

RENSTRA PUSJAR SKMP TAHUN 2025 - 2029



bangga
melayani
bangsa

BerAKHLAK
BerAKHLAK
BerAKHLAK



**RENCANA STRATEGIS
PUSJAR SKMP
2025 - 2029**



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Manajemen Pemerintahan (Pusjar SKMP) Tahun 2025-2029 dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Manajemen Pemerintahan (Pusjar SKMP) yang sebelumnya dikenal sebagai Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen Pemerintahan (Puslatbang KMP) kini memasuki babak baru dalam perjalanannya. Perubahan nomenklatur ini merupakan bagian dari transformasi besar di lingkungan Lembaga Administrasi Negara (LAN) melalui Peraturan LAN Nomor 1 Tahun 2025 yang bertujuan untuk memperkuat mandat kelembagaan agar lebih adaptif dan responsif terhadap dinamika tata kelola pemerintahan modern.

Renstra 2025-2029 ini disusun sebagai pedoman strategis bagi seluruh jajaran Pusjar SKMP dalam menjalankan tugas dan fungsinya selama lima tahun ke depan. Dokumen ini selaras dengan visi LAN untuk mewujudkan kebijakan publik dan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas dalam rangka mewujudkan bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045. Fokus utama kami tertuang dalam dua *core business*, yaitu penyelenggaraan pembelajaran dan pengembangan kapasitas aparatur yang berstandar mutu, serta pelaksanaan pengkajian kebijakan berbasis bukti di bidang manajemen pemerintahan.

Dengan semangat "*Bigger, Smarter, Better*", Pusjar SKMP berkomitmen untuk memberikan dampak nyata bagi birokrasi nasional. Keberhasilan yang telah diraih pada periode 2020-2024 menjadi landasan kuat dan motivasi bagi kami untuk terus menjunjung tinggi nilai-nilai *Core Values* ASN BerAKHLAK dalam setiap layanan yang kami berikan.

Kami menyadari bahwa pencapaian tujuan strategis ini memerlukan kolaborasi dan sinergi yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan. Oleh karena itu, kami menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pimpinan Lembaga Administrasi Negara, seluruh tim penyusun, serta para mitra kerja yang telah berkontribusi dalam penyusunan dokumen ini.

Semoga Renstra ini dapat menjadi kompas yang efektif dalam mengarahkan gerak langkah organisasi guna mewujudkan birokrasi yang profesional, kompeten, dan berdaya saing global. Kami sangat mengharapkan masukan yang konstruktif untuk penyempurnaan implementasi rencana strategis ini di masa mendatang.

Makassar, 31 Desember 2025



Muhammad Aswad

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.KONDISI UMUM.....	1
1.2.POTENSI DAN PERMASALAHAN	6
BAB II VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN KINERJA.....	15
2.1.VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN KINERJA	15
2.1.1. Sasaran Strategis.....	17
2.1.2. Sasaran Program	19
2.1.3. Sasaran Kegiatan.....	19
2.2.CASCADING KINERJA DAN INDIKATOR RESIOKO	21
BAB III ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN	31
3.1.Arah Kebijakan dan Strategi	31
3.1.1. Arah kebijakan dan Strategi Nasional	31
3.1.2. Arah Kebijakan dan Strategi LAN	35
3.1.3. Arah Kebijakan dan Strategi Kebijakan Pusjar SKMP	39
3.2.Kerangka Kelembagaan	41
BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	43
4.1. Kerangka Kinerja	43
4.1.1. Pelaksana Kinerja Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	47
4.1.2. Pelaksana Kinerja Program Dukungan Manajemen	49
4.2. Kerangka Pendanaan	51
BAB V PENUTUP.....	54

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2020 – 2024 PUSJAR SKMP	3
Tabel 2.	Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2020 – 2024 TIM Kerja Pelatihan dan Pengembangan PUSJAR SKMP a.k.a PUSLATBANG KMP	5
Tabel 3.	Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2020 – 2024 TIM Kajian Manajemen Pemerintahan PUSJAR SKMP a.k.a PUSLATBANG KMP	5
Tabel 4.	Sarana dan Prasarana PUSJAR SKMP	7
Tabel 5.	Indikator Tujuan LAN	16
Tabel 6.	Sasaran Strategis dan Indikator Sasaran Strategis 2025 - 2029 yang Didukung oleh Pusjar SKMP.....	18
Tabel 7.	Sasaran Program LAN 2025-2029 yang Didukung oleh Pusjar SKMP	19
Tabel 8.	Sasaran Kegiatan Pusjar SKMP 2025-2029	20
Tabel 9.	Manajemen Risiko Pusjar SKMP.....	26
Tabel 10.	Target Kinerja Pusjar SKMP dalam 5 Tahun	44
Tabel 11.	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	48
Tabel 12.	Program Dukungan Manajemen	49
Tabel 13.	Kerangka Pendanaan LAN Tahun 2025-2029 berdasarkan Program	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Sarana dan Prasana PUSJAR SKMP.....	8
Gambar 2.	<i>Crosscutting</i> Pusjar SKMP dengan Visi LAN	21
Gambar 3.	<i>Crosscutting</i> Pusjar SKMP dengan Sasaran Program Meningkatkan Kualitas Kebijakan Instansi Pemerintah di Bidang Administrasi Negara	22
Gambar 4.	<i>Crosscutting</i> Pusjar SKMP dengan Sasaran Program Meningkatkan Aparatur Sipil Negara yang Mendapatkan Akses Pembelajaran	23
Gambar 5.	<i>Crosscutting</i> Pusjar SKMP dengan Sasaran Program Meningkatkan Kualitas Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN.....	24
Gambar 6.	<i>Crosscutting</i> Pusjar SKMP dengan Sasaran Program Terwujudnya Tata Kelola Organisasi yang Kolaboratif	25
Gambar 7.	Struktur Organisasi Pusjar SKMP	42

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.	Komposisi SDM Berdasarkan Gender.....	6
Grafik 2.	Komposisi SDM Berdasarkan Jenis Jabatan Struktural dan Fungsional	6
Grafik 3.	Komposisi SDM Berdasarkan kelompok Generasi Usia.....	7

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Kondisi Umum

Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Manajemen Pemerintahan (Pusjar SKMP), yang sebelumnya dikenal sebagai Pusat Pelatihan dan Pengembangan Kajian Manajemen Pemerintahan (Puslatbang KMP), merupakan satuan kerja yang berada di bawah struktur organisasi Lembaga Administrasi Negara (LAN). Pergantian nomenklatur ini bukan sekadar perubahan nama unit, tetapi merupakan bagian integral dari strategi besar LAN dalam melakukan penataan ulang organisasi guna memastikan kesesuaian mandat kelembagaan dengan arah pembangunan birokrasi nasional. Penataan tersebut secara resmi ditetapkan melalui pencabutan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja LAN, yang kemudian digantikan dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara.

Perubahan regulasi ini mencerminkan transformasi mendasar terhadap fungsi, peran, dan ruang lingkup mandat unit pelaksana teknis. Nomenklatur Pusjar SKMP dipilih untuk menggambarkan perluasan tanggung jawab yang tidak lagi terbatas pada pelatihan dan pengembangan, tetapi juga mencakup penyelenggaraan pembelajaran strategis, penjaminan mutu sumber kompetensi, penguatan kapasitas aparatur, serta dukungan terhadap penyusunan dan analisis kebijakan di bidang manajemen pemerintahan. Dengan demikian, perubahan nomenklatur ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi merupakan representasi dari reposisi peran unit yang dituntut untuk lebih responsif terhadap dinamika kebijakan dan tantangan tata kelola pemerintahan modern.

Dalam konteks kerangka hukum nasional, perubahan tersebut sejalan dengan kedudukan dan mandat LAN sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Presiden Nomor 93 Tahun 2024 tentang Lembaga Administrasi Negara. Pasal 26 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menegaskan tugas LAN untuk “merumuskan dan menetapkan kebijakan teknis dan pembinaan, penyelenggaraan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN.” Pengaturan tersebut memberikan dasar normatif yang kuat bagi LAN untuk

memperkuat struktur kelembagaannya, termasuk melalui penataan unit pelaksana teknis termasuk Pusjar SKMP.

Penerbitan Peraturan Presiden Nomor 93 Tahun 2024 semakin menegaskan penguatan fungsi LAN dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, akuntabel, dan berorientasi hasil. Regulasi tersebut memperluas ruang gerak LAN dalam melakukan pembinaan, koordinasi, serta penyediaan layanan pembelajaran dan pengembangan kebijakan aparatur sipil negara. Dalam kerangka tersebut, Peraturan LAN Nomor 1 Tahun 2025 memberikan landasan operasional bagi Pusjar SKMP sebagai unsur pendukung strategis yang memiliki fungsi penting dalam memastikan terlaksananya tugas LAN secara optimal. Sebagai unit teknis yang telah mengalami reposisi fungsi, Pusjar SKMP dituntut untuk melaksanakan peran yang lebih substantif dan komprehensif. Unit ini tidak hanya bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pembelajaran yang berkualitas dan relevan, tetapi juga dalam pengembangan standar kompetensi, penjaminan mutu, serta penyusunan rekomendasi kebijakan di bidang manajemen pemerintahan. Seluruh mandat tersebut diwujudkan melalui kontribusi aktif dan inisiatif strategis dalam mendukung percepatan pencapaian program nasional dan program prioritas presiden yang menjadi cakupan tugas LAN.

Transformasi dari Puslatbang KMP menjadi Pusjar SKMP pada akhirnya mencerminkan modernisasi kelembagaan LAN yang semakin terarah, adaptif, dan responsif terhadap perkembangan lingkungan strategis pemerintahan. Perubahan ini tidak hanya memperkuat posisi LAN sebagai lembaga pembina pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN, tetapi juga diharapkan mampu mendorong terciptanya birokrasi yang profesional, kompeten, serta memiliki daya saing dalam menghadapi tuntutan pelayanan publik dan dinamika tata kelola pemerintahan di tingkat nasional maupun global.

Dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan peran strategisnya, Lembaga Administrasi Negara (LAN) melakukan serangkaian penajaman terhadap perumusan informasi kinerja pada periode 2020–2024. Upaya ini menjadi bagian dari proses pembelajaran berkelanjutan bagi Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Manajemen Pemerintahan (Pusjar SKMP), yang sebelumnya dikenal sebagai Pusat Pelatihan dan Pengembangan Kajian Manajemen Pemerintahan (Puslatbang KMP). Penajaman tersebut dilakukan sebagai langkah evaluatif dan reflektif untuk memastikan tercapainya Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagaimana telah ditetapkan dalam

Peraturan Kepala LAN, sekaligus sebagai landasan dalam memperkuat peran Pusjar SKMP ke depan.

Sebagai unsur pendukung yang memiliki mandat strategis, Pusjar SKMP menjalankan dua core business utama, yaitu penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan kapasitas aparatur, serta pelaksanaan pengkajian kebijakan di bidang manajemen pemerintahan. Kedua fungsi inti ini menjadi instrumen penting dalam mengakselerasi peningkatan kompetensi sumber daya aparatur serta menghasilkan rekomendasi kebijakan berbasis analisis yang dibutuhkan dalam reformasi tata kelola pemerintahan.

Dalam rentang waktu 2020–2024, Puslatbang KMP/Pusjar SKMP telah menunjukkan capaian kinerja yang mencerminkan efektivitas pelaksanaan mandat tersebut. Adapun capaian indikator kinerja selama periode tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 1 Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2020 – 2024
PUSJAR SKMP**

Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan	Satuan	2020			2021			2022			2023			2024		
			Target		Realisasi	Target		Realisasi	Target		Realisasi	Target		Realisasi	Target		Realisasi
			RENSTRA	PK		RENS TRA	PK		RENS TRA	PK		RENS TRA	PK		RENS TRA	PK	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
SK 1: Termanfaatkannya analisis kebijakan di bidang administrasi negara	1.1. Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang manajemen pemerintahan	Nilai	1.8	1.8	1.8	1.8	2.1	2.4	1.9	2.4	2.44	1.9	2.44	2.44	2.00	2.44	2.44
	1.2. Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Predikat	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional
SK 2: Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	2.1. Persentase peserta Pelatihan Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Persen	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	95	95	98.65	98	98.65	98.77
	2.2. Indeks kepuasan peserta pelatihan	Persen	90	90	82.69	91	85	95.73	92	95	95.04	92	95.04	94.70	93	93.63	93.74
SK 3: Terwujudnya pengembangan kader Aparatur Sipil Negara yang berkualitas	3.1. Persentase peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Persen	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	99	100	100	99	99.50	99.53
	3.2. Indeks kepuasan peserta pelatihan	Persen	90	90	82.62	91	85	95.08	92	95	95.01	92	95.01	96.46	93	94	94.87
SK 4: Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	4.1. Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi	Persen	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	100	100	100	100	100	100

Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan	Satuan	2020			2021			2022			2023			2024		
			Target		Realisasi	Target		Realisasi	Target		Realisasi	Target		Realisasi	Target		Realisasi
			RENSTRA	PK		RENSTRA	PK		RENSTRA	PK		RENSTRA	PK		RENSTRA	PK	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
SK 5: Meningkatnya kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	5.1. Nilai Evaluasi AKIP	Nilai	66	66	72.31	68	68	72.75	70	72	73.46	72	73.46	75.18	74	75.18	76.30
	5.2. Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	Nilai	92	92	85.25	93	89	87.93	94	87	87.87	95	87.87	86.59	96	86.59	100
	5.3. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	Nilai	80	80	98.90	82	96	93.74	85	93	95.58	87	95.58	94.36	90	94.36	97.09
SK 6: Meningkatnya kualitas kebijakan dan kelembagaan	6.1. Nilai pengawasan internal kearsipan	Nilai	76	76	87	80	82	88.5	84	88	91.98	88	91.98	95.04	91	95.04	95.41
SK 7: Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur	7.1. Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	Persen	95	95	100	95	100	100	95	100	100	95	100	100	100	100	100
	7.2. Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	Nilai	65	65	65.77	68	67	75.49	70	75	75.61	75	75.61	82.40	80	82.40	82.41

Pencapaian kinerja organisasi Pusjar SKMP, yang pada periode sebelumnya bernama Puslatbang KMP, selama kurun waktu lima tahun berturut-turut mulai tahun 2020 hingga 2024 menunjukkan konsistensi dalam memenuhi bahkan melampaui target kinerja yang telah ditetapkan. Kinerja positif ini mencerminkan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi unit, sekaligus menjadi bukti bahwa organisasi mampu beradaptasi serta menjaga kualitas layanan dalam menghadapi berbagai dinamika dan tantangan lingkungan strategis.

Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari budaya kerja pegawai Lembaga Administrasi Negara yang menjunjung nilai-nilai *Core Values* ASN, yaitu **BerAKHLAK** (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif) serta adanya dukungan, kepercayaan, dan kolaborasi yang kuat dari para pemangku kepentingan (*stakeholder* dan *shareholder*). Sinergi antara kualitas sumber daya manusia dan hubungan kelembagaan yang harmonis inilah yang memungkinkan Pusjar SKMP menjalankan mandat strategisnya secara optimal.

Dalam kaitannya dengan dua *core business* utama yakni penyelenggaraan pembelajaran dan pengembangan kompetensi aparatur serta pelaksanaan

pengkajian kebijakan di bidang manajemen pemerintahan berikut merupakan capaian kinerja yang berhasil diwujudkan selama periode 2020–2024:

1) Tim Kerja Pelatihan dan Pengembangan

Tabel 2 Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2020 – 2024
TIM Kerja Pelatihan dan Pengembangan PUSJAR SKMP a.k.a PUSLATBANG KMP

Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan	Satuan	Realisasi				
			2020	2021	2022	2023	2024
SK 2: Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	2.1. Persentase peserta pelatihan struktural kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Persen	N/A	N/A	N/A	98.65	98.77
	2.2. Indeks kepuasan peserta pelatihan	Persen	82.69	95.73	95.04	94.70	93.74
SK 2: Terwujudnya pengembangan kader Aparatur Sipil Negara yang berkualitas	3.1. Persentase peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Nilai	N/A	N/A	N/A	100	99.53
	3.2. Indeks kepuasan peserta pelatihan	Predikat	82.62	95.08	95.01	96.46	94.87

2) Tim Kerja Kajian Manajemen Pemerintahan

Tabel 3 Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2020 – 2024
TIM Kajian Manajemen Pemerintahan PUSJAR SKMP a.k.a PUSLATBANG KMP

Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan	Satuan	Realisasi				
			2020	2021	2022	2023	2024
SK 1: Termanfaatkannya analisis kebijakan di bidang administrasi negara	1.1. Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang manajemen pemerintahan	Nilai	1.8	2.4	2.44	2.44	2.44
	1.2. Kualifikasi jurnal yang diterbitkan	Predikat	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional Terakreditasi	Jurnal Nasional Terakreditasi

1.2 Potensi dan Permasalahan

1. Kekuatan

a. Sumber Daya Manusia

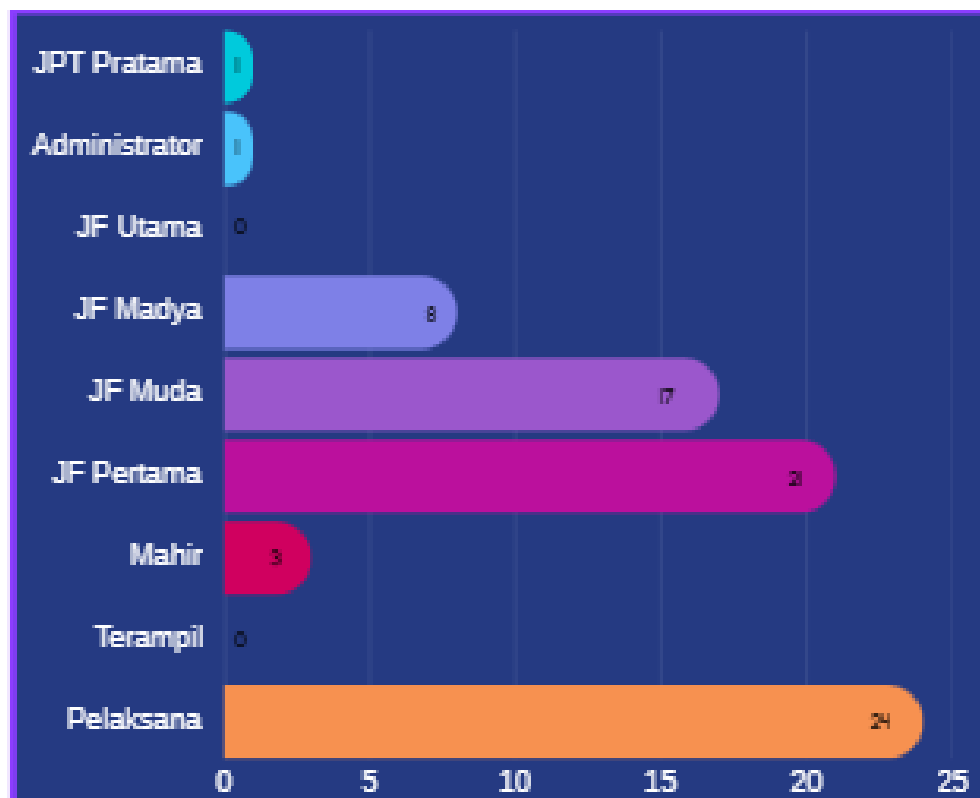
Dalam melaksanakan perannya sebagai unsur pendukung Lembaga Administrasi Negara (LAN), Pusjar SKMP didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan memadai. SDM tersebut terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) serta Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri yang mencakup petugas keamanan, petugas kebersihan, dan pengelola taman.

Adapun jumlah dan komposisi pegawai ASN di Pusjar SKMP pada tahun 2025 adalah sebagai berikut:

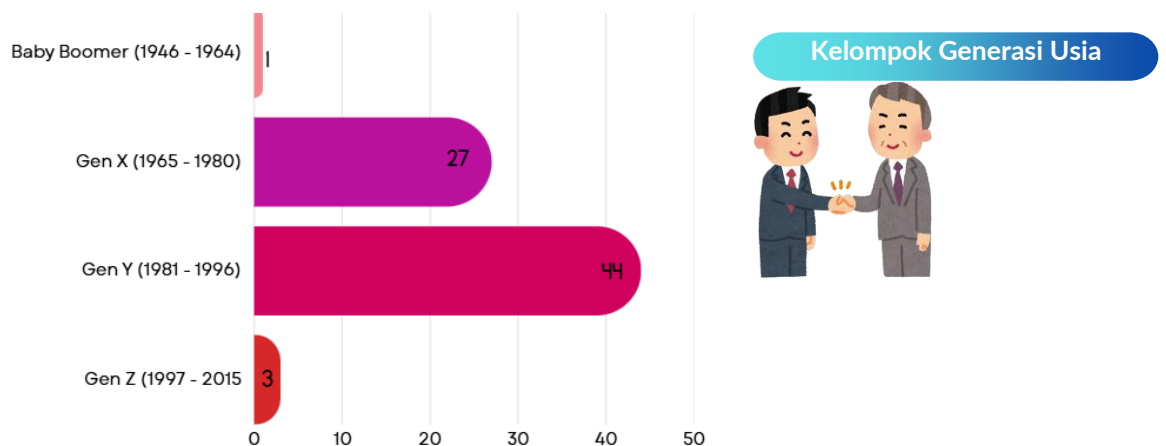
Grafik 1. Komposisi SDM Berdasarkan Gender



Grafik 2. Komposisi SDM Berdasarkan Jenis Jabatan Struktural dan Fungsional



Grafik 3. Komposisi SDM Berdasarkan kelompok Generasi Usia



b. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang tersedia saat ini telah cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Pusjar SKMP. Sejalan dengan perkembangan teknologi, intensitas pemanfaatan sebagian prasarana fisik diperkirakan akan berkurang seiring meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam berbagai proses kerja.

Berikut ini disajikan data sarana dan prasarana yang dimiliki Pusjar SKMP:

Tabel 4 Sarana dan Prasarana PUSJAR SKMP

No.	Jenis Ruangan	Kapasitas	Jumlah
1.	Ruang Auditorium Makarti	1000 orang	1 Unit
2.	Ruang Auditorium Hasanuddin	600 orang	1 Unit
3.	Ruang Gedung Pertemuan	80-100 orang	2 Unit
4.	Ruang Gedung Pertemuan	50 orang	7 Unit
5.	Ruang Kelas	15 orang	8 Unit
6.	Kamar Asrama Standar	2 orang	150 Unit
7.	Kamar Asrama VIP	2 orang	3 Unit
8.	Ruang VIP	100 orang	1 Unit
9.	Ruang Sekretariat/Panitia	5 orang	2 Unit
10	Ruang Assessment Centre	30 orang	1 Unit

Gambar 1 Sarana dan Prasana PUSJAR SKMP



**Auditorium Hasanuddin
Lt. 1**



**Ruang Wolter
Monginsidi, Lt. 1**



Ruang Klinik, Lt. 1



Masjid Darul Hikmah



Jalan Ramah Disabilitas



**Ruang Terbuka Hijau /
Jogging Track**



**Ruang Diskusi Lobi
Wing A, Lt. 1**



**Ruang Diskusi Lobi
Utama, Lt. 1**



Toilet Disabilitas, Lt. 1



Fasilitas Sarpras Lt. 1



Lobi Utama Lt. 1



**Media Center
Puslatbang KMP Lt. 1**



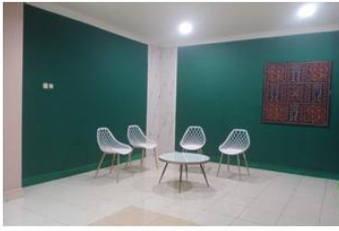
Ruang S. P. Siagian, Lt. 2



Ruang Perpustakaan, Lt. 2



Cafeteria, Lt. 2



Ruang Diskusi, Lt. 2



Kamar Asrama VIP, Lt. 2



Kamar Asrama Peserta



Water Heater di Kamar Asrama



Ruang Prajudi I - VIII, Lt. 3



Ruang Awaluddin Djamin, Lt. 3



Ruang Adi Suryanto, Lt. 3



Lobi Lt. 3



Ruang Agus Dwiyanto, Lt. 3



Studio Mini, Lt. 3



Ruang Kristiadi, Lt. 4



Ruang A. P. Pettarani, Lt. 4



Ruang Assesmen Chairuddin Burhan, Lt. 4



Auditorium Makarti Bhakti Nagari, Lt. 4



2 Unit Mobil Hiace

c. Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan sikap dan perilaku ASN dalam menjalankan tugasnya, yang berlandaskan nilai-nilai yang disepakati serta diyakini kebenarannya. Nilai-nilai tersebut menjadi pedoman sekaligus pendorong motivasi dalam berpikir, bersikap, bertindak, dan membuat keputusan.

Dalam rangka mewujudkan keselarasan gerak dan langkah seluruh ASN serta memperkuat pelaksanaan reformasi birokrasi, Presiden Joko Widodo pada 27 Juli 2021 mencanangkan satu *Core Values* ASN, yaitu **BerAKHLAK**, serta satu *Employer Branding*, yaitu **Bangga Melayani Bangsa**. Ketetapan ini dituangkan dalam Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2021 dan berlaku bagi seluruh ASN, baik di instansi pemerintah pusat maupun daerah.

Diharapkan, penerapan *Core Values* dan *Employer Branding* yang seragam dapat memudahkan mobilitas talenta, sekaligus memperkuat pembentukan karakter ASN yang profesional dimanapun mereka bertugas.

2. Kelemahan

Dari sisi kuantitas, sarana yang dimiliki PUSJAR SKMP pada saat ini telah cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas dan layanan. Namun, guna memperkuat kapasitas dan menjawab kebutuhan jangka panjang, masih diperlukan penambahan sarana dan prasarana tertentu, termasuk pembangunan ruang *mini theater* dan fasilitas pendukung lainnya.

Sementara itu, dari aspek kualitas, sebagian besar ruangan yang ada memerlukan perbaikan untuk menjaga kenyamanan, keselamatan, dan keberlanjutan fungsi gedung mengingat gedung ini di bangun pada tahun 2006. Beberapa kebutuhan perbaikan yang telah teridentifikasi antara lain:

1. Perbaikan atap gedung yang mengalami kebocoran.
2. Perbaikan ruang perkantoran yang terdampak kebocoran akibat kelemahan pada sistem perpipaan.
3. Peremajaan kamar asrama yang mengalami kerusakan dan penurunan kualitas.

4. Perbaiki konstruksi lantai 3 dan 4 yang menunjukkan getaran dan retakan pada permukaan lantai di beberapa titik
5. Perbaiki Aula pada lantai 4 yang belum dapat difungsikan selama beberapa tahun.
6. Peremajaan saluran air dan pipa pembuangan di asrama.

Untuk memastikan seluruh perbaikan dan peningkatan sarana-prasarana tersebut dapat direalisasikan pada tahun 2025, Pusjar SKMP memerlukan tambahan anggaran yang memadai. Dalam kurun waktu lima tahun ke depan, diharapkan kondisi sarana dan prasarana Pusjar SKMP dapat mencapai standar yang lebih modern, aman, dan mendukung peningkatan kualitas layanan secara optimal. Adapun kondisi ideal yang ingin dicapai meliputi:

1. **Ketersediaan fasilitas baru** seperti ruang *mini theater*, ruang pembelajaran interaktif, serta area publik yang lebih representatif untuk menunjang kegiatan pelatihan, pengkajian kebijakan, dan diseminasi pengetahuan.
2. **Gedung dan ruangan yang sepenuhnya bebas dari kendala struktural**, termasuk tidak adanya kebocoran, kerusakan konstruksi, atau masalah getaran pada lantai, sehingga menjamin keamanan dan kenyamanan pengguna.
3. **Asrama dengan kualitas hunian yang lebih baik**, mencakup peremajaan fasilitas kamar, peningkatan standar kebersihan, serta penambahan sarana pendukung pembelajaran bagi peserta pelatihan.
4. **Ruang perkantoran yang lebih ergonomis dan modern**, dilengkapi dengan sistem perpipaan, kelistrikan, dan ventilasi yang andal, serta tata ruang yang mendukung produktivitas dan kolaborasi.
5. **Penerapan infrastruktur berbasis teknologi informasi**, termasuk jaringan internet berkecepatan tinggi, ruang konferensi digital, media centre, serta perangkat pendukung pembelajaran berbasis *smart facility*.

Dengan terpenuhinya target-target tersebut, Pusjar SKMP diharapkan mampu menyediakan lingkungan kerja dan layanan yang lebih profesional, aman, dan efisien, serta mampu mengakomodasi kebutuhan pengembangan kompetensi ASN yang terus berkembang.

3. Peluang

Penataan kelembagaan LAN-RI yang menghadirkan struktur serta mandat baru menegaskan bahwa Pusjar SKMP berfungsi sebagai unsur pendukung dengan cakupan kerja yang tidak dibatasi oleh wilayah tertentu. Sebaliknya, ruang lingkup kerjanya ditentukan oleh spesifikasi tanggung jawab yang bersifat nasional. Konfigurasi baru ini membuka peluang lebih besar bagi pengembangan tema serta spesialisasi pengkajian kebijakan, sehingga rekomendasi kebijakan yang dihasilkan dapat menjadi lebih fokus, tajam, dan berkualitas.

Keberadaan Pusjar SKMP semakin mendapat pengakuan dan kepercayaan dari berbagai *stakeholder*. Reputasi tersebut tercermin dari meningkatnya minat Pemerintah Daerah (Pemda) dalam menjalin kerja sama, terutama terkait penyelenggaraan pelatihan, pengembangan kapasitas, serta kegiatan pengkajian kebijakan di bidang manajemen pemerintahan.

Keterbatasan anggaran pengembangan pegawai yang masih menjadi tantangan saat ini relatif dapat diatasi melalui berbagai peluang kerja sama. Beragam program pengembangan berbasis kolaborasi tersedia dengan kebutuhan biaya yang lebih efisien, seperti beasiswa pendidikan dalam dan luar negeri, pelatihan *short course*, bimbingan teknis, seminar, workshop, dan kegiatan peningkatan kompetensi lainnya.

4. Tantangan

Perubahan Nomenklatur dari Puslatbang KMP menjadi Pusjar SKMP yang berimplikasi pada penguatan tugas dan fungsi harus diiringi dengan sosialisasi yang efektif kepada para *stakeholder* dan *shareholder*. Langkah ini penting untuk mengantisipasi meningkatnya ekspektasi terhadap Pusjar SKMP, sekaligus menghadapi dinamika lingkungan strategis yang juga terus berkembang.

Dalam konteks kebijakan dan manajemen ASN, pengembangan kompetensi pegawai memiliki peran yang sangat strategis. Namun, pengembangan kompetensi tidak lagi dapat dilakukan dengan pola pikir tradisional yang hanya mengaitkan kompetensi dengan informasi jabatan yang bersifat statis. Sebaliknya, pengembangan kompetensi harus

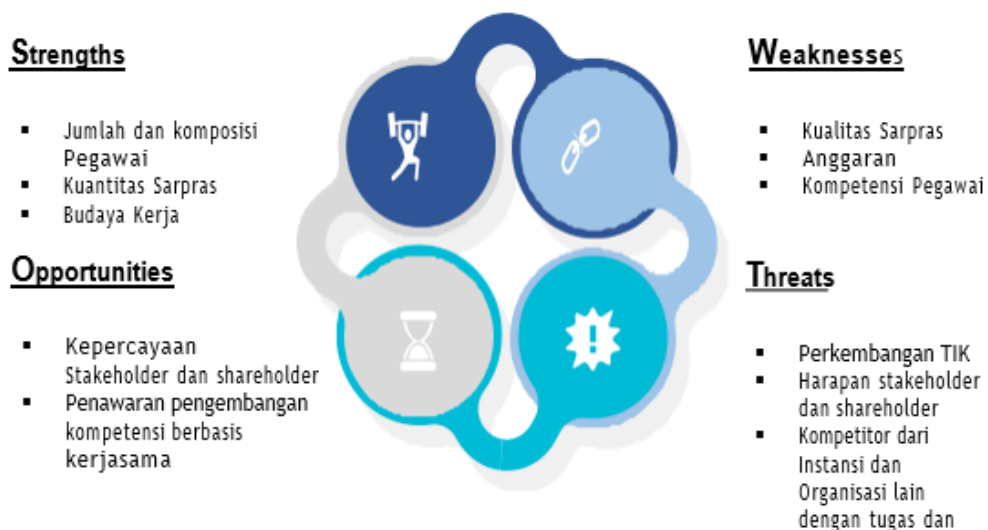
mampu merespon kebutuhan lingkungan strategis yang semakin dinamis, kompleks, dan tanpa batas.

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang begitu pesat telah mengubah lanskap kebutuhan kompetensi di pasar tenaga kerja, termasuk sektor publik. Penguasaan TIK kini menjadi tuntutan utama di berbagai bidang, bahkan beberapa fungsi SDM telah digantikan oleh sistem informasi dan otomatisasi. Dalam menghadapi kondisi ini, Pusjar SKMP LAN dituntut untuk mampu mengantisipasi sekaligus merespons perubahan tersebut melalui kebijakan dan penyelenggaraan program pengembangan kompetensi yang lebih adaptif dan relevan.

Selain itu, keterbatasan anggaran untuk peningkatan sarana dan prasarana berpotensi mempengaruhi preferensi *stakeholder*, yang mungkin beralih bekerja sama dengan lembaga atau organisasi lain. Kehadiran kompetitor sejenis dengan kemampuan dan fleksibilitas kebijakan teknis yang lebih tinggi juga menjadi tantangan tersendiri, mengingat Pusjar SKMP LAN bukan satu-satunya penyedia layanan pelatihan, pengembangan, dan pengkajian kebijakan di bidang manajemen pemerintahan.

Oleh karena itu, Pusjar SKMP LAN perlu terus melakukan pembenahan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas layanan, memperkuat daya saing, serta memenuhi harapan para *stakeholder* dan *shareholder* dalam menghadapi dinamika perubahan yang semakin cepat.

Ilustrasi berikut menyajikan ikhtisar faktor-faktor strategis yang telah diidentifikasi pada Lembaga Administrasi Negara



<p style="text-align: center;">INTERNAL</p> <p style="text-align: center;">EKSTERNAL</p>	<p>Peluang</p> <p>Penataan kelembagaan LAN-RI yang telah menetapkan struktur dan tugas baru yang lebih luas; Peran Puslatbang KMP yang semakin dikenal dan dipercaya integritasnya oleh para stakeholder. Penawaran pengembangan kompetensi berbasis kerjasama</p>	<p>Tantangan:</p> <p>Perkembangan TIK yang melaju sangat cepat; Harapan stakeholder dan shareholder yang sangat besar; Kompetitor dari Instansi dan Organisasi lain dengan tugas dan fungsi sejenis.</p>
<p>Kekuatan</p> <p>Kualitas sumber daya manusia yang memadai dan rata-rata berusia produktif; Sarana dan Prasarana yang cukup memadai; Budaya Kerja IPIP mampu mendorong organisasi berkinerja tinggi</p>	<p>Strategi Comparative Advantage: Memperkuat kerjasama dan kemitraan dengan instansi pemerintah melalui Nota Kesepahaman dan perjanjian kerjasama. Mendorong pegawai secara aktif mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi secara klasikal dan non klasikal yang ditawarkan oleh lembaga kompeten.</p>	<p>Strategi Mobilization:</p> <p>Melakukan advokasi tentang peran dan fungsi PUSJAR SKMP LAN sebagai lembaga <i>think tank</i> dalam bidang pembelajaran dan analisis kebijakan dibidang manajemen pemerintahan. Melakukan survey kebutuhan dan kepuasan stakeholder dan shareholder guna memperoleh masukan perbaikan kinerja.</p>
<p>Kelemahan:</p> <p>Sarana prasarana yang memerlukan <i>upgrade</i> sesuai kebutuhan dimasa lingkungan strategis; Alokasi anggaran dan kegiatan pengembangan kompetensi pegawai yang belum sesuai kebutuhan; Alokasi anggaran perawatan gedung yang belum mampu memenuhi kebutuhan biaya perawatan gedung perkantoran.</p>	<p>Strategi Divestment/Investment:</p> <p>Melakukan pengembangan kompetensi berdasarkan hasil analisa kebutuhan. Memperkuat penggunaan metode pengembangan kompetensi pegawai secara non klasikal. Menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan perawatan secara bertahap dan terukur. Meningkatkan potensi penerimaan PNBPN untuk mendukung pembiayaan perawatan dan pengadaan sarana dan prasarana dalam menjamin tersedianya kantor modern.</p>	<p>Strategi Damage Control:</p> <p>Memaksimalkan pemanfaatan IT dalam peningkatan kinerja. Memaksimalkan penggunaan anggaran Rupiah Murni pada program dan kegiatan prioritas PUSJAR SKMP.</p>

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN KINERJA

2.1. Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Kinerja

Visi LAN diarahkan pada pencapaian visi presiden, agenda pembangunan, dan sasaran terwujudnya birokrasi pemerintah yang adaptif dan melayani. LAN setidaknya turut serta dalam mewujudkan penerapan prinsip meritokrasi dan reformasi manajemen ASN melalui penerapan pengembangan kompetensi ASN yang mendorong kemudahan akses belajar. Selain itu, LAN juga berperan dalam tercapainya transformasi tata kelola pelayanan publik dan pembangunan melalui penguatan manajemen kinerja pembangunan.

a. *Visi*

Dengan mempertimbangkan peran LAN dalam pembangunan nasional dan program reformasi birokrasi nasional, visi LAN 2025-2029 merupakan gambaran atas posisi dan peran LAN yang dirumuskan sebagai berikut:

“Terwujudnya Kebijakan dan Kapasitas Aparatur Sipil Negara yang Berkualitas dalam rangka mewujudkan Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”

b. *Misi*

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Upaya pengejawantahan tugas, fungsi, dan peran ke dalam misi LAN Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1. Mendorong Terwujudnya Kebijakan yang Berkualitas di Instansi Pemerintah;
2. Melaksanakan Transformasi Pembelajaran ASN secara Terintegrasi;
3. Menyelenggarakan Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN secara Kolaboratif;
4. Menjamin Mutu Tata Kelola Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN;
5. Melaksanakan Tata Kelola Organisasi yang Berkualitas dan Berorientasi pada Pengguna Layanan.

c. *Tujuan*

Untuk mewujudkan Visi dan melaksanakan Misi di atas, Lembaga Administrasi Negara menetapkan 2 (dua) tujuan yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun ke depan, sebagai berikut:

1. Mewujudkan Kebijakan Publik dan Kapasitas ASN yang Berkualitas;
2. Mewujudkan Tata Kelola Organisasi yang Berkualitas dan Berorientasi pada pengguna layanan.

Dalam lima tahun ke depan, Lembaga Administrasi Negara (LAN) berkomitmen untuk mencapai dua tujuan utama guna mendukung visi dan misi lembaga. Pertama, mewujudkan kebijakan publik dan kapasitas ASN yang berkualitas. LAN akan meningkatkan kualitas kebijakan administrasi negara yang berdampak, dengan memastikan bahwa kebijakan yang dirumuskan berbasis data, inklusif, serta selaras dengan kebutuhan masyarakat dan tantangan pembangunan nasional, demi terciptanya pemerintahan yang efektif, efisien, dan responsif. Sementara dalam meningkatkan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas dilakukan LAN melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, dan reformasi birokrasi, sehingga ASN mampu memberikan pelayanan yang profesional, adaptif, dan berintegritas. Tujuan yang kedua yaitu mewujudkan Tata Kelola Organisasi yang Berkualitas dan Berorientasi pada Pengguna Layanan. Tata kelola organisasi menjadi salah satu hal penting untuk mendukung tugas fungsi utama LAN. Perbaikan dan pembenahan tata kelola internal LAN diharapkan mampu menghasilkan cara-cara kerja yang semakin efektif, efisien, dan responsive. Adapun indikator dari masing-masing tujuan adalah sebagai berikut.

Tabel 5 Indikator Tujuan LAN

Tujuan	Indikator Tujuan
Mewujudkan Kebijakan Publik dan Kapasitas ASN yang Berkualitas	<ol style="list-style-type: none">1. Persentase instansi pemerintah yang menerapkan tata kelola kualitas kebijakan yang baik;2. Tingkat Utilisasi Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN;3. Persentase instansi pemerintah dengan maturitas Corpu minimal Intermediate High;4. Nilai Kualitas Penyelenggaraan

	Pengembangan Kapasitas ASN; 5. Indeks Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran; 6. Persentase Status Akreditasi Perguruan Tinggi 'Terakreditasi' atau minimal 'Baik Sekali'.
Mewujudkan Tata Kelola Organisasi yang Berkualitas dan Berorientasi pada Pengguna Layanan	Nilai Reformasi Birokrasi LAN

2.1.1 Sasaran Strategis

Sasaran strategis adalah penjabaran visi LAN dikaitkan dengan sasaran nasional yang hendak dicapai dalam rangka mencapai sasaran program prioritas presiden. Adapun sasaran strategis adalah kondisi yang akan dicapai secara nyata oleh LAN yang mencerminkan pengaruh (*impact*) yang ditimbulkan oleh adanya hasil satu atau beberapa program. Untuk mencapai Visi dan Misi serta Tujuan dari Lembaga Administrasi Negara di tahun 2025-2029, terdapat 2 (dua) Sasaran Strategis yang telah dirumuskan yaitu:

- Meningkatnya Kualitas Kebijakan Publik dan Kapasitas ASN
- Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi berorientasi pada pengguna layanan

Meningkatnya kualitas kebijakan publik dan kapasitas ASN ditetapkan sebagai sasaran strategis LAN dengan mempertimbangkan tugas, fungsi, dan peran LAN yang tercantum dalam UU 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Perpres 93 Tahun 2024 tentang Lembaga Administrasi Negara, dimana LAN berusaha mendorong terciptanya kualitas kebijakan publik yang berkualitas serta kapasitas ASN yang berkualitas. Peningkatan kualitas kebijakan instansi pemerintah dilakukan LAN dengan melakukan pengukuran indeks kualitas kebijakan, mendorong pemanfaatan Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan dalam proses penyusunan kebijakan pada instansi pemerintah, memberikan masukan atau analisis kebijakan atas isu-isu aktual di bidang Administrasi Negara. Peningkatan kapasitas ASN dan sektor publik menjadi tantangan LAN untuk mewujudkan terbentuk ASN yang memiliki keterampilan dan kapabilitas agar memberikan dampak signifikan terhadap kinerja birokrasi. Peningkatan kapasitas

ASN dilakukan melalui berbagai hal seperti melakukan transformasi pembelajaran ASN melalui sistem pembelajaran terintegrasi (ASN Corpu), menyelenggarakan pengembangan kapasitas yang terstandar, melakukan penjaminan mutu pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN, dan menyelenggarakan pendidikan terapan di bidang Administrasi Negara.

Meningkatnya kualitas tata kelola internal organisasi LAN, diharapkan menjadi *enabler* dalam mewujudkan tugas dan fungsi lini serta pembinaan tata kelola internal organisasi. Tata Kelola internal yang baik memainkan peran pada hampir keseluruhan proses pada tugas dan fungsi lini mulai dari merencanakan program/kegiatan, memfasilitasi pelaksanaan seluruh kegiatan, sampai pada bagian akhir melakukan evaluasi dan pengukuran kinerja. Sistem tata kelola internal yang efektif, efisien, dan berorientasi pada pengguna layanan, diharapkan mampu menjaga dinamika LAN dan menciptakan kestabilan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam tata kelola organisasi. Rumusan sasaran strategis dan indikator kinerja sasaran strategis LAN yang pelaksanaannya didukung oleh Pusjar SKMP untuk periode 2025-2029 adalah sebagai berikut.

Tabel 6 Sasaran Strategis dan Indikator Sasaran Strategis 2025 - 2029 yang Didukung oleh Pusjar SKMP

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis
1	Meningkatnya Kualitas Kebijakan Publik dan Kapasitas ASN	Persentase Instansi Pemerintah yang Menerapkan Tata Kelola Kualitas Kebijakan yang Baik
		Tingkat Utilisasi Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN
		Nilai Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas ASN
2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi Berorientasi pada Pengguna Layanan	Nilai Indeks Reformasi Birokrasi LAN

2.1.2. Sasaran Program

Selain mendukung pencapaian kinerja LAN di level instansi, Pusjar SKMP juga mendukung pencapaian kinerja LAN di level Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Madya. Beberapa indikator yang merupakan turunan dari Kedeputusan dan Sestama yang didukung oleh Pusjar SKMP disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 7 Sasaran Program LAN 2025-2029 yang Didukung oleh Pusjar SKMP

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja Sasaran Program
1	Meningkatnya Kualitas Kebijakan Instansi Pemerintah di Bidang Administrasi Negara	Persentase Instansi Pemerintah yang Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Kebijakannya
2	Meningkatnya Aparatur Sipil Negara yang Mendapatkan Akses Pembelajaran	Jumlah Aparatur Sipil Negara yang Mendapatkan Akses Pembelajaran
3	Meningkatnya Kualitas Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara	Persentase Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara yang sesuai dengan Standar Kompetensi
4	Terwujudnya Tata Kelola Organisasi yang Kolaboratif	Nilai Kualitas Perencanaan dan Keuangan
		Nilai Kesiapan Penerapan <i>Corporate University</i> Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN)
		Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan LAN
		Nilai Keterbukaan Informasi Publik
		Tingkat Digitalisasi Arsip

2.1.3. Sasaran Kegiatan

Dalam rangka mencapai Sasaran Program yang telah ditetapkan, Pusjar SKMP kemudian merumuskan Sasaran Kegiatan sebagai turunan yang lebih operasional.

Sasaran Kegiatan ini menjadi dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengukuran kinerja setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh unit kerja. Melalui penetapan Sasaran Kegiatan, diharapkan pelaksanaan program dapat lebih terarah, terukur, serta selaras dengan sasaran strategis dan program lembaga secara keseluruhan. Adapun Rincian Sasaran Kegiatan yang diampu Pusjar SKMP selama 5 tahun ke depan adalah sebagai berikut.

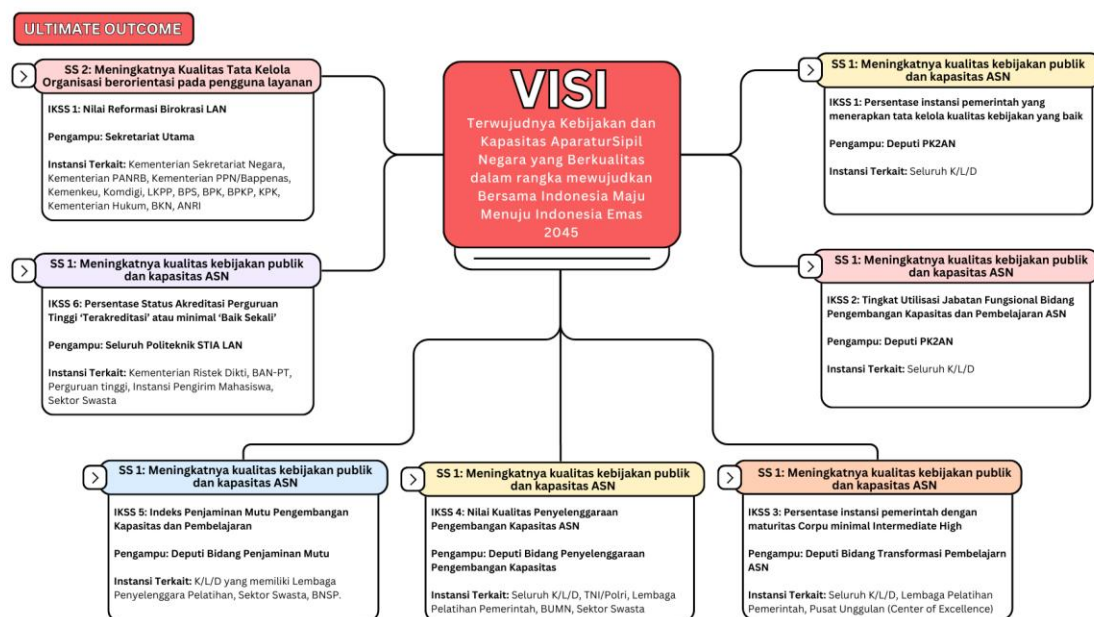
Tabel 8 Sasaran Kegiatan Pusjar SKMP 2025-2029

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan
1	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara	Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan
		Rata-Rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang Diterbitkan
2	Meningkatnya Kompetensi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Persentase Rekomendasi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi
3	Terwujudnya Pembelajaran Manajerial dan Kepemimpinan yang Sesuai Standar Mutu	Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang Lulus dengan Predikat Minimal Memuaskan
4	Terwujudnya Pembelajaran Karakter dan Sosio-Kultural yang Sesuai Standar Mutu	Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang Lulus dengan Predikat Minimal Memuaskan
5	Terwujudnya Pembelajaran Teknis dan Fungsional yang Sesuai Standar Mutu	Persentase Peserta Pembelajaran Teknis dan Fungsional yang Lulus dengan Predikat Minimal Memuaskan
6	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	Nilai Kinerja Anggaran
7	Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal	Persentase Pegawai yang Menerapkan Metode Pembelajaran dalam <i>Corporate University</i> Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN)
8	Meningkatnya Kualitas Layanan Kerumahtanggaan, Pengelolaan Barang Milik Negara dan Pengadaan Barang/Jasa, Hubungan Masyarakat, Kearsipan, dan Kerja Sama	Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan
		Indeks Penyebaran Informasi Publik Melalui Media Digital
		Nilai Pengawasan Kearsipan Internal

2.2. Cascading Kinerja dan Indikator Risiko

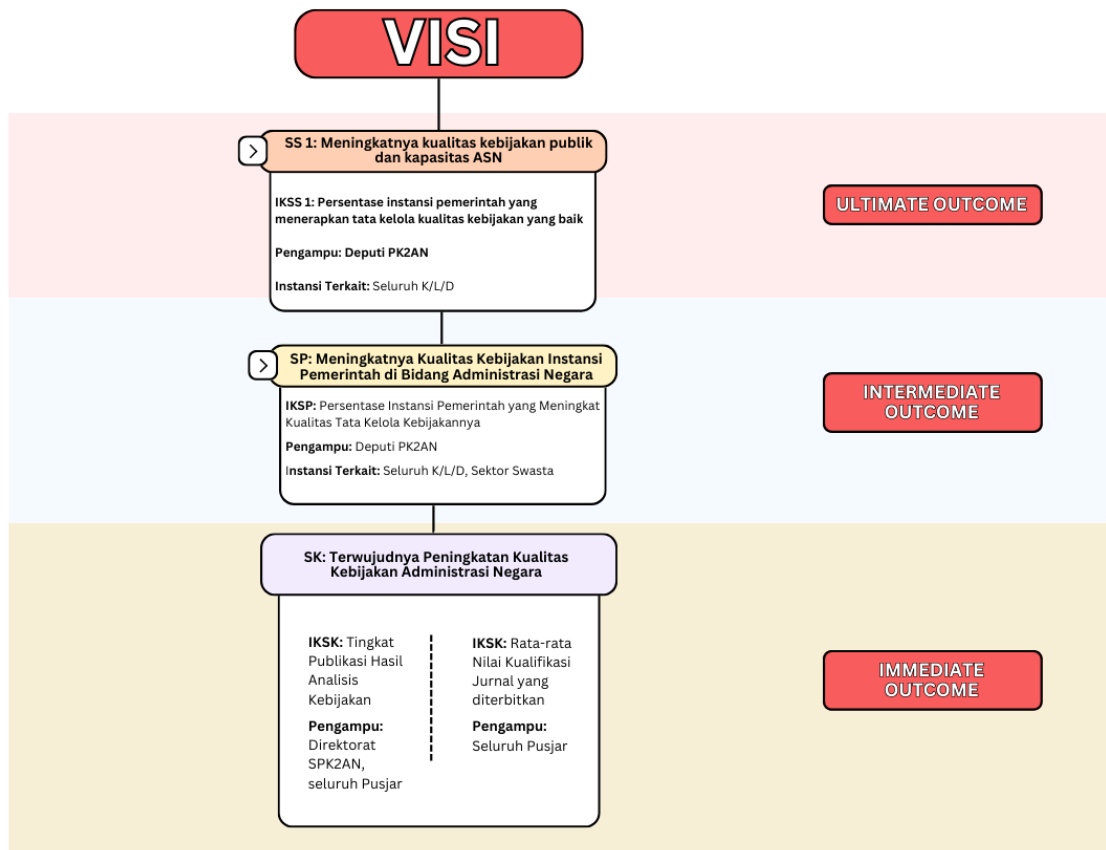
Untuk memperjelas keterkaitan antara visi, misi, sasaran strategis, serta arah kebijakan yang dimiliki oleh LAN, Pusjar SKMP menyusun Peta Kinerja yang menggambarkan hubungan logis. Peta kinerja ini berfungsi sebagai alat navigasi strategis bagi seluruh pelaksana program dan kegiatan di lingkungan Pusjar SKMP agar pelaksanaan tugas dan fungsi dapat berorientasi pada hasil yang mendukung pencapaian visi LAN. Gambaran keterkaitan antara visi, misi, serta sasaran strategis dapat dilihat pada Peta Kinerja berikut ini:

Gambar 2 Crosscutting Pusjar SKMP dengan Visi LAN



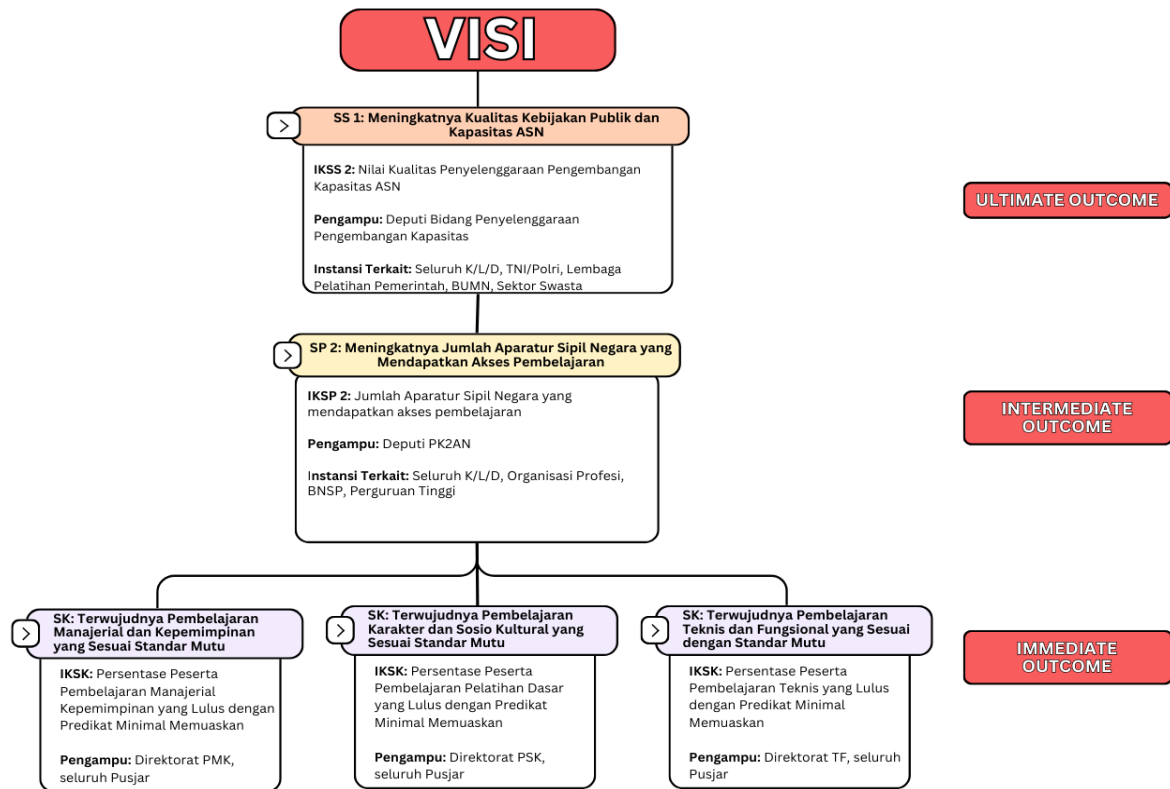
Berdasarkan peta kinerja di atas, Pusjar SKMP memiliki kontribusi langsung dalam pencapaian tujuan strategis LAN, khususnya SS1, pada peningkatan nilai kualitas penyelenggaraan pengembangan kapasitas ASN, utilisasi jabatan fungsional bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN, serta persentase instansi pemerintah dengan maturitas corpu di level *intermediate high*.

Gambar 3 Crosscutting Pusjar SKMP dengan Sasaran Program Meningkatkan Kualitas Kebijakan Instansi Pemerintah di Bidang Administrasi Negara



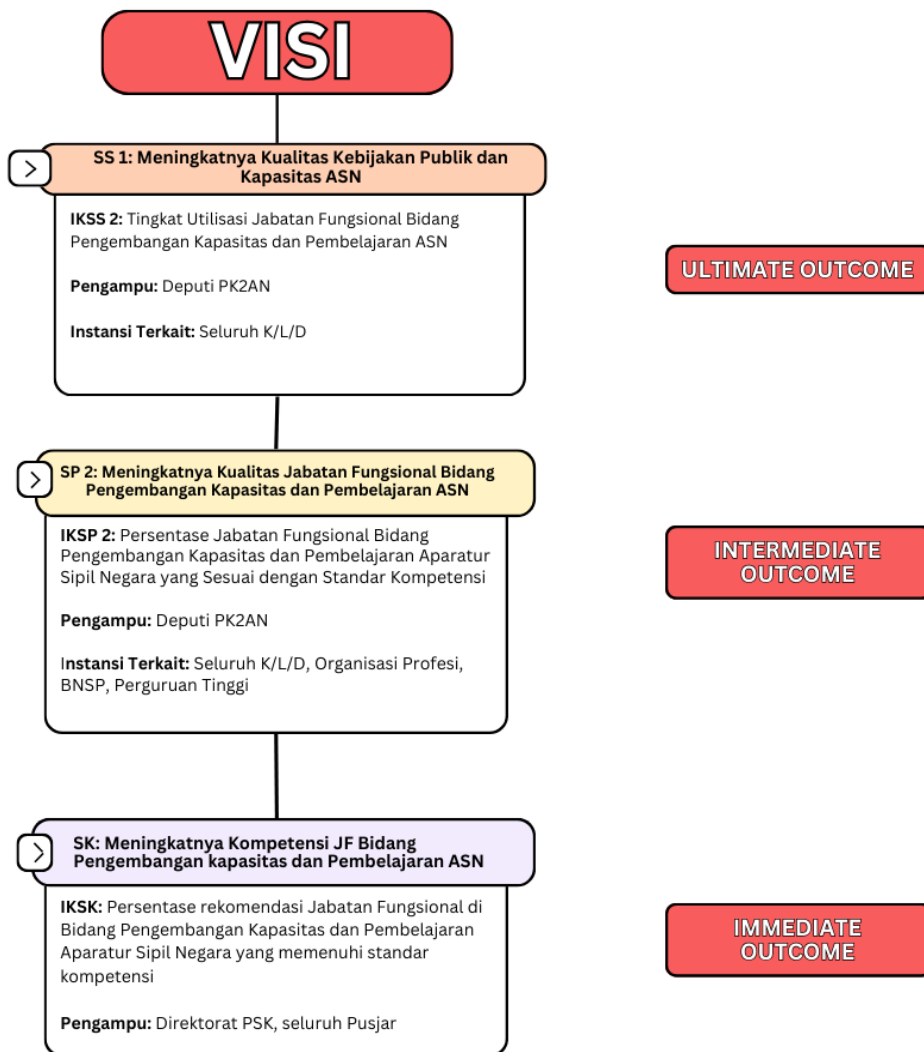
Pusjar SKMP turut berkontribusi pada Sasaran Program (SP): Meningkatnya Kualitas Kebijakan Instansi Pemerintah di Bidang Administrasi Negara, khususnya melalui peningkatan kualitas kebijakan berbasis bukti. Kontribusi tersebut diwujudkan melalui publikasi produk-produk hasil analisis kebijakan dan publikasi jurnal ilmiah yang diterbitkan oleh Pusjar SKMP sehingga mendukung peningkatan kualitas kebijakan instansi pemerintah.

Gambar 4 Crosscutting Pusjar SKMP dengan Sasaran Program Meningkatnya Aparatur Sipil Negara yang Mendapatkan Akses Pembelajaran



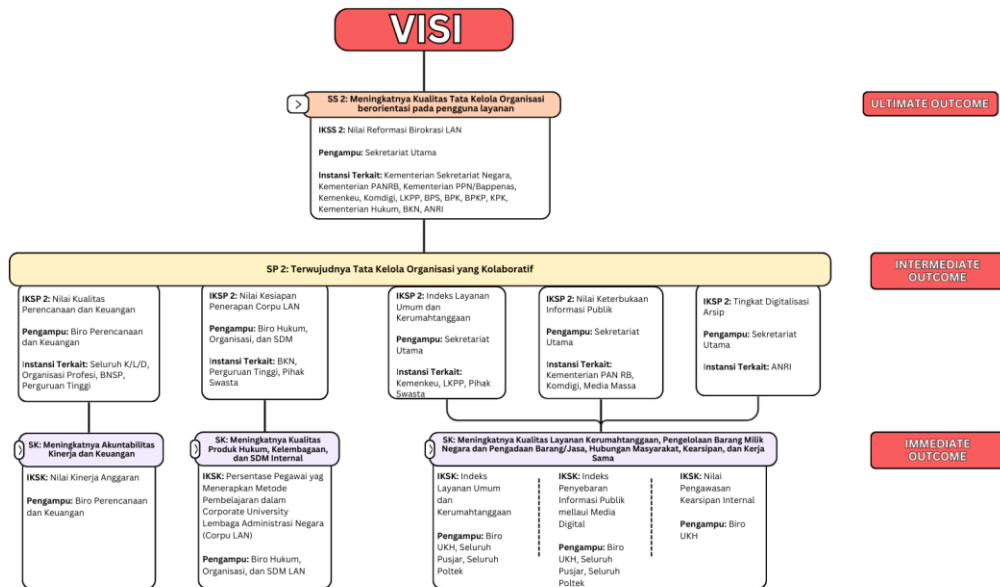
Peta kinerja ini menunjukkan bahwa kontribusi Pusjar SKMP berada pada level *immediate outcome* melalui penyelenggaraan pembelajaran sesuai standar mutu. Pembelajaran tersebut menjadi pondasi penting dalam bidang pengembangan kapasitas ASN yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian visi LAN terkait peningkatan kualitas kebijakan publik dan kapasitas ASN.

Gambar 5 Crosscutting Pusjar SKMP dengan Sasaran Program Meningkatnya Kualitas Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN



Peta kinerja ini menunjukkan bahwa kontribusi Pusjar SKMP berada pada level *immediate outcome* melalui penyelenggaraan pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN serta uji kompetensi bagi Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN. Dengan terbukanya akses pembelajaran maka akan semakin banyak ASN jabatan fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN yang meningkat kompetensinya. Dengan demikian, semakin banyak pula ASN jabatan fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN yang dapat memenuhi standar kompetensi jabatannya.

Gambar 6 Crosscutting Pusjar SKMP dengan Sasaran Program Terwujudnya Tata Kelola Organisasi yang Kolaboratif



Peta kinerja ini menunjukkan bahwa keberhasilan Reformasi Birokrasi LAN membutuhkan penguatan tata kelola internal dan akuntabilitas organisasi. Pusjar SKMP mendukung pencapaian target tersebut dengan berkolaborasi dengan unit kerja pengampu kegiatan di LAN.

Setiap indikator kinerja utama yang menjadi tanggung jawab Pusjar SKMP perlu dikelola secara berkelanjutan melalui identifikasi potensi risiko yang mungkin muncul dalam pelaksanaannya. Pengelolaan risiko ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh proses pelaksanaan program dan kegiatan dapat berjalan secara efektif, efisien, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, baik internal maupun eksternal. Melalui pendekatan ini, Pusjar SKMP dapat mengantisipasi hambatan yang berpotensi mempengaruhi pencapaian target kinerja serta menyiapkan langkah mitigasi yang tepat dan terukur.

Hasil identifikasi risiko atas sasaran kegiatan Pusjar SKMP disajikan sebagai berikut:

Tabel 9 Manajemen Risiko Pusjar SKMP

No	Sasaran Kegiatan	Pernyataan Risiko	Perlakuan Risiko	Pj Perlakuan
1	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara	Jumlah produk hasil analisis kebijakan tidak mencapai target	Meningkatkan kompetensi Analisis Kebijakan di Pusjar SKMP dalam membuat analisis, rekomendasi, dan advokasi kebijakan	Tim Kerja Analisis Kebijakan
		Turunnya akreditasi jurnal	Terus mengikuti aturan dan ketentuan terbaru mengenai akreditasi jurnal ilmiah	Tim Kerja Analisis Kebijakan
2	Meningkatnya Kompetensi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Banyaknya jumlah JF Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN yang belum menerima rekomendasi	Mengadakan uji kompetensi JF Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN secara rutin	Tim Kerja Analisis Kebijakan
3	Terwujudnya Pembelajaran Manajerial dan Kepemimpinan yang Sesuai Standar Mutu	Rendahnya persentase peserta yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Mengoptimalkan metode pembelajaran interaktif, studi kasus, simulasi, dan coaching serta memberikan umpan balik berkala untuk memastikan peserta memahami materi dan dapat menginternalisasi dalam perilaku kerja	Tim Kerja Pelaksanaan Pembelajaran

4	Terwujudnya Pembelajaran Karakter dan Sosio-Kultural yang Sesuai Standar Mutu	Rendahnya persentase peserta yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Mengoptimalkan metode pembelajaran interaktif, studi kasus, simulasi, dan coaching serta memberikan umpan balik berkala untuk memastikan peserta memahami materi dan dapat menginternalisasi dalam perilaku kerja	Tim Kerja Pelaksanaan Pembelajaran
5	Terwujudnya Pembelajaran Teknis dan Fungsional yang Sesuai Standar Mutu	Rendahnya persentase peserta yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Mengoptimalkan metode pembelajaran interaktif, studi kasus, simulasi, dan coaching serta memberikan umpan balik berkala untuk memastikan peserta memahami materi dan dapat menginternalisasi dalam perilaku kerja	Tim Kerja Pelaksanaan Pembelajaran
6	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	Rendahnya serapan anggaran dan revisi DIPA yang terlalu sering atau tidak tepat waktu	Melakukan rapat koordinasi percepatan realisasi anggaran, Melakukan koordinasi dengan penanggung	Tim Kerja Perencanaan dan Keuangan

			<p>jawab kegiatan, Melakukan koordinasi yang intens antara perencanaan dan bendahara, Memastikan kelengkapan dan keabsahan dokumen pertanggungjawaban, Melakukan koordinasi dengan penanggungjawab kegiatan Penambahan JFT kepakaran di bidang keuangan</p>	
7	Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal	Rendahnya partisipasi pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam Corpu LAN	Menguatkan pemahaman pegawai tentang Corpu melalui sosialisasi pembelajaran dalam Corpu LAN	Tim Kerja Corpu Internal
8	Meningkatnya Kualitas Layanan Kerumahtanggaan, Pengelolaan Barang Milik Negara dan Pengadaan Barang/Jasa, Hubungan Masyarakat, Kearsipan, dan Kerja Sama	Rendahnya Nilai Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan	Monitoring dan penilaian mandiri secara berkala	Kepala Bagian Umum
		Rendahnya Nilai Indeks Penyebaran Informasi Publik Melalui Media Digital	Monitoring dan penilaian mandiri secara berkala	Tim Kerja Hubungan Masyarakat
		Rendahnya Nilai Pengawasan Kearsipan Internal	Sosialisasi dan bimbingan teknis rutin kepada unit kerja Penguatan kapasitas SDM	Tim Kerja Arsip

Dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis, sasaran program, dan sasaran kegiatan, seluruh elemen Pusjar SKMP selalu mengedepankan nilai karakteristik LAN yaitu:

1. Bigger

Mewujudkan Pusjar SKMP menjadi pusat pembelajaran dan strategi kebijakan manajemen pemerintahan yang semakin besar dan berpengaruh melalui terobosan layanan dengan jenis dan jangkauan layanan yang lebih luas.

2. Smarter

Mewujudkan Pusjar SKMP menjadi organisasi yang lebih inovatif dan kreatif melalui penguasaan teknologi terkini dan kemampuan belajar secara adaptif dan berkelanjutan.

3. Better

Mewujudkan Pusjar SKMP menjadi organisasi yang adaptif merespon kebutuhan *stakeholders* dan perubahan lingkungan melalui perubahan berkelanjutan.

BAB III

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

3.1. Arah Kebijakan dan Strategi

3.1.1 Arah kebijakan dan Strategi Nasional

Transformasi birokrasi merupakan salah satu pilar utama dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025–2045. RPJPN Tahun 2025–2045 menetapkan visi besar “*Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045*”, yang mengarahkan seluruh penyelenggaraan pembangunan nasional pada terwujudnya negara maju, berdaulat, berkepribadian, dan berdaya saing global. Visi tersebut dijabarkan dalam beberapa agenda pembangunan utama, antara lain:

1. Peningkatan pendapatan per kapita menuju setara dengan negara maju

Pemerintah menargetkan peningkatan pendapatan nasional bruto (*Gross National Income/GNI*) per kapita hingga mencapai US\$30.300 pada tahun 2045, dengan kontribusi sektor maritim terhadap Produk *Domestik Bruto* (PDB) sebesar 17,5 persen dan kontribusi sektor manufaktur sebesar 28 persen. Target pertumbuhan ekonomi nasional ditetapkan sebesar 7 persen per tahun, dengan proyeksi nilai PDB mencapai US\$9,8 triliun pada tahun 2045. Sebagai perbandingan, pada tahun 2022 Indonesia mencatat pertumbuhan ekonomi sebesar 5,31 persen dengan PDB sebesar US\$1,3 triliun. Capaian ini mencerminkan tekad Indonesia untuk melakukan transformasi struktural ekonomi yang berorientasi pada produktivitas, inovasi, dan daya saing global.

2. Penghapusan kemiskinan dan pengurangan ketimpangan

Agenda pembangunan nasional juga menargetkan tingkat kemiskinan nol persen (0%) dan penurunan ketimpangan sosial-ekonomi secara signifikan, dengan sasaran koefisien Gini (*Gini Ratio*) berada pada kisaran 0,290 hingga 0,320. Selain itu, untuk mewujudkan pembangunan yang inklusif dan berkeadilan, pemerintah

menargetkan peningkatan kontribusi Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) wilayah Indonesia bagian timur menjadi 28,5 persen pada tahun 2045. Upaya ini sejalan dengan arah kebijakan pemerataan pembangunan wilayah dan penguatan kapasitas kelembagaan daerah.

3. Peningkatan kepemimpinan dan pengaruh Indonesia di dunia internasional

Dalam rangka memperkuat posisi dan peran Indonesia dalam percaturan global, pemerintah menargetkan agar Indonesia masuk dalam 15 besar *Global Power Index* pada tahun 2045. Upaya ini ditempuh melalui peningkatan peran aktif Indonesia dalam berbagai forum internasional, diplomasi ekonomi, dan kontribusi terhadap perdamaian dunia. Indonesia terus memperkuat citra dan reputasi internasionalnya melalui penyelenggaraan berbagai pertemuan global, partisipasi aktif dalam upaya penyelesaian konflik internasional, serta pengembangan kerja sama strategis di berbagai bidang.

4. Peningkatan daya saing sumber daya manusia Indonesia

RPJPN 2025–2045 menempatkan pembangunan sumber daya manusia (SDM) sebagai kunci utama kemajuan bangsa. Pemerintah menargetkan peningkatan *Human Capital Index* (HCI) Indonesia dari 0,54 pada tahun 2020 menjadi 0,73 pada tahun 2045. Peningkatan ini mencerminkan komitmen pemerintah dalam meningkatkan kualitas kesehatan, pendidikan, dan produktivitas tenaga kerja Indonesia. Melalui strategi pembangunan manusia sepanjang hayat, penguatan sistem pendidikan dan pelatihan vokasi, serta optimalisasi transformasi digital, diharapkan SDM Indonesia mampu bersaing dalam ekonomi berbasis pengetahuan (*knowledge-based economy*).

5. Penurunan intensitas emisi gas rumah kaca menuju *net zero emission*

Agenda terakhir dalam RPJPN 2025–2045 adalah penurunan intensitas emisi Gas Rumah Kaca (GRK) hingga 93,5 persen sebagai bagian dari komitmen Indonesia menuju *Net Zero Emission*. Kebijakan ini dilaksanakan melalui percepatan transisi energi menuju energi terbarukan, penguatan standar dan regulasi emisi, serta pengembangan teknologi hijau di sektor industri dan transportasi. Upaya tersebut merupakan wujud kontribusi Indonesia terhadap pencapaian target pembangunan berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*) dan perjanjian global terkait perubahan iklim.

Dalam rangka pencapaian kelima sasaran di atas, Pemerintah mengutamakan nilai-nilai nasionalisme, demokrasi, Hak Asasi Manusia, keadilan sosial, ekonomi kerakyatan, kemandirian nasional, pengembangan sektor maritim dan keberlanjutan pembangunan. Sehingga, agenda pembangunan dibagi kedalam 4 (empat) pentahapan, yakni:

1. Tahap 1 (2025-2029): Penguatan pondasi transformasi
Kelembagaan tepat fungsi, peningkatan kualitas ASN, regulasi yang efektif, digitalisasi pelayanan publik, peningkatan tata kelola partai politik dan pemberdayaan masyarakat sipil.
2. Tahap 2 (2030-2034): Akselerasi transformasi
SDM ASN berkualitas, regulasi berbasis teknologi informatif, partai politik modern dan masyarakat sipil partisipatif.
3. Tahap 3 (2035-2039): Ekspansi global
Kelembagaan adaptif, SDM ASN Kompetitif, partai politik modern dan mandiri, regulasi adaptif dan masyarakat sipil mandiri.
4. Tahap 4 (2040-2045): Akselerasi transformasi
Regulasi dan tata kelola yang berintegritas dan adaptif.

Pada tahap 1 RPJPN, tema dan arah kebijakan RPJMN Tahun 2025-2029 diarahkan pada penguatan Fondasi Transformasi pada: (1) Transformasi Sosial, (2) Transformasi Ekonomi, (3) Transformasi Tata Kelola, (4) Supremasi Hukum, Stabilitas dan Kepemimpinan Indonesia, serta (5) Ketahanan Sosial Budaya dan Ekologi, Pembangunan Wilayah dan Sarana Prasarana dan Kestinambungan Pembangunan.

Sebagai salah satu fondasi transformasi, Transformasi Tata Kelola merupakan pengelolaan sektor publik yang efisien, efektif, akuntabel, didasarkan atas pertukaran informasi yang terbuka, transparan, serta mematuhi kerangka hukum. Transformasi tata kelola diperlukan yang memungkinkan pemerintah untuk bekerja dengan kerangka kerja yang lebih efektif dan akuntabel sehingga dapat menyediakan pelayanan publik yang berkualitas. Tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang berkualitas akan semakin efektif apabila didukung oleh sistem penegakan hukum yang mengedepankan pencegahan dan pengamanan terhadap aset negara. Transformasi tata kelola bertujuan untuk menciptakan lingkungan kelembagaan yang memungkinkan tercapainya regulasi dan tata kelola

yang berintegritas dan adaptif. Terdapat 7 isu strategis dalam transformasi tata kelola yakni:

1. Integritas Partai Politik

Integritas partai politik merupakan pondasi utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang demokratis dan akuntabel. Namun, hingga saat ini integritas partai politik di Indonesia masih menghadapi sejumlah tantangan, antara lain tingginya biaya politik, minimnya pendanaan negara untuk partai politik, serta belum optimalnya tata kelola internal partai politik. Masih ditemukan kelemahan dalam hal standar etik partai politik, demokrasi internal yang belum konsisten, kaderisasi berjenjang yang belum terlembaga, serta proses rekrutmen politik yang cenderung tertutup. Selain itu, transparansi dan akuntabilitas keuangan partai politik masih perlu diperkuat. Kondisi tersebut berimplikasi pada rendahnya kualitas rekrutmen politik dan pembentukan kepemimpinan publik yang berintegritas, sehingga perlu penguatan sistem tata kelola partai politik yang transparan dan berbasis merit.

2. Sistem Penggajian Tunggal

Kesejahteraan ASN merupakan salah satu faktor kunci untuk menciptakan birokrasi yang profesional dan berintegritas. Saat ini, Indonesia belum sepenuhnya menerapkan sistem penggajian tunggal (single salary system) yang adil, layak, dan kompetitif. Struktur penghasilan ASN yang masih terfragmentasi antara gaji pokok, tunjangan kinerja, dan berbagai insentif tambahan menyebabkan disparitas kesejahteraan antar instansi dan menurunkan efektivitas kebijakan remunerasi. Ke depan, diperlukan kebijakan sistem penggajian tunggal yang berbasis kinerja dan kompetensi, dengan memperhatikan keadilan vertikal maupun horizontal, agar ASN dapat menjalankan peran profesional tanpa konflik kepentingan.

3. Kualitas Regulasi

Salah satu tantangan utama dalam tata kelola pemerintahan adalah hiperregulasi, yaitu banyaknya regulasi yang tumpang tindih, tidak sinkron, dan menimbulkan beban administratif tinggi. Selain itu, kewenangan regulasi yang tersebar di berbagai instansi, keterbatasan kapasitas SDM perancang regulasi, dan minimnya partisipasi publik dalam proses perumusan kebijakan juga turut

mempengaruhi efektivitas sistem regulasi nasional. Untuk mengatasi hal ini, pemerintah perlu mendorong penataan regulasi nasional secara menyeluruh, memperkuat fungsi koordinasi regulasi, dan membangun sistem manajemen regulasi berbasis bukti dan partisipasi masyarakat, guna memastikan regulasi yang sederhana, efektif, dan mendukung investasi serta pelayanan publik.

4. Sistem Anti Korupsi dan Akuntabilitas Pembangunan

Upaya pencegahan korupsi dan peningkatan akuntabilitas pembangunan masih menghadapi tantangan dalam hal ketiadaan sistem penilaian kinerja yang terintegrasi antar-Kementerian, Lembaga, dan Pemerintah Daerah. Penilaian kinerja, alokasi anggaran, dan integritas lembaga masih berjalan secara terpisah, sehingga belum memberikan gambaran menyeluruh tentang efektivitas pembangunan nasional. Diperlukan pembangunan sistem penilaian terintegrasi yang menghubungkan indikator kinerja, alokasi anggaran, dan tingkat integritas organisasi, guna mewujudkan pemerintahan yang bersih, efisien, dan berorientasi hasil.

5. Transformasi dan Digitalisasi Pelayanan Publik

Peningkatan akses dan kualitas pelayanan publik merupakan inti dari transformasi tata kelola pemerintahan. Namun, masih terdapat ketimpangan akses pelayanan publik di berbagai wilayah, terutama antara perkotaan dan pedesaan, serta antara wilayah barat dan timur Indonesia. Transformasi pelayanan publik berbasis digital (*digital public services*) belum sepenuhnya merata karena keterbatasan infrastruktur, literasi digital, dan interoperabilitas sistem antar instansi. Diperlukan percepatan implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang terintegrasi dan inklusif, serta penguatan kapasitas ASN digital agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah, cepat, dan akuntabel oleh seluruh lapisan masyarakat.

6. Manajemen Talenta

Penerapan manajemen talenta ASN secara menyeluruh belum terwujud di seluruh Kementerian, Lembaga, dan Pemerintah Daerah. Sistem pengelolaan karier ASN masih bersifat administratif dan belum sepenuhnya berbasis kinerja serta potensi individu. Ketidadaan peta talenta nasional dan mekanisme mobilitas talenta lintas instansi menghambat upaya membangun ASN sebagai *smart and*

agile bureaucracy. Ke depan, penerapan manajemen talenta ASN perlu diakselerasi secara nasional untuk mendukung pengisian jabatan strategis berdasarkan kompetensi dan memperkuat kesiapan kepemimpinan birokrasi menghadapi era transformasi digital.

7. Integrasi Proses Bisnis

Sistem perencanaan, penganggaran, akuntabilitas kinerja, pemantauan, dan evaluasi pembangunan masih belum terintegrasi secara menyeluruh. Fragmentasi sistem dan lemahnya interoperabilitas data menyebabkan duplikasi proses dan rendahnya efisiensi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Integrasi proses bisnis pemerintahan menjadi krusial untuk mewujudkan birokrasi yang efisien dan berorientasi hasil. Diperlukan pembangunan sistem informasi terintegrasi lintas fungsi yang menghubungkan siklus perencanaan–pelaksanaan–pelaporan secara real time. Langkah ini sejalan dengan agenda reformasi birokrasi berdampak dan penerapan tata kelola digital yang menjadi

Arah kebijakan transformasi tata kelola ini difokuskan pada terwujudnya kelembagaan yang kolaboratif, SDM ASN yang sejahtera, proporsional dan berkompeten, penyederhanaan regulasi berbasis teknologi informasi, partai politik yang modern dan mandiri, serta masyarakat sipil yang partisipatif.

3.1.2 Arah Kebijakan dan Strategi LAN

Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagai otoritas nasional dalam pembelajaran dan inovasi administrasi pemerintahan, memiliki posisi strategis dalam mendukung agenda tersebut. LAN tidak hanya berperan sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan aparatur, tetapi juga sebagai *policy advisor* dan *think tank* pemerintah dalam reformasi birokrasi nasional. Arah kebijakan LAN pada periode 2025–2029 dirancang untuk memastikan peran lembaga dalam mengakselerasi pencapaian sasaran RPJMN dan visi RPJPN.

Dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan LAN dan mendukung pembangunan nasional, LAN berkontribusi pada Prioritas Nasional 7 dengan menyusun arah kebijakan dan strategi LAN 2025-2029 yang mencakup 4 (empat) arah kebijakan yang dikategorikan berdasarkan hubungan antara tugas fungsi LAN dan peran aktif LAN dalam mendukung program direktif Presiden. Sebagai unsur pendukung LAN, Pusjar SKMP turut mendukung pelaksanaan keempat arah kebijakan tersebut.

a. Meningkatkan kualitas kebijakan Instansi Pemerintah

LAN turut serta dalam melakukan perbaikan kualitas kebijakan instansi pemerintah melalui tugas dan fungsinya dalam menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang strategi peningkatan kualitas kebijakan administrasi negara, advokasi dan pengembangan kinerja kebijakan dan penguatan kapasitas jabatan fungsional bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN. Pusjar SKMP sebagai unsur pendukung LAN, menyelenggarakan tugas dan fungsi tersebut melalui penguatan kapasitas jabatan fungsional bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN. Peran Pusjar SKMP diimplementasikan melalui fasilitasi baik melalui pembelajaran klasikal terkait pengembangan kapasitas widyaiswara, analisis kebijakan dan analisis pengembangan kompetensi, maupun pendampingan terhadap jabatan fungsional bidang pengembangan kapasitas secara internal Pusjar SKMP maupun instansi pemerintah daerah di sekitar wilayah layanan Pusjar SKMP.

Di samping itu, Pusjar SKMP juga melakukan analisis kebijakan atas isu strategis setiap tahunnya yang menghasilkan policy paper, serta analisis kebijakan isu aktual setiap bulan yang menghasilkan policy brief dan video kebijakan yang dipublikasikan melalui website dan sosial media resmi Pusjar SKMP. Pada aspek evaluasi, Pusjar SKMP turut pula menjadi bagian dalam pengukuran Indeks Kualitas Kebijakan pada Instansi pemerintah. Komitmen Pusjar SKMP dalam mendukung setiap tugas dan fungsi LAN tercermin dalam setiap langkah pelaksanaan perannya. Baik dalam pengembangan kapasitas jabatan fungsional terkait maupun pada penguatan kualitas kebijakan melalui rekomendasi kebijakan berbasis bukti dan pengukuran indeks kualitas kebijakan instansi pemerintah.

b. Transformasi Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN

Sejalan dengan transformasi pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN yang digalakkan oleh LAN yang tidak hanya berubah dari *training* ke *learning*, namun juga pembelajaran yang terintegrasi dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan (*workplace learning*) guna mendukung visi-misi strategis organisasi, serta pencapaian tujuan pembangunan nasional, Pusjar SKMP secara konsisten mengawal penerapan *Corporate University (Corpu)* baik secara internal maupun pada instansi pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota di Kawasan Timur Indonesia. *Corpu* menempatkan strategi organisasi sebagai basis pembelajaran sehingga pengembangan kompetensi yang dilakukan responsif terhadap tantangan

organisasi, terhubung dengan pekerjaan maupun sasaran kinerja pegawai, dan melibatkan seluruh aktor dalam organisasi. Pendekatan *Corpu* yang menjadi fokus kedepannya diharapkan dapat menguatkan peran pengembangan kompetensi dalam memberikan dampak yang nyata terhadap pencapaian sasaran kinerja pegawai, unit organisasi, instansi, maupun sasaran pembangunan nasional.

Selain mendorong adanya transformasi pengembangan kapasitas dan pembelajaran melalui sistem pembelajaran terintegrasi melalui *Corpu*, Pusjar SKMP juga menempatkan mutu pembelajaran sebagai *concern*. Sehingga, secara internal Pusjar SKMP membentuk suatu tim kerja Penjaminan Mutu. Penjaminan Mutu terhadap pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN dilakukan untuk memastikan bahwa penyelenggaraan pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN telah sesuai dengan standar yang ditetapkan. Upaya penjaminan mutu dilakukan antara lain melalui standarisasi mutu tata kelola lembaga dan program serta kualitas SDM penyelenggara pengembangan kompetensi, perbaikan kualitas hasil atau dampak pengembangan kompetensi, dan modernisasi tata kelola sarana prasarana serta infrastruktur penyelenggara pengembangan kapasitas dan pembelajaran untuk mendukung pembelajaran terintegrasi.

c. Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Organisasi yang berorientasi pada pengguna layanan

Dalam rangka menciptakan pelayanan yang efektif dan efisien dilakukan peningkatan kualitas tata kelola organisasi yang mencakup; aspek tata kelola kinerja organisasi, aspek kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) internal, aspek sumber daya aparatur lainnya, aspek data dan sistem informasi, serta aspek pengendalian internal. Pusjar SKMP menempatkan *stakeholder* sebagai mitra yang harus dipastikan dapat diberikan kepuasan pelayanan.

Aspek pengelolaan SDM mencakup pelatihan, pengembangan, dan pengelolaan kinerja pegawai. Pembaharuan sistem informasi SDM (IDAMAN dan siMANTAP) semakin mempercepat proses layanan dan akurasi data SDM internal. Pusjar SKMP mendorong penerapan pembelajaran terintegrasi melalui LAN *Corporate University*. Pusjar SKMP memastikan setiap pegawai memenuhi seluruh unsur pengembangan kapasitas dalam *Corpu* baik terkait *formal learning*, *social learning*, maupun *experiential learning*.

Aspek pengelolaan SDMA lainnya, Pusjar SKMP menyadari betul bahwa ujung tombak kepuasan layanan *stakeholder* bukan hanya milik dan wewenang SDM internal (ASN Pusjar SKMP) tetapi juga seluruh unsur SDM yang ada di Pusjar SKMP. Pusjar SKMP dalam memberikan layanan didukung oleh sejumlah mitra kerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil (PPNPNS) melingkupi tenaga keamanan, pramu kebersihan dan taman, pramubakti resepsionis, serta pengemudi. Sehingga titik perhatian pengembangan kapasitas dalam melayani tidak hanya berfokus kepada ASN Pusjar SKMP tetapi juga secara rutin dilakukan forum bagi para mitra. Forum tersebut menjadi wadah mitra dalam menyampaikan pengalaman pelayanan, kendala yang sering ditemui serta ilmu baru dalam melayani.

Aspek data dan informasi sebagai bagian dari kemajuan teknologi berperan begitu besar dalam peningkatan layanan Pusjar SKMP. Melalui penguatan data dan informasi serta pemanfaatan teknologi, transformasi pembelajaran, transformasi layanan dan percepatan dapat diwujudkan. Pengembangan kapasitas ASN banyak memanfaatkan perkembangan teknologi baik dalam pembinaan data dan informasi kepesertaan, *platform* pembelajaran maupun media evaluasi kepuasan layanan. Disamping itu, Pusjar SKMP memiliki wadah penyampaian aduan dan respon cepat melalui *Service Failure and Recovery* (SFR) berbasis whatsapp group lintas ASN Pusjar SKMP dan mitra PPNPNS yang telah berusia 1 dekade dan terus dirawat serta dimanfaatkan dalam menghadirkan layanan dan tanggapan yang lebih cepat bagi setiap aduan internal maupun eksternal pengguna layanan.

Tidak berhenti pada ketiga aspek tersebut, Pusjar SKMP sebagai satuan kerja pertama di LAN yang mendapatkan predikat sebagai Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) terus menguatkan integritas dalam melayani. Predikat ini diperoleh Pusjar SKMP pada tahun 2023. Dalam setiap forum, Pusjar SKMP konsisten mengkampanyekan anti gratifikasi dan zona integritas, penguatan peran Unit Pengendali Gratifikasi (UPG) serta implementasi keteladanan integritas baik dari Pimpinan, seluruh ASN dan mitra PPNPNS.

d. Peningkatan Peran Aktif LAN dalam mendukung Program Direktif Presiden

Sebagai bagian dari Birokrasi Pemerintahan Indonesia dan satuan kerja LAN, Pusjar SKMP turut dalam mendukung dan mengakselerasi program yang menjadi direktif presiden, yakni Sekolah Rakyat dan Koperasi Merah Putih. Pada tahun 2025, Pusjar

SKMP melahirkan sejumlah analisis kebijakan terkait program direktif tersebut. Selain itu, Pusjar SKMP menguatkan kapasitas tenaga pendidik Program Sekolah Rakyat melalui pelatihan teknis bagi tenaga pendidik dan wali asrama yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan. Langkah ini akan terus dilanjutkan sebagai komitmen Pusjar SKMP mendukung program pemerintah untuk mendorong terciptanya model inovatif pengentasan kemiskinan dan pemberdayaan ekonomi rakyat.

Selain itu produk atau hasil pembelajaran peserta pelatihan, diarahkan untuk mendukung program prioritas presiden tersebut melalui proyek perubahan atau aksi perubahan yang berdampak langsung kepada masyarakat.

3.1.3 Arah Kebijakan dan Strategi Kebijakan Pusjar SKMP

Arah kebijakan Pusjar SKMP LAN dirumuskan berdasarkan hasil analisis kondisi kelembagaan sebagaimana diuraikan dalam potensi dan permasalahan yang telah diidentifikasi. Arah kebijakan ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi Pusjar SKMP mampu memanfaatkan kekuatan dan peluang yang dimiliki, sekaligus mengatasi kelemahan dan mengantisipasi berbagai tantangan lingkungan strategis.

Berdasarkan hal tersebut, arah kebijakan Pusjar SKMP LAN difokuskan pada:

1. Penguatan kapasitas dan kompetensi ASN

Arah kebijakan ini ditetapkan dengan mempertimbangkan potensi Pusjar SKMP berupa ketersediaan SDM yang memiliki kompetensi di bidang pembelajaran, mandat kelembagaan serta pengalaman dalam pelaksanaan pengembangan kapasitas aparatur. Di sisi lain, arah kebijakan ini juga dimaksudkan untuk menjawab permasalahan yang dihadapi, antara lain masih adanya kesenjangan kapasitas dan kompetensi ASN dalam manajemen kinerja. Selain itu, arah kebijakan ini memanfaatkan peluang meningkatnya kebutuhan penguatan kompetensi ASN seiring dengan agenda reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan, sekaligus mengantisipasi ancaman berupa dinamika kebijakan nasional dan tuntutan kinerja ASN yang semakin kompleks.

2. Peningkatan kualitas kebijakan manajemen pemerintahan

Arah kebijakan ini dirumuskan dengan memanfaatkan kekuatan Pusjar SKMP dalam menghasilkan analisis kebijakan berupa rekomendasi kebijakan

serta dukungan kelembagaan LAN sebagai pembina jabatan fungsional pengembangan kapasitas. Arah kebijakan ini juga diarahkan untuk mengatasi kelemahan berupa belum optimalnya kualitas, konsistensi, dan pemanfaatan hasil kajian kebijakan dalam siklus kebijakan pemerintahan, serta keterbatasan dukungan sistem dan tata kelola internal dalam menjamin mutu kajian. Sejalan dengan itu, arah kebijakan ini memanfaatkan peluang meningkatnya tuntutan terhadap kebijakan manajemen pemerintahan yang berbasis bukti dan berorientasi hasil, sekaligus menghadapi ancaman berupa kompleksitas permasalahan publik, perubahan regulasi, serta tingginya ekspektasi pemangku kepentingan terhadap kualitas kebijakan pemerintah.

Untuk mengimplementasikan arah kebijakan tersebut, Pusjar SKMP menetapkan strategi sebagai berikut:

1. Strategi penguatan kapasitas dan kompetensi ASN
 - a. Mengoptimalkan pemanfaatan kompetensi SDM dalam penyusunan model penguatan kapasitas ASN berbasis Corpu
 - b. Mengembangkan instrumen, pedoman dan praktik baik dalam pengembangan kapasitas ASN yang disusun berdasarkan hasil analisis kebutuhan nyata instansi pemerintah
 - c. Meningkatkan pemanfaatan hasil analisis kebijakan Pusjar SKMP khususnya, dan LAN pada umumnya, sebagai bahan pengembangan kapasitas ASN untuk menurunkan kesenjangan kompetensi
 - d. Memperkuat sinergi dan kolaborasi dengan instansi terkait (Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah) dalam pelaksanaan penguatan kapasitas ASN
 - e. memanfaatkan teknologi informasi dan manajemen pengetahuan untuk memperluas jangkauan dan keberlanjutan pengembangan kapasitas ASN.
2. Strategi peningkatan kualitas kebijakan manajemen pemerintahan
 - a. Meningkatkan kualitas analisis kebijakan bidang manajemen pemerintahan melalui pendekatan berbasis data (*evidence based policy*)
 - b. Mengembangkan model dan instrumen sistem manajemen kebijakan publik yang adaptif terhadap dinamika regulasi dan kompleksitas permasalahan pemerintahan

- c. Memastikan responsivitas Pusjar SKMP terhadap isu yang sedang berkembang (isu strategis dan isu aktual) agar relevan dengan kondisi dan kebutuhan masyarakat.
- d. Memperkuat mekanisme penjaminan mutu proses dan hasil analisis kebijakan untuk mengatasi kelemahan dalam konsistensi dan kualitas rekomendasi kebijakan
- e. Mendorong integrasi hasil/rekomendasi kebijakan Pusjar SKMP ke dalam proses perumusan, implementasi dan evaluasi kebijakan manajemen pemerintahan
- f. Memperluas jejaring kerjasama strategis guna meningkatkan relevansi dan pemanfaatan rekomendasi kebijakan Pusjar SKMP

3.2. Kerangka Kelembagaan

LAN merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang memiliki peran penting dalam perumusan dan penetapan kebijakan teknis serta pembinaan penyelenggaraan dan pengendalian pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN. Struktur kelembagaan LAN dirancang untuk mendukung pelaksanaan tugas tersebut, termasuk dengan hadirnya Pusat-Pusat Pembelajaran sebagai satuan kerja LAN di daerah (Aceh, Bandung, Samarinda dan Makassar) seperti Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Manajemen Pemerintahan (Pusjar SKMP) yang ada di Makassar.

Secara struktur organisasi, Pusjar SKMP terdiri atas Bagian Umum dan jabatan fungsional dan jabatan pelaksana. Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan urusan ketatausahaan, perencanaan, anggaran, sumber daya manusia, dan kerumahtanggaan di lingkungan Pusat.

Sesuai Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja LAN, susunan organisasi Pusjar SKMP terdiri atas:

- Kepala Pusat
- Kepala Bagian Umum
- Kelompok Jabatan Fungsional. Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) di Puslatbang KMP yakni 1). Widyaiswara; 2). Analis Kebijakan; 3). Analis Sumber Daya Manusia Aparatur; 4). Analis Pengembangan Kompetensi; 5). Analis Pengelolaan Keuangan APBN; 6). Arsiparis; 7). Pranata Humas; 8). Pustakawan;

9). Dokter; dan 10). Perawat. 11). Analis Anggaran. Selain dari JFT tersebut sisanya menduduki jabatan pelaksana.

Gambar 7 Struktur Organisasi Pusjar SKMP



BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1 Kerangka Kinerja

Manajemen kinerja di lingkungan Pusjar SKMP mengikuti mekanisme manajemen kinerja LAN yang disusun secara terstruktur dan sistematis sehingga menghasilkan arsitektur kinerja yang terintegrasi mulai dari tingkat instansi, unit organisasi, unit kerja, hingga individu pegawai. Kinerja pada tingkat Pusjar SKMP dijabarkan arah sasaran dan keluaran program dan kegiatan. Masing-masing tingkatan tersebut setiap tahun anggaran memiliki indikator sebagai ukuran keberhasilan dari pencapaian kinerja dan target, serta diukur melalui mekanisme monitoring dan evaluasi yang dilaksanakan secara periodik.

Dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan LAN Tahun 2025-2029 telah dirumuskan 2 (dua) Sasaran Strategis. Untuk mewujudkan tujuan pertama: “Mewujudkan kebijakan publik dan kapasitas ASN yang berkualitas” telah dirumuskan Sasaran Strategis: (1) Meningkatnya kualitas kebijakan publik dan kapasitas ASN. Sedangkan untuk mewujudkan tujuan kedua: “Mewujudkan tata kelola organisasi yang berkualitas dan berorientasi pada pengguna layanan” telah dirumuskan Sasaran Strategis: (2) Meningkatnya kualitas tata kelola organisasi berorientasi pengguna layanan, Sasaran Strategis tersebut kemudian diturunkan menjadi sasaran kegiatan pada Pusjar SKMP, Keberhasilan pencapaian setiap Sasaran Kegiatan tersebut diukur melalui indikator kinerja utama yang telah ditetapkan. Setiap indikator kinerja utama ditetapkan target yang akan dicapai selama 5 tahun ke depan. Penentuan target tersebut didasarkan pada capaian tahun sebelumnya atau bersifat proyeksi capaian untuk indikator kinerja baru. Tabel berikut menjelaskan target kinerja pada setiap sasaran strategis.

Tabel 10 Target Kinerja Pusjar SKMP dalam 5 Tahun

TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)	BASE LINE DATA (2024)	TAHUN					SAT UAN
					2025	2026	2027	2028	2029	
Mewujudkan kebijakan publik dan kapasitas ASN yang berkualitas	(SS-1) Meningkatkan Kualitas kebijakan publik dan Kapasitas ASN	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara	Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan	Indikator baru	6	6.1	6.2	6.3	6.4	Nilai
			Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Jurnal Terakreditasi	70	70	70	70	70	Nilai
		Meningkatnya kompetensi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Persentase rekomendasi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN yang memenuhi standar kompetensi	Indikator baru	60	65	70	75	80	perse ntase
		Terwujudnya Pembelajaran Manajerial dan Kepemimpinan yang sesuai standar mutu	Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	98.77	95	95.5	97	98	99	Perse ntase
		Terwujudnya Pembelajaran Karakter dan Sosio Kultural yang sesuai standar mutu	Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	99.53	95	95.5	97	98	99	Perse ntase
		Terwujudnya Pembelajaran Teknis dan Fungsional yang sesuai standar mutu	Persentase Peserta Pembelajaran Teknis dan Fungsional yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Indikator Baru	85	85	86	87	88	Perse ntase

TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)	BASE LINE DATA (2024)	TAHUN					SA TU AN
					2025	2026	2027	2028	2029	
Mewujudkan tata kelola organisasi yang berkualitas dan berorientasi pada pengguna layanan	(SS-2) Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Organisasi berorientasi pada pengguna layanan	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	Nilai Kinerja Anggaran	100	90	90.25	90.5	90.75	91	Nilai
		Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal	Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam <i>Corporate University</i> Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN)	Indikator Baru	40	50	60	70	80	Persentase
		Meningkatnya kualitas layanan kerumahtanggaan, pengelolaan barang milik negara dan pengadaan barang/jasa, hubungan masyarakat, kearsipan, dan kerjasama	Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan	Indikator Baru	70	70.25	70.5	70.75	71	Nilai
			Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital	Indikator Baru	76	77	78	79	80	Nilai
			Nilai Pengawasan Kearsipan Internal	95.41	80	80.25	80.5	80.75	81	Nilai

Tabel di atas menegaskan arah kinerja kelembagaan Pusjar SKMP melalui dua sasaran strategis utama, yakni peningkatan kualitas kebijakan publik dan kapasitas ASN, serta penguatan tata kelola organisasi yang berorientasi pada pengguna layanan. Struktur kerangka kinerja yang ditetapkan menunjukkan konsistensi dengan visi dan misi LAN untuk menjadi lembaga penggerak transformasi aparatur negara. Setiap sasaran strategis dijabarkan ke dalam sasaran kegiatan yang terukur dan diikuti oleh indikator kinerja utama (IKU) dengan target capaian tahunan, yang secara kumulatif merefleksikan kesinambungan antara perencanaan dan implementasi kebijakan.

Sasaran strategis pertama berorientasi pada peningkatan kualitas kebijakan publik dan kapasitas ASN melalui kegiatan peningkatan kualitas kebijakan administrasi negara dan pembelajaran manajerial serta kepemimpinan berbasis standar mutu. Target kinerja pada aspek ini menitikberatkan pada peningkatan jumlah publikasi hasil analisis kebijakan serta capaian kelulusan peserta pelatihan dengan predikat memuaskan. Penetapan indikator baru seperti tingkat publikasi analisis kebijakan dan pembelajaran teknis-fungsional menunjukkan adaptasi terhadap dinamika kebutuhan peningkatan kompetensi ASN yang berbasis evidence dan berorientasi hasil.

Pada sasaran strategis kedua, Pusjar SKMP LAN memfokuskan diri pada penguatan tata kelola organisasi yang berkualitas dan responsif terhadap pengguna layanan. Capaian kinerja difokuskan pada peningkatan akuntabilitas kinerja anggaran, kualitas produk hukum dan kelembagaan, serta optimalisasi implementasi Corporate University. Pengukuran kinerja pada aspek ini dilakukan melalui indikator seperti nilai kinerja anggaran, indeks layanan umum dan kerumahtanggaan, serta nilai pengawasan kearsipan internal. Peningkatan target secara gradual pada setiap tahun mencerminkan arah kebijakan yang berorientasi pada efisiensi, profesionalitas, dan transparansi birokrasi.

Lebih lanjut, pendekatan kuantitatif yang digunakan melalui baseline data tahun 2024 memperkuat dasar proyeksi capaian hingga tahun 2029. Strategi penetapan target yang bersifat progresif memperlihatkan upaya untuk menjaga kesinambungan pertumbuhan kinerja kelembagaan. Misalnya, nilai kinerja anggaran yang meningkat dari 90 pada tahun 2025 menjadi 91 pada tahun 2029, serta indeks layanan umum yang meningkat dari 70 menjadi 71, mencerminkan komitmen terhadap peningkatan kualitas layanan internal yang konsisten.

Secara keseluruhan, hal ini memperlihatkan konsolidasi arah kebijakan yang terukur dan realistis, dengan mempertimbangkan kapasitas sumber daya yang ada serta tantangan transformasi birokrasi ke depan. Kerangka kinerja dan pendanaan yang dirancang menjadi landasan penting bagi Pusjar SKMP LAN dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang adaptif, akuntabel, dan berorientasi hasil. Dengan fokus pada peningkatan kapasitas ASN dan tata kelola internal yang kuat, Pusjar SKMP LAN menempatkan dirinya sebagai katalisator reformasi administrasi negara yang berdampak pada peningkatan kualitas kebijakan publik nasional.

4.1.1 Pelaksana Kinerja Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN

Sebagai salah satu unit kerja yang berperan dalam mendukung pencapaian Sasaran Strategis LAN (SS-1): “Meningkatnya kualitas kebijakan publik dan kapasitas ASN”, Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Manajemen Pemerintahan (Pusjar SKMP) melaksanakan Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN.

Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN memiliki lima sasaran kegiatan yang akan dicapai, yaitu:

1. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara
2. Meningkatnya kompetensi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN
3. Terwujudnya Pembelajaran Manajerial dan Kepemimpinan yang sesuai standar mutu
4. Terwujudnya Pembelajaran Karakter dan Sosio Kultural yang sesuai standar mutu
5. Terwujudnya Pembelajaran Teknis dan Fungsional yang sesuai standar mutu

Untuk mencapai kelima sasaran kegiatan tersebut, Pusjar SKMP melaksanakan kegiatan dengan dengan capaian kegiatan ini dibuktikan melalui output yang dihasilkan, yaitu:

1. Rekomendasi Kebijakan di Bidang Strategi Kebijakan Manajemen Pemerintahan
2. Jurnal Administrasi Publik
3. Uji Kompetensi JF Analisis Kebijakan
4. Pelatihan Struktural Kepemimpinan
5. Pelatihan Dasar CPNS
6. Pelatihan Teknis dan Fungsional

Tabel 11 Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN

SASARAN STRATEGIS	SASARAN PROGRAM	SASARAN KEGIATAN	KEGIATAN	OUTPUT KEGIATAN
Meningkatnya Kualitas kebijakan publik dan Kapasitas ASN	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara	Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara	Rekomendasi Kebijakan di Bidang Strategi Kebijakan Manajemen Pemerintahan
				Jurnal Administrasi Publik
		Terwujudnya Pembelajaran Manajerial dan Kepemimpinan yang sesuai standar mutu	Penyusunan Kebijakan dan Penyelenggaraan Pengembangan Aparatur Sipil Negara	Pelatihan Struktur Kepemimpinan
			Penyelenggaraan Pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara	Pelatihan Struktural Kepemimpinan
		Terwujudnya Pembelajaran Karakter dan Sosio Kultural yang sesuai standar mutu	Penyelenggaraan Pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara	Pelatihan Dasar CPNS
		Terwujudnya Pembelajaran Teknis dan Fungsional yang sesuai standar mutu	Penyelenggaraan Pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara	Pelaksanaan Teknis dan Fungsional
		Meningkatnya kompetensi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Penguatan kapasitas jabatan Fungsional Bidang Pengembangan kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara	Seleksi dan Uji Kompetensi JF Bidang Pengembangan kapasitas dan Pembelajaran ASN

4.1.2 Pelaksana Kinerja Program Dukungan Manajemen

Sasaran Strategis LAN (SS-2), yaitu “*Meningkatnya kualitas tata kelola organisasi berorientasi pada pengguna layanan*”, dilaksanakan melalui Program Dukungan Manajemen. Program ini difokuskan untuk memperkuat kapasitas internal LAN dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi utama lembaga, khususnya dalam bidang perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan, serta pengendalian pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN.

Sebagai bagian integral dari Lembaga Administrasi Negara, Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Manajemen Pemerintahan (Pusjar SKMP) turut berkontribusi melalui pelaksanaan Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN, yang mendukung tercapainya tata kelola organisasi LAN yang efektif, efisien, dan berorientasi pada pengguna layanan.

Pemetaan keterkaitan antara Sasaran Strategis, Sasaran Program, Sasaran Kegiatan, serta Output Kegiatan dalam pelaksanaan Program Dukungan Manajemen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12 Program Dukungan Manajemen

SASARAN STRATEGIS	SASARAN PROGRAM	SASARAN KEGIATAN	KEGIATAN	OUTPUT KEGIATAN
Meningkatnya kualitas tata kelola organisasi berorientasi pada pengguna layanan	Terwujudnya Tata Kelola Organisasi yang Kolaboratif	Meningkatnya akuntabilitas kinerja LAN	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Layanan Pemantauan dan Evaluasi Layanan Manajemen Keuangan
				Layanan Pemantauan dan Evaluasi Layanan Manajemen Keuangan
		Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal	Pembinaan Administrasi serta pengelolaan pelayanan SDM dan Umum	Layanan Manajemen SDM

			Peningkatan Kualitas Layanan Hukum, Organisasi, dan SDM Internal	Layanan Manajemen SDM
		Meningkatnya kualitas layanan kerumahtanggaan, pengelolaan barang milik negara dan pengadaan barang/jasa, hubungan masyarakat, kearsipan, dan kerjasama	Pembinaan Administrasi serta pengelolaan pelayanan SDM dan Umum	Pemeliharaan sarana bidang TI dan komunikasi
				Layanan Perkantoran
			Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data dan Sistem Informasi	Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi
				Layanan Protokoler
			Peningkatan Kualitas Layanan Umum, Kerjasama, Humas, dan Sistem Informasi	Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi
				Layanan BMN
				Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi
				Layanan Protokoler
				Layanan Umum
				Layanan Perkantoran
		Layanan Sarana Internal		
		Layanan Prasarana Internal		
			Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	

4.2. Kerangka Pendanaan

Kerangka pendanaan merupakan instrumen penting dalam perencanaan kinerja yang berfungsi untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai kebutuhan sumber daya keuangan yang diperlukan guna mencapai target sasaran strategis, sasaran program, serta sasaran kegiatan Pusjar SKMP LAN. Penyusunan kerangka pendanaan dilakukan secara sistematis dengan mempertimbangkan prioritas kebijakan, kapasitas fiskal, serta proyeksi kebutuhan yang relevan dengan arah pembangunan manajemen pemerintahan. Dengan demikian, kerangka pendanaan tidak hanya mencerminkan alokasi anggaran, tetapi juga menjadi dasar pengambilan keputusan dalam penetapan prioritas program dan kegiatan.

Matriks kerangka pendanaan disusun secara terintegrasi dengan target kinerja dan dituangkan secara rinci dalam Lampiran dokumen perencanaan. Matriks tersebut memuat informasi kebutuhan pendanaan berdasarkan sasaran yang ingin dicapai, komponen kegiatan, serta estimasi biaya tahunan dalam periode perencanaan. Pada tahap penyusunan Renstra atau RKT, yang tercantum dalam matriks hanyalah kebutuhan pendanaan yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Manajemen Pemerintahan LAN, baik melalui skema rupiah murni (RM) maupun penerimaan negara bukan pajak (PNBP). Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan kejelasan dan akuntabilitas atas sumber pendanaan utama yang dikelola secara langsung oleh Pusjar SKMP LAN.

Meskipun demikian, untuk mendukung pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan, Pusjar SKMP LAN tidak hanya mengandalkan pendanaan yang bersumber dari APBN. Dalam pelaksanaan program dan kegiatan, pusat juga akan secara aktif mengembangkan dan memperluas kemitraan strategis dengan instansi pemerintah, lembaga pendidikan, sektor swasta, serta mitra pembangunan baik dalam maupun luar negeri. Kolaborasi tersebut dapat diwujudkan melalui berbagai skema pendanaan alternatif, termasuk dukungan melalui mekanisme pinjaman dan/atau hibah luar negeri (PHLN), kerja sama riset dan inovasi kebijakan, serta pengembangan kapasitas yang didanai mitra pembangunan.

Pendekatan pendanaan yang bersifat kolaboratif ini diharapkan dapat memperluas ruang fiskal, meningkatkan kualitas implementasi program, serta memperkuat keberlanjutan pencapaian sasaran strategis di bidang pembelajaran dan strategi kebijakan manajemen pemerintahan. Dengan demikian, kerangka pendanaan tidak hanya berperan sebagai dokumen teknis perencanaan anggaran, tetapi juga sebagai landasan strategis dalam memastikan bahwa seluruh proses pengembangan kapasitas dan penguatan kebijakan dapat berjalan secara optimal, efektif, dan berkelanjutan.

Tabel 13 Kerangka Pendanaan LAN Tahun 2025-2029 berdasarkan Program

Sasaran Strategis	Program	Alokasi Pendanaan (dalam ribu rupiah)				
		2025	2026	2027	2028	2029
Meningkatnya kualitas kebijakan publik dan kapasitas ASN	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	6.958.400	5.967.102	5.967.102	5.967.102	5.967.102
Meningkatnya kualitas tata kelola organisasi berorientasi pelayanan	Program Dukungan Manajemen	20.073.999	16.647.993	18.027.998	18.922.788	19.862.328
Total		27.032.399	22.615.095	23.995.100	24.889.890	25.829.430

Anggaran LAN tersebut jika dibedakan berdasarkan sumber dana terdiri atas Rupiah Murni (RM) dan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP). Anggaran RM maupun PNBP LAN dialokasikan untuk Program Dukungan Manajemen dan Program Kebijakan Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN. Tata Cara pengelolaan PNBP LAN mengacu pada Peraturan terkait Jenis dan Tarif atas Jenis PNBP yang berlaku pada LAN. Dimana dalam peraturan tersebut

mengatur mengenai jenis PNPB, besaran penggunaan dana PNPB, peruntukan penggunaan PNPB. Adapun kerangka pendanaan LAN berdasarkan sumber dana adalah sebagai berikut.

Program	Alokasi Pendanaan (dalam ribu rupiah)				
	2025	2026	2027	2028	2029
PNBP	9.136.401	6.099.102	6.099.102	6.099.102	6.099.102
Rupiah Murni	17.895.998	16.515.993	17.895.998	18.790.788	19.730.328
Total	27.032.399	22.615.095	23.995.100	24.889.890	25.829.430

Optimalisasi anggaran yang bersumber pada RM dan PNPB dilakukan LAN sesuai dengan kaidah dan ketentuan yang berlaku. Namun apabila diperlukan, LAN akan mengajukan pembiayaan anggaran yang bersumber dari pinjaman, hibah, SBSN, dan sumber dana lainnya yang diatur sesuai ketentuan peraturan yang berlaku. Pengajuan tersebut diharapkan mampu menjadi alternatif pembiayaan dimana pengajuan dan peruntukannya mengacu pada mekanisme dan ketentuan yang berlaku.

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Manajemen Pemerintahan (Pusjar SKMP) Tahun 2025–2029 merupakan dokumen perencanaan yang disusun sebagai penjabaran atas misi, arah kebijakan, serta sasaran strategis yang . Penyusunan renstra ini menjadi wujud komitmen Pusjar SKMP dalam mendukung secara optimal pencapaian Visi Lembaga Administrasi Negara serta Visi Presiden “*Bersama Indonesia Maju, Menuju Indonesia Emas*”, yang menekankan pentingnya transformasi kelembagaan, peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan, serta penguatan kapasitas aparatur negara di seluruh tingkatan pemerintahan.

Sebagai unit kerja yang berperan strategis dalam penyelenggaraan pembelajaran, penjaminan mutu, serta pengembangan strategi kebijakan manajemen pemerintahan, Renstra Pusjar SKMP menjadi instrumen kunci yang memberikan arah pelaksanaan program dan kegiatan pada tahun 2025 dan seterusnya. Dokumen ini tidak hanya memuat rencana operasional, tetapi juga menggambarkan bagaimana Pusjar SKMP mengartikulasikan perannya dalam ekosistem pembelajaran aparatur, mulai dari penyediaan kurikulum berbasis kompetensi, inovasi metode pembelajaran, penguatan kapasitas SDM aparatur, hingga pengembangan rekomendasi kebijakan berbasis bukti untuk mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan.

Renstra ini disusun dengan memperhatikan kebutuhan strategis LAN untuk menghadirkan birokrasi yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada hasil, sekaligus merespons tuntutan perubahan lingkungan strategis nasional maupun global. Dalam kerangka tersebut, Renstra Pusjar SKMP memetakan tantangan dan peluang yang dihadapi dalam penyelenggaraan pembelajaran aparatur, keterkaitan dengan agenda prioritas nasional, serta strategi kolaborasi dengan pemangku kepentingan di bidang manajemen pemerintahan. Hal ini menjadi fondasi penting bagi Pusjar SKMP dalam memastikan bahwa program dan kegiatan yang dilaksanakan tetap relevan, tepat sasaran, dan memberikan dampak nyata bagi peningkatan kualitas kinerja aparatur sipil negara.

Sebagai dokumen perencanaan, Renstra Pusjar SKMP bersifat *living document*, yang berarti dapat diperbarui dan disesuaikan sewaktu-waktu apabila terdapat perubahan kebijakan nasional, dinamika kebutuhan organisasi, atau ketentuan baru peraturan perundang-undangan. Fleksibilitas ini memberikan ruang bagi Pusjar SKMP untuk terus beradaptasi dan memperkuat peran strategisnya di tengah perubahan lingkungan kebijakan yang semakin cepat dan kompleks. Meskipun demikian, prinsip-prinsip utama yang menjadi roh penyusunan renstra—mulai dari orientasi hasil, kesinambungan program, relevansi kebijakan, serta integrasi antara pembelajaran dan strategi kebijakan—tetap menjadi landasan yang akan memandu pelaksanaan tugas dan fungsi LAN dalam kurun lima tahun mendatang.

Keberhasilan implementasi Renstra Pusjar SKMP tidak dapat dipisahkan dari kualitas sumber daya manusia yang menjalankannya. Oleh karena itu, pencapaian visi, tujuan, dan sasaran strategis sebagaimana tercantum dalam dokumen ini hanya dapat diwujudkan melalui komitmen yang tinggi dari seluruh insan LAN untuk menjunjung dan mengimplementasikan nilai-nilai dasar LAN, yaitu integritas, profesionalisme, inovatif, dan kepedulian. Nilai-nilai ini tidak hanya menjadi pedoman etis dan moral, tetapi juga menjadi fondasi budaya organisasi yang memastikan bahwa setiap program dan kegiatan Pusjar SKMP dijalankan dengan standar kualitas yang tinggi, akuntabel, serta berorientasi pada pelayanan publik yang prima.

Dengan demikian, Rencana Strategis Pusjar SKMP Tahun 2025–2029 bukan sekadar dokumen administratif, tetapi merupakan arah pembaruan dan transformasi kelembagaan yang menjadi landasan bagi Pusjar SKMP untuk berkontribusi secara signifikan dalam mewujudkan birokrasi yang unggul, adaptif, modern, dan berdaya saing dalam rangka mencapai Indonesia Emas 2045.

Renstra Pusjar SKMP LAN Tahun 2025-2029 adalah dokumen perencanaan Pusjar SKMP untuk lima tahun ke depan, dalam rangka mendukung pencapaian Visi-Misi Presiden dan Wakil Presiden serta pencapaian target RPJMN Tahun 2025-2029. Untuk mewujudkan Visi-Misi Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia, maka di dalam Renstra LAN 2025-2029 telah dirumuskan visi LAN yaitu *“Terwujudnya Kebijakan dan Kapasitas Aparatur Sipil Negara yang Berkualitas dalam rangka mewujudkan Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”*. Berlandaskan visi tersebut, telah dirumuskan tujuan LAN sebagai berikut:

1. Mewujudkan kebijakan publik dan kapasitas ASN yang berkualitas

2. Mewujudkan tata kelola organisasi yang berkualitas dan berorientasi pada pengguna layanan.

Dokumen Renstra ini memiliki sifat sebagai *living document*, sehingga apabila dibutuhkan dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan, dapat disesuaikan sewaktu-waktu. Namun demikian, prinsip-prinsip utama yang terkandung dalam Renstra ini diharapkan dapat menjadi pegangan bagi seluruh insan LAN dan para pemangku kepentingan lainnya dalam pelaksanaan tugas dan fungsi LAN hingga lima tahun ke depan.

Pengendalian dan Evaluasi Renstra LAN

Dalam rangka memastikan implementasi Renstra Pusjar SKMP tahun 2025-2029 berjalan dengan baik, dilakukan pengendalian dan evaluasi atas perencanaan dan pelaksanaan. Pada tahap perencanaan, pengendalian dan evaluasi *ex-ante* bertujuan untuk meningkatkan kualitas perencanaan yang mencakup konsistensi dokumen perencanaan, pemenuhan kaidah kerangka kerja logis, kepatuhan pada kebijakan yang berlaku, dan identifikasi risiko. Pengendalian dan evaluasi dalam tahap perencanaan dilakukan dengan tetap memperhatikan kedudukan Renstra Pusjar SKMP sebagai instrumen turunan dari Renstra LAN, pedoman bagi penyusunan kegiatan unit kerja. Upaya pengendalian dan evaluasi dilakukan dengan tetap memperhatikan manajemen risiko dan akuntabilitas data.

Pengendalian dan evaluasi atas pelaksanaan Renstra Pusjar SKMP tahun 2025-2029 dilakukan untuk memastikan pelaksanaan rencana program/kegiatan dapat mencapai target yang sudah ditetapkan. Pengendalian dilakukan berdasarkan hasil pemantauan dan evaluasi. Pemantauan dilakukan sepanjang periode pelaksanaan Renstra, sedangkan evaluasi dilakukan pada saat pelaksanaan dan tahun terakhir periode Renstra.

Pemantauan pelaksanaan Renstra Pusjar SKMP Tahun 2025-2029 dilakukan untuk melihat perkembangan pelaksanaan rencana secara berkala dan memberikan tindakan korektif dalam rangka pengendalian pelaksanaan rencana.

Evaluasi Pelaksanaan Renstra Pusjar SKMP Tahun 2025-2029 dilakukan setidaknya meliputi evaluasi tahunan dan evaluasi paruh waktu. Hasil evaluasi tahunan dapat dijadikan masukan untuk menyusun perencanaan tahun berikutnya. Sedangkan hasil evaluasi paruh waktu pelaksanaan Renstra LAN dapat digunakan sebagai masukan bagi penyesuaian strategi atau kebijakan dalam periode Renstra.

Evaluasi akhir pelaksanaan Renstra Pusjar SKMP tahun 2025-2029 dilakukan pada tahun terakhir periode pelaksanaan Renstra dan dapat dimutakhirkan satu tahun setelah periode pelaksanaan Renstra berakhir. Evaluasi akhir Renstra bertujuan untuk menilai pencapaian sasaran kegiatan Pusjar SKMP, identifikasi kendala atau hambatan yang muncul, dan kontribusi LAN dalam RPJMN. Mekanisme evaluasi akhir Renstra disesuaikan dengan tujuan evaluasi dan ketentuan yang berlaku. Hasil evaluasi akhir renstra akan menjadi bahan masukan untuk perumusan Renstra LAN dan RPJMN periode berikutnya.

LAMPIRAN

Tabel Cascading Pendanaan

Kerangka Pendanaan (Unit)	2025	2026	2027	2028	2029
A. Kegiatan					
Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara	300.475	300.475	300.475	300.475	300.475
Terwujudnya Pembelajaran Manajerial dan Kepemimpinan yang sesuai standar mutu	8.594.227	6.377.991	6.377.991	6.377.991	6.377.991
Meningkatnya akuntabilitas kinerja LAN	35.048	35.048	35.048	35.048	35.048
Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal	243.566	235.316	235.316	235.316	235.316
Meningkatnya kualitas layanan kerumahtanggaan, pengelolaan barang milik negara dan pengadaan barang/jasa, hubungan masyarakat, kearsipan, dan kerjasama	17.768.070	18.107.264	18.107.264	18.107.264	18.107.264
Jumlah	26.941.386	25.056.094	25.056.094	25.056.094	25.056.094
B. Output					
Nilai hasil analisis kebijakan yang dipublikasikan mendukung Transformasi Kebijakan Administrasi Negara	257.975	257.975	257.975	257.975	257.975
Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	45.200	42.500	42.500	42.500	42.500
Pelatihan Struktural Kepemimpinan	83.520	-	-	-	-
Pelatihan Struktural Kepemimpinan	5.986.948	2.656.946	2.656.946	2.656.946	2.656.946
Persentase Peserta Pelatihan Dasar CPNS yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	2.476.934	3.666.220	3.666.220	3.666.220	3.666.220
Persentase Peserta	46.825	54.825	54.825	54.825	54.825

Pembelajaran Teknis dan Fungsional yang lulus dengan predikat minimal memuaskan					
Layanan Pemantauan dan Evaluasi	52.584	24.400	24.400	24.400	24.400
Layanan Manajemen Keuangan	10.648	10.648	10.648	10.648	10.648
Layanan Manajemen SDM	8.250	-	-	-	-
Layanan Manajemen SDM	235.316	235.316	235.316	235.316	235.316
Pemeliharaan Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	6.404	-	-	-	-
Layanan Perkantoran	6.776.212	-	-	-	-
Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi	705	-	-	-	-
Layanan Protokoler	22.802	-	-	-	-
Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	120.525	120.525	120.525	120.525	120.525
Layanan Pemeliharaan Teknologi, Informasi, dan Komunikasi	40.556	40.556	40.556	40.556	40.556
Layanan BMN	2.395	2.395	2.395	2.395	2.395
Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi	68.318	69.023	69.023	69.023	69.023
Layanan Protokoler	192.496	215.298	215.298	215.298	215.298
Layanan Umum	309.000	309.000	309.000	309.000	309.000
Layanan Perkantoran	9.394.183	16.515.993	16.515.993	16.515.993	16.515.993
Layanan Sarana Internal	475.824	475.824	475.824	475.824	475.824
Layanan Prasarana Internal	355.000	355.000	355.000	355.000	355.000
Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	3.650	3.650	3.650	3.650	3.650
Jumlah	26.972.270	25.056.094	25.056.094	25.056.094	25.056.094