



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA**

# **REVISI RENSTRA**

**PUSAT PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL  
BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA  
(2015 - 2019)**

## KATA PENGANTAR

Rencana Strategis (Renstra) Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN pada hakekatnya merupakan dokumen yang memuat perencanaan strategis untuk mewujudkan visi misi Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan, yakni tahun 2015-2019. Renstra Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN 2015-2019 disusun untuk mendukung Renstra LAN, dan mencakup berbagai upaya yang dilakukan oleh Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN dalam melaksanakan amanat pembentukan organisasi sebagai pembina jabatan fungsional Widyaiswara.

Sesuai mandatnya, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN mempunyai tugas merumuskan kebijakan dan melaksanakan pembinaan jabatan fungsional Widyaiswara, penyusunan dan pengembangan sistem informasi kewidyaiswaraan, serta pemberian teknis dan administrative kepada pusat dan kelompok jabatan fungsional di lingkungannya. Dalam melaksanakan tugas tersebut perlu adanya dokumen yang dapat dijadikan acuan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan selama kurun waktu 5 (lima) tahun.

Namun dalam perjalanan waktu dalam organisasi LAN terjadi restrukturisasi LAN dengan diterbitkannya Peraturan Kepala LAN Nomor 1 Tahun 2019 tentang Organisasi dan tata Kerja LAN, diberlakukan pada tanggal 11 Januari 2019, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN menyesuaikan kebijakan ini dengan merevisi atau merubah terhadap Renstra 2015-2019 tersebut, khususnya pada tahun terakhir periode Renstra, yakni tahun 2019.

Implementasi Revisi Renstra Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN Tahun 2018-2019, khususnya tahun 2019 yang akan berjalan membutuhkan komitmen bersama dari seluruh pegawai di lingkungan Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN untuk mewujudkan kinerja organisasi yang baik berdasarkan pada perencanaan yang sistematis, terpadu dan komprehensif. Dengan telah tersusunnya Revisi Renstra



Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN Tahun 2018-2019, khususnya tahun 2019 ini kami sampaikan terima kasih atas semua kontribusi yang telah diwujudkan oleh semua pegawai yang ada di Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN dengan harapan semoga di masa-masa yang akan datang kinerja dan pelayanan Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN dapat lebih baik lagi.

Jakarta, Maret 2019  
Kepala Pusat Pembinaan JF Bangkom Pegawai ASN

Army Winarty



INTEGRITAS



PROFESIONAL



INOVATIF



PEDULI

## DAFTAR ISI

|  | Hal       |
|--|-----------|
| <b>Kata Pengantar</b> .....  | <b>i</b>  |
| <b>Daftar Isi</b> .....  | <b>ii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>   |           |
| A. Kondisi Umum .....  | 1         |
| B. Peluang, Permasalahan dan Tantangan .....   | 10        |
| C. Potensi dan Permasalahan Internal .....   | 17        |
| <b>BAB II VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS</b>   |           |
| A. Visi dan Misi .....   | 24        |
| B. Tujuan dan Sasaran Kegiatan .....   | 26        |
| C. Nilai-Nilai Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional<br>Pengembangan Bidang Kompetensi Pegawai ASN .....                    | 28        |
| <b>BAB III ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI<br/>DAN KERANGKA KELEMBAGAAN</b>                                  |           |
| A. Arah Kebijakan dan Strategi Nasional .....  | 30        |
| B. Arah Kebijakan dan Strategi LAN .....   | 31        |
| C. Arah Kebijakan dan Strategi Pusat Pembinaan Jabatan<br>Fungsional Pengembangan Bidang Kompetensi Pegawai<br>ASN ..... | 33        |
| D. Kerangka Regulasi .....   | 35        |
| E. Kerangka Kelembagaan .....  | 36        |
| <b>BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN</b>  |           |
| A. Target Kinerja .....  | 37        |
| B. Kerangka Pendanaan Jangka menengah .....  | 45        |
| <b>BAB V PENUTUP</b>   |           |
| <b>LAMPIRAN</b>  |           |



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Kondisi Umum

Sebagai salah satu Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK), Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN, mempunyai peran strategis dalam pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal tersebut telah ditegaskan dalam Undang-Undang (UU) No 5 Tahun 2014 tentang ASN bahwa LAN merupakan LPNK yang diberikan kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan ASN. Untuk itu mengharuskan LAN untuk dapat berperan dan berkontribusi dalam kegiatan di bidang pendidikan dan pelatihan ASN baik dalam hal pembinaan melalui kebijakan yang ditetapkan dan kegiatan penyelenggaraan pelatihan ASN.

Secara lebih rinci, fungsi LAN dijelaskan pada pasal 43 UU tentang ASN sebagai berikut:

- a. Pengembangan standar kualitas pendidikan dan pelatihan pegawai ASN;
- b. Pembinaan pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial pegawai ASN;
- c. Penyelenggaraan dan pelatihan kompetensi manajerial pegawai ASN baik secara sendiri maupun bersama-sama lembaga pendidikan dan pelatihan lainnya,
- d. Pengkajian terkait dengan kebijakan dan Manajemen ASN; dan
- e. Melakukan akreditasi lembaga pendidikan dan pelatihan pegawai ASN, baik sendiri maupun bersama lembaga pemerintah lainnya.

Sedangkan tugas LAN sebagaimana diatur dalam pasal 44 UU tentang ASN adalah:

1. Meneliti, mengkaji, dan melakukan inovasi manajemen ASN sesuai dengan kebutuhan kebijakan;



2. Membina dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan pegawai ASN berbasis kompetensi;
3. Merencanakan dan mengawasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai ASN secara nasional;
4. Menyusun standard dan pedoman penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan perjenjangan tertentu, serta pemberian akreditasi dan sertifikasi di bidangnya dengan melibatkan kementerian dan lembaga terkait;
5. Memberikan sertifikasi kelulusan peserta pendidikan dan pelatihan penjenjangan;
6. Membina dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan analis kebijakan publik, dan
7. Membina jabatan fungsional di bidang pendidikan dan pelatihan.

Selanjutnya Bab III Pasal 5 UU tentang ASN juga mengatur bahwa LAN merupakan instansi pembina jabatan fungsional Widyaiswara. Munculnya pengaturan tentang Widyaiswara ini tidak lepas dari pentingnya peran dalam peningkatan kompetensi ASN. Widyaiswara salah satu unsur menentukan dalam kegiatan pengembangan dan pelatihan ASN dimana Widyaiswara bertanggung jawab dalam kegiatan pendidikan, pengajaran dan pelatihan PNS serta evaluasi pengembangan Diklat pada Lembaga Diklat Pemerintah. Dengan begitu pentingnya tugas dan tanggung jawab Widyaiswara, maka dibutuhkan strategi yang tepat dalam pembinaannya agar dihasilkan profil Widyaiswara yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan ASN. Pembinaan yang tepat dan terarah ini akan mendukung tugas dan fungsi Widyaiswara dalam melakukan *transfer of knowledge* dengan baik sehingga secara menyeluruh keterlibatannya pada proses pelatihan pegawai ASN dapat dilaksanakan secara profesional. Dalam rangka pembinaan ketersediaan data dan informasi Widyaiswara yang baik merupakan dasar kebijakan pembinaan agar pengelolaan Widyaiswara dapat dilakukan dengan baik dan tepat sesuai data yang akurat.



Peraturan Kepala LAN No. 14 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara mengatur bahwa pembinaan jabatan fungsional Widyaiswara dilaksanakan oleh Pusat Pembinaan Widyaiswara. Seiring perjalanan waktu LAN mengalami perubahan struktur organisasi yang cukup signifikan, ditandai pada bulan September tahun 2018 telah diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 79 Tahun 2018 tentang LAN mendapatkan dan telah ditindaklanjuti dengan Peraturan Kepala LAN No. 1 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara.

Dengan adanya perubahan struktur organisasi LAN, kewenangan LAN bertambah dan harus penyesuaian kewenangan tersebut. Sehubungan dengan itu Pusat Pembinaan Widyaiswara sebagai bagian dari LAN, juga mengalami penambahan tugas dan fungsinya, yaitu menjadi Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN yang memiliki tugas dan fungsi lebih luas dibandingkan sebelumnya, yaitu membina Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN, termasuk jabatan fungsional Widyaiswara. Secara lengkap ditegaskan dalam pasal 108 Peraturan Kepala LAN No. 1 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara bahwa tugas Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN adalah melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, serta penyusunan dan pengembangan kebijakan sistem informasi Jabatan Fungsional di bidang pengembangan kompetensi pegawai ASN.

Dalam melaksanakan tugasnya Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN menyelenggarakan fungsi:

1. Pelaksanaan penyiapan perumusan, pemantauan, dan evaluasi kebijakan pembinaan Jabatan Fungsional di bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN;
2. Pelaksanaan penyusunan formasi dan pelaksanaan seleksi Jabatan Fungsional di bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN;
3. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dan sertifikasi jabatan Fungsional di bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN;



4. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi Jabatan Fungsional di bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN;
5. Pemberian dukungan teknis dan administratif di lingkungan Pusat.

Pembinaan Widyaiswara telah banyak dilakukan sampai saat ini, termasuk tugas yang diamanatkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN dan RB) Nomor 22 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya, yang meliputi:

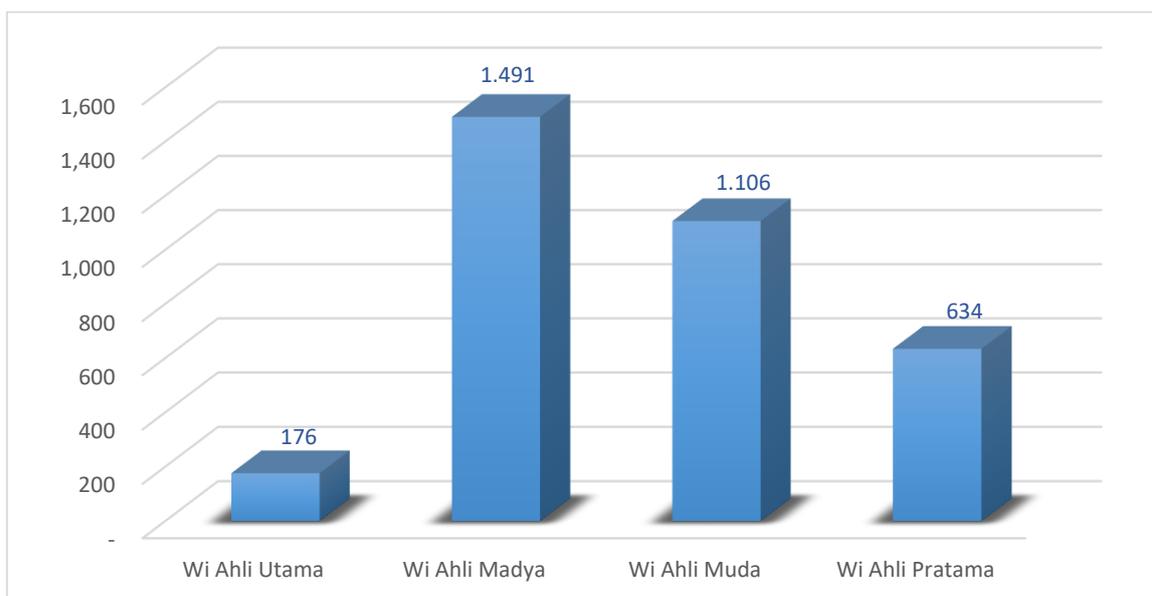
1. Menyusun dan menetapkan ketentuan pelaksanaan dan ketentuan teknis Jabatan Fungsional Widyaiswara ;
2. Menyusun dan menetapkan pedoman formasi jabatan fungsional Widyaiswara;
3. Menyusun dan menetapkan standar kompetensi jabatan fungsional Widyaiswara;
4. Menyusun dan menetapkan pedoman sertifikasi jabatan fungsional Widyaiswara;
5. Menyusun dan menetapkan kurikulum Diklat Fungsional dan Teknis Widyaiswara;
6. Menyusun dan menetapkan kurikulum diklat calon widyaiswara dan pedoman seleksi calon Widyaiswara;
7. Memfasilitasi penyelenggaraan diklat dan seleksi calon Widyaiswara;
8. Memfasilitasi penyelenggaraan diklat fungsional dan dan teknis Widyaiswara;
9. Menyusun dan menetapkan pedoman penulisan Karya Tulis Ilmiah/Karya Ilmiah bagi Widyaiswara;
10. Mensosialisasikan jabatan fungsional Widyaiswara dan ketentuan pelaksanaannya;
11. Membangun dan mengembangkan sistem informasi jabatan fungsional Widyaiswara;
12. Melakukan pemantauan dan evaluasi jabatan fungsional Widyaiswara;



13. Memfasilitasi penyusunan dan penetapan kode etik Widyaiswara bersama-sama organisasi profesi Widyaiswara.

Beberapa tugas tersebut di atas harus dilaksanakan dalam rangka membina dan melayani Widyaiswara. Berdasarkan sensus Widyaiswara Nasional yang telah dimulai pada tahun 2015 dan terekam dalam Sistem Informasi Widyaiswara [siwi.lan.id](http://siwi.lan.id) tercatat sejumlah 3.407 Widyaiswara terdiri dari Widyaiswara instansi pusat dan daerah. Secara lebih rinci informasi terkait jumlah Widyaiswara, jenjang jabatan dan gambaran Widyaiswara di setiap instansi, disajikan pada diagram batang di bawah ini:

**Diagram Batang 1.1**  
**Jumlah Widyaiswara Indonesia Berdasarkan Jenjang Jabatan per Desember 2015**



Sumber : <http://siwi.lan.go.id/>

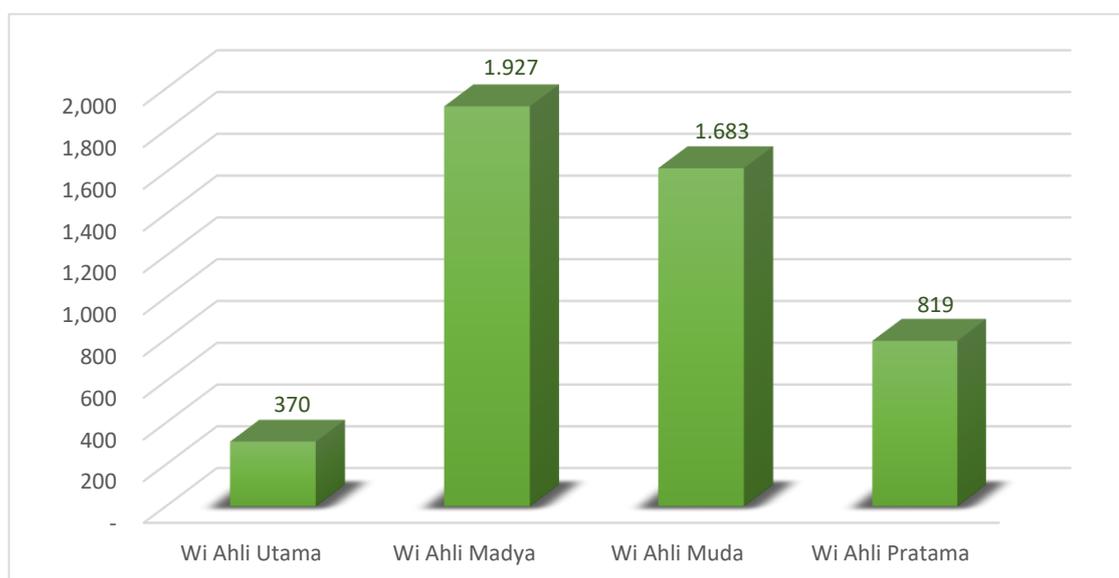
Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa total jumlah Widyaiswara yang ada di Indonesia per Desember 2015 sejumlah 3.407 orang, yang tersebar di 55 Lembaga Diklat Pusat dan Daerah. Informasi tentang jumlah Widyaiswara tersebut belum merupakan hasil akhir karena belum seluruh Instansi menyampaikan data Widyaiswara ke LAN. Data Widyaiswara ini terus *diupdate*



seiring dengan data yang masuk dari lembaga diklat sehingga diharapkan semakin menggambarkan secara lengkap jumlah dan profil Widyaiswara.

Dalam perjalanan waktu jumlah Widyaiswara terus meningkat sebagaimana informasi yang terekam dalam SIWI (Sistem Informasi Widyaiswara). Sampai dengan per 4 Januari 2019 jumlah Widyaiswara tercatat total sebanyak 4.799 Widyaiswara yang terdiri dari Widyaiswara instansi pusat dan daerah, yang secara lebih rinci dapat disajikan pada diagram batang berikut:

**Diagram Batang 1.2**  
**Jumlah Widyaiswara Indonesia Berdasarkan Jenjang Jabatan**  
**Per 4 Januari 2019**



Sumber : <http://siwi.lan.go.id/>

Diagram batang 1.2 tersebut di atas dapat dilihat bahwa total jumlah Widyaiswara yang ada di Indonesia sampai dengan per 4 Januari 2019 sejumlah 4799 orang yang tersebar di berbagai Lembaga Diklat Pusat dan Daerah. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah Widyaiswara disetiap jenjang mulai Desember 2015 bertambah cukup signifikan, yaitu bertambahnya jumlah Widyaiswara dalam kurun waktu kurang lebih 4 (empat) tahun sejumlah 1.392 orang. Informasi tentang jumlah Widyaiswara harus terus *update* secara rutin dan berkala untuk menunjukkan data dan informasi yang *valid* tentang Widyaiswara. Langkah ini sangat penting dalam rangka menjamin tersedianya data Widyaiswara yang



lengkap dan akurat sebagai dasar kebijakan pembinaan dan pengembangan Widyaiswara.

Sebagaimana tugas dan fungsi yang diamanatkan, capaian kinerja Pusat Pembinaan Widyaiswara dalam membina dan mengembangkan Widyaiswara pada periode tahun 2010 s.d 2014 adalah sesuai target kinerja yang telah ditetapkan dan diukur melalui indikator kinerja sebagaimana terlihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Target Kinerja dan Capaian Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN Tahun 2010 -2014**

| SASARAN STRATEGIS                                 | INDIKATOR KINERJA   | REALISASI |      |      |      |           |
|---|---|-----------|------|------|------|-----------|
|   |   | 2010      | 2011 | 2012 | 2013 | 2014      |
| Terselenggaranya pembinaan diklat kewidyaiswaraan | Pesersentase kebijakan/pedoman/konsep/instrumen pembinaan diklat Widyaiswara dan analisis kebijakan | n/a       | n/a  | n/a  | n/a  | 103%      |
|   | Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kewidyaiswaraan,  | n/a       | n/a  | n/a  | n/a  | Memuaskan |

Sedangkan, pada kurun waktu 2015-2018, Pusat pembinaan jabatan fungsional pengembangan bangkom pegawai ASN memiliki capaian kinerja sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini:



**Tabel 1.2**  
**Target Kinerja dan Capaian Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN Tahun 2015 -2018**

| SASARAN STRATEGIS  | INDIKATOR KINERJA  | OUTPUT  | REALISASI |      |      |      |   |
|--|--|---|-----------|------|------|------|---|
|  |  |   | 2015      | 2016 | 2017 | 2018 |   |
| Terwujudnya kualitas kebijakan pembinaan dan pengembangan Widyaiswara.       | Jumlah kebijakan pembinaan dan pengembangan Widyaiswara              | Perka LAN terkait kebijakan kewidyaiswaraan sebagai hasil revisi atau penyusunan baru | 3         | 5    | 2    | 2    |   |
|  | Jumlah modul kewidyaiswaraan   | Modul dilat kewidyaiswaraan   | -         | 4    | -    | -    |   |
|  | Jumlah pembinaan dan pengembangan Widyaiswara                        | Penerbitan jurnal kewidyaiswaraan   |           | -    | 1    | 2    | 2 |
|  |  | Penyelenggaraan rakor kewidyaiswaraan   |           | 1    | 1    | -    | - |
|  |  | Penyelenggaraan sosialisasi kebijakan kewidyaiswaraan                                 |           | -    | 9    | -    | - |
| Persentase Widyaiswara yang memiliki NIWN                                    | Widyaiswara yang terdaftar dalam sistem informasi Widyaiswara        |   | 100%      | 100% | 100% | 100% |   |
| Terwujudnya peningkatan kinerja Widyaiswara                                  | Persentase hasil evaluasi kinerja Widyaiswara                        | DUPAK masuk yang dapat diperiksa dan dinilai  | 100%      | 100% | 100% | 100% |   |
| Terwujudnya peningkatan kualitas layanan fasilitasi kegiatan kewidyaiswaraan | Persentase terpenuhinya permintaan fasilitasi bidang kewidyaiswaraan | Permintaan fasilitasi yang masuk dan jumlah permintaan fasilitasi yang dapat dipenuhi | 100%      | 100% | 100% | 100% |   |



|  |  |   |      |      |      |      |
|--|--|---|------|------|------|------|
| Terwujudnya peningkatan layanan administrasi dan informasi kewidyaiswaraan | Tingkat kepuasan pelayanan kewidyaiswaraan         | Persentase kepuasan pelayanan kewidyaiswaraan | 90%  | 87%  | 90%  | 93%  |
|  | Persentase complain stakeholders yang diselesaikan | Jumlah complain yang dapat diselesaikan       | 100% | 100% | 100% | 100% |

Sebagaimana digambarkan pada tabel 1.1 dan tabel 1.2, untuk indikator tentang persentase atau jumlah kebijakan /pedoman/konsep/instrumen pembinaan diklat Widyaiswara tidak mengalami perubahan signifikan antara periode 2010-2014 dan 2015-2018, secara umum realisasi capaian sesuai dengan target yang ditetapkan. Selanjutnya untuk indikator kinerja tentang tingkat kepuasan pelayanan kewidyaiswaraan antara periode 2010-2014 dan 2015-2017 meningkat, yaitu semula memuaskan menjadi sangat memuaskan. Hal ini disebabkan seluruh SDM di lingkungan Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN berkomitmen tinggi untuk meningkatkan pelayanan dengan mengacu pada nilai-nilai yang disepakati bersama, yaitu Responsible, Akuntabel, Profesional, dan Integritas (RAPI). Selain itu, dilakukan evaluasi setiap tahun, nilai aspek-aspek pelayanan kewidyaiswaraan yang masih rendah tahun lalu ditindaklanjuti untuk ditingkatkan pada tahun berikutnya.

Renstra berisi rumusan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis, serta kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan dan Indikator Kinerja Utama (KU) untuk sebagai acuan bagi unit dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Disampaikan sebelumnya bahwa pada awal tahun 2019 Organisasi LAN telah terjadi perubahan struktur yang cukup signifikan, termasuk Pusat Pembinaan Widyaiswara mengalami perubahan. Dengan diterbitkannya Peraturan Kepala LAN No. 1 Tahun 2019 pada tanggal 11 Januari 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara, mengatur bahwa Pusat Pembinaan Widyaiswara telah berubah nomenklaturnya menjadi Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional pengembangan Kompetensi ASN yang memiliki kewenangan



tambahan, selain membina jabatan fungsional Widyaiswara yang telah ada, juga membina dan mengembangkan jabatan fungsional pengembangan kompetensi ASN.

Seperti telah dijelaskan sebelumnya, bahwa pada tanggal 11 Januari 2019 Organisasi LAN telah terjadi perubahan struktur yang cukup signifikan sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepala LAN No. 1 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara, tugas dan fungsi Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional pengembangan Kompetensi ASN bertambah luas, yaitu selain membina Widyaiswara juga membina Jabatan Fungsional pengembangan Kompetensi ASN lainnya. Dengan demikian Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN perlu merevisi “ Review Renstra Pusat Pembinaan Widyaiswara Tahun 2018-2019”, khususnya merevisi periode renstra tahun terakhir (2019) yang sedang berjalan untuk dijadikan acuan dalam melaksanakan kegiatan tahun 2019.

## **B. Peluang, Permasalahan dan Tantangan**

Sikap, posisi dan kebijakan yang tepat, dapat diambil ketika sebuah organisasi mampu memahami lingkungan strategis internal dan eksternal organisasinya sehingga dapat memetakan potensi dan sekaligus permasalahan yang dihadapi, dan dapat menentukan sikap dengan tepat. Lingkungan internal terkait dengan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh organisasi seperti kuantitas dan kualitas pegawai, proses internal (*business process*), sarana dan prasarana, serta hal-hal lainnya. Sedangkan lingkungan eksternal terkait dengan peluang dan tantangan yang dihadapi oleh organisasi terkait dengan identifikasi dan kebutuhan *stakeholders*, dan tantangan strategis lainnya baik dalam skala nasional maupun global. Dengan pemahaman lingkungan strategis yang baik, organisasi dapat menentukan respon dan strategi yang tepat untuk menjawab tuntutan dan perubahan yang ada.

Dalam pembinaan Jabatan Fungsional pengembangan kompetensi pegawai ASN terdapat beberapa peluang serta permasalahan dan tantangan yang dihadapi dapat disampaikan sebagai berikut:



## 1. Peluang

Peluang yang dapat dikembangkan dalam mendukung pelayanan dan pembinaan Jabatan Fungsional pengembangan kompetensi pegawai ASN adalah adanya dukungan kebijakan yakni Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yang mengamanatkan pentingnya peningkatan kompetensi pegawai ASN, salah satunya Widyaiswara. Di dalam manajemen kediklatan, Widyaiswara memiliki peran sangat penting dan menjadi ujung tombaknya dalam pengembangan kompetensi ASN nasional, sehingga diharapkan Widyaiswara dapat berkontribusi dalam pembentukan profesionalisme ASN. Kondisi saat ini peran Widyaiswara tersebut dirasakan belum optimal, dimana masih banyak potensi-potensi yang dapat dikembangkan sehingga kegiatan pembinaan kepada Widyaiswara harus ditingkatkan.

Peningkatan pembinaan Jabatan Fungsional pengembangan kompetensi pegawai ASN semakin relevan seiring dengan terbitnya beberapa kebijakan yang membawa beberapa perubahan signifikan dalam arah pembinaan, yakni Undang-Undang Nomor 4 tahun 2014 tentang ASN, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dan Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS. Kebijakan ini menjadi acuan baru bagi Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi ASN dalam membina dan mengembangkan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi ASN.

Sebagai wujud dari quality standar dalam pembinaan jabatan fungsional yang ada yakni Widyaiswara, pada tahun 2015-2016 telah diterbitkan beberapa kebijakan antara lain: Peraturan Bersama Kepala LAN dan BKN Nomor 1 dan Nomor 8 Tahun 2015 tentang Ketentuan Pelaksanaan PermenPAN dan RB Nomor 22 Tahun 2014, Peraturan Kepala LAN Nomor 26 Tahun 2015 tentang Pedoman Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Widyaiswara, Peraturan Kepala LAN Nomor 43 Tahun 2015 tentang pedoman penetapan honorarium yang diberikan atas kelebihan jumlah minimal jam tatap muka bagi jabatan fungsional Widyaiswara yang efektif diberlakukan mulai tahun 2016. Selanjutnya pada tahun 2016 telah diterbitkan Peraturan Kepala LAN Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kewidyaiswaraan



Substansi Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan CPNS Golongan I/II dan III, Peraturan Kepala LAN Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kewidyaiswaraan Substansi Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III dan Tingkat IV, dan Peraturan Kepala LAN Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pedoman Tata kerja Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Tata cara Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Widyaiswara,

Selanjutnya pada tahun 2017 dan 2018, telah menghasilkan beberapa kebijakan, yakni: Peraturan Kepala LAN Nomor 4 Tahun 2017 tentang Pedoman Pelaksanaan Orasi Ilmiah Widyaiswara, Peraturan Kepala LAN Nomor 10 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengangkatan PNS Dalam Jabatan Fungsional Widyaiswara melalui Penyesuaian/*Inpassing*, Peraturan Kepala LAN Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Kewidyaiswaraan Berjenjang. Selanjutnya pada tahun 2018 telah dihasilkan Peraturan LAN Nomor 9 Tahun 2018 tentang perubahan atas peraturan Kepala LAN Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Kewidyaiswaraan Berjenjang.

Sedangkan pada tahun 2019 berjalan ini, terdapat 2 peraturan LAN selesai diterbitkan, yakni: Peraturan LAN Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pedoman Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional Widyaiswara melalui *Inpassing* dan Peraturan LAN Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pedoman Pelatihan Bagi Widyaiswara yang diangkat melalui perpindahan jabatan lain dan *inpassing*.

Kemudian beberapa kebijakan pembinaan Jabatan Fungsional pengembangan kompetensi ASN lainnya yang sedang proses disusun atau direvisi adalah peraturan tentang standar kompetensi Widyaiswara dan peraturan pengembangan kompetensi jabatan fungsional Widyaiswara.

Penyusunan atau review kebijakan kewidyaiswaraan terus dilakukan dalam rangka menyesuaikan tuntutan kebutuhan pembinaan dan pengembangan sehingga perlu penyesuaian. Upaya ini merupakan langkah responsif yang selalu kita tegakkan untuk terus memenuhi dan mendekatkan pada kebutuhan serta tuntutan *stakeholders*.



## 2. Permasalahan

### a. Masih kurangnya kompetensi Widyaiswara dalam evaluasi dan pengembangan diklat, serta penulisan karya tulis ilmiah (KTI)

Terkait dengan perubahan tugas Widyaiswara dalam evaluasi dan pengembangan diklat, serta pengaturan baru dalam pengembangan profesi, dibutuhkan kompetensi terkait dengan metodologi penelitian dan penulisan KTI bagi para Widyaiswara. Fokus tugas pada pendidikan, pelatihan dan pengajaran (dikjartih) serta kurangnya keterlibatan Widyaiswara dalam kegiatan evaluasi dan pengembangan diklat, membuat kemampuan Widyaiswara dalam melakukan penelitian tidak dapat berkembang dengan maksimal. Kondisi tersebut kemudian berdampak pada kemampuan Widyaiswara dalam menulis KTI. Fenomena ini dapat dilihat dari rendahnya pengajuan angka kredit Widyaiswara dari jurnal ilmiah internasional dan atau nasional terakreditasi, juga dengan banyaknya nilai nol yang diberikan terhadap usulan KTI Widyaiswara.

Pengaturan Pemen PAN dan RB Nomor. 22 tahun 2014 menegaskan tugas yang harus dilakukan oleh para Widyaiswara selain melakukan kegiatan dikjartih, yakni melaksanakan evaluasi dan pengembangan diklat. Juga diatur, bahwa orasi ilmiah Widyaiswara hanya dapat dilakukan jika sudah memiliki KTI yang sudah dipublikasi dalam jurnal nasional terakreditasi. Kedua tuntutan tersebut dan kondisi tingkat kompetensi Widyaiswara yang masih kurang, membutuhkan penanganan yang serius serta sistematis.

### b. Perlunya Penyusunan/ Revisi Peraturan-Peraturan Terkait dengan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi ASN sesuai Perkembangan lingkungan Strategis.

Dengan diundangkannya UU tentang ASN, PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, dan Permen PAN dan RB Nomor 22 tahun 2014, dan Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 membawa konsekuensi, yakni



menindaklanjuti/ menyusun kebijakan baru, menyesuaikan atau merevisi terhadap kebijakan pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi ASN sesuai perkembangan lingkungan strategis. Penyusunan kebijakan baru segera dilakukan untuk menjadi acuan dalam mengembangkan jabatan pengembangan kompetensi ASN lainnya dan juga revisi/penyesuaian kebijakan segera dilakukan karena menjadi tidak relevan lagi dalam implementasi terutama Permen PAN dan RB Nomor 22 Tahun 2014. Dengan berbagai perubahan ini, jika tidak segera ditindaklanjuti akan menyebabkan multitafsir untuk beberapa aspek yang terkait dengan jabatan Widyaiswara. Pada tahun 2019 ini Pusat pembinaan Jabatan Fungsional pengembangan kompetensi ASN perlu melakukan review Peraturan Kepala LAN Nomor 5 Tahun 2005 tentang Standar Kompetensi Widyaiswara dan menyusun Peraturan tentang pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional widyaiswara sebagai tindak lanjut Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 agar tidak ketinggalan perkembangan lingkungan strategis saat ini.

**c. Belum optimalnya Sarana pendukung sistem evaluasi kinerja dan monitoring Widyaiswara yang berbasis aplikasi *on-line***

LAN sebagai instansi pembina jabatan fungsional Widyaiswara, mempunyai tugas antara lain untuk penyusunan dan pengembangan sistem informasi kewidyaiswaraan (SIWI). Melalui SIWI ini diharapkan pembinaan dan pengembangan Widyaiswara secara terus menerus, menyeluruh, dan terpadu dapat dilaksanakan guna meningkatkan karier dan tingkat profesionalisme Widyaiswara.

Dengan SIWI, LAN dapat memberikan layanan kewidyaiswaraan kepada *stakeholders* terkait dengan mudah, cepat, efektif dan efisien. Salah satu jenis layanan yang dikembangkan adalah pengajuan dan penilaian DUPAK secara *online*, namun belum optimal.

Pada tahun 2019 ini, LAN dimana menjadi Tim Penilai Pusat Jabatan Fungsional Widyaiswara mulai melakukan administrasi penilaian DUPAK secara *online*. Kendala yang dihadapi dengan pengelolaan pengajuan dan



penilaian DUPAK secara *online* adalah akses internet tidak lancar sehingga Widyaiswara dalam mengakses dan mengupload dokumen terkait membutuhkan waktu yang lama dan kesabaran, dan ketekunan.

#### **d. Jurnal Kewidyaiswaraan Belum Berbasis *on line***

Kemajuan informasi dan teknologi saat ini Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi ASN untuk mengembangkan jurnal kewidyaiswaraan berbasis *on line*. Mulai tahun 2016 sampai dengan 2019 Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi ASN telah menerbitkan jurnal kewidyaiswaraan sebanyak 7 kali masih manual. Gagasan untuk menyusun dan menerbitkan jurnal berbasis *on line* pada awal tahun 2019, namun tidak dapat dilaksanakan karena terkendala pada anggaran, waktu serta kompetensi SDM yang terkait bidangnya.

### **3. Tantangan**

#### **a. Pembangunan sistem pelatihan kewidyaiswaraan berbasis *E-learning***

Perkembang teknologi informasi dan industri 4.0 pada saat ini, menuntut pelayanan kewidyaiswaraan berbasis IT menjadi sebuah prioritas yang harus dilakukan. Mulai tahun 2018 Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN membangun sistem pelatihan kewidyaiswaraan berbasis *e-learning* yang tentunya berbeda dengan pembelajaran model klasikal.

Dengan selesainya membangun sistem pelatihan kewidyaiswaraan berjenjang berbasis *e-learning*, dengan memanfaatkan teknologi komputer, jaringan komputer dan/atau internet. Pada tahun 2018 sekaligus juga melaksanakan kegiatan *pilot project* Diklat kewidyaiswaraan berjenjang berbasis *e-learning* baik tingkat menengah dan tinggi. Pada tahun 2019 melanjutkan *pilot project* Diklat kewidyaiswaraan berjenjang berbasis *e-learning* tingkat lanjutan. Kegiatan



*pilot project* pelatihan tersebut dilaksanakan untuk dievaluasi agar kegiatan berikutnya dapat berjalan dengan baik, efektif dan efisien. Pada tahun 2019 juga mulai menginisiasi membangun sistem pelatihan Widyaiswara *inpassing* berbasis *e-learning* dan melaksanakan *pilot project* pelatihan Widyaiswara *inpassing* berbasis *e-learning*.

Pembangunan sistem pembelajaran kewidyaiswaraan berbasis *e-learning* diharapkan pelatihan kewidyaiswaraan dapat dilaksanakan lebih efisien dan efektif.

#### **b. Penyusunan bahan pembelajaran diklat fungsional Widyaiswara berbasis *e-learning*.**

Modul Diklat Fungsional Widyaiswara menjadi kebutuhan untuk direview mengingat beberapa modul disusun sejak tahun 2005. Sehingga banyak pengaturan dan substansi di dalam modul tersebut dirasa *out of date*, ketinggalan jaman. Mulai tahun 2016 secara bertahap dilakukan perbaikan modul Diklat Fungsional Widyaiswara. Pada tahun 2018, sesuai tuntutan perkembangan lingkungan strategis, dimulai menginisiasi pembangunan sistem dan sekaligus penyiapan bahan-bahan atau materi materi Diklat kewidyaiswaraan berjenjang berbasis multimedia termasuk payung hukumnya sebagai dasar legalitas untuk pelaksanaan *e-learning* dalam pengembangan kompetensi ASN. Pada tahun 2019 difokuskan pada penyusunan bahan pembelajaran Widyaiswara *inpassing* berbasis *e-learning* dan payung hukumnya. Penyusunan bahan pembelajaran diklat fungsional Widyaiswara berbasis *e-learning* merupakan kebutuhan yang mendesak dan menjadi tantangan bagi Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional pengembangan Kompetensi ASN.

#### **c. Pengembangan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi ASN**

Adanya perubahan struktur organisasi LAN pada awal tahun 2019, ditandai terbitnya Peraturan Kepala LAN Nomor 1 Tahun 2019 tentang Organisasi dan tata Kerja LAN, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional



Pengembangan Kompetensi ASN memiliki tugas dan fungsi lebih luas dibandingkan sebelumnya. Selain bertugas melaksanakan pembinaan jabatan fungsional Widyaiswara yang telah ada juga dituntut untuk mengembangkan jabatan fungsional pengembangan kompetensi ASN lainnya. Tugas dan fungsi yang selama ini ada dalam ruang lingkup kediklatan dapat dikembangkan menjadi jabatan fungsional tersendiri seperti: Perancang Pengembangan Kompetensi ASN, Analis Pengembangan Kompetensi ASN, dan lainnya.

Hal ini merupakan tantangan berat bagi Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi ASN.

## C. Potensi dan Permasalahan Internal

### 1. Potensi Internal

#### a. Dukungan Sumber Daya Manusia

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi pembinaan Jabatan Fungsional pengembangan kompetensi ASN, kondisi Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN tahun 2015 didukung oleh sumber daya manusia yang berjumlah 24 orang termasuk didalamnya Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) dan Jabatan Administrator. Dari jumlah tersebut terdapat variasi jenjang pendidikan mulai dari terendah sampai yang tertinggi. Dari 24 orang pegawai yang ada 50% telah mengenyam pendidikan sarjana dan selebihnya 15% pasca sarjana serta 35% lainnya terdiri dari Diploma dan SLTA. Sumber daya manusia dengan tingkat pendidikan yang cukup baik ini merupakan potensi yang penting bagi Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN dalam kegiatan pembinaan terhadap jabatan fungsional Widyaiswara.

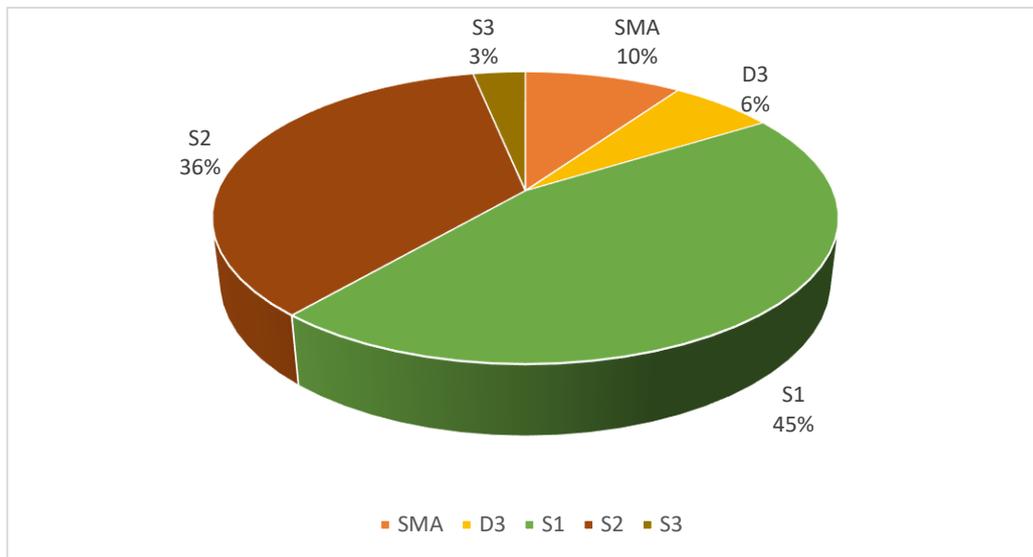
Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN dengan tantangan tugas yang cukup berat pada bulan Juli 2018 mendapatkan SDM sejumlah 10 orang, sehingga total keseluruhan pegawai di lingkungan Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang



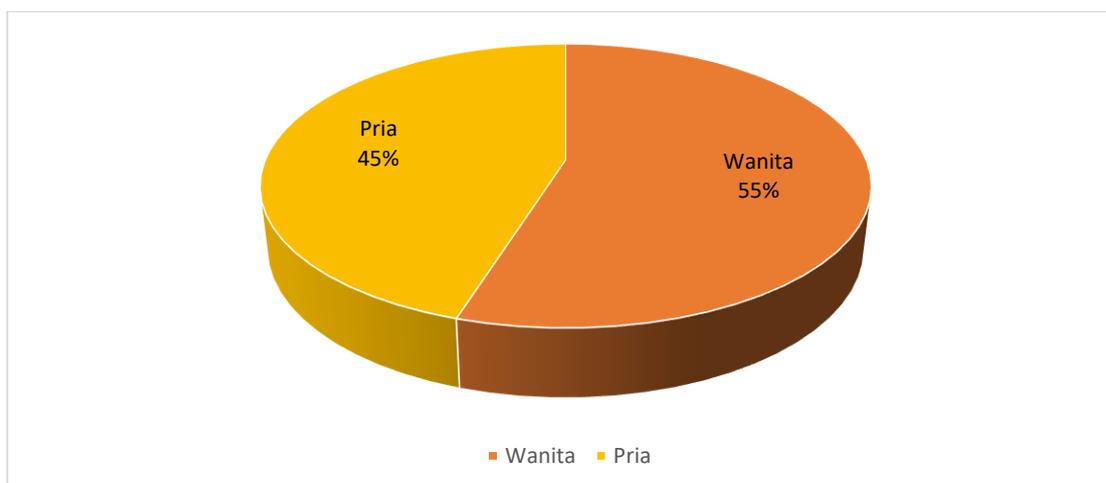
Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sejumlah 31 orang. PNS yang baru mempunyai latar belakang pendidikan yang baik sehingga diharapkan dapat mendukung kelancaran kegiatan-kegiatan Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN.

Selanjutnya pada awal tahun 2019, jumlah SDM Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN berkurang 1 orang karena pensiun, sehingga total SDM menjadi 30 orang. Jika digambarkan jumlah SDM yang ada saat ini adalah sebagai berikut:

**Diagram Batang 1.1**  
**Pegawai Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang**  
**Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN Berdasarkan Pendidikan**



**Diagram Batang 1.2**  
**Pegawai Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan**  
**Kompetensi Pegawai ASN Berdasarkan Jenis Kelamin**



Selanjutnya jika dilihat dari peta jabatan pada Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN pada 2019 mengalami perubahan dibandingkan dengan peta jabatan pada tahun sebelumnya (2018) karena adanya mutasi dan pensiun pegawai. Peta jabatan Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN pada 2019 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.3**  
**Peta Jabatan Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan**  
**Kompetensi Pegawai ASN**  
**2019**

| No. | Jabatan                    | Kondisi/pejabat             |
|-----|----------------------------|-----------------------------|
| 1.  | Kepala Pusat               | Dr. Muhammad Aswad, M.Si    |
| 2.  | Kabag Administrasi         | Dra. Sri W Dwiningsih, M.Si |
| 3.  | Pengelola Data & Informasi | Agus Triyanto, SE           |
| 4.  | Pengelola anggaran         | Choiril Rofiah, SE          |
| 5.  | Pengelola Keuangan         | Ch. Sutiyasmi               |
| 6.  | Pengadministrasi Umum      | Herawati, SAP               |



| No. | Jabatan  | Kondisi/pejabat                      |
|-----|--|--------------------------------------|
| 7.  | Kabid pengembangan Kompetensi dan pemantauan       | Sri Endah Mulyani, SE, M.Sc. MAP     |
| 8.  | Kasubbid Bangkom dan sertifikasi                   | Budi Sudarso, S.Sos                  |
| 9.  | Kasubbid Pemantauan dan Evaluasi                   | Erni Yuni astuti, SE                 |
| 10. | Pengelola sertifikasi                              | Toni Kurniawan, S.Kom                |
| 11. | Pengelola data                                     | Tika Setiawaty, S.Sos                |
| 12. | Pengelola Monev                                    | Yohana Siylvia Putri Ayu, SE, MM     |
| 13. | Pengelola pengembanaan karier                      | Sheila Nuraisha Hanif, S.Si, MM      |
| 14. | Pengelola sertifikasi                              | Pratiwi Noviayanti, S.P, M.SM        |
| 15. | Pengelala pemantauan                               | Amrillah M, SIP                      |
| 16. | Pengadministrasi sertifikasi                       | Eko Nurwajito                        |
| 17. | Kabid Kebijakan dan seleksi JF Bangkom pegawai ASN | Diana Linawati, SE., MM.             |
| 18. | Kasubbid formasi dan seleksi                       | Derynia Lakhsmi Wulandari, S.Psi.    |
| 19. | Kasubbid kebijakan pembinaan                       | Mardiono, S.Pd,MPA                   |
| 20. | Pengelola data                                     | Mochamad Dwiki Cahya Putra, S.I.A.   |
| 21. | Pengelola data                                     | Larissa Absharina, SIP               |
| 22. | Pengelola data                                     | Siti Chotijah, SAP                   |
| 23. | Pengelola program dan kegiatan                     | Pungki Restu Budhyanto, S.Sos.       |
| 24. | Pengelola data                                     | Catur Budiman, AMD.                  |
| 25. | Pengelola program dan kegiatan                     | Dwini Meirianan Ramadhani, SMB, M.Sc |
| 26. | Pengadministrasi perencanaan dan program           | Rusmiyati, A.Md                      |



| No. | Jabatan                    | Kondisi/pejabat       |
|-----|----------------------------|-----------------------|
| 27. | Arsiparis                  | Safrodin, S.Sos, M.Si |
| 28. |                            | Ahmad Hidayat, SAP    |
| 29. | Pranata Komputer           | - belum terisi -      |
| 30. | Analisis Kebijakan Utama   | - belum terisi -      |
| 31. | Analisis Kebijakan Madya   | - belum terisi -      |
| 32. | Analisis Kebijakan Muda    | - belum terisi -      |
| 33. |                            | - belum terisi -      |
| 34. | Analisis Kebijakan Pertama | - belum terisi -      |
| 35. |                            | - belum terisi -      |

**Sumber: Peta Jabatan Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN Per Juli 2019**

Dari tabel di atas terlihat bahwa peta jabatan Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN tahun 2019 terdapat perubahan, yaitu: jumlah seluruh pegawai pada tahun 2019 berkurang 2 orang, semula pada tahun 2018 sebanyak 30 orang dan pada tahun 2019 hanya 28 orang dikarenakan 2 orang tersebut sudah pensiun. Kemudian seluruh jumlah jabatan yang belum terisi orangnya pada tahun 2019 berkurang 2, semula pada tahun 2018 terdapat 12 jabatan yang belum



terisi dan pada tahun 2019 hanya 7 jabatan karena jabatan tersebut menyesuaikan kebutuhan tusi saat ini.

## 2. Permasalahan Internal

### a. Sarana dan Prasarana

Kondisi sarana dan prasara Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN saat ini ada sedikit perubahan dibandingkan pada tahun 2015, khususnya komputer, ruang kerja, meja dan kursi.

Pada awal tahun 2019 semua pegawai belum memperoleh fasilitas komputer. Komputer yang tersedia dipakai secara bergantian/ bersama-sama, dan bahkan pegawai lebih dominan mempergunakan *laptop* pribadi. Walaupun pada tahun 2018 telah mendapatkan tambahan sebanyak 4 buah komputer baru dan 2 buah printer baru belum mendukung kelancaran tugas sesuai yang diharapkan. Kondisi sebagian besar komputer yang tersedia saat ini sudah ketinggalan dan lambat kerjanya oleh karenanya perlu di *upgrade*. Tuntutan banyaknya kegiatan pelatihan kewidyaiswaran berbasis *e-learning* pada tahun 2019 tentunya kebutuhan sarana komputer (pelayanan digital dan *online*) sangat mendesak. Beban kerja yang cukup banyak dan keterbatasan jumlah komputer yang ada maka kebutuhan penambahan sarana komputer sangat diperlukan.

Selain itu, kondisi prasarana kerja (ruangan/tempat kerja, meja dan kursi) saat ini kurang layak, dimana jumlah meja dan kursi terbatas dan tempat duduk pegawai berdesakan dan ruangan sempit. Karena pada tahun 2018 penambahan jumlah pegawai yang cukup banyak tidak diiringi dengan penambahan sarana dan prasarana yang layak dan memadai, dapat menghambat kelancaran tugas. Oleh karenanya pada tahun 2019 ini kebutuhan sarana prasarana kerja tersebut untuk kelancaran pelaksanaan tugas pada Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN menjadi sangat mendesak untuk segera dipenuhi.



Demikian juga sarana pelatihan kewidyaiswaraan berbasis *e-learning* sangat membutuhkan *wifi*. Kondisi *wifi* sampai saat ini kurang baik dan tempatnya tempat terbatas, sehingga menghambat kelancaran pembelajaran *e-learning*. Sampai saat ini peserta sementara menggunakan modem sendiri. Untuk kelancaran pembelajaran *e-learning*, kebutuhan *wifi* sangat mendesak, terutama di ruang kelas lantai 1 ged A dan ruang rapat lantai 6 ged.B

Selanjutnya Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN saat ini tidak memiliki sarana yang dipergunakan untuk penyiapan bahan ajar *e-learning* dalam bentuk video (seperti *kamera, lighting, micropone, dan greenscreen*). Sementara yang dilakukan saat ini adalah pinjam sarana tersebut kepada Bagian Humas dan Protokol. Diharapkan untuk pemenuhan ketersediaan bahan ajar pelatihan kewidyaiswaraan *e-learning* dalam bentuk video tersebut segera dipenuhi.

#### **b. Anggaran**

Kendala lain yang masih dihadapi Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN saat ini adalah terbatasnya ketersediaan anggaran, terutama kegiatan penyusunan/ revisi kebijakan dan kegiatan yang berbasis *on line/ e-learning* untuk memenuhi tuntutan perubahan lingkungan dan kebutuhan *stakeholders*.

Secara ideal seharusnya pengalokasian anggaran untuk seluruh kegiatan pembinaan Jabatan Fungsional pengembangan kompetensi Nasional dialokasikan dalam DIPA Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN, namun demikian karena keterbatasan alokasi anggaran di LAN, masih cukup banyak kegiatan yang seharusnya dilakukan belum dapat dipenuhi secara maksimal



## BAB II

### VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN STRATEGIS

Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsinya mengacu kepada sistem nilai yang diwujudkan dalam Visi dan Misi. Pernyataan Visi akan dicapai melalui kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan dengan mempertimbangkan hasil analisis lingkungan strategis dan juga prioritas dari kebutuhan yang harus dilaksanakan. Upaya yang akan dilaksanakan pada kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang dilaksanakan sejalan dengan misi untuk dapat berperan dalam melakukan pembinaan terhadap Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN yang diemban.

#### A. Visi dan Misi

Sebagai bagian dari LAN, Visi dan Misi Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN tidak dapat lepas dari Visi dan Misi LAN, serta Visi dan Misi Kedeputian Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN.

Visi LAN sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Revisi Renstra LAN 2015-2019 adalah:

**"Menjadi rujukan bangsa dalam pembaharuan Administrasi Negara".**

Sedangkan, Misi LAN dalam mewujudkan Visi LAN tersebut, telah dirumuskan kembali menjadi sebagai berikut:

1. Meningkatkan kapasitas administrasi negara dalam mendukung pembangunan nasional, dan
2. Menciptakan tata kelola yang baik di lingkungan LAN RI.



Untuk mencapai sasaran strategis LAN hingga 2019, berdasarkan Revisi Renstra LAN 2015-2019, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN ikut berkontribusi terhadap capaian sasaran strategis LAN, yakni “Terwujudnya peningkatan kapasitas administrasi negara di bidang kajian ASN dalam mendukung pembangunan nasional” melalui indikator kinerja:

**“ Indeks kapasitas pengembangan kompetensi ASN” ( IKSS 1.1).**

Indeks bersifat komposit ini diukur melalui rumus yang disusun kembali sebagai berikut:

$$(AKR + PPK + PWI) \times 7,693$$

|            |   |
|------------|---|
| <b>AKR</b> | Rata-rata persentase lembaga pelatihan pemerintah yang telah terakreditasi untuk menyelenggarakan pelatihan struktural kepemimpinan administrator, pelatihan struktural kepemimpinan penagawas, dan pelatihan dasar CPNS Gol III. |
| <b>PPK</b> | Persentase instansi pemerintah yang telah memiliki perencanaan pengembangan kompetensi.   |
| <b>PWI</b> | Persentase Widyaiswar dan instansi pengguna yang mengalami peningkatan pengetahuan/pemahaman dalam pembinaan Widyaiswara.   |

Dengan demikian Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN berkontribusi terhadap pencapaian sasaran strategis LAN dalam salah satu komposif, yaitu PWI.

Selanjutnya Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN juga ikut berkontribusi terhadap pencapaian misi dan sasaran program Deputi Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN. Terkait dengan Visi dan Misi LAN, Misi Deputi Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN adalah:

**“Membangun kebijakan pengembangan kompetensi ASN yang Responsif dan Berstandar Global”**



Adapun sasaran Deputi Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN yaitu “Terwujudnya sistem pembinaan pengembangan kompetensi ASN yang berkualitas”. Kontribusi Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN terhadap capaian sasaran program tersebut, melalui indikator kinerja:

**“Persentase Widyaiswara dan instansi pengguna yang mengalami peningkatan pengetahuan/pemahaman dalam pembinaan Widyaiswara”**

Untuk mencapai visi LAN yang telah dirumuskan, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN telah merumuskan kembali misi sebagai berikut:

**“Merumuskan kebijakan pembinaan dan menyelenggarakan layanan serta pembinaan kepada jabatan fungsional di bidang pengembangan kompetensi ASN berstandar global”**

## B. Tujuan dan Sasaran Kegiatan

Berdasarkan visi LAN yang telah ditetapkan, dan telah diterbitkannya Peraturan Kepala LAN Nomor 1 Tahun 2019, dimana tugas dan fungsi Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN bertambah luas, maka tujuan perlu disesuaikan dengan merumuskan kembali sebagai berikut:

**“Perumusan dan pelaksanaan kebijakan pembinaan, penyusunan formasi dan pelaksanaan seleksi, pemantauan dan evaluasi kinerja, serta pemberian layanan dan pengembangan kompetensi Jabatan Fungsional bidang pengembangan kompetensi ASN”**



Dari tujuan yang diharapkan terwujud di atas, sasaran kegiatan yang ingin dicapai oleh Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN hingga tahun 2019 adalah sebagai berikut:

**“Terwujudnya pembinaan dan pengembangan Jabatan Fungsional di bidang pengembangan kompetensi ASN yang berkualitas”**

Pencapaian tujuan dan sasaran strategis Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN perlu diukur melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran keberhasilan pelaksanaan kegiatan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.1**

**Sasaran Kegiatan dan Indikator kinerja Utama Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN**

| No | Sasaran Strategis  | Indikator Utama   |
|----|--|---|
| 1  | Terwujudnya pembinaan dan pengembangan Widyaiswara jabatan fungsional di bidang pengembangan kompetensi ASN yang berkualitas | Persentase pejabat fungsional bidang pengembangan kompetensi ASN yang dikembangkan kompetensinya;         |
|    |  | Jumlah publikasi jurnal di bidang pembinaan jabatan fungsional bidang pengembangan kompetensi ASN;        |
|    |  | Persentase pemenuhan kebijakan di bidang pembinaan jabatan fungsional bidang pengembangan kompetensi ASN; |
|    |  | Kepuasan pelayanan pembinaan jabatan fungsional bidang pengembangan kompetensi ASN.                       |



Dengan adanya revisi atas Renstra 2015-2019, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN memiliki 4 IKU, yang sebelumnya terdapat 5 (lima ) IKU guna mencapai sasaran strategis yang mengarah pada terwujudnya pembinaan dan pengembangan Widyaiswara jabatan fungsional di bidang pengembangan kompetensi ASN yang berkualitas.

### **C. Nilai – Nilai Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN**

Upaya peningkatan kualitas pembinaan kebijakan Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN berimplikasi pada strategi pelaksanaan dan penyelesaian tugas yang dilakukan oleh Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN. Termasuk dalam hal nilai-nilai baru yang dipandang perlu untuk dikembangkan dan diinternalisasikan kepada seluruh pegawai dalam hal pemberian pelayanan kepada para *stakeholders* nya. Nilai-nilai tersebut adalah Responsible, Akuntabel, Professional dan Integritas (RAPI), dengan penjelasan sebagai berikut:

#### **1. Responsible:**

- a. Tanggap terhadap kebutuhan pelanggan ;
- b. Memegang prinsip bahwa pelanggan adalah yang utama ;
- c. Mengedepankan nilai-nilai pelayanan prima ;

#### **2. Akuntabel:**

- a. Mempertanggungjawabkan seluruh aktivitas yang dilaksanakan;
- b. Tidak melakukan kecurangan atau berusaha memanipulasi data dan informasi dalam melakukan pekerjaan dan memberikan informasi ;

#### **3. Professional:**

- a. Mengutamakan tanggung jawab organisasi daripada kepentingan sendiri;
- b. Tidak diskriminasi dalam membebrikan pelayanan ;
- c. Dapat menerapkan dan membedakan antara profesionalitas pekerjaan daripada kepentingan individu;



#### 4. Integritas:

- a. Berkarya dan berbakti untuk organisasi dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi;
- b. Menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan moral
- c. Kesesuaian antara perkataan dan perbuatan;
- d. Mengedepankan kepentingan publik dan organisasi di atas kepentingan pribadi ataupun golongan;
- e. Menjunjung tinggi amanah.



**BAB III****ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI  
DAN KERANGKA KELEMBAGAAN****A. Arah Kebijakan dan Strategi Nasional**

Arah kebijakan pembangunan jangka panjang yang menyiratkan bahwa profesionalitas aparatur negara merupakan salah satu kunci untuk mewujudkan Indonesia yang demokratis, berlandaskan hukum, dan berkeadilan. Selanjutnya arah profesionalitas aparatur negara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik diharapkan mampu mendukung keberhasilan pembangunan nasional di berbagai bidang. Salah satu komponen peningkatan profesionalitas adalah kompetensi aparatur yang diarahkan pada tujuan pembangunan bidang. Sementara itu, pembangunan jangka menengah 2015-2019 diarahkan pada perwujudan nawacita yang diusung presiden Joko Widodo dan wakil Jusuf Kalla.

Dalam kaitannya tugas di bidang Pembinaan dan pengembangan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN, secara spesifik Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN memiliki peran dalam arah kebijakan sebagai berikut:

**Tabel 3.1****Elaborasi Arah Kebijakan dan Strategi Nasional Terkait Pusat Pembinaan  
Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN**

| No | Arah Kebijakan   | Rincian  |
|----|--|--|
| 1  | Penerapan manajemen ASN yang transparan, kompetitif, dan berbasis merit untuk mewujudkan ASN yang professional dan bermartabat | Profesionalisasi ASN dilakukan melalui peningkatan dan pengendalian diklat berbasis kompetensi yang mencakup standar kompetensi jabatan, sistem diklat dan kurikulum, metode |



|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | pembelajaran, <b>kualitas Widyaiswara</b> , kebijakan batas jam minimal mengikuti diklat dan training plan setiap K/L/Pemda |
|--|--|---|

## B. Arah Kebijakan dan Strategi LAN.

Arah kebijakan dan strategi LAN hingga tahun 2019 disusun dengan mempertimbangkan arah kebijakan dan strategi pembangunan nasional yang terkait dan analisis lingkungan strategis. Berdasarkan hasil analisis lingkungan strategis, arah kebijakan dan strategi yang dikembangkan LAN hingga tahun 2019 diarahkan pada optimalisasi kekuatan lingkungan strategis internal, yang secara spesifik Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN memiliki peran dalam arah kebijakan LAN untuk memperbaiki sistem pengembangan kompetensi ASN yang mendukung peningkatan profesionalitas ASN . Pada sisa periode 2015-2019, yaitu 2019 arah kebijakan dan strategi LAN yang terkait dengan Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN adalah sebagai berikut: sebagai berikut:

- 1) Peningkatan kapasitas kebijakan, dengan strategi:
  - perluasan seleksi dan uji kompetensi jabatan fungsional melalui jalur reguler, *inpassing*, dan alih jabatan dari JPT;
- 2) Perbaikan sistem pendidikan dan pelatihan aparatur, dengan strategi:
  - Pengembangan kompetensi Widyaiswara berbasis *e-learning*;
- 3) Peningkatan kompetensi pegawai dengan strategi:
  - modernisasi pembinaan jabatan fungsional widyaiswara termasuk pengembangan Widyaiswara dengan memanfaatkan metode *e-learning*.

Arah dan strategi tersebut akan dilaksanakan melalui program. Program LAN yang terkait dengan Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN adalah sebagai berikut:



|            |   |
|------------|---|
| Program 06 | Program Pengkajian Administrasi Negara dan Diklat Aparatur Negara |
|------------|---|

Kerangka logika perubahan yang diharapkan terjadi dari program 06 yang terkait dengan Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN dapat digambarkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

**Sasaran dan Output Program**

| No | Sasaran   | Indikator Kinerja Sasaran Program   | Output Program dan Indikator  |
|----|---|---|---|
| 1  | Terwujudnya pengembangan sistem kebijakan publik, inovasi administrasi negara, serta pembinaan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN yang berkualitas | Persentase Widyaiswara dan instansi pengguna yang mengalami peningkatan pengetahuan/pemahaman dalam pembinaan Widyaiswara | Sistem pengembangan kompetensi ASN yang mendukung peningkatan profesionalitas ASN |



### C. Arah Kebijakan dan Strategi Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN

Mengacu pada arah kebijakan dan strategi LAN sebagaimana telah dijelaskan di atas, arah dan kebijakan dilakukan Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN pada sisa periode Renstra 2015-2019 adalah sebagai berikut:

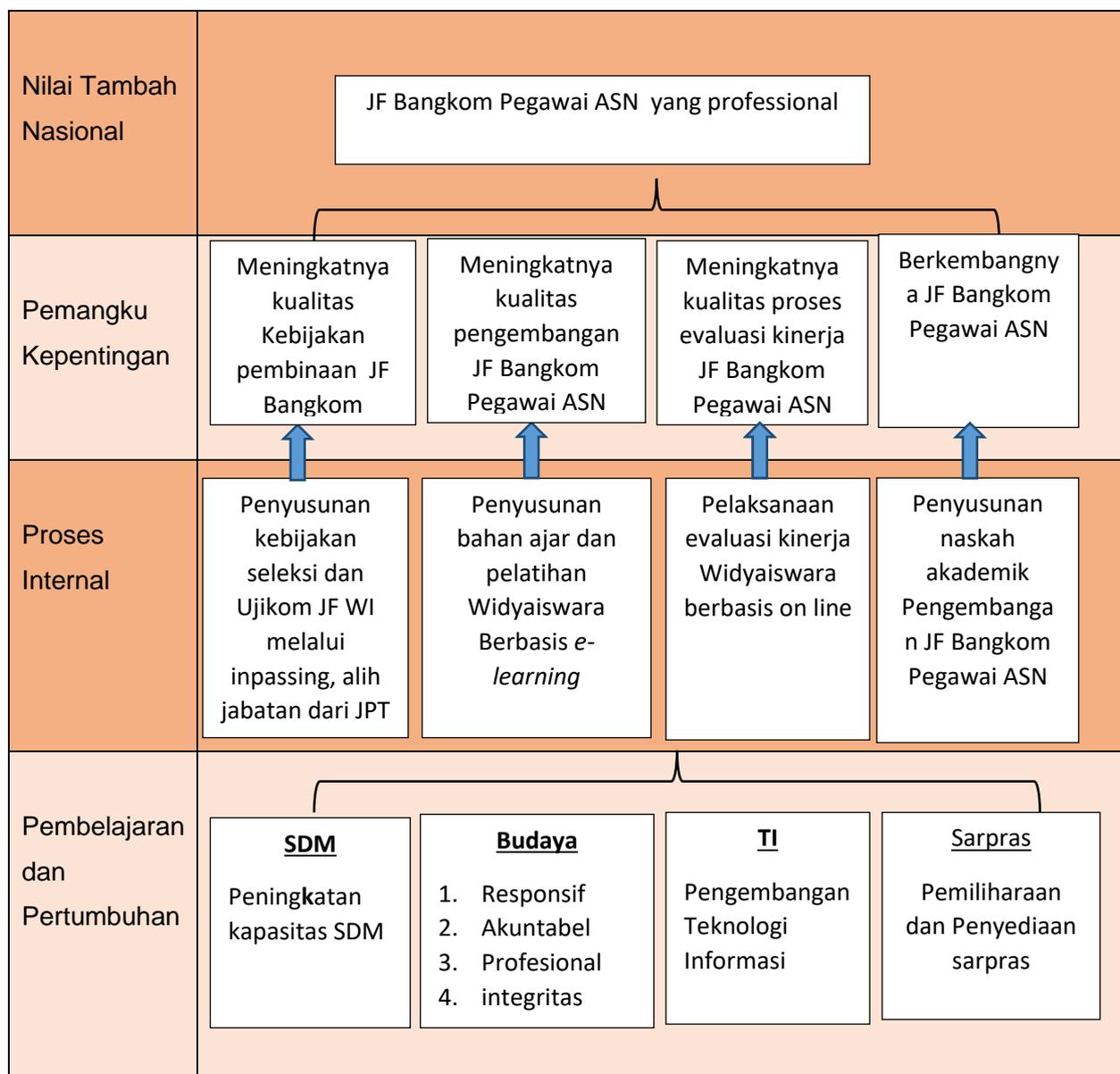
1. Peningkatan kualitas kebijakan/pedoman pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN, dengan strategi:
  - a. Penyusunan pedoman Pengangkatan PNS dalam JF Widyaiswara melalui *inpassing*.
  - b. Penyusunan pedoman Pelatihan Bagi Widyaiswara yang diangkat melalui perpindahan dari jabatan lain dan *inpassing*.
2. Peningkatan kualitas pengembangan kompetensi Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN, dengan strategi :
  - a. Penyusunan bahan ajar pelatihan kewidyaiswaraan berbasis *e-learning*.
  - b. Pelatihan kewidyaiswaraan Berbasis *e-learning*;
  - c. Pengelolaan Jurnal kewidyaiswaraan.
3. Peningkatan kualitas proses evaluasi dan pemanfaatan kompetensi dan kinerja Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN , dengan strategi:
  - a. Pembangunan sistem *e- evaluation* kinerja Kewidyaiswaraan
  - b. Pelaksanaan orasi ilmiah dan pengukuhan Widyaiswara ahli Utama
4. Pembentukan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN, dengan strategi:
 

Penyusunan naskah akademik Pengembangan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN.

Untuk lebih jelas, peta strategi Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN dapat dilihat pada gambar berikut :



**Gambar 1 : Peta Strategi  
Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi  
Pegawai ASN**



Seperti terlihat pada Gambar 3.1, upaya pencapaian visi dan misi yaitu dimulai dari upaya pembelajaran dan pertumbuhan internal Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN melalui peningkatan kapasitas SDM, internalisasi nilai-nilai unit yaitu RAPI (Responsible, Akuntabel, Professional, dan Integritas), pengembangan teknologi informasi, dan penyediaan sarana prasara sesuai kebutuhan untuk menunjang kualitas layanan yang diselenggarakan. Upaya-upaya tersebut dimaksudkan untuk memperbaiki



proses internal Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN dalam hal penyusunan kebijakan dan seleksi dan ujikom JF WI melalui inpassing dan alih jabatan dari jalur JPT, penyusunan bahan ajar pelatihan Widyaiswara berbasis *e-learning*, pelaksanaan evakin Widyaiswara berbasis *on-line*, dan penyusunan naskah akademik pengembangan JF bangkom pegawai ASN. Perbaiki proses internal ini sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kebijakan pembinaan JF bangkom ASN, meningkatkan kualitas pengembangan JF bangkom ASN, meningkatkan kualitas proses kinerja JF Bangkom ASN, dan mengembangkan JF bangkom ASN. Hasil akhir dari keseluruhan aktivitas di atas, diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme Widyaiswara yang berujung pada meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN Indonesia.

#### **D. Kerangka Regulasi.**

Dalam rangka implementasi peraturan perundangan yang ada, dibutuhkan peraturan turunan untuk lebih memperjelas kebijakan yang mengatur apa yang harus dilakukan dan mana yang tidak boleh dilakukan. Dengan diterbitkannya Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, Permen PAN dan RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN dan Permen PAN dan RB Nomor 42 Tahun 2018 tentang pengangkatan PNS dalam jabatan fungsional Widyaiswara melalui inpassing/penyesuaian dalam implementasinya membutuhkan beberapa peraturan turunan. Pada tahun terakhir periode renstra 2015-2019, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN menindaklanjuti mandat kebijakan tersebut dengan menghasilkan kebijakan sebagai berikut:



**Tabel 3.3**  
**Produk Hukum Yang Dihasilkan**  
**Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi**  
**Pegawai ASN Tahun 2019**

| No. | Mandat   | Peraturan Yang Dihasilkan  |
|-----|--|--|
| 1.  | 1. UU Nomor 5 tahun 2014<br>2. Permen PAN dan RB Nomor 38 Tahun 201,<br>3. PP Nomor 11 Tahun 2017<br>4. Permenpan dan RB Nomor 42 Tahun 2018 | Pedoman Pengangkatan PNS dalam JF Widyaiswara melalui Inpassing  |
| 2.  |  | Pedoman Pelatihan Widyaiswara Bagi Widyaiswara yang diangkat melalui perpindahan dari jabatan lain dan melalui <i>inpassing</i>        |
| 3.  |  | Pedoman Teknis Pengangkatan PNS dalam JF Widyaiswara melalui Inpassing   |
| 4.  |  | Pedoman Teknis Pelatihan Widyaiswara Bagi Widyaiswara yang diangkat melalui perpindahan dari jabatan lain dan melalui <i>inpassing</i> |
| 5.  |  | Kamus Kompetensi Teknis JF widyaiswara   |

#### E. Kerangka Kelembagaan

Beberapa mandat yang harus dilaksanakan oleh Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN untuk mencapai tujuan dan sasaran kegiatan tahun 2019, yaitu membutuhkan perangkat, baik yang berbentuk struktur, sumber daya manusia, sistem tatalaksana dan sarana prasarana. Dari sisi struktur, dengan susunan organisasi yang ada saat ini, seluruh tugas dan fungsi dapat dilaksanakan dengan struktur yang ada. Namun demikian, dari sisi sumber daya manusia, dengan kondisi belum terisinya seluruh jabatan yang ada maka dibutuhkan penambahan pegawai.

Terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi khususnya dalam evaluasi daftar usulan penetapan angka kredit (DUPAK) membutuhkan pegawai yang profesional dalam bidang penilaian angka kredit. Upaya ini sebagai pertimbangan mengapa jabatan tersebut menjadi penting mengingat cukup banyak tenaga fungsional Widyaiswara yang perlu dimanage dengan baik kariernya. Sehingga petugas penilai angka kredit sebagai salah satu persyaratannya agar menjadi perhatian.



Demikian pula dari sisi sarana dan prasarana, sejak mulai tahun 2018 diselenggarakan *pilot project* pelatihan kewidyaiswaraan berbasis *e-learning* dan sampai pada saat tahun 2019 ini masih menyelenggarakan pelatihan tersebut beberapa angkatan. Dalam pelaksanaan kegiatan tersebut terdapat kendala tidak tersediannya sarana dan prasarana guna dapat mendukung kelancaran kegiatan, seperti: Kebutuhan Wifi, komputer/lab top, satu set video shooting, proyektor, teleprompter, mini studio. Sementara sarana dan prasarana yang dibutuhkan sampai saat ini masih pinjam di unit lain.

Selanjutnya, dari sisi tatalaksana untuk mendukung kelancaran kegiatan pada tahun 2019 masih diperlukan beberapa SOP yang sampai saat ini belum ada, seperti: SOP penyelenggaraan pelatihan kewidyaiswaraan berbasis *e-learning* dan SOP pelaksanaan Orasi Ilmiah Widyaiswara yang pada tahun 2019 menyelenggarakan beberapa angkatan.



## BAB IV

### TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

Dalam rangka mencapai visi dan misi unit kerja perlu menyusun program kegiatan sesuai tugas dan fungsi dan menetapkan sejumlah target kinerja dan kerangka pendanaan yang dibutuhkan.

#### A. Target Kinerja

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran kegiatan, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN menetapkan Indikator keberhasilan. Indikator ini ditetapkan sebagai Indikator Kinerja Utama (IKU). Melalui mekanisme penyusunan informasi kinerja dalam RKA-K/L yang dimulai penetapan sasaran sampai dengan output yang dihasilkan. Sebelum dilakukan revisi renstra Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN tahun 2015-2019, memiliki kegiatan, sasaran, indikator kinerja dan output sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Penetapan Kegiatan, Sasaran, Indikator Kinerja Utama dan Output**  
**Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi**  
**Pegawai ASN Tahun 2015-2019**

| UNIT                        | SASARAN   | KEGIATAN              | INDIKATOR KINERJA                                       | OUTPUT  |
|-----------------------------|---|-----------------------|---|---|
| Pusat pembinaan Widyaiswara | Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme Widyaiswara | Pembinaan Widyaiswara | Jumlah kebijakan pembinaan dan pengembangan Widyaiswara | Perka LAN terkait kebijakan kewidyaiswaraan sebagai hasil revisi atau penyusunan baru |
|                             |   |                       | Jumlah modul kewidyaiswaraan,                           | modul   |



|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  | Diklatkewidyaiswaraan   |
|  |  |  | Persentase Widyaiswara yang memiliki NIWN                            | Jumlah Widyaiswara yang memiliki NIWN dari setiap LD                              |
|  |  |  | Persentase hasil evaluasi kinerja Widyaiswara,                       | Jumlah DUPAK yang masuk   |
|  |  |  | Persentase terpenuhinya permintaan fasilitasi bidang kewidyaiswaraan | Jumlah permintaan fasilitasi dan jumlah permintaan fasilitasi yang dapat dipenuhi |
|  |  |  | Tingkat kepuasan pelayanan kewidyaiswaraan                           | Persentase kepuasan pelayanan kewidyaiswaraan                                     |
|  |  |  | Persentase complain stakeholders yang diselesaikan                   | Jumlah complain yang dapat diselesaikan   |

Sehubungan adanya perubahan struktur organisasi LAN yang cukup signifikan dengan diterbitkannya Peraturan Kepala LAN No 1 Tahun 2019 pada tanggal 11 Januari 2019, dimana tugas dan fungsi Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN bertambah luas maka Renstra Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN pada periode tahun terakhir, yaitu tahun 2019 ini perlu disesuaikan atas aspek –aspek tersebut di atas sebagai berikut



**Tabel 4.2**  
**Penetapan Kegiatan, Sasaran, Indikator Kinerja dan Output**  
**Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bangkom Pegawai ASN**  
**Tahun 2019**

| UNIT  | KEGIATAN  | SASARAN KEGIATAN   | INDIKATOR KINERJA  | OUTPUT   |
|---|---|--|--|--|
| Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN | Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN | Terwujudnya pembinaan dan pengembangan Widyaiswara jabatan fungsional di bidang pengembangan kompetensi ASN yang berkualitas | Persentase pejabat fungsional bidang pengembangan kompetensi ASN yang dikembangkan kompetensinya         | Pembinaan dan pengembangan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN |
|   |   |  | Jumlah publikasi jurnal di bidang pembinaan jabatan fungsional bidang pengembangan kompetensi ASN        |  |
|   |   |  | Persentase pemenuhan kebijakan di bidang pembinaan jabatan fungsional bidang pengembangan kompetensi ASN |  |
|   |   |  | Kepuasan pelayanan pembinaan jabatan fungsional bidang pengembangan kompetensi ASN                       |  |

Selain 4 (empat) IKU tersebut di atas, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN ikut berkontribusi atas capaian kinerja dari IKU LAN yakni **“Indeks kapasitas pengembangan kompetensi ASN”** melalui salah satu komponen perhitungan capaian IKU LAN, yakni **“Persentase Widyaiswara dan instansi pengguna yang mengalami peningkatan pengetahuan/pemahaman dalam pembinaan Widyaiswara” (PWI)**.

Demikian pula Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN ikut berkontribusi dalam pencapaian kinerja dari IKU



Kedeputan Bidang Bidang Diklat Aparatur yakni “**Persentase Widyaiswara dan instansi pengguna yang mengalami peningkatan pengetahuan/pemahaman dalam pembinaan Widyaiswara**”, yang diukur “**secara agregat dari setiap sosialisasi/forum koordinasi/rapat koordinasi/kegiatan pengembangan kapasitas Widyaiswara dan pembinaan Widyaiswara**”.

Sehubungan dengan hal itu, IKU Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN mendapatkan tambahan dapat terlihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.3**  
**Penetapan Kegiatan, Sasaran, Indikator Kinerja dan Output Tambahan**  
**Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bangkom Pegawai ASN**  
**Tahun 2019**

| UNIT  | KEGIATAN  | SASARAN KEGIATAN   | INDIKATOR KINERJA   | OUTPUT  |
|---|---|--|---|---|
| Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN | Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN | Terwujudnya pembinaan dan pengembangan Widyaiswara jabatan fungsional di bidang pengembangan kompetensi ASN yang berkualitas | Persentase Widyaiswara dan instansi pengguna yang mengalami peningkatan pengetahuan/pemahaman dalam pembinaan Widyaiswara | Sistem pengembangan kompetensi ASN yang mendukung peningkatan profesionalisme ASN |

Sedangkan untuk target kinerja Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebelum dilakukan Revisi Renstra Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN tahun 2015-2019, yaitu memiliki 1 (satu) sasaran strategis dan 8 (delapan) Indikator kinerja sebagaimana seperti terlihat pada tabel 4.4 di bawah ini, yaitu:



**Tabel 4.4**  
**Target Kinerja Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan**  
**Kompetensi Pegawai ASN (2015-2019)**

| SASARAN STRATEGIS   | INDIKATOR KINERJA   | OUTPUT  | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |     |
|---|---|---|------|------|------|------|------|-----|
| Terwujudnya kualitas kebijakan pembinaan dan pengembangan widyaiswara | Jumlah kebijakan pembinaan dan pengembangan Widyaiswara                               | Perka LAN terkait kebijakan kewidyaiswaraan sebagai hasil revisi atau penyusunan baru | 3    | 5    | 2    | 2    | 2    |     |
|   | Jumlah modul kewidyaiswaraan,   | Modul kewidyaiswaraan   | -    | 4    | -    | 1    | 1    |     |
|   | Jumlah pembinaan dan pengembangan Widyaiswara   | Penerbitan jurnal kewidyaiswaraan   |      | -    | 1    | 2    | 3    | 3   |
|   |   | Penyelenggaraan rakor kewidyaiswaraan   |      | 1    | 1    | 1    | 1    | 1   |
|   |   | Penyelenggaraan sosialisasi kebijakan kewidyaiswaraan                                 |      | -    | 1    | 3    | 3    | 3   |
|   | Persentase Widyaiswara yang memiliki NIWN   | Widyaiswara yang terdaftar dalam sistem informasi Widyaiswara                         |      | 100  | 100  | 100  | 100  | 100 |
|   | Persentase hasil evaluasi kinerja Widyaiswara   | DUPAK masuk yang dapat diperiksa dan dinilai  |      | 100  | 100  | 100  | 100  | 100 |
| Persentase terpenuhinya permintaan fasilitasi bidang kewidyaiswaraan  | Permintaan fasilitasi yang masuk dan jumlah permintaan fasilitasi yang dapat dipenuhi |   | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  |     |
|   | Tingkat kepuasan pelayanan kewidyaiswaraan  | Persentase kepuasan pelayanan kewidyaiswaraan   | 80   | 80   | 80   | 80   | 80   |     |
|   | Persentase complain stakeholders yang diselesaikan                                    | Jumlah complain yang dapat diselesaikan   | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  |     |

Karena adanya restrukturisasi LAN dengan diterbitkannya Peraturan Kepala LAN Nomor 1 Tahun 2019 dimana nama unit “Pusat Pembinaan Widyaiswara” mengalami perubahan menjadi “Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang



Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN” dengan mendapatkan penambahan tugas dan fungsi, maka pada periode terakhir renstra, yaitu tahun 2019 Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN melakukan penyesuaian dengan merubah sasaran kegiatan dan indikator kinerja utama (IKU) nya. Adapaun sasaran kegiatan yang dirubah semula “Terwujudnya pembinaan dan pengembangan Widyaiswara yang berkualitas” menjadi “Terwujudnya pembinaan dan pengembangan Widyaiswara jabatan fungsional di bidang pengembangan kompetensi ASN yang berkualitas”. Demikian pula IKU mengalami perubahan semula pada renstra 2015-2019 memiliki 8 (delapan) IKU, sedangkan pada periode tahun terakhir renstra, yaitu tahun 2019 berubah menjadi 4 (empat) IKU sebagaimana terlihat pada tabel 4.5 di bawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Target Kinerja Tahunan**  
**Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bangkom Pegawai ASN**  
**Tahun 2019**

| SASARAN KEGIATAN   | INDIKATOR KINERJA  | 2019             |
|--|--|------------------|
| Terwujudnya pembinaan dan pengembangan Widyaiswara jabatan fungsional di bidang pengembangan kompetensi ASN yang berkualitas | Persentase pejabat fungsional bidang pengembangan kompetensi ASN yang dikembangkan kompetensinya         | 96%              |
|  | Jumlah publikasi jurnal di bidang pembinaan jabatan fungsional bidang pengembangan kompetensi ASN        | 2 Edisi/terbitan |
|  | Persentase pemenuhan kebijakan di bidang pembinaan jabatan fungsional bidang pengembangan kompetensi ASN | 100%             |
|  | Kepuasan pelayanan pembinaan jabatan fungsional bidang pengembangan kompetensi ASN                       | 80%              |

Berikutnya untuk target kinerja tambahan Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN, sebelum dilakukan Revisi Renstra Pusat



Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN tahun 2015-2019 memiliki 1 (satu) IKU yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Target Kinerja Tambahan**  
**Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi**  
**Pegawai ASN**  
**Tahun 2015-2019**

| SASARAN KEGIATAN  | INDIKATOR KINERJA   | OUTPUT TAMBAHAN                   | 2019     |
|---|---|-----------------------------------|----------|
| Terwujudnya pembinaan dan pengembangan Widyaiswara yang berkualitas | Rata-rata hasil evaluasi Widyaiswara oleh peserta pelatihan | Penilaian Widyaiswara berkompeten | <b>3</b> |

Untuk periode tahun terakhir renstra, yaitu 2019 target kinerja tambahan terdapat perubahan dan dapat dilihat sebagaimana pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Target Kinerja Tambahan**  
**Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bangkom Pegawai ASN**  
**Tahun 2019**

| SASARAN KEGIATAN   | INDIKATOR KINERJA   | OUTPUT TAMBAHAN   | 2019       |
|--|---|---|------------|
| Terwujudnya pembinaan dan pengembangan Widyaiswara jabatan fungsional di bidang pengembangan kompetensi ASN yang berkualitas | Persentase Widyaiswara dan instansi pengguna yang mengalami peningkatan pengetahuan/pemahaman dalam pembinaan Widyaiswara | Sistem pengembangan kompetensi ASN yang mendukung peningkatan profesionalisme ASN | <b>85%</b> |

Target kinerja Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana tersebut di atas mulai dari Tingkat LAN hingga tingkat pengawas dapat dilihat lebih jelas dan terinci pada lampiran renstra 2015-2019 ini



## B. Kerangka Pendanaan Jangka Menengah

Sebelum dilakukan revisi renstra Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN 2015-2019, kebutuhan pendanaan secara keseluruhan untuk mencapai sasaran strategis sesuai IKU Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN pada tahun 2019 sebesar Rp. 983.000.000,- (Sembilan ratus juta delapan puluh tiga juta rupiah) , seperti terlihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Kerangka Pendanaan Jangka Menengah**  
**Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bangkom Pegawai ASN**  
**(2015-2019)**

| No. | Program/Ke<br>giatan                   | Alokasi anggaran (dalam ribuan rupiah) per tahun |           |           |           |          | Total     |
|-----|--|--|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|
|     |  | 2015   | 2016      | 2017      | 2018      | 2019     |           |
| 1.  | Pembinaan dan Pengembangan Widyaiswara | 1.065.000  | 1.500.000 | 1.500.000 | 1.302.600 | 983.000. | 6.350.600 |

Setelah Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN mendapatkan penambahan tugas dan fungsi sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepala LAN Nomor 1 Tahun 2019, maka untuk anggaran tahun 2019 Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN mengalami penambahan menjadi Rp. 1.518.970.000,- ( Satu milyar lima ratus delapan belas juta sembilan ratus tujuh puluh ribu rupiah). Secara lebih jelas Matriks Kerangka Pendanaan Jangka Menengah Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bangkom Pegawai ASN dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:



**Tabel 4.9**  
**Kerangka Pendanaan Jangka Menengah**  
**Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bangkom Pegawai ASN**

| No. | Program/Kegiatan                       | Alokasi anggaran (dalam ribuan rupiah) per tahun |           |           |           |           | Total     |
|-----|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|     |  | 2015   | 2016      | 2017      | 2018      | 2019      |           |
| 1.  | Pembinaan dan Pengembangan Widyaiswara | 1.065.000  | 1.500.000 | 1.500.000 | 1.302.600 | 1.518.970 | 6.886.570 |

Secara lebih rinci, anggaran per kegiatan Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bangkom Pegawai ASN pada tahun 2019 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5.0**  
**Anggaran Per Kegiatan**  
**Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bangkom Pegawai ASN**  
**Tahun 2019**

| No | Kegiatan   | Pagu (Rp)            |
|----|--|----------------------|
| 1  | Penyusunan pedoman/bahan ajar di Bidang Pembinaan JF Bangkom ASN | 339.857.000          |
| 2  | Pelatihan Kewidyaiswaraan  | 131.295.000          |
| 3  | Pengelolaan Jurnal Kewidyaiswaraan                               | 148.970.000          |
| 4  | Evaluasi pemanfaatan Kompetensi dan Kinerja Widyaiswara          | 570.918.000          |
| 5  | Uji Kompetensi Kewidyaiswaraan                                   | 327.930.000          |
|    | <b>TOTAL</b>   | <b>1.518.970.000</b> |



**BAB V****PENUTUP**

Revisi Renstra Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN 2015-2019 disusun sebagai acuan dan pedoman kerja unit selama 5 (lima) tahun kedepan, yang berisi rumusan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis, serta IKU dan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan. Dengan demikian, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN dalam menyusun dan menetapkan kegiatan tahunan diharapkan mengacu atau berpedoman pada Renstra ini.

Sehubungan adanya restrukturisasi LAN dengan diterbitkannya Peraturan Kepala LAN Nomor 1 Tahun 2019 tentang Organisasi dan tata Kerja LAN pada tanggal 11 Januari 2019 dimana tugas dan fungsi Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN bertambah luas, maka pada periode tahun terakhir renstra 2015-2019, yaitu tahun 2019 perlu melakukan penyesuaian atau perubahan (Revisi) RENSTRA Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN Tahun 2015-2019 tersebut, khususnya periode tahun 2019.





INTEGRITAS



PROFESIONAL



INOVATIF



PEDULI