

 pusdiklat.kemdikbud.go.id
 [pusdiklat.pegawai.kemdikbud](https://www.facebook.com/pusdiklat.pegawai.kemdikbud)
 [pusdiklat_pegawai](https://www.instagram.com/pusdiklat_pegawai)
 [diklatpegawai](https://twitter.com/diklatpegawai)



**KEMENTERIAN
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

LAPORAN KINERJA

**PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI
TAHUN ANGGARAN 2018**



2018

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI**

Jalan Raya Ciputat-Parung Km. 19 Bojongsari, Depok 16517 Telp. (021) 7490411, Fax. (021) 7491174
Website : <http://pusdiklat.kemdikbud.go.id> Email : pusdiklat@kemdikbud.go.id



**LAPORAN KINERJA
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI
TAHUN ANGGARAN 2018**

**PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI
SEKRETARIAT JENDERAL
KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
2018**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, atas segala berkat dan rahmat yang telah dikaruniakan sehingga laporan kinerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2018 telah tersusun.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Pusdiklat Pegawai Kemendikbud tahun 2018 disusun berdasarkan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa kepada setiap instansi pemerintah untuk menyusun laporan kinerja setiap tahun.

Laporan ini menyajikan informasi kinerja atas pencapaian sasaran strategis beserta indikator kerjanya sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kinerja Pusdiklat Pegawai Kemendikbud tahun 2018.

Pusdiklat Pegawai Kemendikbud pada tahun 2018 sesuai dengan perjanjian kinerja telah menetapkan 1 (satu) Sasaran Strategis dan 1 (satu) Indikator Kinerja, dengan 5 (lima) sasaran program/sasaran kegiatan. Secara umum Pusdiklat Pegawai Kemendikbud telah berhasil merealisasikan target kinerja yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja.

Meskipun telah banyak capaian keberhasilan, namun masih terdapat permasalahan yang perlu diselesaikan pada tahun mendatang, kendala dan permasalahan tersebut diantaranya yaitu: 1) beberapa jenis pelatihan harus meminta narasumber/fasilitator dari luar satker Pusdiklat Pegawai Kemendikbud yang sesuai dengan bidang dan kompetensinya karena SDM di Pusdiklat Pegawai belum tersedia, 2) masih terdapat peserta yang belum memaksimalkan sumber belajar yang telah tersedia (modul, bahan ajar, perpustakaan, dan sumber belajar lainnya yang relevan). Dengan dukungan dan keterlibatan seluruh pemangku kepentingan, diharapkan permasalahan yang dihadapi tersebut dapat segera terselesaikan.

Melalui laporan ini diharapkan dapat memberikan gambaran objektif tentang kinerja yang dihasilkan oleh Pusdiklat Pegawai Kemendikbud pada tahun 2018. Semoga laporan ini

bermanfaat sebagai bahan evaluasi perencanaan program/kegiatan dan anggaran, perumusan kebijakan bidang pendidikan dan kebudayaan serta peningkatan kinerja di tahun mendatang.

Akhirnya, kami ucapkan terima kasih kami kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya laporan kinerja Pusdiklat Pegawai Kemendikbud tahun 2018.

Depok, Januari 2019

Kepala Pusat Pendidikan dan
Pelatihan Pegawai,

Dra. Garti Sri Utami, M.Ed.
NIP 196005181987032002

DAFTAR ISI

Halaman

Kata Pengantar.....	ii
Daftar Isi.....	iv
Daftar Tabel.....	v
Daftar Gambar.....	vi
Ikhtisar Eksekutif.....	vii
BAB I Pendahuluan.....	1
A. Gambaran Umum.....	1
B. Dasar Hukum.....	3
C. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Pusdiklat Pegawai Kemendikbud.....	5
1. Tugas Fungsi Pusdiklat Pegawai Kemendikbud.....	5
2. Struktur Organisasi Pusdiklat Pegawai Kemendikbud.....	9
D. Isu-isu Strategis yang Dihadapi Pusdiklat Pegawai Kemendikbud.....	12
BAB II Perencanaan Kinerja.....	14
A. Visi dan Misi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai.....	14
1. Visi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai.....	14
2. Misi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai.....	16
B. Tujuan Strategis Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai.....	17
BAB III Akuntabilitas Kinerja.....	20
A. Capaian Kinerja Pusdiklat Pegawai Kemendikbud.....	20
1. Capaian SS/SP/SK dalam PK Pusdiklat Pegawai Tahun 2018.....	24
2. Capaian IKSS/IKP/IKK dalam PK Pusdiklat Pegawai Tahun 2018....	24
B. Realisasi Anggaran.....	39
BAB IV Penutup.....	43
Lampiran	
• Perjanjian Kinerja tahun 2018 Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Awal dan Akhir)	
• Formulir Pengukuran Kinerja Pusdiklat Pegawai Kemendikbud Tahun 2018	
○ Format Rencana Strategis Pusdiklat Pegawai Kemendikbud 2015-2019	
○ Matrik Definisi Indeks	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah SDM Berdasarkan Jenjang Jabatan di Pusdiklat Pegawai	11
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di Pusdiklat Pegawai	12
Tabel 2.1 Tujuan Strategis Pusdiklat Pegawai Kemendikbud 2015-2019.....	17
Tabel 2.2 Ringkasan Perjanjian Kinerja Pusdiklat Pegawai Kemendikbud 2018	18
Tabel 3.1 Ketercapaian Sasaran Program Pusdiklat Pegawai Kemendikbud Tahun 2018	21
Tabel 3.2 Capaian Kinerja ProgramPusdiklat Pegawai Kemendikbud Tahun 2015- 2018	31
Tabel 3.3 Realisasi Pelatihan Tahun 2015-2018	32
Tabel 3.4 Reakreditasi Lembaga	34

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.	Capaian Kualitas ASN Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Struktural	viii
Gambar 2.	Capaian Kualitas ASN Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Dasar CPNS	viii
Gambar 3.	Capaian Kualitas ASN Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Teknis dan Fungsional.....	ix
Gambar 4.	Capaian Dukungan Manajemen.....	ix
Gambar 5.	Capaian Kepuasan Pelayanan Pelatihan ASN	x
Gambar 6.	Realisasi Kinerja Keuangan.....	x
Gambar 7.	Struktur Organisasi Pusdiklat Pegawai Kemendikbud.....	10
Gambar 8.	Struktur SDM Pusdiklat Pegawai Kemendikbud	11
Gambar 9.	Kualitas ASN Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan	21
Gambar 10.	Tren Capaian Kualitas ASN Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Struktural	27
Gambar 11.	Tren Kualitas ASN Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Dasar CPNS	28
Gambar 12.	Tren Kualitas ASN Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Teknis dan Fungsional.....	29
Gambar 13.	Tren Capaian Dukungan Manajemen	29
Gambar 14.	Tren Capaian Kepuasan Pelayanan Pelatihan	30
Gambar 15.	Realisasi Kinerja Keuangan.....	30
Gambar 16.	Grafik Capaian Kinerja Kualitas ASN	30
Gambar 17.	Program PKTBT	32
Gambar 18.	Program Penyegaran/Induksi.....	32
Gambar 19.	Pengembangan Sarpras.....	34
Gambar 20.	Sertifikat Akreditasi.....	35

Gambar 21.	Setifikat Reakreditasi dan Manajemen Mutu	35
Gambar 22.	Apresiasi LAN RI.....	36
Gambar 23.	Grafik Realisasi Anggaran.....	41
Gambar 24.	Grafik Serapan Anggaran	42
Gambar 25.	Grafik Capaian Indikator Kinerja.....	43
Gambar 26.	Grafik Kinerja Keuangan.....	44

Struktur Organisasi Pusdiklat Pegawai Kemendikbud	11
Gambar 3.1 Grafik Rencana dan Realisasi Penyerapan Anggaran	29
Gambar 3.2 Diagram Daya Serap Anggaran Per-Belanja	29

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Pusdiklat Pegawai Kemendikbud tahun 2018 merupakan salah satu wujud pertanggungjawaban kepada seluruh *stakeholder* atas kinerja pencapaian visi dan misi pada tahun anggaran 2018. Laporan kinerja ini juga merupakan salah satu parameter yang digunakan oleh Pusdiklat Pegawai Kemendikbud untuk mengukur dan mengevaluasi capaian kinerja dalam meningkatkan kinerja untuk melaksanakan tugas dan fungsi.

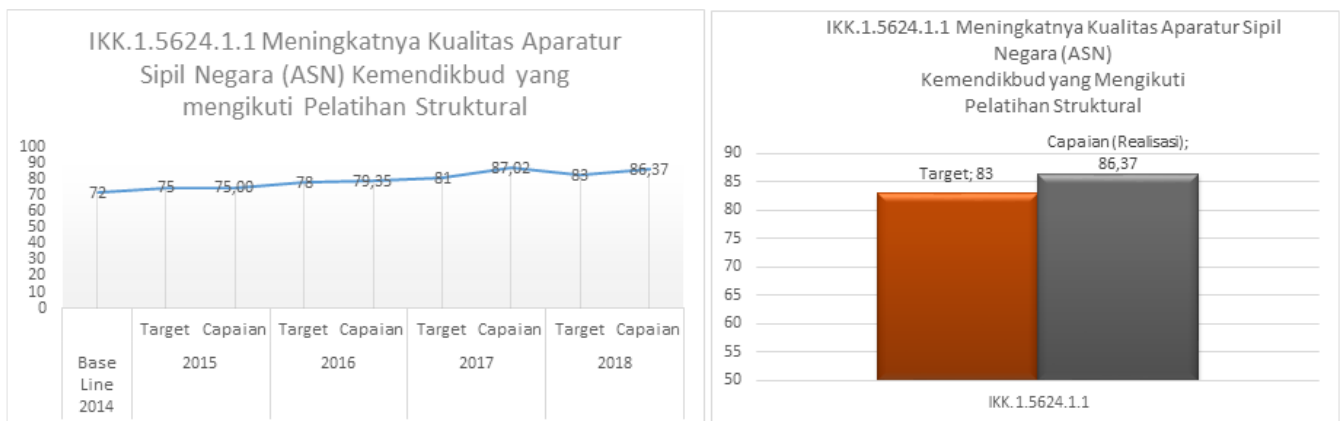
Laporan kinerja Pusdiklat Pegawai Kemendikbud tahun 2018 disusun berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah; Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah; serta Permendikbud Nomor 9 Tahun 2016 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan Pedoman Penyusunan Laporan Kinerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2018.

Laporan Kinerja Pusdiklat Pegawai Kemendikbud tahun 2018 merupakan laporan kinerja tahun keempat atas pelaksanaan Rencana Strategis tahun 2015-2019, yang memberikan informasi tingkat capaian indikator kinerja dari Perjanjian Kinerja Kepala Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dengan Sekretaris Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Tujuan Laporan Kinerja Pusdiklat Pegawai Kemendikbud tahun 2018 memberikan gambaran mengenai keberhasilan maupun kegagalan pencapaian kinerja yang telah ditetapkan dalam sasaran strategis, sasaran program, sasaran kegiatan Pusdiklat Pegawai Kemendikbud tahun 2018, juga untuk mengetahui kendala yang ditemui dalam pelaksanaannya serta upaya atau usaha-usaha yang harus dilakukan dalam peningkatan, perbaikan atau penyempurnaan kinerja pada tahun-tahun berikutnya, tingkat ketercapaian dan ketidakcapaian indikator kinerja lebih detail diuraikan pada Bab III.

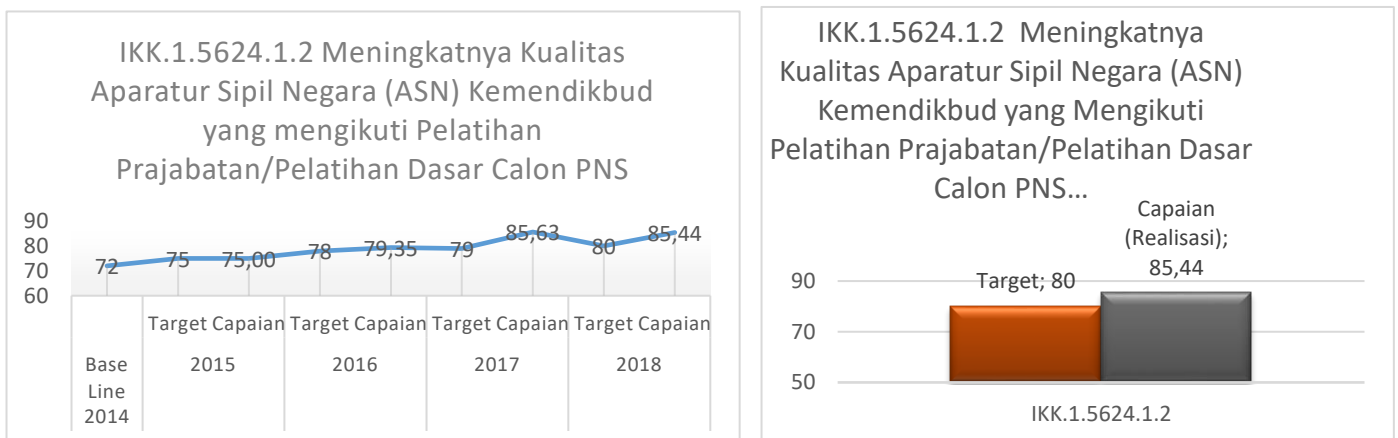
Sesuai dengan Rencana Strategis Pusdiklat Pegawai Kemendikbud Tahun 2015-2019 dan berdasarkan revisi terakhir atas perubahan Renstra Kementerian Pendidikan dan

Kebudayaan Tahun 2015-2019, Satuan Kerja Pusdiklat Pegawai Kemendikbud untuk mendukung Renstra Sekretariat Jenderal Kemendikbud Tahun 2015-2019, yang tertuang dalam tugas dan fungsi Pusdiklat Pegawai Kemendikbud, dapat disampaikan secara ringkas capaian kinerja Pusdiklat Pegawai Kemendikbud dari Bulan Januari sampai dengan Desember tahun 2018 menyajikan tingkat capaian satu sasaran kegiatan dengan lima indikator kinerja sebagaimana ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2018.

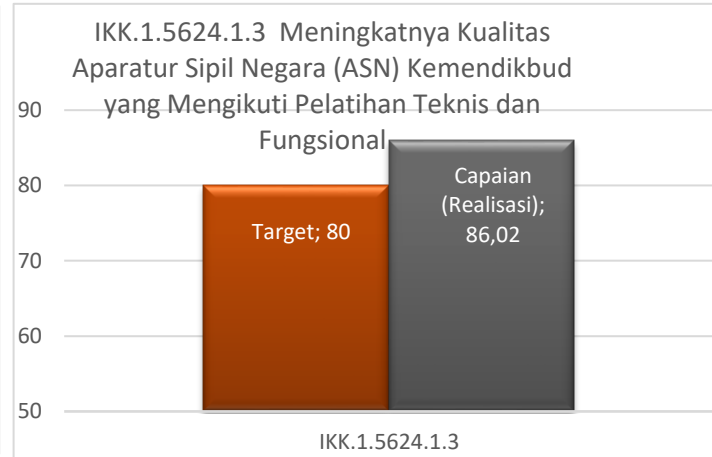
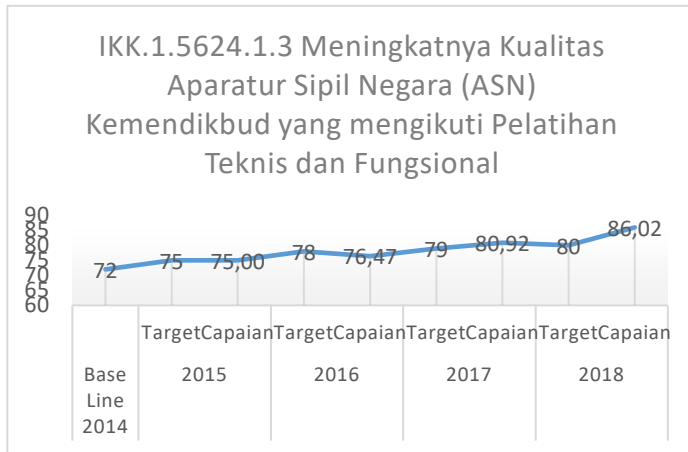
Secara umum capaian kinerja digambarkan dalam grafik capaian masing-masing IKSS/IKP/IKK dan tren capaian dari tahun 2014 (*Base Line*) sampai dengan tahun 2018 serta grafik capaian kinerja keuangan sebagai berikut.



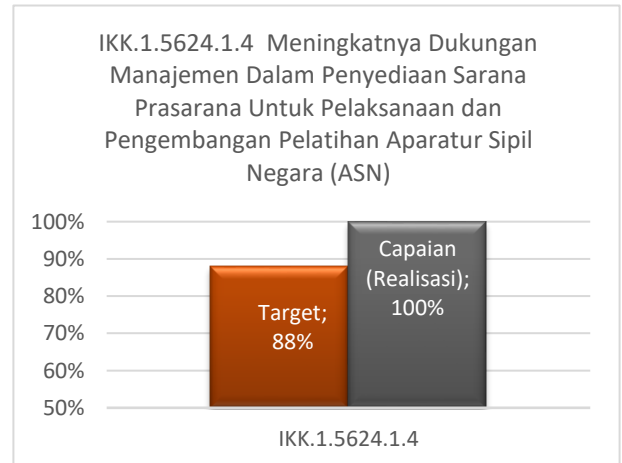
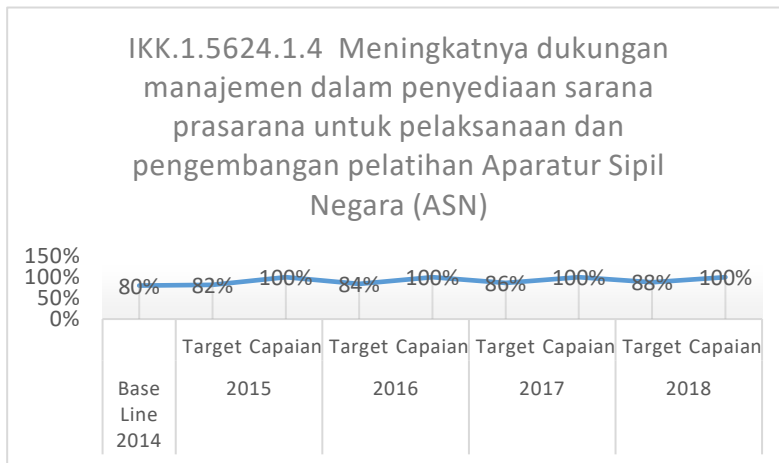
Gambar 1. Tren Capaian 2014 sampai dengan 2018 dan Realisasi antara Target dengan Capaian Kualitas ASN Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Struktural



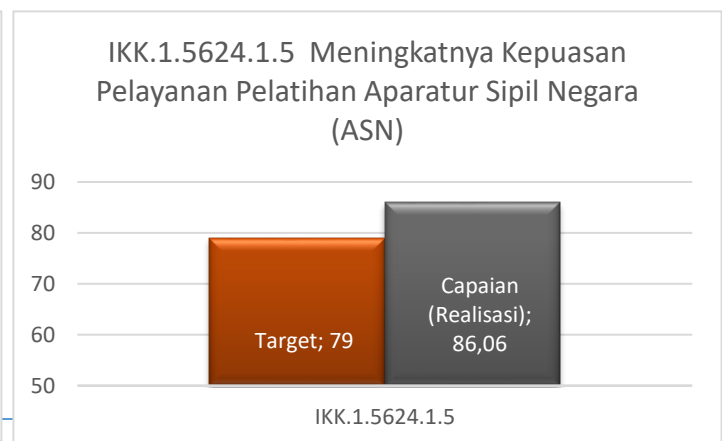
Gambar 2. Tren Capaian 2014 sampai dengan 2018 dan Realisasi antara Target dengan Capaian Kualitas ASN Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Dasar CPNS



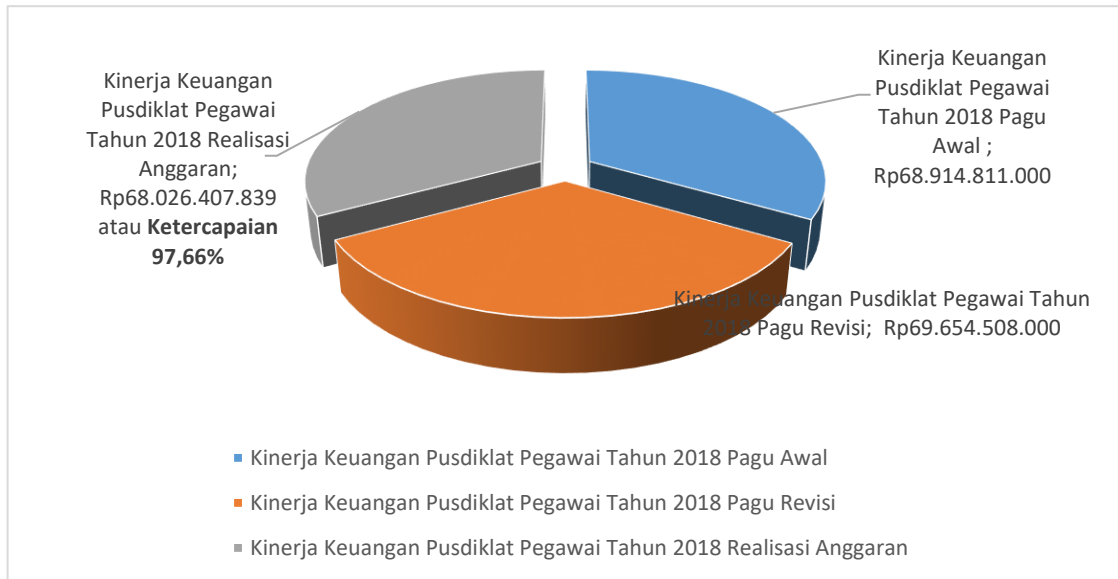
Gambar 3. Tren Capaian 2014 sampai dengan 2018 dan Realisasi antara Target dengan Capaian Kualitas ASN Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Teknis dan Fungsional



Gambar 4. Tren Capaian 2014 sampai dengan 2018 dan Realisasi antara Target dengan Capaian Dukungan Manajemen dalam Penyediaan Sarana Prasarana



Gambar 5. Tren Capaian 2014 sampai dengan 2018 dan Realisasi antara Target dengan Capaian Kepuasan Pelayanan Pelatihan ASN



Gambar 6. Realisasi Kinerja Keuangan 97,66%

Beberapa permasalahan/kendala yang dihadapi dalam upaya pencapaian target antara lain:

1. beberapa jenis pelatihan harus meminta narasumber/fasilitator dari luar satker Pusdiklat Pegawai Kemendikbud yang sesuai dengan bidang dan kompetensinya karena SDM di Pusdiklat Pegawai Kemendikbud belum tersedia; dan
2. masih terdapat peserta yang belum memaksimalkan sumber belajar yang telah tersedia (modul, bahan ajar, perpustakaan, dan narasumber lainnya).

Untuk mengatasi kendala/hambatan dan permasalahan tersebut, langkah antisipasi yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. melakukan kerjasama dengan lembaga lain untuk memenuhi kekurangan yang ada; dan
2. menyarankan kepada peserta pelatihan untuk memaksimalkan menggunakan sumber belajar yang telah disediakan.

Pusdiklat Pegawai Kemendikbud selalu melakukan pengembangan-pengembangan dan inovasi di bidang pelatihan dengan memanfaatkan dan mendayagunakan sumber daya yang ada di Pusdiklat Pegawai Kemendikbud dan menjalin kerjasama dengan *stakeholder*.

BAB I PENDAHULUAN

A. Gambaran Umum

Untuk mewujudkan tujuan nasional, diperlukan ASN yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

ASN harus memiliki profesi dan manajemen yang berdasarkan pada Sistem Merit, sebagai profesi memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

Dalam Undang-Undang ASN nomor 5 Tahun 2014 menyebutkan bahwa pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah. Kompetensi meliputi kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis, sedangkan kompetensi manajerial diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan.

Setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, bimbingan teknis, penataran, dan lainnya. Pengembangan kompetensi harus dievaluasi oleh pejabat yang berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier. Dalam mengembangkan kompetensi setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan.

Tata kelola pemerintahan memiliki peran yang sangat penting untuk mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan keberhasilan pembangunan nasional di berbagai bidang. Upaya yang dilakukan antara lain menyempurnakan dan meningkatkan

kualitas Reformasi Birokrasi Nasional (RBN) di Kemendikbud, melalui peningkatan kualitas birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik dalam mendukung peningkatan daya saing dan kinerja pembangunan nasional di berbagai bidang, salah satunya adalah penerapan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang transparan, kompetitif, dan berbasis merit.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 11 Tahun 2018 perubahan atas Permendikbud Nomor Nomor 11 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Pusdiklat Pegawai Kemendikbud satuan kerja yang berada di bawah pembinaan dan bertanggungjawab langsung kepada Menteri melalui Sekretaris Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Unit Pelaksana Teknis Eselon II Kemendikbud ini dipimpin oleh Kepala Pusat, dengan peran dan fungsi Pusdiklat Pegawai Kemendikbud adalah melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Peran dan fungsi tersebut, seiring dengan cepatnya perkembangan ilmu dan teknologi, yang mengakibatkan pengelolaan pekerjaan menuntut kemampuan yang profesional, tangguh, dan cekatan.

Dalam kerangka penguatan tata kelola perlu disiapkan kompetensi aparatur yang dapat mengikuti cepatnya perkembangan teknologi. Pusdiklat Pegawai Kemendikbud harus mampu memainkan peran strategisnya dengan baik agar upaya untuk mewujudkan aparatur negara yang kompeten dan profesional dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, Pusdiklat Pegawai Kemendikbud perlu mengembangkan berbagai program yang inovatif dan relevan, kualitas ketenagaan, kualitas fasilitas kediklatan, serta kualitas pengelolaan dalam proses peningkatan dan perbaikan mutu berkelanjutan.

Untuk memberikan arah pelaksanaan tugas, fungsi dan peran yang diamanahkan, Pusdiklat Pegawai Kemendikbud telah menetapkan visi, misi, rencana strategis, tujuan, sasaran, program serta rencana kerja yang terukur dan selaras dengan Kemendikbud serta dilaksanakan setiap tahun, selanjutnya Pusdiklat Pegawai Kemendikbud menyusun dan menyajikan laporan kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan.

Laporan Kinerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemendikbud tahun

2018 disusun berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah; Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah; serta Permendikbud Nomor 9 Tahun 2016 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Tujuan pelaporan kinerja adalah memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai sekaligus sebagai upaya perbaikan atau perubahan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja.

B. Dasar Hukum

Penyusunan laporan kinerja Pusdiklat Pegawai Kemendikbud Tahun 2018 ini merupakan perwujudan dari penerapan berbagai peraturan perundangan, landasan hukum dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, dan landasan hukum penyusunan laporan kinerja, adapun dasar hukum tersebut sebagai berikut.

1. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian;
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
6. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan, Pengelolaan dan Tangungjawab Keuangan Negara;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan PNS;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan PNS;

10. Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 11. Peraturan Presiden RI Nomor 14 Tahun 2015 tentang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
 12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014, tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
 13. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 9 Tahun 2016, tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
 14. Permendikbud Nomor 11 Tahun 2018 perubahan atas Permendikbud Nomor 11 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
 15. Permendikbud Nomor 22 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
 16. Permendikbud Nomor 22 Tahun 2017 tentang Sistem Pengawasan Intern di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
 17. Peraturan MenPAN RB Nomor 22 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya;
 18. Peraturan Kepala LAN-RI Nomor 19 dan 20 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tingkat III dan IV;
 19. Peraturan Kepala LAN-RI Nomor 10, 15 dan 16 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Prajabatan CPNS K1/K2, CPNS Golongan III, dan CPNS Golongan I dan II;
 20. Peraturan Kepala LAN-RI Nomor 13, 14 dan 15 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Diklat Teknis dan Diklat Fungsional.
 21. Rencana Strategis Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2015-2019;
-

22. Daftar Isian Penggunaan Anggaran (DIPA) Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun Anggaran 2018.

C. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Pusdiklat Pegawai Kemendikbud

1. Tugas Fungsi Pusdiklat Pegawai Kemendikbud

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 11 Tahun 2018 perubahan atas Permendikbud Nomor 11 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, **Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan pegawai.** Dalam melaksanakan tugas tersebut Pusdiklat Pegawai Kemendikbud menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan kebijakan teknis di bidang pendidikan dan pelatihan pegawai;
- b. Penyusunan dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan pegawai;
- c. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai;
- d. Pengembangan sistem informasi pendidikan dan pelatihan;
- e. Fasilitasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
- f. Pelaksanaan kerja sama di bidang pendidikan dan pelatihan;
- g. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan dan pasca pendidikan dan pelatihan;
- h. Penyusunan laporan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan; dan
- i. Pelaksanaan administrasi Pusat.

Dalam rangka melakukan aktifitas operasionalnya Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai terdiri atas:

- a. Bagian Tata Usaha;
- b. Bidang Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan dan Struktural;
- c. Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional; dan
- d. Kelompok Jabatan Fungsional.

1) Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan urusan perencanaan, keuangan, kepegawaian, barang milik negara, persuratan dan kearsipan, kerumahtanggaan, dan ketatalaksanaan pusat.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Bagian Tata Usaha menyelenggarakan fungsi:

- a) penyusunan rencana, program, kegiatan, dan anggaran di bidang pendidikan dan pelatihan pegawai;
- b) pelaksanaan urusan persuratan, kearsipan, dan perpustakaan;
- c) pelaksanaan urusan ketatalaksanaan;
- d) pengelolaan kepegawaian dan keuangan;
- e) pelaksanaan urusan kerja sama dan hubungan masyarakat;
- f) pelaksanaan urusan kerumahtanggaan dan barang milik negara; dan
- g) pelaksanaan penyusunan laporan Pusat.

Bagian Tata Usaha terdiri atas:

- a) Subbagian Perencanaan, Tata Laksana dan Kepegawaian
- b) Subbagian Keuangan; dan
- c) Subbagian Rumah Tangga.

2) Bidang Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan dan Struktural

Bidang Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan dan Struktural mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis pada pendidikan dan pelatihan prajabatan/pelatihan dasar CPNS dan pelatihan pejabat struktural/pelatihan pejabat pratama, pejabat administrator dan pejabat pengawas.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 825 Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 11 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Bidang Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan dan Struktural menyelenggarakan fungsi:

- a) penyusunan bahan kebijakan teknis di bidang pendidikan dan pelatihan prajabatan dan struktural;
- b) penyusunan dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan prajabatan dan struktural;
- c) pelaksanaan pendidikan dan pelatihan prajabatan dan struktural;
- d) fasilitasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan prajabatan dan struktural;
- e) penyusunan bahan pelaksanaan kerja sama di bidang pendidikan
- f) pemantauan dan evaluasi pelaksanaan dan pasca pendidikan dan pelatihan prajabatan dan struktural; dan
- g) penyusunan laporan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan prajabatan dan struktural.

Bidang Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan dan Struktural terdiri atas:

- a) Subbidang Program dan Evaluasi; dan
- b) Subbidang Pelaksanaan.

3) Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional

Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis pada pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 829 Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 11 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional menyelenggarakan fungsi:

- a) penyusunan bahan kebijakan teknis di bidang pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional;
- b) penyusunan dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional;
- c) pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional;
- d) fasilitasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional;
- e) penyusunan bahan pelaksanaan kerja sama di bidang pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional;
- f) pemantauan dan evaluasi pelaksanaan dan pasca pendidikan dan pelatihan prajabatan dan struktural; dan
- g) penyusunan laporan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional.

Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional terdiri atas:

- a) Subbidang Program dan Evaluasi; dan
- b) Subbidang Pelaksanaan.

Berdasarkan tugas dan fungsi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai sebagai lembaga yang secara teknis fungsional bertugas melaksanakan dan mengoordinasikan peningkatan dan pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, hasil yang ingin dicapai dari semua kegiatan tersebut adalah, meningkatnya mutu dan kinerja Pegawai Kemendikbud serta meningkatnya kontribusi lulusan diklat atas kinerja organisasi dalam berbagai segmen jabatan: struktural, teknis, dan fungsional.

Sehubungan dengan itu, semua program dan kegiatan telah disusun berdasarkan: hasil analisis kebutuhan, rancang bangun program yang mengacu pada standar kompetensi, penyelenggaraan, dan ketersediaan sarana dan teknologi proses pembinaan yang representatif dan mutakhir.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, jenis diklat terdiri dari Diklat Prajabatan dan

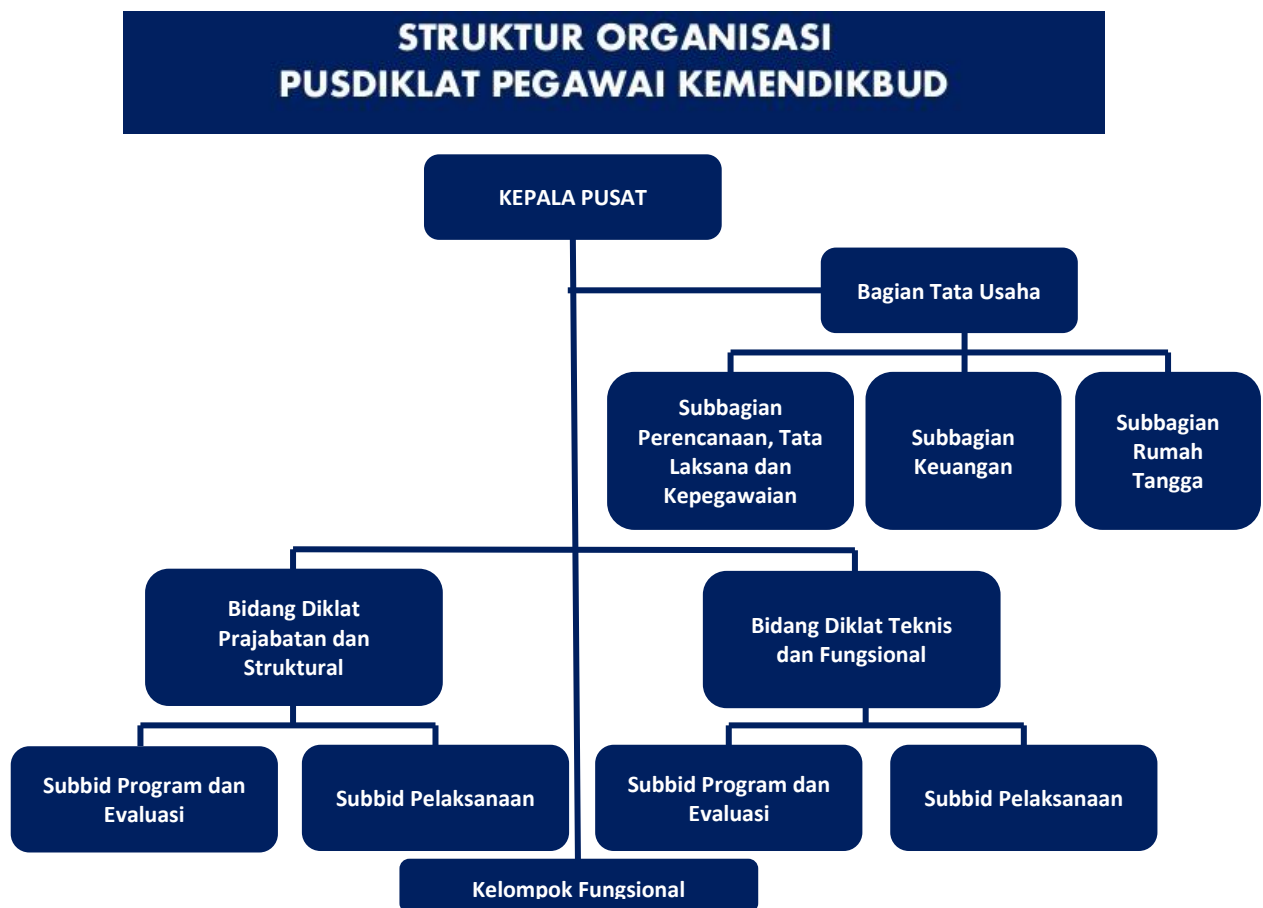
Diklat Dalam Jabatan. Diklat Prajabatan terdiri dari golongan I, II dan III, sedangkan diklat dalam jabatan terdiri dari Diklat Kepemimpinan Tingkat I, II, III, dan IV, Diklat Teknis, dan Diklat Fungsional.

Sasaran dari Diklat Jabatan PNS/ASN tersebut adalah:

1. Peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara, dan tanah air;
2. Peningkatan kompetensi teknis, manajerial dan atau kepemimpinan;
3. Peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasi.

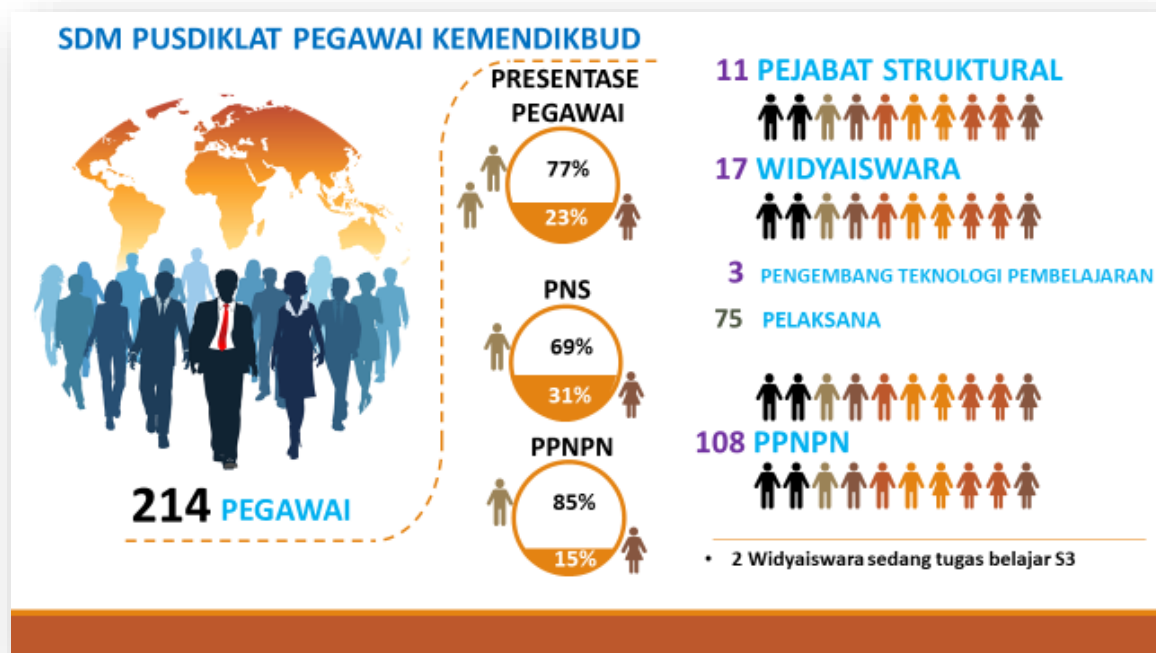
2. Struktur Organisasi Pusdiklat Pegawai Kemendikbud

Pusdiklat Pegawai Kemendikbud secara administratif berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris Jenderal Kemendikbud. Untuk melaksanakan tugas dan fungsi Pusdiklat Pegawai Kemendikbud dipimpin oleh Kepala Pusat (Dra. Garti Sri Utami, M.Ed.) berdasarkan SK Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 49677/MPK/RHS/KP/2017 tanggal 29 Agustus 2017, tentang Pengangkatan Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemendikbud. Pusdiklat Pegawai Kemendikbud memiliki struktur organisasi pada diagram berikut.



Gambar 7. Struktur Organisasi Pusdiklat Pegawai Kemendikbud

Untuk mendukung dan melaksanakan tugas dan fungsi, Pusdiklat Pegawai Kemendikbud didukung dengan tenaga Sumber Daya Manusia sejumlah 214 pegawai (106 orang Pegawai Negeri Sipil dan 108 PPNPN), sebagaimana pada gambar dan tabel berikut.



Gambar 8. Struktur SDM Pusdiklat Pegawai Kemendikbud

Tabel 1.1 Jumlah SDM Berdasarkan Jenjang Jabatan di Lingkungan Pusdiklat Pegawai per 31 Desember 2018

No.	Bidang/Bagian	Jabatan				Widya iswara /PTP	Jumlah
		Es. II	Es. III	Es. IV	Fungsional Umum		
1	Bagian Tata Usaha	1	1	3	37	0	42
2	Bidang Diklat Prajabatan dan Struktural	0	1	2	17	0	20
3	Bidang Diklat Teknis dan Fungsional	0	1	2	22	0	24
4	Widyaiswara/PTP	0	0	0	0	20	20
	Jumlah	1	3	7	76	19	106

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) Tahun 2018

No.	Uraian	Jumlah (Orang)
1.	Petugas Satuan Pengamanan (Satpam)	30
2.	Petugas Satuan Kebersihan (<i>Cleaning Service</i>)	63
3.	Pengemudi Kendaraan Operasional Kantor	5
4.	Pengelola Sistem Informasi Manajemen (SIM)	2
5.	Teknisi Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	2
6.	Teknisi Listrik/Genset, AC, Pompa Air dan Jaringan Air Bersih	6
	Jumlah	108

D. Isu-Isu Strategis yang Dihadapi Pusdiklat Pegawai Kemendikbud

Dalam menjalankan tugas fungsi Pusdiklat Pegawai Kemendikbud tidak terlepas dari permasalahan-permasalahan utama (isu strategis) yang sedang dihadapi:

1. Rata-rata tingkat kompetensi atau kemampuan sumber daya manusia yang memadai pada tataran konseptual belum tersebar secara merata;
2. Program diklat perlu ditunjang atau didukung oleh materi/bahan diklat yang lebih memadai;
3. Kompetensi substansi dan metodologi pembelajaran di kalangan fasilitator relatif masih beragam belum seluruhnya memadai;
4. Belum optimalnya kemampuan SDM dalam memanfaatkan perkembangan ilmu dan teknologi dalam menopang tingkat kualitas pembelajaran yang diharapkan;
5. Belum memiliki program diklat unggulan yang benar-benar terfokus;
6. Belum semua pegawai bersemangat untuk meningkatkan kompetensinya melalui pembelajaran mandiri;
7. Belum optimalnya sistem pengelolaan data dan informasi yang terkait dengan sistem dan mutu pembelajaran yang diharapkan;
8. Persaingan antarlembaga sejenis makin intens;

9. Tuntutan penatakelolaan yang baik dari pihak-pihak berkepentingan makin meningkat;
10. Kredibilitas birokrasi pemerintahan yang masih perlu ditingkatkan;
11. Tuntutan profesionalitas pelaksanaan tugas semakin cepat meningkat, sehingga menuntut kecepatan lembaga diklat untuk dapat mengikutinya;
12. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengamanatkan untuk peningkatan kompetensi bagi ASN; dan
13. Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS serta Permendikbud Nomor 15 Tahun 2017 mengenai Diklat Teknis Substantif sehingga Pusdiklat berupaya keras mewujudkan amanat tersebut.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Visi dan Misi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai

1. Visi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai

Dalam Undang-Undang ASN disebutkan bahwa pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah. Kompetensi meliputi kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis, sedangkan kompetensi manajerial diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan.

Setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Pengembangan kompetensi harus dievaluasi oleh Pejabat yang Berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier. Dalam mengembangkan kompetensi setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan.

Dengan merujuk pada isi dan ketentuan dari Undang-Undang ASN tersebut, maka disusun Rencana Strategis Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2015-2019. Renstra Pusdiklat Pegawai 2015-2019 merupakan bagian dari Renstra Kemendikbud 2015-2019. Dalam rangka pelaksanaan Agenda Prioritas Pembangunan 2 (Nawacita 2), yaitu Membangun Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Efektif, Demokratis, dan Terpercaya.

Tata kelola pemerintahan memiliki peran yang sangat penting untuk mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan keberhasilan pembangunan nasional di berbagai bidang. Upaya yang dilakukan antara lain menyempurnakan dan meningkatkan kualitas Reformasi Birokrasi Nasional di

Kemendikbud, melalui peningkatan kualitas birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik dalam mendukung peningkatan daya saing dan kinerja pembangunan nasional di berbagai bidang, salah satunya adalah penerapan manajemen Aparatur Sipil Negara yang transparan, kompetitif, dan berbasis merit yang dilaksanakan melalui strategi seperti berikut.

- a. Penetapan formasi dan pengadaan CPNS dilakukan dengan sangat selektif sesuai prioritas kebutuhan pembangunan dan instansi;
- b. Penerapan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang transparan, kompetitif, berbasis teknologi informasi dan komunikasi;
- c. Penguatan sistem dan kualitas penyelenggaraan diklat;
- d. Penerapan sistem promosi secara terbuka, kompetitif, dan berbasis kompetensi didukung oleh makin efektifnya pengawasan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara;
- e. Penerapan sistem manajemen kinerja pegawai; dan
- f. Penguatan sistem informasi kepegawaian nasional.

Dengan mempertimbangkan secara seksama hal-hal tersebut di atas, Pusdiklat Pegawai telah menjabarkan tugas dan fungsi Pusdiklat ke dalam Renstra, agar dapat dilaksanakan secara lebih sistemik dan terkendali dengan baik, dan harus dapat dipakai sebagai landasan dalam merumuskan, melaksanakan, dan mengevaluasi pengambilan keputusan operasional dalam suatu organisasi yang bersifat lintas fungsi, juga merupakan upaya memadukan prinsip-prinsip berikut: perhatian pada jangka panjang, pengintegrasian tujuan dan sasaran dalam hierarki yang jelas, kesadaran akan pentingnya disiplin dan konsistensi komitmen bersama dalam melaksanakannya, serta perspektif eksternal yang bersifat adaptif terhadap perubahan lingkungan.

Dengan mengacu kepada Nawacita dan memperhatikan Agenda Prioritas Pembangunan 2 (Nawacita 2), serta arah kebijakan dan strategi yang dilakukan dalam rangka mencapai sasaran strategis Sekretariat Jenderal Kemendikbud meningkatnya kualitas birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik dalam

mendukung peningkatan daya saing dan kinerja pembangunan nasional di berbagai bidang, dan sesuai dengan Rencana Strategis 2015-2019 Pusdiklat Pegawai Kemendikbud telah menetapkan Visi **“Terwujudnya ASN Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang Profesional dan Berkarakter melalui Pelatihan yang Berkelanjutan”**.

Untuk mencapai terwujudnya agenda prioritas pembangunan tersebut, maka Pusdiklat Pegawai Kemendikbud diharapkan dapat menjadi tempat pertukaran gagasan kreatif dalam proses pembelajaran yang dinamis. Pusdiklat Pegawai Kemendikbud juga diharapkan akan menjadi tempat dimana komitmen peningkatan mutu tampak jelas dalam kegiatan diseminasi dan pengembangan gagasan dan praktik mutakhir manajemen kinerja organisasi publik dengan inovasi sebagai norma yang menjiwai setiap kegiatan. Dengan demikian, Pusdiklat Pegawai Kemendikbud akan memiliki identitas yang menonjol yang membedakannya dari lembaga serupa dengan sejumlah fasilitator diklat yang berkualitas tinggi; program diklat yang atraktif; manajemen program diklat yang efektif dan efisien, publikasi bermutu; perpustakaan dengan koleksi lebih dari cukup dan dikelola dengan teknologi mutakhir; serta pelayanan penunjang yang prima dengan inovasi-inovasi kekinian dengan berbasis sistem informasi manajemen.

Dari visi tersebut menjadi tantangan yang harus dihadapi oleh segenap anggota Pusdiklat Pegawai Kemendikbud sebagai bagian dari organisasi publik yang memberikan pelayanan peningkatan kompetensi SDM aparatur negara di bidang pendidikan dan kebudayaan. Dengan visi utama tersebut, untuk semangat, motivasi dan tujuan Pusdiklat Pegawai Kemendikbud maka ditetapkan Moto **”Melayani dengan Amanah Memberikan Yang Terbaik”**. Ini berarti setiap anggota Pusdiklat Pegawai Kemendikbud akan dan harus berusaha keras dan cerdas memberikan pelayanan prima dalam semua aspek manajemen peningkatan kompetensi SDM aparatur pendidikan.

2. Misi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai

Misi yang merupakan hal utama agar terlaksana dalam mencapai visi

organisasi, berbagai hal yang masih bersifat abstrak dalam visi akan terlihat lebih nyata pada uraian misi.

Rincian misi Pusdiklat Pegawai Kemendikbud disusun setelah mempertimbangkan kekuatan, kelemahan, tantangan, dan peluang yang dihadapi Pusdiklat Pegawai Kemendikbud dalam berkiprah meningkatkan mutu manajemen peningkatan kompetensi SDM aparatur pendidikan dan kebudayaan sesuai dengan kebutuhan aktual dalam mewujudkan visi, adapun rincian misi Pusdiklat Pegawai Kemendikbud sebagai berikut.

- a. Mengembangkan dan menyelenggarakan berbagai jenis diklat yang berorientasi pada kebutuhan peningkatan kompetensi sumber daya manusia aparatur pendidikan dan kebudayaan yang berkarakter dan berbasis kinerja.
- b. Mewujudkan penatakelolaan layanan diklat sumber daya aparatur pendidikan dan kebudayaan yang profesional dengan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi.
- c. Mengembangkan jaringan kerja sama dengan *stakeholder* dan organisasi di dalam dan luar negeri.
- d. Mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif, aman, bersih, rapi, dan indah.

B. Tujuan Strategis Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai 2015-2019

Untuk dapat melaksanakan misi Pusdiklat seperti yang dikemukakan sebelumnya, maka misi tersebut dirumuskan ke dalam bentuk yang lebih spesifik-operasional berupa tujuan strategis organisasi. Tujuan strategis organisasi adalah hal-hal yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu lima tahun ke depan.

Rumusan tujuan dan sasaran strategis Pusdiklat Pegawai tahun 2015-2019 diambil dari salah satu tujuan strategis Sekretariat Jenderal, seperti yang tercantum sebagai berikut.

Tabel 2.1 Tujuan Strategis Pusdiklat Pegawai Kemendikbud 2015-2019

KODE	TUJUAN STRATEGIS
T7	Penguatan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri

Penguatan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri mencakup beberapa kegiatan yaitu; pengembangan dan pendayagunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk pendidikan dan kebudayaan, penguatan pengelolaan dan pendayagunaan data dan statistik pendidikan dan kebudayaan, **pendidikan dan pelatihan pegawai**, pengembangan perfilman, serta tersedianya analisis dan sinkronisasi kebijakan Kemendikbud.

Dari Tujuan Strategis Sekretariat Jenderal, maka dijabarkan tujuan strategis Pusdiklat Pegawai Kemendikbud sebagai berikut.

- a. Meningkatnya kompetensi lulusan melalui pelaksanaan program pelatihan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pengguna atau pemangku kepentingan (*stakeholder*).
- b. Meningkatnya efektivitas dan efisiensi pengelolaan pelatihan.
- c. Terwujudnya jaringan kerjasama dalam dan luar negeri.
- d. Terwujudnya lingkungan kerja dan pembelajaran yang kondusif.

Untuk mewujudkan tujuan strategis dalam penguatan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri, Pusdiklat Pegawai Kemendikbud menetapkan target tahunan yang akan dicapai yaitu melalui perjanjian kinerja tahun 2018.

Berikut ringkasan Perjanjian Kinerja Pusdiklat Pegawai Memendikbud Tahun 2018.

Tabel 2.2 Ringkasan Perjanjian Kinerja Pusdiklat Pegawai Kemendikbud Tahun 2018

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja Awal	Target Kinerja Revisi	Anggaran Awal (<i>ribu rupiah</i>)	Anggaran Revisi (<i>ribu rupiah</i>)
1.	Terselenggaranya Pendidikan dan	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN)	83 Indeks	83 Indeks	5.699.447	6.665.147

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja Awal	Target Kinerja Revisi	Anggaran Awal (ribu rupiah)	Anggaran Revisi (ribu rupiah)
	Pelatihan Pegawai	Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Struktural				
		Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Pra-jabatan Calon PNS	80 Indeks	80 Indeks	5.696.643	7.207.014
		Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Teknis dan Fungsional	80 Indeks	80 Indeks	25.369.346	19.417.747
		Meningkatnya dukungan manajemen dalam penyediaan sarana prasarana untuk pelaksanaan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN)	88%	88%	-	7.134.060
		Meningkatnya kepuasan pelayanan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN)	79 Indeks	79 Indeks	-	-

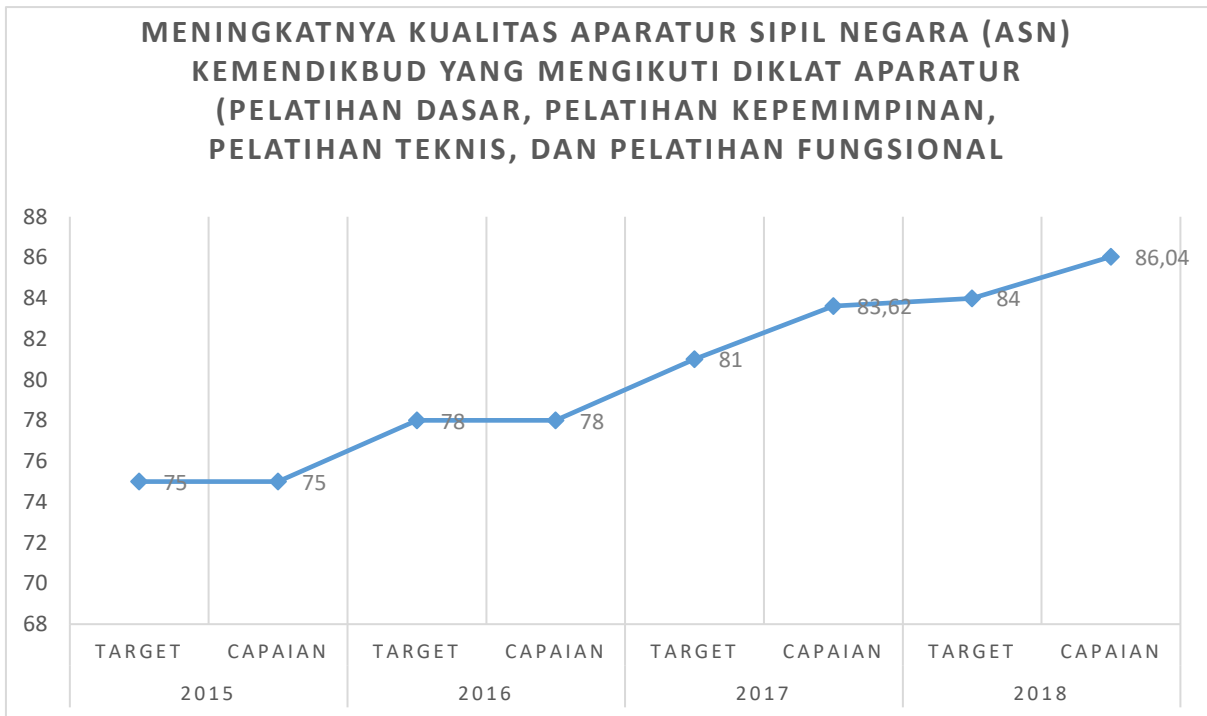
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Pusdiklat Pegawai Kemendikbud

Laporan Kinerja Pusdiklat Pegawai Kemendikbud sesuai Perjanjian Kinerja Tahun 2018 merupakan analisis dari proses pelaksanaan tugas dan fungsi, sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 11 tahun Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Laporan kinerja ini juga merupakan bentuk pertanggungjawaban atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan dengan terwujudnya kinerja tahunan pada tahun 2018 sesuai dengan perjanjian kinerja, dan bentuk evaluasi kinerja. Uraian analisis capaian kinerja yaitu dengan membandingkan antara perencanaan dalam target dan realisasi kinerja, membandingkan antara realisasi kinerja dengan ketidaktercapaiannya kinerja tahun ini dengan tahun sebelumnya, menganalisis ketercapaian target dan ketidaktercapaian target, dan menganalisis alternatif solusi yang dilakukan untuk realisasi target kinerja yang belum terealisasi, pengembangan-pengembangan program inovasi baru dan program unggulan serta menganalisis efesiensi penggunaan sumber daya.

Pengukuran capaian kinerja Pusdiklat Pegawai Kemendikbud tahun 2018 merupakan bagian dari penyelenggaraan akuntabilitas tahunan, pengukuran dilakukan terhadap capaian kinerja strategis, capaian kinerja program (*outcome*) dan capaian kinerja kegiatan (*output*) dibandingkan dengan target dalam rencana strategis dan target dalam dokumen perjanjian kinerja 2018.

Sasaran Strategis tahun 2018 Pusdiklat Pegawai Kemendikbud yang telah dirumuskan dan dicapai sebanyak 1 Sasaran Strategis dengan 5 Indikator Kinerja. Keberhasilan kinerja diukur berdasarkan indeks dan persentase dalam mengukur capaian *outcome* program yang diselenggarakan. Garfik berikut menggambarkan Sasaran Strategis dari tahun 2014 sampai dengan 2018 berkenaan dengan target dan capaian.



Gambar 9. Grafik Target dan Realisasi dari tahun 2014 sampai dengan 2018 Kualitas ASN Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan, Pelatihan Dasar, Pelatihan Teknis dan Fungsional

Tingkat ketercapaian sasaran program tersebut didukung oleh 1 indikator kinerja dengan capaian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Ketercapaian Sasaran Program Pusdiklat Pegawai Kemendikbud Tahun 2018

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2017			Tahun 2018			Target Renstra 2019
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	
Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan pegawai.	Skor kompetensi ASN yang sudah mengikuti diklat aparatur.	79 indeks	83 indeks	105	84 indeks	86,04 indeks	102,4	87 indeks

Indikator kinerja “**Skor kompetensi ASN yang sudah mengikuti diklat aparatur**” adalah capaian indikator dari *outcome*, yaitu “Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan”. Untuk *output* yaitu jumlah ASN yang meningkat kompetensinya, sedangkan untuk *outcome* yaitu ASN yang profesional, berkarakter dan berkinerja baik. Satuan indeks pada indikator kinerja adalah nilai total yang diperoleh dengan mengacu pada rumus tiap-tiap indikator dari pelatihan kepemimpinan (Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV), Pelatihan Dasar CPNS, Pelatihan Teknis, dan Pelatihan Fungsional.

Matrik Definisi Indeks Kualitas ASN Alumni Pusdiklat Pegawai Kemendikbud 2018 secara detail pada lampiran.

Untuk Sasaran Program Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai adalah “**Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan pegawai**”. Berdasarkan Renstra Pusdiklat Pegawai Kemendikbud Tahun 2015-2019, sasaran program tersebut untuk mendukung Renstra Sekretariat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2015-2019. Adapun definisi operasional, tujuan dan metode perhitungan dari tiap indikator (IKSS, IKP, IKK) adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan Struktural adalah pengembangan Kompetensi Manajerial. (*Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 217*).

ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. (*Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 1 butir 2*).

ASN Kemendikbud adalah PNS dan PPPK yang bekerja di satuan-satuan kerja dan unit-unit pelaksana teknis Kemendikbud.

Tujuan Peningkatan Kualitas ASN, adanya proses perubahan kompetensi manajerial dan sosial kultural pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas yang menjadi lebih baik dan bermutu melalui Pelatihan Kepemimpinan.

Indeks Kualitas Peserta Pelatihan Kepemimpinan (IKPK) sesuai Perka LAN Nomor 19 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan

Tingkat III dan Perka LAN Nomor 20 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV, diperoleh secara komposit sebagai berikut:

- a. Perencanaan Inovasi (PI), bobot 40%
- b. Manajemen Perubahan (MP), bobot 60%

$$\text{Rumus: IKPK} = \frac{\sum^n_1(\text{PI} \times 0,4) + (\text{MP} \times 0,6)}{n}$$

Keterangan:

PI = **Nilai Perencanaan Inovasi** diukur dari penilaian jenis perubahan, cakupan manfaat perubahan, kejelasan tahap perubahan, dan peta pemangku kepentingan.

MP = **Nilai Manajemen Perubahan** diukur dari penilaian jumlah kegiatan memobilisasi dukungan, pernyataan dukungan dan capaian tahap perubahan.

n = **Jumlah Peserta**

2. **Pelatihan Prajabatan (Pelatihan Dasar CPNS)/Diklat Terintegrasi CPNS** adalah proses pelatihan untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat, dan motivasi nasionalisme kebangsaan, karakter kepribadian unggul dan bertanggung jawab serta memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang bagi Calon Pegawai Negeri Sipil pada masa percobaan. (*Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 1 butir 26*).

CPNS Kemendikbud adalah Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang akan bekerja di satuan-satuan kerja dan unit-unit pelaksana teknis Kemendikbud.

Tujuan Peningkatan Kualitas CPNS, dengan adanya proses perubahan kompetensi dasar manajerial, teknis dan sosial kultural calon pejabat pelaksana yang menjadi lebih baik dan bermutu melalui Pelatihan Prajabatan/Diklat Terintegrasi CPNS.

Indeks Kualitas Peserta Pelatihan Dasar CPNS (Latsar CPNS)/Diklat Terintegrasi CPNS (IKPP) sesuai Perka LAN Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Golongan III dan Perka LAN Nomor 22 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Golongan I dan II, diperoleh secara komposit sebagai berikut:

- a. Sikap Perilaku (SP), bobot 10%
- b. Akademik (Ad), bobot 20%
- c. Aktualisasi (At), bobot 50%
- d. Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas (T), bobot 20%

Rumus:

$$\text{IKPP} = \frac{\sum_{i=1}^n (\text{SP} \times 0,1) + (\text{Ad} \times 0,2) + (\text{At} \times 0,5) + (\text{T} \times 0,2)}{n}$$

Keterangan:

SP = Nilai komponen Sikap Perilaku diperoleh dari penilaian kedisiplinan, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

Ad = Nilai komponen Akademik diperoleh melalui ujian tertulis Tipe A berbentuk pilihan ganda, benar-salah, menjodohkan, jawaban singkat, esai, atau kombinasi dan ditambah soal Tipe B berbentuk kasus.

At = Nilai komponen Aktualisasi diperoleh dari:

- 1) Penilaian rancangan aktualisasi, meliputi: kualitas penetapan isu, jumlah rencana kegiatan, kualitas rencana kegiatan, relevansi rencana kegiatan dengan aktualisasi, dan teknik komunikasi;
- 2) Penilaian aktualisasi diri, meliputi: kualitas pelaksanaan kegiatan, kualitas aktualisasi, dan teknik komunikasi.

T = Nilai komponen Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas diperoleh dari penilaian penyelesaian pembelajaran pada kurikulum penguatan kompetensi teknis bidang tugas oleh instansi peserta.

N = Jumlah Peserta

3. **Pelatihan Teknis** adalah pengembangan kompetensi teknis yang dapat dilakukan secara berjenjang untuk mencapai persyaratan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier. (*Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 214*).

Pelatihan Fungsional adalah pengembangan kompetensi fungsional yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier sesuai dengan jenis dan jenjang Jabatan Fungsional masing-masing. (*Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 215*).

Indeks Kualitas Peserta Pelatihan Teknis (IKPT) diperoleh secara komposit dari jumlah nilai:

- Sikap dan Perilaku (SP), bobot 20%
- Aktivitas Pembelajaran (AP), bobot 50%
- Post Test (PT), bobot 30%

$$\text{Rumus: IKPT} = \frac{\sum^n_1(\text{SP} \times 0,2) + (\text{AP} \times 0,5) + (\text{PT} \times 0,3)}{n}$$

Keterangan:

SP = Nilai komponen Sikap dan Perilaku diperoleh dari penilaian kedisiplinan, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

AP = Nilai komponen Aktivitas Pembelajaran diperoleh dari penilaian penyelesaian tugas dan/atau uji praktik sesuai dengan substansi dari jenis pelatihan.

PT = Nilai Post Test diperoleh dari hasil ujian tertulis pasca pembelajaran

n = Jumlah Peserta

Indeks Kualitas Peserta Pelatihan Fungsional (IKPF) diperoleh secara komposit dari jumlah skor:

- Sikap dan Perilaku (SP), bobot 20%
- Aktivitas Pembelajaran (AP), bobot 50%
- Post Test (PT), bobot 30%

$$\text{Rumus: IKPF} = \frac{\sum^n_1(\text{SP} \times 0,2) + (\text{AP} \times 0,5) + (\text{PT} \times 0,3)}{n}$$

- Batas kelulusan (*passing grade*)** Pelatihan Fungsional adalah **> 70,01**

4. **Manajemen** adalah tenaga kediklatan yang terdiri atas komponen: a) Pengelola Diklat; b) Penyelenggara Diklat; c) Tenaga Pengajar; d) Pengelola Sistem Informasi Pelatihan (SIDA); e) Perancang Kurikulum; dan f) Penganalisis Kebutuhan Pelatihan. (*Perka LAN Nomor 25 Tahun 2015 Pasal 9 Ayat 2*).

Sarana Prasarana adalah gedung pertemuan, ruang sidang/rapat, ruang kuliah/belajar, asrama peserta, ruang makan peserta, perpustakaan, lapangan olahraga, dan rumah ibadah beserta kelengkapannya yang dipergunakan dalam mendukung pelaksanaan dan pengembangan pelatihan ASN.

Persentase Dukungan Manajemen (DM) diukur dari rencana anggaran yang dialokasikan untuk belanja pegawai, pengadaan sarana-prasarana, dan pembangunan/rehabilitasi/ pemeliharaan sarana-prasarana untuk mendukung penyelenggaraan dan pengembangan pelatihan selama 12 bulan pada tahun berjalan. Peningkatan persentase **DM** khususnya komponen Belanja Pegawai dan Standar Biaya Masukan (SBM) disesuaikan dengan peraturan dan perundang-undangan.

5. **Kepuasan Pelayanan Pelatihan** adalah tingkat pemenuhan harapan peserta pelatihan ASN terhadap layanan: pembelajaran, pendukung pembelajaran, kinerja satuan petugas pelatihan, dan fasilitas kampus yang diberikan oleh Pusdiklat Pegawai Kemendikbud.

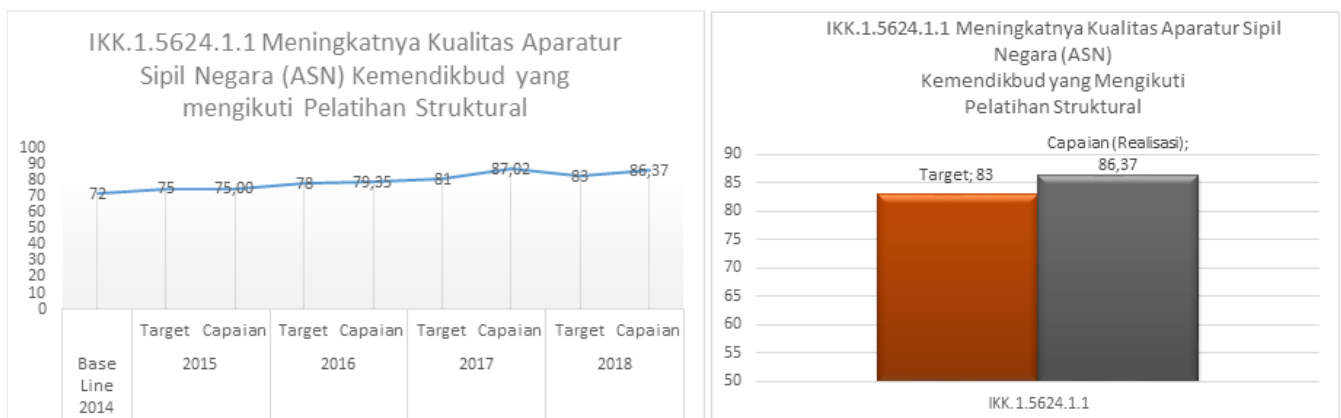
Indeks Kepuasan Pelayanan Pelatihan (IKPP) diukur berdasarkan hasil evaluasi peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan yang meliputi aspek layanan pembelajaran (**A**), pendukung pembelajaran (**B**), kinerja satuan petugas pelatihan (**C**), dan aspek pelayanan fasilitas kampus (**D**).

$$\text{Rumus: IKPP} = \frac{\sum_{i=1}^n (A+B+C+D)}{4} \times 100\%$$

n = Jumlah Peserta

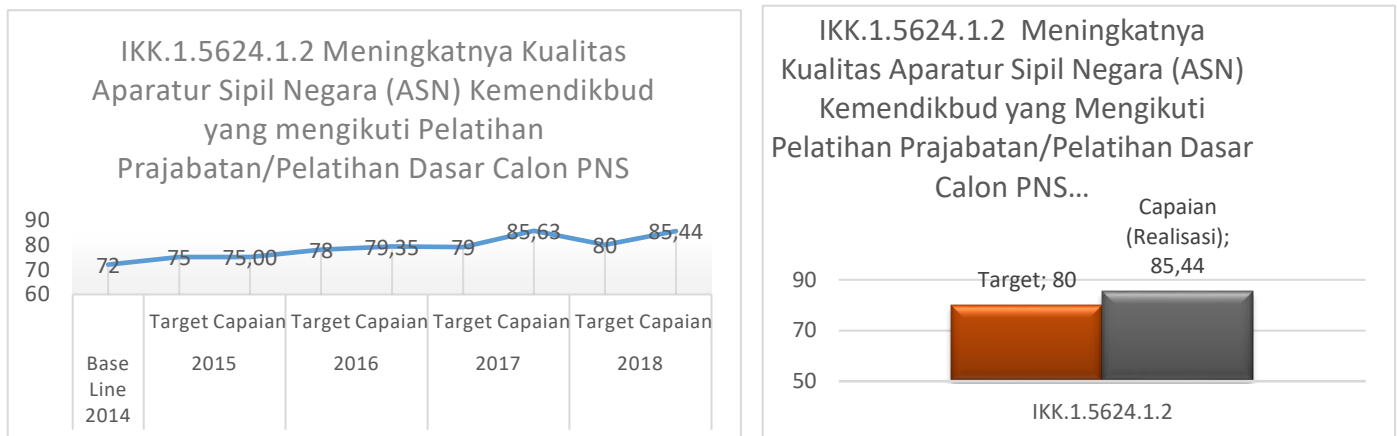
Capaian Indikator Kinerja yang telah dilaksanakan untuk terselenggaranya pendidikan dan pelatihan pegawai maka hasil capaian kinerja sampai dengan akhir tahun 2018, yaitu **“Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan, dengan target kinerja sebesar 84 indeks pada tahun 2018 dan telah terealisasi dengan capaian sebesar 86,04 indeks atau dengan presentase capaian kinerja 102,4% dari capaian target”**, dengan rincian secara komposit dari tiap indikator sebagai berikut.

1. Meningkatkan Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Struktural (Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV), dari Rerata Indeks Kualitas Peserta Pelatihan Kepemimpinan (IKPK) dengan target kinerja sebesar **83 indeks** telah tercapai sebesar **86,37 indeks**, dengan jumlah peserta pelatihan 149 orang (54 orang peserta pelatihan kepemimpinan tingkat III dan 95 orang peserta pelatihan kepemimpinan tingkat IV).



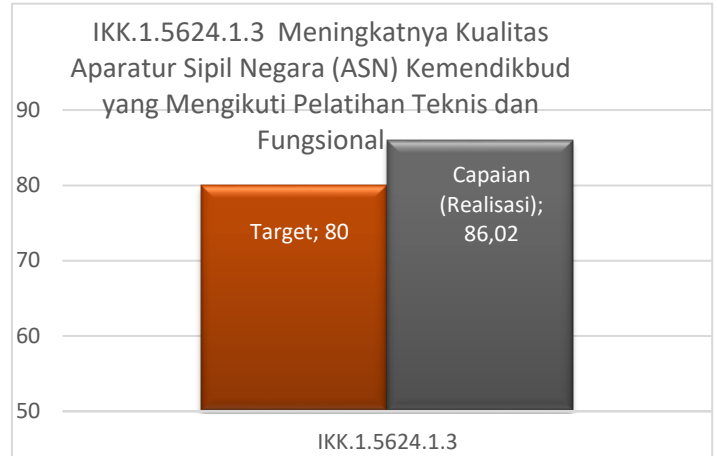
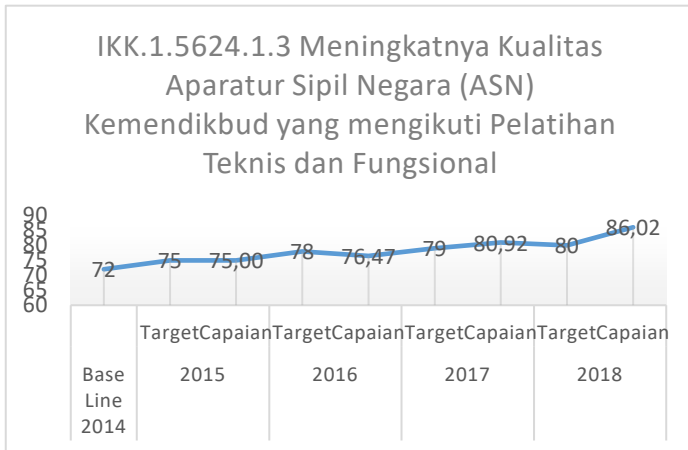
Gambar 10. Tren Capaian 2014 sampai dengan 2018 dan Realisasi antara Target dengan Capaian Kualitas ASN Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Struktural

2. Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Prajabatan Calon PNS (Pelatihan Dasar CPNS), dari Rerata Indeks Kualitas Peserta Pelatihan Dasar CPNS (IKPP) dengan target kinerja sebesar **80 indeks** diperoleh capaian sebesar **85,44 indeks**, dengan jumlah peserta pelatihan 292 orang peserta.



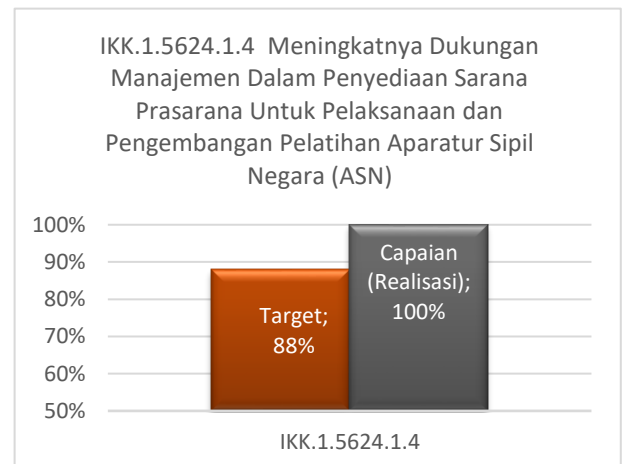
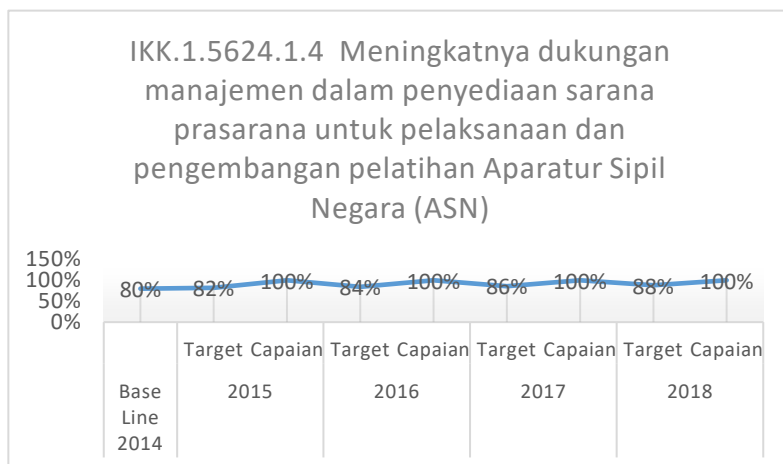
Gambar 11. Tren Capaian 2014 sampai dengan 2018 dan Realisasi antara Target dengan Capaian Kualitas ASN Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Dasar CPNS

3. Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Teknis dan Fungsional dari Rerata Indeks Kualitas Peserta Pelatihan Teknis (IKPT) dan Rerata Indeks Kualitas Peserta Pelatihan Fungsional (IKPF), dengan target kinerja sebesar **81 indeks** diperoleh capaian sebesar **86,02 indeks**, dengan jumlah peserta pelatihan 2.060 orang peserta (61 orang peserta pealtihan funfsional dan 1.999 orang peserta pelatihan teknis).



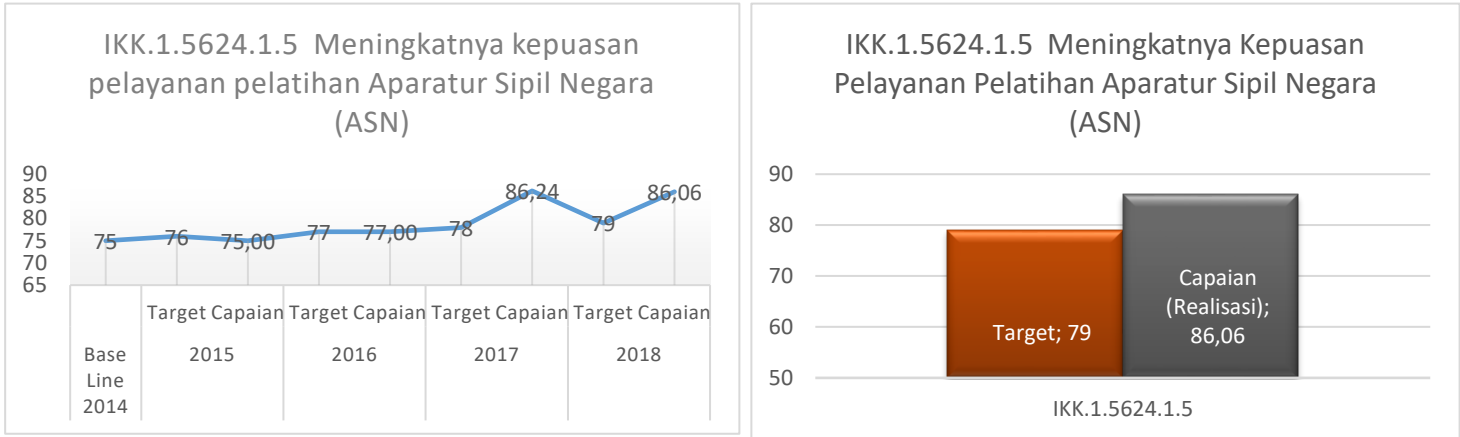
Gambar 12. Tren Capaian 2014 sampai dengan 2018 dan Realisasi antara Target dengan Capaian Kualitas ASN Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Teknis dan Fungsional

4. Terselenggaranya dukungan manajemen dan sarana prasarana dalam penyediaan sarana prasarana untuk pelaksanaan dan pengembangan Pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN), dengan target presentase kinerja 88% dengan realisasi capaian sebesar **100%**.

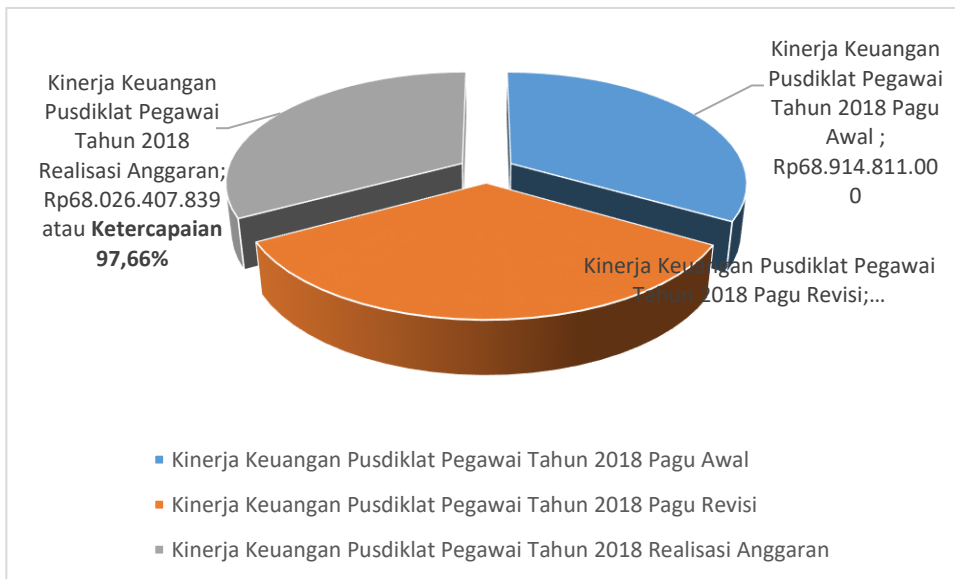


Gambar 13. Tren Capaian 2014 sampai dengan 2018 dan Realisasi antara Target dengan Capaian Dukungan Manajemen dalam Penyediaan Sarana Prasarana

5. Meningkatnya kepuasan pelayanan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan target 79 indeks dan capaian pada tahun 2018 sebesar **86,06 indeks**.



Gambar 14. Tren Capaian 2014 sampai dengan 2018 dan Realisasi antara Target dengan Capaian Kepuasan Pelayanan Pelatihan ASN

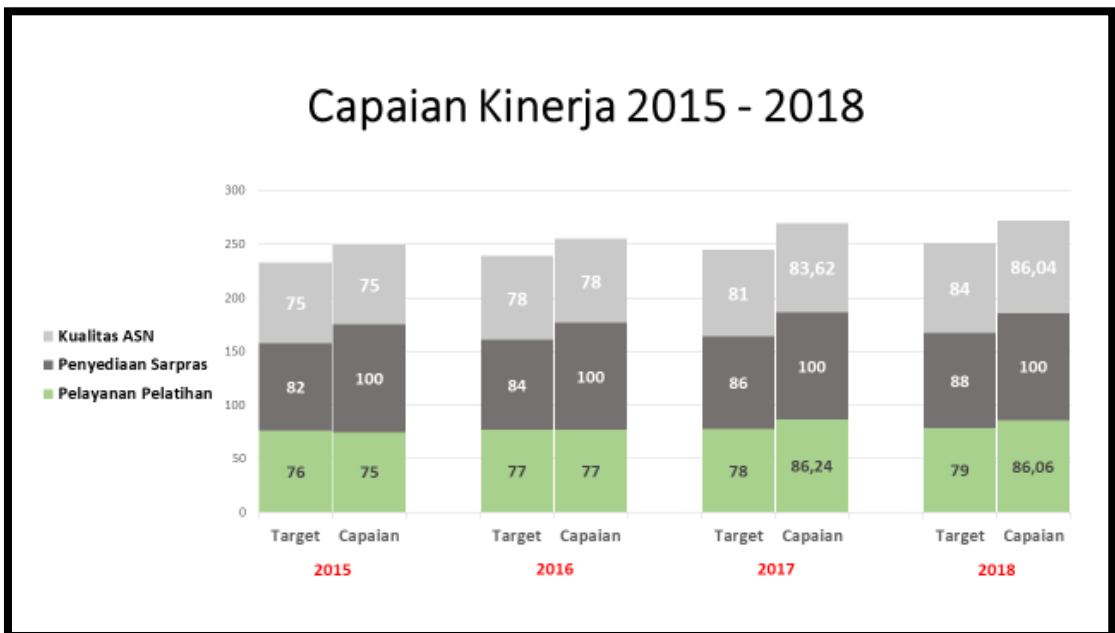


Gambar 15. Realisasi Kinerja Keuangan 97,66%

Tabel 3.2 Capaian Kinerja Program Pusdiklat Pegawai Kemendikbud Tahun 2015-2018

Capaian Kinerja Tahun 2015 - 2018

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator (IKSS,IKP,IKK)	Satuan	Base Line 2014	2015		2016		2017		2018	
				Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
5624	Peningkatan layanan diklat pegawai										
SK.1.5624	Terselenggaranya diklat pegawai										
IKK.1.5624.1. 1	Meningkatnya Kualitas ASN Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Struktural	Indeks	72	75	75,00	78	79,35	81	87,62	83	86,37
IKK.1.5624.1. 2	Meningkatnya Kualitas ASN Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Dasar Calon PNS *)	Indeks	72	75	75,00	78	79,35	79	85,63	80	85,44
IKK.1.5624.1. 3	Meningkatnya Kualitas ASN Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Teknis dan Fungsional	Indeks	72	75	75,00	78	76,47	79	80,82	80	86,02
IKK.1.5624.1. 4	Meningkatnya dukungan manajemen dalam penyediaan sarana prasarana untuk pelaksanaan dan pengembangan pelatihan ASN	%	80%	82%	100%	84%	100%	86%	100%	88%	100%
IKK.1.5624.1. 5	Meningkatnya kepuasan pelayanan pelatihan ASN	Indeks	75	76	75,00	77	77,00	78	86,24	79	86,06



Gambar 16. Grafik Capaian Kinerja Kualitas ASN, Penyediaan Sarpras dan Pelayanan Pelatihan

Tabel 3.3 Realisasi Pelatihan Tahun 2015 -2018

Realisasi Pelatihan Tahun 2015-2018				
Pelatihan	2015	2016	2017	2018
Jumlah peserta	2.343	2.173	2.329	3.807
PKTBT	-	-	-	292
Pelatihan Dasar CPNS Golongan II	245	31	-	-
Pelatihan Dasar CPNS Golongan III	1.606	474	-	292
Diklat Kepemimpinan Tingkat II				5
Diklat Kepemimpinan Tingkat III	30	63	20	41
Diklat Kepemimpinan Tingkat IV	206	112	84	53
Pelatihan Fungsional	-	143	-	61
Pelatihan Teknis	256	1.350	2.225	1.999
Kursus/Seminar				10
IHT (<i>In House Training</i>) Bahas Inggris	-	-	-	36
LKM DLL (Mancakrida, Damkar, Perencanaan, Tata laksana, Kepegawaian)				915
Induksi / Penyebaran Pejabat (Pengawas & Administrator)	-	-	-	103

Program Prioritas atau Unggulan Tahun 2018

1. Program Pelatihan

- a. Peningkatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas (PKTBT) terintegrasi dengan Pelatihan Dasar CPNS Golongan III (*blended learning* dan magang);



Gambar 17. Program PKTBT

- b. Pelatihan Teknis Perencanaan Pendidikan Tingkat Dasar (*blended learning*);
- c. Pelatihan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran (*blended learning*);
- d. Pelatihan Fungsional Penjenjangan Widyaiswara moda kombinasi (*blended learning*); dan
- e. Program Pelatihan Dalam Jabatan (PPDJ: Pelatihan Induksi/Penyegaran bagi Administrator dan Pengawas yang mutasi jabatan).



Gambar 18. Program Penyegaran Pejabat Administrator dan Pengawas Baru

2. Program Revitalisasi Sarana dan Prasarana Pelatihan

- a. Revitalisasi jaringan data dan komunikasi;
- b. Rehabilitasi ruang kelas Gedung Budaya, ruang Aula III Gedung Pancasila dan ruang ICT Gedung Pancasila untuk pengendalian mutu pelatihan;
- c. Pengadaan sarana e-pembelajaran dan *sound system* di ruang kelas Gedung Budaya;
- d. Rehabilitasi ruang kerja Widyaiswara, ruang menteri, dan masjid;
- e. Pembuatan jalan jalur lingkar dalam (jalan tembus) tahap 1, dari asrama Bharata sampai ke tepi danau; dan
- f. Pengadaan peralatan kebugaran atau *fitness (treadmill, dll)*, sepeda, fasilitas *water heater* Gedung Nusantara, dan mobil golf.



Gambar 19. Pengembangan dan Peningkatan Sarpras Pusdiklat Pegawai

3. Penghargaan yang Telah Diperoleh

Akreditasi Lembaga Diklat dan Manajemen Mutu

- a. Reakreditasi Lembaga Diklat oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.4 Reakreditasi Lembaga Diklat oleh LAN RI

No.	Pelatihan	Periode	Akreditasi
1.	Pelatihan Dasar CPNS Golongan II	2017 – 2022	A
2.	Pelatihan Dasar CPNS Golongan III	2018 – 2023	A
3.	Diklat Kepemimpinan Tingkat III	2018 – 2023	A
4.	Diklat Kepemimpinan Tingkat IV	2018 – 2023	A



Gambar 20. Sertifikat Akreditasi dari LAN dan Sertifikat Manajemen Mutu ISO 9001:2015



Gambar 21. Sertifikat Akreditasi dari LAN dan Sertifikat Manajemen Mutu

- b. Lembaga Pelatihan Pemerintah Pusat Terbaik I dalam Bidang Pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) Penyelenggara Pelatihan Kepemimpinan dan Dasar CPNS Tahun 2018 dari LAN RI.



Gambar 22. Apresiasi LAN RI untuk Pusdiklat Pegawai Kemendikbud

- c. Akreditasi Lemdiklat dari LKPP, Penyelenggaraan Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah dengan hasil Akreditasi “A”.
- d. Sertifikat Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015, *United Registrar Of Systems (URS)*.

4. Pengembangan Program Prioritas 2018

- a. Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II dengan pendampingan LAN RI.
- b. Workshop persiapan penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II dan *sit in* calon pengampu mata pelatihan (18-19 Desember 2018), dengan peserta JPT Pratama yang telah lulus Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II, Widyaiswara Utama/Madya yang memiliki wawasan dan kompetensi yang relevan dengan mata pelatihan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II.
- c. Rakor Pelatihan Tahun 2019-2020.

Dimensi pengukuran menggunakan standar penilaian dan pengukuran yang telah ditetapkan oleh LAN RI (terlampir). Faktor-faktor pendukung tercapainya target indeks tersebut adalah:

- a. Dukungan Manajemen (Kepemimpinan).
- b. Proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.
- c. Faktor eksternal, organisasi merencanakan dan mengelola kemitraan eksternal untuk mendukung kebijakan.
- d. Proses internal organisasi mendisain, mengelola dan meningkatkan prosedur dan tata kerja untuk mendukung kebijakan dan strateginya.
- e. Sumber daya manusia dalam organisasi memotivasi dan memfasilitasi pegawainya untuk mengembangkan dan menggunakan potensinya dalam pencapaian tujuan.
- f. Sistem informasi manajemen di Pusdiklat Pegawai Kemendikbud.
- g. Hasil yang dicapai organisasi sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Walaupun realisasi target kinerja telah tercapai, dalam pelaksanaan realisasi masih ditemukan kendala/hambatan dan permasalahan, yaitu sebagai berikut:

- a. Jumlah peserta pelatihan yang hadir untuk memenuhi undangan belum optimal;
- b. Masih terdapat peserta pelatihan yang tidak sesuai dengan kriteria yang diharapkan;
- c. Masih terdapat narasumber/fasilitator dari luar satker Pusdiklat Pegawai Kemendikbud dengan kualitas yang belum optimal.

Untuk mengatasi kendala/hambatan dan permasalahan tersebut, langkah antisipasi atau mitigasi yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Undangan peserta pelatihan diinformasikan ke satker lebih awal dari jadwal pelaksanaan;
- b. Memperjelas kriteria pada surat undangan;
- c. Koordinasi dengan penyelenggara utamanya pada pelatihan-pelatihan tertentu dengan persyaratan sebagai pengajar/narasumber di bidangnya.

Analisis realisasi yang melebihi target kinerja sebesar 102,4%, dikarenakan melakukan langkah antisipasi atau mitigasi dengan:

- a. Menyusun perencanaan dengan baik dan secara detail dengan meningkatkan produktifitas dan efesiensi;
- b. Memaksimalkan potensi sumber daya yang ada di Pusdiklat Pegawai Kemendikbud;
- c. Pelaksanaan kegiatan sesuai dengan jadwal dan waktu;
- d. Proyeksi penyerapan anggaran yang cermat dan tepat; dan
- e. Adanya pengendalian pada perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dalam kegiatan.

Selain hal di atas untuk pemenuhan kebutuhan pelatihan bagi pemangku kepentingan diterapkan strategi dengan:

- a. Adaptasi terhadap dinamika perubahan;
- b. Implementasi kebijakan kementerian;
- c. Pengembangan desain pelatihan yang inovatif, kreatif dan menyenangkan;
- d. Pengembangan sarana dan prasarana pelatihan;
- e. Menetapkan pelatihan-pelatihan unggulan;
- f. Menjalin kemitraan dan jejaring antar-lemdiklat pemerintah dan swasta;
- g. Penguatan kapasitas Widyaiswara dan fasilitator lainnya; dan
- h. Penerapan sistem penjaminan mutu.
- i. Perencanaan anggaran pelatihan yang memadai

Meskipun realisasi target kinerja telah tercapai bahkan melebihi targetnya, dalam pelaksanaan realisasi masih ditemukan kendala/hambatan dan permasalahan, yaitu sebagai berikut:

- a. Beberapa jenis pelatihan harus meminta narasumber/fasilitator dari luar satker Pusdiklat Pegawai Kemendikbud yang sesuai dengan bidang dan kompetensinya karena SDM di Pusdiklat Pegawai Kemendikbud belum tersedia; dan

- b. Masih terdapat peserta yang belum memaksimalkan sumber belajar yang telah tersedia (modul, bahan ajar, perpustakaan, dan narasumber lainnya).

Untuk mengatasi kendala/hambatan dan permasalahan tersebut, langkah antisipasi atau mitigasi yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan kerja sama dengan lembaga lain untuk memenuhi kekurangan yang ada; dan
- b. Menyarankan kepada peserta pelatihan untuk memaksimalkan menggunakan sumber belajar yang telah disediakan.

A. Realisasi Anggaran

Anggaran Pusdiklat Pegawai Kemendikbud, alokasi pagu awal sesuai dengan Perjanjian Kinerja Kepala Pusdiklat Pegawai Kemendikbud dengan Sekretaris Jenderal Kemendikbud Tahun 2018 sebesar **Rp.68.914.811.000,00**. (*enam puluh delapan milyar sembilan ratus empat belas juta delapan ratus sebelas ribu rupiah*), setelah adanya revisi anggaran sampai dengan akhir tahun 2018 total pagu yang dikelola oleh Pusdiklat Pegawai Kemendikbud sebesar **Rp. 69.654.508.000,00**. (*enam puluh sembilan milyar enam ratus lima puluh empat juta lima ratus delapan ribu rupiah*), telah terealisasi sebesar **Rp68.026.407.839,00** (*enam puluh delapan milyar dua puluh enam juta empat ratus tujuh ribu delapan ratus tiga puluh Sembilan rupiah*) dengan persentase capaian sebesar **97,66%**.

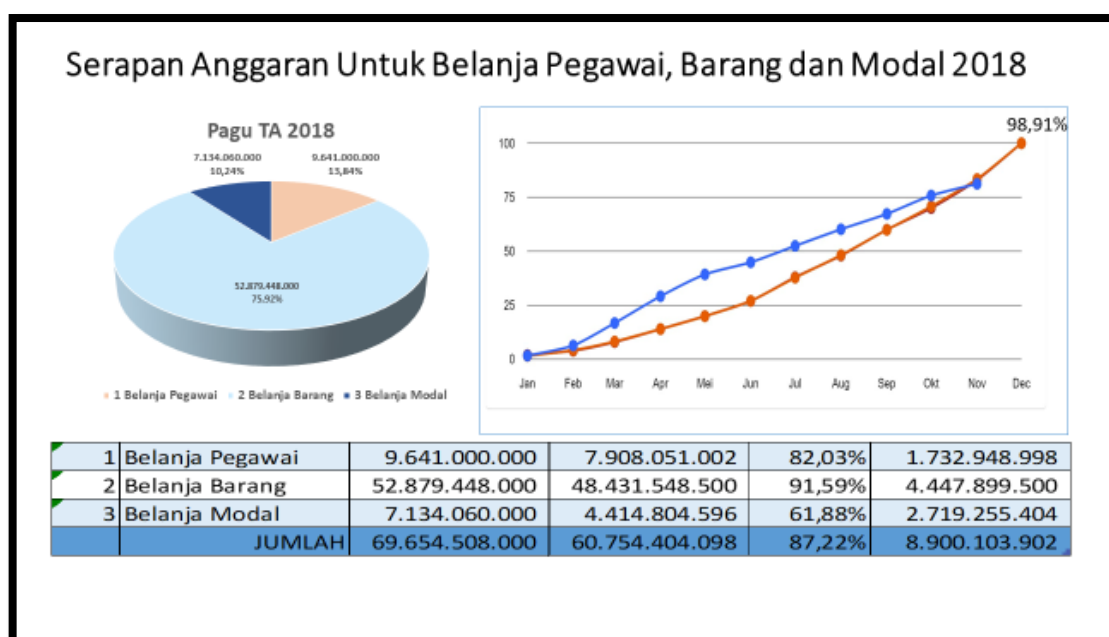
Adapun target dan realisasi anggaran dari indikator kinerja adalah sebagai berikut: Indikator kinerja “**Skor Kompetensi ASN yang sudah mengikuti diklat aparatur**” pada awal tahun anggaran 2018, alokasi anggaran untuk merealisasikan target indikator kinerja ini adalah sebesar **Rp36.765.436.000,00** (*sesuai perjanjian kinerja Kepala Pusdiklat Pegawai Kemendikbud dengan Sekretaris Jenderal Kemendikbud*), setelah dilakukan revisi, anggaran menjadi **Rp40.423.968.000,00** dan telah terealisasi sebesar **Rp39.620.102.371,00** dengan persentase capaian sebesar **98,01%**.

Efisiensi Penggunaan Sumber Daya, jika dibandingkan dengan realisasi capaian target kinerja sebesar **102,43%** dan realisasi anggaran sebesar **Rp39.620.102.371,00** (**98,01%**), dapat disimpulkan terjadi efisiensi penggunaan anggaran sebesar **4,42%**.



Gambar 23. Grafik Realisasi Anggaran Tahun 2018

Sesuai dengan DIPA Pusdiklat Pegawai Kemendikbud Tahun 2018, terdapat 3 (tiga) jenis mata anggaran belanja yaitu; belanja pegawai, belanja barang dan belanja modal dengan rincian daya serap anggaran per jenis mata anggaran belanja pada tahun 2018 pelaksanaan kegiatan Dukungan Manajemen Pelaksanaan Diklat Pusdiklat Pegawai Kemendikbud, sebagai unsur penunjang kegiatan diklat meliputi 3 output kegiatan. Indikator kinerja yang ditetapkan untuk mengukur keberhasilan sasaran ini pada tahun 2018 sebagai berikut.



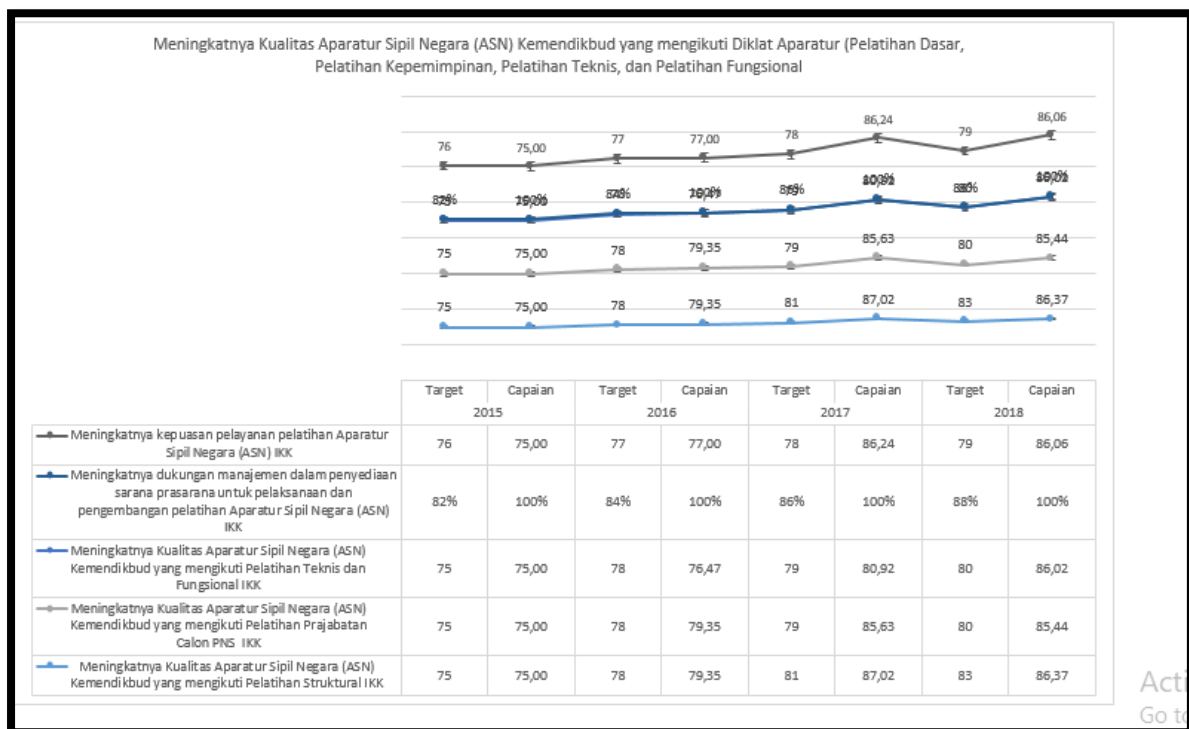
Gambar 24. Grafik Serapan Anggaran Belanja Pegawai, Belanja Barang dan Belanja Modal

Pada gambar diagram di atas atau berdasarkan laporan perkembangan pelaksanaan program/kegiatan (format B.19) tahun anggaran 2019, presentase daya serap anggaran tahun 2018 mencapai 97,66%.

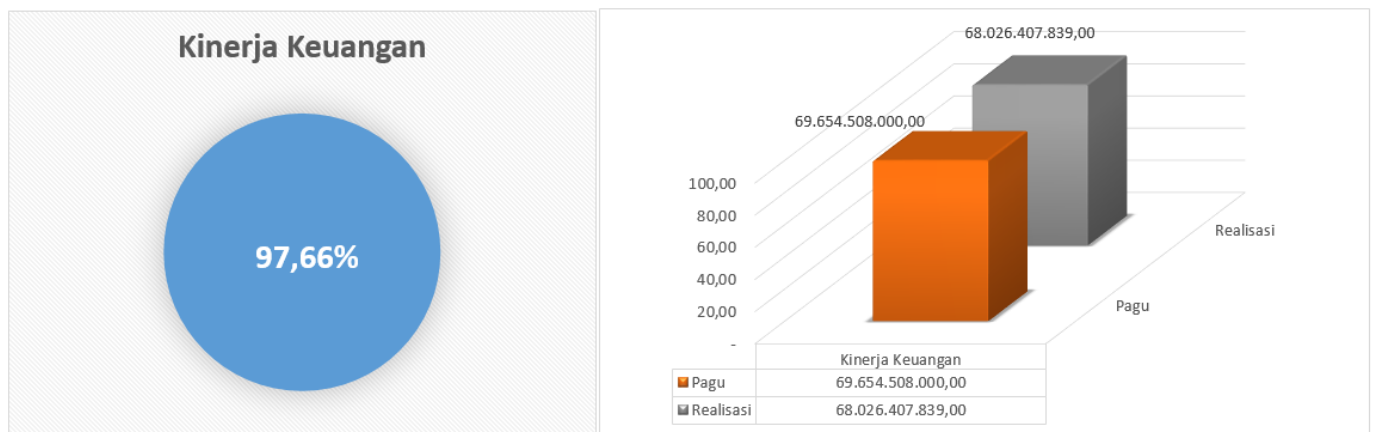
Secara umum pelaksanaan kegiatan dan anggaran Pusdiklat Pegawai tahun 2018 sudah berjalan secara optimal.

BAB IV PENUTUP

Capaian Indikator kinerja Sasaran Strategis Kegiatan Pusklat Pegawai Kemendikbud pada tahun 2018, telah berjalan secara dengan baik dan optimal. Berikut ringkasan pencapaian indikator kinerja dan kinerja keuangan.



Gambar 25. Grafik Capaian Indikator Kinerja



Gambar 26. Grafik Kinerja Keuangan

Dari hasil evaluasi kinerja, beberapa hal yang perlu mendapat perhatian antara lain:

1. Jumlah peserta pelatihan yang hadir untuk memenuhi undangan belum optimal;
2. Masih terdapat peserta pelatihan yang tidak sesuai dengan kriteria yang diharapkan ;
3. Masih terdapat narasumber/fasilitator dari luar satker Pusdiklat Pegawai Kemendikbud dengan kualitas yang belum optimal.

Untuk meningkatkan kinerja organisasi, beberapa fokus perbaikan yang akan dilakukan antara lain:

1. Perencanaan program berbasis kinerja secara maksimal
2. Penyempurnaan penyusunan POS AP/Standar Kerja yang sistemik
3. Pelatihan Pegawai diselenggarakan berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan didukung oleh bahan dan narasumber pelatihan yang berkualitas
4. Pengembangan SDM Pusdiklat Pegawai secara berkesinambungan
5. Moda Pelatihan, *Bended Learning* dan Klasikal
6. Pengembangan SIM Diklat Pegawai Kemendikbud
7. Pengembangan Profesi bagi Widyaiswara
8. Ketersediaan dan Kualitas Narasumber, Panitia dan Penyelenggara
9. Pembangunan Sarana dan Prasarana pelatihan yang berkualitas

10. Pengembangan Kemitraan dengan Kementerian/Lembaga Lain/Pemda dengan berorientasi pada Mutu Layanan.

Disamping itu Pusdiklat Pegawai Kemendikbud diharapkan memiliki kepeloporan, daya saing, dan daya tarik dalam pengembangan, pembinaan dan pelatihan. Kondisi ini menyiratkan pesan bahwa Pusdiklat Pegawai Kemendikbud mampu berinteraksi dan bersinergi secara produktif dengan lingkungan, dalam mengembangkan program dan kegiatan yang berkelanjutan serta pengelolaan program pelatihan yang profesional.

LAMPIRAN

1. **Perjanjian Kinerja Tahun 2018 Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Anggaran Awal)**
2. **Perjanjian Kinerja Tahun 2018 Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Anggaran Revisi)**
3. **Format Rencana Strategis Pusdiklat Pegawai Kemendikbud 2015 – 2019**
4. **Matrik Definisi Indeks**

**Perjanjian Kinerja Tahun 2018 Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai
Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Anggaran Awal)**



**Perjanjian Kinerja Tahun 2018
Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai
dengan
Sekretaris Jenderal
Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan**

TUGAS

Melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai

FUNGSI

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang pengembangan pegawai
2. Penyusunan program pengembangan pendidikan dan pelatihan pegawai
3. Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan pegawai
4. Pengembangan sistem informasi pendidikan dan pelatihan pegawai
5. Fasilitasi pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai
6. Pelaksanaan kerjasama di bidang pendidikan dan pelatihan pegawai
7. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan dan pasca pendidikan dan pelatihan
8. Penyusunan laporan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan
9. pelaksanaan administrasi Pusat

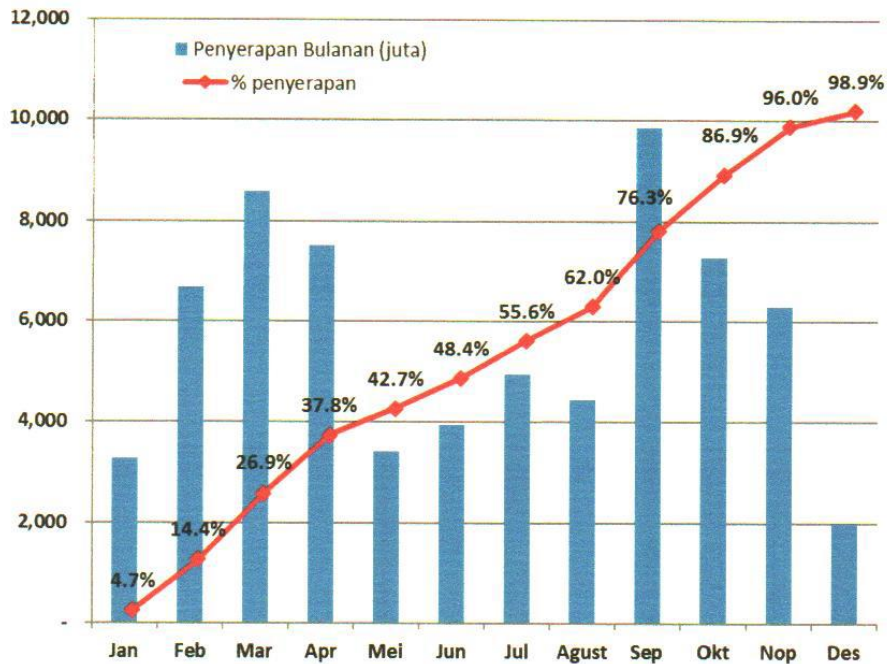
TARGET CAPAIAN 2018

Kegiatan Peningkatan Layanan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA	ANGGARAN
1	Terselenggaranya Pendidikan dan Pelatihan Pegawai	1. Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Struktural	83 Indeks	5.699.447.000
		2. Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Prajabatan Calon PNS	80 Indeks	5.696.643.000
		3. Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Teknis dan Fungsional	80 Indeks	25.369.346.000

Total Jumlah anggaran Kegiatan Peningkatan Layanan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai sebesar Rp68.914.811.000

**Rencana Penyerapan Anggaran Tahun 2018
Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai, Sekretariat Jenderal**



No	Komponen	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agust	Sep	Okt	Nop	Des
1	Penyerapan Bulanan (juta)	3,266	6,674	8,586	7,499	3,410	3,933	4,938	4,439	9,856	7,268	6,286	2,005
2	Penyerapan Kumulatif	3,266	9,940	18,526	26,025	29,435	33,368	38,306	42,745	52,601	59,869	66,155	68,160
3	% penyerapan	4.7%	14.4%	26.9%	37.8%	42.7%	48.4%	55.6%	62.0%	76.3%	86.9%	96.0%	98.9%

EVALUASI

Bagi unit kerja yang realisasi kinerjanya mencapai dan melebihi dari target yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kinerja, diberikan penghargaan oleh Mendikbud, berdasarkan ketentuan berlaku.

Jakarta, Januari 2018

Sekretaris Jenderal

Didik Suhardi

Kepala Pusdiklat Pegawai

Garti Sri Utami

**Perjanjian Kinerja Tahun 2018 Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai
Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Anggaran Revisi)**



**Perjanjian Kinerja Tahun 2018
Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai
Dengan
Sekretaris Jenderal**

TUGAS

Melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai

FUNGSI

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang pengembangan pegawai
2. Penyusunan program pengembangan pendidikan dan pelatihan pegawai
3. Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan pegawai
4. Pengembangan sistem informasi pendidikan dan pelatihan pegawai
5. Fasilitasi pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai
6. Pelaksanaan kerjasama di bidang pendidikan dan pelatihan pegawai
7. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan dan pasca pendidikan dan pelatihan
8. Penyusunan laporan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan
9. pelaksanaan administrasi Pusat

TARGET CAPAIAN

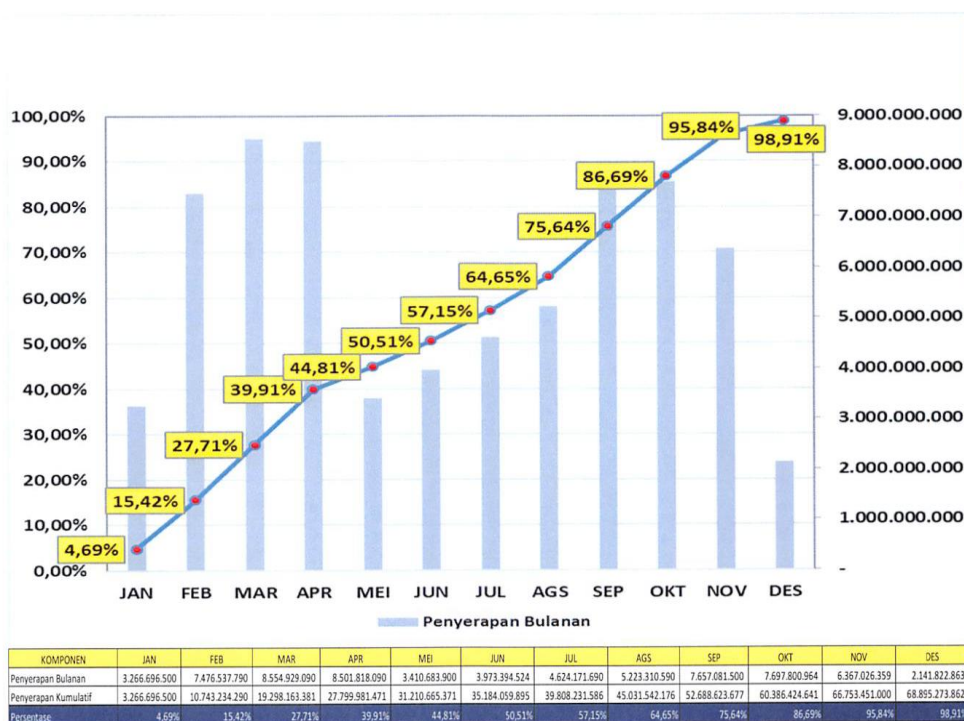
KEGIATAN PENINGKATAN LAYANAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2018	
		TARGET KINERJA	ANGGARAN (ribu rupiah)
1. Terselenggaranya Pendidikan dan Pelatihan Pegawai	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Struktural	83 Indeks	6.106.550
	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Prajabatan Calon PNS	80 Indeks	5.539.643
	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Teknis dan Fungsional	80 Indeks	28.234.611
	Meningkatnya dukungan manajemen dalam penyediaan sarana prasarana untuk pelaksanaan pengembangan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN)	88%	29.773.704

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2018	
		TARGET KINERJA	ANGGARAN (ribu rupiah)
	Meningkatnya kepuasan pelayanan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN)	79 Indeks	-

Jumlah alokasi anggaran Kegiatan Peningkatan Layanan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai sebesar Rp. 69.654.508.000,- (enam puluh sembilan milyar enam ratus lima puluh empat juta lima ratus delapan ribu rupiah)

**RENCANA PENYERAPAN ANGGARAN
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI TAHUN 2018
(PAGU Rp. 69.654.508.000)**



EVALUASI

Bagi unit kerja yang realisasi kinerjanya mencapai dan melebihi target yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kinerja, diberikan penghargaan oleh Mendikbud, berdasarkan ketentuan berlaku

Jakarta, 5 November 2018

Sekretaris Jenderal

Kepala Pusdiklat Pegawai

Didik Suhardi, Ph.D
NIP. 196312031983031004

Kami
Dra. Garti Sri Utami, M.Ed
NIP. 196005181987032002

Definisi Operasional Rencana Strategis Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai 2015-2019

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (<i>Outcomes</i>)/Sasaran Kegiatan (<i>Outputs</i>)/Indikator (IKSS, IKP, IKK)	Definisi Operasional	Metode Perhitungan
IKK.1.5624.1.1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Struktural	<p>Pelatihan Struktural adalah pengembangan Kompetensi Manajerial. (<i>Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 217</i>)</p> <p>ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. (<i>Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 1 butir 2</i>)</p> <p>ASN Kemendikbud adalah PNS dan PPPK yang bekerja di satuan-satuan kerja dan unit-unit pelaksana teknis Kemendikbud.</p>	<p>Indeks Kualitas Peserta Pelatihan Kepemimpinan (IKPK) sesuai Perka LAN Nomor 19 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tingkat III dan Perka LAN Nomor 20 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV, diperoleh secara komposit sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Perencanaan Inovasi (PI), bobot 40% b. Manajemen Perubahan (MP), bobot 60% <p>Rumus: $IKPK = \frac{\sum_{i=1}^n (PI \times 0,4) + (MP \times 0,6)}{n}$</p> <p>Keterangan</p> <p>PI = Nilai Perencanaan Inovasi diukur dari penilaian jenis perubahan, cakupan manfaat perubahan, kejelasan tahap perubahan, dan peta pemangku kepentingan.</p>

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (<i>Outcomes</i>)/Sasaran Kegiatan (<i>Outputs</i>)/Indikator (IKSS, IKP, IKK)	Definisi Operasional	Metode Perhitungan
		<p>Peningkatan Kualitas ASN adalah proses perubahan kompetensi manajerial dan sosial kultural pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas yang menjadi lebih baik dan bermutu melalui Pelatihan Kepemimpinan.</p>	<p>MP = Nilai Manajemen Perubahan diukur dari penilaian jumlah kegiatan memobilisasi dukungan, pernyataan dukungan dan capaian tahap perubahan.</p> <p>n = Jumlah Peserta</p>
IKK.1.5624.1.2	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Prajabatan Calon PNS	<p>Pelatihan Prajabatan/Diklat Terintegrasi CPNS adalah proses pelatihan untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat, dan motivasi nasionalisme kebangsaan, karakter kepribadian unggul dan bertanggung jawab serta memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang bagi Calon Pegawai Negeri Sipil pada masa</p>	<p>Indeks Kualitas Peserta Pelatihan Prajabatan/Diklat Terintegritas CPNS (IKPP) sesuai Perka LAN Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Golongan III dan Perka LAN Nomor 22 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Golongan I dan II, diperoleh secara komposit sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap Perilaku (SP), bobot 10% 2. Akademik (Ad), bobot 20% 3. Aktualisasi (At), bobot 50% 4. Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas (T), bobot 20%

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (<i>Outcomes</i>)/Sasaran Kegiatan (<i>Outputs</i>)/Indikator (IKSS, IKP, IKK)	Definisi Operasional	Metode Perhitungan
		<p>percobaan. (<i>Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 1 butir 26</i>)</p> <p>CPNS Kemendikbud adalah Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang akan bekerja di satuan-satuan kerja dan unit-unit pelaksana teknis Kemendikbud.</p> <p>Peningkatan Kualitas CPNS adalah proses perubahan kompetensi dasar manajerial, teknis dan sosial kultural calon pejabat pelaksana yang menjadi lebih baik dan bermutu melalui Pelatihan Prajabatan/Diklat Terintegrasi CPNS.</p>	<p>Rumus:</p> $IKPP = \frac{\sum_{i=1}^n (SPx0,1)+(Adx0,2)+(Atx0,5)+(Tx0,2)}{n}$ <p>Keterangan</p> <p>SP = Nilai komponen Sikap Perilaku diperoleh dari penilaian kedisiplinan, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.</p> <p>Ad = Nilai komponen Akademik diperoleh melalui ujian tertulis Tipe A berbentuk pilihan ganda, benar-salah, menjodohkan, jawaban singkat, esai, atau kombinasi dan ditambah soal Tipe B berbentuk kasus.</p> <p>At = Nilai komponen Aktualisasi diperoleh dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> Penilaian rancangan aktualisasi, meliputi: kualitas penetapan isu, jumlah rencana kegiatan, kualitas rencana kegiatan, relevansi rencana kegiatan dengan aktualisasi, dan teknik komunikasi; Penilaian aktualisasi diri, meliputi: kualitas

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (<i>Outcomes</i>)/Sasaran Kegiatan (<i>Outputs</i>)/Indikator (IKSS, IKP, IKK)	Definisi Operasional	Metode Perhitungan
			<p>pelaksanaan kegiatan, kualitas aktualisasi, dan teknik komunikasi.</p> <p>T = Nilai komponen Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas diperoleh dari penilaian penyelesaian pembelajaran pada kurikulum penguatan kompetensi teknis bidang tugas oleh instansi peserta.</p> <p>n = Jumlah Peserta</p>
IKK.1.5624.1.3	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Teknis dan Fungsional	<p>Pelatihan Teknis adalah pengembangan kompetensi teknis yang dapat dilakukan secara berjenjang untuk mencapai persyaratan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier. (<i>Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 214</i>)</p> <p>Pelatihan Fungsional adalah pengembangan kompetensi fungsional yang</p>	<p>Indeks Kualitas Peserta Pelatihan Teknis (IKPT) diperoleh secara komposit dari jumlah nilai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap dan Perilaku (SP), bobot 20% 2. Aktivitas Pembelajaran (AP), bobot 50% 3. Post Test (PT), bobot 30% <p>Rumus: $IKPT = \frac{\sum_{i=1}^n (SP \times 0,2) + (AP \times 0,5) + (PT \times 0,3)}{n}$</p> <p>Keterangan:</p> <p>SP = Nilai komponen Sikap dan Perilaku diperoleh dari penilaian kedisiplinan, kerjasama,</p>

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (<i>Outcomes</i>)/Sasaran Kegiatan (<i>Outputs</i>)/Indikator (IKSS, IKP, IKK)	Definisi Operasional	Metode Perhitungan
		<p>dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier sesuai dengan jenis dan jenjang Jabatan Fungsional masing-masing. (<i>Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 215</i>)</p>	<p>prakarsa, dan kepemimpinan.</p> <p>AP = Nilai komponen Aktivitas Pembelajaran diperoleh dari penilaian penyelesaian tugas dan/atau uji praktik sesuai dengan substansi dari jenis pelatihan.</p> <p>PT = Nilai Post Test diperoleh dari hasil ujian tertulis pasca pembelajaran</p> <p>n = Jumlah Peserta</p> <p>Indeks Kualitas Peserta Pelatihan Fungsional (IKPF) diperoleh secara komposit dari jumlah skor:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap dan Perilaku (SP), bobot 20% 2. Aktivitas Pembelajaran (AP), bobot 50% 3. Post Test (PT), bobot 30% <p>Rumus: $IKPF = \frac{\sum n_i(SP \times 0,2) + (AP \times 0,5) + (PT \times 0,3)}{n}$</p> <p>• Batas kelulusan (<i>passing grade</i>) Pelatihan</p>

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (<i>Outcomes</i>)/Sasaran Kegiatan (<i>Outputs</i>)/Indikator (IKSS, IKP, IKK)	Definisi Operasional	Metode Perhitungan
			Fungsional adalah > 70,01
IKK.1.5624.1.4	Meningkatnya dukungan manajemen dalam penyediaan sarana prasarana untuk pelaksanaan dan pengembangan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN)	<p>Manajemen adalah tenaga kediklatan yang terdiri atas komponen: 1) Pengelola Diklat; 2) Penyelenggara Diklat; 3) Tenaga Pengajar; 4) Pengelola Sistem Informasi Pelatihan (SIDA); 5) Perancang Kurikulum; dan 6) Penganalisis Kebutuhan Pelatihan. (Perka LAN Nomor 25 Tahun 2015 Pasal 9 Ayat 2)</p> <p>Sarana Prasarana adalah gedung pertemuan, ruang sidang/rapat, ruang kuliah/belajar, asrama peserta, ruang makan peserta, perpustakaan, lapangan olahraga, dan rumah ibadah beserta</p>	<p>Persentase Dukungan Manajemen (DM) diukur dari rencana anggaran yang dialokasikan untuk belanja pegawai, pengadaan sarana-prasarana, dan pembangunan/rehabilitasi/pemeliharaan sarana-prasarana untuk mendukung penyelenggaraan dan pengembangan pelatihan selama 12 bulan pada tahun berjalan. Peningkatan persentase DM khususnya komponen Belanja Pegawai disesuaikan dengan peraturan dan perundang-undangan. Standar Biaya Keluaran sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan.</p>

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (<i>Outcomes</i>)/Sasaran Kegiatan (<i>Outputs</i>)/Indikator (IKSS, IKP, IKK)	Definisi Operasional	Metode Perhitungan
		kelengkapannya yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan dan pengembangan pelatihan ASN.	
IKK.1.5624.1.5	Meningkatnya kepuasan pelayanan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN)	Kepuasan Pelayanan Pelatihan adalah tingkat pemenuhan harapan peserta pelatihan ASN terhadap layanan: pembelajaran, pendukung pembelajaran, kinerja satuan petugas pelatihan, dan fasilitas kampus yang diberikan oleh Puspelatihan Pegawai.	Indeks Kepuasan Pelayanan Pelatihan (IKPP) diukur berdasarkan hasil evaluasi peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan yang meliputi aspek layanan pembelajaran (A), pendukung pembelajaran (B), kinerja satuan petugas pelatihan (C), dan aspek pelayanan fasilitas kampus (D). Rumus: $IKPP = \frac{\sum_{i=1}^n (A+B+C+D)}{4} \times 100$ n = Jumlah Peserta

USUL REVISI IKK dan TARGET RENSTRA SATKER PUSDIKLAT PEGAWAI (Lampiran I: Matriks Kinerja dan Pendanaan Sekretariat Jenderal Kemendikbud)

SEMULA

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator (IKSS, IKP, IKK)	Satuan	Basis Line 2014	Target					Alokasi (Rp Miliar)					Total Alokasi 2015-2019 (Rp Miliar)	Unit Organisasi Pelaksana
				2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019		
5624	Peningkatan layanan pendidikan dan pelatihan pegawai								66.072	69.277	76.204	83.825	92.207	387.585	Fusdiklat
SK.1.5624	Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan pegawai								66.072	69.277	76.204	83.825	92.207	387.585	
IKK.1.5624.1.1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Diklat Aparatur (Diklat Kepemimpinan, Diklat Prajabatan, serta Diklat Teknis dan Fungsional)	Indeks	70	75	78	81	84	87	66.072	69.277	76.204	83.825	92.207	387.585	

MENJADI

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator (IKSS, IKP, IKK)	Satuan	Basis Line 2014	Target					Alokasi (Rp Miliar)					Total Alokasi 2015-2019 (Rp Miliar)	Unit Organisasi Pelaksana
				2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019		
5624	Peningkatan layanan pendidikan dan pelatihan pegawai								66.072	69.277	76.204	83.825	92.207	387.585	Fusdiklat
SK.1.5624	Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan pegawai								66.072	69.277	76.204	83.825	92.207	387.585	
IKK.1.5624.1.1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Struktural	Indeks	72	75	78	81	83	85	11.103	6.833	6.858	6.864	6.864	38.522	
IKK.1.5624.1.2	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Prajabatan Calon PNS *)	Indeks	72	75	78	79	80	81	25.006	16.078	589	1.000	1.000	43.673	
IKK.1.5624.1.3	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Teknis dan Fungsional	Indeks	72	75	78	79	80	81	2.614	10.639	26.586	28.645	33.433	101.917	
IKK.1.5624.1.4	Meningkatnya dukungan manajemen dalam penyediaan sarana prasarana untuk pelaksanaan dan pengembangan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN)	%	80%	82%	84%	86%	88%	90%	27.349	35.727	42.171	47.336	50.930	203.473	
IKK.1.5624.1.5	Meningkatnya kepuasan pelayanan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN)	Indeks	75	76	77	78	79	80							

*) Pelatihan Dasar CPNS berdasarkan penetapan formal CPNS Kemendikbud oleh Keman PAN dan RB

Matrik Definisi Indeks Kualitas ASN Alumni Pusdiklat Pegawai Kemendikbud 2018

No.	Rentang Indeks	Definisi			
		Pelatihan Kepemimpinan	Pelatihan Dasar CPNS	Pelatihan Teknis dan Fungsional	Kompetensi ASN
1	>90 – 100	<i>Pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas Kemendikbud yang telah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan di Pusdiklat Pegawai pada umumnya mencapai kompetensi manajerial dan sosial kultural yang bermutu dan sangat memuaskan</i>	<i>CPNS Kemendikbud yang telah mengikuti Pelatihan Dasar di Pusdiklat Pegawai pada umumnya mencapai kompetensi dasar manajerial, teknis dan sosial kultural yang sangat memuaskan</i>	<i>Pegawai Kemendikbud yang telah mengikuti pelatihan teknis/fungsional di Pusdiklat Pegawai pada umumnya mencapai standar kompetensi dan karier jabatan teknis/fungsional yang bermutu dan sangat memuaskan</i>	<i>ASN Kemendikbud yang telah dilatih di Pusdiklat Pegawai pada umumnya berkompentensi sangat memuaskan karena didukung oleh standar kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural yang dikembangkan pada masa pelatihan</i>
2	>80 – 90	<i>Pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas Kemendikbud yang telah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan di Pusdiklat Pegawai pada umumnya mencapai kompetensi manajerial dan sosial kultural yang bermutu</i>	<i>CPNS Kemendikbud yang telah mengikuti Pelatihan Dasar di Pusdiklat Pegawai pada umumnya mencapai kompetensi dasar manajerial, teknis dan sosial kultural yang memuaskan</i>	<i>Pegawai Kemendikbud yang telah mengikuti pelatihan teknis/fungsional di Pusdiklat Pegawai pada umumnya mencapai standar kompetensi dan karier jabatan teknis/fungsional yang bermutu dan</i>	<i>ASN Kemendikbud yang telah dilatih di Pusdiklat Pegawai pada umumnya berkompentensi memuaskan karena didukung oleh standar kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural yang dikembangkan pada</i>

No.	Rentang Indeks	Definisi			
		Pelatihan Kepemimpinan	Pelatihan Dasar CPNS	Pelatihan Teknis dan Fungsional	Kompetensi ASN
		<i>dan memuaskan</i>		<i>memuaskan</i>	<i>masa pelatihan</i>
3	>70 – 80	<i>Pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas Kemendikbud yang telah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan di Pusdiklat Pegawai pada umumnya mencapai kompetensi manajerial dan sosial kultural yang bermutu dan sangat baik</i>	<i>CPNS Kemendikbud yang telah mengikuti Pelatihan Dasar di Pusdiklat Pegawai pada umumnya mencapai kompetensi dasar manajerial, teknis dan sosial kultural yang sangat baik</i>	<i>Pegawai Kemendikbud yang telah mengikuti pelatihan teknis/fungsional di Pusdiklat Pegawai pada umumnya mencapai standar kompetensi dan karier jabatan teknis/fungsional yang sangat baik</i>	<i>ASN Kemendikbud yang telah dilatih di Pusdiklat Pegawai pada umumnya berkompentensi sangat baik karena didukung oleh standar kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural yang dikembangkan pada masa pelatihan</i>
4	>60 – 70	<i>Pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas Kemendikbud yang telah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan di Pusdiklat Pegawai pada umumnya mencapai kompetensi manajerial dan sosial kultural yang bermutu</i>	<i>CPNS Kemendikbud yang telah mengikuti Pelatihan Dasar di Pusdiklat Pegawai pada umumnya mencapai kompetensi dasar manajerial, teknis dan sosial kultural yang baik</i>	<i>Pegawai Kemendikbud yang telah mengikuti pelatihan teknis/fungsional di Pusdiklat Pegawai pada umumnya mencapai standar kompetensi dan karier jabatan teknis/fungsional yang baik</i>	<i>ASN Kemendikbud yang telah dilatih di Pusdiklat Pegawai pada umumnya berkompentensi baik karena didukung oleh standar kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural yang dikembangkan pada masa pelatihan</i>

No.	Rentang Indeks	Definisi			
		Pelatihan Kepemimpinan	Pelatihan Dasar CPNS	Pelatihan Teknis dan Fungsional	Kompetensi ASN
		<i>dan baik</i>			
5	>50 – 60	<i>Pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas Kemendikbud yang telah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan di Pusdiklat Pegawai pada umumnya mencapai kompetensi manajerial dan sosial kultural yang cukup (memadai)</i>	<i>CPNS Kemendikbud yang telah mengikuti Pelatihan Dasar di Pusdiklat Pegawai pada umumnya mencapai kompetensi dasar manajerial, teknis dan sosial kultural yang cukup (memadai)</i>	<i>Pegawai Kemendikbud yang telah mengikuti pelatihan teknis/fungsional di Pusdiklat Pegawai pada umumnya mencapai standar kompetensi dan karier jabatan teknis/fungsional yang cukup (memadai)</i>	<i>ASN Kemendikbud yang telah dilatih di Pusdiklat Pegawai pada umumnya berkompotensi cukup (memadai) karena didukung oleh standar kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural yang dikembangkan pada masa pelatihan</i>
6	>30 – 50	<i>Pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas Kemendikbud yang telah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan di Pusdiklat Pegawai pada umumnya kurang mencapai kompetensi manajerial dan sosial kultural</i>	<i>CPNS Kemendikbud yang telah mengikuti Pelatihan Dasar di Pusdiklat Pegawai pada umumnya kurang mencapai kompetensi dasar manajerial, teknis dan sosial kultural</i>	<i>Pegawai Kemendikbud yang telah mengikuti pelatihan teknis/fungsional di Pusdiklat Pegawai pada umumnya kurang mencapai standar kompetensi dan karier jabatan teknis/fungsional</i>	<i>ASN Kemendikbud yang telah dilatih di Pusdiklat Pegawai pada umumnya kurang berkompotensi karena kurang didukung oleh standar kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural pada masa pelatihan</i>

No.	Rentang Indeks	Definisi			
		Pelatihan Kepemimpinan	Pelatihan Dasar CPNS	Pelatihan Teknis dan Fungsional	Kompetensi ASN
7	0 – 30	<i>Pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas Kemendikbud yang telah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan di Pusdiklat Pegawai pada umumnya sangat kurang mencapai kompetensi manajerial dan sosial kultural</i>	<i>CPNS Kemendikbud yang telah mengikuti Pelatihan Dasar di Pusdiklat Pegawai pada umumnya sangat kurang mencapai kompetensi dasar manajerial, teknis dan sosial kultural</i>	<i>Pegawai Kemendikbud yang telah mengikuti pelatihan teknis/fungsional di Pusdiklat Pegawai pada umumnya sangat kurang mencapai standar kompetensi dan karier jabatan teknis/fungsional</i>	<i>ASN Kemendikbud yang telah dilatih di Pusdiklat Pegawai pada umumnya sangat kurang berkompeten karena tidak didukung oleh standar kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural pada masa pelatihan</i>