KHAN yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 Jam Pelajaran (JP) sampai dengan akhir tahun 2023 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.54 Daftar Rekapitulasi Pemenuhan 20 Jam Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Pegawai

No	Nama Pegawai	Jumlah Jam Pelajaran (JP) per Tahun 2023
1	Faizal Adriansyah	94
2	Edy Saputra	83
3	Arfah Salwah	68

No	Nama Pegawai	Jumlah Jam Pelajaran (JP) per Tahun 2023
4	Said Fadhil	65
5	Yasniva	32
6	Waldi Ishaq Siregar	28
7	Ira Yulita	40
8	Desi Marisanty Pardede	42
9	Asridiana	32
10	Veri Mei Hafnizal	24
11	Bujang Syaifar	65
12	Desy Maritha	62
13	Ilham Khalid	71
14	Tyas Wahyu Fadhila	46
15	Mohd Febrianto	31
16	Mirza Sahputra	136
17	Rati Sumanti	38
18	Ervina Yunita	77
19	Jul Fahmi Salim	67
20	Imam Baihaqi Lukman	64
21	Martunis	49
22	Rinaldi	85
23	Revita Rahim	109
24	Fifi Ariani	71
25	Zahra Febiani	112
26	Reni Sugati	123
27	Riza Afrandy	135
28	Sayed Ahmad Zaki	60
29	Zulaikha	31
30	Heru Syah Putra	35
31	Cut Putri Silphia Chandra	75

No	Nama Pegawai	Jumlah Jam Pelajaran (JP) per Tahun 2023
32	Zulkarnain	169
33	Nur Aqmal	83
34	Irza Aulia	63
35	Agus Mulia Rahmat	166
36	Syahrul	110
37	Widya Maulina	81
38	M. Ikhsan	31
39	Ade Riandar Putra	46
40	Muhammad Rizky Al Ayyubi	55
41	Said Muhibi Arham	21
42	Hilma Yuniasti	34
43	Husniati	50
44	Syarifah Dwi Syaharina	34
45	Syaulina Azmi	38
46	T. Harris Junandar	37
47	Sultan Fairuzy Ramadhan	79
48	Huzjati Elfira	31
49	Muhammad Furqan	46
50	Nurul Afrian	116
51	Dody Reza Pahlevi	36
52	Odywansa	23
53	Riza Ofansha	63
54	Rafika	31
55	Bagus Ginanjar	50
56	Dahlia	63
57	Mufqi Fitra	68
58	Riky Rachmadi	44
59	Nelly Wahyuni	29

5. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya (anggaran dan SDM)

Pemanfaatan sumber daya dalam rangka pencapaian target realisasi IK-6.1 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 seperti mengikuti pengembangan kompetensi melalui webinar, *E-learning*, pelatihan jarak jauh atau *blended* yang dilaksanakan secara daring/*online* melalui media Zoom Cloud Meeting, Video conference dan pembelajaran virtual lainnya.

6. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian target kinerja

Adapun program/kegiatan lain yang dilakukan untuk mendukung keberhasilan pencapaian target IK-6.1 antara lain dengan mengikutsertakan pegawai pada kegiatan pelatihan teknis, fungsional, manajerial atau sosialkultural dan forum Knowledge Sharing yang diselenggarakan secara mandiri oleh Puslatbang KHAN. Beberapa kegiatan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan secara mandiri oleh Puslatbang KHAN tahun 2023, antara lain:

1. Forum *Sharing Knowledge* pengembangan kompetensi pegawai Pada 24 November 2023, Puslatbang KHAN mengadakan *Sharing Knowledge Design Grafis* melalui aplikasi Canva;
2. Forum Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Puslatbang KHAN (Bang Kowi). Sampai dengan Desember 2023, Bang KOWI telah menyelenggarakan beberapa sesi, antara lain:
 - *Mendeley dan Publish or Perish* yang difasilitasi oleh Asridiana (WI Ahli Muda)
 - Teknik Kalibrasi Nilai yang difasilitasi oleh Ira Yulita (WI Ahli Muda)
 - *Trading in Influence di Instansi*, yang difasilitasi oleh Veri Mei Hafnizal (WI Ahli Pertama)
 - **Manajemen Kelas** yang difasilitasi oleh Waldi Ishaq Siregar (WI Ahli Muda)

- *Public Speaking* yang difasilitasi oleh Faizal Adriansyah (WI Ahli Utama)



Indikator Kinerja-6.2
Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern

Indikator kinerja indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern Puslatbang KHAN Tahun 2023 bertujuan untuk mendapatkan nilai indeks kualitas sarana dan prasarana modern yang dirumuskan oleh Lembaga Administrasi Negara yakni dengan melihat pada hasil survei terhadap kepuasan internal (pegawai Puslatbang KHAN) dan eksternal (peserta pelatihan dan *stakeholders*) yang memanfaatkan sarana dan prasarana, serta pemenuhan akan Daftar Rencana Sarana dan Prasarana (DRSP) di Puslatbang KHAN Tahun 2023, dan dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$(SKI \times 0.3) + (SKE \times 0.3) + (DRSP \times 0.4)$$

sehingga di dapat hasil perhitungan:

$$\begin{aligned} &= (SKI \times 0.3) + (SKE \times 0.3) + (DRSP \times 0.4) \\ &= (78.92 \times 0.3) + (89.38 \times 0.3) + (100 \times 0.4) \\ &= 23.68 + 26.81 + 40 \\ &= 90.49 \end{aligned}$$

- 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.

Survei kepuasan internal (SKI) dilaksanakan pada tanggal 12-13 Desember yang disebar ke seluruh pegawai Puslatbang KHAN yang berjumlah 59 orang pegawai, dan responden yang mengisi survei sebanyak 58 orang. Survei persepsi pemenuhan sarana dan prasarana modern diukur dengan mengajukan pertanyaan terkait ruang kantor dan perlengkapannya, ruang penunjang dan perlengkapannya dan Penerapan Green Office, hasil survei rata-rata “memuaskan” dengan nilai 78.92 dan Tingkat Jawaban Responden (TCR) “Cukup Baik”. *(hasil survei terlampir).*

Survei kepuasan eksternal (SKE) didapatkan dari penyebaran kuesioner terhadap peserta pelatihan dan pengembangan dan stakeholder yang memanfaatkan sarana dan prasarana Puslatbang KHAN. Survei dilakukan mulai bulan Maret-November tahun 2023 dan memperoleh hasil survei 89.38 dengan kategori “Sangat Baik”. *(hasil survei terlampir).*

Daftar Rencana Sarana dan Prasarana (DRSP), diukur dari perbandingan kebutuhan dengan realisasi pemenuhan sarana prasarana Puslatbang KHAN tahun 2023, dari hasil perhitungan tersebut diperoleh persentase 100%. *(daftar DRSP terlampir).*

1. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun Ini

Tabel 3.55 Capaian IK-6.2 Tahun 2023

Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
IK-6.2 Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	Nilai	88.78	90.49	101.92

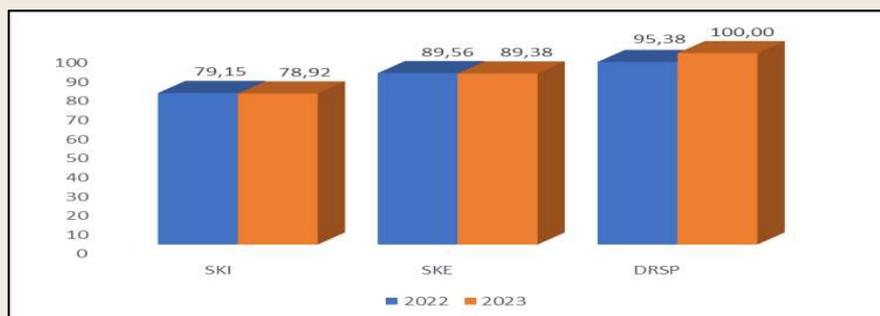
Berdasarkan hasil survei terhadap indikator penilaian dan formulasi perhitungan yang telah ditetapkan, diperoleh nilai indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern sebesar 90.49 dengan kategori “memadai”, dan capaian 101.92% melebihi target yang direncanakan (88.78).

2. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun Ini dan Capaian Tahun-tahun Sebelumnya

Tabel 3.56 Perbandingan Capaian IK-6.2 Tahun 2023 dengan Tahun-tahun Sebelumnya

Indikator Kinerja	Realisasi			
	2020	2021	2022	2023
IK-6.2 Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	N/A	83,27	88,77	90,49

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa capaian indeks sarana dan prasarana tahun 2023 mengalami kenaikan dibandingkan dengan tahun 2021 dan 2022. Dibandingkan dengan realisasi tahun 2022 terjadi kenaikan realisasi indeks kualitas sarana dan prasarana sebesar 1,72 poin, dimana indeks DRSP naik 4.62 poin, SKI dan SKE turun tidak signifikan yaitu -0,23 dan -0.19 poin.



Gambar 3.3 Perbandingan Realisasi IK-6.2 Tahun 2022 dan 2023

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah

Tabel 3.57 Perbandingan Realisasi IK-6.2 Tahun 2023 dengan Target Jangka Menengah

Indikator Kegiatan	Target Renstra					Realisasi 2023
	2020	2021	2022	2023	2024	
IK-6.2 Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	N/A	68	70	75	80	90.49

Apabila dibandingkan dengan target Renstra Puslatbang KHAN Tahun 2020-2024 (periode ke-4), capaian IK-6.2 melebihi target jangka menengah tersebut. Meningkatnya realisasi indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern melebihi target yang direncanakan menunjukkan bahwa Puslatbang KHAN melakukan

modernisasi sarana dan prasarana secara bertahap dan berkelanjutan menyesuaikan dengan ketersediaan anggaran.

4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan unit kerja sejenis lainnya

Tabel 3.58 Perbandingan Realisasi IK-6.2 Tahun 2023 dengan unit kerja sejenis

Indikator Kinerja	Realisasi	Puslatbang PKASN	Puslatbang KMP	Puslatbang KDOD
IK-6.2. Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	90.49	75	82.40	80.95

Realisasi IK-6.2. tahun 2023 yaitu 90.49, lebih tinggi dibandingkan dengan Puslatbang lainnya dengan selisih PKASN 15.49 poin, KMP 8.09 poin, dan KDOD 9.54 poin.

5. Analisis Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan Pencapaian Target Kinerja serta Analisis Penyebab Keberhasilan atau Peningkatan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Dilakukan

Puslatbang KHAN terus konsisten melakukan perbaikan dan pemenuhan sarana dan prasarana, pada tahun 2023 Puslatbang KHAN melakukan revitalisasi ruang kelas dengan memperbaharui design interior agar membuat peserta pelatihan lebih nyaman dalam mengikuti pembelajaran di kelas. Selain itu juga dilakukan pemasangan *videotron* di Mini Theater Sultan Iskandar Muda agar penyajian tayangan menjadi lebih menarik, interaktif dan komunikatif.

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;

2. Adanya komitmen pimpinan dan pegawai lintas Kelompok Substansi dalam pemenuhan sarana dan prasarana yang modern, salah satunya melalui realokasi sisa anggaran;
3. Efektifitasnya pengelolaan pengaduan terkait sarana dan prasarana yang segera ditindaklanjuti.



6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya (anggaran dan SDM)

Dalam hal efisiensi penggunaan sumberdaya aparatur dan anggaran berbagai upaya telah dilakukan seperti 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 terbatas.

7. Target tahun selanjutnya

Target nilai Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern untuk tahun 2024 adalah 90.49. Hal ini sesuai dengan arahan LAN terkait penetapan target indikator kinerja kegiatan yang merupakan capaian di tahun sebelumnya dan juga pertimbangan nilai pemenuhan SKI tahun 2023 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 khusus 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.

3.2 KINERJA ANGGARAN

Total alokasi anggaran Puslatbang KHAN Tahun 2023 berdasarkan DIPA revisi ke-8 sebesar Rp.14.140.769.000,- yang bersumber dari Rupiah Murni (RM) dan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), dan realisasi anggaran sebesar Rp.14.076.554.176,- atau 99.65 persen.

1. ALOKASI DAN REALISASI ANGGARAN

Perubahan alokasi anggaran dan realisasi tahun 2023 tidak terlalu signifikan dibandingkan tahun 2022, dimana terdapat kenaikan alokasi anggaran di tahun 2023 sekitar 0.052 persen dan realisasi anggaran tahun 2023 menurun sekitar 0.13 persen. Apabila dibandingkan dengan tahun 2021, terjadi kenaikan alokasi anggaran sekitar (5.92 persen). Namun dilihat secara keseluruhan, dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.59 Perbandingan Alokasi dan Realisasi Anggaran Tahun 2020-2023

Tahun Anggaran	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Tingkat Realisasi (%)
2020	15.556.648.000	15.018.407.427	96,54%
2021	13.349.922.000	13.228.836.888	99,09%
2022	14.133.402.000	14.094.537.893	99,73%
2023	14.140.769.000	14.084.015.000	99,60%

Terdapat 3 jenis alokasi belanja pada Puslatbang KHAN tahun 2023 untuk mendukung kinerja kegiatan yaitu Belanja Pegawai, Belanja Barang dan Belanja Modal, adapun perbandingan alokasi dan realisasi tahun 2023 dengan alokasi dan realisasi tahun 2020-2022 sebagai berikut:

Tabel 3.60 Perbandingan Alokasi dan Realisasi Anggaran per Jenis Belanja tahun 2023 dengan alokasi dan realisasi tahun 2020-2022

Belanja Pegawai

Tahun Anggaran	Belanja Pegawai			
	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
2023	4.121.316.000	4.084.554.440	36.761.560	99,11

Belanja Barang

Tahun Anggaran	Belanja Barang			
	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
2023	9.532.916.000	9.505.463.922	27.452.078	99,71

Belanja Modal

Tahun Anggaran	Belanja Modal			
	Alokasi (Rp)	Realisasi (Rp)	Sisa (Rp)	%
2020	3.361.103.000	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
2023	486.537.000	486.535.814	1.186	100,00

Tabel 3.61 Perbandingan Alokasi dan Realisasi Anggaran Berdasarkan Jenis Belanja Tahun 2021, 2022 dan 2023 per Triwulan (dalam ribuan rupiah)

Tahun 2021

RM	TRIWULAN I			TRIWULAN II			TRIWULAN III			TRIWULAN IV		
	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal
Pagu (Rp)	4,113,576	4,433,161	400,000	4,113,576	4,433,161	400,000	4,113,576	4,433,161	400,000	4,113,576	4,433,161	400,000
Realisasi (Rp)	825,337	541,060	-	2,232,516	1,526,482	-	3,123,661	2,548,629	113,471	4,078,264	4,427,440	399,387
Persentase (%) Realisasi	20.06	12.20	0.00	54.27	34.43	0.00	75.94	57.49	28.37	99.14	99.87	99.85

PNBP	TRIWULAN I			TRIWULAN II			TRIWULAN III			TRIWULAN IV		
	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal
Pagu (Rp)	-	3,310,212	1,092,973	-	3,310,212	1,092,973	-	3,310,212	1,092,973	-	3,310,212	1,092,973
Realisasi (Rp)	-	-	-	-	389,393	-	-	1,231,443	341,810	-	3,233,584	1,090,161
Persentase (%) Realisasi	0.00	0.00	0.00	0.00	11.76	0.00	0.00	37.20	31.27	0.00	97.69	99.74

GRAND TOTAL	TRIWULAN I			TRIWULAN II			TRIWULAN III			TRIWULAN IV		
	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal
Pagu (Rp)	4,121,316	7,743,373	486,537	4,113,576	7,743,373	1,492,973	4,113,576	7,743,373	1,492,973	4,113,576	7,743,373	1,492,973
Realisasi (Rp)	825,337	541,060	-	2,232,516	1,915,875	-	3,123,661	3,780,072	455,281	4,078,264	7,661,024	1,489,548
Persentase (%) Realisasi	20.03	6.99	0.00	54.27	24.74	0.00	75.94	48.82	30.49	99.14	98.94	99.77

Tahun 2022

RM	TRIWULAN I			TRIWULAN II			TRIWULAN III			TRIWULAN IV		
	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal
Pagu (Rp)	4,101,038	4,690,352	-	4,101,038	4,690,352	-	4,101,038	4,690,352	-	4,101,038	4,690,352	-
Realisasi (Rp)	860,352	631,429	-	1,998,241	1,882,217	-	3,136,563	3,079,253	-	4,037,720	4,683,991	-
Persentase (%) Realisasi	20.98	13.46	0.00	48.73	40.13	0.00	76.48	65.65	0.00	98.46	99.86	0.00

PNBP	TRIWULAN I			TRIWULAN II			TRIWULAN III			TRIWULAN IV		
	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal
Pagu (Rp)	-	4,961,889	-	-	4,961,889	380,123	-	4,961,889	380,123	-	4,961,889	380,123
Realisasi (Rp)	-	99,778	-	-	740,591	5,000	-	2,965,625	5,000	-	4,948,115	379,819
Persentase (%) Realisasi	0.00	2.01	0.00	0.00	14.93	1.32	0.00	59.77	0.00	0.00	99.72	99.92

GRAND TOTAL	TRIWULAN I			TRIWULAN II			TRIWULAN III			TRIWULAN IV		
	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal
Pagu (Rp)	4,121,316	9,652,241	486,537	4,101,038	9,652,241	380,123	4,101,038	9,652,241	380,123	4,101,038	9,652,241	380,123
Realisasi (Rp)	860,352	731,208	-	1,998,241	2,622,808	5,000	3,136,563	6,044,879	5,000	4,037	9,632	379,819
Persentase (%) Realisasi	20.88	7.58	0.00	48.73	27.17	1.32	76.48	62.63	1.32	98.46	99.79	99.92

TAHUN 2023

RM	TRIWULAN I			TRIWULAN II			TRIWULAN III			TRIWULAN IV		
	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal
Pagu (Rp)	4,121,316	4,383,616	-	4,121,316	4,383,616	-	4,121,316	4,383,616	-	4,121,316	4,383,616	-
Realisasi (Rp)	841,566	792,851	-	2,238,050	1,879,045	-	3,122,859	3,043,719	-	4,084,554	4,360,082	-
Persentase (%) Realisasi	20.42	18.09	0.00	54.30	42.87	0.00	75.77	69.43	0.00	99.11	99.46	0.00

PNBP	TRIWULAN I			TRIWULAN II			TRIWULAN III			TRIWULAN IV		
	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal
Pagu	-	5,149,300	486,537	-	5,149,300	486,537	-	5,149,300	486,537	-	5,149,300	486,537
Realisasi	-	353,393	19,000	-	1,410,218	29,000	-	4,068,420	50,000	-	5,145,380	486,535
Persentase (%) Realisasi	0.00	6.86	3.91	0.00	27.39	5.96	0.00	79.01	10.28	0.00	99.92	100.00

GRAND TOTAL	TRIWULAN I			TRIWULAN II			TRIWULAN III			TRIWULAN IV		
	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal
Pagu (Rp)	4,121,316	9,532,916	486,537	4,121,316	9,532,916	486,537	4,121,316	9,532,916	486,537	4,121,316	9,532,916	486,537
Realisasi (Rp)	841,566	1,146,244	19,000	2,238,050	3,289,263	29,000	3,122,859	7,112,139	50,000	4,084,554	9,505,463	486,535
Persentase (%) Realisasi	20.42	12.02	3.91	54.30	34.50	5.96	75.77	74.61	10.28	99.11	99.71	100.00

Dari akumulasi realisasi per jenis belanja per triwulan tahun 2023 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, II, III dan IV sudah memenuhi ketentuan (>20 persen, >50%, >75 persen, dan >95 persen);
2. Akumulasi realisasi belanja barang triwulan I, II belum memenuhi ketentuan (<15 persen, <50 persen), sedangkan triwulan III, IV sudah memenuhi (>70 persen, >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).

Ketidaksesuaian akumulasi realisasi belanja barang dan belanja modal dikarenakan karakteristik pelaksanaan kegiatan di Puslatbang KHAN khususnya kegiatan pelatihan dan penyewaan sarana prasarana yang bersumber dari PNBPN sulit untuk dipastikan tidak terjadinya pergeseran tanggal realisasi seperti yang direncanakan.

Berdasarkan perbandingan total alokasi dan realisasi anggaran per jenis belanja pada tabel 3.14 sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa persentase realisasi anggaran per jenis belanja cenderung mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Begitu juga halnya dengan komposisi belanja, khususnya belanja pegawai, dimana komposisi anggaran untuk jenis belanja tersebut tahun 2020, 2021, 2022 dan 2023 sekitar 26.04 persen, 30.81 persen, 29.02, dan 29.14 persen dari total alokasi anggaran masing-masing tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata komposisi belanja pegawai pada Puslatbang KHAN dalam kurun waktu 4 tahun terakhir sekitar 28.75 persen, masih dibawah batas yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan (maksimal 30 persen total alokasi anggaran).

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 2023 khususnya untuk klasifikasi belanja langsung (belanja pegawai, belanja barang dan jasa, belanja modal) tergolong efisien, namun kurang efektif.

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.

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

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.

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

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 persen	Sangat efektif	> 100 persen	Tidak efisien
90 persen - 100 persen	Efektif	90 persen - 100 persen	Kurang efisien
80 persen - 90 persen	Cukup efektif	80 persen - 90 persen	Cukup efisien
60 persen - 80 persen	Kurang efektif	60 persen - 80 persen	Efisien
< 60 persen	Tidak efektif	< 60 persen	Sangat efisien

Berdasarkan Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP), struktur anggaran Puslatbang KHAN Tahun 2023 terdiri dari 2 program, 5 kegiatan, 12 Klasifikasi Rincian Output (KRO) dan 19 Rincian Output (RO) dengan alokasi dan realisasi serta sisa anggaran masing-masing komponen tersebut seperti pada tabel 3.60 berikut ini:

Tabel 3.62 Alokasi dan Realisasi Anggaran Tahun 2023

Kode	PROG/KEG/KRO/RO	Volume	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Realisasi (%)	Sisa Anggaran (Rp)	Sumber Dana
086.01.CO	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN						
4825	Pengkajian Kebijakan Dan Pengembangan Inovasi Administrasi Negara						
4825.ABQ	Kebijakan Bidang Aparatur	1.0 Rekomendasi Kebijakan					RM
4825.ABQ.001	Rekomendasi Kebijakan Administrasi Negara	1.0 Rekomendasi Kebijakan	110,040,000	109,919,900	99.89	120,100	
4825.BMA	Data dan Informasi Publik	2.0 publikasi					
4825.BMA.003	Jurnal Transformasi Administrasi	2.0 publikasi	55,335,000	55,335,000	100.00	0	
4827	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara		5,220,808,000	5,214,888,527	99.89	5,919,473	
4827.FAC	Peningkatan Kapasitas Aparatur Negara	768.0 Orang	5,073,038,000	5,069,118,928	99.92	3,919,072	PNBP
4827.FAC.001	Pelatihan Struktural Kepemimpinan	184.0 Orang	2,719,777,000	2,717,697,310	99.92	2,079,690	
4827.FAC.004	Pelatihan Dasar CPNS	584.0 Orang	2,353,261,000	2,351,421,618	99.92	1,839,382	
4827.PBQ	Kebijakan Bidang Aparatur	1.0 Rekomendasi Kebijakan					RM
4827.PBQ.001	Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Pelatihan ASN	1.0 Rekomendasi Kebijakan	147,770,000	145,769,599	99.65	2,000,401	

Kode	PROG/KEG/KRO/RO	Volume	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Realisasi (%)	Sisa Anggaran (Rp)	Sumber Dana
086.01.WA	Program Dukungan Manajemen		8,754,586,000				
4821	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan		56,000,000				
4821.EBD	Layanan Manajemen Kinerja Internal	3.0 Dokumen	56,000,000				RM
4821.EBD.952	Layanan Perencanaan dan Penganggaran	1.0 Dokumen	12,944,000	12,943,554	100.00	446	
4821.EBD.953	Layanan Pemantauan dan Evaluas	1.0 Dokumen	4,000,000	4,000,000	100.00	0	
4821.EBD.955	Layanan Manajemen Keuangan	1.0 Dokumen	39,056,000	38,992,125	99.84	63.875	
4822	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	1.0 PKT	8,662,686,000	8,619,569,764	99.5	43.116.236	
4822.CAN	Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi[1.0 Unit					PNBP
4822.CAN.001	Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	1.0 Unit	24,000,000	24,000,000	100	0	
4822.CCL	OM Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	1.0 Unit	22,420,000	22,420,000	100	0	
4822.CCL.001	Pemeliharaan Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	1.0 Unit					
4822.EBA	Layanan Dukungan Manajemen Internal	6.0 Layanan	8,096,346,000	8,053,231,950	99.47	43.114.050	RM
4822.EBA.956	Layanan BMN	1.0 Layanan	1,600,000	1,600,000	100	0	
4822.EBA.959	Layanan Protokoler	1.0 Layanan	130,000,000	129,496,492	99.61	503,508	
4822.EBA.962	Layanan Umum	2.0 Layanan	58,342,000	58,342,000	100	0	PNBP, RM
4822.EBA.994	Layanan Perkantoran	2.0 Layanan	7,906,404,000	7,863,793,458	99.46	42.610.542	
4822.EBB	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	1.0 Unit, m2, Paket					PNBP

Kode	PROG/KEG/KRO/RO	Volume	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Realisasi (%)	Sisa Anggaran (Rp)	Sumber Dana
4822.EBB.951	Layanan Sarana Internal	1.0 Unit	484,457,000	484,455,814	100	1,186	
4822.EBC	Layanan Manajemen SDM Internal	59.0 Orang, Layanan, Rekomendasi					RM
4822.EBC.954	Layanan Manajemen SDM	59.0 Orang	35,463,000	35,462,000	100	0	
4823	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Informasi						
4823.EBA	Layanan Dukungan Manajemen Internal	2.0 Layanan	30,900,000	30,776,137	99.6	123,863	RM
4823.EBA.958	Layanan Hubungan Masyarakat	1.0 Layanan	16,000,000	15,876,137	99.23	123,863	
4823.EBA.960	Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	1.0 Layanan	14,900,000	14,900,000	100	0	
4823.EBD	Layanan Manajemen Kinerja Internal	1.0 Layanan					RM
4823.EBD.974	Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	1.0 Layanan	5,000,000	5,000,000	100	0	

2. REVISI ANGGARAN

Pada tahun anggaran 2023, DIPA Puslatbang KHAN telah melakukan revisi DIPA sebanyak 8 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-8. Rincian revisi anggaran dan justifikasi diperlukannya revisi sebagai berikut:

Tabel 3.63 Revisi DIPA Puslatbang KHAN Tahun Anggaran 2023 (dalam ribuan rupiah)

DIPA Revisi ke-	Pagu Anggaran (Semula, Rp)			Pagu Anggaran (Menjadi, Rp)			Kewenangan Revisi
	RM	PNBP	Total	RM	PNBP	Total	
1	8,474,862	3,088,559	11,563,421	8,474,862	3,088,559	11,563,421	DJA
<i>Desember 2022</i> <i>Automatic adjustment Kementerian Keuangan, yaitu pemblokiran untuk efisiensi anggaran</i>							
2	8,474,862	3,088,559	11,563,421	8,474,862	3,088,559	11,563,421	Kanwil DJPB
Februari 2023 - Revisi penambahan volume peserta Latsar CPNS dari 160 peserta menjadi 569 peserta - Pergeseran antar akun belanja dalam satu KRO/RO							
3	8,472,162	5,087,793	13,559,955	8,472,162	5,087,793	13,559,955	DJA
April 2023 - Pengurangan volume pada kegiatan Pelaksanaan Kajian Kebijakan Administrasi Negara - Penambahan volume peserta Pelatihan Struktural Kepemimpinan dari 140 peserta menjadi 141 peserta - Penambahan 1 kelas PKA dari 1 kelas menjadi 2 kelas dan penambahan 10 kelas Latsar CPNS dari 4 kelas menjadi 14 kelas - Pengurangan Kelas PKP dari 40 orang menjadi 0 orang - Pergeseran antar akun belanja dalam satu KRO/RO							
4	8,472,162	5,087,793	13,559,955	8,472,162	5,087,793	13,559,955	Kanwil DJPB
Juni 2023 - Pergeseran antar akun belanja dalam satu KRO/RO							
5	8,472,162	5,620,063	14,092,225	8,472,162	5,620,063	13,968,889	DJA

DIPA Revisi ke-	Pagu Anggaran (Semula, Rp)			Pagu Anggaran (Menjadi, Rp)			Kewenangan Revisi
	RM	PNBP	Total	RM	PNBP	Total	
	Juli 2023 - Penambahan volume peserta Pelatihan Struktural Kepemimpinan dari 141 peserta menjadi 184 peserta - Penambahan 1 kelas PKP dari 0 orang menjadi 40 orang - Pergeseran belanja barang ke belanja modal dan belanja peralatan dan mesin-ekstrakomptabel (PNBP Pelatihan) serta pemindahan ke RO Layanan Sarpras Internal - Pergeseran antar akun belanja dalam satu KRO/RO						
6	8,472,162	5,620,063	14,092,225	8,472,162	5,620,063	14,092,225	Kanwil DJPB
	Agustus 2023 - Pergeseran antar akun belanja dalam satu KRO/RO - Pemutakhiran Revisi KPA						
7	8,504,932	5,635,837	14,140,769	8,504,932	5,635,837	14,140,769	DJA
	Oktober 2023 - Pergeseran belanja barang ke belanja modal (PNBP Pelatihan) dan pemindahan RO Layanan Sarana dan Prasarana Internal - Penambahan belanja peralatan dan mesin-ekstrakomptabel - Pergeseran antar akun belanja dalam satu KRO/RO - Penghapusan automatic adjustment pada kegiatan Evaluasi Pelaksanaan Diklat ASN						
8	8,504,932	5,635,837	14,140,769	8,504,932	5,635,837	14,140,769	Kanwil DJPB
	November 2023 - Penambahan belanja peralatan dan mesin-ekstrakomptabel - Pergeseran antar akun belanja dalam satu KRO/RO - Pemutakhiran data POK dan perubahan RPD halaman III DIPA						

3. NILAI KINERJA ANGGARAN

Evaluasi kinerja anggaran merupakan kewenangan yang diamanahkan kepada Kementerian Keuangan, yakni diselenggarakan oleh Direktorat Jenderal Anggaran (DJA). Menurut Meyer (dalam Suliantoro) terdapat tujuh tujuan dari kinerja (Suliantoro, 2020) yakni:

1. *Look back*: pengukuran kinerja memberikan unit organisasi untuk melihat kembali kinerja yang telah dilaksanakan untuk kemudian dievaluasi.
2. *Look ahead*: pengukuran kinerja atas langkah-langkah yang telah ditempuh oleh organisasi dapat dijadikan dasar dalam untuk menyusun rencana dan program.

3. *Compensate*: pengukuran kinerja individu-individu organisasi dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk menilai prestasi kerja individu yang dapat ditindaklanjuti dalam pemberian *reward and punishment*.
4. *Motivate*: pengukuran kinerja yang telah dilakukan dapat memberikan motivasi kepada seluruh *Stakeholder* untuk meningkatkan kinerja yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang.
5. *Cascade down*: pengukuran kinerja dapat dijadikan bahan bagi organisasi untuk memetakan dan menderivasi kinerja sampai unit terendah.
6. *Role up*: pengukuran kinerja menjadi landasan bagi organisasi untuk memetakan dan mengkompilasi dari unit organisasi level paling rendah sampai dengan unit organisasi tertinggi.
7. *Compare*: hasil pengukuran kinerja dapat digunakan untuk membandingkan produktivitas kerja antar unit organisasi.

Nilai Kinerja Anggaran Puslatbang KHAN Tahun 2023 adalah **95,31%** dengan kategori sangat baik, mengalami **peningkatan** sebesar **0,15%** dibandingkan dengan Nilai Kinerja Anggaran Puslatbang KHAN pada tahun 2022. 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:

3.4.1 Nilai Kinerja Anggaran atas Aspek Implementasi

Evaluasi Kinerja Anggaran atas Aspek Implementasi adalah evaluasi kinerja anggaran yang dilakukan untuk menghasilkan informasi Kinerja mengenai penggunaan anggaran dalam rangka pelaksanaan kegiatan atau program dan pencapaian keluarannya.

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 2023 sebesar Rp.14.140.769.000,- dan realisasi anggaran per tanggal 31 Desember 2023 sebesar **Rp.14.076.554.176,-** atau **99,55%** dari total anggaran dengan formulasi sebagai berikut:

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

R : Realisasi anggaran

RA : Akumulasi realisasi anggaran

RPD : Rencana Penarikan Anggaran

sehingga didapat:

$$R = \frac{14.140.769.000,-}{14.076.554.176,-} \times 100\% \\ = 99.55\%$$

Tabel 3.64 Realisasi Anggaran dan Rencana Penarikan Dana per Bulan Tahun Anggaran 2023

Realisasi Anggaran				99,55%
No.	Bulan	Rencana Penarikan Dana (Rp)	Realisasi (Rp)	Sisa Anggaran (Rp)
1	Januari	253,864,738	253,864,738	-
2	Februari	767,896,230	767,896,230	-
3	Maret	985,050,478	985,050,478	-
4	April	1,123,387,457	1,123,387,457	-
5	Mei	797,814,318	797,814,319	(1)
6	Juni	1,628,300,277	1,628,300,278	(1)
7	Juli	1,256,837,752	1,255,461,747	1,376,005
8	Agustus	1,767,729,367	1,758,249,462	9,479,905
9	September	1,711,787,930	1,714,974,359	(3,186,429)
10	Oktober	1,083,299,980	1,202,661,532	(119,361,552)
11	November	1,553,430,590	1,160,259,898	393,170,692
12	Desember	1,211,369,883	1,428,633,678	(217,263,795)
	Total	14,140,769,000	14,076,554,176	64,214,824

(Sumber: DIPA revisi ke-8 TA 2023)

Berdasarkan hasil akumulasi bulanan dari Rencana Penarikan Dana dan Realisasi Anggaran diatas, terdapat sisa anggaran secara keseluruhan yang tidak terealisasi sebesar Rp.64.214.824,- atau **0,45%** dari total anggaran yang bersumber dari pagu RM dan PNBPN.

Dari tabel 3.12 diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi anggaran per Rincian Output (RO) pada Puslatbang KHAN Tahun 2023 sudah optimal dan tepat sasaran sesuai kebutuhan yang direncanakan pada usulan Rencana Kerja Anggaran (RKA) maupun dalam tahap revisi anggaran.

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 sebagai berikut:

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

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 3.65 Persentase Konsistensi DIPA Halaman III berdasarkan RPD DIPA Revisi ke-8 Puslatbang KHAN Tahun Anggaran 2023

Konsistensi					99,68%
No	Bulan	RPD Kumulatif	RA Kumulatif	Tingkat Konsistensi per Bulan (%)	Konsistensi pada Bulan ke-
1	Januari	253,864,738	253,864,738	100.00%	100.00%
2	Februari	1,021,760,968	1,021,760,968	100.00%	100.00%
3	Maret	2,006,811,446	2,006,811,446	100.00%	100.00%
4	April	3,130,198,903	3,130,198,903	100.00%	100.00%
5	Mei	3,928,013,221	3,928,013,222	100.00%	100.00%
6	Juni	5,556,313,498	5,556,313,500	100.00%	100.00%
7	Juli	6,813,151,250	6,811,775,247	99.98%	100.00%
8	Agustus	8,580,880,617	8,570,024,709	99.87%	99.98%
9	September	10,292,668,547	10,284,999,068	99.93%	99.98%
10	Oktober	11,375,968,527	11,487,660,600	99.02%	99.88%
11	November	12,929,399,117	12,647,920,498	97.82%	99.69%
12	Desember	14,140,769,000	14,076,554,176	99.55%	99.68%
				1196.17%	

Tabel 3.63 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:

$$K = \frac{1196,17\%}{12} = 99,68\%$$

Dapat disimpulkan bahwa Konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan pada bulan Desember Tahun 2023 sebesar **99,68%**. Hal ini menunjukkan konsistensi penyerapan anggaran oleh Puslatbang KHAN sudah sangat optimal karena dari bulan Januari sampai Juni 2023 Puslatbang KHAN berhasil melakukan penyerapan anggaran sesuai dengan target Rencana Penarikan Dana per bulannya.

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:

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

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

Tabel 3.66 Perhitungan Rincian Output (RO)
Tahun Anggaran 2023

Capaian Rincian Output					100%
No	RO	Target Volume RO (TVRO)	Realisasi Volume RO (RVRO)	RVRO/ TVRO	CRO per UE II
1	001 Rekomendasi Kebijakan Administrasi Negara (Rekomendasi Kebijakan)	1	1	100.00%	100.00%
2	003 Jurnal Transformasi Administrasi (Publikasi)	2	2	100.00%	
3	001 Pelatihan Struktural Kepemimpinan (Orang)	184	184	100.00%	
4	004 Pelatihan Dasar CPNS (Orang)	584	584	100.00%	
5	001 Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Pelatihan ASN (Rekomendasi Kebijakan)	1	1	100.00%	
6	952 Layanan Perencanaan dan Penganggaran (Dokumen)	1	1	100.00%	
7	953 Layanan Pemantauan dan Evaluasi (Dokumen)	1	1	100.00%	
8	955 Layanan Manajemen Keuangan (Dokumen)	1	1	100.00%	
9	001 Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (Unit)	1	1	100.00%	
10	001 Pemeliharaan Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (Unit)	1	1	100.00%	
11	956 Layanan BMN (Layanan)	1	1	100.00%	
12	959 Layanan Protokoler (Layanan)	2	2	100.00%	
13	962 Layanan Umum (Layanan)	2	2	100.00%	
14	964 Layanan Perkantoran (Layanan)	1	1	100.00%	
15	951 Layanan Sarana Internal (Unit)	59	59	100.00%	

Capaian Rincian Output					100%
No	RO	Target Volume RO (TVRO)	Realisasi Volume RO (RVRO)	RVRO/ TVRO	CRO per UE II
16	954 Layanan Manajemen SDM (Orang)	1	1	100.00%	
17	958 Layanan Hubungan Masyarakat (Layanan)	1	1	100.00%	
18	960 Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal (Layanan)	1	1	100.00%	
19	974 Layanan Penyelenggaraan Kearsipan (Layanan)	1	1	100.00%	

Tabel 3.14 menunjukkan Realisasi Volume RO (RVRO) terhadap Target Volume RO rata-rata 100%, dan apabila diformulasikan sesuai rumus yang telah ditetapkan, maka didapat hasil sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 CRO &= \left(\prod_{i=1}^m \frac{RVRO_i}{TVRO_i} \right)^{\frac{1}{m}} \times 100\% \\
 &= \left(\prod_{i=1}^m \frac{100}{100} \right)^{\frac{1}{19}} \times 100\% \\
 &= 100\% \text{ (dimana CRO maksimal 100\%)}
 \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa Capaian Rincian Output (CRO) Tahun 2023 sudah terealisasi dengan baik.

d. Efisiensi

Efisiensi adalah sebuah upaya untuk menghasilkan output sebesar-besarnya dengan penggunaan anggaran seminimal mungkin. Pengukuran nilai efisiensi dilakukan setelah mengetahui efisiensi terlebih dahulu. Adapun efisiensi dilakukan dengan membandingkan selisih antara pengeluaran seharusnya dengan realisasi anggaran dan alokasi anggaran yang tersedia.

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 2023 memiliki data realisasi tingkat KRO, maka dilakukan metode pengukuran sebagaimana dimaksud pada butir d angka (1) dengan rumus sebagai berikut:

$$EKRO = \frac{\sum_{i=1}^n (AAKRO_i \times CRO_i \text{ per KRO}) - RAKRO_i}{\sum_{i=1}^n (AAKRO_i)} \times 100\%$$

E_{KRO} : Efisiensi KRO tingkat satuan kerja, dimana $-20\% \leq E_{KRO} \leq 20\%$)

$AAKRO_i$: Alokasi anggaran KRO_i

$RAKRO_i$: Realisasi anggaran KRO_i

$CKRO_i$: Capaian KRO_i

Selain dilakukan secara manual menggunakan rumus diatas, capaian efisiensi RO dengan menggunakan pendekatan perhitungan di tingkat KRO juga dilakukan secara otomatis seperti kinerja anggaran lainnya melalui web aplikasi SMART Kemenkeu Informasi Evaluasi Kinerja Anggaran. 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 KRO pada Puslatbang KHAN Tahun 2023 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.67 Target dan Realisasi Volume serta Target dan Realisasi Anggaran Tahun Anggaran 2023

Efisiensi Klasifikasi Rincian Output								0,45%
NO.	KRO	RO	RVRO/T VRO	Alokasi Anggaran KRO (AAKRO)	Realisasi Anggaran KRO (AAKRO)	CRO per KRO	AAKRO x (RVRO/TVRO)	(AAKRO x (RVRO/TVRO)) – RAKRO
1	ABQ Kebijakan Bidang Aparatur	001 Rekomendasi Kebijakan Administrasi Negara (Rekomendasi Kebijakan)	100%	110,040,000	109,919,900	100%	110,040,000	120,100
2	BMA Data dan Informasi Publik	003 Jurnal Transformasi Administrasi (Publikasi)	100%	55,335,000	55,335,000	100%	55,335,000	-
3	FAC Peningkatan Kapasitas Aparatur Negara	001 Pelatihan Struktural Kepemimpinan (Orang)	100%	5,073,038,000	5,069,118,928	100%	5,073,038,000	3,919,072
		004 Pelatihan Dasar CPNS (Orang)	100%					
4	PBQ Kebijakan Bidang Aparatur	001 Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Pelatihan ASN (Rekomendasi Kebijakan)	100%	147,770,000	145,769,599	100%	147,770,000	2,000,401
5	EBD Layanan Manajemen Internal	952 Layanan Perencanaan dan Penggangan (Dokumen)	100%	56,000,000	55,935,679	100%	56,000,000	64,321

		953 Layanan Pemantauan dan Evaluasi (Dokumen)	100%					
		955 Layanan Manajemen Keuangan (Dokumen)	100%					
6	CAN Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	001 Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (Unit)	100%	24,000,000	24,000,000	100%	24,000,000	-
7	CCL OM Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	001 Pemeliharaan Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (Unit)	100%	22,420,000	22,420,000	100%	22,420,000	-
8	EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal	956 Layanan BMN (Layanan)	100%	8,096,346,000	8,038,361,119	100%	8,096,346,000	57,984,881
		959 Layanan Protokoler (Layanan)	100%					-
		962 Layanan Umum (Layanan)	100%					-
		964 Layanan Perkantoran (Layanan)	100%					-
9	EBB Layanan Sarana dan Prasarana Internal	951 Layanan Sarana Internal (Unit)	100%	484,457,000	484,455,814	100%	484,457,000	1,186

10	EBC Layanan Manajemen SDM Internal	954 Layanan Manajemen SDM (Orang)	100%	35,463,000	35,462,000	100%	35,463,000	1,000
11	EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal	958 Layanan Hubungan Masyarakat (Layanan)	100%	30,900,000	30,776,137	100%	30,900,000	123,863
		960 Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal (Layanan)	100%					-
12	EBD Layanan Manajemen Internal	974 Layanan Penyelenggaraan Kearsipan (Layanan)	100%	5,000,000	5,000,000	100%	5,000,000	-
TOTAL				14.140.769.000	14.076.554.176			64.214.824

Dari hasil formulasi target dan realisasi volume dan anggaran di Puslatbang KHAN, maka didapat Efisiensi sebagai berikut:

$$EKRO = \frac{64.214.824}{14.140.769.000} \times 100\%$$

$$= 0.45\%$$

Dari hasil pengukuran diperoleh efisiensi sebesar 0,45%. Dari efisiensi ini kemudian dihitung nilai efisiensi yaitu berupa rata-rata efisiensi untuk setiap Klasifikasi Rincian Output. Adapun rumus penghitungan nilai efisiensi sebagai berikut:

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

NE : Nilai Efisiensi
E : Efisiensi

Berdasarkan hasil perhitungan Efisiensi tingkat KRO pada Puslatbang KHAN Tahun 2023, maka didapat Nilai Efisiensi:

$$NE = 50\% + \left(\frac{0.45\%}{20} \times 50 \right)$$

$$= 51.14\%$$

Nilai Efisiensi diperoleh dengan asumsi bahwa nilai minimal yang dicapai K/L dalam formula efisiensi sebesar -20 persen dan maksimalnya sebesar 20 persen. Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka Nilai Efisiensi (NE) yang diperoleh adalah **51,14%**. Artinya nilai yang berada pada rentang 50% menandakan bahwa capaian output berbanding lurus dengan realisasi anggaran. Semakin besar realisasi anggaran maka juga menghasilkan output yang optimal.

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

- NKA_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%)

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

$$\begin{aligned}
 NKA_i &= (99.55\% \times 9.70\%) + (99.68\% \times 18.20\%) + (100\% \times 43.50\%) \\
 &\quad + (51.14\% \times 28.60\%) \\
 &= 9.66\% + 18.14\% + 43.50\% + 14.62\% \\
 &= \mathbf{85,92\%} \quad (\text{Kategori } \mathbf{Baik})
 \end{aligned}$$

Dapat disimpulkan bahwa Nilai Kinerja Anggaran atas Aspek Implementasi (NKA_i) Puslatbang KHAN tahun 2023 mengalami kenaikan sebesar 0,12% dibandingkan tahun 2022 (85,80%), dimana variabel penilaian mengalami kenaikan yakni, konsistensi dan Nilai Efisiensi. Sedangkan untuk variabel penyerapan anggaran mengalami sedikit penurunan yang tidak terlalu signifikan karena efisiensi yang diperoleh sudah sangat optimal yaitu 51,14%.

3.4.2 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 (satu) 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 3.66 berikut ini:

Tabel 3.68 Capaian Sasaran Kegiatan

Capaian Sasaran Kegiatan									100%
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 2
1	4825 - Pengkajian Kebijakan dan Pengembangan Inovasi Administrasi Negara	Termanfaatkannya analisis kebijakan di bidang administrasi negara	Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang administrasi negara	2.17	2.17	100.00%	100.00%	100.00%	101.26%
			Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	100.00%			
2	4827 - Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	95	97.28	102.40%	101.66%	102.27%	
			Indeks kepuasan peserta pelatihan	91.42	92.26	100.92%			
		Terwujudnya pengembangan kader aparatur sipil negara yang berkualitas	Persentase peserta pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	95	99.14	104.36%	102.88%		
			Indeks kepuasan peserta pelatihan	93.82	95.16	101.43%			

Capaian Sasaran Kegiatan									100%
3	4821 - Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)	73.38	73.36	99.97%	100.85%	100.85%	
			Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	85.84	85.92	100.09%			
			Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	95.45	97.84	102.50%			
4	4823 - Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	Meningkatnya kualitas kebijakan dan kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan LAN	94	96.13	102.27%	102.27%	102.27%	
5	4822 - Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur	Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/ tahun	100	100	100.00%	100.96%	100.96%	
			Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	88.78	90.49	101.93%			

Capaian sasaran kegiatan Puslatbang KHAN berdasarkan tabel tersebut seharusnya 101,26% tetapi karena ketentuan dari Kementerian Keuangan bahwa nilai maksimal capaian sasaran kegiatan adalah 100% maka capaian sasaran kegiatan Puslatbang KHAN tahun 2023 adalah 100%.

3.4.3 Nilai Kinerja Anggaran Aspek Manfaat dan Implementasi

Nilai Kinerja Anggaran atas Aspek Manfaat dan Aspek Implementasi dihitung dengan menjumlahkan hasil perkalian antara nilai Kinerja Anggaran atas Aspek Implementasi dan nilai Kinerja Anggaran atas Aspek Manfaat dengan bobot masing-masing aspek evaluasi Kinerja Anggaran. Hasil penghitungan nilai kinerja anggaran tersebut sebagai berikut.

Tabel 3.69 Nilai Kinerja Anggaran Aspek Manfaat dan Implementasi

Nilai Kinerja Anggaran Aspek Manfaat dan Implementasi							95.31% (Sangat Baik)
No.	Aspek Implementasi	Nilai	Bobot				
1	Penyerapan Anggaran	99.55%	9.70%	9.66%			
2	Konsistensi Penyerapan Anggaran terhadap Perencanaan	99.68%	18.20%	18.14%			
3	Capaian Rincian Output (CRO)	100.00 %	43.50%	43.50%			
4	Nilai Efisiensi	51.14%	28.60%	14.62%			
Nilai Kinerja Atas Aspek Implementasi					85.92%	33.30%	28.61%
Nilai Kinerja Atas Aspek Manfaat					100.00%	66.70%	66.70%
Nilai Kinerja Anggaran Aspek Manfaat dan Implementasi UE 2							95.31%

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 2022, 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 penyalarsan 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. Mengoptimalkan 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

1. KESIMPULAN

Sebagai wujud pertanggungjawaban akuntabilitas kinerja, Puslatbang KHAN menyusun laporan kinerja tahun 2023. Laporan Kinerja tahun 2023 menjadi gambaran kinerja Puslatbang KHAN secara keseluruhan baik dari segi keberhasilan maupun kekurangan dalam mencapai 6 sasaran program dan 12 indikator kinerja.

Selama tahun 2023, Puslatbang KHAN mampu mencapai hasil yang sangat baik dengan persentase ketercapaian sebesar 91,7 persen (12 IKU), sedangkan hanya 8.3 persen (1 IKU) tidak tercapai. Tingginya capaian yang diperoleh dikarenakan 8 dari 12 IKU memperoleh capaian di atas 100 persen, 2 IKU dengan capaian 100 persen dan hanya 1 IKU yang berada di bawah target yaitu ketercapaian sebesar 98.61 persen. Dalam pelaksanaannya Puslatbang KHAN tentu saja mengalami berbagai dinamika yang membuat usaha untuk mencapai target yang sudah ditentukan mengalami berbagai hambatan, sehingga diambil langkah-langkah cepat dan tepat dalam mengatasi hal tersebut.

Dengan segala capaian yang telah diperoleh, tentu masih terdapat berbagai kendala yang dihadapi dalam pencapaian sasaran program dan indikator kinerja seperti:

1. Secara umum kegiatan yang telah dilakukan pada tahun 2023 sudah sesuai perencanaan;
2. Kinerja Puslatbang KHAN tahun 2023 mengalami kenaikan dari segi persentase capaian setiap indikator kinerja;
3. Terus dilakukan upaya perbaikan dalam pencapaian setiap sasaran kinerja yang sudah ditetapkan;
4. Belum optimalnya kolaborasi atau kemitraan daerah, baik dengan pemerintah maupun civitas akademik dalam negeri dan luar negeri;
5. Tidak adanya Rakor Pelatihan dan Pengembangan atau stakeholder meeting yang bertujuan untuk pemetaan kebutuhan pelatihan dan peningkatan kerjasama;
6. Institutional branding dinilai masih kurang sehingga belum mampu menjangkau market pelatihan yang relevan;
7. Kesulitan dalam memenuhi kriteria salah satu indikator capaian IKU;

8. Terdapat kendala dalam memastikan waktu penilaian proses akreditasi Jurnal Transformasi Administrasi yang 100% berada pada pihak asesor eksternal;
9. Perlunya pemberdayaan SDM Analis Kebijakan Puslatbang KHAN dalam kegiatan Pelatihan Teknis Analis Kebijakan;
10. Perencanaan anggaran dan pelaksanaan kegiatan belum optimal;
11. Pengelolaan data dan informasi kinerja masih tersebar di masing-masing Poksi;
12. Belum optimalnya pengelolaan sarana dan prasarana serta lingkungan kantor, BMN serta Protokoler;
13. Masih perlunya optimalisasi penerapan SRIKANDI dan Kearsipan.

2. LANGKAH-LANGKAH STRATEGIS MASA MENDATANG

Dari evaluasi pelaksanaan kinerja selama tahun 2023 diperlukan langkah-langkah strategis yang perlu dilakukan untuk peningkatan kinerja tahun berikutnya, diantaranya sebagai berikut:

1. mengoptimalkan kolaborasi dan kemitraan daerah, baik dengan pemerintah maupun civitas akademik dalam negeri dan luar negeri.
2. Membangun jejaring kerja dengan pemerintah daerah, civitas akademik, dan pihak terkait lainnya.
3. Institutional branding perlu ditingkatkan agar Puslatbang KHAN mampu menyasar market pelatihan yang relevan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan rebranding Puslatbang KHAN agar lebih dikenal dan diminati oleh masyarakat, meningkatkan kualitas pelatihan dan produk Puslatbang KHAN dan melakukan promosi dan sosialisasi Puslatbang KHAN secara lebih luas.
4. Melakukan perbaikan perencanaan anggaran dan pelaksanaan kegiatan dengan Melakukan revisi dan penyempurnaan perencanaan anggaran secara berkala, melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan secara rutin dan melakukan penyesuaian anggaran dan kegiatan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi yang ada.
5. Melakukan inventarisasi sarana dan prasarana secara berkala, melakukan pemeliharaan dan perawatan sarana dan prasarana secara rutin, melakukan penataan lingkungan kantor dan BMN secara optimal dan meningkatkan pelayanan protokoler secara profesional.

LAMPIRAN

Lampiran 1 sampai dengan 7 diupload terpisah pada link bit.ly/lkjLAN2023

TIM PENYUSUN LAPORAN KINERJA PUSLATBANG KHAN TAHUN 2023

TIM PENYUSUN

Sayed Ahmad Zaki

Jul Fahmi Salim

Zulaikha

Ervina Yunita

KONTRIBUTOR DATA DAN INFORMASI KINERJA

Mohd. Febrianto

Desy Maritha

Bujang Syaifar

Rati Sumanti

Martunis

Zahra Febiani

Rinaldi

Revita Rahim

Fifi Ariani

Kelompok Substansi
Perencanaan dan Keuangan

Puslatbang KHAN - LAN

Email: keren.khanaceh@gmail.com



**Pusat Pelatihan dan Pengembangan
dan Kajian Hukum Administrasi Negara**

**Jl. Dr. Mr. Teuku Muhammad Hasan, Lamcot,
Darul Imarah, Kab. Aceh Besar Provinsi Aceh**