

**PUSAT PENGEMBANGAN KEPEGAWAIAN ASN
BKN**

**RENCANA
KERJA**

TAHUN 2022

Kata Pengantar

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah atas rahmat Allah SWT yang telah memberikan hidayah-Nya, sehingga kami dari Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN), dapat menyelesaikan Rencana Kinerja (Renja) Tahun 2022 ini tepat pada waktunya. Sebagaimana diamanatkan dalam UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan UU No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, bahwa Renja Kementrian Lembaga disusun dengan berpedoman pada prioritas pembangunan nasional dan pagu indikatif serta memuat kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan baik yang dilaksanakan langsung oleh Pemerintah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat.

Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas merencanakan, menyelenggarakan, mengembangkan dan mengevaluasi program pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan teknis manajemen Aparatur Sipil Negara, pendidikan dan pelatihan fungsional kepegawaian, penyelenggaraan pendidikan ilmu kepegawaian, serta menetapkan kerja sama, fasilitasi, dan sertifikasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan manajemen Aparatur Sipil Negara. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi tersebut dengan baik sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, maka perlu dibuat suatu Perencanaan Strategis Tahunan Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara sebagai penjabaran lebih lanjut dari Rencana Strategis BKN Tahun 2020-2024. Rencana Kerja ini memuat target kinerja yang harus dicapai dalam satu tahun pelaksanaan. Target kinerja ini merepresentasikan nilai kuantitatif dan nilai kualitatif pada setiap indikator kinerja yang terdapat pada sasaran strategis maupun pada indikator kegiatan dan merupakan *benchmark* bagi proses pengukuran keberhasilan organisasi yang dilakukan setiap akhir periode pelaksanaan.

Rencana Kerja Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara Tahun 2022 ini merupakan dokumen yang menyajikan target kerja sebagai bentuk komitmen penuh organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Dengan demikian, seluruh proses perencanaan dan pengendalian aktifitas operasional Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara berpedoman pada rencana kerja ini.

Bogor, 3 Januari 2022
Kepala Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN
Badan Kepegawaian Negara



Bajoe Loedi Hargono, M.M., M.T., M.Sc.
NIP. 196803161991011001

Daftar Isi

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN	4
1.1 Latar Belakang.....	5
1.2 Tugas dan Fungsi	5
1.3 Aspek Strategis Organisasi.....	5
1.4 Struktur Organisasi	6
1.5 Keterkaitan dengan Anggaran	7
BAB II RENCANA STRATEGIS.....	8
2.1 Visi dan Misi	8
2.2 Lingkungan Strategis	9
2.3 Tujuan Strategis Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara.	10
2.4 Sasaran Strategis	10
2.5 Program Strategis.....	10
2.6 Penetapan Kinerja.....	11
BAB III RENCANA KINERJA TAHUN 2022	13
3.1 Sasaran dan Indikator Kinerjanya.....	13
3.2 Jenis Kegiatan dan Target Kinerja.....	14
3.3 Pengukuran Kinerja	15
3.4 Program Dan Kegiatan Tahun 2022	17
DAFTAR TABEL	
1.1 Data Pegawai PNS Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Berdasarkan Jenis Kelamin	6
1.2 Data Pegawai PNS Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Berdasarkan Pendidikan	6
1.3 Data Pegawai PNS Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Berdasarkan Golongan.....	6
1.4 Data Pegawai PNS Pusat Pengembangan ASN Berdasarkan Jabatan.....	7
2.1 Perjanjian Kinerja Pusat Pengembangan ASN T.A. 2022.....	8
3.1 Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN T.A. 2022	13
3.2 Program Pusat Pengembangan ASN T.A. 2022	17

BAB I

PENDAHULUAN

Rencana Kinerja (Renja) Kementerian/Lembaga merupakan dokumen perencanaan yang menggambarkan program dan kegiatan suatu Kementerian/Lembaga sebagai penjabaran dari Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (Renstra K/L) yang bersangkutan dalam satu tahun anggaran. Rencana Kerja (Renja) dibuat pada awal tahun sebelum penyusunan pagu indikatif Kementerian/Lembaga yang didasarkan atas kebijakan umum serta tema dan prioritas pembangunan nasional.

Kementerian/Lembaga merumuskan Rencana Kerja (Renja) dalam Rencana Kerja Kementerian/ Lembaga (RKKL) dan berpedoman pada Rencana Strategik (Renstra) 5 tahun masing-masing Kementerian/ Lembaga sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004, dan saat ini diharuskan memperhatikan output dan outcome serta hasil yang ditargetkan akan dicapai dengan sebaik-baiknya untuk tiap kegiatan pada tahun mendatang. Perubahan ini diharapkan dapat meningkatkan proses perencanaan dan pelaksanaannya dengan penuh tanggung jawab demi kelancaran pembangunan nasional.

Rencana Strategis (Renstra) Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara BKN tahun 2020-2024 sebagai salah satu unit kerja dari Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) Badan Kepegawaian Negara yang bertugas menyelenggarakan manajemen kepegawaian. Renstra 2020-2024 berisi rumusan rencana pembangunan kepegawaian jangka menengah 5 (lima) tahun yang sesuai dengan koridor program penyelenggaraan negara dalam RPJMN tahun 2020-2024.

Renstra Badan Kepegawaian Negara 2020-2024 menetapkan 3 program yang meliputi Program Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Negara, Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BKN, serta Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Pusbang ASN BKN yang menjadi pedoman bagi perencanaan seluruh program dan kegiatan masing-masing unit/satuan kerja Badan Kepegawaian Negara.

Dalam penyusunan program dan kegiatan ini maka diharapkan dapat mencerminkan langkah yang nyata dalam rangka mencapai visi dan misi BKN dengan penggunaan anggaran berbasis kinerja. Hal tersebut berarti bahwa setiap anggaran yang dialokasikan untuk masing-masing kegiatan atau program harus dimanfaatkan dengan efektif dan efisien guna mencapai target yang meliputi keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*) yang dapat dipertanggungjawabkan sebagaimana telah ditetapkan dalam Renstra.

1.1. Latar Belakang

Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala BKN menetapkan rencana kerja Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara tahun 2022 tersusun dalam serangkaian bagian yang terkait satu sama lain. Bagian-bagian tersebut diantaranya mengandung visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan yang akan diselenggarakan Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara pada tahun 2022 secara lebih terarah dan terfokus untuk meraih sasaran yang ditetapkan.

1.2 Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 tanggal 30 Desember 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara. Pusat Pengembangan ASN sebagai insatansi vertikal mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

“Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, penyelenggaraan, fasilitasi, pengembangan dan evaluasi program pelatihan manajemen Aparatur Sipil Negara, serta pengelolaan Pendidikan Ilmu Kepegawaian”.

Sedangkan Pusat Pengembangan Kepegawian ASN BKN mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Perencanaan, pengembangan, pelaksanaan dan evaluasi kerja sama program pelatihan manajemen Aparatur Sipil Negara;
- b. Perencanaan, pengembangan, pelaksanaan, dan evaluasi kerja sama program pengelolaan Pendidikan Ilmu Kepegawaian; dan
- c. Melaksanakan pelayanan administrasi Pusat.

1.3 Aspek Strategis Organisasi

Sasaran Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil adalah meningkatnya tingkat profesionalisme dan martabat pegawai ASN. Rencana strategis sebagai gambaran tujuan jangka panjang, strategi-strategi, sasaran tahunan dan indikator kinerja tujuan/ sasaran, merupakan suatu kegiatan yang berkesinambungan dalam upaya peningkatan kinerja organisasi, dan sebagai suatu kerangka untuk penetapan rencana kinerja dan anggaran tahunan berikutnya. Rencana Kerja Tahunan (RKT) merupakan gambaran alur kegiatan yang lebih detail dan terfokus yang menggambarkan apa yang ingin dicapai organisasi dalam periode tertentu.

1.4 Struktur Organisasi

Sumber Daya Manusia Pegawai.

1). Susunan Organisasi

Sesuai dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 tanggal 30 Desember 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara terdiri atas :

- Kepala Pusat;
- Bagian Tata Usaha;
- Kelompok Jabatan Fungsional.

Susunan organisasi yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara terdapat pada Lampiran I dalam Rencana Kerja ini.

2). Data Pegawai Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara

Data pegawai Pusat Pengembangan ASN kondisi Januari 2022, didasarkan pada :

Tabel 1.1

Data Pegawai PNS Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Berdasarkan Jenis Kelamin

NO.	JENIS KELAMIN	JUMLAH
1.	Pria	28
2.	Wanita	12
JUMLAH		40

Sumber : Subbag kepegawaian Januari 2022

Tabel 1.2

Data Pegawai PNS Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Berdasarkan Pendidikan

NO.	PENDIDIKAN	JUMLAH
1.	SLTA	2
2.	Diploma	1
3.	S1	11
4.	S2	13
5.	S3	1
JUMLAH		40

Sumber : Subbag kepegawaian Januari 2022

Tabel 1.3

Data Pegawai PNS Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Berdasarkan Golongan

NO.	GOL. RUANG	JUMLAH
1.	II	4
2.	III	25
3.	IV	11
JUMLAH		40

Sumber : Subbag kepegawaian Januari 2022

Tabel 1.4
Data Pegawai PNS Pusat Pengembangan ASN
berdasarkan Jabatan

NO	ESELON	JUMLAH
1.	JPT Pratama	1
2.	Administrator	1
3.	Pengawas	2
4.	Fungsional	26
5.	Pelaksana	10
JUMLAH		40

Sumber : Subbag Kepegawaian Januari 2022

1.5 Keterkaitan dengan Anggaran

Rencana Kinerja (Renja) Pusat Pengembangan ASN 2022 disusun tidak terlepas dari garis-garis kebijakan Badan Kepegawaian Negara yang telah dirumuskan di dalam Renstra 2020-2024 , karena Renstra merupakan pedoman bagi setiap unit/satuan kerja di lingkungan BKN dalam menyusun kegiatan tahunan maupun lima tahunan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya. Dengan disusunnya Rencana Kinerja ini, maka penggunaan anggaran harus disesuaikan dengan skala prioritas pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan di dalam Rencana Kerja ini.

Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara pada tahun 2022 ini merencanakan anggaran sebesar Rp. 18.111.361.000,- (Delapan Belas Milyar Seratus Sebelas Juta Tiga Ratus Enam Puluh Satu Ribu Rupiah) digunakan membiayai 2 (dua) program yang kemudian diwujudkan dalam bentuk kegiatan.

Adapun rincian anggaran berdasarkan program adalah sebagai berikut :

1. Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya sebesar Rp.13.811.236.000,- (Tiga Belas Milyar Delapan Ratus Sebelas Juta Dua Ratus Tiga Puluh Enam Ribu);
2. Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan tata kelola ASN Rp. 4.300.125.000,- (Empat Milyar Tiga Ratus Juta Seratus Dua Lima Ribu).

BAB II

RENCANA STRATEGIS

Rencana strategis atau yang biasa disingkat dengan Renstra adalah dokumen yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan, serta program dan kegiatan yang akan dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi. Renstra Pusat Pengembangan ASN tahun 2020–2024 disusun dengan berpedoman pada Peraturan Kepala Bappenas Nomor 5 Tahun 2009 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga.

Untuk memberikan gambaran Rencana Strategis (Renstra) Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN sebagai unit kerja mandiri yang harus memiliki Renstra tersendiri pada tahun 2022 berpedoman pada BKN, dalam bab ini akan diuraikan secara singkat mengenai isi Renstra Pusat Pengembangan ASN yang terdiri dari visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, serta program. Kemudian, sasaran yang ingin dicapai oleh Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN dalam tahun 2022 akan dijelaskan dalam Rencana Kinerja 2022.

2.1. Visi dan Misi

Dalam rangka mengemban amanah mandat Undang-Undang, Visi BKN Tahun 2020-2024 adalah melaksanakan Visi Presiden Nomor 8 (delapan) yaitu “pengelolaan Pemerintahan yang Bersih Efektif, dan Terpercaya” dengan melaksanakan arahan presiden nomor 4 (empat) yaitu “Penyederhanaan Birokrasi” dan Agenda pembangunan nomor 7 (tujuh) yaitu “Memperkuat stabilitas Polhukam dan Transformasi Pelayanan Publik” dengan **”Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”**.

Berdasarkan visi tersebut, terdapat dua nilai yang menjadi titik berat oleh BKN yaitu profesional dan berintegritas, Nilai tersebut dapat dimaknai sebagai komitmen BKN dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanatkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan memaksimalkan sumber daya yang tersedia dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien, selain itu BKN juga menyadari akan pentingnya pengembangan kompetensi sehingga nilai dari visi tersebut juga bermakna melakukan upaya peningkatan kapabilitas dan kompetensinya sebagai

lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam melakukan pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian.

Sejalan dengan Visi BKN, Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN mampu menghasilkan ASN sebagai *human capital* bagi organisasi, baik di Kementerian/Lembaga ataupun di pemerintah daerah yang ditunjukkan dengan peningkatan kualitas baik dari segi pemahaman terkait pekerjaan dan juga perubahan perilaku ke arah yang lebih baik.

Visi Pusat Pengembangan ASN BKN 2020-2024 adalah **“Menjadi Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN BKN Berbasis *Human Capital*”**.

Dalam rangka mewujudkan Visi tersebut, serta Mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah dimandatkan oleh peraturan perundang undangan kepada Badan Kepegawaian negara dan penjabaran dari misi Memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan bidang aparatur sipil negara melalui pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, serta pengembangan sistem informasi ASN berdasarkan sistem merit, maka terdapat 5 pilar yang menjadi misi Badan Kepegawaian negara yakni meningkatkan kualitas ASN melalui:

1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN;
2. Penyelenggaraan manajemen ASN;
3. Penyimpanan informasi pegawai ASN;
4. Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN;
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistim manajemen internal BKN.

Sesuai dengan Misi BKN, salah satu pilar yang dijalankan Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara melalui pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN.

2.2. Lingkungan Strategis

Lingkungan strategis mengalami berbagai perubahan seiring dengan adanya globalisasi, pengaruh dan hubungan antar bangsa yang turut memacu kompetisi kualitas sumber daya manusia di berbagai sektor kerja, tidak terkecuali di sektor pemerintahan yaitu sumber daya aparatur termasuk Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil dituntut kompetensinya untuk mampu menghasilkan prestasi tinggi, menjadi sumber daya manusia birokrasi yang profesional dalam menggerakkan birokrasi dan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Masih berkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat, birokrasi (Pegawai Negeri Sipil) dituntut untuk tidak diskriminatif atas netralitasnya, serta harus mampu menciptakan birokrasi yang bersih dalam rangka terciptanya tata pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan demikian tuntutan keberadaan Pegawai Negeri Sipil yang profesional dan netral, harus dibarengi dengan jaminan bahwa Pegawai Negeri Sipil juga harus sejahtera.

Kebijakan pembangunan Nasional sebagaimana yang tertuang dalam

RPJM Tahun 2020-2024 secara eksplisit dinyatakan bahwa pembangunan sektor aparatur termasuk di dalamnya Pegawai Negeri Sipil. Arah kebijakan untuk mewujudkan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil yang harus ditempuh melalui pelaksanaan program prioritas bidang kepegawaian. Sehubungan dengan hal tersebut, komponen atau sub sistem kepegawaian menuju profesionalisme PNS seperti : pengembangan SDM aparatur berbasis kinerja dan kelompok jabatan fungsional, peralihan tugas-tugas klerikal yang administratif menjadi jabatan yang memiliki kompetensi masing-masing, serta pengembangan soft skill yang menunjang kompetensi hard skill.

2.3. Tujuan Strategis Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara.

Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN yang berkualitas sebagai referensi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN, untuk mencapai tersebut di indikasikan Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN melakukan Langkah-langkah meliputi:

1. Meningkatnya Kompetensi dan Kinerja ASN;
2. Meningkatnya Kualitas Talenta ASN;
3. Meningkatnya Mutu Pengelolaan Kepegawaian;
4. Meningkatnya Mutu Penyelenggaraan Pelatihan Kepegawaian.

2.4 Sasaran Strategis

Sasaran strategis Badan Kepegawaian Negara merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh Badan Kepegawaian Negara sebagai suatu outcome/impact dari beberapa program yang dilaksanakan. Dalam penyusunannya, Badan Kepegawaian Negara menjabarkan 5 (lima) Tujuan yakni 1) Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas, 2) Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima 3) Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI – ASN), 4) Mewujudkan Pengawasan Dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN, 5) Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel. Dalam menentukan Sasaran Strategis, BKN menggunakan pendekatan metode Balanced Scorecard (BSC) yang dibagi dalam 4 empat perspektif, yakni stakeholders prespective, customer prespective, internal process prespective, dan learning and growth prespective. Sejalan dengan Sasaran Strategis dengan BKN, Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN BKN mempunyai sasaran strategis adalah sebagai berikut: ada customer prespective, internal process prespective dan learning and growth prespective.

2.5 Program Strategis

Program strategis Pusbang ASN tahun 2020-2024 yaitu:

1. Menyelenggarakan pelatihan teknis manajemen ASN berbasis studi kasus dan penyusunan Rencana Tindak Lanjut (RTL);

2. Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Manajemen ASN;
3. Coaching dan Mentoring Teknis Kepegawaian;
4. Pelatihan Fungsional Kepegawaian baik pelatihan assessor SDM Aparatur, Auditor Kepegawaian, dan Pelatihan Fungsional Analisis Kepegawaian Keahlian dan Keterampilan.
5. Pelatihan Teknis untuk pejabat fungsional kepegawaian.

2.6 Penetapan Kinerja

Dalam mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara telah menyusun Penetapan Kinerja tahun 2022 sebagai berikut :

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Pusat Pengembangan ASN T.A. 2022

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
Customer Perspective			
1	Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang berkualitas prima	1 Indeks Kepuasan Stakeholder atas Pelayanan Penyelenggaraan Pelatihan dan Pendidikan Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN	90
2	Terselenggaranya pengembangan kompetensi penyelenggaraan manajemen ASN	2 Persentase pengelola kepegawaian pada K/L/D yang memenuhi standar minimal Pelatihan dan telah tersertifikasi kompetensi teknis Manajemen ASN	60
		3 Persentase mahasiswa Pendidikan Ilmu Kepegawaian yang memenuhi standar minimal lulus tepat waktu	90
Internal Process Perspective			
3	Tersusunnya rencana program Pendidikan dan Pelatihan yang berkualitas	4 Jumlah dokumen perencanaan program Pendidikan dan Pelatihan yang terwujud sesuai dengan kebutuhan	2
4	Terwujudnya peningkatan kualitas program pengembangan Pelatihan dan Pendidikan	5 Persentase pelaksanaan program Pelatihan dan Pendidikan sesuai dengan perencanaan	95
5	Terwujudnya monitoring dan evaluasi Pelatihan dan Pendidikan	6 Persentase monitoring dan evaluasi Pelatihan dan Pendidikan yang disusun	70
Learn and Growth Perspective			
6	Terwujudnya ASN BKN yang profesional di lingkup Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN	7 Skor Indeks profesionalitas ASN BKN di lingkup Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN	78

7	Tersedianya Sistem Informasi yang handal dan mudah di akses	8	Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar	100
8	Terwujudnya birokrasi dilingkup Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN yang efektif yang berorientasi pada layanan prima	9	Jumlah dokumen pendukung penilaian Reformasi Birokrasi Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN	1 Dokumen
9	Terkelolanya anggaran Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN BKN secara efisien dan akuntabel	10	Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja dilingkup Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN	79
		11	Skor kualitas kinerja anggaran dilingkup Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN	96
		12	Presentase tindak lanjut audit hasil BPK atau Inspektorat dilingkup Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN	100

Berdasarkan Perjanjian Kinerja Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara pada tahun 2022 ini merencanakan anggaran sebesar Rp. 18.111.361.000,- (Delapan Belas Milyar Seratus Sebelas Juta Tiga Ratus Enam Puluh Satu Ribu Rupiah) digunakan membiayai 2 (dua) program yang kemudian diwujudkan dalam bentuk kegiatan.

Adapun rincian anggaran berdasarkan program adalah sebagai berikut :

1. Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya sebesar Rp.13.811.236.000,- (Tiga Belas Milyar Delapan Ratus Sebelas Juta Dua Ratus Tiga Puluh Enam Ribu);
2. Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan tata kelola ASN Rp. 4.300.125.000,- (Empat Milyar Tiga Ratus Juta Seratus Dua Lima Ribu).

BAB III

RENCANA KINERJA

TAHUN 2022

Dalam rangka mewujudkan sasaran strategis Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN 2020-2024, maka langkah selanjutnya yang perlu dilakukan oleh Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara adalah penjabaran lebih lanjut mengenai sasaran strategis ke dalam target dan sasaran yang ingin dicapai dan menjadi tugas Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara. Setiap target sasaran yang telah ditetapkan kemudian ditentukan indikatornya baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

3.1. SASARAN DAN INDIKATOR KINERJANYA

Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN BKN akan melaksanakan Rencana Kinerja tahun 2022 sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah diberikan oleh pemerintah. Renstra Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN BKN telah menetapkan sasaran dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.1

**Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja
Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN T.A. 2022**

NO	SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA	TARGET
Customer Perspective				
1	Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang berkualitas prima	1	Indeks Kepuasan Stakeholder atas Pelayanan Penyelenggaraan Pelatihan dan Pendidikan Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN	90
2	Terselenggaranya pengembangan kompetensi penyelenggaraan manajemen ASN	2	Persentase pengelola kepegawaian pada K/L/D yang memenuhi standar minimal Pelatihan dan telah tersertifikasi kompetensi teknis Manajemen ASN	60
		3	Persentase mahasiswa Pendidikan Ilmu Kepegawaian yang memenuhi standar minimal lulus tepat waktu	90
Internal Process Perspective				
3	Tersusunnya rencana program Pendidikan dan Pelatihan yang berkualitas	4	Jumlah dokumen perencanaan program Pendidikan dan Pelatihan yang terwujud sesuai dengan kebutuhan	2

4	Terwujudnya peningkatan kualitas program pengembangan Pelatihan dan Pendidikan	5	Persentase pelaksanaan program Pelatihan dan Pendidikan sesuai dengan perencanaan	95
5	Terwujudnya monitoring dan evaluasi Pelatihan dan Pendidikan	6	Persentase monitoring dan evaluasi Pelatihan dan Pendidikan yang disusun	70
Learn and Growth Perspective				
6	Terwujudnya ASN BKN yang profesional di lingkup Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN	7	Skor Indeks profesionalitas ASN BKN di lingkup Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN	78
7	Tersedianya Sistem Informasi yang handal dan mudah di akses	8	Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar	100
8	Terwujudnya birokrasi dilingkup Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN yang efektif yang berorientasi pada layanan prima	9	Jumlah dokumen pendukung penilaian Reformasi Birokrasi Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN	1 Dokumen
9	Terkelolanya anggaran Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN BKN secara efisien dan akuntabel	10	Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja dilingkup Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN	79
		11	Skor kualitas kinerja anggaran dilingkup Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN	96
		12	Persentase tindak lanjut audit hasil BPK atau Inspektorat dilingkup Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN	100

3.2. JENIS KEGIATAN DAN TARGET KINERJA

Rencana Kinerja Pusat Pengembangan ASN 2022 menguraikan tentang target kinerja yang akan dicapai dalam kurun waktu satu tahun, dengan demikian RKT Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN BKN Tahun 2022 dimana pencapaian sasaran strategis menggunakan indikator kinerja dalam mengukur program dan kegiatan yang telah dijabarkan selama satu tahun sehingga nantinya dapat diukur tingkat keberhasilan pencapaian sasaran strategis dari ukuran indikator pada masing-masing sasaran tersebut. Di lain pihak, program dan kegiatan Pusat Pengembangan Kepegawai ASN yang memuat penyelenggaraan atau pelaksanaan kegiatan yang menunjang tercapainya sasaran strategis yang diukur melalui beberapa indikator seperti indikator *costumer service perspective*, *internal process perspective*, serta *learning and growth perspective*.

Target kinerja tingkat sasaran strategis akan dijadikan *benchmark* dalam

mengukur keberhasilan organisasi di dalam upaya pencapaian visi-misi Pusbang ASN BKN dimana target kinerja tersebut digunakan sebagai tolak ukur efisiensi dan efektifitas pelaksanaan kegiatan masing-masing program. Adapun target kinerja pada sasaran strategis yang dirumuskan oleh Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN pada tahun anggaran 2022 adalah sebagai berikut :

- a. Indeks Kepuasan Stakeholder atas Pelayanan Penyelenggaraan Pelatihan dan Pendidikan Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN;
- b. Persentase pengelola kepegawaian pada K/L/D yang memenuhi standar minimal Pelatihan dan telah tersertifikasi kompetensi teknis Manajemen ASN;
- c. Persentase mahasiswa Pendidikan Ilmu Kepegawaian yang memenuhi standar minimal lulus tepat waktu;
- d. Jumlah dokumen perencanaan program Pendidikan dan Pelatihan yang terwujud sesuai dengan kebutuhan;
- e. Persentase pelaksanaan program Pelatihan dan Pendidikan sesuai dengan perencanaan;
- f. Persentase monitoring dan evaluasi Pelatihan dan Pendidikan yang disusun;
- g. Skor Indeks profesionalitas ASN BKN di lingkup Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN;
- h. Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar;
- i. Persentase terpenuhinya dokumen pendukung penilaian Reformasi Birokrasi Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN;
- j. Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja dilingkup Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN;
- k. Skor kualitas kinerja anggaran dilingkup Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN;
- l. Presentase tindak lanjut audit hasil BPK atau Inspektorat dilingkup Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN.

3.3. PENGUKURAN KINERJA

Proses pengukuran kinerja meliputi beberapa kegiatan, yaitu penetapan indikator kinerja, penentuan target yang harus dicapai, proses pengumpulan, dan pengesahan data kinerja. Pengukuran kinerja dilakukan pada awal tahun anggaran yaitu saat penyusunan dokumen rencana strategis dan rencana kinerja. Penyusunan dokumen rencana strategis dilakukan untuk menetapkan target-target strategis RPJM pemerintah melalui K/L Badan Kepegawaian Negara tahun 2020-2024 yang diturunkan ke masing-masing kedeputan dan unit kerja eselon II mandiri sehingga target-target kinerja yang akan dicapai dibagi untuk tiap tahunnya menjadi rencana kinerja tahunan mulai tahun anggaran 2020 hingga 2024. Pada tahun 2022,

perencanaan kinerja Pusat Pengembangan ASN terbagi menjadi 12 indikator kinerja yang mewakili *costumer service perspective*, *internal process perspective*, serta *learning and growth perspective*. Adapun pengukuran kinerja yang akan dilakukan dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Indeks Kepuasan Stakeholder atas Pelayanan Penyelenggaraan Pelatihan dan Pendidikan Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN. Hal ini dilakukan untuk melakukan evaluasi penyelenggaraan berupa kuesioner yang diisi oleh peserta pelatihan yang menilai pembelajaran, sarana dan prasarana.
- b. Persentase pengelola kepegawaian pada K/L/D yang memenuhi standar minimal Pelatihan dan telah tersertifikasi kompetensi teknis Manajemen ASN. Hal ini dilakukan dengan berdasarkan uji kompetensi setelah mengikuti pelatihan.
- c. Persentase mahasiswa Pendidikan Ilmu Kepegawaian yang memenuhi standar minimal lulus tepat waktu. Hal ini dilakukan dengan berdasarkan ujian setelah mengikuti kegiatan perkuliahan.
- d. Jumlah dokumen perencanaan program Pendidikan dan Pelatihan yang terwujud sesuai dengan kebutuhan. Hal ini dilakukan berdasarkan kalender akademik dan kalender kegiatan pelatihan.
- e. Persentase pelaksanaan program Pelatihan dan Pendidikan sesuai dengan perencanaan. Hal ini dilakukan dengan mengukur pelaksanaan program yang dilaksanakan sesuai dengan jadwal kalender akademik dan kalender pelatihan.
- f. Persentase monitoring dan evaluasi Pelatihan dan Pendidikan yang disusun. Hal ini dilakukan dengan mengukur jumlah hasil dari perseantase pelaksanaan program kegiatan.
- g. Skor Indeks profesionalitas ASN BKN di lingkup Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN. Hal ini dilakukan dengan nilai hasil yang diberikan dari BKN Pusat dengan aspek Kompetensi, Pendidikan dan Disiplin.
- h. Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar. Hal ini dilakukan dengan menghitung jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi yang mendukung terhadap pelaksanaan pekerjaan.
- i. Jumlah dokumen pendukung penilaian Reformasi Birokrasi Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN. Hal ini dilakukan dengan mengumpulkan seluruh data yang ada dalam RATL RB.
- j. Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja dilingkup Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN. Hal ini dilakukan berdasarkan penilaian dari BKN Pusat.
- k. Skor kualitas kinerja anggaran dilingkup Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN. Hal ini dilakukan berdasarkan penilaian dari BKN Pusat.

- l. Presentase tindak lanjut audit hasil BPK atau Inspektorat dilingkup Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN. Hal ini dilakukan dengan menindaklanjuti apa yang menjadi masukan yang harus diperbaiki.

3.4. PROGRAM DAN KEGIATAN TAHUN 2022

Berdasarkan SP DIPA-088.01.2.020505/2022 tanggal 10 Desember 2021 tentang Surat Pengesahan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Petikan Tahun Anggaran 2022, Pagu Anggaran Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Tahun 2022 adalah sebesar Rp. 18.111.361.000,-. Pagu tersebut bersumber dari Rupiah Murni sebesar Rp. 17.232.102.000,- dan PNPB sebesar Rp. 879.259.000,- dengan rincian alokasi belanja sebagai berikut:

1. Belanja Pegawai yang meliputi gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan struktural/fungsional dan uang makan sebesar Rp. Rp3.662.236.000,- (jumlah pegawai sebanyak 40 orang pegawai PNS Pusat Pengembangan ASN.
2. Belanja Barang yang meliputi belanja untuk layanan dukungan manajemen satker, belanja layanan perkantoran, belanja penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sebesar Rp. 15.149.551.000,-.
3. Belanja Modal yang meliputi pengadaan kendaraan bermotor, perangkat pengolah data dan komunikasi, peralatan fasilitas perkantoran, pembangunan/renovasi gedung dan bangunan dengan alokasi anggaran sebesar RP. 1.500.000.000,-

Rincian pagu anggaran Badan Kepegawaian Negara Tahun 2022 sebagaimana terlihat dalam tabel berikut dan secara rinci berdasarkan kegiatan sebagaimana terlampir dalam lampiran ini :

Tabel 3.2
Program Pusat Pengembangan ASN T.A. 2022

No	Kode Program	Program	Anggaran
1.	088.01.CO	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	Rp. 4.300.125.000,-
2.	088.01.WA	Program Dukungan Manajemen	Rp. 13.811.236.000,-

Tabel 7. Program Pusat Pengembangan ASN T.A. 2022 dapat dijabarkan sebagai berikut :

Program 088.01.CO : Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN

- a) Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Bidang Kepegawaian berupa Peningkatan Kapasitas Aparatur Negara :
 - a) Pendidikan Ilmu Kepegawaian

- b) Pelatihan Fungsional Kepegawaian
- c) Fasilitasi Pelatihan Kepegawaian
- d) Coaching, Mentoring dan Pelatihan Teknis Lainnya

Program 088.01.WA : Program Dukungan Manajemen

- 1) Pengelolaan Komunikasi dan Informasi Publik
 - a) Layanan Hubungan Masyarakat
 - b) Layanan Protokoler
- 2) Pengelolaan Organisasi dan SDM
 - a) Layanan Manajemen SDM
 - b) Layanan Pendidikan dan Pelatihan
- 3) Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum
 - a) Layanan BMN
 - b) Layanan Umum
 - c) Layanan Perkantoran
 - d) Layanan Sarana Internal
 - e) Layanan Prasarana Internal
 - f) Layanan Perencanaan dan Penganggaran
 - g) Layanan Pemantauan dan Evaluasi
 - h) Layanan Manajemen Keuangan
 - i) Layanan Reformasi Kinerja
 - j) Layanan Penyelenggaraan Kearsipan

BAB IV

PENUTUP

Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN telah membuat rencana kinerja 2022 berdasarkan acuan dari rencana strategis Pusat Pengembangan ASN 2020-2024 yang merupakan turunan target kinerja 5 tahun dan dijabarkan menjadi target kinerja yang perlu dipaparkan dalam rencana kinerja tahunan, termasuk yang direncanakan pada 2022 ini. Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN sendiri dalam menyusun rencana kinerja adalah dengan memetakan sasaran strategis Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN yang dilihat dari unsur *customer service perspective*, *internal process perspective*, serta *learning and growth perspective* sehingga dapat dengan tepat menetapkan target-target kinerja berdasarkan indikator kinerja yang menjadi ukuran.

Pusat Pengembangan memiliki 12 sasaran strategis pada tahun anggaran 2022 sebagai perencanaan kinerja di tahun yang sama dimana hal tersebut akan diukur dengan target indikator kinerja berupa persentase, jumlah, maupun indeks sesuai indikator kinerja yang ditargetkan (digambarkan pada Bab 3 laporan Kinerja Pusat Pengembangan ASN 2022). Program dan Kegiatan yang tertuang pada dokumen anggaran 2022 juga ikut berperan dalam menunjang tersusunya rencana kinerja 2022 ini sehingga dapat saling selaras dengan penetapan kinerja Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN, sehingga pada akhir tahun anggaran 2022 nantinya dapat diukur tingkat keberhasilan capaian Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN baik dari segi realisasi anggaran maupun capaian fisik kinerja program dan kegiatan. Hal tersebut juga akan menunjang tercapainya pengukuran sasaran strategis yang dibuat.