



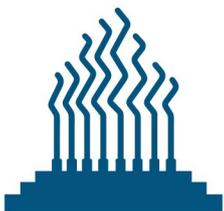
REVISI
TAHUN
2022



RENCANA STRATEGIS 2020 - 2024

PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN RISET, DAN TEKNOLOGI



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

 <http://pusdiklat.kemdikbud.go.id>

 [pusdiklatpegawai](#)

 [diklatpegawai](#)

 [pusdiklat_pegawai](#)

 [Pusdiklat Kemendikbud RI](#)

KATA PENGANTAR



Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat, rahmat, dan hidayah-Nya, Rencana Strategis (Renstra) Revisi Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Pegawai Kemendikbudristek Tahun 2020-2024 dapat disusun sesuai waktu yang telah ditentukan. Renstra Pusdiklat disusun berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, PP Nomor 11 Tahun 2017, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024, Permendikbudristek No. 13 Tahun 2022 tentang Perubahan atas peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024, serta Permendikbudristek nomor 28 tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

Dengan ditetapkannya Permendikbudristek nomor 28 tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi serta Permendikbud No. 9 Tahun 2016 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja, rencana strategis menjadi landasan penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja dan digunakan sebagai acuan dalam penyusunan rencana kerja dan anggaran serta perjanjian kinerja. Unit Kerja Eselon II dan Unit Pelaksana Teknis (UPT), menyusun dan menetapkan renstra untuk masa 5 (lima) tahun dengan mengacu pada Renstra eselon Sekretariat Jenderal dan Kementerian. Renstra Revisi Pusdiklat Tahun 2020-2024 ini memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan Pusdiklat selama sisa periode 3 (tiga) tahun mendatang yang berfokus pada dukungan layanan pendidikan dan pelatihan di lingkungan Kemendikbudristek.

Renstra Pusdiklat Tahun 2020-2024 digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas Pusdiklat sebagai pusat layanan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur sipil negara di lingkungan kemendikbudristek. Renstra ini penting untuk dipahami dan dimanfaatkan oleh seluruh jajaran pemangku kepentingan dalam menyusun perencanaan, pelaksanaan, pengendalian program dan kegiatan secara efisien, efektif, transparan, dan akuntabel secara terintegrasi.



Depok, Mei 2022

Kepala,

Amurwani Dwi Lestariningsih, S.Sos., M.Hum
NIP. 197002261995122001

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
DAFTAR ISTILAH.....	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. KONDISI UMUM	1
C. POTENSI DAN PERMASALAHAN.....	2
BAB II VISI, MISI, DAN TUJUAN SERTA SASARAN STRATEGIS PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI	7
A. VISI PUSDIKLAT.....	7
B. MISI PUSDIKLAT	8
C. TUJUAN PUSDIKLAT.....	9
D. SASARAN STRATEGIS PUSDIKLAT	10
E. TATA NILAI PUSDIKLAT	11
BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI, KERANGKA REGULASI SERTA KERANGKA KELEMBAGAAN.....	14
A. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI	14
B. KERANGKA REGULASI	17
C. KERANGKA KELEMBAGAAN	18
BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	20
A. TARGET KINERJA SASARAN KEGIATAN	20
B. KERANGKA PENDANAAN	21
BAB V PENUTUP.....	22
LAMPIRAN	
MATRIKS SEMULA-MENJADI TARGET KINERJA PUSDIKLAT PEGAWAI.....	25
MATRIKS TARGET KINERJA TAHUN 2022-2024.....	26
DEFINISI OPERASIONAL IKK PUSDIKLAT PEGAWAI.....	27
POHON KINERJA PUSDIKLAT PEGAWAI.....	34

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah SDM Berdasarkan Jabatan per Mei 2022	4
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri per Mei 2022	5
Tabel 1.3 Jumlah Pegawai dengan Jabatan Fungsional per Juni 2020	5
Tabel 2.1 Sasaran Strategis Pusdiklat Pegawai tahun 2020-2024	10
Tabel 2.2 Sasaran Program Pusdiklat Pegawai tahun 2020-2024	10
Tabel 3.1 Matriks IKK Pusdiklat Pegawai Tahun 2020-2024.....	16
Tabel 3.2 Kerangka Regulasi dan Urgensinya	17
Tabel 4.1 Target Kinerja Pusdiklat Pegawai Tahun 2020-2024.....	20
Tabel 4.2 Kerangka Pendanaan Pusdiklat Pegawai Tahun 2020-2024	21

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Pusdiklat Pegawai.....	18
--	----

DAFTAR ISTILAH

ASN	Aparatur Sipil Negara
CHS	<i>Complain Handling System</i>
IKK	Indikator Kinerja Kegiatan
IKP	Indikator Kinerja Program
IKSS	Indikator Kinerja Sasaran Strategis
JP	Jam Pelajaran
KEMENDIKBUDRISTEK	Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi
LMS	<i>Learning Management System</i>
OTK	Organisasi dan Tata Kerja
PERMENDIKBUD	Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan
PNS	Pegawai Negeri Sipil
PP	Peraturan Pemerintah
PUSDIKLAT	Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai
RBPM	Rancang Bangun Program Mata Pelajaran
RENSTRA	Rencana Strategis
RKA-KL	Rencana Kerja Anggaran Kementerian/Lembaga
RPJMN	Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional
SAKIP	Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
SDM	Sumber Daya Manusia
SIM	Sistem Informasi Manajemen
SIMDIKLAT	Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dan Latihan
SK	Sasaran Kegiatan
SP	Sasaran Program
SS	Sasaran Strategis
TIK	Teknologi Informasi dan Komunikasi
UPT	Unit Pelaksana Teknis
UU	Undang-Undang
UUD	Undang-Undang Dasar

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah mengamanatkan tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea keempat untuk menjadi bangsa maju yang sejahtera, cerdas, tertib dan berkarakter, damai abadi, serta berkeadilan sosial. Oleh karena itu diperlukan ASN yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Untuk mewujudkan kriteria tersebut, ASN harus memiliki manajemen ASN yang berdasarkan sistem merit. Para aparatur sipil negara memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan kompetensi dirinya dan wajib bertanggungjawabkan kinerjanya sehingga mencapai pribadi yang berintegritas, beretika, berpikir strategis, berkolaborasi, berkeputusan tegas, berinovasi, dan bekerja secara tuntas. Dalam UU ASN disebutkan bahwa pengembangan karir PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi pemerintah. Setiap pegawai memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya, diantara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan *workshop*.

Sejalan dengan hal tersebut, Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek sebagai salah satu unsur pendukung tugas Kementerian dalam bidang pendidikan dan pelatihan pegawai memiliki peran aktif dan posisi yang sangat strategis dalam memberikan kontribusi untuk mewujudkan tujuan tersebut, sesuai dengan peran dan fungsi Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek dalam melaksanakan penyiapan kebijakan teknis dan pelaksanaan di bidang pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia pendidikan dan kebudayaan.

B. KONDISI UMUM

Dengan bergabungnya kembali fungsi pendidikan tinggi, riset, dan teknologi di Kemendikbudristek, maka jumlah SDM Kemendikbudristek pada tahun 2020 adalah sebanyak 124.726 (seratus dua puluh empat ribu tujuh ratus dua puluh enam) pegawai. Jumlah SDM tersebut merupakan sasaran Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dan kebudayaan. Berdasarkan pertimbangan tersebut dan sekaligus untuk mendukung Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), maka perlu disusun rencana strategis Pusdiklat Pegawai tahun 2020-2024. Perencanaan strategis dimaksud adalah suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1-5 tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan

memperhatikan potensi, kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang ada atau mungkin timbul. Rencana strategis Pusdiklat Pegawai ini diharapkan dapat memaksimalkan kinerja dan untuk menjawab tuntutan lingkungan strategis.

Tujuan penyusunan renstra Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek tahun 2020-2024 adalah untuk memberikan arah kebijakan di masa yang akan datang khususnya untuk lima tahun ke depan dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan Kemendikbudristek melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan pegawai. Penyusunan Renstra Pusdiklat tahun 2020-2024 mengacu pada peraturan presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024, Permendikbudristek No. 13 Tahun 2022 tentang Perubahan atas peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024, serta Permendikbudristek nomor 28 tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

Berdasarkan perubahan Renstra dan OTK Kementerian, maka renstra Pusdiklat pegawai juga mengalami perubahan dan penyesuaian pada sisa 3 tahun periode berjalan. Perubahan ini terletak pada penyesuaian indikator kinerja sasaran strategis (IKSS), sasaran program (SP), indikator kinerja program (IKP), sasaran kinerja (SK), dan indikator kinerja kegiatan (IKK) beserta masing-masing targetnya.

C. POTENSI DAN PERMASALAHAN

Renstra Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek tahun 2020-2024 berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam waktu lima tahun, yaitu tahun 2020 sampai dengan tahun 2024. Analisis lingkungan strategis Pusdiklat Pegawai meliputi kondisi internal (kekuatan dan kelemahan) dan kondisi eksternal (peluang dan tantangan). Oleh karena itu, perlu memperhitungkan berbagai potensi, peluang, dan kendala yang mungkin timbul dalam kurun waktu tersebut. Hasil identifikasi tersebut selanjutnya dijadikan dasar pertimbangan untuk menentukan strategi yang tepat agar dapat melaksanakan misi untuk mencapai visi Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek. Uraian lengkap mengenai potensi lingkungan strategis sebagai berikut:

1. Lingkungan Internal

Dalam menyusun rencana strategis 2020-2024, diperlukan analisis kondisi internal dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai Kemendikbudristek pada periode 2015-2019 sebagai referensi untuk mengetahui capaian dan permasalahan yang terjadi. Analisis terhadap lingkungan internal Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek memperlihatkan unsur-unsur kekuatan dan kelemahan organisasi sebagai berikut:

a) Kekuatan

- Pusdiklat pegawai telah diacreditasi sebagai lembaga pelatihan yang dapat menyelenggarakan berbagai jenis dan program diklat.
- Pusdiklat Pegawai telah melaksanakan tugas berdasarkan sistem penjaminan mutu pelatihan dengan SMM 9001:2008 sejak September 2009 dan saat ini telah ditingkatkan menjadi ISO 9001:2015 sebagai wujud perbaikan mutu prosedur kerja.
- Komitmen yang tinggi dan konsisten dari pimpinan dilingkungan Pusdiklat Pegawai.
- Komunikasi yang terjalin baik antar unit kerja di Pusdiklat Pegawai.
- Lingkungan kerja yang relative kondusif, baik fisik maupun nonfisik.
- Prasarana dan sarana kerja dan pelatihan yang memadai, dan didukung oleh teknologi yang mengikuti perkembangan zaman, serta selalu dilakukan perbaikan dan peningkatan mutu berkelanjutan.
- Adanya keinginan manajemen untuk terus-menerus meningkatkan kualitas pelayanan, melalui kegiatan evaluasi yang terencana, sistematis, dan berkesinambungan.

b) Kelemahan

- Belum maksimalnya pemanfaatan teknologi oleh SDM dalam menopang tingkat kualitas pembelajaran yang diharapkan. Beberapa aplikasi yang telah tersedia seperti SLiMS (Perpustakaan Digital) dan *Open Journal System* (OJS) Kediklatan masih perlu dorongan untuk lebih aktif dimanfaatkan oleh penggunanya.
- Belum semua pegawai bersemangat untuk meningkatkan kompetensinya melalui pembelajaran mandiri.

2. Lingkungan Eksternal

Dalam menyusun rencana strategis 2020-2024, diperlukan analisis kondisi eksternal dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai Kemendikbudristek pada periode 2015-2019 sebagai referensi untuk mengetahui peluang dan tantangan yang terjadi. Analisis terhadap lingkungan eksternal Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek memperlihatkan unsur peluang dan tantangan organisasi diuraikan sebagai berikut:

a) Peluang

- Adanya tekad pemerintah untuk meningkatkan SDM aparatur negara
- Kerja sama yang baik dengan instansi terkait.
- Perubahan peraturan perundang-undangan yang mengharuskan peningkatan kompetensi SDM aparatur negara.

- Makin banyaknya permintaan kepada Pusdiklat Pegawai untuk melaksanakan sejumlah diklat, terutama pelatihan teknis dan fungsional.
- Sumber pasok fasilitator eksternal makin beragam.
- Adanya kemajuan pengetahuan dan teknologi manajemen.
- Kemajuan teknologi komunikasi dan informasi yang cepat dan mudah diakses.
- Tuntutan peningkatan kompetensi aparatur pendidikan dan kebudayaan yang profesional semakin kuat.

b) Tantangan

- ASN Kemendikbudristek yang menjadi sasaran pelatihan berjumlah 124.726 orang.
- Pengembangan program pelatihan yang terintegrasi dengan penilaian kinerja dan pengembangan karir.
- Tuntutan penatakelolaan yang baik dari pihak-pihak berkepentingan makin meningkat.
- Tuntutan profesionalitas di dalam pelaksanaan tugas semakin meningkat, sehingga menuntut kecepatan lembaga diklat untuk dapat mengikutinya.

3. Faktor Penentu Keberhasilan

Faktor-faktor penentu keberhasilan berfungsi untuk lebih memfokuskan strategi organisasi dalam rangka pelaksanaan misi organisasi. Dari identifikasi faktor penentu keberhasilan selanjutnya dilakukan analisis dalam rangka menentukan tingkat urgensi dan dampak potensialnya yang kemudian dilanjutkan dengan penentuan skala prioritas. Faktor-faktor penentu keberhasilan pelaksanaan Renstra Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut:

- a) Ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM), baik dari segi jumlah, kualifikasi, mutu, komitmen, dan pengalaman yang memadai. Jumlah pegawai Pusdiklat Pegawai per Mei 2022 sebanyak 202 orang dengan kasifikasi seperti disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Jumlah SDM Berdasarkan Jabatan Struktural per Mei 2022

Bidang/Bagian	Pendidikan					Jumlah
	SMA	D3	S1	S2	S3	
Kepala Pusdiklat	-	-	-	1	-	1
Bagian Tata Usaha	8	3	39	10	-	60
Jabatan Fungsional	-	1	6	21	3	31
Jumlah	8	4	45	32	3	92

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) per Mei 2022

No	Uraian	Jumlah (Orang)
1	Pengemudi	5
2	Petugas Medis	1
3	Petugas Penata Graha (<i>Housekeeping</i>)	3
4	Petugas Penata Taman	4
5	Petugas Satuan Kebersihan Gedung	30
6	Petugas Satuan Kebersihan Halaman	19
7	Petugas Satuan Pengamanan	26
8	Pengelola Data	10
9	Pramubakti	1
10	Teknisi Komputer dan Jaringan	2
11	Teknisi Listrik, AC dan Air Bersih	8
12	Teknisi Sistem Suara	1
Jumlah		110

- b) Ketersediaan Tenaga Profesional, dalam bentuk jabatan fungsional sebanyak 31 orang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.3
Jumlah Pegawai dengan Jabatan Fungsional per Juni 2020

No.	Jabatan Fungsional	Jumlah Pegawai
1.	Analisis Kepegawaian Ahli Muda	1
2.	Arsiparis Ahli Muda	1
3.	Dokter Gigi Ahli Pertama	1
4.	PTP Ahli Muda	1
5.	PTP Ahli Pertama	2
6.	Terapis Gigi dan Mulut Mahir	1
7.	Perawat Ahli Muda	1
8.	Widyaiswara Ahli Madya	14
9.	Widyaiswara Ahli Muda	4
10.	Widyaiswara Ahli Utama	4
11.	Pranata Humas Ahli Muda	1
Total		31

- c) Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai dan mengikuti perkembangan jaman,
- d) Ketersediaan dana yang cukup memadai untuk mendukung terlaksananya program dan kegiatan,
- e) Adanya kerja sama yang baik dengan unit-unit kerja terkait,
- f) Adanya dukungan kebijakan dari pimpinan dalam pengembangan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan,
- g) Adanya kesadaran ASN Kemendikbudristek dalam memanfaatkan layanan pendidikan dan pelatihan yang difasilitasi oleh Pusdiklat Pegawai, dan
- h) Adanya kemampuan manajemen Pusdiklat Pegawai dalam memberikan pelayanan pendidikan dan pelatihan.

BAB II

VISI, MISI, DAN TUJUAN

PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI

A. VISI PUSDIKLAT

Permendikbudristek Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan atas peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024 diturunkan dan diselaraskan dari Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2005-2025 dan Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 serta Permendikbudristek nomor 28 tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

Sesuai Permendikbudristek Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan atas peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024, ditetapkan visi Kemendikbudristek tahun 2020-2024 yaitu:

“Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi mendukung Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong melalui terciptanya pelajar Pancasila yang beriman, bertakwa kepada Tuhan YME, dan berakhlak mulia, berkebinekaan global, bergotong royong, mandiri, bernalar kritis, dan kreatif.”

Mengingat Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek secara Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Menteri Pendidikan dan Kebudayaan melalui Sekretaris Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, maka visi Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek juga harus mendukung pencapaian visi Sekretaris Jenderal Kemdikbud. Berdasarkan rencana strategis Sekretaris Jenderal Kemendikbudristek tahun 2020-2024, visi Sekretariat Jenderal yang ditetapkan adalah **“Terwujudnya Penguatan Sistem Tata Kelola Pendidikan dan Kebudayaan yang partisipatif, transparan, dan akuntabel”**

Berdasarkan visi Kemendikbudristek dan Sekretariat Jenderal tersebut, serta mengacu pada tugas dan fungsi sesuai dengan Permendikbudristek Nomor 13 Tahun 2022 tentang Renstra Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Pusdiklat Pegawai sebagai pusat yang menyediakan pelayanan pelatihan bagi ASN Kemendikbudristek melakukan penyelarasan dan penajaman visi yang dituangkan dalam sebuah visi Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek Tahun 2020-2025 sebagai berikut:

”Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemendikbudristek mendukung Visi dan Misi Kementerian yang mendukung Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong melalui terciptanya pelajar Pancasila yang beriman, bertakwa kepada Tuhan YME, dan berakhlak mulia, berkebinekaan global, bergotong royong, mandiri, bernalar kritis, dan kreatif.”

Dengan visi tersebut, Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek diharapkan dapat mendukung visi dan misi Presiden serta menjadi pusat untuk mengembangkan kompetensi ASN Kemendikbudristek melalui pelayanan pendidikan dan pelatihan. Pusdiklat Pegawai juga diharapkan dapat menjadi wadah mewujudkan aparatur sipil negara yang profesional dan BerAKHLAK (berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, kolaboratif).

B. MISI PUSDIKLAT

Misi yang dikembangkan oleh Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek harus mendukung pencapaian visi dan misi Kemendikbudristek serta Sekretariat Jenderal Kemendikbudristek. Misi Kemendikbudristek adalah: 1) Mewujudkan pendidikan yang relevan dan berkualitas tinggi, merata, dan berkelanjutan, didukung oleh infrastruktur dan teknologi, 2) Mewujudkan pelestarian dan pemajuan kebudayaan serta pengembangan Bahasa dan sastra, dan 3) Mengoptimalkan peran serta seluruh pemangku kepentingan untuk mendukung transformasi dan reformasi pengelolaan pendidikan dan kebudayaan.

Misi Sekretariat Jenderal adalah sebagai berikut: 1) Penguatan tata kelola kementerian melalui upaya mendorong tercapainya Reformasi Birokrasi Internal, 2) Peningkatan Kolaborasi bersama seluruh pemangku kepentingan untuk pendidikan yang merata dan berkualitas, 3) Inovasi layanan Pendidikan dan kebudayaan berbasis pada pemanfaatan teknologi informasi, 4) penumbuhan karakter untuk mewujudkan pelajar pancasila, dan 5) Perluasan akses pendidikan berkualitas bagi seluruh peserta didik melalui mekanisme pembiayaan Pendidikan.

Mempertimbangkan misi Kemendikbudristek, Sekretariat Jenderal Kemendikbudristek serta tugas dan fungsi, maka untuk mencapai visi Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek tahun 2024, Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek untuk tahun 2020-2024 menetapkan misi **“Mengoptimalkan peran serta seluruh pemangku kepentingan untuk mendukung transformasi dan reformasi pengelolaan Pendidikan dan kebudayaan.”**

Selain itu, Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek juga memiliki moto yang dipegang teguh, yaitu **“Melayani dengan Amanah, Memberikan yang Terbaik”**. Setiap pegawai Pusdiklat Pegawai akan dan harus berusaha keras untuk memberikan pelayanan prima dalam semua aspek manajemen peningkatan kompetensi sumber daya manusia aparatur pendidikan dan kebudayaan.

C. TUJUAN PUSDIKLAT

Dalam Renstra Kemendikbudristek tahun 2020-2024 telah menetapkan 5 (lima) tujuan yaitu: 1) Perluasan akses pendidikan bermutu bagi peserta didik yang berkeadilan dan inklusif, 2) Penguatan mutu dan relevansi pendidikan yang berpusat pada perkembangan peserta didik, 3) Pengembangan potensi peserta didik yang berkarakter, 4) Pelestarian dan pemajua budaya, Bahasa dan sastra serta pengarus-utamaannya dalam pendidikan, 5) Penguatan sistem tata kelola pendidikan dan kebudayaan yang partisipatif, transparan, dan akuntabel. Tujuan-tujuan strategis tersebut sebagian besar dimungkinkan dapat didukung melalui dukungan Sumber Daya Manusia di lingkungan Kemendikbudristek. Hal ini sejalan dengan tugas Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek, yaitu **“Melaksanakan penyiapan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia pendidikan dan kebudayaan serta urusan ketatausahaan Pusat.”**

Sekretariat Jenderal memiliki tujuan yaitu untuk membentuk sebuah sistem tata kelola Kementerian yang partisipatif, transparan dan akuntabel untuk mendukung transformasi yang berkelanjutan di bidang Pendidikan, kebudayaan, ilmu pengetahuan, dan teknologi melalui keterlibatan para pemangku kepentingan. Berdasarkan tujuan tersebut, Pusdiklat Pegawai sebagai salah satu unsur pendukung kementerian dibidang layanan pendidikan dan pelatihan, mendukung pencapaian tujuan Kemendikbudristek. Maka tujuan Pusdiklat Pegawai adalah:

1. Meningkatkan kompetensi lulusan melalui pelaksanaan program pelatihan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pengguna atau pemangku kepentingan;
2. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan pelatihan;
3. Terwujudnya jaringan kerja sama dalam dan luar negeri; dan
4. Terwujudnya lingkungan kerja dan pembelajaran yang kondusif.

D. SASARAN STRATEGIS PUSDIKLAT

Untuk mewujudkan tujuan strategis dalam penguatan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri, dapat dirincikan dengan tercapainya salah satu indikator kinerja sasaran strategis seperti pada tabel berikut:

Tabel 2.1

Sasaran Strategis Pusdiklat Pegawai Tahun 2020-2024

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis
SS 5: Meningkatnya Tata Kelola Pendidikan dan Kebudayaan yang Partisipatif, Transparan, dan Akuntabel.	IKSS 5.3: Predikat SAKIP Kemendikbudristek
	IKSS 5.4: Indeks Reformasi Birokrasi Kemendikbudristek

Untuk mendukung sasaran strategis dan indikator kinerja sasaran strategis tersebut dan untuk mewujudkan penguatan pelaksanaan yang diberikan oleh Menteri dan Sekretaris Jenderal, berikut indikator kinerja tujuan yang diemban oleh Pusdiklat Pegawai Bersama dengan Biro Organisasi dan Tata Laksana, Biro Sumber Daya Manusia, dan Biro Hukum:

Tabel 2.2

Sasaran Program Pusdiklat Pegawai Tahun 2020-2024

Sasaran Program Indikator Kinerja Program	Satuan	Baseline 2020	Target		
			2022	2023	2024
SP – Meningkatnya Akuntabilitas Layanan dan Pengelolaan Anggaran Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi					
IKP – Predikat SAKIP Sekretariat Jenderal	Predikat	A	A	A	A
SP – Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kemendikbudristek					
IKP – Nilai PMPRB Kemendikbudristek	Nilai	87	89	90	91

Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) adalah model penilaian mandiri yang digunakan sebagai metode untuk melakukan penilaian serta analisis yang menyeluruh terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi dan kinerja instansi pemerintah. Terdapat 8 area reformasi birokrasi yaitu: Manajemen Perubahan, Penataan Peraturan Perundang-undangan, Penataan dan Penguatan Organisasi, Penataan Tatalaksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas, Penguatan Pengawasan, dan

Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. Area Reformasi Birokrasi yang diampuh oleh Pusdiklat Pegawai adalah area Manajemen Perubahan. Pusdiklat Pegawai mendukung pelaksanaan Reformasi Birokrasi melalui Pelatihan Agen Perubahan bagi pegawai di lingkungan Kemendikbudristek.

E. TATA NILAI PUSDIKLAT

Pelaksanaan misi dan pencapaian visi memerlukan penerapan tata nilai yang sesuai dan mendukung. Tata nilai merupakan dasar sekaligus arah bagi sikap dan perilaku seluruh pegawai Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek dalam menjalankan tugas peningkatan pelayanan pendidikan dan pelatihan pegawai. Nilai-nilai yang disepakati untuk dijadikan acuan oleh segenap pegawai Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek yang sebagian dirujuk dari nilai-nilai yang telah disepakati dan dirumuskan dalam Renstra Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek merujuk pada Renstra Kemendikbudristek Tahun 2020-2024, sebagai berikut:

a) Integritas

Pada nilai integritas terkandung makna keselarasan antara pikiran, perkataan, dan perbuatan. Sesuai dengan nilai integritas, pegawai Kemendikbudristek diharapkan konsisten dan teguh dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan, terutama dalam hal kejujuran dan kebenaran dalam tindakan dan mengembang kepercayaan. Adapun indikator yang mencerminkan nilai integritas adalah:

- Konsisten dan teguh dalam menjunjung tinggi nilai-nilai kebenaran dalam tindakan,
- Jujur dalam segala tindakan,
- Menghindari benturan kepentingan,
- Berpikiran positif, arif, dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi,
- Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku,
- Tidak melakukan tindakan korupsi, kolusi, dan nepotisme,
- Tidak melanggar sumpah dan janji pegawai/jabatan,
- Tidak melakukan perbuatan rekayasa atau manipulasi, dan
- Tidak menerima (gratifikasi) dalam bentuk apapun di luar ketentuan.

b) Kreatif dan Inovatif

Nilai kreatif dan inovatif bermakna memiliki daya cipta, kemampuan untuk menciptakan hal baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya. Hal baru tersebut dapat berupa gagasan, metode, atau alat. Indikator dari nilai kreatif dan inovatif adalah:

- Memiliki pola pikir, cara pandang, dan pendekatan yang variatif terhadap setiap permasalahan, serta mampu menghasilkan karya baru:

- Selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan,
- Bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif,
- Berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah,
- Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam bekerja secara efektif dan efisien,
- Tidak merasa cepat puas dengan hasil yang dicapai,
- Tidak bersikap tertutup terhadap ide-ide pengembangan, dan tidak monoton.

c) Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan bertindak melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan. Pegawai Kemendikbudristek sewajarnya melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu dengan tujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan, dan menciptakan peluang baru atau menghindari timbulnya masalah. Indikator dari nilai inisiatif adalah:

- Responsif melayani kebutuhan pemangku kepentingan,
- Bersikap proaktif terhadap kebutuhan organisasi,
- Memiliki dorongan untuk mengidentifikasi masalah atau peluang dan mampu mengambil tindakan nyata untuk menyelesaikan masalah,
- Tidak hanya mengerjakan tugas yang diminta oleh atasan, dan
- Tidak sekedar mencari suara terbanyak, berlindung dari kegagalan, berargumentasi bahwa apa yang dilakukan telah disetujui oleh semua anggota tim.

d) Pembelajar

Pada nilai pembelajar terkandung ikhtiar untuk selalu berusaha mengembangkan kompetensi dan profesionalisme. Pegawai kemendikbus harus berkeinginan dan berusaha untuk selalu menambah dan memperluas wawasan, pengetahuan, dan pengalaman, serta mampu mengambil hikmah dan pelajaran atas setiap kejadian. Indikator yang menunjukkan nilai pembelajar adalah:

- Berkeinginan dan berusaha untuk selalu menambah dan memperluas wawasan, pengetahuan, dan pengalaman;
- Mengambil hikmah dari setiap kesalahan dan menjadikannya pelajaran;
- Berbagi pengetahuan/pengalaman dengan rekan kerja;
- Memanfaatkan waktu dengan baik;
- Suka mempelajari hal yang baru; dan
- Rajin belajar/bertanya/berdiskusi.

e) Menjunjung Meritokrasi

Nilai menjunjung meritokrasi berarti menjunjung tinggi keadilan dalam pemberian penghargaan bagi karyawan yang kompeten. Pegawai kemendikbudristek perlu memiliki pandangan yang memberi peluang kepada orang untuk maju berdasarkan kelayakan dan kecakapannya. Indikator yang mencerminkan nilai ini adalah:

- Berkompetisi secara profesional;
- Memberikan kesempatan yang setara dalam mengembangkan kompetensi pegawai;
- Memberikan penghargaan dan hukuman secara proporsional sesuai kinerja;
- Tidak sewenang-wenang;
- Tidak mementingkan diri sendiri;
- Menduduki jabatan sesuai dengan kompetensinya; dan
- Mendapatkan promosi bukan karena kedekatan/primordialisme.

f) Terlibat Aktif

Nilai terlibat aktif bermakna senantiasa berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Pegawai kemendikbudristek semestinya suka berusaha mencapai tujuan bersama serta memberikan dorongan, agar pihak lain tergerak untuk menghasilkan karya terbaiknya. Nilai terlibat aktif terlihat dari indikator:

- Terlibat langsung dalam setiap kegiatan untuk mendukung visi dan misi kementerian;
- Memberikan dukungan kepada rekan kerja;
- Peduli dengan aktivitas lingkungan sekitar (tidak apatis); dan
- Tidak bersifat pasif, sekedar menunggu perintah.

g) Tanpa Pamrih

Nilai tanpa pamrih memiliki arti bekerja dengan tulus ikhlas dan penuh dedikasi. Pegawai Kemendikbudristek, yang memiliki nilai tanpa pamrih, tidak memiliki maksud yang tersembunyi untuk memenuhi keinginan dan memperoleh keuntungan pribadi. Sebaliknya pegawai Kemendikbudristek memberikan inspirasi, dorongan, dan semangat bagi pihak lain untuk suka berusaha menghasilkan karya terbaiknya sesuai dengan tujuan bersama. Indikator nilai tanpa pamrih adalah:

- Penuh komitmen dalam melaksanakan pekerjaan;
- Rela membantu pekerjaan rekan kerja lainnya;
- Menunjukkan perilaku 4S (senyum, sapa, sopan, dan santun);
- Tidak melakukan pekerjaan dengan terpaksa; dan
- Tidak berburuk sangka kepada rekan kerja.

BAB III

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

A. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

Arah kebijakan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Tahun 2020-2024 disusun sebagai implementasi dari strategi program yang ditetapkan untuk mendukung terwujudnya penguatan sistem dan kualitas penyelenggaraan pelatihan bagi aparatur pendidikan dan kebudayaan. Arah kebijakan dan strategi yang akan ditempuh Pusdiklat Pegawai untuk mencapai peningkatan sistem dan kualitas penyelenggaraan diklat, dijelaskan sebagai berikut:

- a. Peningkatan kualitas kebijakan teknis di bidang pendidikan dan pelatihan pegawai;
- b. Peningkatan kualitas pengembangan program pendidikan dan pelatihan pegawai;
- c. Peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai;
- d. Peningkatan kualitas pengembangan sistem informasi pendidikan dan pelatihan;
- e. Peningkatan kualitas fasilitasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
- f. Peningkatan kualitas kerja sama di bidang pendidikan dan pelatihan;
- g. Peningkatan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan dan pasca pendidikan dan pelatihan.

Strategi-strategi yang akan dilakukan Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek dalam memenuhi arah kebijakan tersebut, dijelaskan sebagai berikut:

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

Dalam upaya memenuhi hak ASN untuk mendapatkan pengembangan kompetensi minimal 20 JP (Jam Pelajaran) per tahun sesuai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 pasal 203 dan 204 bagi PNS dan paling lama 24 JP dalam 1 tahun masa perjanjian kinerja bagi PPPK sesuai amanat Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2020 pada pasal 5, Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek 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 (RBMP); 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 Kemendikbudristek, 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.

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.

b. 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. Kemudian pada

tahun 2020 akan dikembangkan fitur evaluasi hasil pembelajaran dan evaluasi penyelenggaraan.

c. Program Revitalisasi dan Modernisasi Sarana dan Prasarana Pelatihan

Demi meningkatkan kualitas fasilitasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek akan melakukan revitalisasi dan modernisasi sarana dan prasarana pelatihan secara berkala dan mengikuti perkembangan zaman.

Untuk mengukur keberhasilan dari strategi tersebut di atas, dapat dinilai dari ketercapaian sasaran kegiatan yang dicapai dengan tingkat ketercapaian Indikator Kinerja Kegiatan (IKK). IKK yang terkait dengan dukungan layanan pendidikan dan pelatihan pegawai, disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Matriks Indikator Kinerja Kegiatan Pusdiklat Tahun 2020 – 2024

Kode	Sasaran Kegiatan/ Indikator Kinerja kegiatan	Satuan	Target			
			2020 (baseline)	2022	2023	2024
SK	Meningkatnya tata kelola Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai					
IKK 5.3.4.11	Predikat SAKIP Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai minimal A	Predikat	A	A	A	AA
IKK 5.3.13.12	Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai minimal 91,82	Nilai	91,72	91,90	91,98	92,06
SK	Meningkatnya Kemampuan ASN Kemendikbudristek Melalui Pelatihan Dasar, Manajerial, Teknis, Fungsional, dan Sosial-Kultural ASN Kemendikbudristek					
IKK 5.4.1.7	Rerata Nilai Dampak Pasca Pelatihan Minimal 89,79	Nilai	89,72	89,86	89,93	90
SK	Tersedia layanan pelatihan ASN yang berkualitas					
IKK 5.4.1.8	Persentase Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Pelatihan Minimal 88,31	%	88,21	88,41	88,51	88,61

B. KERANGKA REGULASI

Kerangka regulasi dibutuhkan oleh Pusdiklat Pegawai untuk mendukung tercapainya Sasaran Strategis Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, khususnya Sasaran Strategis 5 “Meningkatnya tata kelola Pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi yang partisipatif, transparan, dan akuntabel.” Perincian mengenai mengenai jenis kebutuhan regulasi dan pentingnya regulasi dalam mendukung pencapaian tujuan strategis Kemendikbudristek, dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3.2

Kerangka Regulasi dan Urgensinya

No.	Kerangka Regulasi	Urgensi
1.	Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi mengenai Standar Kompetensi Pegawai Kemendikbudristek	Sebagai bahan acuan dalam pengembangan program pelatihan berbasis kompetensi
2.	Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi mengenai Pedoman Assesment Pegawai	Peilaian kompetensi pegawai dapat dilakukan secara transparan dan komprehensif
3.	Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi mengenai Pedoman Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi	Diharapkan pembinaan pegawai dilingkungan Kemendikbudristek berbasis kompetensi
4.	Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi tentang pembinaan dan pengembangan SDM Aparatur	Tersedianya pedoman untuk pembinaan pegawai dilingkungan Kemendikbudristek yang berbasis kompetensi
5.	Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi mengenai Penetapan Jenis dan Jenjang Pelatihan Teknis dan Fungsional sebagai prasyarat menduduki jabatan.	Tersedianya regulasi yang mewajibkan pegawai dilingkungan Kemendikbudristek untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan jabatannya
6.	Peraturan Kepala LAN tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Sosial-Sosial-Kultural	Sebagai bahan acuan dalam penyelenggaraann pelatihan Sosial-Kultural

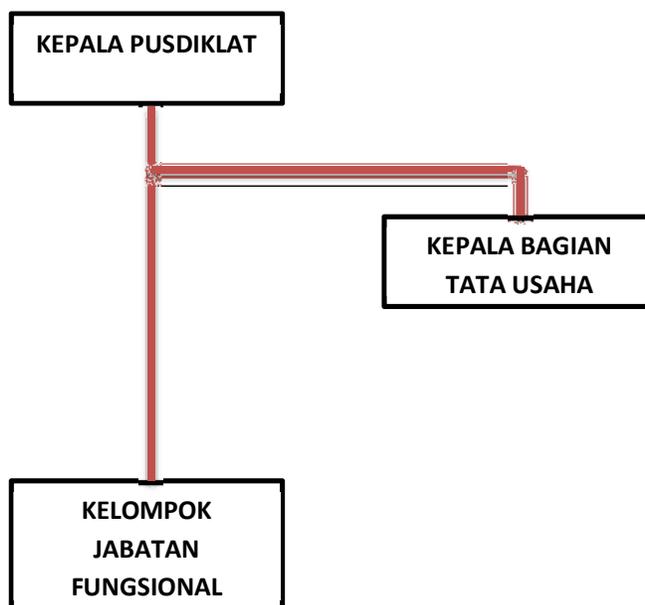
C. KERANGKA KELEMBAGAAN

Berdasarkan Permendikbudristek No. 28 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, Pusdiklat Pegawai berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Menteri melalui Sekretaris Jenderal. Pusdiklat Pegawai mempunyai tugas melaksanakan penyiapan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia pendidikan dan kebudayaan serta urusan ketatausahaan Pusat.

Selanjutnya ditetapkan dalam melaksanakan tugas tersebut, Pusdiklat Pegawai menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyiapan kebijakan teknis dibidang pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia pendidikan dan kebudayaan;
- b. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia pendidikan dan kebudayaan;
- c. Koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia pendidikan dan kebudayaan;
- d. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia; dan
- e. Pelaksanaan urusan ketatausahaan Pusat.

Struktur organisasi Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Struktur Organisasi Pusdiklat Pegawai

Seperti yang terlihat pada gambar di atas, dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan fungsi Pusdiklat Pegawai, didukung oleh sepuluh unit sebagai berikut:

1. Koordinator Widyaiswara
2. Koordinator Pelatihan Dasar dan PKTBT
3. Koordinator Pelatihan Kepemimpinan dan Wiyata Kinarya
4. Koordinator Pelatihan Teknis
5. Koordinator Pelatihan Fungsional
6. Kelompok Kerja Perencanaan dan Keuangan
7. Kelompok Kerja Kepegawaian dan Tata Laksana
8. Kelompok Kerja Barang Milik Negara dan Pengadaan Barang/Jasa
9. Kelompok Kerja Kerumahtanggaan dan Kearsipan.
10. Kelompok Kerja Sistem Informasi, Kerja Sama, dan Humas.

BAB IV
TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

A. TARGET KINERJA SASARAN KEGIATAN

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi Pusdiklat Pegawai serta mendukung tercapainya kebijakan pada level nasional, Pusdiklat Pegawai menetapkan tiga sasaran kegiatan yang merupakan kondisi yang ingin dicapai secara nyata yang mencerminkan keberhasilan dari beberapa program. Target kinerja dalam peningkatan layanan pendidikan dan pelatihan diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Target Kinerja Pusdiklat Pegawai Tahun 2020-2024

Kode	Sasaran Kegiatan/ Indikator Kinerja kegiatan	Satuan	Target			
			2020 (baseline)	2022	2023	2024
SK	Meningkatnya tata kelola Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai					
IKK 5.3.4.11	Predikat SAKIP Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai minimal A	Predikat	A	A	A	AA
IKK 5.3.13.12	Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai minimal 91,82	Nilai	91,72	91,90	91,98	92,06
SK	Meningkatnya Kemampuan ASN Kemendikbudristek Melalui Pelatihan Dasar, Manajerial, Teknis, Fungsional, dan Sosial-Kultural ASN Kemendikbudristek					
IKK 5.4.1.7	Rerata Nilai Dampak Pasca Pelatihan Minimal 89,79	Nilai	89,72	89,86	89,93	90
SK	Tersedia layanan pelatihan ASN yang berkualitas					
IKK 5.4.1.8	Persentase Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Pelatihan Minimal 88,31	%	88,21	88,41	88,51	88,61

B. KERANGKA PENDANAAN

Kerangka pendanaan dalam peningkatan layanan pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Kerangka Pendanaan Pusdiklat Pegawai Tahun 2020-2024

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja kegiatan	Alokasi (dalam juta rupiah)		
		2022	2023	2024
Meningkatnya tata kelola Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai	Predikat SAKIP Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai minimal A	158,690	163,45	168,35
	Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai minimal 91,82	23.608,154	24.316,40	25.045,89
Meningkatnya Kemampuan ASN Kemendikbudristek Melalui Pelatihan Dasar, Manajerial, Teknis, Fungsional, dan Sosial-Kultural ASN Kemendikbudristek	Rerata Nilai Dampak Pasca Pelatihan Minimal 89,79	54.358,647	55.989,41	57.669,09
Tersedia layanan pelatihan ASN yang berkualitas	Persentase Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Pelatihan Minimal 88,31	3.773,285	3.886,48	4.003,08

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis revisi Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek Tahun 2020-2024 merupakan kesinambungan dari Renstra tahun 2020-2024 sebelumnya. Penyesuaian renstra ini dikarenakan adanya perubahan OTK kemendikbud menjadi kemendikbudristek dan penyesuaian Sasaran Kinerja serta Indikator Kinerja Kegiatan agar lebih mencerminkan tujuan dan Sasaran strategis kementerian. Renstra ini juga telah mengakomodasi semua tugas dan fungsi Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek sesuai dengan Permendikbudristek Nomor 28 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi serta Permendikbudristek Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Permendikbud Nomor 46 Tahun 2019 tentang Rincian Tugas Unit Kerja di Lingkungan Kemendikbud. Renstra Pusdiklat Pegawai Tahun 2020-2024 digunakan sebagai pedoman serta arah program dan pengembangan pendidikan dan pelatihan pegawai yang hendak dicapai pada periode 2020-2024. Tahun 2020-2024 Pusdiklat Kemendikbudristek memiliki 2 sasaran program yaitu meningkatnya akuntabilitas layanan dan pengelolaan anggaran pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi serta meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi kemendikbudristek. Sasaran Program ini merupakan acuan target Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Pusdiklat Pegawai yang tiap tahunnya harus dicapai.

IKK berfungsi sebagai alat ukur keberhasilan dan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan/atau sasaran atau kegiatan utama, dan dapat digunakan sebagai instrumen manajemen kinerja dalam perbaikan kinerja, dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada masa depan. IKK juga digunakan sebagai tolok ukur pencapaian dan keberhasilan Pusdiklat Pegawai juga telah disesuaikan dengan tugas dan fungsinya sesuai dengan perubahan struktur Kemendikbudristek. Selanjutnya IKK ini harus disusun rencana pencapaiannya ke dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan diperjanjikan ke dalam format Perjanjian Kinerja yang memuat, antara lain: kegiatan utama yang dilaksanakan, sasaran yang akan dicapai, output yang akan diwujudkan, dan dampak yang pada setiap akhir tahun akan dipertanggungjawabkan dalam bentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja dari unit kerja.

Dalam implementasinya, rencana strategis ini memerlukan komitmen dari seluruh jajaran organisasi Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek. Untuk memperoleh komitmen yang tinggi, pemahaman bersama (*shared vision*) akan visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek pada tahun 2024 sangat diperlukan. Oleh karena itu, sebagai tindak lanjut, secara berjenjang renstra ini perlu disosialisasikan dan diseminasikan dengan baik ke jenjang yang paling bawah. Semoga renstra yang telah disusun ini dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya dan dapat menjadi acuan dalam pengimplementasiannya. Renstra ini akan berubah bila

diperlukan seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kondisi sosial, ekonomi dan politik, yang mungkin terjadi baik dalam skala nasional maupun internasional.

LAMPIRAN

B. Matriks Target Kinerja Tahun 2022-2024

Kode	Sasaran Program (Outcome)/ Sasaran Kegiatan/Indikator	Satuan	Baseline	Target				Alokasi (dalam juta rupiah)			Unit Pengampu	Sumber Data
				2020	2022	2023	2024	2022	2023	2024		
SS 5	Meningkatnya tata kelola pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi yang partisipatif, transparan dan akuntabel											
IKSS 5.3	Predikat SAKIP Kemendikbudristek	Predikat	BB	BB	A	A						Surat Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah oleh KemenPAN
IKSS 5.4	Indeks Reformasi Birokrasi Kemendikbudristek	Indeks	78	83	85	87						Surat Menteri PANRB tentang hasil PMPRB Kemendikbud
Program Dukungan Manajemen												
SP	Meningkatnya akuntabilitas layanan dan pengelolaan anggaran pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi											
IKP 5.3.4	Predikat SAKIP Sekretariat Jenderal	Predikat	A	A	A	A	95.430,83	107.910,78	114.543,81	Setjen		Laporan hasil evaluasi SAKIP
5624	Peningkatan Layanan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai											
SK	Meningkatnya tata kelola Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai											
IKK 5.3.4.11	Predikat SAKIP Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai minimal A	Predikat	A	A	A	AA	158,690	163,45	168,35	Pusdiklat		Laporan hasil evaluasi SAKIP
RO	Layanan Umum	Layanan										
IKP 5.3.13	Capaian Nilai Kinerja Anggaran Kemendikbudristek	Kategori	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	82.753,30	85.256,16	87.835,13	Setjen		Smart DJA
5624	Peningkatan Layanan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai											
SK	Meningkatnya tata kelola Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai											
IKK 5.3.13.12	Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai minimal 91,82	Nilai	91,72	91,90	91,98	92,06	23.608,154	24.316,40	25.045,89	Pusdiklat		SMART DJA
RO	Layanan Perkantoran	Layanan										
SP	Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi Kemendikbudristek											
IKP 5.4.1	Nilai PMPRB Kemendikbudristek	Nilai	87	89	90	91	1.013,21	1.063,87	1.117,07	Setjen		Surat Menteri PANRB tentang Hasil PMPRB
5624	Peningkatan Layanan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai											
SK	Meningkatnya Kemampuan ASN Kemendikbudristek Melalui Pelatihan Dasar, Manajerial, Teknis, Fungsional, dan Sosial-Kultural ASN Kemendikbudristek											
IKK 5.4.1.7	Rerata Nilai Dampak Pasca Pelatihan Minimal 89,79	Nilai	89,72	89,86	89,93	90	54.358,647	55.989,41	57.669,09	Pusdiklat		Laporan Monev Pasca Pelatihan Dasar, Kepemimpinan, Teknis, dan Fungsional,
RO	Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Orang										
5624	Peningkatan Layanan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai											
SK	Tersedianya layanan pelatihan ASN yang berkualitas											
IKK 5.4.1.8	Persentase Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Pelatihan Minimal 88,31	%	88,21	88,41	88,51	88,61	3.773,285	3.886,48	4.003,08	Pusdiklat		Laporan Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan
RO	Layanan Sarana Internal	Unit										
RO	Layanan Prasarana Internal	Unit										

C. Definisi Operasional Indikator Kinerja Kegiatan Pusdiklat Pegawai

Program	: Program Dukungan Manajemen
SS	: Meningkatnya Tata Kelola Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yang Partisipatif, Transparan, dan Akuntabel
IKSS	: Indeks Reformasi Birokrasi Kemendikbudristek
SP	: Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kemendikbudristek
IKP	: Nilai PMPRB Kemendikbudristek
SK	: Meningkatnya Kemampuan ASN Kemendikbudristek melalui Pelatihan Dasar, Manajerial, Teknis, Fungsional, dan Sosial-Kultural ASN Kemendikbudristek
IKK	: Rerata Nilai Dampak Pasca Pelatihan minimal 89,79
Definisi	: Penilaian evaluasi dampak pasca pelatihan dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang upaya-upaya alumnus pelatihan untuk melakukan implementasi substansi pelatihan yang telah diperoleh saat melaksanakan pelatihan di instansi masing-masing secara berkesinambungan. Evaluasi ini dilakukan pada alumnus seluruh jenis pelatihan, yaitu pelatihan dasar, pelatihan kepemimpinan, pelatihan teknis, dan pelatihan fungsional. Kualifikasi penilaian peserta pelatihan sebagai berikut: a. Sangat memuaskan (90,01-100) b. Memuaskan (80,01-90) c. Cukup memuaskan (70,01-80) d. Kurang memuaskan (60,01-70) e. Tidak memuaskan ($\leq 60\%$) (Peraturan LAN No.12 Tahun 2018; Peraturan LAN No. 15 Tahun 2019, Peraturan LAN No. 16 Tahun 2019, Peraturan LAN No. 2 Tahun 2019, Peraturan LAN No. 25 Tahun 2015)
Metode Penghitungan	: Rerata nilai dampak pasca pelatihan (RNDP) diperoleh dari nilai rata-rata dampak pasca pelatihan yang dilakukan pada peserta yang telah selesai melaksanakan pelatihan minimal 6 bulan sebelumnya, yang mengukur: a) Penerapan Materi Pelatihan di Tempat Kerja: yang terdiri atas penilaian alumni, penilaian atasan, dan penilaian rekan kerja b) Kebermanfaatan bagi organisasi: Nilai tingkat aktualisasi dan nilai tingkat kebermanfaatan.

Rumus:

$$RNDP = \sum_{1}^{n} \left(\frac{PM + KO}{n} \right)$$

Keterangan

PM = Nilai penerapan materi pelatihan di tempat kerja

	KO = Nilai kebermanfaatan bagi organisasi
	n = Jumlah peserta
Satuan	: Nilai
Tipe Penghitungan	: Non Kumulatif
Unit Pelaksana	: Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemendikbudristek
Sumber Data	: Laporan Monitoring dan Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar, Pelatihan Kepemimpinan, Pelatihan Teknis, dan Pelatihan Fungsional
Polarisasi Indikator	: Maksimal
Periode Pengumpulan Data	: Tahunan

Program	: Program Dukungan Manajemen
SS	: Meningkatnya Tata Kelola Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yang Partisipatif, Transparan, dan Akuntabel
IKSS	: Indeks Reformasi Birokrasi Kemendikbudristek
SP	: Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kemendikbudristek
IKP	: Nilai PMPRB Kemendikbudristek
SK	: Tersedianya Layanan Pelatihan ASN yang Berkualitas
IKK	: Persentase Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Pelatihan minimal 88,31

Definisi : 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 Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemendikbudristek.

Responden Kepuasan Pelayanan Pelatihan adalah pegawai yang telah mengikuti kegiatan pelatihan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemendikbudristek. Kualifikasi nilai tingkat kepuasan terhadap pelayanan pelatihan, sebagai berikut:

- Sangat Memuaskan (90,01%-100%)
- Memuaskan (80,01%-90%)
- Baik (70,01%-80%)
- Kurang Baik (60,01%-70%)
- Tidak memenuhi kualifikasi (skor ≤60%)

(Keputusan Kepala Lembaga Administrasi no.67/K.1/PDP.07.9/2019)

Metode Penghitungan : Persentase Kepuasan Pelayanan Pelatihan (PKPP) diukur berdasarkan hasil evaluasi peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan yang meliputi:

- aspek layanan pembelajaran,
- pendukung pembelajaran,
- kinerja satuan petugas pelatihan,
- aspek pelayanan fasilitas kampus/LMS dan Simdiklat.

Rumus:

$$PKPP = \sum_1^n \left(\frac{A+B+C+D}{4} \right) \times 100\%$$

Keterangan:

A = Nilai Aspek Layanan Pembelajaran

B = Nilai Pendukung Pembelajaran

C = Nilai Kinerja Satuan Petugas Pelatihan

D = Nilai Aspek Pelayanan Fasilitas Kampus

n = Nilai Jumlah Peserta

Satuan : Persen (%)

Tipe Penghitungan : Non Kumulatif

Unit Pelaksana	:	Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemendikbudristek
Sumber Data	:	Laporan Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Dasar, Pelatihan Kepimimpinan, Pelatihan Teknis, dan Pelatihan Fungsional.
Polarisasi	:	Maksimal
Indikator	:	
Periode	:	Triwulanan
Pengumpulan Data	:	

Program	: Program Dukungan Manajemen
SS	: Meningkatnya Tata Kelola Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yang Partisipatif, Transparan, dan Akuntabel
IKSS	: Predikat SAKIP Kemendikbudristek
SP	: Terwujudnya Tata Kelola Kemendikbudristek yang Berkualitas
IKP	: Predikat SAKIP Sekretariat Jenderal
SK	: Meningkatnya Tata Kelola Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai
IKK	: Predikat SAKIP Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai minimal A
Definisi	: Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. (Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Pasal 1)
Metode Penghitungan	: Penilaian SAKIP mengacu pada bobot penilaian berikut ini: <ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan Kinerja (30%); 2. Pengukuran Kinerja (25%); 3. Pelaporan Kinerja (15%); 4. Evaluasi Internal (10%); 5. Capaian Kinerja (20%). <p>Nilai Predikat SAKIP terdiri atas 7 kategori yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. AA untuk nilai >90-100 (sangat memuaskan); 2. A untuk nilai >80-90 (memuaskan); 3. BB untuk nilai >70-80 (sangat baik); 4. B untuk nilai >50-60 (Cukup); 5. C untuk nilai >30-50 (Kurang); 6. D untuk nilai >0-30 (Sangat Kurang). <p>(Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015)</p>
Satuan	: Predikat
Tipe	: Non Kumulatif
Penghitungan	
Unit Pelaksana	: Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemendikbudristek
Sumber Data	: Laporan Hasil Evaluasi SAKIP
Polarisasi	: Maksimal
Indikator	
Periode Pengumpulan Data	: Tahunan

Program	: Program Dukungan Manajemen
SS	: Meningkatnya Tata Kelola Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yang Partisipatif, Transparan, dan Akuntabel
IKSS	: Indeks Reformasi Birokrasi Kemendikbudristek
SP	: Terwujudnya Tata Kelola Kemendikbudristek yang Berkualitas
IKP	: Capaian Nilai Kinerja Anggaran Kemendikbudristek
SK	: Meningkatnya Tata Kelola Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai
IKK	: Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai minimal 91,82

Definisi : Kinerja anggaran adalah capaian kinerja atas penggunaan anggaran Kementerian/Lembaga yang tertuang dalam dokumen anggaran. (Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 214/PMK.02/2017). Pencapaian nilai kinerja anggaran untuk mengetahui konsistensi anggaran yang telah dikeluarkan dengan kinerja yang dihasilkan dalam mencapai tujuan satuan kerja.

Metode Penghitungan : Nilai Kinerja Anggaran diukur dengan nilai komponen berikut ini:

- Evaluasi Kinerja Anggaran (EKA) dengan bobot 60%
- Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) dengan bobot 40%

Rumus

$$\text{Kinerja Anggaran} = 60\% \text{ EKA} + 40\% \text{ IKPA}$$

EKA adalah proses untuk melakukan pengukuran, penilaian, dan analisis atas kinerja anggaran tahun anggaran berjalan dan tahun anggaran sebelumnya untuk menyusun rekomendasi dalam rangka peningkatan kinerja Anggaran sesuai Peraturan Menteri Keuangan Nomor 214/PMK.02/2017 tentang pengukuran dan evaluasi kinerja anggaran atas pelaksanaan rencana kerja dan anggaran Kementerian Negara/Lembaga. Nilai EKA dihitung berdasarkan beberapa aspek yang telah ditetapkan oleh Kementerian Keuangan, antara lain: Realisasi Anggaran, Konsistensi Rencana Penyerapan Anggaran, Capaian Keluaran Kegiatan, dan Efisiensi.

IKPA adalah indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku BUN untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian Negara/Lembaga dari sisi kesesuaian terhadap perencanaan, efektivitas pelaksanaan anggaran, efisiensi pelaksanaan anggaran, dan kepatuhan terhadap regulasi. Berdasarkan PMK 195/PMK.05/2018 tentang Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Anggaran Belanja K/L penilaian IKPA terdiri atas komponen:

- Kesesuaian Perencanaan dan Penganggaran
- Efektivitas Pelaksanaan Kegiatan
- Kepatuhan terhadap Regulasi
- Efisiensi Pelaksanaan Kegiatan

Satuan : Nilai

Tipe Penghitungan : Non Kumulatif

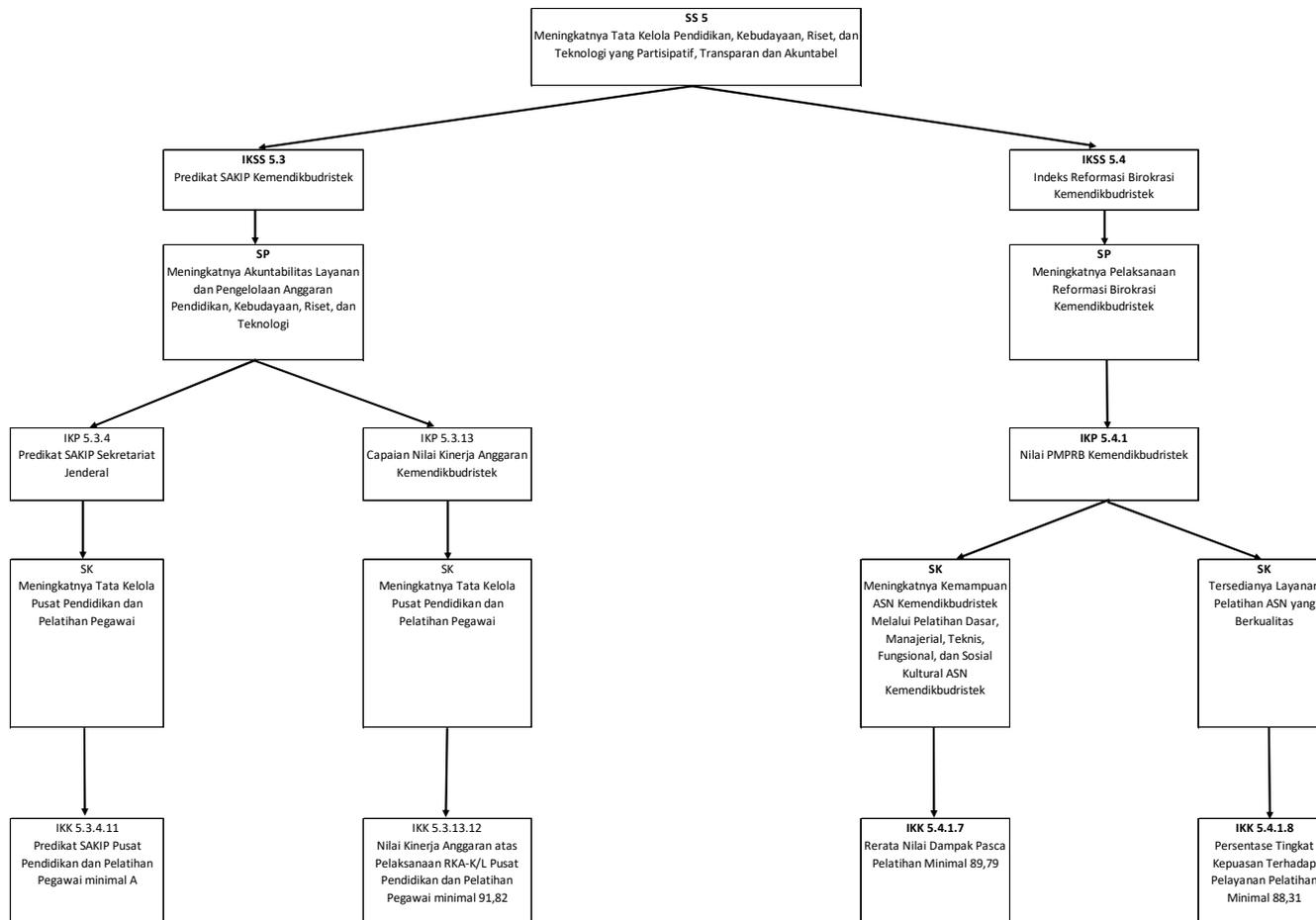
Unit Pelaksana : Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemendikbudristek

Sumber Data : Hitungan dari Aplikasi MoLK dan SMaRT

Polarisasi
Indikator : Maksimal

Periode
Pengumpulan
Data : Tahunan

D. Pohon Kinerja Pusdiklat Pegawai



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
MINISTRY OF EDUCATION AND CULTURE
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI
PERSONNEL EDUCATION AND TRAINING CENTER



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