

LAPORAN KINERJA (LKj) PUSBINDIKLATREN KEMENTERIAN PPN/BAPPENAS TAHUN ANGGARAN 2018



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	3
DAFTAR TABEL	4
DAFTAR GAMBAR	4
DAFTAR GRAFIK	4
BAB I. PENDAHULUAN	5
A. Latar Belakang	5
B. Tugas dan Fungsi Pusbindiklatren	5
C. Struktur Organisasi Pusbindiklatren	5
D. Sumber Daya Manusia (SDM) Pusbindiklatren	7
E. Isu-isu Strategis Pusbindiklatren	12
F. Alokasi Anggaran	12
BAB II. PERENCANAAN KINERJA	13
BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA	19
A. Capaian Kinerja	19
B. Capaian Kinerja Berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) 2018	20
C. Realisasi Anggaran Program Pusbindiklatren	20
BAB IV. PENUTUP	31
A. Kesimpulan	31
B. Rekomendasi Tindak Lanjut 2019	32
C. Rencana Aksi 2020 Atas Rekomendasi 2019	32



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kebutuhan Perencana Berkualitas Tingkat Nasional Berdasarkan Pendidikan Gelar	13
Tabel 2.2 Kebutuhan Perencana Berkualitas Tingkat Nasional Berdasarkan Pelatihan Non-Gelar	14
Tabel 2.3 Rencana Kelulusan Karyasiswa/Peserta Diklat Gelar/Non-Gelar/JFP	15
Tabel 2.4 IKU Pusbindiklatren 2018	15
Tabel 3.1 Realisasi Kinerja Pusbindiklatren 2018	20
Tabel 3.2 Perbandingan Tingkat Kelulusan Peserta Pelatihan Fungsional Perencana Tahun 2017 dan 2018	21
Tabel 3.3 Perbandingan Tingkat Kelulusan Peserta Pendidikan Gelar dan Pelatihan Non-Gelar Tahun 2017 dan 2018	22
Tabel 3.4 Kerja Sama Pusbindiklatren Tahun Anggaran 2018	23
Tabel 3.5 Hasil Penilaian Kepuasan Peserta Pendidikan Gelar	25
Tabel 3.6 Hasil Penilaian Kepuasan Peserta Pelatihan Non-Gelar	25
Tabel 3.7 Realisasi Anggaran 2018	26
Tabel 3.8 Perbandingan Penyerapan Anggaran Tahun 2017 dan 2018	28
Tabel 3.9 Tindak Lanjut Rekomendasi 2017	28

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas	7
Gambar 2.2 Pemetaan <i>Cascading</i> IKU Pusbindiklatren 2018	16
Gambar 2.3 Proses Bisnis Pusbindiklatren	18

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 Perbandingan Jumlah PNS dan PTT	8
Grafik 1.2 Sebaran PNS (Pejabat Tinggi Pratama, Administrator, dan Staf Pendukung)	9
Grafik 1.3 Pejabat Fungsional (Perencana, Widyaiswara, dan Arsiparis)	9
Grafik 1.4 Sebaran PTT Pusbindiklatren	10
Grafik 1.5 Jenjang Pendidikan PNS dan PTT Pusbindiklatren	10
Grafik 1.6 Jenjang Pendidikan PNS Pusbindiklatren	11
Grafik 1.7 Jenjang Pendidikan PTT Pusbindiklatren	11



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015–2019 ditegaskan bahwa untuk meningkatkan kualitas birokrasi diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai kompetensi dalam perencanaan pembangunan, yaitu aparatur yang memiliki pengetahuan dan keterampilan multidisipliner, kemampuan menganalisis, penguasaan metode dan teknik tertentu, serta kemampuan mengidentifikasi, merumuskan, dan melakukan evaluasi kebijakan dan program pembangunan. Untuk meningkatkan kompetensi tersebut diperlukan pengembangan ASN perencana melalui program pendidikan gelar maupun program pelatihan (non-gelar) serta kegiatan lainnya di bidang perencanaan pembangunan.

Sesuai dengan Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas Nomor 4 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian PPN/Bappenas, Pusbindiklatren memiliki tugas dan fungsi (tusi) dalam peningkatan kompetensi pengetahuan dan keterampilan SDM perencana pusat dan daerah serta sebagai pembina Jabatan Fungsional Perencana (JFP). Untuk melaksanakan tusi tersebut, Pusbindiklatren menyelenggarakan program beasiswa bagi aparatur pemerintah yang bekerja pada unit kerja perencanaan maupun unit kerja pendukung perencanaan pembangunan. Di samping itu, Pusbindiklatren juga melakukan pembinaan jabatan fungsional perencana yang meliputi perumusan kebijakan, pengembangan karier, dan fasilitasi JFP.

B. Tugas dan Fungsi (Tusi) Pusbindiklatren

Pada Peraturan Menteri PPN/Bappenas Nomor 4 Tahun 2016, Pasal 550, dijelaskan bahwa dalam melaksanakan tugasnya, Pusbindiklatren memiliki fungsi (1) penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan perencanaan pembangunan; (2) pembinaan profesi jabatan fungsional perencana di pusat dan daerah; (3) pembinaan profesi widyaiswara di Kementerian PPN/Bappenas; (4) penyusunan kebijakan teknis di bidang pembinaan, pendidikan, dan pelatihan perencanaan; (5) penyusunan program pembinaan, pendidikan, dan pelatihan perencanaan; (6) perencanaan dan pengembangan materi pendidikan dan pelatihan perencanaan; (7) pengoordinasian dan penyelenggaraan kegiatan, pembinaan, pendidikan, dan pelatihan; (8) pemantauan, evaluasi, penilaian, dan pelaporan serta saran tindak lanjut terhadap pelaksanaan pembinaan JFP serta pendidikan dan pelatihan di bidang perencanaan pembangunan; (9) pelaksanaan akreditasi dan penilaian angka kredit JFP, pengelolaan informasi JFP, serta pengelolaan informasi dan pelayanan perencana; (10) pelaksanaan pengoordinasian kegiatan-kegiatan pejabat fungsional perencana dan widyaiswara di Kementerian PPN/Bappenas; dan (11) pelaksanaan administrasi pusat.

C. Struktur Organisasi Pusbindiklatren

Dalam menjalankan tugasnya, Kepala Pusbindiklatren dibantu oleh empat Kepala Bidang dan satu Kepala Sub-Bagian Tata Usaha. Setiap Kepala Bidang dibantu oleh masing-masing dua Kepala Sub-Bidang. Berikut pembagian tugas dan fungsi Kepala Bidang dan Kepala Sub-Bagian Tata Usaha dimaksud.



1. Bidang Perencanaan dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan (Bidang Renbang)

Bidang Renbang mempunyai tugas melaksanakan perencanaan dan pengembangan kebijakan teknis, program, materi, standar, serta pengembangan sarana, prasarana, dan sistem informasi perencanaan.

Bidang Renbang dibantu oleh (a) Sub-Bidang Perencanaan Program Pendidikan dan Pelatihan yang mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana, program, materi, standar pendidikan dan pelatihan perencanaan, dan (b) Sub-Bidang Pengembangan Sarana dan Prasarana, Informasi, dan Layanan Pendidikan dan Pelatihan yang mempunyai tugas melakukan pengembangan dan pengelolaan sarana dan prasarana, dan sistem informasi dan pelayanan informasi terkait pendidikan dan pelatihan perencanaan.

2. Bidang Pembinaan dan Pengembangan Jabatan Fungsional Perencana (Bidang JFP)

Bidang JFP mempunyai tugas melaksanakan persiapan, penyelenggaraan, pemantauan dan evaluasi kegiatan pembinaan, pelatihan fungsional perencana, serta pengembangan jabatan fungsional perencana pusat dan daerah termasuk fungsional perencana di Kementerian PPN/Bappenas.

Bidang JFP dibantu oleh (a) Sub-Bidang Pengembangan dan Akreditasi Jabatan Fungsional Perencana yang mempunyai tugas melakukan pengembangan kelembagaan dan regulasi Jabatan Fungsional Perencana dan pelaksanaan akreditasi dan penilaian angka kredit bagi perencana pusat dan daerah, serta pelaksanaan akreditasi dan penilaian pengajar dan lembaga pelaksana pendidikan dan pelatihan fungsional perencana, dan melakukan pemantauan dan evaluasi serta pelaporannya; (b) Sub-Bidang Pembinaan dan Layanan Jabatan Fungsional Perencana yang mempunyai tugas melakukan pembinaan profesi, fasilitasi, pelayanan informasi dan konsultasi bagi perencana pusat dan daerah, serta memfasilitasi pembinaan Widyaiswara di Kementerian PPN/Bappenas.

3. Bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Perencanaan Gelar (Bidang Gelar)

Bidang Gelar mempunyai tugas melaksanakan seleksi, persiapan, dan penempatan peserta pendidikan dan pelatihan gelar baik di dalam maupun luar negeri di bidang perencanaan, serta melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaannya.

Bidang Gelar dibantu oleh (a) Sub-Bidang Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan Gelar yang mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan seleksi, persiapan dan penempatan peserta pendidikan dan pelatihan program gelar di dalam dan di luar negeri, dan penyusunan laporan dan (b) Sub-Bidang Pemantauan dan Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Gelar yang mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pemantauan dan evaluasi pendidikan dan pelatihan gelar dan bahan penyusunan laporan kegiatan.

4. Bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Perencanaan Non-Gelar (Bidang Non-Gelar)

Bidang Non-Gelar mempunyai tugas melaksanakan seleksi, persiapan, dan penempatan peserta pendidikan dan pelatihan non-gelar baik di dalam maupun luar negeri di bidang perencanaan, serta melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaannya.

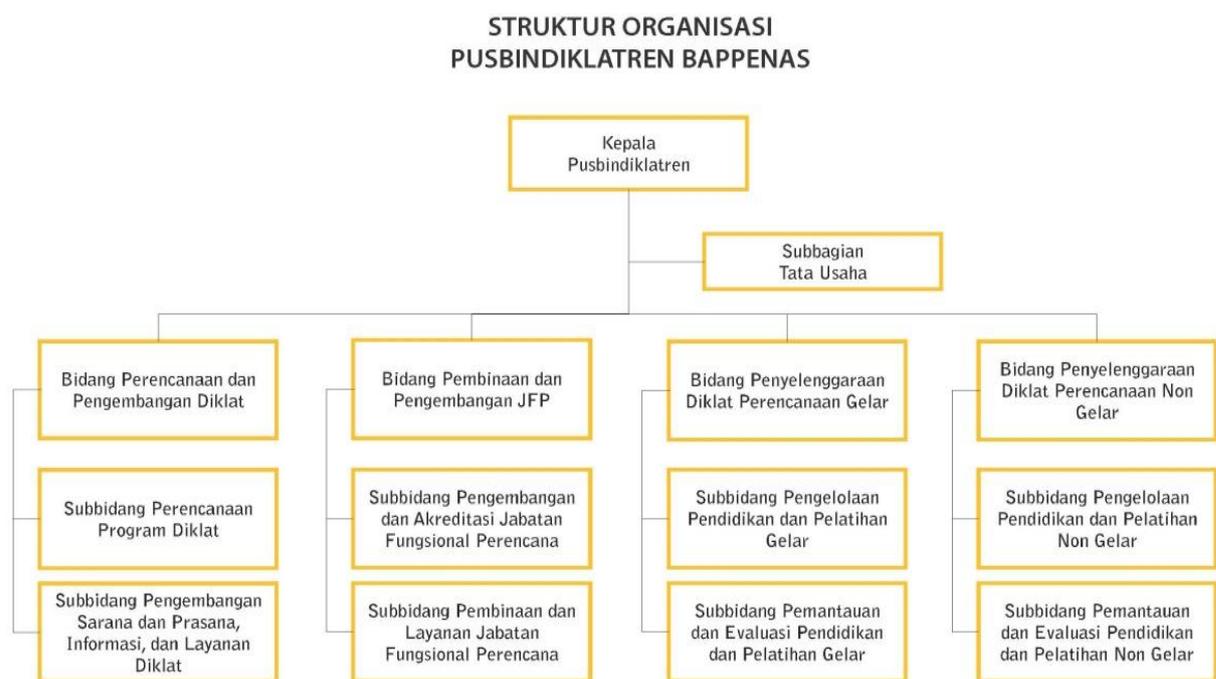
Bidang Non-Gelar dibantu oleh (a) Sub-Bidang Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan Non-Gelar yang mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan seleksi, persiapan, dan penempatan peserta pendidikan dan pelatihan program non-gelar di dalam dan luar negeri, serta penyusunan laporan; (b) Sub-Bidang Pemantauan dan Evaluasi Pendidikan dan

Pelatihan Non-Gelar yang mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pemantauan dan evaluasi pendidikan dan pelatihan non-gelar dan bahan penyusunan laporan kegiatan.

5. Sub-Bagian Tata Usaha

Sub-Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan penyusunan dan tata kelola kegiatan serta melaksanakan urusan persuratan, dokumentasi, perlengkapan, dan rumah tangga bagi Pusbindiklatren.

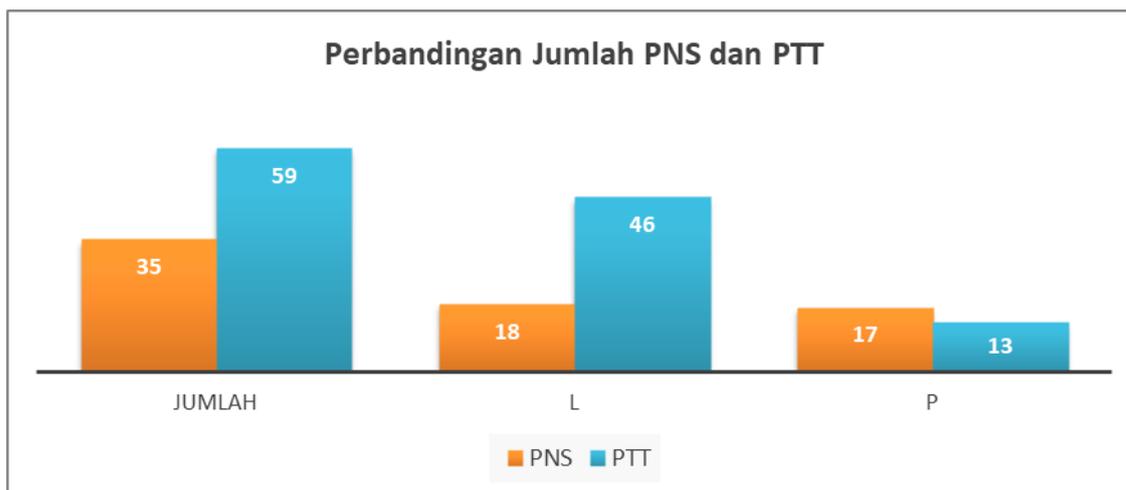
Berikut gambar struktur organisasi Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas.



Gambar 1.1. Struktur Organisasi Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas

D. Sumber Daya Manusia (SDM) Pusbindiklatren

Pusbindiklatren didukung oleh ASN Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) atau tenaga kontrak dengan jumlah total 94 pegawai. Dari jumlah 94 pegawai tersebut, jumlah PNS sebanyak 35 orang dan PTT sebanyak 59 orang. Gambaran umum jumlah SDM PNS dan PTT Pusbindiklatren beserta pengelompokannya berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Grafik 1.1.



Grafik 1.1 Perbandingan Jumlah PNS dan PTT

1. Sebaran SDM Pusbindiklatren

PNS Pusbindiklatren dikelompokkan ke dalam beberapa jabatan, yaitu Pejabat Tinggi Pratama; Pejabat Administrator; Pejabat Pengawas; serta Pejabat Fungsional (Pejabat Fungsional Perencana, Pejabat Fungsional Widyaiswara, dan Pejabat Fungsional Arsiparis).

Pejabat Tinggi Pratama terdiri atas satu orang, yaitu Kepala Pusbindiklatren. Sementara **Pejabat Administrator** terdiri atas empat orang, yaitu (1) Kepala Bidang Perencanaan dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan; (2) Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Jabatan Fungsional Perencana; (3) Kepala Bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Perencanaan Gelar; dan (4) Kepala Bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Perencanaan Non-Gelar.

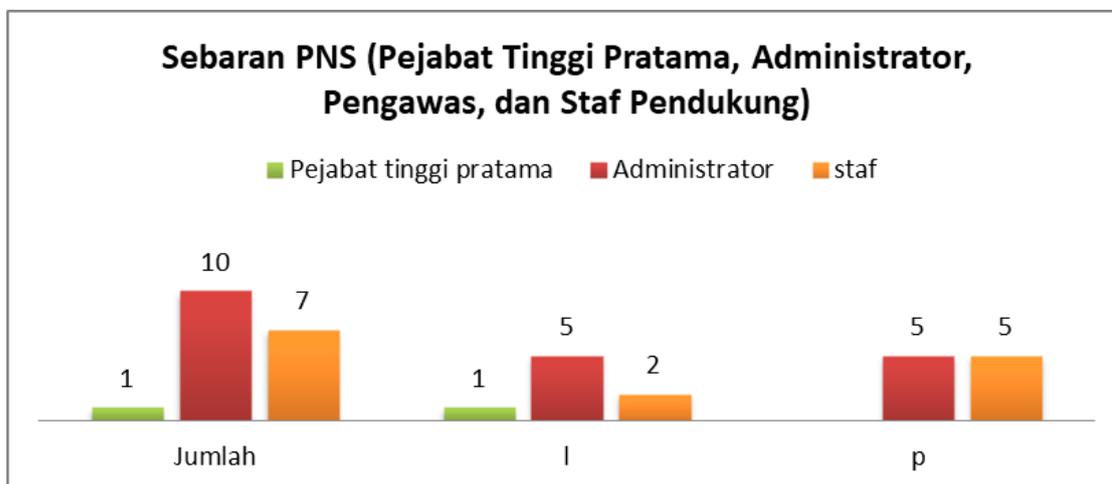
Pejabat Pengawas terdiri atas enam orang, yaitu (1) Kepala Sub-Bidang Perencanaan Program Pendidikan dan Pelatihan; (2) Kepala Sub-Bidang Pengembangan Sarana dan Prasarana, Informasi dan Layanan Pendidikan dan Pelatihan; (3) Kepala Sub-Bidang Pengembangan dan Akreditasi Jabatan Fungsional Perencana; (4) Kepala Sub-Bidang Pembinaan dan Layanan Jabatan Fungsional Perencana; (5) Kepala Sub-Bidang Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan Gelar; (6) Kepala Sub-Bidang Pemantauan dan Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Gelar; (7) Kepala Sub-Bidang Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan Non-Gelar; (8) Kepala Sub-Bidang Pemantauan dan Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Non-Gelar, serta (9) Kepala Sub-Bagian Tata Usaha.

Dari total sembilan Pejabat Pengawas dalam struktur organisasi Pusbindiklatren, masih terdapat tiga jabatan yang belum terisi, yaitu dua Pejabat Pengawas dari Bidang Pembinaan dan Pengembangan Jabatan Fungsional Perencana (Kepala Sub-Bidang Pengembangan dan Akreditasi Jabatan Fungsional Perencana serta Kepala Sub-Bidang Pembinaan dan Layanan Jabatan Fungsional Perencana) dan satu Pejabat Pengawas dari Bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Perencanaan Non-Gelar (Kepala Sub-Bidang Pemantauan dan Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Non-Gelar).

Adapun **Pejabat Fungsional Perencana** terdiri atas tujuh orang, yaitu (1) Perencana Madya sebanyak lima orang; (2) Perencana Muda sebanyak satu orang; dan (3) Perencana Pertama sebanyak satu orang. **Pejabat Fungsional Widyaiswara** terdiri atas delapan orang, yaitu (1) Widyaiswara Utama sebanyak lima orang; (2) Widyaiswara Madya sebanyak dua orang; dan (3) Widyaiswara Muda satu orang. **Pejabat Fungsional Arsiparis** terdiri

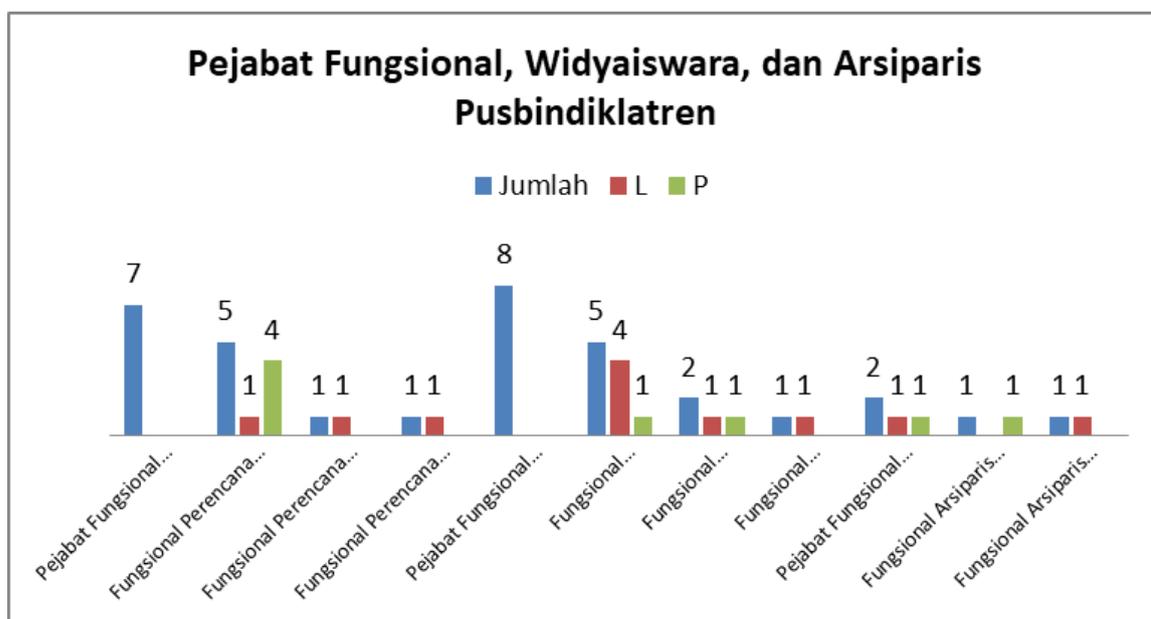
atas dua orang, yaitu (1) Arsiparis Ahli Pratama satu orang dan (2) Arsiparis Terampil satu orang.

Saat ini total PNS Pusbindiklatren yang ditempatkan di bidang-bidang sebanyak 18 orang dengan jumlah laki-laki sebanyak delapan orang dan perempuan sepuluh orang. Grafik 1.2 memperlihatkan perbandingan antara Pejabat Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, dan Staf Pendukung.



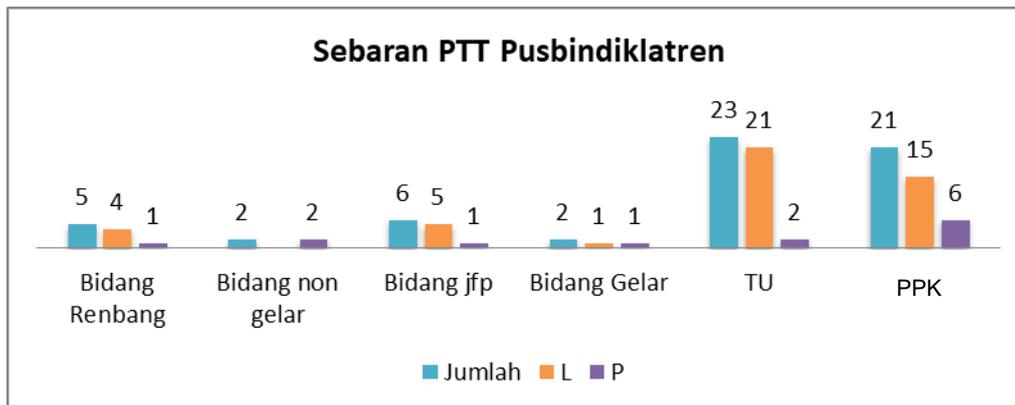
Grafik 1.2 Sebaran PNS (Pejabat Tinggi Pratama, Administrator, dan Staf Pendukung)

Adapun Pejabat Fungsional Perencana, Pejabat Fungsional Widyaiswara, dan Pejabat Fungsional Arsiparis yang berstatus PNS berjumlah 17 orang, dengan jumlah laki-laki sebanyak sepuluh orang dan perempuan sebanyak tujuh orang. Grafik 1.3 memperlihatkan perbandingan antara Pejabat Fungsional Perencana, Pejabat Fungsional Widyaiswara, dan Pejabat Fungsional Arsiparis.



Grafik 1.3. Pejabat Fungsional (Perencana, Widyaiswara, dan Arsiparis)

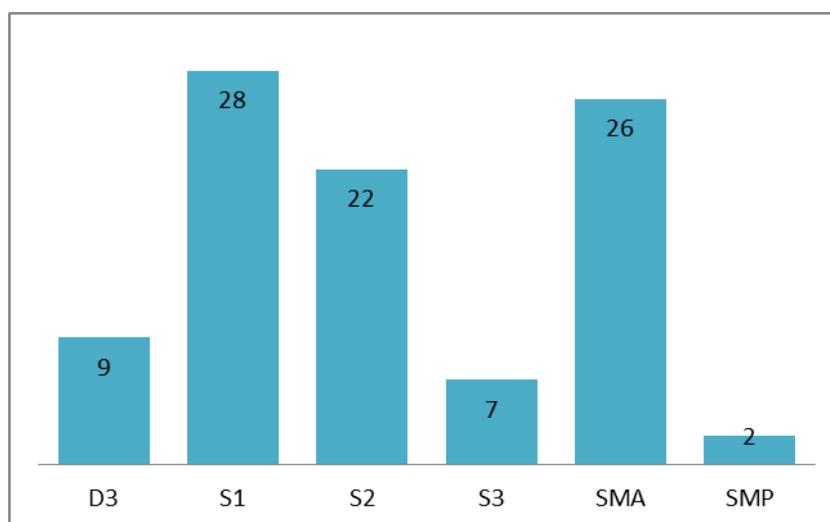
Selain PNS, Pusbindiklatren juga mempunyai pegawai berstatus PTT sebanyak 59 pegawai yang terdiri atas 46 orang laki-laki dan 13 orang perempuan yang terbagi ke dalam bidang-bidang, sub-bagian tata usaha, dan tim PPK PPN X. Jumlah PTT pada setiap unit kerja di Pusbindiklatren sebagai berikut: (1) Bidang Renbang sebanyak lima orang; (2) Bidang JFP sebanyak enam orang; (3) Bidang Gelar sebanyak dua orang; (4) Bidang Non-Gelar sebanyak dua orang; (5) Subbagian Tata Usaha sebanyak 23 orang; dan (6) Tim PPK PPN X Kementerian PPN/Bappenas sebanyak 21 orang. Sebaran PTT Pusbindiklatren dapat dilihat pada Grafik 1.4.



Grafik 1.4. Sebaran PTT Pusbindiklatren

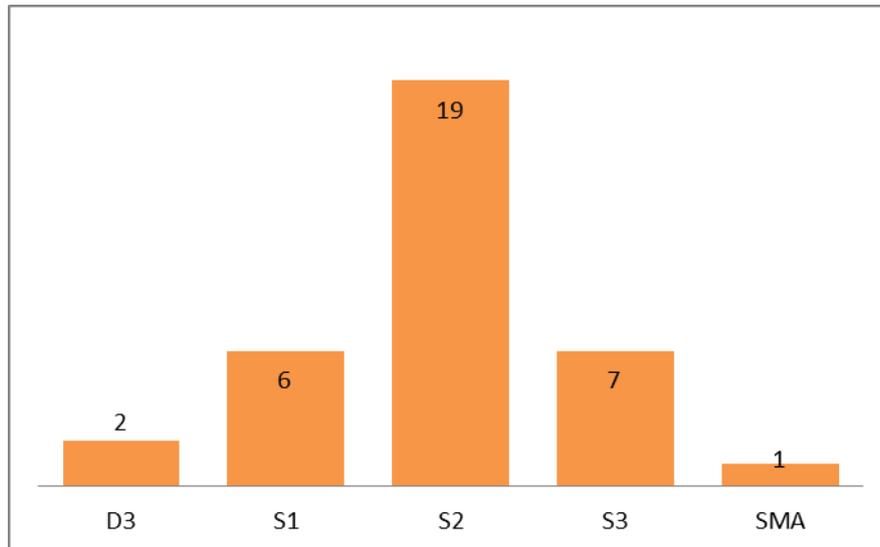
2. Latar Belakang Pendidikan SDM Pusbindiklatren

Dalam melaksanakan tugasnya, Pusbindiklatren didukung oleh 94 orang pegawai (PNS sebanyak 35 orang, dan PTT sebanyak 59 orang) dengan latar belakang pendidikan beragam mulai Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah menengah Atas (SMA), sarjana (S1), diploma (D3), master (S2), sampai dengan doktoral (S3). SDM dengan latar belakang pendidikan SMP sebanyak dua orang (2,1%); SMA sebanyak 26 orang (27,6%); D3 sebanyak 9 orang (9,5%); S1 sebanyak 28 orang (29,7%); S2 sebanyak 22 orang (23,4%); dan S3 sebanyak tujuh orang (7,4%). Jenjang pendidikan SDM Pusbindiklatren dapat dilihat dalam Grafik 1.5.



Grafik 1.5 Jenjang Pendidikan PNS dan PTT Pusbindiklatren

Jika ditinjau secara lebih spesifik, PNS Pusbindiklatren yang berjumlah 35 orang mempunyai latar belakang pendidikan mulai dari SMA sampai dengan S3. Latar belakang pendidikan yang mendominasi PNS Pusbindiklatren adalah S2 sebanyak 19 orang (54,2%). Sementara itu, PNS dengan latar belakang pendidikan S3 sebanyak tujuh orang (20 %); S1 sebanyak 6 orang (17,1%); D3 sebanyak 3 orang (9%); dan SMA sebanyak 1 orang (3%). Gambaran keseluruhan latar belakang pendidikan PNS yang berada di Pusbindiklatren dapat dilihat dalam Grafik 1.6.



Grafik 1.6. Jenjang Pendidikan PNS Pusbindiklatren

Adapun latar pendidikan PTT yang berjumlah 59 orang didominasi lulusan SMA sebanyak 25 orang (42,4%); S1 sebanyak 22 orang (37,3%); D3 sebanyak 7 orang (11,9%), dan SMP sebanyak 2 orang (3,4%). Grafik jenjang pendidikan PTT Pusbindiklatren tersaji pada Grafik 1.7.



Grafik 1.7. Jenjang Pendidikan PTT Pusbindiklatren

E. Isu-Isu Strategis Pusbindiklatren

Sebagai bagian dari Kementerian PPN/Bappenas, dalam menjalankan tugasnya, Pusbindiklatren tidak terlepas dari dinamika perubahan tugas Kementerian PPN/Bappenas dan perubahan kebijakan manajemen pembangunan nasional secara umum. Dalam menjalankan tugas tersebut, isu-isu strategis yang memengaruhi dan sekaligus menjadi tantangan yang dihadapi oleh Pusbindiklatren selama ini sebagai berikut.

1. Peran Bappenas sebagai lembaga yang melaksanakan perencanaan dan penganggaran. Peran tersebut mengharuskan Pusbindiklatren untuk menelaah kembali jenis diklat, kurikulum, sasaran, dan pendekatan dalam pengembangan SDM perencanaan.
2. Pendekatan pengembangan SDM berbasis manajemen talenta. Pengembangan SDM berbasis manajemen talenta harus terintegrasi dan komprehensif pengelolaannya sejak hulu sampai hilir dan melibatkan berbagai *stakeholders* serta berdasarkan kebutuhan lembaga. Untuk itu, Pusbindiklatren dituntut untuk melakukan peninjauan kembali (*review*) terhadap *roadmap*, kebijakan strategis, program, dan kegiatannya mengingat Pusbindiklatren dalam menyelenggarakan pengembangan SDM masih terfokus pada penyelenggaraan diklat. Implikasi perubahan tersebut menyebabkan adanya beberapa perubahan kebijakan program diklat, yaitu diklat harus berdasarkan kebutuhan organisasi bukan individu. Dengan demikian, pelaksanaan diklat diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi. Perubahan lainnya adalah persyaratan bagi instansi yang akan mengikuti diklat Pusbindiklatren untuk memiliki atau menyusun rencana pengembangan SDM instansi atau sering disebut *human capital development plan* (HCDP).
3. Isu strategis lainnya adalah keberlanjutan program peningkatan SDM perencanaan yang selama ini masih terbatas keberlangsungannya atau tidak *sustainable*. Hal ini dikarenakan sumber dana pengembangan SDM perencanaan selama ini menggunakan dana APBN dan *loan* sehingga dalam pelaksanaannya masih belum optimal karena pengelolaannya menjadi berbasis proyek. Ke depan, perlu dipikirkan model pembiayaan pengembangan SDM perencanaan yang tidak terbatas pada tahun anggaran (APBN) dan bersumber *loan* (per proyek).

F. Alokasi Anggaran

Pada tahun 2018, Pusbindiklatren mengelola anggaran sebesar Rp196.789.274.000 yang terdiri atas (1) Rupiah Murni (RM) sebesar Rp28.338.384.000; (2) Rupiah Murni Pendamping (RMP) Rp30.670.177.000; serta (3) Pinjaman Luar Negeri (PLN) sebesar Rp137.780.713.000 (*loan* PHRD IV Rp137.543.213.000 dan *pipeline* HRDBR Rp237.500.000).

+++



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Dalam menyusun target sasaran pengembangan SDM pembangunan, baik dalam jangka panjang, menengah, maupun tahunan, Pusbindiklatren menggunakan data umum tentang tingkat pendidikan ASN terutama ASN perencana di seluruh Indonesia. Berdasarkan hasil survei umum yang dilakukan di beberapa kementerian/lembaga/provinsi/kabupaten/kota, didapatkan gambaran kondisi perencana di seluruh Indonesia berdasarkan jenjang pendidikan gelar dan keikutsertaan dalam pelatihan non-gelar. Kebutuhan ASN perencana terhadap pendidikan gelar sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2.1.

TABEL 2.1 KEBUTUHAN PERENCANA BERKUALITAS TINGKAT NASIONAL BERDASARKAN PENDIDIKAN GELAR

Instansi/ Pemerintah	∑ Perencana Berdasarkan Tingkat Pendidikan				∑ Kebutuhan Perencana Yang Harus Mengikuti Pendidikan Gelar		
	S1	S2	S3	JUMLAH	S2*	S3**	JUMLAH
PUSAT (54/KL)	5.496	1.237	137	6.870	4.122	62	4.184
PROVINSI (34)	6.528	1.469	163	8.160	4.896	73	4.969
KAB/KOTA (514)	98.688	22.205	2.467	123.360	74.016	1.110	75.126
JUMLAH TOTAL	110.712	24.910	2.768	138.390	83.034	1.246	84.280

*Asumsi 75% dari jumlah perencana lulusan S1 yang harus melanjutkan studi S2

**Asumsi 5% dari jumlah perencana yang lulus S2 yang harus melanjutkan studi S3

Berdasarkan tabel di atas, kebutuhan perencana yang harus mendapat pendidikan gelar secara total berjumlah 84.280 orang dengan rincian pendidikan S2 sebanyak 83.034 orang dan S3 sebanyak 1.246 orang. Jumlah tersebut diambil dengan asumsi 75% ASN yang berpendidikan S1 perlu ditingkatkan kompetensinya ke jenjang S2 dan 5% dari ASN yang sudah menempuh pendidikan S2 perlu melanjutkan pendidikan ke jenjang S3.

**TABEL 2.2 KEBUTUHAN PERENCANA BERKUALITAS TINGKAT NASIONAL
BERDASARKAN PELATIHAN NON-GELAR**

Instansi/ Pemerintah	Σ Perencana	Σ Perencana yang Pernah Ikut Pelatihan Non-Gelar*	Σ Perencana yang Belum Ikut Pelatihan Non- Gelar	Σ Kebutuhan Perencana yang Harus Pelatihan Non-Gelar**
PUSAT (54/KL)	6.870	3.529	3.341	2.673
PROVINSI (34)	8.160	2.134	6.026	4.821
KAB/KOTA (514)	123.360	6.277	117.083	93.666
JUMLAH	138.390	11.940	126.450	101.160

* Perencana yang pernah mengikuti pelatihan perencanaan non-gelar Bappenas sejak 2000–2014.

**Asumsi kebutuhan perencana untuk pelatihan non-gelar adalah 80% dari jumlah perencana yang belum mengikuti pelatihan non-gelar.

Pada Tabel 2.2 di atas, kebutuhan perencana yang harus memperoleh pelatihan non-gelar sebanyak 101.160 orang dengan perincian ASN pusat sebanyak 2.673 orang, ASN provinsi sebanyak 4.821 orang, dan ASN kabupaten/kota sebanyak 93.666 orang.

Berdasarkan kondisi jenjang pendidikan dan keikutsertaan perencana dalam pelatihan, secara umum dapat diartikan bahwa perencana tersebut secara kualitas lebih baik dibandingkan perencana yang belum mengikuti program pendidikan gelar dan program pelatihan. Dengan demikian, pengertian perencana berkualitas adalah perencana yang telah menyelesaikan jenjang S2 dan S3 serta mengikuti program pelatihan.

Asumsi 75% (untuk pendidikan gelar) didasarkan pada kebutuhan peningkatan kompetensi ASN yang saat ini masih didominasi oleh ASN dengan jenjang S1 sehingga untuk mencapai profesionalisme ASN maka peningkatan kompetensi difokuskan pada peningkatan jenjang pendidikan dari S1 ke S2, sedangkan asumsi kebutuhan untuk program S3 hanya 5%.

Asumsi 80% (untuk pelatihan non-gelar) didasarkan pada kebutuhan ASN yang dapat melaksanakan proses pembangunan mulai dari tahap penyusunan dokumen perencanaan sampai kegiatan pemantauan dan evaluasi hasil-hasil pembangunan. Untuk itu, kebutuhan pelatihan perencanaan pembangunan menjadi salah satu fokus dalam memenuhi kebutuhan ASN.

Kesenjangan jumlah ASN perencana berkualitas di pusat dan daerah seperti di atas diharapkan dapat dipenuhi sebagian oleh lembaga/instansi pemberi beasiswa seperti Bappenas, K/L, Pemda dan lembaga donor nasional/internasional lainnya.

Dengan pertimbangan pengalaman dan sumber daya manusia serta dana yang tersedia, Kementerian PPN/Bappenas diharapkan dapat mencukupi kebutuhan ASN perencana berkualitas di pusat dan daerah sebanyak 10.000–15.000 orang dalam lima tahun atau rata-rata sekitar 500–750 orang untuk pendidikan gelar dan pelatihan non-gelar sebanyak 1.500–2.250 orang setiap tahunnya. Perhitungan ini dimasukkan dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Bappenas sebagai sasaran kinerja utama Pusbindiklatren Bappenas.

Tahun 2018, Kementerian PPN/Bappenas merencanakan dapat meluluskan karyasiswa pendidikan gelar dan pelatihan non-gelar sebanyak 1.300 orang. Target jumlah tersebut terdiri atas 300 karyasiswa untuk pendidikan gelar dan 1.000 peserta pelatihan non-gelar (lihat Tabel 2.3).

TABEL 2.3 RENCANA KELULUSAN KARYASISWA/PESERTA DIKLAT GELAR/NON-GELAR/JFP

No	Program	Rencana Kelulusan Karyasiswa Tahun 2018
1	Kelulusan Pendidikan Gelar	300
	Dalam Negeri	210
	Linkage	50
	Luar Negeri	40
2	Kelulusan Pelatihan Non-Gelar	1.000
	Dalam Negeri	890
	Linkage	25
	Luar Negeri	85
	Jumlah Kelulusan Diklat Gelar dan Non-Gelar	1.300

Secara umum, dasar yang digunakan untuk menyusun rencana kerja adalah

1. **Rencana strategis (Renstra) Kementerian PPN/Bappenas Nomor Renstra Kementerian PPN/Bappenas No. 2 Tahun 2014 Tentang Renstra Kementerian PPN/Bappenas. (Hal. 64 Tabel. Target Indikator Input Tahun 2015-2019)**
2. **Renstra Sekretariat PPN/Sekretariat Utama Bappenas Tahun 2015-2019 (Hal. 14. Tabel 2 Cascading Indikator Kinerja Kementerian PPN/Bappenas terhadap Indikator Kinerja Setmen PPN/Settama Bappenas**
3. **Surat Pengesahan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Petikan Tahun Anggaran 2018 No. SP-DIPA-055.01.1.017312/2018 tanggal 5 Desember 2017**
4. **Perjanjian Kinerja Pusbindiklatren Tahun 2018**

Sebelum menjalankan tugasnya, Kepala Pusbindiklatren telah menandatangani Perjanjian Kinerja (PK) pada bulan Mei 2018 dengan target Indikator Kinerja Utama (IKU) seperti yang tersaji pada Tabel 2.4 berikut.

TABEL 2.4 IKU PUSBINDIKLATREN 2018

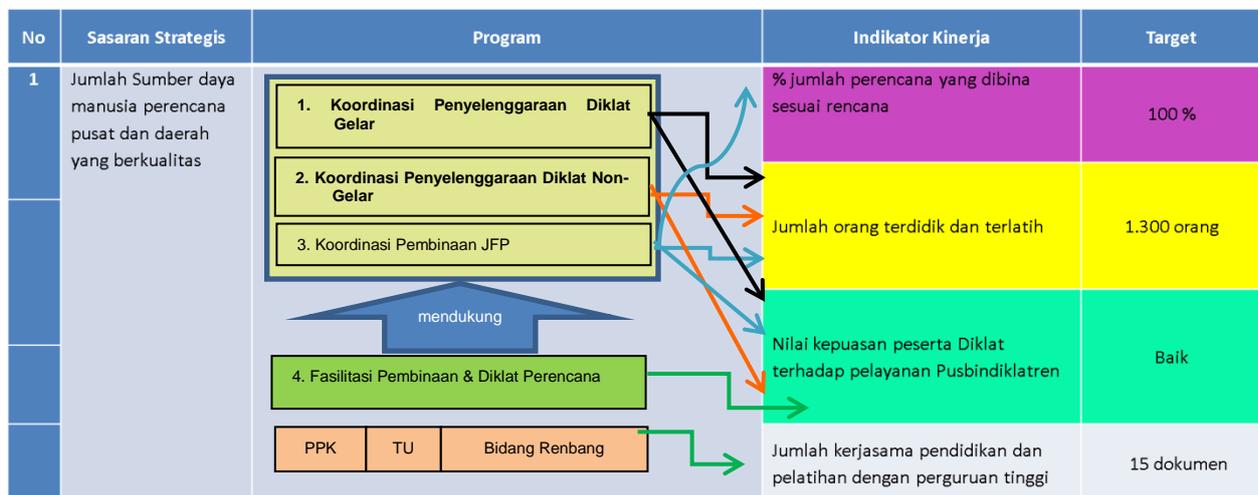
No.	Sasaran Kegiatan	Tahun 2018	
		Indikator Kinerja	Target 2018
1.	Pendidikan dan Pelatihan Pembinaan Perencana	% Jumlah perencana yang dibina sesuai rencana	100%
		Jumlah orang terdidik dan terlatih	1.300 orang
		Jumlah kerja sama pendidikan dan pelatihan dengan perguruan tinggi	15 Dokumen
		Tingkat kepuasan pelayanan pendidikan dan pelatihan	Baik

Penjelasan keempat IKU dalam PK Pusbindiklatren 2018 dapat dijelaskan sebagai berikut.

- Persentase jumlah perencana yang dibina dengan target **100%**, yaitu Pejabat Fungsional Perencana di pusat dan daerah yang lulus uji kompetensi dalam pelatihan penjenjangan fungsional perencana.
- Jumlah orang terdidik dan terlatih dengan target **1.300 orang**, yaitu jumlah ASN Perencana yang (1) telah lulus dalam pendidikan gelar sebanyak 300 karyasiswa; (2) mendapatkan sertifikat dalam pelatihan non-gelar sebanyak 1.000 peserta.
- Jumlah kerja sama pendidikan dan pelatihan dengan perguruan tinggi dengan target **15 dokumen**, yaitu jumlah kerja sama dalam bentuk banyaknya Nota Kesepahaman Bersama (NKB) atau MoU dan atau Surat Perjanjian Kerja Sama Operasional (SPKO) yang ditandatangani bersama dengan perguruan tinggi, lembaga pendidikan, pemerintah daerah, maupun dengan swasta.
- Tingkat kepuasan pelayanan pendidikan dan pelatihan dengan target **Baik**, yaitu skor kepuasan karyasiswa pendidikan gelar dan peserta pelatihan non-gelar terhadap pelayanan Pusbindiklatren dilihat dari lima aspek: (1) penyebaran informasi; (2) pelayanan staf; (3) penempatan; (4) pendaftaran dan seleksi; serta (5) tunjangan.

5. Cascading Indikator Kinerja Utama (IKU) Pusbindiklatren 2018

Agar pelaksanaan tugas dan fungsi (tusi) Pusbindiklatren dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan rencana, Pusbindiklatren telah menyusun pemetaan IKU Pusbindiklatren yang dijalankan oleh masing-masing bidang dengan indikator dan target yang telah ditetapkan sebagaimana dapat dilihat dalam Gambar 2.2 berikut.



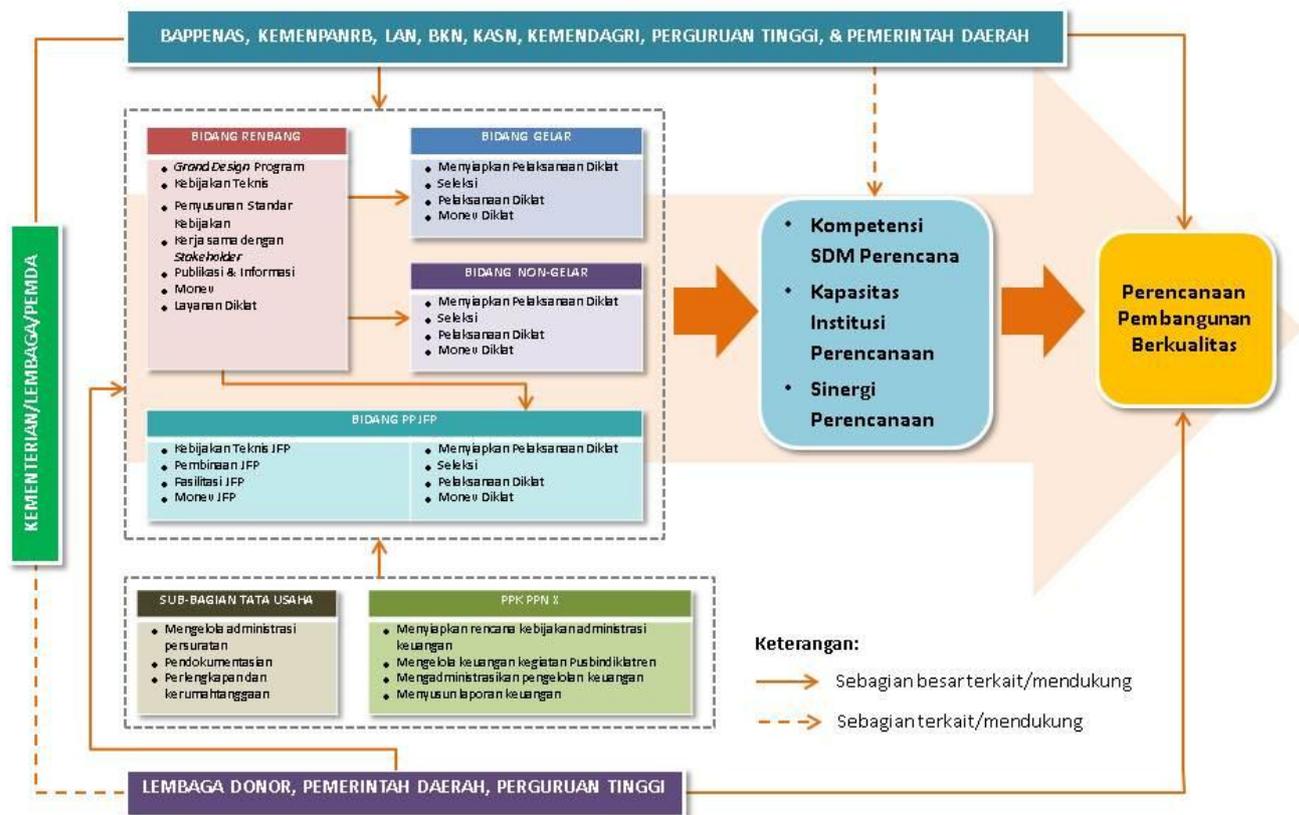
GAMBAR 2.2 Pemetaan Cascading IKU Pusbindiklatren 2018

Dalam Gambar 2.2 di atas dapat dijelaskan bahwa dalam menjalankan tugasnya, Pusbindiklatren mengacu pada beberapa hal berikut.

- a) Sasaran strategis yang tertuang dalam rencana strategis Sekretaris Kementerian PPN/Bappenas yang menyebutkan jumlah SDM perencana pusat dan daerah yang berkualitas. Sasaran tersebut dijalankan oleh Kepala Pusbindiklatren dengan teknis pelaksanaan dilakukan oleh tiga kepala bidang (Bidang JFP, Bidang Gelar, dan Bidang Non-Gelar) dengan dukungan Bidang Renbang, PPK PPN X, dan Sub-Bagian Tata Usaha.
- b) Untuk mengukur program yang dijalankan oleh seluruh unit kerja di Pusbindiklatren diperlukan indikator kinerja. Pada tahun 2018, indikator kinerja Pusbindiklatren terdiri atas empat hal, yaitu (1) persentase jumlah perencana yang dibina dengan target 100%; (2) jumlah orang terdidik dan terlatih dengan target 1.300 orang (yang terdiri atas 300 orang lulus pendidikan gelar dan 1.000 orang mengikuti pelatihan non-gelar); (3) jumlah kerja sama pendidikan dan pelatihan dengan perguruan tinggi dengan target 15 dokumen kerja sama (yang terbaru); serta (4) tingkat kepuasan pelayanan pendidikan dan pelatihan dengan target baik (evaluasi bersumber dari pendidikan gelar dan pelatihan non-gelar).
- c) Agar sasaran strategis, program, indikator kinerja, dan target dapat tercapai, masing-masing bidang memberikan kontribusi sebagai berikut:
 - 1) Kepala Bidang Penyelenggaraan Diklat Perencanaan Gelar mendukung indikator kinerja jumlah orang terdidik dan terlatih dan tingkat kepuasan pelayanan pendidikan dan pelatihan;
 - 2) Kepala Bidang Penyelenggaraan Diklat Perencanaan Non-gelar mendukung indikator kinerja jumlah orang terdidik dan terlatih dan tingkat kepuasan pelayanan pendidikan dan pelatihan;
 - 3) Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan JFP mendukung indikator kinerja jumlah perencana yang dibina dan tingkat kepuasan pelayanan fasilitasi JFP; dan
 - 4) Kepala Bidang Perencanaan dan Pengembangan Diklat, PPK PPN X, dan Sub-Bagian Tata Usaha melalui fasilitasi pembinaan dan diklat perencana mendukung keempat indikator kinerja Pusbindiklatren.

6. Proses Bisnis (*Business Process*) Pusbindiklatren

Pusbindiklatren telah menyusun proses bisnis dalam pencapaian tujuan nasional melalui Renstra Kementerian PPN/Bappenas maupun Renstra Sekretaris Kementerian PPN/Sekretaris Utama Bappenas. Berikut gambar proses bisnis pada Pusbindiklatren Bappenas.



GAMBAR 2.3 Proses Bisnis Pusbindiklatren

Berdasarkan Gambar 2.3 di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut.

- Tugas Pusbindiklatren adalah melaksanakan fasilitasi dan pembinaan jabatan fungsional perencana, dan program pendidikan dan pelatihan kepada ASN di Kementerian PPN/Bappenas serta institusi pusat dan daerah di bidang perencanaan pembangunan nasional.
- Pelaksanaan tugas tersebut dijalankan secara teknis oleh empat bidang: (1) Bidang Renbang menyusun kebijakan, peraturan, pedoman, kurikulum, pengajar, fasilitas, metode, dan monev; (2) Bidang JFP melakukan kegiatan pembinaan dan fasilitasi pengembangan JFP; (3) Bidang Gelar menyelenggarakan program pendidikan gelar; dan (4) Bidang Non-Gelar menyelenggarakan program pelatihan non-gelar.

Pelaksanaan tugas tersebut dilakukan untuk mencapai peningkatan (1) kompetensi SDM perencana; (2) kapasitas institusi perencanaan; dan (3) sinergi perencanaan untuk mencapai tujuan nasional;

- Tujuan nasional, yaitu perencanaan pembangunan berkualitas. Dalam mencapai tujuan tersebut Kementerian PPN/Bappenas bekerja sama dengan berbagai *stakeholder* antara lain Kementerian PAN/RB, LAN, BKN, KASN, Kemendagri, perguruan tinggi, dan pemerintah daerah, serta lembaga donor.

+++

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja

Untuk meningkatkan kualitas SDM perencana di seluruh Indonesia dan dengan mempertimbangkan pencapaian jumlah kebutuhan perencana yang berkualitas, kapasitas pelaksana diklat, dan SDM pengelola di Kementerian PPN/Bappenas maka target Kementerian PPN/Bappenas pada tahun 2018 adalah meningkatkan kualitas ASN sejumlah 1.300 orang. Untuk mencapai target tersebut, Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas menyelenggarakan program pendidikan gelar dan pelatihan non-gelar. Jenis pendidikan gelar yang diselenggarakan terdiri atas (1) S2 dalam negeri; (2) S2 luar negeri; (3) S2 *Inkage*; (4) S3 dalam negeri; dan (5) S3 luar negeri. Sementara itu, pelatihan non-gelar yang diselenggarakan terdiri atas (1) pelatihan substantif; (2) *training of trainers/TOT linkage* Jepang; (3) pelatihan reguler Jepang; (4) *staff enhancement*; (5) magang dalam negeri; (5) konferensi/*workshop/seminar* internasional; dan (6) *academic exchange*.

Dalam rangka mencapai target yang telah ditentukan, selain melaksanakan program dan kegiatan diklat, Pusbindiklatren juga melaksanakan evaluasi internal untuk mengetahui serta mengidentifikasi masalah dan potensi masalah yang akan mengganggu pencapaian target yang telah ditetapkan. Evaluasi internal dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti rapat rutin internal, rapat koordinasi dengan pelaksana diklat (program studi atau lembaga/unit di perguruan tinggi), kunjungan langsung kepada karyasiswa dan peserta, serta kegiatan lainnya.

Pencapaian kinerja Pusbindiklatren pada tahun 2018 pada umumnya telah mencapai target, bahkan melampaui target yang direncanakan. Secara detail, capaian kinerja Pusbindiklatren dapat dilihat pada Tabel 3.1 yang mencakup (1) jumlah perencana pusat yang dibina dengan target 530 orang dan jumlah realisasi sebanyak 520 orang; (2) jumlah orang yang terdidik dan terlatih sebanyak 1.300 orang dengan realisasi 1.470 orang; (3) jumlah kerja sama pendidikan dan pelatihan dengan perguruan tinggi dan lembaga lainnya sebanyak 15 dokumen dengan realisasi 15 dokumen kerja sama; dan (4) nilai hasil kepuasan peserta diklat terhadap pelayanan Pusbindiklatren dengan target **Sangat Baik** melampaui target.

TABEL 3.1 REALISASI KINERJA PUSBINDIKLATREN 2018

No.	Sasaran Strategis/Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Keterangan
1	Perencanaan Pembangunan Nasional yang Berkualias, Sinergis, dan Kredibel	% Jumlah perencana yang dibina sesuai rencana	100%	98%	Kurang dari Target
		Jumlah orang yang terdidik dan terlatih	1.300 orang	1.470 orang	Melampaui Target
		Jumlah kerja sama pendidikan dan pelatihan dengan perguruan tinggi	15 dokumen	15 dokumen	Sesuai Target
2	Manajemen Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih (Tersedianya Pelayanan dan Dukungan Proses Perencanaan Pembangunan Nasional yang Baik dan Bersih)	Tingkat kepuasan pelayanan pendidikan dan pelatihan	Baik	Sangat Baik	Melampaui Target

B. Capaian Kinerja Berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) 2018

1. Jumlah perencana yang dibina sesuai rencana

Selaras dengan tugasnya sebagai instansi pembina pejabat fungsional perencana nasional, Pusbindiklatren berkewajiban untuk membina perencana di pusat maupun di daerah. Perencana yang dibina adalah Pejabat Fungsional Perencana yang mengikuti pelatihan fungsional perencana dan telah lulus uji kompetensi. Tahun 2018, target perencana yang dibina berjumlah 530 orang perencana dan terealisasi 98% atau sejumlah 520 orang perencana. Kekurangan sepuluh orang dari target tersebut disebabkan oleh sembilan orang tidak hadir untuk mengikuti pelatihan dan satu orang tidak lulus uji kompetensi. Sebanyak 520 orang perencana yang telah mengikuti pelatihan fungsional dan lulus uji kompetensi tersebut telah memiliki kompetensi minimal sehingga memenuhi syarat untuk diangkat menjadi Pejabat Fungsional Perencana sesuai dengan jenjang jabatannya.

Dalam rangka meminimalisasi potensi kegagalan uji kompetensi peserta diklat fungsional, Pusbindiklatren melakukan seleksi calon peserta diklat yang meliputi (1) seleksi administrasi pangkat, golongan, serta pengalaman melakukan kegiatan perencanaan; dan (2) seleksi materi dengan menggunakan alat ukur tes materi. Pusbindiklatren sebagai pembina JFP telah melakukan perbaikan dalam melaksanakan pembinaan pelatihan JFP, yaitu (1) atasan calon peserta dan calon peserta yang akan mengikuti pelatihan harus menandatangani surat pernyataan bahwa selambat-lambatnya enam bulan setelah pelatihan, calon peserta akan diangkat ke dalam jabatan fungsional perencana; dan (2) para peserta pelatihan mendapatkan penjelasan tentang mekanisme penyusunan dokumen untuk memperoleh angka kredit.

Terjadi kenaikan jumlah realisasi perencana yang telah dibina pada tahun 2018 sebanyak 10 orang dibandingkan realisasi pada tahun 2017. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan

kelulusan perencana dalam Pelatihan Fungsional Perencana sebagaimana tersaji pada Tabel 3.2 berikut.

TABEL 3.2 PERBANDINGAN TINGKAT KELULUSAN PESERTA PELATIHAN FUNGSIONAL PERENCANA TAHUN 2017 DAN 2018

Program	2017			2018		
	Rencana	Realisasi	%	Rencana	Realisasi	%
	orang	orang		orang	orang	
Kelulusan Pelatihan Fungsional Perencana	420	510	121	530	520	98
Pertama	152	200	132	220	216	98
Muda	170	200	118	200	199	100
Madya	90	100	111	100	95	95
Utama	8	10	125	10	10	100

2. Jumlah orang terdidik dan terlatih

Upaya mewujudkan ASN perencana yang berkualitas dilakukan melalui peningkatan kompetensi bagi aparatur yang dimaksudkan untuk meningkatkan penguasaan ilmu pengetahuan dan keterampilan multidisiplin. Dengan mempertimbangkan jumlah kebutuhan ASN perencana yang berkualitas, Pusbindiklatren Bappenas merencanakan meluluskan karyasiswa pendidikan gelar dan peserta pelatihan non-gelar.

Jumlah orang terdidik dalam program pendidikan gelar adalah karyasiswa yang lulus pendidikan gelar S2 dan S3 pada tahun 2018 dan telah menyelesaikan studinya. Sementara untuk pelatihan non-gelar adalah peserta yang telah dilatih dan memperoleh sertifikat pelatihan.

Jumlah orang terdidik dan terlatih pada tahun 2018 secara keseluruhan (program pendidikan gelar dan pelatihan non-gelar) mencapai 1.517 orang atau sebesar 117% dari target sebanyak 1.300 orang dengan perincian sebagai berikut: (1) karyasiswa program pendidikan gelar yang lulus sebanyak 381 karyasiswa atau 127% dari target 300 karyasiswa dan (2) peserta pelatihan non-gelar yang mendapatkan sertifikat sebanyak 1.136 peserta atau 113% dari target 1.000 peserta.

Realisasi peserta yang melebihi target untuk pendidikan gelar dikarenakan peserta yang lulus sebelum tahun 2018, baru melaporkan penyelesaian studi pada tahun 2018. Sementara realisasi peserta pelatihan non-gelar yang melebihi target dikarenakan adanya kebijakan baru dari pimpinan untuk memberikan pelatihan kepada pegawai dalam rangka mendukung visi Kementerian PPN/Bappenas, yaitu pelatihan *Project Appraisal and Valuation (PAV)*, *Digital Economy*, dan Pelatihan Penulisan Bahasa Indonesia.

Untuk memenuhi tuntutan perkembangan isu-isu pembangunan, Pusbindiklatren telah melakukan perbaikan dalam pelaksanaan pendidikan gelar dan pelatihan non-gelar. Beberapa perbaikan untuk pendidikan gelar, yaitu (1) penyusunan mekanisme dan pengalokasian anggaran untuk *medical check up*; (2) pengalokasian tunjangan studi lapangan untuk karyasiswa S2 dalam negeri; (3) tunjangan publikasi ilmiah untuk karyasiswa S2 dan S3 dalam negeri; (4) penyesuaian tunjangan biaya hidup; (5) membuka

kerja sama dengan program studi baru yang mencakup bidang keilmuan yang lebih luas; dan (6) keharusan pendaftaran peserta diklat gelar melalui unit kerja yang menangani kepegawaian dan mencantumkan rencana pengembangan SDM dari instansi asal peserta yang telah memiliki *human capital development plan* (HCDP).

Adapun perbaikan yang dilaksanakan dalam pelaksanaan pelatihan non-gelar adalah (1) target peserta pelatihan lebih diprioritaskan kepada peserta dari daerah-daerah yang sedang dan akan melaksanakan pemilihan kepala daerah (pelatihan perencanaan pembangunan daerah RPJMD); (2) target peserta pelatihan *public private partnership* (PPP) diarahkan kepada daerah yang sudah melakukan mekanisme/proyek PPP; (3) memberikan *reward* pelatihan bagi daerah-daerah yang mendapatkan Penghargaan Pembangunan Daerah (PPD); dan (4) mempertimbangkan komposisi *gender* dalam pelaksanaan seleksi.

Pada tahun 2018 terjadi kenaikan jumlah realisasi karyasiswa/peserta yang lulus pendidikan gelar dan pelatihan non-gelar sebanyak 299 orang dibandingkan realisasi tahun 2017 sebagaimana disajikan dalam Tabel 3.3.

TABEL 3.3 PERBANDINGAN TINGKAT KELULUSAN PESERTA PENDIDIKAN GELAR DAN PELATIHAN NON-GELAR TAHUN 2017 DAN 2018

No	Program	2017			2018		
		Rencana	Realisasi	%	Rencana	Realisasi	%
		orang	Orang		orang	orang	
1	Kelulusan Pendidikan Gelar	280	394	141	300	381	127
	Dalam Negeri	156	266	171	210	264	126
	Linkage	46	48	104	60	69	115
	Luar Negeri	78	80	103	40	48	120
2	Kelulusan Pelatihan Non-Gelar	600	824	137	1000	1136	113
	Dalam Negeri	430	681	158	890	1.002	112
	Linkage	50	25	50	25	25	100
	Luar Negeri	120	118	98	85	109	128
	Total	880	1.218	133	1.300	1.517	117

3. Jumlah kerja sama pendidikan dan pelatihan dengan perguruan tinggi

Kerja sama yang dilakukan oleh Pusbindiklatren dengan lembaga mitra bertujuan untuk mendukung peningkatan kapasitas SDM ASN ataupun pendukungnya. Pada tahun 2018, Pusbindiklatren telah menandatangani kerja sama dengan beberapa perguruan tinggi, *provider* pendidikan dan pelatihan, serta lembaga lain yang relevan dengan tujuan peningkatan kapasitas SDM ASN dan pendukungnya. Adapun rincian instansi dan kegiatan kerja sama disajikan dalam Tabel 3.4.

TABEL 3.4 KERJA SAMA PUSBINDIKLATREN TAHUN ANGGARAN 2018

No.	Instansi Kerja Sama	Kegiatan
1.	JICE	Pelaksanaan Pelatihan Non-Gelar untuk Pengembangan Kapasitas SDM ASN Papua dan Papua Barat tanggal 2–13 Juli 2018
2.	GRIPS	Pelaksanaan Pelatihan Non-Gelar ToT <i>Planning and Budgeting</i> tanggal 20 – 31 Agustus 2018
3.	The Research and Development Institute of Regional Information, Ritsumeikan University	Pelaksanaan Pelatihan Non-Gelar “ <i>Digital Economy Development</i> ” tanggal 12–23 November 2018
4.	International University of Japan	Pelaksanaan Program <i>Staff Enhancement</i> tanggal 5–30 November 2018
5.	Temple University	Pelaksanaan Program <i>Staff Enhancement</i> tanggal 1–26 Oktober 2018
6.	Faculty of Regional Innovation University of Miyazaki	Pelaksanaan Program <i>Staff Enhancement</i> tanggal 3–27 Oktober 2018
7.	Institute of Disaster Mitigation for Urban Cultural Heritage, Ritsumeikan University	Pelaksanaan Program <i>Staff Enhancement</i> tanggal 3–27 Oktober 2018 15 Oktober–9 November 2018
8.	JICA	Pelaksanaan program beasiswa <i>Global Public Leadership Program (GPLP)</i>
9.	Program Studi Integrated Lowland Development and Management Planning Unsri	Pelaksanaan program <i>S2 linkage</i> dan dalam negeri
10.	Program Studi Magister Sosiologi UGM	Pelaksanaan program <i>S2 linkage</i> dan dalam negeri
11.	Program Studi Magister Perencanaan Wilayah dan Kota UGM	Pelaksanaan program <i>S2 linkage</i> dan dalam negeri
12.	Program Studi Magister Ekonomi Kependudukan dan Ketenagakerjaan UI	Pelaksanaan program <i>S2 linkage</i> dan dalam negeri
13.	Program Studi Magister Geo-Informasi UGM	(Amandemen naskah kerja sama) pelaksanaan program <i>S2 linkage</i> dan dalam negeri
14.	Magister Perencanaan Wilayah IPB	(Amandemen naskah kerja sama) pelaksanaan program <i>S2 linkage</i> dan dalam negeri
15.	Dentsu	Pengembangan jejaring kerja sama antara Indonesia dengan Jepang

Kerja sama pelaksanaan program pendidikan gelar maupun program pelatihan non-Gelar dilakukan dengan tujuh perguruan tinggi dan *provider* diklat luar negeri serta enam program studi dalam negeri. Pelaksanaan program non-gelar ditujukan untuk 15 orang peserta program *staff enhancement* dan 74 orang peserta program pelatihan jangka pendek. Sementara itu, kerja sama dengan perguruan tinggi dilakukan dalam rangka pelaksanaan

program S2 *linkage* dan S2 dalam negeri dengan skema pembiayaan Rupiah Murni dan amandemen naskah kerja sama yang sudah ada sebelumnya dengan dua program studi.

Dalam rangka memenuhi kebutuhan peningkatan kapasitas ASN pendukung pencapaian pembangunan nasional, sejak penghujung tahun 2017, Pusbindiklatren telah melakukan diskusi dengan JICA untuk pelaksanaan beasiswa S2 dan S3 luar negeri yang bernama *Global Public Leadership Program (GPLP)* melalui pendanaan hibah JICA. Tujuan GPLP adalah peningkatan kapasitas ASN untuk mendukung pembangunan SDM yang dapat berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan di instansi sasaran. Dalam lingkup kerja sama ini, Pusbindiklatren akan bertugas untuk menyebarluaskan penawaran program kepada instansi sasaran, menyeleksi kandidat, dan mengusulkan *short list of eligible candidates* kepada JICA.

Selain itu, untuk menciptakan nilai tambah dari pemberian beasiswa pendidikan maka Pusbindiklatren menginisiasi *workshop* pengembangan jejaring kerja sama antara daerah atau instansi peserta dengan lembaga swasta atau pemerintah di Jepang. Kegiatan ini dikerjasamakan dengan perusahaan Jepang, yaitu Dentsu, yang memiliki peran sebagai “*match maker*” perusahaan maupun pemerintah Jepang dengan kebutuhan investasi di daerah atau instansi karyasiswa. Kegiatan ini diharapkan dapat membuka akses investasi pembangunan di daerah atau instansi peserta di masa mendatang sehingga selain mendapatkan sertifikasi pendidikan, karyasiswa juga dapat membangun *networking*.

Pengembangan kerja sama antara Pusbindiklatren dan penyedia dana program peningkatan kapasitas SDM, terutama dalam bentuk hibah, pada masa mendatang harus terus dilaksanakan. Hal tersebut mengingat pentingnya kontinuitas program pengembangan kapasitas SDM yang sangat bergantung pada ketersediaan dana. Oleh karena itu, pada tahun 2018, Pusbindiklatren juga menginisiasi pembahasan kerja sama dengan Pemerintah New Zealand terkait penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan. Selain itu, pada masa mendatang, Pusbindiklatren berencana untuk memperluas kerja sama dengan lembaga-lembaga potensial seperti LPDP, *Department of Foreign Affairs and Trade of Australia*, Nuffic Neso, dan lainnya.

4. Tingkat kepuasan pelayanan pendidikan dan pelatihan

Dalam kamus indikator operasional, indikator ini bertujuan untuk mengukur kesesuaian pelayanan yang sudah diberikan oleh Pusbindiklatren dengan standar pelayanan prima sehingga memberikan kepuasan bagi karyasiswa. Dalam menjalankan tugasnya, Pusbindiklatren melakukan survei kepuasan kepada para penerima beasiswa Pusbindiklatren, baik program pendidikan gelar maupun pelatihan non-gelar.

Jumlah responden program pendidikan gelar pada tahun 2018 sebanyak 409 orang yang telah mengikuti program S2 dalam negeri, S2 *linkage* Jepang, dan program *split site*. Pertanyaan yang diajukan mencakup lima aspek penilaian, yaitu penyebaran informasi, pelayanan staf, penempatan, pendaftaran dan seleksi, serta tunjangan. Hasil penilaian sebagaimana terlihat dalam Tabel. 3.5.

TABEL 3.5 HASIL PENILAIAN KEPUASAN PESERTA PENDIDIKAN GELAR

No.	Indikator Penilaian	Nilai Capaian	
		2017	2018
1	Penyebaran Informasi	94	90
2	Pelayanan Staf	97	98
3	Penempatan	94	97
4	Pendaftaran dan seleksi	99	98
5	Tunjangan	83	78
Rata-rata		93,4	92,2

Dari hasil survei, terjadi penurunan tingkat kepuasan sebesar 1,2% dibanding hasil survei tahun 2017. Hal ini dikarenakan penurunan nilai kepuasan karyawan terhadap indikator tunjangan sebesar 5% yang disebabkan besaran tunjangan biaya hidup yang belum memenuhi harapan karyawan. Di samping itu, penurunan tingkat kepuasan karyawan juga terjadi pada indikator penyebaran informasi sebesar 4% dari tahun 2017 yang disebabkan instansi sasaran calon karyawan belum optimal dalam penyebaran informasi program beasiswa.

Walaupun terdapat penurunan tingkat kepuasan pada indikator penyebaran informasi dan tunjangan, terjadi kenaikan tingkat kepuasan karyawan dalam penilaian terkait indikator pelayanan staf dan penempatan. Kenaikan tingkat kepuasan pada indikator pelayanan staf disebabkan intensifnya komunikasi antara Pusbindiklatren dengan program studi dan karyawan dalam penyelenggaraan program pendidikan gelar.

Kenaikan nilai kepuasan karyawan terhadap penempatan disebabkan penempatan karyawan pada program studi sesuai dengan pilihan prioritas pertama khususnya untuk peserta pendidikan gelar dalam negeri. Sementara untuk program *linkage*, kepuasan karyawan dikarenakan adanya koordinasi yang lebih baik antara program studi, konsultan, dan Pusbindiklatren dalam penyebaran karyawan pada universitas di Jepang.

Secara keseluruhan, penilaian karyawan terhadap pelayanan penyelenggaraan pendidikan gelar Pusbindiklatren masih sangat baik dengan nilai kepuasan mencapai 92,2%.

TABEL 3.6 HASIL PENILAIAN KEPUASAN PESERTA PELATIHAN NON-GELAR

No.	Indikator Penilaian	Nilai Capaian	
		2017	2018
1	Penyebaran Informasi	92	96
2	Pelayanan Staf	93	94
3	Penempatan	91	91
4	Pendaftaran dan seleksi	93	90
Rata-rata		92	92,5

Hasil survei kepuasan peserta pelatihan non-gelar yang dilakukan kepada 794 peserta yang mengikuti pelatihan substantif mengalami peningkatan sebesar 0,5%. Peningkatan penilaian terdapat pada indikator penyebaran informasi sebesar 4% dibandingkan dengan hasil kuesioner tahun 2017. Hal ini dikarenakan dalam penyebaran informasi, dilakukan melalui beberapa media cetak dan elektronik serta pemanfaatan jejaring (*networking*).

Walaupun terjadi peningkatan penilaian kepuasan peserta, dalam penilaian indikator pendaftaran dan seleksi terjadi penurunan sebesar 3% yang disebabkan jadwal diklat yang bersamaan dengan tingkat kesibukan pada instansi calon peserta. Di samping itu, adanya kebijakan Pusbindiklatren terkait keikutsertaan peserta dalam mengikuti pelatihan secara berkelompok (minimal 2 orang) juga diduga menjadi penyebab turunnya tingkat kepuasan pada indikator ini. Tujuan kebijakan ini dimaksudkan agar peserta dapat membawa hasil pelatihan berupa dokumen perencanaan untuk daerah masing-masing dan dapat dilaksanakan bersama-sama. Hasil keseluruhan penilaian tingkat kepuasan peserta pelatihan non-gelar sebagaimana Tabel 3.6

C. Realisasi Anggaran Program Pusbindiklatren

Pusbindiklatren pada tahun 2018 mengelola anggaran sebesar Rp196.789.274.000 yang terdiri atas (1) Rupiah Murni (RM) sebesar Rp28.338.384.000; (2) Rupiah Murni Pendamping (RMP) Rp30.670.177.000; (3) Pinjaman Luar Negeri (PLN) sebesar Rp137.780.713.000 (*loan* PHRD IV Rp137.543.213.000 dan *pipeline* HRDBR Rp237.500.000). Realisasi anggaran sebesar Rp187.611.285.292 atau 95,34% sebagaimana Tabel 3.7.

TABEL 3.7 REALISASI ANGGARAN 2018

NO	BIDANG/BAGIAN	PAGU ANGGARAN				REALISASI ANGGARAN							
		RM	RMP	PLN	TOTAL	RM	%	RMP	%	PLN	%	TOTAL	%
1	Bidang Renbang	6,966,992,000	-	-	6,966,992,000	6,727,320,568	96.6%	-	-	-	-	6,727,320,568	96.6%
2	Bidang Gelar	5,678,920,000	6,280,720,000	101,370,800,000	113,330,440,000	5,077,652,908	89.4%	6,263,262,242	99.7%	99,795,240,325	98.4%	111,136,155,475	98.1%
3	Bidang Non-Gelar	3,063,404,000	10,276,827,000	14,939,850,000	28,280,081,000	2,784,195,046	90.9%	10,049,497,600	97.8%	12,087,505,201	80.9%	24,921,197,847	88.1%
4	Bidang JFP	2,649,420,000	14,112,630,000	-	16,762,050,000	1,964,562,173	74.2%	13,912,047,500	98.6%	-	-	15,876,609,673	94.7%
5	Sub-Bagian Tata Usaha	1,777,720,000	-	-	1,777,720,000	1,724,316,671	97.0%	-	-	-	-	1,724,316,671	97.0%
6	PPK	8,201,928,000	-	21,470,063,000	29,671,991,000	7,353,734,723	89.7%	-	-	19,871,950,335	92.6%	27,225,685,058	91.8%
TOTAL		28,338,384,000	30,670,177,000	137,780,713,000	196,789,274,000	25,631,782,089	90.4%	30,224,807,342	98.5%	131,754,695,861	95.6%	187,611,285,292	95.3%

Berdasarkan Tabel 3.7 dapat diketahui realisasi anggaran sebagai berikut.

1. Realisasi anggaran PLN sebesar Rp131.754.695.861 atau sebesar 95,63 % dari total anggaran Rp137.780.713.000. Realisasi tersebut hanya dari pinjaman PHRD IV, sedangkan untuk realisasi *pipeline* HRDBR masih belum terserap dikarenakan hanya untuk persiapan kegiatan.
2. Realisasi RMP yang merupakan anggaran pendamping untuk program PHRD IV sebesar Rp30.224.807.342 atau sebesar 98,55% dari anggaran sebesar Rp30.670.177.000, anggaran RMP digunakan untuk pembiayaan pelatihan bahasa, pelatihan substantif, dan pelatihan fungsional perencana.
3. Realisasi anggaran RM sebesar Rp25,631,782,089 atau sebesar 90,4% dari anggaran sebesar Rp28.338.384.000.

Anggaran Pusbindiklatren tersebut dilaksanakan oleh keempat bidang, PPK, dan Sub-Bagian Tata Usaha dengan perincian sebagai berikut.

1. Anggaran Bidang Renbang sebesar Rp6.966.992.000 dengan realisasi sebesar Rp6.727.320.568 atau 96,6%. Anggaran ini digunakan untuk rintisan program, penyusunan dan evaluasi program, *review* kurikulum pelatihan, sosialisasi dan publikasi informasi, konferensi nasional dan temu alumni, rakornas dan *workshop* HCDP, penyusunan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) bidang perencanaan pembangunan, penyusunan *critical occupation list* (COL), kajian awal konsep kelembagaan manajemen talenta, koordinasi persiapan manajemen talenta, persiapan penerbitan jurnal perencana, *workshop* minitesis, dan pelatihan pengembangan staf Pusbindiklatren.
2. Anggaran Bidang JFP sebesar Rp16.762.050.000 dengan realisasi sebesar Rp15.872.609.673 atau 94,7%. Anggaran ini digunakan untuk *workshop* PAK-APAK, penyelenggaraan pelatihan fungsional perencana, *workshop* tim penilai angka kredit, *monitoring* dan evaluasi, akreditasi dan fasilitasi JFP, dan seminar regional JFP.
3. Anggaran Bidang Gelar sebesar Rp113.330.440.000 dengan realisasi sebesar Rp111.136.155.475 atau 98,1%. Anggaran ini digunakan untuk kegiatan seleksi; penyelenggaraan pendidikan gelar (pembayaran biaya pendidikan dan biaya hidup untuk program S2/S3 dalam negeri, S2/S3 luar negeri, *S2 linkage*); dan pengendalian dan pemantauan; serta peningkatan bahasa (biaya pelatihan dan biaya hidup untuk program *English for Academic Purposes/EAP* dan *Basic Japanese Language Training/BJLT*).
4. Anggaran Bidang Non-Gelar sebesar Rp28.280.081.000 dengan realisasi sebesar Rp24.921.197.847 atau 88,1%. Anggaran ini digunakan untuk penyelenggaraan pelatihan non-gelar (pelatihan substantif, magang dalam dan luar negeri, *academic exchange*, konferensi internasional, diklat *topical issues*); seleksi pelatihan non-gelar; pemantauan dan evaluasi; serta magang dalam negeri.
5. Anggaran Sekretariat PPK sebesar Rp29.671.991.000 dengan realisasi sebesar Rp27.225.685.058 atau 91,8%. Anggaran ini digunakan untuk konsinyering (administrasi keuangan, *cost sharing*); pembayaran konsultan; pembayaran sewa; pembayaran jasa lainnya-tenaga administrasi; belanja bahan; honor tim PHRD IV; dan biaya perjalanan.
6. Anggaran Sub-Bagian Tata Usaha sebesar Rp1.777.720.000 dengan realisasi sebesar Rp1.724.316.671 atau 97%. Anggaran ini digunakan untuk belanja bahan perkantoran, pengiriman surat dinas, pemeliharaan peralatan dan mesin, rapat evaluasi kinerja Pusbindiklatren, dan rapat koordinasi kesekretariatan.



Penyebab tidak maksimalnya penyerapan anggaran: (1) ketidakhadiran sembilan orang peserta pelatihan fungsional perencana dikarenakan musibah bencana alam di Palu dan sekitarnya; (2) penempatan peserta S2 dalam negeri tidak memenuhi target, hanya 273 orang yang ditempatkan dari 320 orang yang dialokasikan dikarenakan peserta seleksi tidak memenuhi syarat program beasiswa pendidikan gelar; (3) ketidakhadiran enam orang peserta pelatihan substantif dikarenakan tidak mendapat izin pimpinan untuk mengikuti pelatihan; (4) tidak tercapainya target peserta program *academic exchange* (hanya 11 orang dari 16 orang yang dialokasikan); (5) tidak tercapainya target pelaksanaan *project loan* HRDBR untuk belanja jasa konsultan; serta (6) terdapat beberapa kegiatan dengan mitra Pusbindiklatren yang tidak terlaksana karena ketidaksesuaian jadwal.

Walaupun masih kurang maksimal dalam penyerapan anggaran pada tahun anggaran 2018, Pusbindiklatren mengalami peningkatan penyerapan anggaran sebesar 5,22% dibandingkan penyerapan anggaran tahun 2017. Kenaikan penyerapan anggaran ini dikarenakan unit kerja dapat memaksimalkan penggunaan anggaran dengan membuat program-program baru yang diarahkan untuk mendukung perencanaan pembangunan, antara lain menyelenggarakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan instansi saat ini (pelatihan PAV 2) dan optimalisasi penggunaan uang persediaan yang mencapai 13 kali *revolving* sehingga membantu penyerapan anggaran unit kerja. Perbandingan penyerapan anggaran pada tahun 2017 dan 2018 disajikan pada Tabel 3.8.

TABEL 3.8 PERBANDINGAN PENYERAPAN ANGGARAN TAHUN 2017 DAN 2018

2017			2018		
Alokasi	Penyerapan	(%)	Alokasi	Penyerapan	(%)
369.978.661.000	333.863.633.183	90,24	196.789.274.000	187.611.285.292	95,34

Pada tahun 2018, Pusbindiklatren juga mendapat tambahan anggaran dari Biro Renortala melalui penetapan Sekretaris Kementerian PPN/Sestama Bappenas untuk studi banding manajemen talenta dan *monitoring* serta rintisan program di Australia sebesar Rp2.600.000.000 dengan realisasi Rp2.269.723.665 (87,30%).

D. Tindak Lanjut Rekomendasi Kegiatan Tahun 2017

Hasil rekomendasi kegiatan Pusbindiklatren tahun 2017 yang telah ditindaklanjuti oleh Pusbindiklatren pada tahun 2018 dapat dilihat pada Tabel 3.9.

TABEL 3.9 TINDAK LANJUT REKOMENDASI 2017

No	Rekomendasi 2017	Tindak Lanjut 2018	Dampak Tindak Lanjut
1	Pemantauan dan evaluasi yang lebih ketat pada para karyasiswa	Pusbindiklatren memberlakukan mekanisme baru terkait dengan pemberian biaya hidup dan tunjangan lainnya dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyasiswa.	Karyasiswa lebih tertib dalam meng- <i>update</i> perkembangan studi
2	Optimalisasi penanganan karyasiswa yang mendapatkan permasalahan dalam studi	Pusbindiklatren melakukan kegiatan pengendalian untuk program gelar yang dilaksanakan oleh Bidang Gelar.	Semakin cepatnya penyelesaian-penyelesaian kasus yang dihadapi karyasiswa

No	Rekomendasi 2017	Tindak Lanjut 2018	Dampak Tindak Lanjut
3	Perlu dipertimbangkan adanya tes psikologi dalam tes seleksi	Pusbindiklatren sudah menganggarkan pelaksanaan tes psikologi bagi karyasiswa program <i>linkage</i> tahun 2019.	Sudah ditindaklanjuti dan akan dilaksanakan pada tahun 2019, bekerja sama dengan prodi dan konsultan.
4	Adanya surat perjanjian dengan atasan langsung peserta diklat non-gelar apabila membatalkan keikutsertaan secara mendadak	Pusbindiklatren telah membuat perjanjian dengan atasan langsung peserta pelatihan	Terlampir (barang bukti)
5	Meningkatkan komunikasi dengan <i>stakeholder</i> baik dipusat dan daerah dalam forum tertentu.	Pusbindiklatren telah menyelenggarakan (1) Rakor Prodi; (2) Temu Alumni; (3) Pertemuan/ Konsinyering terkait; (4) <i>Workshop</i> Penyusunan Dokumen Pengembangan SDM; (5) <i>Workshop</i> Pengembangan Jejaring Indonesia-Jepang	Dokumen

E. Inovasi Pusbindiklatren Tahun 2018

Tahun 2018, Pusbindiklatren telah mengembangkan empat inovasi yang dapat meningkatkan kinerja Pusbindiklatren sebagai berikut.

1. Fasilitasi Penyusunan HCDP Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah

Kegiatan ini dimaksudkan untuk membantu kementerian/lembaga dan pemerintah daerah dalam menyusun rencana pengembangan SDM yang dibutuhkan oleh instansi.

2. Konferensi Nasional dan Temu Alumni

Kegiatan ini diselenggarakan untuk menjaring masukan khususnya dari para alumni beasiswa Pusbindiklatren Bappenas (gelar dan non-gelar) terhadap pembangunan nasional. Pada tahun 2018, tema konferensi yang diusung terkait dengan pelaksanaan *sustainable development goals/SDGs*. Sementara kegiatan temu alumni dimaksudkan untuk membangun jejaring diantara para alumni dalam rangka pertukaran informasi pembangunan dan pengembangan kapasitas.

3. Pengembangan Jejaring Kerja Sama Indonesia-Jepang

Kegiatan ini dilaksanakan dalam rangka menciptakan nilai tambah dari pemberian beasiswa pendidikan. Pusbindiklatren menginisiasi *workshop* pengembangan jejaring kerja sama antara daerah atau instansi peserta dengan lembaga swasta atau pemerintah di Jepang. Kegiatan ini bekerja sama dengan perusahaan Jepang, yaitu Dentsu, yang memiliki peran sebagai "*match maker*" perusahaan maupun pemerintah Jepang dengan kebutuhan investasi di daerah atau instansi karyasiswa. Kegiatan ini diharapkan dapat membuka akses investasi pembangunan di daerah atau instansi peserta pada masa mendatang sehingga selain mendapatkan sertifikasi pendidikan, karyasiswa juga dapat membangun *networking*.

4. Program Afirmasi Kawasan Timur Indonesia/KTI (Papua, Papua Barat, Maluku, Maluku Utara, NTT, Kalimantan Utara,)

Program afirmasi bertujuan untuk meminimalkan kesenjangan kompetensi antara perencana pusat dan daerah dan meningkatkan kompetensi aparatur di KTI melalui program pendidikan gelar S2 dalam negeri dan program pelatihan non-gelar Pusbindiklatren. Kegiatan afirmasi untuk program pendidikan gelar baru dilaksanakan untuk wilayah Papua dan Papua Barat, sedangkan untuk wilayah lainnya akan dilaksanakan pada tahun 2019.

Bidang studi afirmasi adalah administrasi publik yang diselenggarakan oleh Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Brawijaya dan Magister Administrasi Publik Universitas Gadjah Mada. Dengan adanya program afirmasi, ASN dari KTI memiliki peluang yang lebih besar untuk meningkatkan kapasitas individu dalam bidang perencanaan pembangunan.

5. Pembuatan Aplikasi Sistem Informasi Kegiatan dan Anggaran Pusbindiklatren (SIKAP)

Aplikasi ini bertujuan untuk (1) mempermudah proses pencairan; (2) mempermudah pemantauan realisasi anggaran secara cepat; (3) pengembangan pusat data untuk pengambilan keputusan pimpinan dalam kegiatan dan penganggaran; dan (4) lebih menertibkan administrasi anggaran.

+++

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pada tahun 2018, Indikator Kinerja Utama (IKU) meliputi (a) Jumlah perencana yang dibina sesuai dengan rencana dengan target **530 orang**; (b) Jumlah Orang Terdidik dan Terlatih dengan target **1.300 orang**; (c) Jumlah kerja sama dengan perguruan tinggi, lembaga pendidikan, pemerintah daerah, dan swasta dengan target **15 kerja sama**; dan (d) Nilai Kepuasan peserta terhadap pelayanan Pusbindiklatren dengan target **baik**. Hampir seluruh indikator yang ditetapkan oleh Pusbindiklatren tersebut telah terpenuhi dan bahkan beberapa indikator melampaui target yang telah ditentukan.
2. Realisasi anggaran pada tahun anggaran 2018 sebesar Rp187.611.285.292 atau 95,34% dengan alokasi sebesar Rp196.789.274.000. Penyerapan anggaran dalam tahun anggaran 2018 ini lebih besar jika dibandingkan dengan penyerapan pada tahun sebelumnya.
3. Pusbindiklatren dalam tahun 2018 telah banyak melakukan perbaikan sebagai berikut.
 - a. Bidang Renbang telah melakukan kerja sama di antaranya (a) menyelenggarakan kerja sama dengan JICA untuk pelaksanaan beasiswa S2 dan S3 luar negeri melalui *Global Public Leadership Program* (GPLP) yang dibiayai hibah JICA; (b) pengembangan kerja sama Pusbindiklatren dengan penyedia dana program peningkatan kapasitas SDM, terutama dalam bentuk hibah.
 - b. Bidang JFP telah melakukan perbaikan terkait melalui (a) keharusan atasan calon peserta dan calon peserta yang akan mengikuti pelatihan menandatangani surat pernyataan bahwa selambat-lambatnya selama enam bulan setelah pelatihan, calon peserta tersebut akan diangkat ke dalam Jabatan Fungsional Perencana; dan (b) pemberian penjelasan tentang mekanisme penyusunan dokumen untuk memperoleh angka kredit bagi para peserta pelatihan.
 - c. Bidang Gelar telah melakukan perbaikan antara lain (a) penyusunan mekanisme dan pengalokasian anggaran untuk *medical check up*; (b) pengalokasian tunjangan studi lapangan untuk karyasiswa S2 dalam negeri; (c) penyesuaian tunjangan publikasi ilmiah untuk S2 dan S3 dalam negeri; (d) penyesuaian tunjangan biaya hidup; (e) membuka kerja sama dengan program studi baru yang mencakup bidang keilmuan yang lebih luas; dan (f) keharusan pendaftaran peserta pendidikan gelar melalui unit kerja yang menangani kepegawaian dan mencantumkan rencana pengembangan SDM dari instansi asal peserta yang telah memiliki *human capital development plan* (HCDP).
 - d. Bidang Non-Gelar telah melakukan perbaikan terkait dengan (a) target peserta pelatihan lebih diprioritaskan dari daerah yang sedang/akan melaksanakan pemilihan kepala daerah (pelatihan PPD-RPJMD); (b) target peserta pelatihan *public private partnership* (PPP) diarahkan kepada daerah yang sudah memiliki

mekanisme/proyek PPP; (c) memberikan *reward* pelatihan bagi daerah-daerah yang mendapatkan penghargaan pembangunan daerah; dan (d) mempertimbangkan komposisi *gender* dalam pelaksanaan seleksi.

- e. PPK telah melakukan perbaikan berupa (a) pembuatan SOP terkait dengan mekanisme pencairan anggaran; (b) memaksimalkan perputaran penggunaan uang persediaan; (c) memaksimalkan peran verifikator internal untuk mengurangi ralat.

B. Rekomendasi Tindak Lanjut 2019

Secara umum pelaksanaan tugas dan fungsi Pusbindiklatren tahun 2018 telah dijalankan dengan baik dan mengalami berbagai peningkatan. Namun agar pada pelaksanaan tahun 2019 lebih meningkatkan kinerja tugas dan fungsi Pusbindiklatren secara keseluruhan, maka rekomendasi hasil evaluasi kinerja 2018 bagi tindak lanjut pada tahun 2019 adalah sebagai berikut:

1. melanjutkan dan meningkatkan perbaikan yang telah dilaksanakan pada tahun 2018 pada setiap bidang;
2. melaksanakan inovasi baru dan membuat inovasi baru untuk pelaksanaan IKU Pusbindiklatren;
3. melakukan perbaikan dan penyempurnaan IKU 2019 beserta kamus indikatornya termasuk *cascading* sampai dengan SKP masing-masing pegawai 2019;
4. melakukan penyempurnaan aplikasi SIKAP dan uji coba penerapannya;
5. melakukan penyempurnaan aplikasi SIMDIKLAT bagi *e-monev* untuk diklat non-gelar;
6. melakukan penyempurnaan atas evaluasi bagi pelaksanaan pelayanan JFP; serta
7. penyempurnaan *Standard Operating Procedure (SOP)*/mekanisme kerja secara menyeluruh dan menyinkronkannya dalam SOP/mekanisme kerja yang lebih efektif dan efisien.

C. Rencana Aksi 2020 Atas Rekomendasi 2019

Secara umum rekomendasi tahun 2018 akan diupayakan diimplemetasikan pada tahun 2019. Namun, mengingat banyaknya kegiatan, keterbatasan waktu, dan anggaran maka rekomendasi 2018 yang belum dapat direalisasikan pada tahun 2019 akan diupayakan menjadi rencana aksi prioritas pada tahun 2020 sebagai berikut.

1. evaluasi dan penyempurnaan atas penyempurnaan IKU 2019 beserta kamus indikatornya termasuk *cascading* sampai dengan SKP masing-masing pegawai;
2. evaluasi dan penyempurnaan atas penerapan aplikasi SIKAP 2019;
3. evaluasi atas hasil penyempurnaan aplikasi Simdiklat bagi *e-monev* untuk diklat non-gelar; dan
4. penerapan SOP/mekanisme kerja Pusbindiklatren yang terintegrasi.

Jakarta, 15 Januari 2019
Kepala Pusbindiklatren Bappenas


Dr. Guspika, M.B.A. 
19620818 199003 1 003

**Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencana
(Pusbindiklatren) Kementerian PPN/Bappenas**

Jalan Proklamasi No. 70, Jakarta 10320

Telepon: (021) 319 28280, 319 28285, 319 28279

Faksimile: (021) 319 28281

Pos-el: pusbindiklatren@bappenas.go.id

Situs: www.pusbindiklatren.bappenas.go.id



Pusbindiklatren Bappenas



@pusbindiklatren