



KEMENTERIAN
PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN



LAPORAN KINERJA

PUSDIKLAT PEGAWAI KEMENDIKBUD

TAHUN 2019

PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan ke hadirat Allah SWT, Pusdiklat Pegawai Kemendikbud telah menyusun laporan kinerja tahun 2019 sesuai ketentuan 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 yang mengamanatkan 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 tahun 2019. Pusdiklat Pegawai pada tahun 2019 menetapkan 1 sasaran dan 5 indikator kinerja. Secara keseluruhan Pusdiklat Pegawai Kemendikbud telah berhasil merealisasikan target kinerja yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Informasi realisasi 5 tahun target kinerja (2015-2019) juga disajikan untuk memberikan gambaran capaian berdasarkan Rencana Strategis 2015-2019.

Pada kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir, telah dicapai beberapa keberhasilan terutama terkait indikator lembaga pelatihan yang kredibel. Pusdiklat Pegawai Kemendikbud telah memperoleh akreditasi A yang berlaku selama 5 tahun untuk 4 pelatihan, tersedianya sarana prasana yang modern berbasis teknologi, pengembangan 8 (delapan) program pelatihan dengan pemanfaatan TIK (*blended learning*), tata kelola pelatihan pada platform SIMDIKLAT yang dikembangkan secara dinamis, dan kesiapan SDM pengelola dan penyelenggara yang profesional.

Tantangan ke depan Pusdiklat Pegawai adalah menyediakan pelatihan berbasis kebutuhan organisasi dan kompetensi (*human capital development plan*), pengembangan program pelatihan nonklasikal di samping klasikal, pengembangan *e-learning*, dan peningkatan literasi digital SDM pengelola, fasilitator, dan penyelenggara. Diharapkan keterlibatan seluruh pemangku kepentingan dan bersinergi dalam melayani hak pengembangan kompetensi ASN dapat dicapai.

Melalui laporan kinerja ini diharapkan dapat memberikan gambaran objektif tentang kinerja yang dihasilkan Pusdiklat Pegawai Kemendikbud pada tahun 2019. Semoga laporan kinerja ini bermanfaat sebagai bahan evaluasi perencanaan program/kegiatan dan anggaran, perumusan kebijakan pengembangan kompetensi, dan peningkatan kinerja Pusdiklat Pegawai di tahun mendatang. Akhir kata, saya ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan laporan kinerja Pusdiklat Pegawai Kemendikbud tahun 2019.

Depok, Januari 2020
Plt Kepala Pusdiklat Pegawai
Kemendikbud



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



Daftar Isi

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
IKHTISAR EKSEKUTIF.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. GAMBARAN UMUM.....	2
B. DASAR HUKUM	2
C. TUGAS DAN FUNGSI SERTA STRUKTUR ORGANISASI	3
D. ISU-ISU STRATEGIS.....	5
BAB II PERENCANAAN KINERJA	6
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	9
A. CAPAIAN KINERJA.....	10
B. REALISASI ANGGARAN.....	41
BAB IV PENUTUP	44
LAMPIRAN	
DOKUMEN PERJANJIAN KINERJA	



IKHTISAR EKSEKUTIF

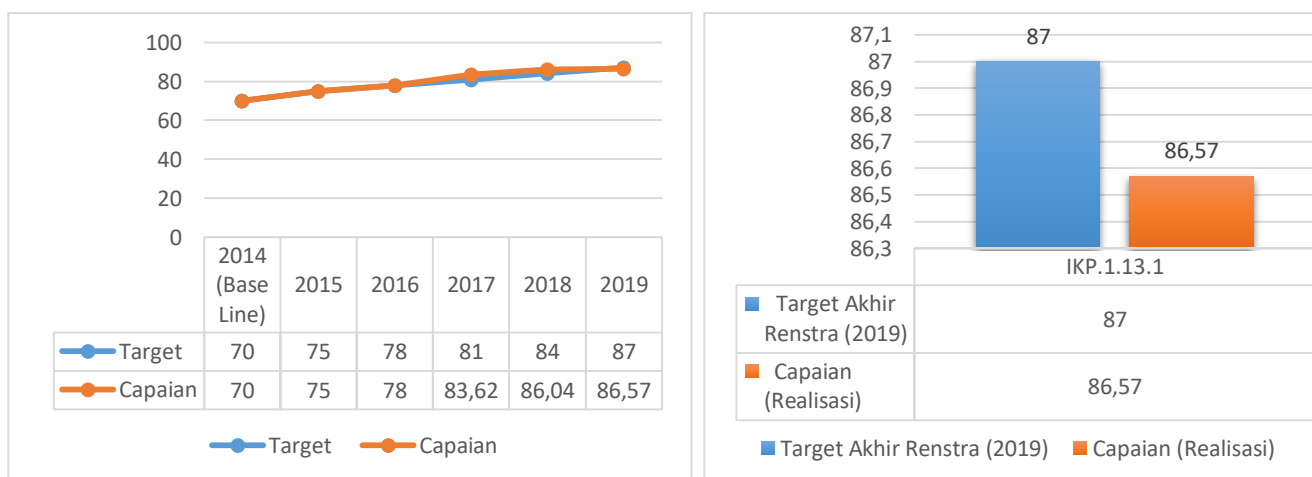
Laporan Kinerja Pusdiklat Pegawai Kemendikbud tahun 2019 merupakan salah satu wujud pertanggungjawaban kepada seluruh *stakeholder* atas kinerja pencapaian visi dan misi pada tahun anggaran 2019. Laporan kinerja ini juga merupakan salah satu parameter yang digunakan oleh Pusdiklat Pegawai Kemendikbud untuk mengukur dan mengevaluasi capaian kinerja dalam meningkatkan kinerja untuk melaksanakan tugas dan fungsinya.

Laporan kinerja Pusdiklat Pegawai Kemendikbud tahun 2019 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, 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 Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 9 Tahun 2016 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta Pedoman Penyusunan Laporan Kinerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2019.

Laporan Kinerja ini merupakan laporan kinerja tahun kelima atau terakhir atas pelaksanaan Rencana Strategis tahun 2015-2019, yang memberikan informasi tingkat capaian indikator kinerja atas Perjanjian Kinerja Kepala Pusdiklat Pegawai Kemendikbud dengan Sekretaris Jenderal Kemendikbud. Tujuan Laporan Kinerja Pusdiklat Kemendikbud tahun 2019 memberikan gambaran mengenai keberhasilan maupun kegagalan pencapaian kinerja yang telah ditetapkan dalam sasaran kegiatan Pusdiklat Pegawai Kemendikbud tahun 2019, 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.

Berdasarkan Perjanjian kinerja Kepala Pusdiklat Pegawai Kemendikbud dengan Sekretaris Jenderal Kemendikbud, Pusdiklat Pegawai Kemendikbud memiliki satu sasaran kegiatan dengan lima indikator kinerja. Secara umum capaian kinerja digambarkan dalam grafik capaian masing-masing indikator kinerja kegiatan dan tren capaian dari tahun 2014 (*base line*) sampai dengan tahun 2019 serta grafik capaian kinerja keuangan sebagai berikut:

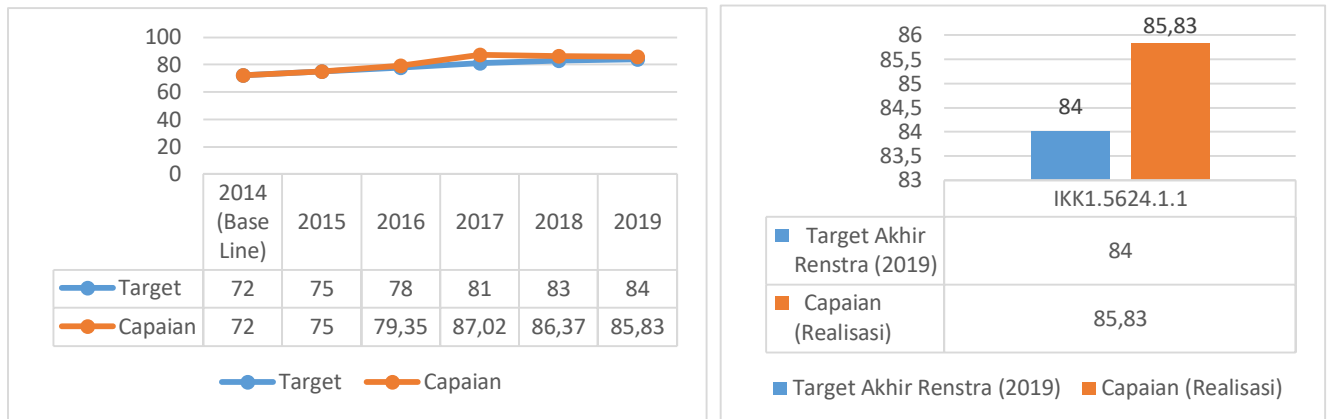
IKP.1.13.1 Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang Mengikuti Diklat Aparatur (Pelatihan Kepemimpinan, Pelatihan Dasar, serta Pelatihan Teknis dan Fungsional)



Gambar 1. Tren Capaian Tahun 2015 s.d. 2019 dan Realisasi antara Target dan Capaian Kualitas ASN Kemendikbud yang Mengikuti Diklat Aparatur (Pelatihan Kepemimpinan, Pelatihan Dasar, serta Pelatihan Teknis dan Fungsional)

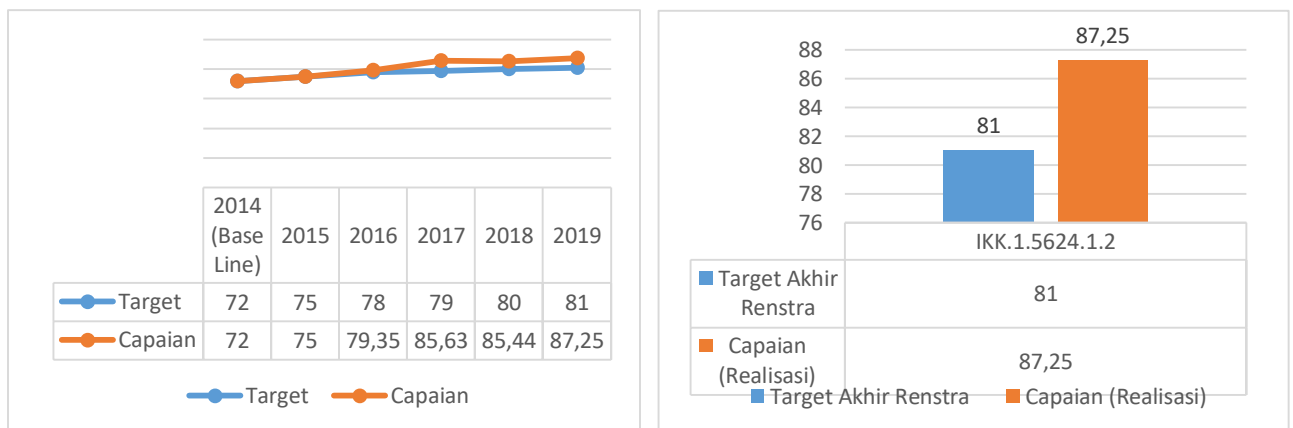
IKHTISAR EKSEKUTIF

IKK.1.5624.1.1 Meningkatnya kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan



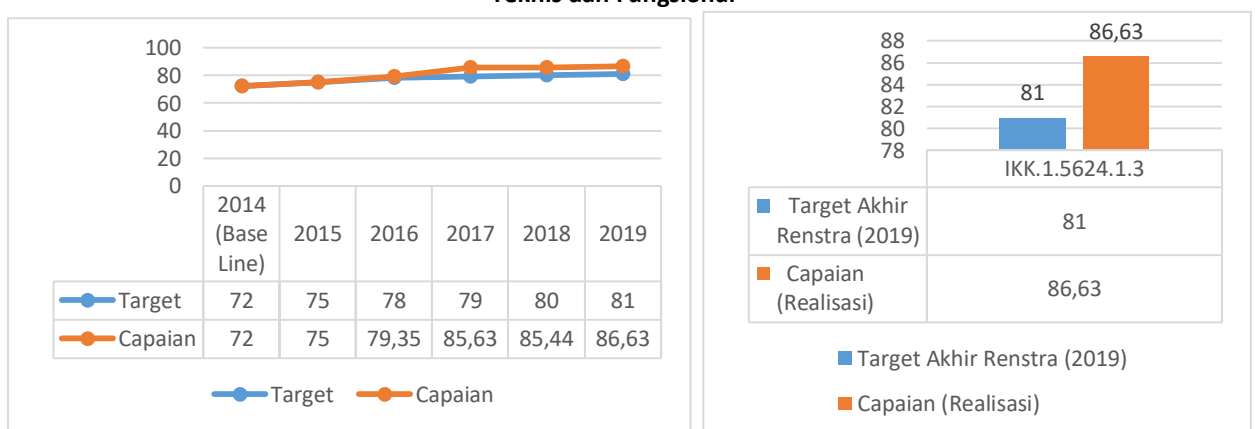
Gambar 2. Tren Capaian Tahun 2015 s.d. 2019 dan Realisasi antara Target dan Capaian Kualitas ASN Kemendikbud yang Mengikuti Pelatihan Kepemimpinan

IKK.1.5624.1.2 Meningkatnya kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Dasar CPNS



Gambar 3. Tren Capaian s.d. Tahun 2019 dan Realisasi antara Target dan Capaian Kualitas ASN Kemendikbud yang Mengikuti Pelatihan Dasar CPNS

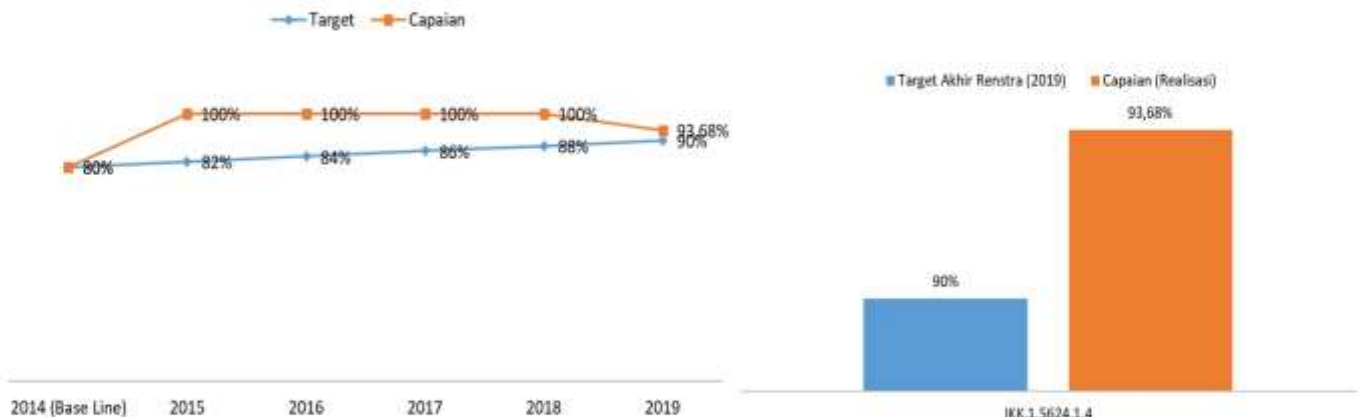
IKK.1.5624.1.3 Meningkatnya kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Teknis dan Fungsional



Gambar 4. Tren Capaian s.d. Tahun 2019 dan Realisasi antara Target dan Capaian Kualitas ASN Kemendikbud yang Mengikuti Pelatihan Teknis dan Fungsional

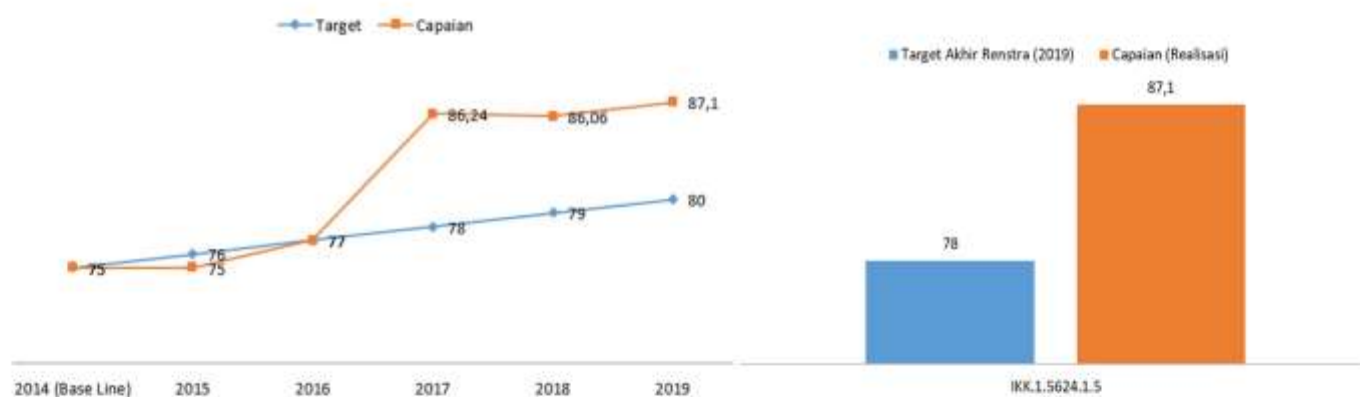
IKHTISAR EKSEKUTIF

IKK.1.5624.1.4 Meningkatnya Dukungan Manajemen dalam Penyediaan Sarana Prasarana Untuk Pelaksanaan dan Pengembangan ASN



Gambar 4. Tren Capaian sampai dengan Tahun 2019 dan Realisasi antara Target dan Capaian Dukungan Manajemen dalam Penyediaan Sarana Prasarana untuk Pelaksanaan dan Pengembangan ASN

IKK.1.5624.1.5 Meningkatnya Kepuasan Pelayanan Pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN)



Gambar 5. Tren Capaian sampai dengan Tahun 2019 dan Realisasi antara Target dan Capaian Kepuasan Pelayanan Aparatur Sipil Negara (ASN)



Gambar 6. Kinerja Keuangan Pusdiklat Pegawai Kemendikbud Tahun 2019

Realisasi Kinerja Keuangan
Pusdiklat Pegawai
Kemendikbud pada Tahun
2019 sebesar **96,69%**



IKHTISAR EKSEKUTIF

Target kinerja secara umum dari tiap jenis pelatihan telah tercapai dan melebihi target, meskipun realisasi target kinerja komposit umum untuk target tahun 2019 (rerata 87) tercapai 86,57. Dalam pelaksanaan program dan kegiatan untuk mencapai target kualitas ASN Kemendikbud yang mengikuti pelatihan yang berdampak pada realisasi tahun 2019 yang dibawah target, dikarenakan adanya permasalahan, yaitu sebagai berikut:

1. Pada Pelatihan Dasar yang diikuti oleh 650 CPNS Kemendikbud, rerata skor mencapai 87,25, sedangkan Pelatihan Kepemimpinan dengan peserta 147 orang, dengan skor rerata 85,83.
2. Pada pelatihan teknis, masih terdapat peserta yang hadir kurang memenuhi persyaratan dan kualifikasi yang ditentukan. Berdasarkan jumlah data peserta pelatihan teknis tahun 2019, mencapai 1.346 orang dan skor rerata hasil pembelajaran adalah 86,12. Identifikasi permasalahan terutama peserta pelatihan Perencanaan Pendidikan Tingkat Dasar dengan peserta 228 capaian skor rerata adalah 81,89. Dibandingkan jumlah peserta pelatihan fungsional (PTP) sebanyak 67 orang dengan skor rerata mencapai 87,14.
3. Pada pelatihan tertentu (Perencanaan Pendidikan Tingkat Dasar dengan moda *blended learning*), hasil analisis alat evaluasi hasil pembelajaran (soal) menunjukkan tingkat kesulitan cukup tinggi dengan waktu penyelesaian yang kurang memadai. Kemungkinan lainnya disebabkan tidak sesuainya kualifikasi dan persyaratan peserta yang mengikuti pelatihan tersebut.

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

1. Surat undangan peserta untuk mengikuti pelatihan telah dilengkapi dengan persyaratan yang lebih jelas. Pada saat pelatihan berlangsung, fasilitator untuk materi tertentu harus memberikan penjelasan yang lebih mendasar. Forum berbagi pengalaman yang dibentuk (WA grup) memungkinkan peserta dapat berkomunikasi langsung dengan fasilitator dan penyelenggara.
2. Rekomendasi dari permasalahan dari kualitas soal yang sulit akan diperbaiki dan disempurnakan kembali soal-soal yang memiliki kualitas sulit untuk dijawab. Soal-soal akan dianalisis untuk memastikan soal yang tepat sesuai kompetensi yang ingin dicapai.
3. Modul pembelajaran diperkaya dengan berbagai isu terkini dan praktik latihan yang variatif dan memadai.

Meskipun target indikator kinerja program tahun 2019 belum mencapai target, namun target tiap indikator kinerja kegiatan telah terealisasi melebihi target yang ditetapkan. Hal tersebut didukung dengan langkah antisipasi atau mitigasi dengan:

1. Menyusun perencanaan yang lebih baik dan detil;
2. Pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan pelatihan dan persyaratan peserta;
3. Proyeksi penyerapan anggaran yang cermat dan tepat; dan
4. Adanya pengendalian pada perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan.

BAB 1

PENDAHULUAN



PENDAHULUAN

GAMBARAN UMUM

Pusdiklat Pegawai Kemendikbud merupakan satuan kerja yang berada di bawah Sekretariat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 9 Tahun 2019 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 11 Tahun 2018 mengenai Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Unit Pelaksana Teknis Eselon II Kemendikbud ini dipimpin oleh Kepala Pusat dengan peran dan fungsi melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

DASAR HUKUM

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Permenpan Nomor 53 Tahun 2016 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Permendikbud Nomor 9 Tahun 2016 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Kemendikbud;
5. Permendikbud Nomor 9 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Permendikbud Nomor 11 Tahun 2018 mengenai Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
6. Peraturan MenPAN RB Nomor 22 Tahun 2014 tentang Jabatan Widyaiswara dan Angka Kredit;
7. Peraturan Kepala LAN-RI Nomor 19 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III;
8. Peraturan Kepala LAN-RI Nomor 20 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV;
9. Peraturan Kepala LAN-RI Nomor 10 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan I, Golongan II, dan/atau Golongan III yang diangkat dari tenaga honorer kategori 1 dan/atau kategori 2;
10. Peraturan Kepala LAN-RI Nomor 16 Tahun 2015 tentang Perubahan atas peraturan Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan I, Golongan II, dan/atau Golongan III yang diangkat dari tenaga honorer kategori 1 dan/atau kategori 2;
11. Peraturan Kepala LAN-RI Nomor 15 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan III;
12. Peraturan Kepala LAN-RI Nomor 13 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis;
13. Peraturan Kepala LAN-RI Nomor 14 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Penjurusan Pendidikan dan Pelatihan Teknis;
14. Peraturan Kepala LAN-RI Nomor 15 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional; dan
15. Peraturan Kepala LAN-RI Nomor 12 Tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.

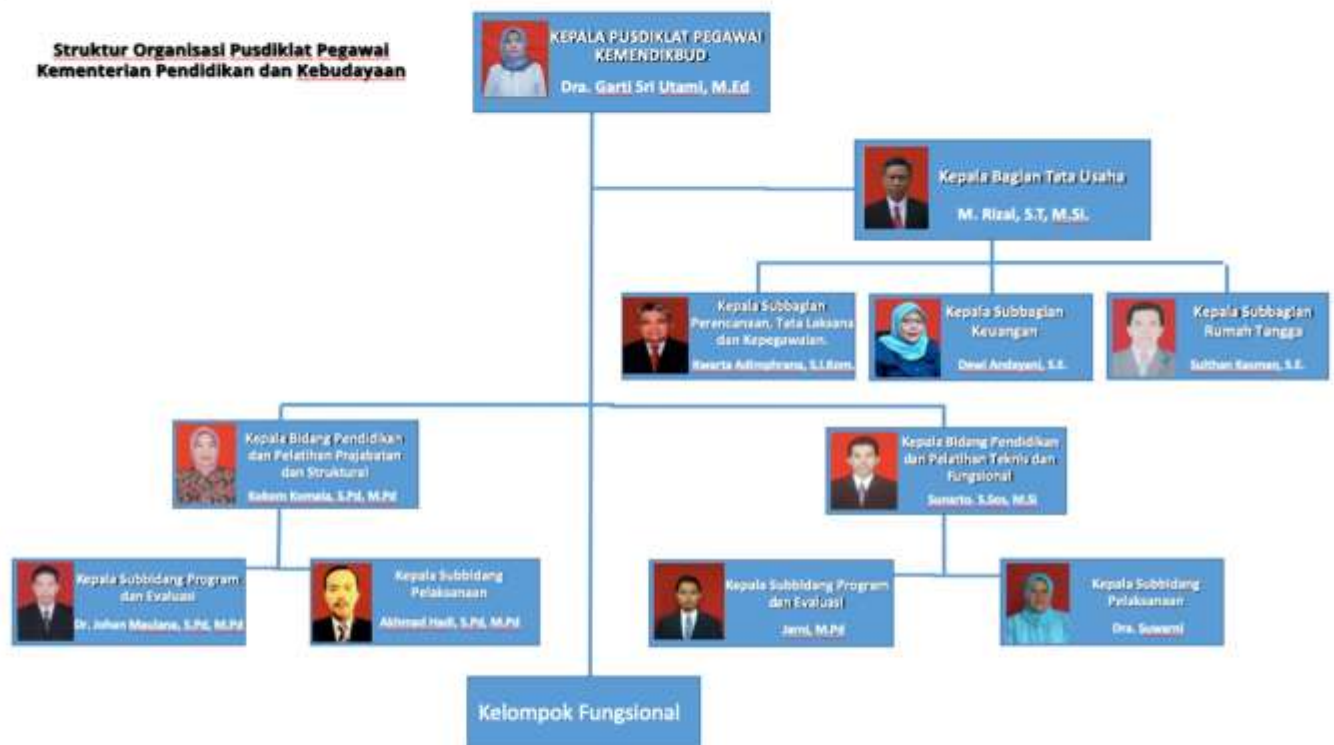
TUGAS

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, Pusdiklat Pegawai mempunyai tugas **melaksanakan pendidikan dan pelatihan pegawai.**

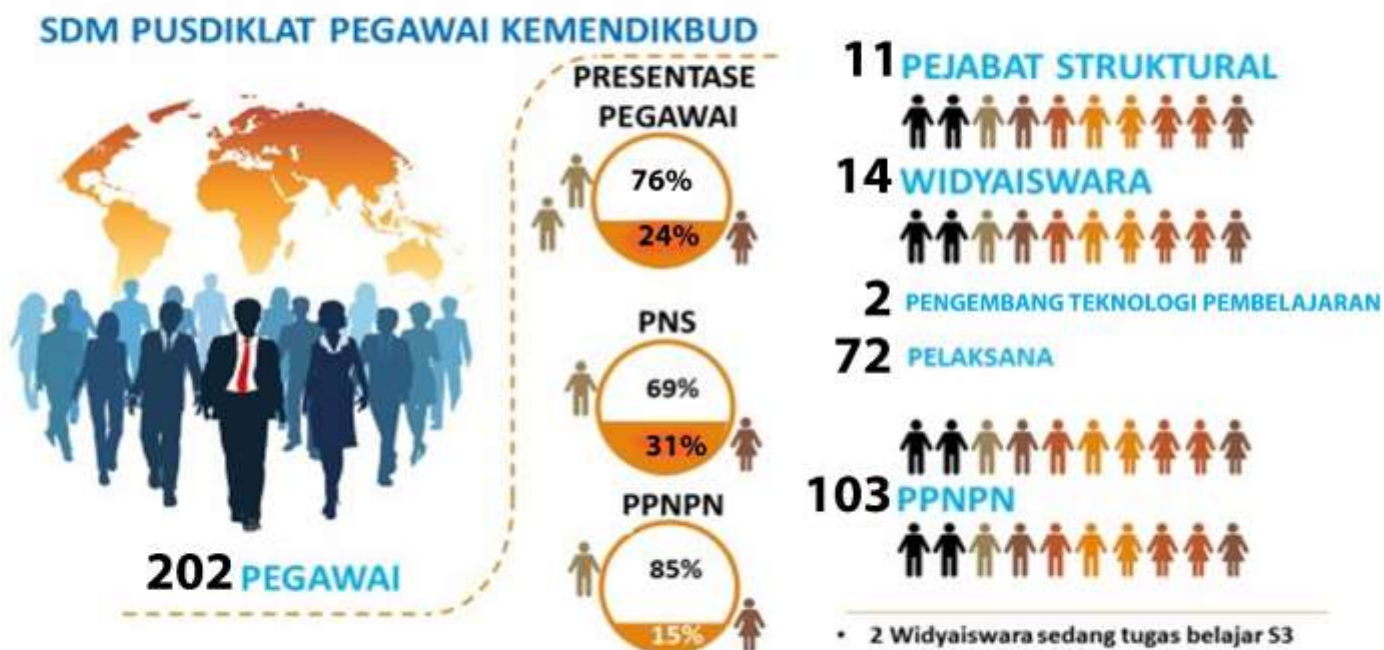
FUNGSI

- Penyusunan kebijakan teknis di bidang pendidikan dan pelatihan pegawai;
- Penyusunan dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan pegawai;
- Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai;
- Pengembangan sistem informasi pendidikan dan pelatihan;
- Fasilitasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
- Pelaksanaan kerja sama di bidang pendidikan dan pelatihan;
- Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan dan pasca pendidikan dan pelatihan;
- Penyusunan laporan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan; dan
- Pelaksanaan administrasi Pusat.

STRUKTUR ORGANISASI PUSDIKLAT PEGAWAI KEMENDIKBUD



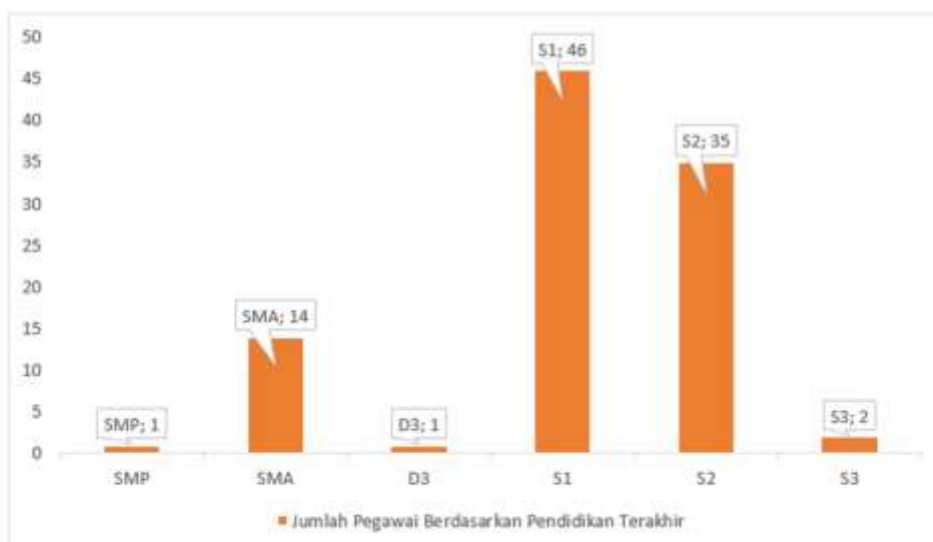
Gambar 1. Struktur Organisasi Pusdiklat Pegawai Kemendikbud



Gambar 2. Struktur SDM Pusdiklat Pegawai Kemendikbud per 31 Desember 2019

No.	Bidang/Bagian	Jabatan				Widyaiswara/PTP	Jumlah (Orang)
		ES. II	ES. III	ES. IV	Fungsional Umum		
1.	Bagian Tata Usaha	1	1	3	39	-	44
2.	Bidang Diklat Prajabatan dan Struktural	-	1	2	15	-	18
3.	Bidang Diklat Teknis dan Fungsional	-	1	2	18	-	21
4.	Widyaiswara/PTP	-	-	-	-	16	16
	Jumlah	1	3	7	72	16	99

Tabel 1. Jumlah SDM Berdasarkan Jenjang Jabatan di Lingkungan Pusdiklat Pegawai Per 31 Desember 2019



Grafik 1. Jumlah SDM Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir di Lingkungan Pusdiklat Pegawai Per 31 Desember 2019

No.	Jabatan	Jumlah (orang)
1.	Petugas Satuan Pengamanan (Satpam)	30
2.	Petugas satuan Kebersihan (Cleaning Service)	51
3.	Pengemudi Kendaraan Operasional Kantor	4
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
7.	Pramubakti	8
	Jumlah	103

Tabel 2. Jumlah Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Lingkungan Pusdiklat Pegawai Per 31 Desember 2019

ISU-ISU STRATEGIS

Dalam menjalankan tugas dan fungsi, Pusdiklat Pegawai kemendikbud tidak terlepas dari permasalahan-permasalahan utama (isu strategis) yang sedang dihadapi, yaitu antara lain:

1. Tingkat Kompetensi dan kemampuan sumber daya manusia yang memadai belum merata.
2. Program pelatihan perlu didukung oleh materi yang terus disempurnakan seiring dengan kebutuhan dan perkembangan ilmu.
3. Pemanfaatan teknologi informasi yang belum optimal.
4. Kompetensi substansi dan metodologi pembelajaran dikalangan fasilitator relatif beragam dan belum seluruhnya memadai.
5. Pengembangan sistem informasi manajemen yang bersifat dinamis.

BAB 2

PERENCANAAN

KINERJA



PERENCANAAN

VISI PUSDIKLAT PEGAWAI KEMENDIKBUD 2015-2019

Terwujudnya ASN Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang Profesional dan Berkarakter melalui Pelatihan yang Berkelanjutan

Visi tersebut diemban oleh segenap pegawai Pusdiklat Pegawai Kemendikbud sebagai bagian dari organisasi publik yang memberikan pelayanan peningkatan kompetensi SDM aparatur negara di bidang pendidikan dan kebudayaan. Berdasarkan visi tersebut Pusdiklat Pegawai Kemendikbud menetapkan motto **"Melayani dengan Amanah, Memberikan yang Terbaik"**. Ini berarti setiap anggota Pusdiklat Pegawai Kemendikbud akan dan harus berusaha keras dan setia memberikan pelayanan prima dalam semua aspek manajemen peningkatan kompetensi SDM aparatur pendidikan dan kebudayaan.

MISI

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

Sasaran Program Pusdiklat Pegawai Kemendikbud 2015-2019

Rumusan sasaran program Pusdiklat Pegawai Kemendikbud tahun 2015-2019 merupakan salah satu sasaran program Sekretariat Jenderal, yaitu **Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan pegawai**



Dari Sasaran program tersebut, 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.

Dalam rangka mencapai tujuan strategis, Pusdiklat Pegawai Kemendikbud menetapkan target tahunan yang akan dicapai, yaitu melalui Perjanjian Kinerja Tahun 2019 dengan satu sasaran kegiatan dan lima indikator kinerja kegiatan.

PERJANJIAN KINERJA 2019

1 Sasaran Kegiatan **5** Indikator Kinerja Kegiatan

PAGU ANGGARAN 2019

Rp. 80.688.551.000,- (Pagu Awal Sesuai PK)

Rp. 83.830.432.000,- (Pagu Akhir)

Untuk membiayai pencapaian sasaran kegiatan



RINGKASAN PERJANJIAN KINERJA 2019

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINEJA KEGIATAN	TARGET	ANGGARAN
Terselenggaranya Pelatihan ASN	1. Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti pelatihan Struktural.	84 Indeks	Rp.10.855.617.000,-
	2. Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti pelatihan Dasar CPNS	81 Indeks	Rp.17.681.735.000,-
	3. Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Teknis dan Fungsional.	81 Indeks	Rp.12.356.082.000,-
	4. Meningkatnya dukungan manajemen dan sarana prasarana untuk pelaksanaan dan pengembangan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN)	90%	Rp.42.936.998.000,-
	5. Meningkatnya kepuasan pelayanan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN)	80 Indeks	-



BAB 3

AKUNTABILITAS

KINERJA

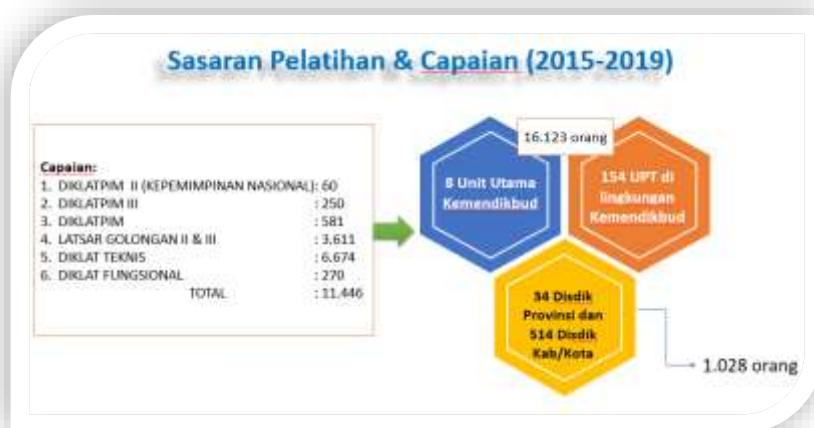


CAPAIAN KINERJA

Laporan Kinerja Tahun 2019 Pusdiklat Pegawai Kemendikbud merupakan analisis dari proses pelaksanaan tugas dan fungsi, sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 11 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 capaian kinerja pada tahun 2019 sesuai dengan perjanjian kinerja dan sebagai 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, menganalisis alternatif solusi yang dilakukan untuk realisasi target kinerja yang belum terealisasi, pengembangan-pengembangan program inovasi baru dan program unggulan, serta menganalisis efisiensi penggunaan sumber daya.

Analisis capaian kinerja dilakukan dengan tujuan untuk mengukur efektivitas program dan kegiatan, mengukur kecenderungan (trend) capaian program dan kegiatan, serta mengukur efisiensi program dan kegiatan. Efektivitas program dan kegiatan diukur dengan membandingkan capaian kinerja indikator program dan kegiatan dengan kategori capaian. Semakin memuaskan capaiannya, program dan kegiatan dapat dikatakan semakin efektif. Ketercapaian Indikator Kinerja dilakukan dengan membandingkan dengan capaian kinerja indikator tahun berjalan dengan capaian kinerja indikator tahun sebelumnya. Dengan perbandingan ini, akan dapat dilihat apakah capaian kinerja tahun berjalan mengalami peningkatan atau penurunan. Atas peningkatan atau penurunan tersebut, dianalisislah faktor-faktor penyebabnya. Sedangkan efisiensi pelaksanaan kegiatan dilakukan dengan membandingkan capaian kinerja keluaran/output dengan realisasi anggaran. Dengan perbandingan ini, dapat diperoleh gambaran apakah program/kegiatan yang terkait dilaksanakan secara efisien. Berikut ini adalah ketercapaian sasaran strategis Pusdiklat Pegawai Kemendikbud sampai Semester I tahun anggaran 2019 sebagaimana ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2019. Tingkat keberhasilan maupun kegagalan pencapaian pada Sasaran Strategis Sekretariat Jenderal.

Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan pegawai adalah Sasaran Program Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sasaran program ini berdasarkan Renstra Pusdiklat Pegawai Kemendikbud Tahun 2015-2019 (hasil revisi tahun 2017) yang mendukung



Gambar 3.1 Sasaran dan capaian jumlah peserta pelatihan Pusdiklat Pegawai Kemendikbud tahun 2015 s.d. 2019

Renstra Sekretariat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2015-2019. Sasaran peserta Pusdiklat Pegawai Kemendikbud dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 yaitu 16.123 orang pegawai Kemendikbud pada unit utama

dan 154 UPT di lingkungan Kemendikbud serta 1.028 orang dari 34 Dinas Pendidikan Provinsi dan 514 Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.

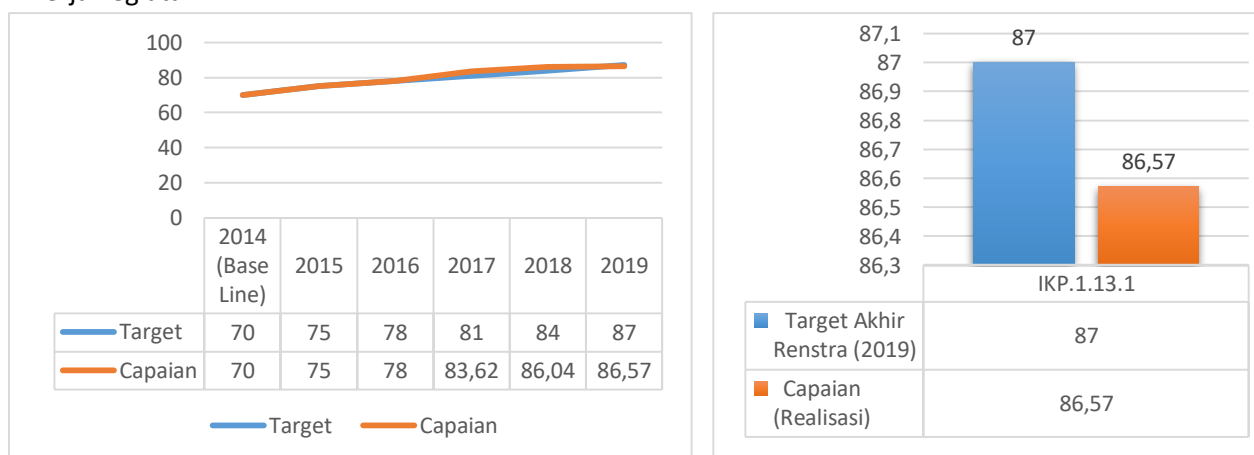
Sejak tahun 2015 hingga berakhirnya tahun anggaran 2019, Pusdiklat Pegawai telah melaksanakan pelatihan sebanyak 11.446 orang, yang merupakan ASN Kemendikbud maupun ASN luar Kemendikbud, yaitu Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan IV yang diikuti oleh 60 orang; Diklatpim Tingkat III sebanyak 250 orang; Diklatpim Tingkat IV sebanyak 581 orang; Pelatihan Dasar CPNS golongan sebanyak 3.274 orang; Pelatihan Dasar CPNS golongan II sebanyak 337 orang; Pelatihan Teknis sebanyak 6.674 orang, dan Pelatihan Fungsional sebanyak 270 orang. Capaian jumlah peserta tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 dirangkum sebagai berikut.

Tabel 3.1

Realisasi Jumlah Peserta Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Tahun 2015 s.d. 2019

No.	Pelatihan	2015	2016	2017	2018	2019	Jumlah
1.	Pelatihan Kepemimpinan Nasional (Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II)	-	-	-	-	60	60
2.	Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III	30	63	20	44	93	250
3.	Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV	206	112	84	85	94	581
4.	Pelatihan Dasar CPNS Golongan III	1.606	474	-	292	902	3.274
5.	Pelatihan Dasar CPNS Golongan II	245	31	-	-	61	337
6.	Pelatihan Fungsional	-	143	-	60	67	270
7.	Pelatihan Teknis	256	1.350	2.225	1.564	1.279	6.674
	Jumlah	2.343	2.173	2.329	2.045	2.556	11.446

Sasaran program Pusdiklat Pegawai Kemendikbud yaitu terselenggaranya pendidikan dan pelatihan pegawai yang didukung dengan indikator kinerja program meningkatnya kualitas aparatur sipil negara Kemendikbud yang mengikuti pelatihan aparatur yang terdiri atas pelatihan kepemimpinan, pelatihan dasar, pelatihan teknis, dan pelatihan fungsional. Kualitas aparatur sipil negara yang dimaksud adalah aparatur yang berkompetensi, berkarakter, berkinerja baik, dan profesional. Capaian tersebut dihitung dengan mengacu pada nilai rata-rata capaian indeks kualitas pelatihan kepemimpinan, pelatihan dasar, serta pelatihan teknis dan fungsional. Sedangkan untuk mengetahui masing-masing nilai indeks pelatihan tersebut akan dijelaskan pada bagian indikator kinerja kegiatan.



Gambar 3.2. Tren Capaian IKP.1.13.1 Meningkatkan Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang Mengikuti Pelatihan Aparatur (Pelatihan Kepemimpinan, Pelatihan Dasar, Pelatihan Teknis dan Fungsional); Target dan Capaian Tahun 2019

Berdasarkan tren capaian IKP Pusdiklat Pegawai Kemedikbud dari tahun 2015-2019 capaian kinerja selalu mencapai target, namun pada tahun 2019 target yang telah ditetapkan tidak tercapai. Indikator kinerja program dengan target 87 indeks hanya berhasil menyentuh nilai 84,99 indeks. Hasil analisis dan evaluasi ketidaktercapaian indikator kinerja program ini secara umum yaitu nilai capaian kualitas pelatihan kepemimpinan, pelatihan dasar, serta pelatihan teknis dan fungsional yang menurun dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Hal-hal yang diyakini menyebabkan penurunan nilai capaian tersebut adalah terdapat pada soal pelatihan yang diberikan, baik itu pertanyaan pada soal diskusi daring dan klasikal, maupun soal tes awal dan tes akhir pelatihan. Pada pelatihan-pelatihan tertentu nilai rata-rata yang diperoleh peserta kurang dari standar minimal. Faktor kualitas soal, materi yang diberikan saat pelatihan, maupun faktor-faktor eksternal lainnya perlu dievaluasi, dikaji, dan disempurnakan agar nantinya dapat memperoleh hasil yang optimal setelah menjalani pelatihan.

Walaupun target indikator kinerja program pada tahun ini tidak tercapai, factor-faktor yang telah mendukung dalam pencapaian target tersebut tidak bisa dikesampingkan, antara lain dukungan sumber daya manusia (narasumber, widyaiswara, fasilitator, panitia, peserta dan *stakeholder*), dukungan sarana dan prasarana, dukungan sumber belajar, serta dukungan teknis maupun non teknis lainnya. Hasil penilaian dan evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan secara umum menggambarkan penilaian yang melebihi target (sangat memuaskan). Penilaian yang telah diberikan terhadap pelaksanaan program pelatihan di Pusdiklat tersebut tidak membuat terlena, namun selalu akan berusaha memberikan pelayanan pelatihan yang terbaik. Hal tersebut sesuai dengan moto Pusdiklat Pegawai Kemedikbud “melayani dengan amanah, memberikan yang terbaik”. Dukungan ini sangat nyata sehingga pusdiklat dapat meraih beberapa penghargaan dari Lembaga/Instansi dan dapat dipercaya untuk melaksanakan pelatihan kepemimpinan nasional tingkat II.

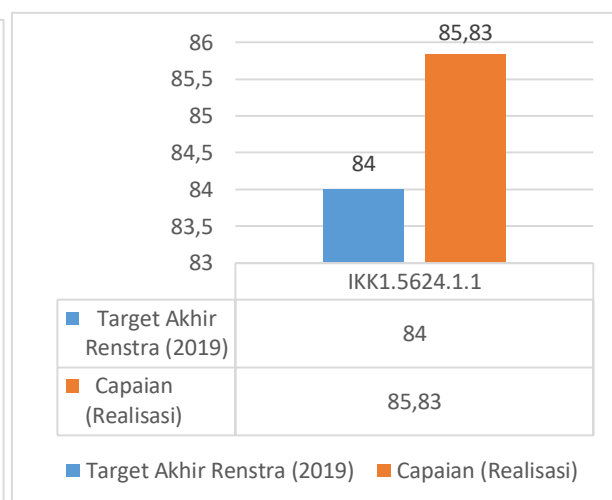
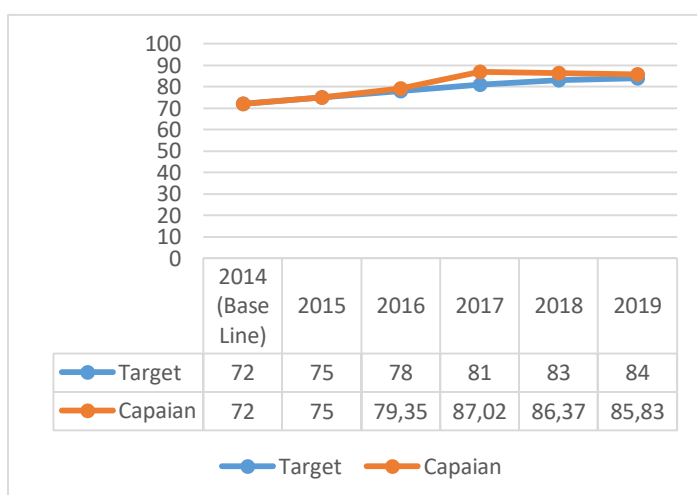
Selain indikator kinerja program, Pusdiklat Pegawai juga memiliki lima indikator kinerja kegiatan yang diperjanjikan dalam perjanjian kinerja tahun 2019. Definisi operasional, rumus perhitungan indeks, dan capaian masing-masing indikator adalah sebagai berikut:

Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemedikbud yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan

Tabel 3.2 Defisini Operasional dan Metode Perhitungan Meningkatkan Kualitas Aparatur Sipil Negara Kemedikbud yang Mengikuti Pelatihan Kepemimpinan

Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi Operasional	Metode Perhitungan
Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemedikbud 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>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> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan Inovasi (PI), bobot 40% 2. Manajemen Perubahan (MP), bobot 60%

	<p>ASN Kemendikbud adalah PNS dan PPPK yang bekerja di satuan-satuan kerja dan unit-unit pelaksana teknis Kemendikbud.</p> <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>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> <p>MP : Nilai Manajemen Perubahan diukur dari penilaian jumlah kegiatan memobilisasi dukungan, pernyataan dukungan dan capaian tahap perubahan.</p> <p>n : Jumlah Peserta</p>
--	---	---



Gambar 3.3. Tren Capaian 2015 sampai dengan 2019 dan Realisasi antara Target dan Capaian IKK.1.5624.1.1 Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang Mengikuti Pelatihan Kepemimpinan

Indikator kinerja kegiatan meningkatnya kualitas aparatur sipil negara (ASN) kemendikbud yang mengikuti pelatihan kepemimpinan tercapai 102,19% dari 84 indeks yang ditetapkan. Pada tahun 2019, pusdiklat pegawai telah melaksanakan pelatihan Kepemimpinan Nasional (Tingkat II) bekerjasama dengan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dengan 60 orang peserta. Pusdiklat Pegawai juga melaksanakan Pelatihan kepemimpinan tingkat III dan IV dengan jumlah peserta masing-masing 93 peserta dan 94 peserta yang dibagi masing-masing menjadi tiga angkatan. Kemudian dalam lima tahun terakhir capaian tertinggi adalah pada tahun 2017 dengan nilai 87,02 indeks. Walaupun capaian tersebut pada tahun 2018 dan 2019 mengalami penurunan, namun tetap melampaui target yang telah ditetapkan. Capaian tersebut didukung nilai perencanaan inovasi dan manajemen perubahan yang tinggi. Capaian kinerja tahun ini juga didukung oleh dua faktor tersebut serta dukungan dari manajemen, mulai dari kinerja widyaiswara, kinerja petugas penyelenggara, fasilitas pembelajaran yang disediakan, dan fasilitas sarana prasarana kampus serta asrama.



Gambar 3.4. Kepala Pusdiklat menyerahkan sertifikat dan piagam penghargaan kepada peserta terbaik pelatihan kepemimpinan administrator (Diklatpim III) dan pelatihan kepemimpinan pengawas (Diklatpim IV)

Tabel 3.3 Rincian Jumlah Peserta Pelatihan Kepemimpinan Tahun 2019

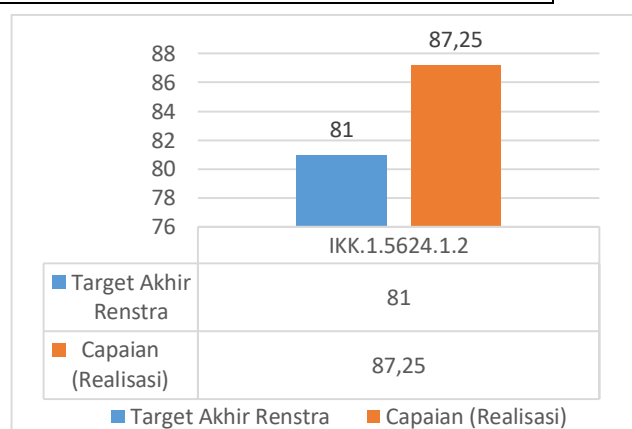
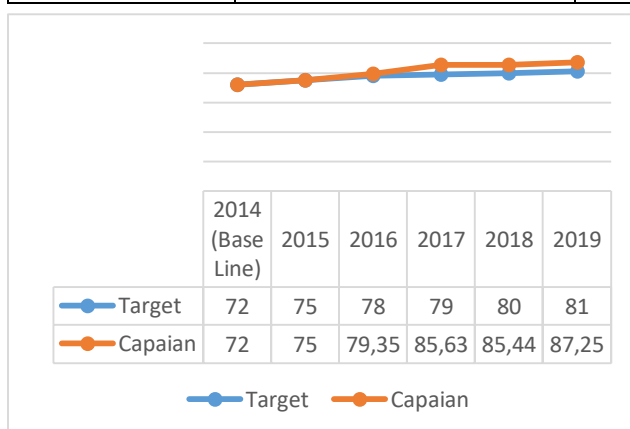
No.	Nama Pelatihan	Jumlah Peserta	
1.	Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II	Kemendikbud-LAN	60 orang
2.	Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III, Angkatan 1	Kemendikbud	24 orang
3.	Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III, Angkatan 2	Dikti, Batan, LAN	40 orang
4.	Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III, Angkatan 3	Kemendikbud	30 orang
5.	Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV, Angkatan 1	Kemendikbud	22 orang
6.	Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV, Angkatan 2	Kemendikbud	31 orang
7.	Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV, Angkatan 3	Dikti, BSSN	40 orang
	TOTAL		247 orang

Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Dasar CPNS

Tabel 3.4 Defisini Operasional dan Metode Perhitungan Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara Kemendikbud yang Mengikuti Pelatihan Dasar CPNS

Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi Operasional	Metode Perhitungan
Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Prajabatan Calon PNS	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	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: <ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap Perilaku (SP), bobot 10% 2. Akademik (Ad), bobot 20% 3. Aktualisasi (At), bobot 50%

	<p>kompetensi bidang bagi Calon Pegawai Negeri Sipil pada masa percobaan. (Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 1 butir 26)</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>4. Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas (T), bobot 20%</p> <p>Rumus: $IKPP = \frac{\sum_{i=1}^n (SP \times 0,1) + (Ad \times 0,2) + (At \times 0,5) + (T \times 0,2)}{n}$</p> <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, essai, 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 pelaksanaan kegiatan, kualitas aktualisasi, dan teknik komunikasi. <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>
--	---	--



Gambar 3.5. Tren Capaian 2015 sampai dengan 2019 dan Realisasi antara Target dan Capaian IKK.1.5624.1.2 Meningkatkan Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang Mengikuti Pelatihan Dasar CPNS

Indikator kinerja kegiatan meningkatnya kualitas aparatur sipil negara (ASN) kemendikbud yang mengikuti pelatihan dasar CPNS tercapai 105,05% dari 81 indeks yang ditetapkan. Hal ini didukung dengan nilai sikap, akademik, aktualisasi, dan PKTBT yang baik. Capaian kinerja tahun ini juga didukung oleh kinerja manajemen yang selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam segala aspek,

mulai dari kinerja widyaiswara, kinerja petugas penyelenggara, fasilitas pembelajaran yang disediakan, dan fasilitas sarana prasarana kampus serta asrama. Apabila melihat tren capaian dalam lima tahun terakhir, Pusdiklat Pegawai Kemendikbud berhasil memenuhi semua target capaian, walaupun dalam tiga tahun terakhir terlihat tidak mengalami peningkatan. Hal tersebut akan menjadi perhatian Pusdiklat Pegawai agar memberikan pelayanan pelatihan dasar CPNS yang lebih baik kedepannya.

Pada tahun 2019, pusdiklat pegawai telah melaksanakan pelatihan dasar CPNS Kemendikbud serta melakukan kerjasama dalam pelaksanaan pelatihan dasar CPNS kemenristekdikti dan BATAN. Pelatihan dasar CPNS golongan III Kemendikbud sebanyak 16 angkatan dan CPNS golongan II sebanyak satu angkatan. Sedangkan kegiatan pelatihan dasar CPNS yang bekerjasama dengan Kemenristekdikti dan BATAN sebanyak delapan angkatan untuk CPNS golongan III dan satu angkatan untuk golongan II. Total keseluruhan peserta pelatihan dasar CPNS golongan III dan golongan II masing-masing sebanyak 902 peserta dan 61 peserta. Sedangkan untuk akumulasi jumlah peserta kegiatan pelatihan dasar CPNS golongan III dan golongan II selama lima tahun terakhir adalah sebanyak 3.274 peserta dan 337 peserta.

Tabel 3.5 Rincian Jumlah Peserta Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2019

No.	Nama Pelatihan	Instansi	Jumlah Peserta
1.	Pelatihan Dasar CPNS Gol III, Angkatan 1	Kemenristekdikti	40
2.	Pelatihan Dasar CPNS Gol III, Angkatan 2	Kemenristekdikti	40
3.	Pelatihan Dasar CPNS Gol III, Angkatan 3	Kemenristekdikti	40
4.	Pelatihan Dasar CPNS Gol III, Angkatan 4	Kemenristekdikti & BATAN	40
5.	Pelatihan Dasar CPNS Gol III, Angkatan 5	Kemenristekdikti & BATAN	40
6.	Pelatihan Dasar CPNS Gol III, Angkatan 6	Kemenristekdikti & BATAN	40
7.	Pelatihan Dasar CPNS Gol III, Angkatan 7	Kemendikbud	39
8.	Pelatihan Dasar CPNS Gol III, Angkatan 8	Kemendikbud	40
9.	Pelatihan Dasar CPNS Gol III, Angkatan 9	Kemendikbud	40
10.	Pelatihan Dasar CPNS Gol III, Angkatan 10	Kemendikbud	40
11.	Pelatihan Dasar CPNS Gol III, Angkatan 11	Kemendikbud	40
12.	Pelatihan Dasar CPNS Gol III, Angkatan 12	Kemendikbud	40
13.	Pelatihan Dasar CPNS Gol III, Angkatan 13	Kemendikbud	37
14.	Pelatihan Dasar CPNS Gol III, Angkatan 14	Kemendikbud	39
15.	Pelatihan Dasar CPNS Gol III, Angkatan 15	Kemendikbud	40
16.	Pelatihan Dasar CPNS Gol III, Angkatan 16	Kemendikbud	39
17.	Pelatihan Dasar CPNS Gol III, Angkatan 17	Kemendikbud	40
18.	Pelatihan Dasar CPNS Gol III, Angkatan 18	Kemendikbud	39
19.	Pelatihan Dasar CPNS Gol III, Angkatan 19	Kemendikbud	39
20.	Pelatihan Dasar CPNS Gol III, Angkatan 20	Kemendikbud	38
21.	Pelatihan Dasar CPNS Gol III, Angkatan 21	Kemendikbud	39
22.	Pelatihan Dasar CPNS Gol III, Angkatan 22	Kemendikbud	40
23.	Pelatihan Dasar CPNS Gol III, Angkatan 23	Kemenristekdikti	33
24.	Pelatihan Dasar CPNS Gol II, Angkatan 1	BATAN	40
25.	Pelatihan Dasar CPNS Gol II, Angkatan 2	Kemendikbud	21
	TOTAL		963 orang



Gambar 3.6 Kegiatan Orientasi Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2019

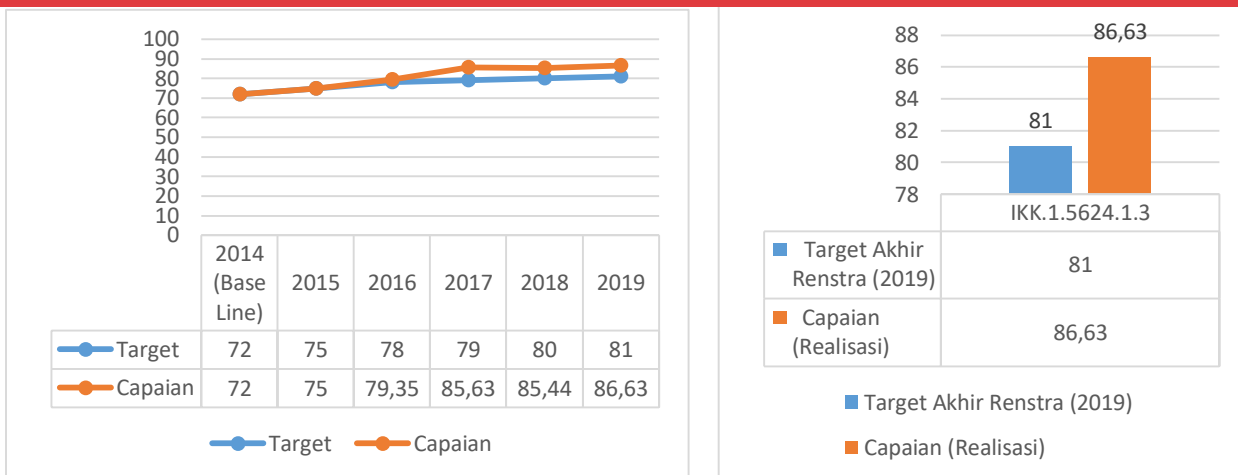


Gambar 3.7 Penutupan Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2019

Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Teknis dan Fungsional

Tabel 3.6 Defisini Operasional dan Metode Perhitungan Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara Kemendikbud yang Mengikuti Pelatihan Teknis dan Fungsional

Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi Operasional	Metode Perhitungan
<p>Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Teknis dan Fungsional</p>	<p>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)</p> <p>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)</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:</p> $IKPT = \frac{\sum_{i=1}^n (SP \times 0,2) + (AP \times 0,5) + (PT \times 0,3)}{n}$ <p>Keterangan:</p> <p>SP : Nilai komponen Sikap dan Perilaku diperoleh dari penilaian kedisiplinan, kerjasama, 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:</p> $IKPF = \frac{\sum_{i=1}^n (SP \times 0,2) + (AP \times 0,5) + (PT \times 0,3)}{n}$ <p>Batas kelulusan (<i>passing grade</i>) Pelatihan Fungsional adalah > 70,01</p>



Gambar 3.8 Tren Capaian 2015 s.d. 2019 dan Target dan capaian IKK.1.5624.1.3 Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang Mengikuti Pelatihan Teknis dan Fungsional Tahun 2019

Indikator kinerja kegiatan meningkatnya kualitas aparatur sipil negara (ASN) kemendikbud yang mengikuti pelatihan dasar teknis dan fungsional tercapai 103,75% dari 81 indeks yang ditetapkan. Hal ini didukung dengan nilai sikap, pembelajaran, dan *post test* yang baik. Capaian kinerja tahun ini



juga didukung oleh kinerja manajemen yang selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam segala aspek, mulai dari kinerja widyaiswara, kinerja petugas penyelenggara, fasilitas pembelajaran yang disediakan, dan fasilitas sarana prasarana kampus serta asrama. Apabila melihat tren lima tahun terakhir capaian tahun ini turun dibandingkan tahun lalu. Hal-hal yang diyakini menyebabkan penurunan nilai capaian tersebut

adalah terdapat pada soal pelatihan yang diberikan, baik itu pertanyaan pada soal diskusi daring dan klasikal, maupun soal tes awal dan tes akhir pelatihan. Pada pelatihan-pelatihan tertentu nilai rata-rata yang diperoleh peserta kurang dari standar minimal. Faktor kualitas soal, materi yang diberikan saat pelatihan, maupun faktor-faktor eksternal lainnya perlu dievaluasi, dikaji, dan disempurnakan agar nantinya dapat memperoleh hasil yang optimal setelah menjalani pelatihan. Sasaran peserta pelatihan teknis yang tidak sesuai dengan kabatan juga menjadi kendala, karena dalam pelaksanaannya ada beberapa satker yang mengirim pegawainya mengikuti pelatihan yang tidak sesuai dengan jabatan pegawai tersebut. Untuk mengatasi kendala tersebut Pusdiklat mengirim surat undangan peserta oelatihan kemasing-masing satker dengan menjelaskan tujuan pelatihan yang ingin dicapai dan menghimbau untuk mengirim pegawai yang sesuai dengan jenis pelatihan agar manfaat yang dapat diperoleh setelah mengikuti pelatihan seperti yang diharapkan, yaitu pegawai yang telah menerima pelatihan dapat mengimplementasikan ilmu yang telah dipelajari secara optimal.

Pada tahun 2019 Pusdiklat Pegawai Kemendikbud telah melaksanakan pelatihan Teknis dan Fungsional dengan jumlah peserta masing-masing sebanyak 1.279 orang dan 67 orang. Jenis pelatihan-pelatihan yang dilakukan selama tahun 2019 dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 3.7 Rincian Jumlah Peserta Pelatihan Teknis dan Fungsional Tahun 2019

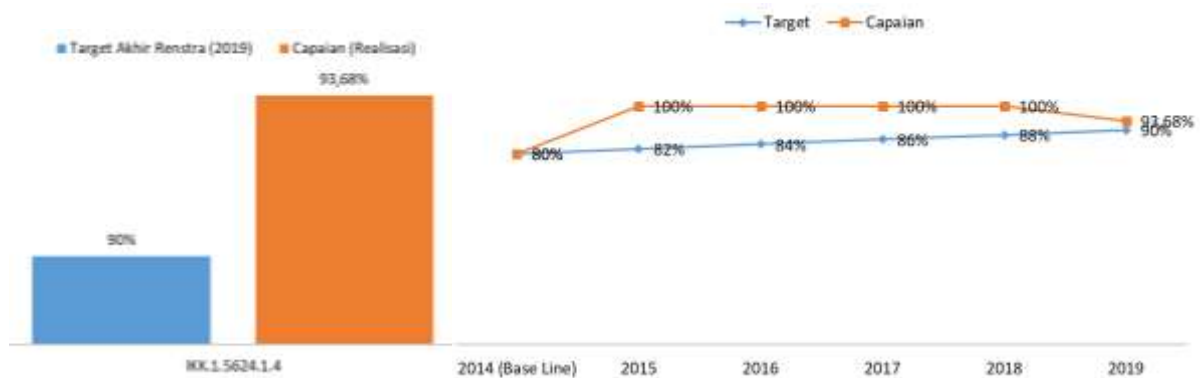
No.	Nama Pelatihan	Jumlah Peserta	
1.	Pelatihan Jurnalistik Tingkat Dasar	6 Angkatan	177 orang
2.	Pelatihan Pengembangan Diri Pegawai	3 Angkatan	86 orang
3.	Pelatihan Penanganan dan Penyelesaian Perkara Perdata	4 Angkatan	141 orang
4.	Pelatihan Perencanaan Pendidikan Tingkat Dasar	9 Angkatan	228 orang
5.	Pelatihan Pengadaan Barang Jasa Pemerintah	1 Angkatan	24 orang
6.	Pelatihan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan	3 Angkatan	104 orang
7.	Pelatihan Reformasi Pelayanan Publik	1 Angkatan	25 orang
8.	Pelatihan Pelestarian Cagar Budaya	2 Angkatan	47 orang
9.	Pelatihan Revolusi Mental Bagi ASN	4 Angkatan	137 orang
10.	Pelatihan Pemugaran Cagar Budaya	3 Angkatan	102 orang
11.	Pelatihan Teknik Pemetaan, Penggambaran, dan Pemugaran Cagar Budaya	1 Angkatan	35 orang
12.	Pelatihan Teknik Konservasi dan Analisis Laboratorium Cagar Budaya	1 Angkatan	35 orang
13.	Pelatihan Manajemen Pendataan	3 Angkatan	79 orang
14.	Pelatihan Karya Tulis Ilmiah Bagi PTP	1 Angkatan	33 orang
15.	Pembekalan dan Orientasi Widyaiswara	1 Angkatan	26 orang
16.	Pelatihan Jabatan Fungsional Pengembangan Teknologi Pembelajaran (PTP)	2 Angkatan	67 orang
			1.346 orang

Meningkatnya dukungan manajemen dalam penyediaan sarana prasarana untuk pelaksanaan dan pengembangan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN)

Tabel 3.8 Defisini Operasional dan Metode Perhitungan Dukungan Manajemen dalam Penyediaan Sarana Prasarana untuk Pelaksanaan dan Pengembangan Pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN)

Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi Operasional	Metode Perhitungan
Meningkatnya dukungan manajemen dalam penyediaan sarana prasarana untuk pelaksanaan dan pengembangan	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.	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

<p>pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN)</p>	<p>erka 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 kelengkapannya yang dipergunakan dalam mendukung pelaksanaan dan pengembangan pelatihan ASN.</p>	<p>berjalan. Peningkatan persentase DM khususnya komponen Belanja Pegawai disesuaikan dengan peraturan dan perundang-undangan. Standar Biaya Keluaran sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan.</p>
--	---	--



Gambar 3.9 Target dan Capaian IKK.1.5624.1.4 Meningkatnya Dukungan Manajemen dalam Penyediaan Sarana Prasarana untuk Pelaksanaan Pengembangan Pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN) Tahun 2019 dan Tren Capaian 2015 sampai dengan 2019

Indikator kinerja kegiatan meningkatnya dukungan manajemen dalam penyediaan sarana prasarana untuk pelaksanaan pengembangan pelatihan ASN tercapai 93,68% dari target 90% yang ditetapkan. Namun dibandingkan dengan ketercapaian tahun-tahun sebelumnya, capaian indikator ini menurun hampir 7% karena adanya anggaran yang diblokir sehingga tidak dapat dimanfaatkan dengan maksimal.

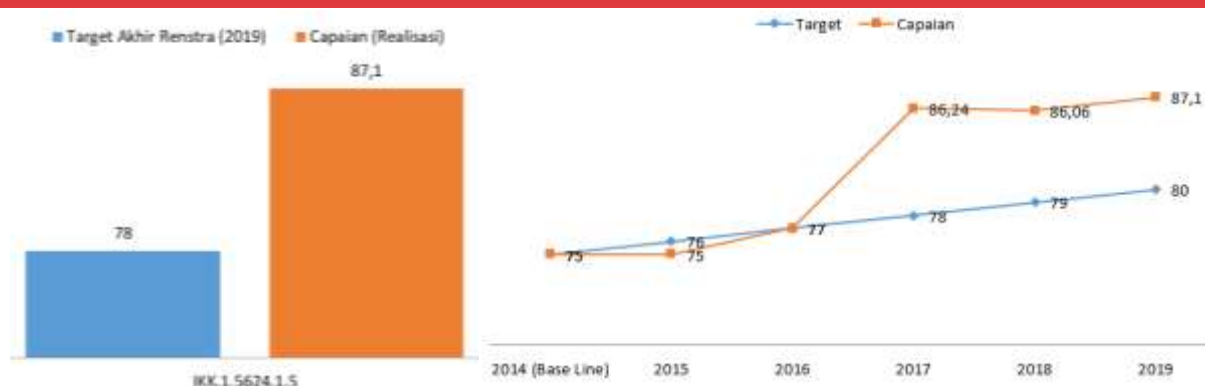


Gambar 3.10 Beberapa Fasilitas Pusdiklat Pegawai Kemendikbud untuk mendukung penyelenggaraan pelatihan

Meningkatnya Kepuasan Pelayanan Pelatihan Aparatur Sipil Negara

Tabel 3.9 Defisini Operasional dan Metode Perhitungan Kepuasan Pelayanan Pelatihan Aparatur Sipil Negara

Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi Operasional	Metode Perhitungan
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.	<p>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).</p> <p>Rumus: $IKPP = \frac{\sum_{i=1}^n (A+B+C+D)}{4} \times 100$</p> <p>n : Jumlah Peserta</p>



Gambar 3.11 Target dan Capaian IKK.1.5624.1.5 Meningkatnya Kepuasan Pelayanan Pelatihan ASN Tahun 2019 dan Tren Capaian 2015 sampai dengan 2019

Indikator kinerja kegiatan meningkatnya kepuasan pelayanan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN) tercapai 111,67% dari target 78 indeks yang ditetapkan. Selama lima tahun terakhir capaian pada tahun ini adalah yang tertinggi, hal tersebut didukung oleh aspek layanan pembelajaran, layanan pendukung pembelajaran, aspek kinerja satgas, serta aspek sarana dan prasarana kampus yang semakin membaik dan terus diupayakan membaik. Aspek-aspek pelayanan pelatihan Pusdiklat Pegawai yang dinilai langsung oleh peserta secara lebih lengkap diuraikan sebagai berikut:

1. Aspek Layanan Pembelajaran,
 - a. Ketepatan waktu pembelajaran,
 - b. Kelengkapan modul/bahan ajar,
 - c. Kesesuaian media/alat bantu pembelajaran,
 - d. Kualitas Widyaiswara, dan
 - e. Efektivitas kunjungan/*benchmarking*.
2. Layanan Pendukung Pembelajaran,
 - a. Pelayanan fotocopy,
 - b. Penyediaan alat tulis,
 - c. Penyediaan akses internet, dan
 - d. Pelayanan SIM Diklat.
3. Aspek Kinerja Satgas,
 - a. Kerapihan penampilan satgas,
 - b. Penyampaian informasi terkait Diklat,
 - c. Sopan santun,
 - d. Respon terhadap keluhan peserta, dan
 - e. Pelayanan administrasi.
4. Aspek Sarana Prasarana Kampus,
 - a. Asrama,
 - 1) Kebersihan kamar/asrama,
 - 2) Penerangan lampu kamar/asrama,
 - 3) Kebersihan toilet,
 - 4) Perabotan (lemari, kursi, dll), dan
 - 5) Fasilitas penunjang (pendingin ruangan, dispenser, dll).
 - b. Kelas/Gedung Belajar,
 - 1) Kebersihan kelas,
 - 2) Perlengkapan (kursi, meja, papan tulis),

- 3) Penerangan lampu ruang kelas,
 - 4) Fasilitas penunjang (pendingin ruangan dll), dan
 - 5) Kebersihan toilet.
- c. Kantin,
- 1) Kebersihan kantin,
 - 2) Kebersihan peralatan makan,
 - 3) Variasi menu makanan,
 - 4) Penataan ruang kantin, dan
 - 5) Penerangan lampu ruang kantin.
- d. Fasilitas Olahraga,
- e. Fasilitas unit kesehatan,
- f. Fasilitas hiburan dalam kampus,
- g. Fasilitas penerangan lingkungan kampus,
- h. Fasilitas masjid/mushallah,
- i. Kebersihan lingkungan kampus, dan
- j. Keamanan lingkungan kampus.

PROGRAM PRIORITAS

PENGEMBANGAN PROGRAM PRIORITAS

1. Akreditasi Lembaga
 - a. Reakreditasi Lembaga Diklat oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia.
Tahun 2017 : Penyelenggara Pelatihan Dasar Golongan II dengan akreditasi A
Tahun 2018 : Penyelenggara Pelatihan Dasar Golongan III dengan akreditasi A
Penyelenggara Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III dengan akreditasi A
Penyelenggara Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV dengan akreditasi A
 - b. Untuk pertama kali dilakukan Akreditasi Lemdiklat Penyelenggaraan Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah oleh Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah (LKPP), tahun 2019 dengan hasil Akreditasi A.
2. Program Revitalisasi dan Modernisasi Sarana dan Prasarana Pelatihan
 - a. Revitalisasi jaringan data dan komunikasi;
 - b. Rehabilitasi ruang kelas di Gedung Nusantara;
 - c. Rehabilitasi ruang ICT Gedung Pancasila untuk *video conference* dan *micro teaching*, yang telah dimanfaatkan untuk Seminar Laporan Proyek Perubahan yang dilaksanakan jarak jauh antara peserta dengan mentor dengan menggunakan platform webex.
 - d. Pengadaan sarana e-pembelajaran dan multimedia/*sound system* di ruang kelas Gedung Budaya;
 - e. Pembuatan jalan jalur lingkaran dalam (jalan tembus), dari samping Gedung Pancasila ke tepi danau;
 - f. Pengadaan peralatan kebugaran dan pembuatan ruang *fitness*;
 - g. Pembuatan jalur khusus dan rehabilitasi toilet penyandang disabilitas di Gedung Budaya; dan
 - h. Penyediaan fasilitas kamar penyandang disabilitas di Gedung Nusantara dan Fatahillah.



Gambar 3.12. Ruang Kelas di Gedung Nusantara dan Gedung Budaya



Gambar 3.13. Fasilitas ruang kebugaran, ruang laktasi, klinik, lapangan tenis, dan *bilyard* di lingkungan kampus Pusdiklat



Gambar 3.14. Aula, ruang *video conference*, dan fasilitas mobil golf di kampus Pusdiklat.

3. Pengembangan program Pelatihan Moda Kombinasi (*blended learning*) dan Sistem Evaluasi Pembelajaran Berbasis Komputer

Dalam upaya memenuhi hak PNS untuk mendapatkan pengembangan kompetensi minimal 20 JP (Jam Pelajaran) per tahun sesuai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 pasal 203 dan 204, Pusdiklat Pegawai Kemendikbud telah mengembangkan program pelatihan moda kombinasi atau perpaduan antara moda *e-learning* (non-klasikal) dan klasikal. Moda kombinasi ini dapat mengefisienkan waktu dan anggaran (perjalanan dinas) pelatihan sekaligus mengefektifkan pelatihan secara signifikan, karena dapat diakses melalui komputer desktop/laptop, tablet maupun ponsel. Akses pembelajaran *Learning Management System* (LMS) berbasis WEB <http://diklat.kemdikbud.go.id> memberikan pengalaman pembelajaran kepada peserta untuk belajar mandiri (modul, video), berpartisipasi pada Forum Diskusi dengan tutor serta sesama peserta, mengerjakan tugas, dan mengikuti ujian akhir secara daring (*online*).

Pengembangan program pelatihan berbasis WEB telah dikembangkan sejak tahun 2018. Prosedur pengembangan pelatihan *blended learning* melalui 5 (lima) tahap, yaitu: 1) Penyusunan Rancang Bangun Program Mata Pelatihan (RBPMP); 2) Penyusunan Bahan Ajar dan Soal; 3) Finalisasi Bahan Ajar dan Soal; 4) Uji Keterbacaan oleh Pakar dan Ahli Bahasa; 5) Digitalisasi Bahan Ajar dan Soal. Implementasi pelatihan *blended learning* dimulai dengan Orientasi Pelatihan untuk memastikan peserta, tutor, pengelola, dan penyelenggara dapat melaksanakan pelatihan tersebut secara optimal, dan paada tahap Pelaksanaan Pelatihan (e-learning dan klasikal) peserta mengikuti pembelajaran sesuai prosedur yang sudah ditetapkan, demikian pula tutor, pengelola, dan penyelenggara terlibat aktif sesuai perannya.

Pengembangan pelatihan *blended learning* Pusdiklat Pegawai bekerja sama dengan Pustekkom Kemendikbud, khususnya dalam hal pembentukan *Learning Management System* (LMS) sebagai media pembelajaran daring. Pada tahap ini dilaksanakan kegiatan: 1) Pembuatan materi moda daring; 2) Pemilihan dan pemecahan materi untuk daring; 3) Pengunggahan materi daring; dan 4) Uji coba materi daring.

Pada tahun 2019, Pusdiklat Pegawai mengembangkan 6 (enam) pelatihan moda kombinasi yaitu:

- a. Pelatihan Dasar CPNS (Pembelajaran Agenda II Nilai-Nilai Dasar PNS (ANEKA: Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Akuntabilitas).
- b. Pelatihan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), bekerja sama dengan Biro Keuangan dan Pustekkom Kemendikbud, total 84 JP: daring 21 JP (25%) dan klasikal 63 JP (75%);

- c. Pelatihan Karya Tulis Ilmiah bagi Pengembang Teknologi Pembelajaran, bekerja sama dengan Pustekkom Kemendikbud, total 90 JP: daring 34 JP (37,8%) dan klasikal 56 JP (64,2%);
- d. Pelatihan Teknik Konservasi dan Analisis Laboratorium, bekerja sama dengan Ditjen Kebudayaan dan Pustekkom Kemendikbud, total 96 JP: daring 27 JP (28,1%) dan klasikal 69 JP (71,9%); dan
- e. Pelatihan Pemugaran, Penggambaran dan Pemetaan, bekerja sama dengan Ditjen Kebudayaan dan Pustekkom Kemendikbud, total 95 JP: daring 27 JP (28,4%) dan klasikal 68 JP (71,6%).

Dengan demikian, sampai dengan tahun 2019, Pusdiklat Pegawai telah menyediakan pelatihan dengan moda *blended learning* sejumlah 8 (delapan) pelatihan, 2 (dua) pelatihan lainnya adalah Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas (PKTBT) pada Pelatihan Dasar CPNS dan Pelatihan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran yang keduanya dikembangkan tahun 2018. Dimana pada tahun 2018 tersebut Pusdiklat Pegawai Kemendikbud terpilih sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan pemerintah terbaik dalam pemanfaatan TIK pada kompetisi yang diselenggarakan oleh LAN.

Tahun 2020, Pusdiklat Pegawai menargetkan penerapan 10 (sepuluh) pelatihan *blended learning* yaitu Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik, Pengadaan Barang dan Jasa, Pelatihan Kepemimpinan Administrator, Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, Analisis Kebijakan; yang akan dikembangkan oleh Pusdiklat Pegawai antara lain Jurnalistik, Pengawasan Pendidikan dan Kebudayaan, Manajemen SDM, Pengembangan Diri, dan Widyapraja.

Program pelatihan moda kombinasi ini memerlukan pengelola, pengajar dan penyelenggara yang mumpuni di masing-masing tugasnya. Infrastruktur sistem manajemen pembelajaran (*Learning Management System*) akan dirintis mulai tahun 2020 dengan tujuan agar Pusdiklat Pegawai dapat melayani peserta atau kelas-kelas pelatihan dalam jumlah yang lebih banyak.

Penyelenggaraan pelatihan yang ramah lingkungan juga sudah dimulai pada tahun 2018, Pusdiklat Pegawai menerapkan Evaluasi Akademik hasil pembelajaran berbasis komputer (*paperless*). Demikian pula Evaluasi Penyelenggaraan telah *paperless*, evaluasi menggunakan aplikasi sederhana google form. Pada tahun 2019 akan dikembangkan aplikasi yang terintegrasi dalam *platform* SIMDIKLAT. Demikian pula, penyediaan *tumbler* (tempat minum) untuk mengurangi kemasan plastik.

4. Pengembangan *Platform* SIMDIKLAT

Sejak tahun 2015, tata kelola penyelenggaraan pelatihan di Pusdiklat Pegawai menggunakan aplikasi *platform* SIMDIKLAT. Fitur *platform* dimulai dari informasi pelatihan, pendaftaran

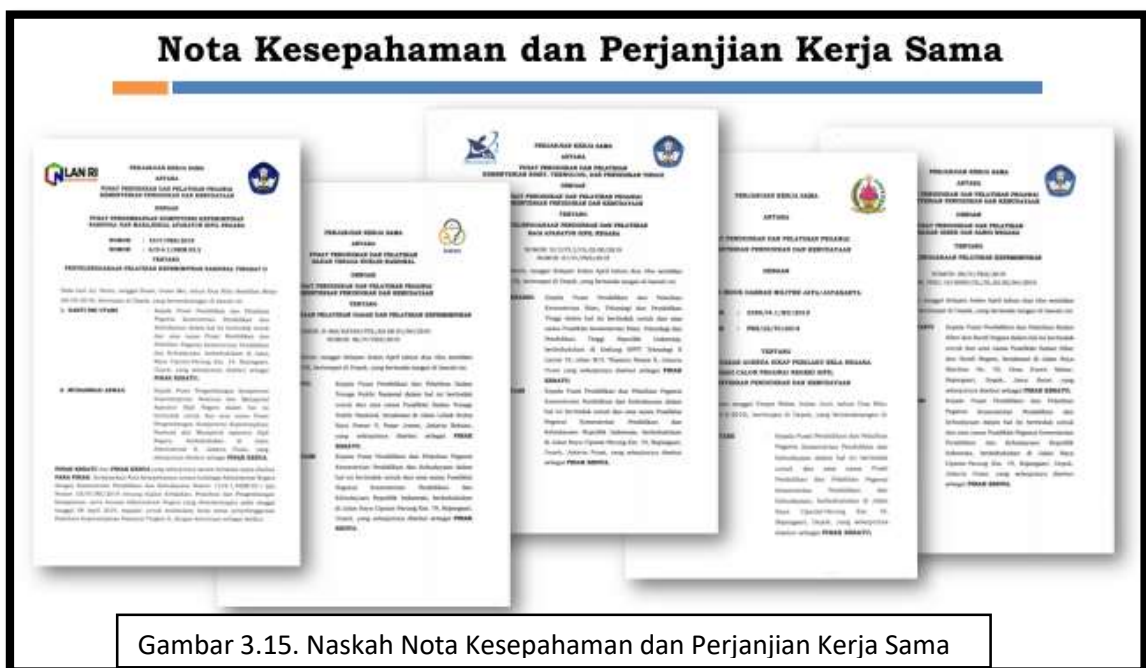
peserta secara daring, pelayanan peserta pada saat pelatihan, layanan bantuan (*complain handling system*), pembimbingan/*coaching*, dan penilaian *coach* pada seminar, ujian akhir, dan fitur untuk perencanaan anggaran perjalanan peserta. Tahun 2019 dilaksanakan pengembangan fitur ujian akhir. Tahun 2020 akan dikembangkan fitur evaluasi hasil pembelajaran dan evaluasi penyelenggaraan.

5. Fasilitasi dan Kerja Sama Pelatihan

Disamping menyelenggarakan pelatihan bagi PNS di lingkungan Kemendikbud dan ASN daerah, Pusdiklat Pegawai Kemendikbud melaksanakan fungsi fasilitasi yaitu memberikan layanan pelatihan kepada instansi kementerian/lembaga melalui pembiayaan penerimaan negara bukan pajak (PNBP) dan juga swakelola.

Penyelenggaraan pelatihan tersebut dilaksanakan berdasarkan kesepakatan para pihak yang diatur dalam Nota Kesepahaman antara Kemendikbud dengan kementerian/lembaga serta Perjanjian Kerja Sama. Pada tahun 2019, Kemendikbud telah menandatangani Nota Kesepahaman dengan Lembaga Administrasi Negara mengenai Pengembangan Kompetensi ASN. Sedangkan Perjanjian Kerja Sama telah dilakukan antara Pusdiklat Pegawai Kemendikbud dengan Kemenristek Dikti, BATAN, dan Badan Siber dan Sandi Negara, untuk tujuan yang sama khususnya Pelatihan Dasar dan Pelatihan Kepemimpinan.

Tahun 2019, Pusdiklat Pegawai melaksanakan fungsi fasilitasi dan kerja sama penyelenggaraan Pelatihan Dasar (313 orang) dan Pelatihan Kepemimpinan (80 orang) dari Kemenristek Dikti, BSSN, dan BATAN.



Gambar 3.15. Naskah Nota Kesepahaman dan Perjanjian Kerja Sama

6. Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II (PKN Tingkat II) dengan pendampingan LAN RI.

Pusdiklat Pegawai Kemendikbud adalah lembaga pelatihan pemerintah pusat pertama yang menerapkan PKN Tingkat II dengan kurikulum dan strategi pembelajaran terbaru berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 2 Tahun 2019. PKN Tingkat II Angkatan VI yang diselenggarakan di Pusdiklat Pegawai merupakan pelatihan yang strategis yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi strategis dalam rangka pemenuhan standar kompetensi manajerial pejabat pimpinan tinggi pratama tingkat nasional.



Gambar 3.16. Penandatanganan Nota Kesepahaman dan PKS

Kompetensi yang dibangun pada PKN Tingkat II adalah kompetensi kepemimpinan strategis manajerial untuk menjamin akuntabilitas jabatan yang meliputi: 1) tersusunnya rumusan alternatif kebijakan yang memberikan solusi; 2) tercapainya hasil kerja unit selaras dengan tujuan organisasi; 3) terwujudnya pengembangan strategi yang terintegrasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi; dan terwujudnya kapabilitas pada unit kerja untuk mencapai *outcome* organisasi.

PKN Tingkat II Angkatan VI diselenggarakan pertama kali di Pusdiklat Pegawai Kemendikbud pada tahun 2019 dengan pendampingan langsung dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI yang diikuti oleh 60 peserta dari berbagai instansi pemerintah. Kemendikbud menugaskan 30 orang peserta, Kemenristek dan Dikti, 11 orang, Kepolisian Negara RI, 5 orang, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, 4 orang, Kementerian PPN/Bappenas, 2 orang, Pemda Kota Cimahi dan Pemda Kabupaten Rejanglebong (2 orang), LAN RI, 2 orang, BATAN, 1 orang, Kejaksaan Agung RI, 1 orang, Kemeterian Tenaga Kerja, 1 orang, dan Mahkamah Agung RI, 1 orang.



Gambar 3.17. Beberapa kegiatan selama PKN II (Kegiatan diskusi di kelas, visitasi ke Bank Mandiri dan Pertamina, dan kelas Yoga di Gedung Garuda)

PKN Tingkat II angkatan VI tahun 2019 berlangsung mulai tanggal 8 April 2019 sampai dengan 2 Agustus 2019 atau selama 887 JP atau 101 hari, tematik “Pendidikan Vokasi untuk Meningkatkan Produktivitas dan Pertumbuhan Ekonomi”.

PKN Tingkat II Angkatan VI dilaksanakan secara klasikal (giat kampus), nonklasikal (*e-learning* dan bimbingan di tempat kerja), dan rehat kampus. Tahapan pembelajaran secara berurutan:

- a. **Agenda Pembelajaran Mengelola Diri** membekali peserta dengan kemampuan penguasaan diri (*Self Mastery*) untuk mengembangkan kepemimpinan strategis yang berintegritas dalam membangun pemerintahan yang bersih dan akuntabel yang didukung dengan energi perubahan. Mata Pelatihan dalam agenda penguasaan diri terdiri atas Energi Kepemimpinan (*Energy of Leadership*) dan Integritas Kepemimpinan.
- b. **Agenda Pembelajaran Kepemimpinan Strategis** membekali peserta dengan kemampuan mewujudkan kepemimpinan strategis melalui penerapan organisasi yang adaptif dan

kepemimpinan kewirausahaan dalam membangun organisasi pembelajaran. Mata pelatihan dalam agenda Kepemimpinan Strategis terdiri atas Organisasi Adaptif (*Adaptive Organisation*), Kepemimpinan Kewirausahaan (*Entrepreneurial*), Agenda Manajemen Strategis.

- c. **Agenda Pembelajaran Manajemen Strategis** membekali peserta dengan kemampuan menerapkan manajemen strategis melalui analisis/*diagnostic reading*, perumusan serta implementasi strategi dalam mengelola lingkungan strategis yang didukung dengan kemampuan pemasaran (*marketing*) sektor publik untuk menjamin efektifitas implementasi kebijakan. Mata pelatihan dalam agenda ini adalah Dialog Strategis (*Strategic Dialog*), Isu Strategis (*Strategic Issues*), dan Pemasaran Sektor Publik (*Public Sector Marketing*).
- d. **Agenda Pembelajaran Aktualisasi Kepemimpinan** membekali peserta dengan kemampuan mengaktualisasikan kapasitas kepemimpinan strategis melalui pengalaman *best practices* dan/atau advokasi kepemimpinan dan aplikasinya dalam proyek perubahan. Mata pelatihan dalam agenda Aktualisasi Kepemimpinan terdiri atas Visitasi Agenda Pembelajaran, Visitasi Kepemimpinan Nasional (tematik atau non tematik), dan Proyek Perubahan. Kegiatan visitasi kepemimpinan peserta diwajibkan menyampaikan laporan kelompok/rekomendasi pengembangan lebih lanjut dalam bentuk *policy brief* untuk peningkatan kualitas sektor sesuai tema sedangkan untuk proyek perubahan peserta menyusun sebuah proyek sesuai dengan tugas dan fungsi peserta. Proyek Perubahan fokus pada inovasi dan/atau pemecahan masalah.

Visitasi Kepemimpinan Nasional PKN Tk. II Angkatan 6 Tahun 2019 dilaksanakan di Thailand dan Malaysia selama 5 (lima) hari kerja mulai tanggal 14 s.d 18 Mei 2019. Adapun Lokus yang dikunjungi adalah:

1. Thailand
 - a. KBRI di Bangkok
 - b. *Seameo Regional Centre for Archeology and Fine Arts (Seameo SPAFA)*
 - c. *Minburi Technical College*
 - d. *Community Learning Center (CLC)*
 - e. *Asean Culture Center (ACC)*
 - f. *Thai Chamber of Commerce University*
 - g. *National Institute of Development Administration (NIDA)*
2. Malaysia
 - a. KBRI di Kuala Lumpur

- b. University Malaya
- c. Pusat Pelancongan Malaysia (MaTiC), Malaysia Tourism Center
- d. SEAMEO SEN
- e. Limkokwing University of Creative Technology
- f. Putrajaya Holdings SDN BHD
- g. Kolej Vokasional Ekonomi Rumah Tangga Setapak (K VERTS)



Gambar 3.18 Beberapa lokasi visitasi kepemimpinan nasional II di Malaysia (Kolej Universiti Lincoln, K-VERTS Setapak Kolej, dan Putrajaya Holdings SDN BHD)

Dengan mengunjungi lokus tersebut, peserta VKN PKN Tingkat II Angkatan VI Tahun 2019 diharapkan mampu:

- a. Menjelaskan konsepsi pembelajaran VKN melalui adopsi dan adaptasi praktik baik sesuai tema,
- b. Menjelaskan tahapan kegiatan VKN,
- c. Menyusun *lesson learned* adopsi dan adaptasi praktik baik sesuai tema, dan
- d. Berbagi pengalaman hasil VKN.

Peserta PKN Tingkat II Angkatan VI Tahun 2019 yang berjumlah 60 peserta dibagi dua kelompok untuk dua negara tujuan, dengan masing-masing negara berjumlah 30 peserta. Selanjutnya pada masing-masing negara dibagi menjadi dua subkelompok dengan anggota 15 peserta, sehingga secara keseluruhan terdapat 4 (empat) subkelompok dalam VKN pada setiap

negara dimana dipilih ketua dan sekretaris subkelompok. Untuk mengefektifkan diskusi pada saat kunjungan, setiap subkelompok dibagi menjadi 3 kelompok kecil dengan anggota 5 orang dan menentukan area fokus diskusi sebagai berikut:

1. Kelompok 1: Kebijakan dan Regulasi serta Tata Kelola dan Akuntabilitas.
2. Kelompok 2: Sistem Informasi dan Inovasi serta Jejaring Kerjasama.
3. Kelompok 3: Manajemen SDM serta Budaya Organisasi/Pelayanan Prima.



Gambar 3.19 Visitasi kepemimpinan nasional II di Thailand (*Asean Cultural Center*, Sekolah Indonesia Bangkok, dan *Community Learning Center*)

Setelah selesai mengunjungi lokus maka setiap kelompok negara mengadakan diskusi terkait *lesson learned* individu dan *policy brief* kelompok. Pelaksanaan diskusi Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II Angkatan 6 Tahun 2019 dilaksanakan di *Al Meroz Hotel* (Thailand) dan *Robertson Subhome KL Hotel* (Malaysia).



Gambar 3.20 Kegiatan Diskusi Kelompok Terpumpun terkait *lesson learned* dan *policy brief*.

Hasil *policy brief* yang diperoleh dari kegiatan VKN II ini mengenai pendidikan vokasi untuk peningkatan daya saing SDM Indonesia. Dari permasalahan-permasalahan yang dihadapi, diberikan rekomendasi upaya-upaya yang perlu dilakukan. Ada beberapa masalah yang dihadapi kebijakan vokasi, antara lain:

1. Tata kelola pendidikan vokasi yang belum ada arah yang jelas,
2. Kurikulum pendidikan vokasi belum sesuai dengan kebutuhan DUDI,
3. Prioritas kompetensi yang ada di SMK, Politeknik, dan Lembaga Pelatihan masih perlu disesuaikan dengan perkembangan DUDI dan prioritas pembangunan ekonomi nasional,
4. Kekurangan guru kejuruan/ produktif dan tenaga kependidikan lainnya,
5. Budaya, karakter kerja, dan kompetensi *soft skill* lulusan vokasi masih rendah,
6. Sertifikasi kompetensi lulusan pendidikan vokasi belum di laksanakan secara optimal, dan
7. Sarpras pendidikan vokasi belum memadai sesuai dengan kebutuhan industri serta akreditasi pendidikan vokasi khususnya pendidikan tinggi belum optimal.



Gambar 3.21. Paparan *Policy Brief* Peserta PKN Tk. II Angkatan VI Kemendikbud

Dari beberapa masalah kebijakan tersebut, maka rekomendasi yang diberikan untuk mengatasi masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Regulasi dan tata kelola kelembagaan pendidikan vokasi
 - Mengacu pada Negara Jerman dan Negara ASEAN beberapa tahun terakhir yang telah menetapkan UU tentang vokasi seperti Thailand dan Vietnam, maka direkomendasikan untuk menyusun regulasi tentang Pendidikan Vokasi di Indonesia.
 - Integrasi pendidikan vokasi yang dilakukan Jerman, Thailand, dan KVERTS Malaysia, maka direkomendasikan untuk mengelola Pendidikan vokasi dalam satu jalur pengelolaan.

- Pemerintah daerah harus berani melakukan penataan kelembagaan SMK melalui *refocusing* bidang keahlian, menunda izin pendirian SMK, dan menggabungkan sekolah kecil yang memiliki indeks mutu yang belum baik.
2. Pengembangan kurikulum dan inovasi pembelajaran berbasis teknologi digitalisasi (RI 4.0)
- Re-orientasi kurikulum SMK bersifat *Demand Driven* menjadi hal yang mutlak dilakukan. Bidang keahlian harus bersifat fleksibel dan didasarkan pada permintaan dan perkembangan dunia kerja.
 - Pengembangan pembelajaran sesuai dengan perkembangan abad 21, yaitu: *learning to know* (belajar untuk mengetahui), *learning to do* (belajar untuk melakukan), *learning to be* (belajar untuk mengaktualisasikan diri sebagai individu mandiri yang berkepribadian), *learning to live together* (belajar untuk hidup bersama), sehingga terbentuk karakter peserta didik vokasi (disiplin, kreatif, jujur, tanggung jawab, pekerja keras, mandiri, dan memiliki semangat kebangsaan).
 - Lulusan pendidikan vokasi harus menguasai teknologi dasar revolusi industri 4.0 antara lain: *Cloud, IOT, Augmented Reality, Artificial Intelligence*.
 - Kurikulum yang mendorong upaya penciptaan industri-industri kreatif atas implikasi RI 4.0
3. Kerjasama dengan lembaga terkait dan dunia usaha-dunia industri (DUDI)
- Pemetaan potensi kerjasama secara komprehensif dengan pihak-pihak yang akan dikerjasamakan
 - Penguatan kerjasama antar kementerian dan industri.
 - Memanfaatkan *double tax deduction* sesuai PP Nomor 45 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2010 tentang Perhitungan Penghasilan Kena Pajak dan Pelunasan Pajak Penghasilan dalam tahun berjalan:
"Kepada wajib pajak badan dalam negeri yang menyelenggarakan kegiatan praktik kerja, pemagangan, atau pembelajaran dalam rangka pembinaan dan pengembangan diberikan pengurangan penghasilan bruto paling tinggi 200 persen dari jumlah biaya yang dikeluarkan."
 - Kementerian lain mendukung SMK sesuai sektor yang diampu tanpa harus membangun sekolah sendiri.
4. Pembentukan komite TVET
- Pembentukan komite TVET dimaksudkan untuk membangun sinergi diantara banyak kementerian yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan vokasi.

- Komite TVET bertujuan untuk mengefektifkan tata kelola pendidikan dan pelatihan vokasi dengan mengintegrasikan kebijakan pendidikan, ekonomi, ketenagakerjaan, dan sosial, serta mempercepat penyusunan strategi nasional TVET.
 - Komite TVET beranggotakan wakil pemerintah, industri/dunia usaha, lembaga pendidikan dan pelatihan, serta lembaga sertifikasi.
5. Penguatan kelembagaan sertifikasi kompetensi antara lain melalui penguatan lembaga sertifikasi profesi
- Pembaruan standar kompetensi kerja nasional indonesia (SKKNI) yang dibutuhkan DUDI pada LSP.
 - Peningkatan pengakuan sertifikat yang dikeluarkan oleh BNSP (regional dan Internasional).
6. Sarana Prasarana Pendidikan Vokasi
- Perlu penyiapan sarana prasarana pendidikan vokasi sesuai dengan kebutuhan industri.

Adapun secara lengkap video dokumentasi kegiatan VKN dapat diakses dalam pranala:

Thailand

1. Segmen 1: <https://youtu.be/f6Y5KHbQ18o>
2. Segmen 2: <https://youtu.be/-JSaJnKMOXc>
3. Segmen 3: <https://youtu.be/f6Y5KHbQ18o>

Malaysia

1. Segmen 1: <https://youtu.be/cQAinwJLj1o>
2. Segmen 2: <https://youtu.be/VtdEkeU5qx4>
3. Segmen 3: https://youtu.be/D1i6ySe_7ew



Gambar 3.22. Kegiatan seminar proyek perubahan

PKN Tingkat II akan diselenggarakan kembali pada tahun 2020 untuk memenuhi persyaratan akreditasi penyelenggara PKN Tingkat II. Apabila akreditasinya berhasil meraih “A”, maka Pusdiklat Pegawai Kemendikbud dapat menyelenggarakan PKN Tingkat II secara mandiri mulai tahun 2021 sampai dengan 2025.



Gambar 3.23. Penutupan PKN Tk. II Angkatan VI oleh Mendikbud

6. Pusdiklat Pegawai Kemendikbud menuju ZI-WBK

Pusdiklat Pegawai Kemdikbud pada tahun 2019 merupakan salah satu unit kerja di bawah Sekretaris Jenderal Kemendikbud yang dipercaya dalam program reformasi birokrasi melalui penganjangan Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi (ZI-WBK). Koordinasi, keterlibatan semua unsur dan komitmen secara bersama-sama dalam pembangunan ZI-WBK Pusdiklat Pegawai Kemdikbud;



Gambar 3.24. Persiapan Pembangunan ZI-WBK Pusdiklat



Gambar 3.25. Penguatan manajemen perubahan, akuntabilitas dan pengawasan.



Gambar 3.26. Penandatanganan Komitmen Pegawai menuju ZI WBK Pusdiklat

7. Rakor Pelatihan Tahun 2019

Pusdiklat Pegawai Kemendikbud pada bulan Desember melaksanakan rapat koordinasi pelatihan dengan seluruh unit kerja di lingkungan Kemendikbud, termasuk pendidikan tinggi (perguruan tinggi negeri dan lembaga layanan pendidikan tinggi), yang diintegrasikan kembali dengan Kemendikbud. Tujuan rakor pelatihan antara lain untuk mengkoordinasikan program dan kegiatan pelatihan tahun 2020.

Rapat Koordinasi Pelatihan



Gambar 3.27. Kegiatan Rapat Koordinasi Pelatihan

Disamping melaksanakan program prioritas tersebut di atas, Pusdiklat Pegawai Kemendikbud menjadi lokasi tetap diselenggarakannya Rembuk Nasional Pendidikan dan Kebudayaan (RNPK). Pada tahun 2018 dan 2019, RNPK dibuka oleh Presiden Republik Indonesia Joko Widodo. RNPK bertujuan untuk menginformasikan kebijakan prioritas Kemendikbud, mengkoordinasikan program dan kegiatan dengan pemangku kepentingan, serta sebagai ajang menampilkan produk pendidikan dan kebudayaan.



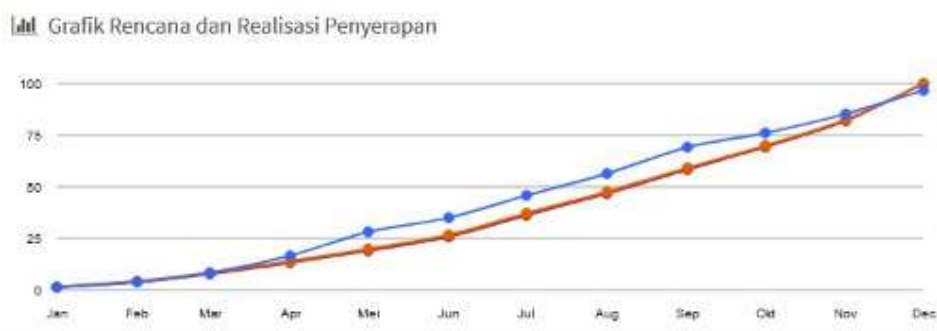
REALISASI ANGGARAN

Realisasi anggaran merupakan penggunaan anggaran dalam upaya pencapaian indikator kinerja yang telah ditetapkan sesuai penetapan kinerja tahun 2019. Pada tahun 2019, total anggaran Pusdiklat Pegawai Kemendikbud sebesar Rp. 80.688.551.000,- (*delapan puluh milyar enam ratus delapan puluh delapan juta lima ratus lima puluh satu ribu rupiah*) sesuai yang tertuang pada perjanjian kinerja tahun 2019. Namun dalam perjalanannya, anggaran tersebut direvisi sebanyak empat kali dengan anggaran akhir sebesar Rp.83.830.432.000,- (*delapan puluh tiga milyar delapan ratus tiga puluh juta empat ratus tiga puluh dua ribu rupiah*).

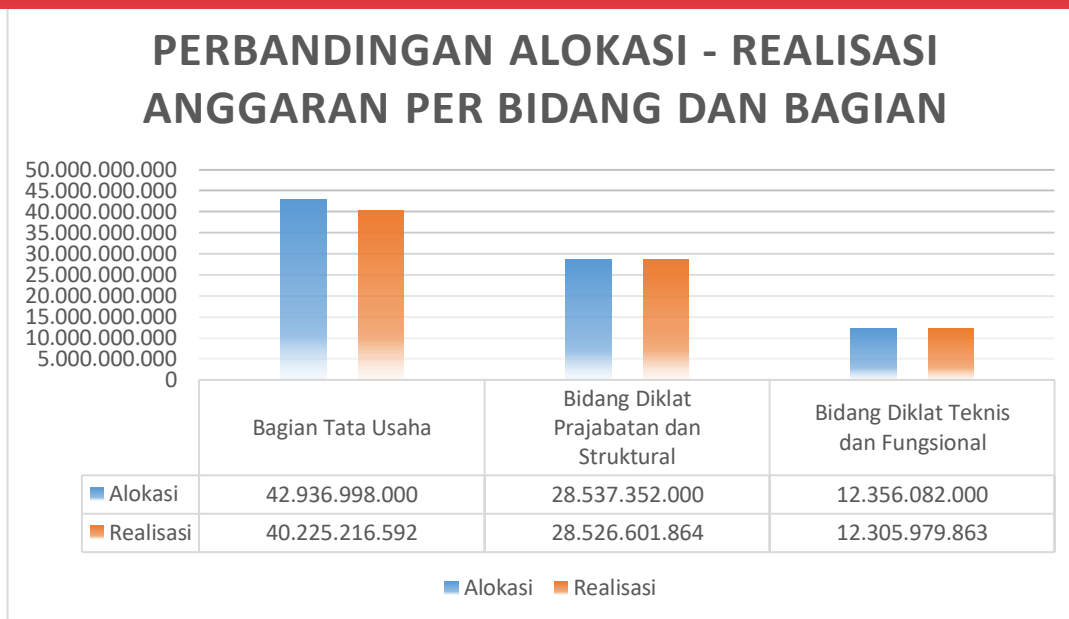
Anggaran tersebut dipergunakan untuk membiayai 5 indikator kinerja kegiatan pada Perjanjian Kinerja Pusdiklat Pegawai Kemendikbud Tahun 2019. Anggaran tersebut telah berhasil terealisasi dengan persentase capaian sebesar 96,69% walaupun dengan anggaran yang terblokir sebesar Rp.2.372.661.000,- (*dua milyar tiga ratus tujuh puluh dua juta enam ratus enam puluh satu ribu rupiah*) atau sebesar 2,83% dari total anggaran keseluruhan. Efisiensi penggunaan sumber daya jika dibandingkan dengan anggaran yang dapat digunakan adalah sebesar 0,47% yang diperoleh dari penghematan kegiatan layanan pendidikan dan pelatihan serta digunakan kembali untuk menyelenggarakan pelatihan tambahan pada akhir tahun.

Tabel 3.10 Realisasi Anggaran per Jenis Belanja Tahun 2019

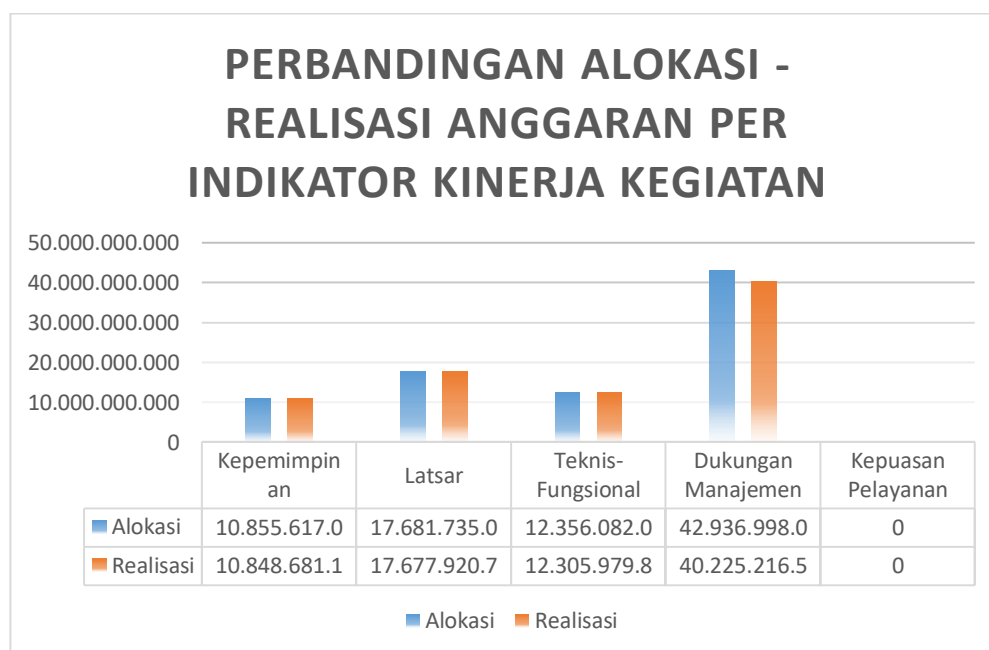
Realisasi Anggaran per Jenis Belanja							
No	Jenis Belanja	Pagu	Blokir	Realisasi SPM (SAS)		Realisasi SP2D (SPAN)	
1	Pegawai	7.886.923.000	0	7.869.077.989	99,77	7.869.077.989	99,77
2	Barang	61.570.848.000	0	61.241.885.637	99,47	61.241.885.637	99,47
3	Modal	14.372.661.000	2.372.661.000	11.946.834.693	83,12	11.946.834.693	83,12
	TOTAL	83.830.432.000	2.372.661.000	81.057.798.319	96,69	81.057.798.319	96,69



Gambar 3.31 Grafik Rencana dan Realisasi Penyerapan Anggaran Tahun 2019



Gambar 3.32 Grafik Perbandingan Alokasi dan Realisasi Anggaran Per Bidang dan Bagian Tahun 2019



Gambar 3.33 Grafik Perbandingan Alokasi dan Realisasi Anggaran Per Indikator Kinerja Kegiatan Tahun 2019

Pada gambar di atas atau berdasarkan laporan perkembangan pelaksanaan program/kegiatan (format B.19) tahun anggaran 2019, persentase daya serap anggaran tahun 2018 mencapai 96,69%. Secara umum pelaksanaan kegiatan dan anggaran Pusdiklat Pegawai tahun 2019 sudah berjalan secara optimal. Tabel berikut menggambarkan penyerapan anggaran pada indikator kinerja program dan kegiatan.

Tabel 3.10 Alokasi dan Realisasi Anggaran Tahun 2019 per Indikator

Kode	Indikator Kinerja Program/ Indikator Kinerja Kegiatan	Tahun 2019		Daya Serap
		Alokasi	Realisasi	
IKP.1.13.1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil negara (ASN) Kemendikbud yng mengikuti Diklat Aparatur (Pelatihan Kepemimpinan, Pelatihan Dasar CPNS, serta Pelatihan Teknis dan Fungsional)	Rp 40.893.434.000	Rp 40.832.581.727	99,85%
IKK.1.5624.1.1	Meningkatnya kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelathan Struktural	Rp 10.855.617.000	Rp 10.848.681.128	99,94%
IKK.1.5624.1.2	Meningkatnya kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelathan Dasar CPNS	Rp 17.681.735.000	Rp 17.677.920.736	99,98%
IKK.1.5624.1.3	Meningkatnya kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelathan Teknis dan Fungsional	Rp 12.356.082.000	Rp 12.305.979.863	99,59%
IKK.1.5624.1.4	Meningkatnya dukungan manajemen dan sarana prasarana untuk pelaksanaan dan pengembangan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN)	Rp 42.936.998.000	Rp 40.225.216.592	93,68%
IKK.1.5624.1.5	Meningkatnya kepuasan pelayanan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN)	-	-	-

BAB 4 PENUTUP



PENUTUP

Capaian Indikator kinerja program dan indikator kinerja kegiatan Pusdiklat Pegawai Kemendikbud pada tahun 2019 telah berjalan dengan baik dan optimal. Berikut ringkasan pencapaian indikator kinerja kegiatan Pusdiklat Pegawai Kemendikbud.

Tabel 4.1 Ringkasan Capaian Indikator Kinerja Kegiatan Pusdiklat Pegawai

Kode	Indikator Kinerja Program/ Indikator Kinerja Keuangan	2014		2015		2016		2017		2018		2019
		Base Line	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
IKP.1.13.1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Diklat Aparatur (Pelatihan Kepemimpinan, Pelatihan Dasar CPNS, serta Pelatihan Teknis dan Fungsional)	70	75	75	78	78	81	83,62	84	86,04	87	86,57
IKK.1.5624.1.1	Meningkatnya kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Struktural	72	75	75	78	79,35	81	87,02	83	86,37	84	85,83
IKK.1.5624.1.2	Meningkatnya kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Dasar CPNS	72	75	75	78	79,35	79	85,63	80	85,44	81	87,25
IKK.1.5624.1.3	Meningkatnya kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Teknis dan Fungsional	72	75	75	78	76,47	79	80,92	80	86,02	81	86,63
IKK.1.5624.1.4	Meningkatnya dukungan manajemen dan sarana prasarana untuk pelaksanaan dan pengembangan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN)	80%	82%	100%	84%	100%	86%	100%	88%	100%	90%	93,68%
IKK.1.5624.1.5	Meningkatnya kepuasan pelayanan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN)	75	76	75	77	77	78	86,24	79	86,06	80	87,1

Target kinerja secara umum dari tiap jenis pelatihan telah tercapai dan melebihi target, meskipun realisasi target kinerja komposit umum untuk target tahun 2019 belum tercapai. Dalam pelaksanaan program dan kegiatan untuk mencapai target yang berdampak pada realisasi masih ditemukan kendala/hambatan dan permasalahan, yaitu sebagai berikut:

1. Pada Pelatihan Dasar yang diikuti oleh 650 CPNS Kemendikbud, rerata skor mencapai 87.25, sedangkan Pelatihan Kepimpinan dengan peserta 147 orang, dengan skor rerata 85.83.
2. Pada pelatihan teknis, masih terdapat peserta yang hadir kurang memenuhi persyaratan dan kualifikasi yang ditentukan. Berdasarkan jumlah data peserta pelatihan teknis tahun 2019, mencapai 1.346 orang dan skor rerata hasil pembelajaran adalah 86.12. Identifikasi permasalahan terutama peserta pelatihan Perencanaan Pendidikan Tingkat Dasar dengan peserta 228 capaian skor rerata adalah 81.89. Dibandingkan jumlah peserta pelatihan fungsional (PTP) sebanyak 67 orang dengan skor rerata mencapai 87.14.
3. Pada pelatihan tertentu (Perencanaan Pendidikan Tingkat Dasar dengan moda *blended learning*), hasil analisis alat evaluasi hasil pembelajaran (soal) menunjukkan tingkat kesulitan cukup tinggi dengan waktu penyelesaian yang kurang memadai. Kemungkinan lainnya disebabkan tidak sesuainya kualifikasi dan persyaratan peserta yang mengikuti pelatihan tersebut.

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

1. Surat undangan peserta untuk mengikuti pelatihan telah dilengkapi dengan persyaratan yang lebih jelas. Pada saat pelatihan berlangsung, fasilitator untuk materi tertentu harus memberikan penjelasan yang lebih mendasar. Forum berbagi pengalaman yang dibentuk (WA grup) memungkinkan peserta dapat berkomunikasi langsung dengan fasilitator dan penyelenggara;
2. Rekomendasi dari permasalahan dari kualitas soal yang sulit akan diperbaiki dan disempurnakan kembali soal-soal yang memiliki kualitas sulit untuk dijawab. Soal-soal akan dianalisis untuk memastikan soal yang tepat sesuai kompetensi yang ingin dicapai; dan
3. Modul pembelajaran diperkaya dengan berbagai isu terkini dan praktik latihan yang variatif dan memadai.

Meskipun target indikator kinerja program tahun 2019 belum mencapai target, namun target tiap indikator kinerja kegiatan telah terealisasi melebihi target yang ditetapkan. Hal tersebut didukung dengan langkah antisipasi atau mitigasi dengan:

1. Menyusun perencanaan yang lebih baik dan detail;
2. Pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan pelatihan dan persyaratan peserta;
3. Proyeksi penyerapan anggaran yang cermat dan tepat; dan
4. Adanya pengendalian pada perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan.



LAMPIRAN



LAMPIRAN

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019
KAPUSDIKLAT DENGAN SESJEN KEMENDIKBUD**



Perjanjian Kinerja Tahun 2019
Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai
dengan
Sekretaris Jenderal
Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

A. TUGAS

Melaksanakan pendidikan dan pelatihan pegawai.

B. FUNGSI DAN TARGET CAPAIAN 2019

Kegiatan Peningkatan Layanan pendidikan dan Pelatihan Pegawai

NO	FUNGSI	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA	ANGGARAN (Rp)
1	2	3	4	5	6
1.	1. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai;	Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan pegawai.	1. Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Struktural;	84 Indeks	8.671.797.000
	2. Fasilitasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai;				
	3. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan dan pasca pendidikan dan pelatihan;		2. Meningkatnya kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti Pelatihan Dasar (Latsar) Calon PNS	81 Indeks	18.681.433.000
	4. Penyusunan laporan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan;				
	1. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai;	Meningkatnya kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kemendikbud yang mengikuti pelatihan teknis dan fungsional.	81 Indeks	16.264.821.000	
	2. Fasilitasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai;				
	3. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan dan pasca pendidikan dan pelatihan;				
	4. Penyusunan laporan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan;				
	5. Penyusunan kebijakan teknis di bidang pengembangan pegawai;				
	6. Penyusunan program pengembangan pendidikan dan pelatihan pegawai.				

NO	FUNGSI	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA	ANGGARAN (Rp)	
1	2	3	4	5	6	
1.	Pengembangan sistem informasi pendidikan dan pelatihan pegawai;		Meningkatnya dukungan manajemen dalam penyediaan sarana prasarana untuk pelaksanaan pengembangan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN)	90%	37.070.499.000	
	2. Pelaksanaan kerjasama di bidang pendidikan dan pelatihan pegawai;					
	3. Pelaksanaan administrasi Pusat.					
1.	Pengembangan sistem informasi pendidikan dan pelatihan pegawai;			Meningkatnya kepuasan pelayanan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN)	80 Indeks	-
	2. Pelaksanaan kerjasama di bidang pendidikan dan pelatihan pegawai;					
	3. Pelaksanaan administrasi Pusat.					

Jumlah alokasi anggaran Kegiatan Peningkatan Layanan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai sebesar **Rp80.688.551.000,-** (Delapan puluh miliar enam ratus delapan puluh delapan juta lima ratus lima puluh satu ribu rupiah).

C. RENCANA PENYERAPAN ANGGARAN PUSAT PENDIDIKAN DAN PEKATIHAN PEGAWAI TAHUN 2019

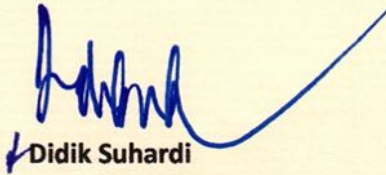


No	Komponen	Jan	Peb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agust	Sept	Okt	Nov	Des
1	Penyerapan Bulanan (djm)	1.567.404.039	4.650.644.021	5.872.203.448	6.440.501.448	5.927.350.288	6.915.062.682	10.305.087.806	10.518.069.039	8.324.204.435	9.219.894.015	7.226.394.953	2.834.160.764
2	Penyerapan Kumulatif	1.567.404.039	6.218.048.060	12.090.251.508	18.530.752.956	24.458.103.244	31.373.165.926	41.678.253.732	52.196.322.771	60.520.527.206	69.740.421.221	76.966.816.174	79.800.976.938
3	Persentase Kumulatif	1,94%	7,71%	14,98%	22,97%	30,31%	38,88%	51,65%	64,69%	75,01%	86,43%	95,39%	98,90%

EVALUASI

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

Sekretaris Jenderal



Didik Suhardi

Jakarta, Januari 2019

Kepala Pusdiklat Pegawai



Garti Sri Utami



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