



Kemendikdasmen
Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia

RENCANA STRATEGIS

2025-2029

**PUSAT PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH**

Jalan Raya Ciputat-Parung Km. 19 Bojongsari, Depok 16517
Telp. (021) 7490411, Fax. (021) 7491174



**RENCANA STRATEGIS
PUSAT PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
TAHUN 2025–2029**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat, rahmat, dan hidayah-Nya, Rencana Strategis (Renstra) Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kemendikdasmen Tahun 2025-2029 dapat disusun sesuai waktu yang telah ditentukan. Renstra PPSDM Kemendikdasmen disusun berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, PP Nomor 11 Tahun 2017, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025-2029, Permendikdasmen Nomor 19 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Tahun 2025-2029, Permendikdasmen Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah serta Permendikdasmen Nomor 6 Tahun 2025 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Rencana strategis menjadi landasan penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja dan digunakan sebagai acuan dalam penyusunan rencana kerja dan anggaran serta perjanjian kinerja. Sebagai unit kerja Eselon II, PPSDM Kemendikdasmen menyusun dan menetapkan renstra untuk masa 5 (lima) tahun mendatang yang berfokus pada dukungan layanan pendidikan dan pelatihan di lingkungan Kemendikdasmen.

Renstra PPSDM Kemendikdasmen Tahun 2025-2029 digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas PPSDM Kemendikdasmen sebagai pusat layanan pelatihan bagi ASN Kemendikdasmen. 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, 30 Januari 2026
Kepala

Hanjar Basuki, S.Kom., M.M.
NIP. 197011211998031002

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Kondisi Umum

Transformasi pendidikan nasional tidak hanya ditentukan oleh kualitas kebijakan kurikulum, pembelajaran atau sarana prasarana pendidikan, namun juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia pendidikan yang merancang, mengelola dan menjalankan kebijakan pendidikan. Dalam hal ini, Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat strategis dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia pendidikan.

Manajemen dan Pengembangan Kompetensi sumber daya manusia hadir sebagai jawaban strategis untuk memastikan setiap pegawai memiliki kapasitas yang selaras dengan kebutuhan organisasi. Namun, pengembangan kompetensi yang bersifat umum saja tidak cukup. Diperlukan pendekatan yang lebih terstruktur dan strategis untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan menempatkan pegawai terbaik pada posisi-posisi kritis yang berdampak langsung pada kinerja organisasi. Manajemen talenta bukan sekadar program pengembangan biasa, melainkan sistem terintegrasi yang menghubungkan perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, dan perencanaan suksesi dalam satu kerangka strategis seperti gambar berikut

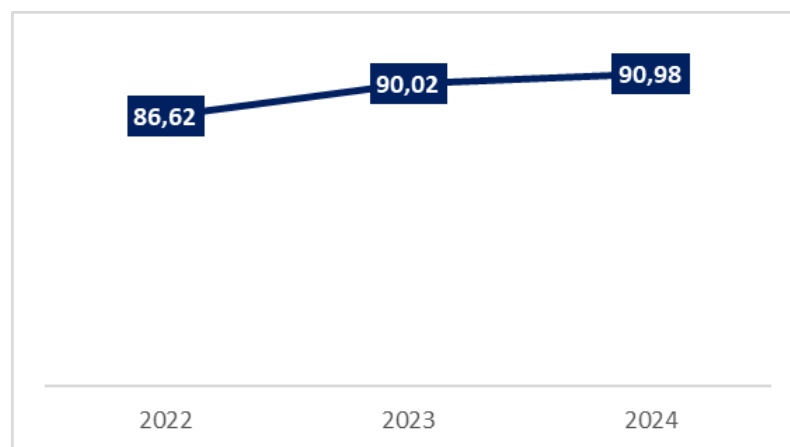


Gambar 1 Alur dan Mekanisme Penyusunan Rencana Pengembangan Individu (IDP)

Perkembangan teknologi digital membawa perubahan mendasar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia. Era saat ini, teknologi bukan lagi sekedar alat bantu, melainkan bagian penting dari sistem sosial terintegrasi pada peningkatan kualitas sumber daya

manusia yang berkelanjutan. Kemendikdasmen melalui Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia (PPSDM) melakukan peningkatan kompetensi SDM pendidikan dalam memastikan bahwa SDM pendidikan mampu beradaptasi dengan transformasi digital dan tuntutan kompetensi abad ke-21 (dua puluh satu).

Dalam beberapa tahun terakhir, PPSDM Kemendikdasmen telah melakukan berbagai upaya modernisasi sistem pelatihan termasuk penggunaan platform digital untuk mendukung proses pembelajaran. Namun demikian, tantangan globalisasi dan percepatan teknologi menuntut sistem pelatihan yang lebih fleksibel, kolaboratif dan berbasis data. Untuk menjawab kebutuhan tersebut, PPSDM telah mengembangkan Wiyata Kinarya yang memuat strategi pengembangan kompetensi pegawai ASN dengan mengintegrasikan seluruh sumber daya dalam pengembangan pengetahuan dan kecakapan dalam rangka mewujudkan sumber daya manusia unggul. Pengembangan Wiyata Kinarya ini telah didukung dengan terbitnya Keputusan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 106 Tahun 2025 tentang Wiyata Kinarya Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah.



Gambar 2 Rerata Nilai Dampak Pasca Pelatihan

Sumber: Hasil monitoring dan evaluasi, PPSDM, 2022-2024

Keberhasilan atau kegagalan pengembangan kompetensi pegawai ASN Kementerian dapat dilihat dari Rerata Nilai Dampak Pasca Pelatihan (RNDP) yang menggambarkan upaya alumni pelatihan untuk melakukan implementasi substansi pelatihan yang telah diperoleh saat melaksanakan pelatihan di instansi masing-masing secara berkesinambungan. Rerata nilai dampak pasca pelatihan diperoleh dari variabel penerapan materi pelatihan di tempat kerja (PM) dan variabel kebermanfaatan bagi organisasi (KO). Pada tahun 2024, RNDP mencapai angka 90,98 (sembilan puluh koma sembilan puluh delapan) dengan kategori Sangat Memuaskan. Capaian ini terus meningkat dibandingkan dengan tahun 2022 dan tahun 2023.

Berdasarkan penghitungan RNDP secara keseluruhan, nilai kebermanfaatan materi pelatihan bagi organisasi (KO) lebih tinggi apabila dibandingkan dengan nilai penerapan materi pelatihan di lingkungan

kerja alumni (PM). Data kualitatif juga menunjukkan bahwa pelatihan dinilai bermanfaat bagi organisasi, namun terdapat beragam hambatan atau kendala dalam aktualisasi materi pelatihan mulai dari kendala teknis, sarana prasarana, perubahan regulasi, dukungan pimpinan, hingga kesulitan beradaptasi di lingkungan kerja. Dari hasil RNDP, penilaian pelatihan masuk dalam kategori Sangat Memuaskan dan sudah cukup baik untuk dapat diterapkan di instansi alumni, serta memiliki kebermanfaatan yang tinggi bagi organisasi. Sebagai langkah perbaikan, perlu memperhatikan beberapa hal untuk meningkatkan dampak pelatihan bagi alumni. Hal utama yang perlu dipertimbangkan, yaitu terkait dengan materi pelatihan yang adaptif dan implementatif dengan menyesuaikan kebutuhan organisasi sesuai dengan uraian tugas calon peserta pelatihan dan keberlanjutan dari pelatihan sesuai saran yang diberikan oleh alumni pelatihan dan praktik langsung untuk membantu peserta terkait penerapan materi-materi yang diberikan pada saat pelatihan.

1.2 Peran Strategis Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia

Sebagai unit kerja yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan kebijakan teknis dan pelaksanaan di bidang pelatihan sumber daya manusia pendidikan di lingkungan Kementerian, Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia memiliki peran strategis sebagai penggerak utama dalam peningkatan kualitas dan profesionalisme aparatur serta tenaga kependidikan. Peran ini menjadi krusial dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan pendidikan nasional yang efektif, adaptif, dan berkelanjutan, sebagai berikut:

a. Pengembangan Kompetensi ASN secara Berkelanjutan

Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia berfungsi sebagai penyelenggara utama dalam pengembangan kompetensi ASN melalui program pelatihan yang terstruktur, sistematis, dan berkelanjutan. Pengembangan ini mencakup kompetensi teknis, manajerial, serta sosial kultural guna memastikan ASN memiliki kapasitas yang sesuai dengan tuntutan tugas dan perkembangan lingkungan strategis.

b. Penjaminan dan Standarisasi Mutu

Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia memiliki peran dalam menyusun, mengembangkan, dan menerapkan standar kompetensi serta sistem evaluasi pelatihan. Hal ini bertujuan untuk menjamin mutu ASN yang konsisten dan terukur.

c. Penguatan Sistem Manajemen Talenta

Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia mendukung implementasi manajemen talenta melalui identifikasi, pengembangan, dan pembinaan ASN potensial. Peran ini mencakup penyiapan kader pemimpin masa depan serta penguatan jalur karier berbasis kompetensi dan kinerja.

d. Peningkatan Efektivitas dan Profesionalisme Birokrasi

Melalui penyelenggaraan pelatihan yang berkualitas, Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi, efisiensi tata kelola pemerintahan, serta penguatan budaya kerja yang profesional dan berintegritas dalam penyelenggaraan layanan pendidikan.

1.3 Potensi dan Permasalahan

1.3.1 Potensi

Pusat pelatihan sumber daya manusia memiliki peran dan potensi strategis dalam mendukung serta memastikan ketercapaian pengembangan kompetensi SDM Pendidikan. Potensi tersebut tidak terbatas pada aspek administratif, melainkan mencakup pengelolaan layanan seperti tata kelola, kelembagaan yang efektif, transformasi digital, pengelolaan data yang terpadu, penguatan kapasitas sumber daya manusia dan pengembangan. Potensi yang dimiliki PPSDM Kemendikdasmen antara lain :

- a. Jejaring kerjasama dengan lembaga pelatihan yang dapat menjadi basis implementasi sistem pelatihan secara lebih luas.
- b. Ketersediaan data dan sumber belajar digital, berbagai modul dan hasil pembelajaran. Serta praktek baik pendidikan dapat dikembangkan menjadi konten pembelajaran digital yang lebih terstruktur.
- c. Dukungan kebijakan transformasi digitalisasi dalam pembelajaran dengan adanya Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 6 tahun 2025 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara dan Keputusan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 105 Tahun 2025 tentang Wiyata Kinarya.
- d. Kolaborasi lintas sektor, perguruan tinggi dan lembaga pelatihan lain untuk memperkuat konten dan sistem manajemen pembelajaran.
- e. Tingginya kepercayaan dan permintaan pemangku kepentingan terhadap PPSDM Kemendikdasmen dalam menyelenggarakan pelatihan melalui skema pembiayaan PNBP.

1.3.2 Permasalahan

Pelaksanaan tugas dan fungsi PPSDM dalam melaksanakan penyiapan kebijakan teknis dan pelaksanaan di bidang pelatihan sumber daya manusia pendidikan ke seluruh unsur organisasi di lingkungan Kemendikdasmen, dalam rangka mendukung penyelenggaraan pendidikan dihadapkan berbagai tantangan. Tantangan tersebut dilihat dari aspek tata kelola, partisipasi pendidikan, kualitas pendidikan, dan transformasi digital. Beberapa permasalahan yang dihadapi adalah sebagai berikut:

- a. Adanya fragmentasi sistem pengembangan kompetensi antara lain materi pelatihan masih tersebar

di berbagai unit, belum terintegrasi sehingga belum dimanfaatkan secara optimal.

- b. Keterbatasan pemanfaatan teknologi digital. Sebagian besar pelatihan masih berfokus pada metode konvensional dan belum sepenuhnya memanfaatkan Wiyata Kinarya.
- c. Kurangnya budaya berbagi pengetahuan.
- d. Sistem manajemen pengetahuan belum berjalan efektif karena belum tumbuhnya kesadaran untuk mendokumentasikan proses pembelajaran sehingga mempermudah dalam hal berbagi pengetahuan.
- e. Kesiapan SDM dan infrastruktur digital. Belum semua pengelola/peserta pelatihan memiliki kompetensi digital yang memadai (belum merata di semua unit kerja).
- f. Evaluasi berbasis data yang belum optimal. Evaluasi pelatihan belum terintegrasi dengan analitik pembelajaran yang memungkinkan pengukuran dampak dan peningkatan keberlanjutan.

Permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan perlunya penguatan dan pengembangan sistem pembelajaran terintegrasi yang mampu menggabungkan antara *learning management system* dan *knowledge management system* untuk mengelola dan menyebarkan pengetahuan yang lebih sistematis untuk mendukung peningkatan kualitas SDM yang lebih inovatif, adaptif dan berdaya saing.

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

2.1 Visi Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia

“Terciptanya Tata Kelola bidang pelatihan sumber daya manusia di Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah yang akuntabel, adaptif, kolaboratif, inklusif, dan inovatif dalam rangka mendukung terwujudnya pendidikan bermutu untuk semua dengan dukungan partisipasi semesta dalam rangka mewujudkan bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045”

2.2 Misi Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia

PPSDM Kemendikdasmen menetapkan Misi Tahun 2025-2029 sebagai berikut :

1. Meningkatkan kompetensi dan kapabilitas sumber daya manusia Pendidikan melalui pelaksanaan pelatihan yang terintegrasi;
2. Menyelenggarakan pelatihan sumber daya manusia pendidikan yang terintegrasi secara sistematis dan berkelanjutan sesuai kebutuhan organisasi;
3. Mengembangkan program pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural sumber daya manusia Pendidikan;
4. Meningkatkan mutu penyelenggaraan pelatihan melalui penguatan kurikulum, metode pembelajaran, dan pemanfaatan teknologi pelatihan.

2.3 Tujuan Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia

Sejalan dengan Asta Cita ke-4 yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta tujuan Kemendikdasmen ke-5 yaitu Menguatnya sistem tata kelola Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah yang partisipatif, transparan, dan akuntabel, Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia menetapkan tujuan sebagai berikut :

1. Meningkatkan kompetensi SDM Kemendikdasmen 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.

2.4 Sasaran Kegiatan Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia

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 1 Sasaran Strategis Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis
Meningkatnya tata kelola Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah yang partisipatif, transparan, dan akuntabel	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian

Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis tersebut dituangkan ke dalam Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program salah satunya adalah Sasaran Program yang diemban oleh PPSDM bersama dengan Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia.

Tabel 2 Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program

Sasaran Program Indikator Kinerja Program	Satuan	Target				
		2025	2026	2027	2028	2029
SP : Meningkatkan kualitas tata kelola Kementerian						
IKP : Indeks Sistem Merit	Kategori	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik
IKP : Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kementerian	Predikat	BB	BB	BB	A	A
IKP : Capaian Nilai Kinerja Anggaran Kementerian	Kategori	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Dalam rangka mengukur tingkat ketercapaian tujuan PPSDM, diperlukan Sasaran Kegiatan (SK) yang akan dicapai pada tahun 2025-2029:

Sasaran Kegiatan	:	Meningkatnya Kompetensi Pegawai ASN melalui Penyelenggaraan Layanan Pelatihan secara Terintegrasi, serta tata kelola Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia
Indikator Kinerja Kegiatan 1		Nilai pengembangan kompetensi Pegawai ASN yang dilaksanakan secara terintegrasi (Corporate University)
Indikator Kinerja Kegiatan 2		Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia
Indikator Kinerja Kegiatan 3		Capaian Nilai Kinerja Anggaran Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia

BAB III

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

3.1 Arah Kebijakan Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia

Arah kebijakan Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kemendikdasmen Tahun 2025-2029 ditetapkan untuk mendukung pencapaian visi *“Terciptanya Tata Kelola bidang pelatihan sumber daya manusia di Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah yang akuntabel, adaptif, kolaboratif, inklusif, dan inovatif dalam rangka mendukung terwujudnya pendidikan bermutu untuk semua dengan dukungan partisipasi semesta dalam rangka mewujudkan bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045”*.

Arah kebijakan Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kemendikdasmen Tahun 2025-2029 dirumuskan dalam **lima pilar** transformasi strategis sebagai berikut :

1. Perencanaan kompetensi berbasis kebutuhan

Arah kebijakan ini berfokus pada penyusunan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan kompetensi ASN sehingga setiap pelatihan yang dilaksanakan menjadi relevan dan berdampak langsung pada kinerja.

2. Peningkatan kualitas dan standar pelatihan

Arah kebijakan ini berfokus pada penetapan standar kualitas materi, metode, dan fasilitator pelatihan agar peserta mendapatkan pembelajaran yang efektif, terstruktur, dan terukur.

3. Pemanfaatan teknologi dan digitalisasi

Arah kebijakan ini berfokus pada Mengintegrasikan teknologi informasi, e-learning, dan platform digital untuk memperluas akses pelatihan dan mempermudah monitoring perkembangan peserta.

4. Evaluasi, Monitoring, dan Inovasi Berbasis Data

Arah kebijakan ini berfokus pada melakukan evaluasi rutin terhadap efektivitas pelatihan, menggunakan data untuk perbaikan berkelanjutan, dan mendorong inovasi program agar tetap relevan dengan kebutuhan organisasi dan pengembangan kompetensi individu.

5. Penguatan tata kelola internal

Arah kebijakan ini ditujukan untuk memastikan seluruh transformasi yang dilaksanakan oleh Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia berjalan dalam kerangka tata kelola yang

akuntabel dan kolaboratif. Fokus arah kebijakan meliputi:

- a. penguatan perencanaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, barang milik negara, kerumahtanggaan PPSDM.
- b. penguatan manajemen risiko dan kepatuhan internal;
- c. peningkatan kolaborasi lintas unit dan pemangku kepentingan;
- d. penguatan akuntabilitas kinerja dan pengelolaan anggaran;
- e. penguatan tata kelola arsip kepegawaian.

Secara keseluruhan, kelima pilar ini menjadi fondasi utama dalam mewujudkan sistem pelatihan pegawai yang unggul, adaptif, dan berdaya saing, serta mampu mendukung pencapaian tujuan strategis Kemendikdasmen.

3.2 Strategi dan Rencana Kegiatan Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia

Setiap arah kebijakan yang disusun perlu dikaitkan dengan sasaran kegiatan Pusat pelatihan Sumber Daya Manusia. Diharapkan, implementasi strategi yang terstruktur akan berkontribusi pada efektivitas pelaksanaan pelatihan yang mendukung pendidikan bermutu untuk semua.

Pusat pelatihan Sumber Daya Manusia memiliki sasaran kegiatan yaitu *“Meningkatnya Kompetensi Pegawai ASN melalui Penyelenggaraan Layanan Pelatihan secara Terintegrasi, serta tata kelola Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia”*. Untuk mencapai sasaran ini, setiap poin arah kebijakan dalam perencanaan strategis dijabarkan dalam fokus kebijakan yang lebih spesifik serta kaitannya dengan kegiatan yang mendukung efektivitas pelaksanaan pelatihan.

Tabel 3 Arah kebijakan, strategi dan rencana kegiatan PPSDM

No	Arah Kebijakan	Fokus Arah kebijakan/strategi	Kegiatan
1	Perencanaan kompetensi berbasis kebutuhan	1.1 penguatan analisa kebutuhan pengembangan kompetensi	Identifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan hasil analisa kebutuhan pelatihan dan hasil asesmen kompetensi
		1.2 Penguatan rencana pelatihan jangka panjang dan jangka pendek	Penyusunan rencana pengembangan kompetensi yang adaptif mulai dari kebutuhan strategis (jangka panjang)

			hingga operasional (jangka pendek) • Penyelarasan perencanaan pengembangan kompetensi dengan tujuan organisasi
		1.3 Pendekatan individual dan organisasi	Penyusunan program pengembangan pelatihan berdasarkan profil individu pegawai (kompetensi saat ini potensi dan aspirasi)
2	Peningkatan kualitas dan standar pelatihan	2.1 penguatan kurikulum pelatihan	• Pengembangan kurikulum yang responsif terhadap kebutuhan organisasi • Perancangan perangkat pembelajaran yang inovatif dan kreatif
		2.2 standarisasi metodologi pelatihan	• Penguatan metode pelatihan berupa <i>blended learning</i>, <i>e-learning</i> maupun praktik lapangan • Penyusunan buku panduan untuk masing-masing judul pelatihan
		2.3 penguatan kapasitas tenaga pelatih	Penyelenggaraan TOC dan MOC kepada seluruh tenaga pelatih sebelum mendapatkan izin mengajar
3	Pemanfaatan teknologi dan digitalisasi	3.1 pengembangan sistem informasi pengembangan kompetensi pegawai ASN Kementerian	• Pengembangan portal Wiyata Kinarya Kemendikdasmen • Pengembangan portal Simdiklat
		3.2 peningkatan kualitas layanan pelatihan berbasis digital	Pelaksanaan layanan pelatihan
4	Evaluasi, Monitoring, dan Inovasi Berbasis Data	4.1 penguatan evaluasi pasca pelatihan	• Penyusunan instrumen evaluasi pasca pelatihan • Pengelolaan hasil evaluasi pasca pelatihan
		4.2 penguatan monitoring	• Penyusunan instrumen

		pelaksanaan pelatihan	evaluasi pelaksanaan pelatihan • Pengelolaan hasil evaluasi pelaksanaan pelatihan
5	Penguatan tata kelola internal	5.1 penguatan perencanaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, barang milik negara, kerumahtanggaan PPSDM.	• Perencanaan Program dan Penganggaran PPSDM • Pengelolaan SDM dan Tata Laksana • Pengelolaan PBJ dan BMN • Pengelolaan Kearsipan dan Rumah Tangga • Pengelolaan Humas dan Media
		5.2 penguatan manajemen risiko dan kepatuhan internal;	Penyusunan dan Evaluasi Manajemen Risiko
		5.3 peningkatan kolaborasi lintas unit dan pemangku kepentingan;	Penguatan kerjasama PPSDM
		5.4 penguatan akuntabilitas kinerja dan pengelolaan anggaran;	• Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja PPSDM • Pengelolaan Keuangan PPSDM
		5.5 penguatan tata kelola arsip kepegawaian.	Pengelolaan arsip data pegawai

Terkait arah kebijakan pemanfaatan teknologi dan digitalisasi, strategi-strategi yang dilakukan PPSDM Kemendikdasmen 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, PPSDM Kemendikdasmen 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 <https://wiyatakinarya.kemendikdasmen.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 menggunakan LMS telah dikembangkan sejak tahun 2018. Prosedur pengembangan pelatihan *blended learning* melalui 5 (lima) tahap, yaitu: 1) Penyusunan Rancang Bangun Pembelajaran 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 pada 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* PPSDM Kemendikdasmen bekerja sama dengan pemangku kepentingan terkait, khususnya dalam hal pembentukan *Learning Management System* (LMS) sebagai media pembelajaran daring.

2. Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN melalui Wiyata Kinarya Kemendikdasmen (Corporate University)

Wiyata Kinarya Kemendikdasmen adalah sebuah platform digital yang dikembangkan pada tahun 2021 dan mulai diterapkan pada tahun 2022 untuk mendukung pengembangan kompetensi dan talenta SDM Kemendikdasmen. Platform ini merupakan bagian dari strategi pengembangan kompetensi Pegawai ASN Kemendikdasmen dengan pengintegrasian seluruh sumber daya dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi melalui pengembangan pengetahuan, kecakapan, dan sikap setiap individu untuk mewujudkan SDM unggul yang memiliki kapabilitas tinggi.

Wiyata Kinarya Kemendikdasmen mencakup pilar manajemen pembelajaran, manajemen pengetahuan, manajemen talenta, dan manajemen kinerja di lingkungan Kemendikbudristek. Sejak diterapkan pada tahun 2022, Wiyata Kinarya Kemendikdasmen memberikan dampak signifikan pada peningkatan sasaran dan efisiensi anggaran yang sangat besar pada pengembangan kompetensi dan kapabilitas serta pengembangan talenta SDM Kemendikdasmen yang terfasilitasi secara integratif dan kolaboratif di dalam ekosistem digital

Wiyata Kinarya Kemendikdasmen. Rencana Strategis PPSDM Kemendikdasmen Tahun 2020-2024 mencatat bahwa Wiyata Kinarya Kemendikdasmen merupakan bagian dari upaya pemenuhan hak pengembangan kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang meliputi Pegawai Negeri Sipil (PNS) minimal 20 JP per tahun dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) maksimal 24 JP per tahun melalui model pembelajaran dan pengembangan 70:20:10 yang diselenggarakan melalui ekosistem digital Wiyata Kinarya Kemendikdasmen.

Platform Wiyata Kinarya Kemendikdasmen yang dikembangkan pada tahun 2021 dan diterapkan pada tahun 2022 hingga saat ini dilatarbelakangi oleh belum tersedianya platform *corporate university* untuk mendukung pengembangan kompetensi dan talenta SDM Kemendikdasmen melalui dukungan pilar manajemen pembelajaran, manajemen pengetahuan, manajemen talenta, dan manajemen kinerja di lingkungan Kemendikdasmen.

3.3 Kerangka Regulasi

Kerangka regulasi yang mendukung arah kebijakan dan strategi dalam penataan pengembangan kompetensi ASN Kemendikdasmen dalam periode tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Kerangka regulasi Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029

No	Kerangka regulasi	Urgensi	Target Penyelesaian
1	Keputusan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah tentang Pedoman Pelaksanaan Knowledge Management System (KMS)	Sebagai acuan dalam pelaksanaan Knowledge Management System (KMS)	2027
2	Keputusan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah tentang Pedoman Pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai ASN dengan skema 10-20-70	Sebagai pedoman pelaksanaan pengembangan kompetensi dengan skema 10-20-70	2027
3	Keputusan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah tentang Pedoman Pengakuan Jam Pembelajaran (JP) dalam pengembangan kompetensi pegawai ASN Kementerian	Rekognisi terhadap aktivitas pengembangan kompetensi yang dilakukan pegawai	2027
4	Surat Keputusan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah mengenai Tim Pengelola Wiyata Kinarya Kemendikdasmen	Sebagai dasar dalam aktivitas koordinasi tim Wiyata Kinarya Kemendikdasmen	2027

3.4 Kerangka Kelembagaan

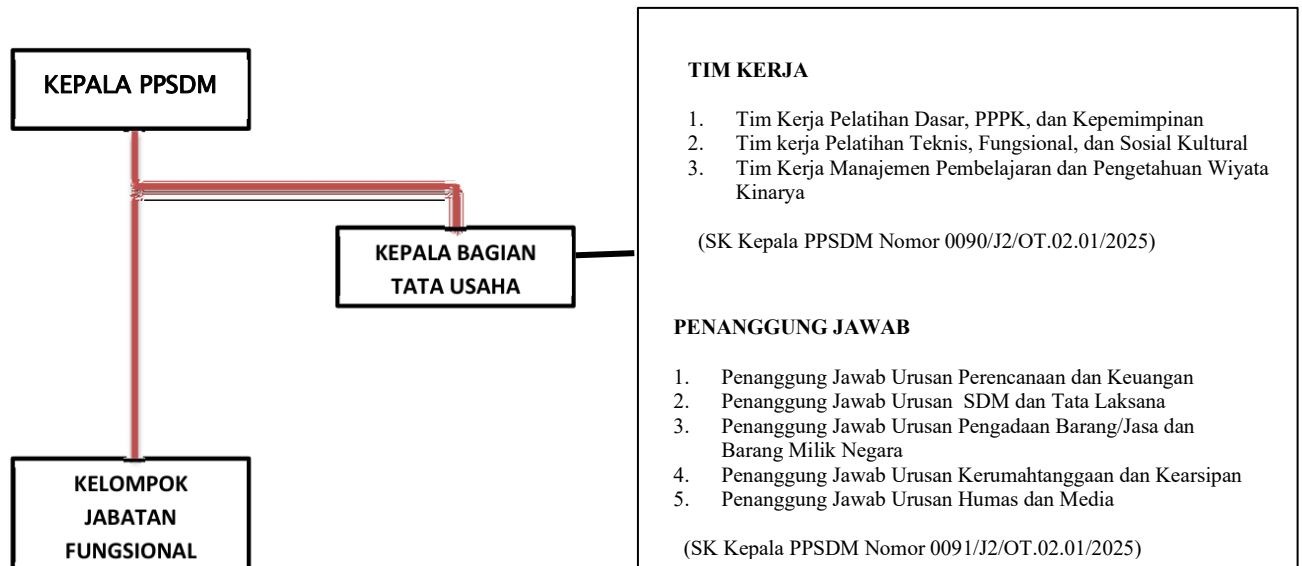
Kerangka kelembagaan dirancang untuk memperkuat peran Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan efektifitas pengelolaan pelatihan SDM di Kemendikdasmen. Dengan struktur yang jelas, masing-masing unsur/substansi dapat menjalankan tugasnya secara efektif guna mendukung penyelenggaraan pelatihan yang berkelanjutan.

Tabel 5 Kerangka Kelembagaan Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia

No	Unsur/Substansi	Tugas dan Fungsi	Koordinasi dengan unit lain
1	Penyusunan kebijakan teknis bidang pelatihan	• Merancang grand desain kebutuhan pelatihan berdasarkan hasil asesmen pegawai dan <i>training need analysis</i>; • Merancang kurikulum pelatihan yang adaptif dan sesuai dengan kebutuhan individu dan organisasi; • Menyusun pedoman pelaksanaan pelatihan untuk masing-masing jenis pelatihan;	Sekretariat Jenderal, Unit Eselon I, Biro Organisasi dan SDM, LAN RI
2	Pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia pelatihan	• Menyusun perangkat pembelajaran yang inovatif • Mengembangkan kapasitas tenaga pengajar • Mengelola data dan informasi pelatihan • Mengembangkan sistem informasi pelatihan	Biro Organisasi dan SDM, Biro Umum dan PBJ, Biro Perencanaan dan Kerjasama, Pusdatin, LAN RI, ANRI, instansi lain yang terkait
3	Pemantauan, analisa, evaluasi dan pelaporan	• Menyusun instrumen evaluasi pelaksanaan pelatihan • Menyusun instrumen evaluasi pasca pelatihan	Pusdatin, Biro Organisasi dan SDM, LAN RI dan instansi lain yang terkait
4	Tata kelola internal	Pengelolaan tata usaha Pusat PPSPDM berupa : • perencanaan kinerja program dan anggaran • pengelolaan PBJ dan BMN • pengelolaan risiko organisasi • pengelolaan kearsipan dan rumah tangga • pengelolaan keuangan	Biro Perencanaan dan kerjasama, Biro Keuangan dan BMN, Biro Umum dan PBJ, Itjen, ANRI, BPKP, Kementerian Keuangan

3.4.1 Struktur Organisasi

Mengacu pada tugas dan fungsi Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah maka struktur organisasi Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :



Gambar 3 Struktur Organisasi PPSDM Kemendikdasmen

BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1 Target Kinerja 2025-2029

Dalam rangka mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran serta mendukung tercapainya kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, PPSDM Kemendikdasmen menetapkan sasaran kegiatan yang ingin dicapai dalam lima tahun ke depan. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan dari kondisi yang dimaksud, setiap sasaran kegiatan diukur menggunakan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK).

Tabel dibawah ini memberikan gambaran target indikator kinerja kegiatan untuk Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam jangka waktu 5 tahun.

Tabel 6 Sasaran Kegiatan dan Indikator Sasaran Kegiatan Tahun 2025-2029

Kode	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Satuan	Target				
			2025	2026	2027	2028	2029
WA	Program Dukungan Manajemen						
SK	Meningkatnya Kompetensi Pegawai ASN melalui Penyelenggaraan Layanan Pelatihan secara Terintegrasi, serta tata kelola Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia						
IKK	Nilai pengembangan kompetensi Pegawai ASN yang dilaksanakan secara terintegrasi (Corporate University) Minimal 81	Nilai	81	82,5	84	85,5	87
IKK	Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Minimal A	Predikat	A	A	A	A	AA
IKK	Capaian Nilai Kinerja Anggaran Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia dengan kategori Sangat Baik	Kategori	sangat baik	sangat baik	sangat baik	sangat baik	sangat baik

Sumber : Krisna Renstra Kemendikdasmen 2025-2029

4.2 Kerangka Pendanaan 2025-2029

Upaya untuk mencapai Tujuan dan Sasaran Program yang telah ditetapkan, diperlukan dukungan sumber daya, prasarana yang memadai, regulasi yang mendukung, serta pendanaan yang mencukupi. Sehubungan dengan dukungan pendanaan, indikasi kebutuhan pendanaan

untuk mencapai Tujuan dan Sasaran Program Sekretariat Jenderal pada tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut.

Tabel 7 Kerangka Pendanaan Tahun 2025-2029

Kode	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Anggaran (dalam ribu rupiah)				
		2.025	2.026	2027	2028	2029
WA	Program Dukungan Manajemen	144.472.711	135.464.291	175.809.960	184.599.958	193.829.457
7590	Peningkatan Layanan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai					
SK	Meningkatnya Kompetensi Pegawai ASN melalui Penyelenggaraan Layanan Pelatihan secara Terintegrasi, serta tata kelola Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia	144.472.711	135.464.291	175.809.960	184.599.958	193.829.457
IKK	Nilai pengembangan kompetensi Pegawai ASN yang dilaksanakan secara terintegrasi (Corporate University) Minimal 81	113.980.654	92.578.396	134.795.082	141.534.836	148.611.579
IKK	Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Minimal A	1.166.625	10.000	10.000	10.000	10.000
IKK	Capaian Nilai Kinerja Anggaran Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia dengan kategori Sangat Baik	29.325.432	42.875.895	41.004.878	43.055.122	45.207.878

BAB V

PENUTUP

Rencana strategis Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia, Sekretariat Jenderal, Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah ini disusun dalam rangka penguatan sistem tata kelola Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah yang partisipatif, transparan, dan akuntabel dengan fokus pada strategi pengembangan kompetensi SDM Aparatur di lingkungan Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah.

Rencana Strategis ini telah menjabarkan arah kebijakan dan strategi pelaksanaan kegiatan Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia yang mendukung visi dan misi Kemendikdasmen.

Rencana strategis Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kemendikdasmen telah menggambarkan secara jelas keterkaitan antara sasaran strategis, sasaran program, dan sasaran kegiatan serta dilengkapi dengan indikator keberhasilannya guna mewujudkan akuntabilitas dan transparansi dalam pemanfaatan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

Rencana Strategis ini menekankan komitmen Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kemendikdasmen untuk melaksanakan seluruh rencana dan program yang telah ditetapkan dalam mendukung pencapaian visi “Terwujudnya pendidikan bermutu untuk semua dengan dukungan partisipasi semesta dalam rangka mewujudkan bersama Indonesia maju menuju Indonesia Emas 2045”. Sejalan dengan visi pemerintah untuk membangun sumber daya manusia unggul dan berdaya saing global.

Dalam implementasinya, rencana strategis ini memerlukan komitmen dari seluruh jajaran organisasi PPSDM Kemendikdasmen. Untuk memperoleh komitmen yang tinggi, pemahaman bersama akan visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai PPPSDM Kemendikdasmen pada tahun 2029 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

REKAP 3: KEGIATAN K/L

RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN/LEMBAGA (RENSTRA K/L)

TAHUN ANGGARAN 2025 - 2029

1. KEMENTERIAN/LEMBAGA : KEMENTERIAN PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
2. PROGRAM : WA - Program Dukungan Manajemen
3. SASARAN PROGRAM : 01 - Meningkatkan kualitas tata kelola Kementerian
4. KEGIATAN : 7590 - Peningkatan Layanan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai
5. UNIT ORGANISASI (ESELON 2) : Sekretariat Jenderal
6. SASARAN KEGIATAN

KODE	SASARAN KEGIATAN / INDIKATOR KINERJA KEGIATAN (IKK)	TARGET					ALOKASI (RIBU)				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
01	Meningkatnya Kompetensi Pegawai ASN melalui Penyelenggaraan Layanan Pelatihan secara Terintegrasi, serta tata kelola Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia						144.472.711,0	170.811.052,0	174.687.572,0	178.657.918,0	182.726.781,0
01.01	Nilai pengembangan kompetensi Pegawai ASN yang dilaksanakan secara terintegrasi (Corporate University)	81	82,50	84	85,50	87					
01.02	Capaian Nilai Kinerja Anggaran Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia dengan kategori Sangat Baik	sangat baik	sangat baik	sangat baik	sangat baik	sangat baik					
Total							144.472.711,0	170.811.052,0	174.687.572,0	178.657.918,0	182.726.781,0

7. RINCIAN KEGIATAN

A. PEMETAAN KEGIATAN

KODE	SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / SUB OUTPUT	LOKASI		ALOKASI (RP RIBU)				
		PROVINSI	KABUPATEN / KOTA	2025	2026	2027	2028	2029
01	<i>Meningkatnya Kompetensi Pegawai ASN melalui Penyelenggaraan Layanan Pelatihan secara Terintegrasi, serta tata kelola Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia</i>			144.472.711,0	170.811.052,0	174.687.572,0	178.657.918,0	182.726.781,0
01.EBA	Layanan Dukungan Manajemen Internal			23.992.057,0	29.916.659,0	31.412.492,0	32.983.117,0	34.632.273,0
01.EBA.956	Layanan BMN			0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Pusat	Pusat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
01.EBA.962	Layanan Umum			1.166.625,0	1.224.956,0	1.286.204,0	1.350.514,0	1.418.040,0

KODE	SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / SUB OUTPUT	LOKASI		ALOKASI (RP RIBU)				
		PROVINSI	KABUPATEN / KOTA	2025	2026	2027	2028	2029
		Provinsi Jawa Barat	Kota Depok	1.166.625,0	1.224.956,0	1.286.204,0	1.350.514,0	1.418.040,0
01.EBA.994	Layanan Perkantoran			22.825.432,0	28.691.703,0	30.126.288,0	31.632.603,0	33.214.233,0
		Provinsi Jawa Barat	Kota Depok	22.825.432,0	28.691.703,0	30.126.288,0	31.632.603,0	33.214.233,0
01.EBB	Layanan Sarana dan Prasarana Internal			6.500.000,0	7.613.739,0	7.994.426,0	8.394.147,0	8.813.854,0
01.EBB.951	Layanan Sarana Internal			2.251.180,0	2.363.739,0	2.481.926,0	2.606.022,0	2.736.323,0
		Provinsi Jawa Barat	Kota Depok	2.251.180,0	2.363.739,0	2.481.926,0	2.606.022,0	2.736.323,0
01.EBB.971	Layanan Prasarana Internal			4.248.820,0	5.250.000,0	5.512.500,0	5.788.125,0	6.077.531,0
		Provinsi Jawa Barat	Kota Depok	4.248.820,0	5.250.000,0	5.512.500,0	5.788.125,0	6.077.531,0
01.EBC	Layanan Manajemen SDM Internal			113.980.654,0	133.280.654,0	135.280.654,0	137.280.654,0	139.280.654,0
01.EBC.996	Layanan Pendidikan dan Pelatihan			42.832.390,0	43.032.390,0	45.032.390,0	47.032.390,0	49.032.390,0
		Provinsi Jawa Barat	Kota Depok	42.832.390,0	43.032.390,0	45.032.390,0	47.032.390,0	49.032.390,0
01.EBC.997	Layanan Pelatihan Teknis, Fungsional, PPPK dan LKM			61.060.967,0	80.160.967,0	80.160.967,0	80.160.967,0	80.160.967,0
		Provinsi Jawa Barat	Kota Depok	61.060.967,0	80.160.967,0	80.160.967,0	80.160.967,0	80.160.967,0
01.EBC.998	Layanan Penyusunan Desain Program dan Perangkat Pembelajaran Pelatihan			10.087.297,0	10.087.297,0	10.087.297,0	10.087.297,0	10.087.297,0
		Provinsi Jawa Barat	Kota Depok	10.087.297,0	10.087.297,0	10.087.297,0	10.087.297,0	10.087.297,0
Total				144.472.711,0	170.811.052,0	174.687.572,0	178.657.918,0	182.726.781,0

B. PERHITUNGAN PENDANAAN (TAHUN 2025 - 2029 DAN PRAKIRAAN MAJU)

KODE	SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / SUB OUTPUT	TAHUN 2025			PRAKIRAAN KEBUTUHAN (RIBU)								
		VOLUME / TARGET	SATUAN	SATUAN BIAYA	ALOKASI 2025 (RP RIBU)	VOLUME / TARGET				ALOKASI (RIBU)			
						2026	2027	2028	2029	2026	2027	2028	2029
01	Meningkatnya Kompetensi Pegawai ASN melalui Penyelenggaraan Layanan Pelatihan secara Terintegrasi, serta tata kelola Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia				144.472.711,0					170.811.052,0	174.687.572,0	178.657.918,0	182.726.781,0

KODE	SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / SUB OUTPUT	TAHUN 2025			PRAKIRAAN KEBUTUHAN (RIBU)								
		VOLUME / TARGET	SATUAN	SATUAN BIAYA	ALOKASI 2025 (RP RIBU)	VOLUME / TARGET				ALOKASI (RIBU)			
						2026	2027	2028	2029	2026	2027	2028	2029
01.EBA	Layanan Dukungan Manajemen Internal	2			23.992.057,0	2	2	2	2	29.916.659,0	31.412.492,0	32.983.117,0	34.632.273,0
01.EBA.956	Layanan BMN				0,0					0,0	0,0	0,0	0,0
01.EBA.962	Layanan Umum				1.166.625,0					1.224.956,0	1.286.204,0	1.350.514,0	1.418.040,0
01.EBA.994	Layanan Perkantoran				22.825.432,0					28.691.703,0	30.126.288,0	31.632.603,0	33.214.233,0
01.EBB	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	148			6.500.000,0	135	136	136	136	7.613.739,0	7.994.426,0	8.394.147,0	8.813.854,0
01.EBB.951	Layanan Sarana Internal				2.251.180,0					2.363.739,0	2.481.926,0	2.606.022,0	2.736.323,0
01.EBB.971	Layanan Prasarana Internal				4.248.820,0					5.250.000,0	5.512.500,0	5.788.125,0	6.077.531,0
01.EBC	Layanan Manajemen SDM Internal	17782			113.980.654,0	23262	23302	23342	23342	133.280.654,0	135.280.654,0	137.280.654,0	139.280.654,0
01.EBC.996	Layanan Pendidikan dan Pelatihan				42.832.390,0					43.032.390,0	45.032.390,0	47.032.390,0	49.032.390,0
01.EBC.997	Layanan Pelatihan Teknis, Fungsional, PPPK dan LKM				61.060.967,0					80.160.967,0	80.160.967,0	80.160.967,0	80.160.967,0
01.EBC.998	Layanan Penyusunan Desain Program dan Perangkat Pembelajaran Pelatihan				10.087.297,0					10.087.297,0	10.087.297,0	10.087.297,0	10.087.297,0
Total					144.472.711,0	-	-	-	-	170.811.052,0	174.687.572,0	178.657.918,0	182.726.781,0

Jakarta, 28 Mei 2025
Kepala Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia

Hanjar Basuki, S.Kom., M.M.
NIP. 197011211998031002

DEFINISI OPERASIONAL INDIKATOR KINERJA 2025-2029
PUSAT PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA

1. IKK Nilai pengembangan kompetensi Pegawai ASN yang dilaksanakan secara terintegrasi (Corporate University)

Program	:	Dukungan Manajemen
SS	:	Meningkatnya tata kelola Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah yang partisipatif, transparan, dan akuntabel
IKS	:	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian
SP	:	Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian
IKP	:	Indeks Sistem Merit
SK	:	Meningkatnya Kompetensi Pegawai ASN melalui Penyelenggaraan Layanan Pelatihan secara Terintegrasi, serta tata kelola Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia
IKK	:	Nilai pengembangan kompetensi Pegawai ASN yang dilaksanakan secara terintegrasi (Corporate University)
Definisi	:	Penilaian pengembangan kompetensi pegawai ASN yang dilaksanakan secara terintegrasi (<i>corporate university</i>) merupakan pengukuran keberhasilan pengembangan kompetensi pegawai ASN yang diperoleh dari 2 aspek, yaitu evaluasi akhir kelulusan peserta pelatihan dan evaluasi dampak pasca pelatihan. a. Evaluasi akhir kelulusan peserta pelatihan dilakukan untuk mengukur sejauh mana peserta pelatihan telah menguasai materi dan keterampilan yang diajarkan yang dapat berupa tes tertulis, praktik, presentasi, atau kombinasi dari berbagai metode mengacu pada standar evaluasi per jenis pelatihan. b. Evaluasi dampak pasca pelatihan dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang 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 yang telah selesai melaksanakan pelatihan minimal 6 bulan sebelumnya, yang mengukur penerapan materi pelatihan di tempat kerja dan kebermanfaatan bagi organisasi. Kualifikasi penilaian pengembangan kompetensi pegawai

	ASN yang dilaksanakan secara terintegrasi sebagai berikut : - Sangat memuaskan (90,01-100) - Memuaskan (80,01-90) - Cukup memuaskan (70,01-80) - Kurang memuaskan (60,01-70) - Tidak memuaskan (≤ 60) (Peraturan LAN Nomor 6 Tahun 2023, Keputusan Kepala LAN Nomor 306 Tahun 2024)
Metode Penghitungan	: Nilai Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN (NPKP-ASN) yang dilaksanakan secara terintegrasi (<i>corporate university</i>) diperoleh dari rata-rata nilai evaluasi akhir kelulusan peserta pelatihan dari setiap jenis pelatihan yang telah menyelesaikan pelatihan dan rata-rata nilai dampak pasca pelatihan yang diselenggarakan oleh Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kemendikdasmen. Rumus : $\text{NPKP-ASN} = \frac{\text{Komponen A} + \text{Komponen B}}{2}$ Komponen A : Rata-rata skor evaluasi akhir kelulusan dari semua jenis pelatihan yang dievaluasi. $\frac{\sum_{j=1}^m \bar{K}_j}{m}$ K_j = Skor Rata-Rata Kelulusan jenis pelatihan ke-j m = jumlah jenis pelatihan yang dievaluasi Komponen B : Nilai hasil nyata pelatihan di tempat kerja $\frac{\sum_{i=1}^n (0,40 \cdot \text{Nilai } PM_i + 0,6 \cdot \text{Nilai } KO_i)}{n}$

		PM_i = Nilai penerapan materi dari responden ke-i KO_i = Nilai kebermanfaatan bagi organisasi dari responden ke-i 0,40 = bobot internal PM 40% dari Komponen B 0,60 = bobot internal KO 60 % dari Komponen B n = Jumlah responden valid
Satuan	:	Nilai
Tipe Penghitungan	:	Non Kumulatif
Unit Pelaksana	:	Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kemendikdasmen
Sumber Data	:	Laporan Monitoring dan Evaluasi Pasca Pelatihan dan Laporan Hasil Pelaksanaan Pelatihan
Variabel data	:	variabel yang akan berpengaruh terhadap perhitungan indikator ini yaitu rata-rata nilai evaluasi akhir kelulusan peserta pelatihan dari setiap jenis pelatihan yang telah menyelesaikan pelatihan dan rata-rata nilai dampak pasca pelatihan yang diselenggarakan oleh Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kemendikdasmen.
Instansi Penghasil Data	:	Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kemendikdasmen
Polarisasi Indikator	:	Maksimal
Interpretasi	:	Semakin tinggi Nilai Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN (NPKP-ASN) yang dilaksanakan secara terintegrasi (<i>corporate university</i>), maka semakin baik capaian kinerjanya dan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja organisasi.
Periode Pengumpulan Data	:	Tahunan
Publikasi ketersediaan indikator	:	Aplikasi simdiklat.kemendikdasmen.go.id dan Laporan Kinerja Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia
Level Estimasi	:	Nasional
Klasifikasi	:	Lainnya (Unsur penilaian pengembangan kompetensi pegawai ASN)

Apakah indikator dapat diakses oleh Umum	:	Tidak
Frekuensi penyajian data	:	Tahunan

2. IKK Capaian Nilai Kinerja Anggaran Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia minimal sangat baik

Program	:	Dukungan Manajemen
SS	:	Meningkatnya tata kelola Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah yang partisipatif, transparan, dan akuntabel
IKS	:	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian
SP	:	Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian
IKP	:	Capaian Nilai Kinerja Anggaran Kementerian
SK	:	Meningkatnya Kompetensi Pegawai ASN melalui Penyelenggaraan Layanan Pelatihan secara Terintegrasi, serta tata kelola Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia
IKK	:	Capaian Nilai Kinerja Anggaran Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia minimal sangat baik
Definisi	:	Nilai Kinerja anggaran adalah capaian kinerja atas penggunaan anggaran Kementerian/Lembaga yang tertuang dalam dokumen anggaran, baik dari aspek perencanaan anggaran (EKA) dan aspek pelaksanaan anggaran (IKPA). (Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2023). Pencapaian nilai kinerja anggaran untuk mengetahui konsistensi anggaran yang telah dikeluarkan dengan kinerja yang dihasilkan dalam mencapai tujuan satuan kerja. Hasil penjumlahan nilai kinerja anggaran dikelompokkan ke dalam kategori sebagai berikut : - Nilai kinerja anggaran lebih dari 90 dikategorikan dengan sangat baik; - Nilai kinerja anggaran lebih dari 80 sampai dengan 90 dikategorikan dengan baik; - Nilai kinerja anggaran lebih dari 60 sampai dengan 80 dikategorikan dengan cukup; - Nilai kinerja anggaran lebih dari 50 sampai dengan 60 dikategorikan dengan kurang; dan

		e. Nilai kinerja anggaran sampai dengan 50 dikategorikan dengan sangat kurang. (Peraturan Menteri Keuangan Nomor 62 Tahun 2023, Peraturan Dirjen Perbendaharaan Nomor PER 5/PB/2024)
Metode Penghitungan	:	Nilai Kinerja Anggaran diukur dengan nilai komponen berikut ini: a. 50% dari nilai kinerja atas perencanaan anggaran (EKA) b. 50% dari nilai kinerja atas pelaksanaan anggaran (IKPA) Rumus Kinerja Anggaran = 50% EKA + 50% 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. Nilai EKA dihitung berdasarkan beberapa aspek yang telah ditetapkan oleh Kementerian Keuangan, antara lain: efektivitas (75%) dan efisiensi (25%=penggunaan SBK (10%)+efisiensi SBK (15%)). IKPA adalah indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku BUN untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian Negara/Lembaga dari sisi kesesuaian kualitas perencanaan pelaksanaan anggaran, kualitas implementasi pelaksanaan anggaran, pelaksanaan anggaran. Berdasarkan Peraturan Dirjen Perbendaharaan Nomor PER-5/PB/2024 tentang Petunjuk teknis penilaian indikator kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian Negara/Lembaga, Pengukuran IKPA meliputi aspek: a. Kualitas perencanaan pelaksanaan anggaran b. Kualitas implementasi pelaksanaan anggaran c. Kualitas hasil pelaksanaan anggaran
Satuan	:	Nilai

Tipe Penghitungan	:	Non Kumulatif
Unit Pelaksana	:	Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kemendikdasmen
Sumber Data	:	Hitungan dari aplikasi monev.kemenkeu.go.id dan aplikasi spanint.kemenkeu.go.id
Variabel Data	:	variabel yang akan berpengaruh terhadap perhitungan indikator ini yaitu perubahan ketentuan/peraturan terkait penilaian kinerja anggaran (perencanaan maupun pelaksanaan) yang diatur oleh Kementerian Keuangan
Instansi Penghasil Data	:	Direktorat Sistem Penganggaran, Direktorat Jenderal Anggaran
Polarisasi Indikator	:	Maksimal
Interpretasi	:	Semakin tinggi Nilai Kinerja Anggaran Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia, maka semakin baik capaian kinerjanya dan menunjukkan perencanaan dan pelaksanaan anggaran telah berjalan sangat baik dan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja organisasi.
Periode Pengumpulan Data	:	Tahunan
Publikasi ketersediaan indikator	:	Aplikasi Kementerian Keuangan (OM-SPAN dan Monev Kemenkeu) dan Laporan Kinerja Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia
Level Estimasi	:	Nasional
Klasifikasi	:	Lainnya (Unsur penilaian perencanaan anggaran dan unsur penilaian pelaksanaan anggaran)
Apakah indikator dapat diakses oleh Umum	:	Tidak
Frekuensi penyajian data	:	Tahunan

3. IKK Predikat SAKIP Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Minimal A

Program	:	Dukungan Manajemen
SS	:	Meningkatnya tata kelola Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah yang partisipatif, transparan, dan akuntabel
IKS	:	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian
SP	:	Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian
IKP	:	Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kementerian
SK	:	Meningkatnya Kompetensi Pegawai ASN melalui Penyelenggaraan Layanan Pelatihan secara Terintegrasi, serta tata kelola Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia
IKK	:	Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia 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: 1. Perencanaan Kinerja (30%); 2. Pengukuran Kinerja (30%); 3. Pelaporan Kinerja (15%); 4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (25%). Nilai Predikat SAKIP terdiri atas 7 kategori yaitu: 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). (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021)

Satuan	:	Predikat
Tipe Penghitungan	:	Non Kumulatif
Unit Pelaksana	:	Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kemendikdasmen
Sumber Data	:	Laporan Hasil Evaluasi SAKIP
Variabel Data	:	variabel yang akan berpengaruh terhadap perhitungan indikator ini yaitu perubahan ketentuan/peraturan terkait evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang diatur oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN RB)
Instansi Penghasil Data	:	Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kemendikdasmen
Polarisasi Indikator	:	Maksimal
Interpretasi	:	Semakin tinggi Nilai akuntabilitas kinerja Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia, semakin baik capaian kinerjanya dan menunjukkan akuntabilitas terhadap penggunaan anggaran telah berjalan sangat baik dan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja organisasi.
Periode Pengumpulan Data	:	Tahunan
Publikasi ketersediaan indikator	:	spasikita.kemendikdasmen.go.id dan Laporan Kinerja Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia yang terdapat pada laman https://ppsdm.kemendikdasmen.go.id/
Level Estimasi	:	Nasional
Klasifikasi	:	Lainnya (Unsur penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah)
Apakah indikator dapat diakses oleh Umum	:	Ya
Frekuensi penyajian data	:	Tahunan



Kepala PPSDM,

Hanjar Basuki, S.Kom., M.M.
 NIP. 197011211998031002



PUSAT PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH

Jalan Raya Ciputat-Parung Km. 19 Bojongsari, Depok 16517
Telp. (021) 7490411, Fax. (021) 7491174