

LAPORAN KINERJA 2025

PUSDIKLAT BPS



Laporan Kinerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik Tahun 2025

No Publikasi: -

Katalog BPS:

Ukuran Buku: 21 x 29,7 cm

Jumlah Halaman: xi + 127 halaman

Naskah:

Tim Penyusun Laporan Kinerja Pusdiklat BPS 2025

Penyunting:

Tim Penyusun Laporan Kinerja Pusdiklat BPS 2025

Desain Kover oleh:

Tim Penyusun Laporan Kinerja Pusdiklat BPS 2025

Diterbitkan oleh:

© Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPS

Dilarang mengumumkan, mendistribusikan, mengkomunikasikan dan/atau menggandakan sebagian atau seluruh isi buku ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari Badan Pusat Statistik

TIM PENYUSUN

- Pengarah : Dr. Suntono, S.E., M.Si
- Koordinator : Idyah Fitriandari S.Si., M.T., M.P.P.
Utama Andri Arjita, S.T., M.T.
- Penyusun : Budi Subandriyo, S.S.T., M.Stat
Saadah, S.S.T., M.Si
Teni Trisnawaty, S.S.T., M.M
Pungki Restia Nawangsari, S.Si.
Agustina Dwi Wardani, S.Si., M.Stat
Fitria Agustina Utami, S.S.T
Lestari Ambar Kirana, S.S.T., M.E.K.K
Wahyu Hardi Puspiaji, S.S.T.
Cepy Ramdhani, S.S.T., M.Stat.
Daud Eliezar, S.S.T., M.Si.
- Penyunting : Idyah Fitriandari S.Si., M.T., M.P.P.
Saadah, S.S.T., M.Si
Lestari Ambar Kirana, S.S.T., M.E.K.K.
Wahyu Hardi Puspiaji, S.S.T
Agustina Dwi Wardani, S.Si., M.Stat.
- Gambar Kulit : Hudi Javariawan, S.ST
- Tata letak : Dedi Saputra, S.S.T., M.T
- Infografis : Else Huslijah, S.ST

KATA PENGANTAR

Untuk mencapai Visinya, Menjadi Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Unggul dan Adaptif, Pusdiklat BPS terus meningkatkan kinerja organisasinya dengan melakukan adaptasi terhadap berbagai kebijakan dan dinamika perkembangan zaman. Semangat diundangkannya UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi menjadi kewajiban bagi setiap ASN, menjadi pendorong Pusdiklat BPS sebagai lembaga pelatihan untuk terus mengembangkan strategi penyelenggaraan pelatihan yang bisa menjangkau lebih banyak pegawai disertai dengan kemudahan mengakses sumber-sumber pengetahuan yang disediakan dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi. Siklus dinamis untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi yang semakin meningkat, mendorong menguatnya *collaborative for impactful learning*, memungkinkan semua kegiatan pembelajaran dapat dilakukan kapanpun dan dimanapun, dengan berkolaborasi tanpa batas dalam rangka memenuhi kebutuhan kompetensi ASN.

Pusdiklat BPS terus melakukan pengembangan dengan berkolaborasi yang berdampak untuk dapat memenuhi kebutuhan kompetensi ASN dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Pengembangan ini dilakukan secara berkesinambungan dengan strategi:

1. Meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan dengan mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif dan kolaboratif;
2. Memperkuat pengembangan kompetensi penyelenggara, fasilitator dan pengelola untuk mengimplementasikan praktik pembelajaran kolaboratif;
3. Mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran untuk meningkatkan akses, *knowledge management* dan mewujudkan efektivitas pembelajaran;
4. Mendorong pengembangan kurikulum yang relevan guna memenuhi gap kompetensi ASN agar meningkat kinerjanya;
5. Melakukan penelitian dan evaluasi terhadap dampak pendidikan dan pelatihan kolaboratif terhadap *behaviour* dan kinerja pegawai di unit organisasinya;
6. Mengadopsi kebijakan pendidikan dan pelatihan yang mendukung pendekatan pembelajaran inklusif dan berdampak; serta

7. Secara internal, terus membangun budaya kerja dan organisasi secara sistemik sehingga proses bisnis dalam organisasi dapat dilaksanakan oleh siapa pun.

Selama tahun 2025 Pusdiklat BPS terus melakukan pengembangan layanan dalam rangka mewujudkan pembelajaran berorientasi *Customer View*, Berkarakter Pembelajar dan Futuristik. Sebagai bagian dari akuntabilitas kinerja, maka Pusdiklat BPS perlu menyusun Laporan Kinerja Tahun 2025.

Laporan Kinerja ini merupakan wujud pertanggungjawaban dan akuntabilitas kinerja Pusdiklat BPS sebagai penyelenggara negara atas pelaksanaan program dan kegiatan serta pengelolaan anggaran dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan yaitu (1) Meningkatkan Layanan Pendidikan dan Pelatihan yang Adaptif dan (2) Meningkatkan Kompetensi SDM.

Penyusunan Laporan Kinerja Pusdiklat BPS Tahun 2025 bertujuan untuk mengevaluasi capaian kinerja sasaran Pusdiklat BPS selama tahun 2025. Selain itu pula untuk memberikan gambaran sekaligus sebagai penyampaian informasi kinerja yang terukur mengenai penyelenggaraan kegiatan pelaksanaan tugas yang telah dicapai.

Dalam laporan ini tertuang capaian kinerja terhadap target yang telah ditetapkan pada tahun 2025, perkembangan rata-rata capaian kinerja indikator sasaran terhadap tahun sebelumnya, serta capaian kinerja terhadap target Rencana Strategis (Renstra) Pusdiklat BPS tahun 2025-2029. Hasil laporan diharapkan menjadi masukan sebagai bahan evaluasi dalam upaya perbaikan berkesinambungan untuk mencapai kinerja yang lebih optimal pada tahun mendatang. Pimpinan Pusdiklat BPS mengapresiasi atas peran serta dan kolaborasi tim kerja penyusun Laporan Kinerja Pusdiklat BPS 2025. Perbaikan terus-menerus untuk meningkatkan kualitas penyusunan Laporan Kinerja ini sangat terbuka dari semua pihak untuk penyempurnaan pada masa mendatang.

Jakarta, 15 Januari 2026

Kepala Pusdiklat BPS



Dr. Suntono, SE, M.Si

DAFTAR ISI

Contents

| | |
|--|------|
| KATA PENGANTAR..... | i |
| DAFTAR ISI..... | iii |
| DAFTAR TABEL..... | vi |
| DAFTAR GAMBAR..... | viii |
| DAFTAR LAMPIRAN | x |
| RINGKASAN EKSEKUTIF | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | 3 |
| 1.1. Latar Belakang | 3 |
| 1.2. Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi | 4 |
| 1.3. Sumber Daya Manusia (SDM) dan Dukungan Anggaran | 6 |
| 1.3.1. Sumber Daya Manusia (SDM) | 6 |
| 1.3.2. Dukungan Anggaran..... | 9 |
| 1.4. Potensi dan Permasalahan | 10 |
| 1.4.1. Potensi yang Dimiliki..... | 10 |
| 1.4.2. Permasalahan yang Dihadapi | 14 |
| 1.5. Sistematika Penyajian Laporan | 14 |
| BAB II PERENCANAAN KINERJA..... | 18 |
| 2.1. Visi dan Misi BPS | 18 |
| 2.2. Target Kinerja Pusdiklat BPS 2025-2029..... | 19 |
| 2.3. Perjanjian Kinerja (PK) Pusdiklat BPS | 21 |
| 2.4. Dukungan Pusdiklat BPS Terhadap Prioritas Nasional, Prioritas Presiden, dan Isu Strategis Nasional Tahun 2025..... | 23 |
| 2.5. Rencana Kerja dan Anggaran Tahun 2025 Pusdiklat BPS..... | 24 |

| | |
|--|-----|
| BAB III AKUNTABILITAS KINERJA | 31 |
| 3.1. Realisasi, Capaian Kinerja, dan Nilai Penilaian Kinerja Organisasi Satuan Kerja Tahun 2025..... | 31 |
| 3.1.1. Perbandingan Capaian Kinerja Total Selama 2023 sampai dengan 2025 | 32 |
| 3.1.2. Penjelasan Nilai PKO 2025 Beserta Predikat dan Interpretasinya yang Mengacu ke PermenPAN RB Nomor 22 Tahun 2024..... | 33 |
| 3.1.3. <i>Benchmarking</i> Capaian Kinerja Terhadap Rata-Rata..... | 37 |
| 3.1.4. Perbandingan Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja per Sasaran Tahun 2023 s.d. 2025..... | 43 |
| 3.1.5. Analisis Capaian Kinerja 2025 per Indikator Kinerja Utama (IKU) Beserta Kendala, Solusi, dan Tindak Lanjut | 47 |
| 3.2. Capaian Kinerja BPS Terhadap Target Renstra | 62 |
| 3.2.1. Analisis Capaian terhadap Target Tahun 2025 | 64 |
| 3.2.2. Analisis Capaian Kinerja terhadap Target Renstra Tahun 2029..... | 65 |
| 3.2.3. Faktor-faktor yang Mendorong Ketercapaian Target | 66 |
| 3.2.4. Faktor-faktor yang Menghambat Ketercapaian Target | 67 |
| 3.3. Capaian Prioritas Nasional, Prioritas Presiden, dan Isu Strategis Nasional Tahun 2025 | 67 |
| 3.4. Prestasi dan Inovasi Pusdiklat BPS Tahun 2025 | 77 |
| 3.5. Realisasi dan Efisiensi Anggaran Pusdiklat BPS Tahun 2025 | 95 |
| 3.5.1. Realisasi Anggaran Pusdiklat BPS Tahun 2025..... | 95 |
| 3.5.2. Efisiensi Anggaran Pusdiklat BPS Tahun 2025..... | 102 |
| 3.5.3. Upaya Efisiensi Anggaran (Penggunaan Sumber Daya) | 109 |
| BAB IV PENUTUP | 115 |
| 4.1. Kesimpulan..... | 115 |
| 4.2. Rekomendasi Perbaikan Kinerja | 116 |

LAMPIRAN..... 118

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1. Target Rencana Strategis Pusdiklat BPS Tahun 2025-2029 | 21 |
| Tabel 2. Perjanjian Kinerja Pusdiklat BPS Tahun 2025 | 22 |
| Tabel 3. Perbandingan Rata-Rata Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan | 32 |
| Tabel 4. Nilai dan Kategori Predikat Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) | 34 |
| Tabel 5. Koreksi Capaian Perjanjian Kinerja Berdasarkan Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah..... | 34 |
| Tabel 6. Predikat KNO..... | 35 |
| Tabel 7. Matrik PKO | 36 |
| Tabel 8. Perbandingan Capaian Kinerja per Indikator Kinerja Terhadap Rata-Rata Capaian Kinerja Tahun 2025 | 37 |
| Tabel 9. Perbandingan Capaian Kinerja Satuan Kerja Lingkup Sekretariat Utama BPS Tahun 2025..... | 41 |
| Tabel 10. Perbandingan Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja per Sasaran Tahun 2023 sampai dengan Tahun 2025..... | 45 |
| Tabel 11. Capaian Kinerja 2025 per Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan (IKSK) | 47 |
| Tabel 12. Target Rencana Strategis Pusdiklat BPS Tahun 2025-2029 | 62 |
| Tabel 13. Capaian Indikator Kinerja Utama Pusdiklat BPS Terhadap Target Rencana Strategis Tahun 2025 dan Target Jangka Menengah Renstra Tahun 2029 | 63 |
| Tabel 14. Matriks Keterkaitan Indikator Kinerja dengan Agenda Strategis Nasional . | 70 |
| Tabel 15. Kendala, Solusi, dan Rencana Tindak Lanjut IKSK 3.3.2.1 | 72 |
| Tabel 16. Kendala, Solusi, dan Rencana Tindak Lanjut IKSK 3.3.2.2..... | 73 |
| Tabel 17. Kendala, Solusi, dan Rencana Tindak Lanjut IKSK 3.3.2.3..... | 74 |
| Tabel 18. Kendala, Solusi, dan Rencana Tindak Lanjut IKSK 3.2.6.1 | 75 |
| Tabel 19. Kendala, Solusi, dan Rencana Tindak Lanjut IKSK 3.2.6.2..... | 76 |

| | |
|---|-----|
| Tabel 20. Revisi Anggaran Tahun 2025 | 98 |
| Tabel 21. Pagu Anggaran Tanpa Blokir dan Realisasi Berdasarkan Jenis Belanja Tahun 2025..... | 100 |
| Tabel 22. Pagu Anggaran Tanpa Blokir dan Realisasi Anggaran Pusdiklat BPS Berdasarkan Klasifikasi Rincian Output (KRO) Tahun 2025..... | 101 |
| Tabel 23. Pagu Anggaran tanpa Blokir dan Realisasi Anggaran Pusdiklat BPS Dalam Program Dukman Menurut Sumber Dana Tahun Anggaran 2025..... | 102 |
| Tabel 24. Tabel Efisiensi per Sasaran dan Total | 104 |
| Tabel 25. Efisiensi Honor Fasilitator | 111 |
| Tabel 26. Efisiensi Anggaran KRO 2887. EBC | 111 |
| Tabel 27. Persentase Efisiensi Anggaran..... | 112 |
| Tabel 28. Efisiensi Belanja Langgaran Listrik..... | 113 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1. Bagan Struktur Organisasi Pusdiklat BPS..... | 6 |
| Gambar 2. Komposisi SDM Pusdiklat BPS menurut Jenis Kelamin dan Kepangkatan | 7 |
| Gambar 3. Komposisi SDM Pusdiklat BPS menurut Jabatan | 7 |
| Gambar 4. Komposisi SDM Pusdiklat BPS menurut Tingkat Pendidikan yang Ditamatkan | 8 |
| Gambar 5. Distribusi SDM Pusdiklat BPS berdasarkan Kelompok Umur | 9 |
| Gambar 6. Sasaran dan Indikator Kinerja serta Alokasi Anggaran Pusdiklat BPS | 21 |
| Gambar 7. Piagam Penghargaan Insan Statistik Teladan Tahap 1, Tahap 2 dan Terbaik Pertama | 78 |
| Gambar 8. Piagam Penghargaan Pusdiklat BPS sebagai 5 Besar Lembaga Pengakreditasi Program Berprestasi Tahun 2025 | 79 |
| Gambar 9. Piagam Penghargaan Terbaik III Learning Content Creator..... | 80 |
| Gambar 10. Sertifikat Penghargaan Pusdiklat BPS atas Dukungan dalam Pengelolaan LMS..... | 81 |
| Gambar 11. Sertifikat Pusdiklat BPS atas dukungan dalam Penyelenggaraan Pelatihan Penguatan Fungsional Pranata Komputer..... | 82 |
| Gambar 12. Sertifikat Dukungan dalam Penyelenggaraan Program Magister dan Doktor..... | 83 |
| Gambar 13. Sertifikat ISO 9001:2015 Pusdiklat BPS | 84 |
| Gambar 14. Sertifikat Lisensi Lembaga Sertifikasi Profesi | 85 |
| Gambar 15. Hasil Maturitas Corpu Instansi Tahun 2025 | 86 |
| Gambar 16. Peringkat 1 dalam Implementasi AKIP Tahun 2025..... | 87 |
| Gambar 17. Hasil Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusdiklat BPS Tahun 2025..... | 88 |
| Gambar 18. Terbaik II Change Champion Tahun 2025 | 89 |

| | |
|--|-----|
| Gambar 19. Pengembangan Learning Management System New Generation (e-WARKOP) | 91 |
| Gambar 20. Pengembangan Fitur Gojags Office-New wemeet dan new Masdipo ... | 93 |
| Gambar 21. Nilai Kinerja Anggaran Pusdiklat BPS | 109 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1. Pernyataan Perjanjian Kinerja Unit Kerja/Satuan Kerja Tahun 2025, Reviu Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dan Penetapan Target Perjanjian Kinerja Tahun 2026 | 119 |
| Lampiran 2. Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2025..... | 125 |
| Lampiran 3. Pegawai Menurut Golongan Kepangkatan Tahun 2025 | 127 |
| Lampiran 4. Jumlah Pejabat Fungsional Pusdiklat BPS Tahun 2025 | 128 |
| Lampiran 5. Pelatihan yang Diselenggarakan Pusdiklat BPS Tahun 2025 | 129 |
| Lampiran 6. Surat Hasil Penilaian SAKIP..... | 160 |
| Lampiran 7. Laporan Hasil Penilaian Indeks BerAKHLAK..... | 162 |
| Lampiran 8. Daftar Prestasi/Penghargaan Pusdiklat BPS Tahun 2025 | 164 |
| Lampiran 9. Daftar Inovasi Pusdiklat BPS Tahun 2025..... | 166 |
| Lampiran 10. Alokasi Anggaran Belanja dan Capaian Kinerja BPS Tahun Anggaran 2025..... | 167 |



CAPAIAN KINERJA PUSDIKLAT BPS TAHUN 2025



PERSENTASE PEGAWAI BPS YANG
MENDAPATKAN PENGEMBANGAN
KOMPETENSI

120 %



TINGKAT KUALITAS
PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN

114,30 %



TINGKAT KEPUASAN PESERTA
PELATIHAN

109,25%



HASIL PENILAIAN
IMPLEMENTASI SAKIP

100,07 %



INDEKS IMPLEMENTASI
BERAKHLAK

116,16 %



RATA-RATA CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

109,94 %

PENGHARGAAN DAN INOVASI PUSDIKLAT BPS



RINGKASAN EKSEKUTIF

Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Badan Pusat Statistik (BPS) pada Tahun 2025 melaksanakan mandat strategis dalam kerangka Renstra BPS 2025–2029 yang menetapkan penguatan peran BPS sebagai lembaga independen, terpercaya, dan berkontribusi aktif dalam perumusan kebijakan berbasis data guna mendukung pencapaian Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045. Dalam arsitektur kinerja BPS, Pusdiklat berfungsi sebagai instrumen pengungkit utama peningkatan kualitas statistik melalui pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Oleh karena itu, pencapaian kinerja Pusdiklat tidak hanya diukur pada level output pelatihan, tetapi pada kontribusinya terhadap penguatan kapasitas organisasi dan peningkatan kualitas tata kelola statistik nasional. Laporan Kinerja Tahun 2025 disusun sebagai bagian integral dari siklus Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang menekankan keterpaduan antara perencanaan strategis, perjanjian kinerja, penganggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program, serta pelaporan dan evaluasi capaian hasil.

Pada Tahun 2025, Pusdiklat BPS menetapkan dua sasaran strategis yang diturunkan secara langsung dari tujuan strategis BPS, yaitu terwujudnya pengembangan kompetensi aparatur, kebijakan, dan inovasi pembelajaran, serta terwujudnya dukungan manajemen yang efektif dan efisien. Sasaran pertama diarahkan untuk memastikan peningkatan kapasitas teknis dan manajerial aparatur BPS secara terukur melalui indikator kinerja utama yang relevan dengan outcome organisasi. Sasaran kedua difokuskan pada penguatan tata kelola internal dan sistem manajemen kinerja guna menjamin keberlanjutan dan konsistensi pencapaian sasaran.

Pada sasaran terwujudnya pengembangan kompetensi aparatur, kebijakan, dan inovasi pembelajaran, indikator kinerja menunjukkan capaian melampaui target. Persentase pegawai BPS yang mendapatkan pengembangan kompetensi mencapai 120 persen dari target yang ditetapkan, yang mencerminkan perluasan akses pelatihan serta optimalisasi kapasitas penyelenggaraan program. Tingkat kualitas pendidikan dan pelatihan mencapai 114,30 persen, yang menunjukkan peningkatan

mutu proses pembelajaran, materi, fasilitator, serta metode evaluasi. Tingkat kepuasan peserta pelatihan tercatat sebesar 109,25 persen, yang menggambarkan persepsi positif peserta terhadap relevansi materi, efektivitas penyampaian, dan manfaat pelatihan terhadap tugas jabatan. Secara agregat, rata-rata capaian pada sasaran ini mencapai 111,77 persen. Deviasi positif terhadap target tersebut menunjukkan bahwa strategi perluasan jangkauan pelatihan dan penguatan sistem pembelajaran berjalan efektif serta menghasilkan outcome yang terukur.

Pada sasaran terwujudnya dukungan manajemen yang efektif dan efisien, hasil penilaian implementasi SAKIP mencapai 100,07 persen, yang menunjukkan konsistensi dalam penerapan prinsip perencanaan berbasis kinerja, pengukuran indikator, dan pelaporan yang akuntabel. Indeks implementasi nilai BerAKHLAK mencapai 116,16 persen, yang menunjukkan internalisasi budaya kerja sebagai fondasi peningkatan kualitas pelayanan dan tata kelola. Rata-rata capaian pada sasaran ini tercatat sebesar 108,11 persen. Dengan demikian, secara keseluruhan rata-rata capaian indikator kinerja Pusdiklat BPS Tahun 2025 sebesar 109,94 persen, yang menempatkan kinerja organisasi dalam kategori sangat baik dan seluruh indikator utama melampaui target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025. Dibandingkan periode 2021–2025, capaian ini merupakan yang tertinggi dan menunjukkan perbaikan signifikan setelah fluktuasi pada tahun sebelumnya, termasuk penurunan pada Tahun 2024. Pola peningkatan ini mengindikasikan efektivitas langkah korektif dan penguatan manajemen program yang dilakukan sepanjang tahun berjalan.

Dari perspektif sumber daya, Pusdiklat BPS didukung oleh 104 pegawai per akhir Tahun 2025 dengan komposisi 64,42 persen laki-laki dan 35,58 persen perempuan. Struktur kepangkatan didominasi golongan III dan IV yang mencerminkan dominasi pejabat fungsional dan struktural dengan kapasitas teknis dan manajerial yang memadai. Dari sisi pendidikan, 6,73 persen pegawai berpendidikan S3, 36,54 persen S2, 28,85 persen S1/D4, dan 27,88 persen D3 ke bawah. Komposisi tersebut menunjukkan ketersediaan SDM dengan kualifikasi akademik yang relevan dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi. Kapasitas ini menjadi faktor pendukung utama dalam pencapaian target kinerja yang melampaui rencana.

Pada aspek pengelolaan anggaran, pagu awal Tahun 2025 sebesar Rp61.099.152.000 mengalami penyesuaian menjadi Rp55.684.320.000 hingga 31 Desember 2025 sebagai respons terhadap dinamika pelaksanaan kegiatan. Penyesuaian tersebut tidak mengurangi capaian kinerja, tetapi mencerminkan pengelolaan anggaran yang adaptif dan berbasis prioritas. Realisasi anggaran pada sasaran pengembangan kompetensi mencapai 97,80 persen dengan capaian kinerja 111,77 persen, sedangkan pada sasaran dukungan manajemen mencapai 98,92 persen dengan capaian kinerja 108,11 persen. Tingkat serapan anggaran yang tinggi disertai capaian kinerja yang melampaui target menunjukkan efektivitas penggunaan sumber daya serta konsistensi antara input anggaran dan *output* serta *outcome* yang dihasilkan. Rasio antara realisasi anggaran dan capaian kinerja mengindikasikan bahwa setiap rupiah yang dibelanjakan menghasilkan nilai tambah kinerja yang proporsional dan terukur.

Efisiensi pelaksanaan pelatihan juga tercermin dari peningkatan jumlah peserta pelatihan pada Tahun 2025 dibandingkan tahun sebelumnya, dengan pengelolaan anggaran yang tetap terkendali. Implementasi pembelajaran berbasis daring melalui *Learning Management System* E-Warkop BPS memungkinkan jangkauan peserta yang lebih luas tanpa peningkatan biaya yang signifikan. Transformasi metode pembelajaran dari pola manual ke digital meningkatkan rasio output terhadap input serta mendukung prinsip *value for money* dalam pengelolaan anggaran negara. Hal ini menunjukkan adanya hubungan sebab-akibat yang jelas antara inovasi digital dan peningkatan efisiensi organisasi.

Penguatan kinerja Tahun 2025 didukung oleh transformasi digital manajemen kinerja dan pembelajaran melalui pengembangan sistem GOJAGS-EDU untuk pengelolaan tugas belajar, GOJAGS-TRAINING sebagai sistem manajemen diklat, GOJAGS-OFFICE untuk dukungan operasional, E-WARKOP sebagai pengembangan LMS, dan GOJAGS-LEADERSHIP sebagai dashboard pemantauan pengembangan kompetensi. Integrasi sistem tersebut meningkatkan akurasi data, kecepatan layanan, dan transparansi monitoring kinerja. Selain itu, penguatan tata kelola melalui implementasi ISO 9001:2015, lisensi Lembaga Sertifikasi Profesi, serta capaian maturitas Corporate University level Advanced memperkuat kredibilitas kelembagaan dan mendukung peningkatan mutu layanan pembelajaran.

Meskipun capaian kinerja menunjukkan hasil di atas target, dinamika penyesuaian pagu anggaran dan fluktuasi capaian pada tahun sebelumnya menunjukkan bahwa stabilitas kinerja sangat dipengaruhi oleh konsistensi perencanaan program, kesiapan sistem digital, serta kapasitas pengelolaan perubahan organisasi. Faktor internal berupa kebutuhan penguatan integrasi sistem dan peningkatan kapasitas pengelola pembelajaran menjadi area yang memerlukan perhatian berkelanjutan agar capaian kinerja dapat dipertahankan pada level optimal.

Sebagai tindak lanjut atas evaluasi Tahun 2025, Pusdiklat BPS merumuskan langkah perbaikan yang berfokus pada penguatan integrasi sistem digital untuk meningkatkan kualitas monitoring dan evaluasi berbasis data, optimalisasi perencanaan kebutuhan pelatihan melalui analisis kesenjangan kompetensi yang lebih presisi, serta peningkatan evaluasi pasca-pelatihan guna memastikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja unit kerja. Konsistensi antara perencanaan, penganggaran, dan pelaporan berbasis kinerja akan terus diperkuat untuk menjaga keselarasan antara target, *output*, dan *outcome*. Selain itu, penguatan kapasitas SDM pengelola pelatihan dan pengembangan *Corporate University* akan menjadi prioritas untuk memastikan keberlanjutan transformasi organisasi.

Secara keseluruhan, kinerja Pusdiklat BPS Tahun 2025 menunjukkan penerapan manajemen berbasis kinerja yang efektif, akuntabel, dan berorientasi hasil. Capaian indikator yang melampaui target dengan tingkat serapan anggaran yang tinggi mencerminkan efektivitas pengelolaan sumber daya dan konsistensi pelaksanaan strategi. Hasil tersebut berkontribusi langsung terhadap penguatan kapasitas organisasi BPS dan mendukung pencapaian tujuan strategis dalam periode Renstra 2025–2029.

BAB I

PENDAHULUAN

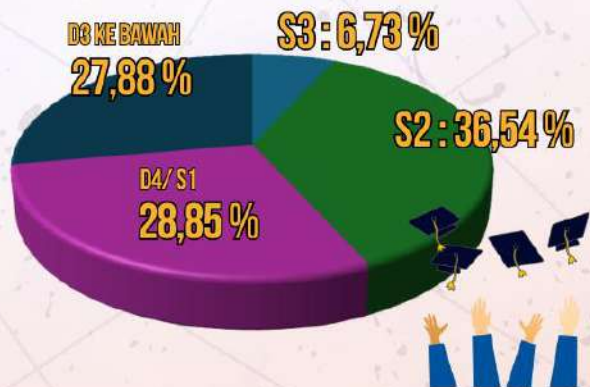


SUMBER DAYA MANUSIA



PADA AKHIR TAHUN 2025, SDM PUSDIKLAT BPS SELURUHNYA BERJUMLAH 104 PEGAWAI YANG TERDIRI DARI 64,42% LAKI-LAKI (67 ORANG PEGAWAI) DAN 35,58% PEREMPUAN (37 ORANG PEGAWAI).

DARI SISI KEPANGKATAN, SEBAGIAN BESAR SDM PNS BERPANGKAT PENATA (GOLONGAN III) YAITU SEBANYAK 46 PEGAWAI, BERPANGKAT PEMBINA (GOLONGAN IV) SEJUMLAH 30 PEGAWAI, DAN PEGAWAI BERPANGKAT PENGATUR (GOLONGAN II) SEBANYAK 2 PEGAWAI



SECARA UMUM SDM PUSDIKLAT BPS TELAH MENCERMINKAN KUALITAS YANG CUKUP BAIK SEHINGGA DAPAT MENDUKUNG KEBERHASILAN PENCAPAIAN KINERJA KE ARAH YANG LEBIH BAIK.

6,73 PERSENNYA BERPENDIDIKAN S3, 36,54 PERSEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PUSDIKLAT BERPENDIDIKAN S2, 28,85 PERSEN BERPENDIDIKAN DIV/S1, DAN 27,78 PERSEN BERPENDIDIKAN D3 KE BAWAH

ANGGARAN



RP. 61.099.152.000



RP. 55.684.320.000

PADA AWAL TAHUN 2025 PAGU ANGGARAN SEBESAR RP. 61.099.152.000 SEIRING BERJALANNYA WAKTU, DENGAN ADANYA PENYELENGGARAAN KEGIATAN PELATIHAN YANG DINAMIS DAN BERFLUKTUASI, TOTAL PAGU PUSDIKLAT BPS KONDISI 31 DESEMBER 2025 ADALAH SEBESAR RP. 55.684.320.000



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP, adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Hal ini tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai pelaksanaan dari Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.

Penyelenggaraan SAKIP meliputi: Rencana Strategis, Perjanjian Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pengelolaan Data Kinerja, Pelaporan Kinerja, serta Reviu dan Evaluasi Kinerja. Penyelenggaraan SAKIP dilaksanakan untuk penyusunan Laporan Kinerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Laporan Kinerja adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja, yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah. Selain sebagai evaluasi atau upaya perbaikan yang berkesinambungan dalam meningkatkan kinerjanya untuk tahun yang akan datang, Laporan Kinerja juga menggambarkan keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan maupun sasaran, terutama indikator-indikator dalam pencapaian kinerja yang telah diraih Satuan Kerja pada Instansi Pemerintah, dalam rangka mendukung terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) Setiap entitas akuntabilitas kinerja wajib menyusun dan menyajikan laporan kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan (ketentuan Pasal 18 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014). Realisasi dari target yang telah ditetapkan pada awal tahun akan dimonitor setiap triwulan dan dilaporkan

dalam bentuk laporan kinerja interim (triwulanan) dan laporan kinerja tahunan pada akhir tahun anggaran.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik (Pusdiklat BPS), berdasarkan Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 2 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik, merupakan unsur pendukung pimpinan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BPS melalui Sekretaris Utama. Pusdiklat BPS mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan prajabatan dan kepemimpinan serta teknis dan fungsional.

Pusdiklat BPS adalah unsur pelaksana BPS berperan penting dalam meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara di bidang pendidikan dan pelatihan dalam hal ini pegawai di lingkungan BPS maupun pemangku kepentingan (*stakeholder*) BPS secara umum. Selain itu juga mengelola tugas belajar dan izin belajar serta mengadakan seminar/*workshop* yang berkaitan dengan statistik dan teknologi informasi. Seluruh pelaksanaan kegiatan selama tahun 2025 dituangkan dalam Laporan Kinerja ini.

Dalam menyusun Laporan Kinerja, Pusdiklat BPS mengacu pada pedoman penyusunan laporan kinerja bagi setiap instansi pemerintah yang tertuang dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

1.2. Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Laporan Kinerja Pusdiklat BPS Tahun 2025 disusun dengan maksud sebagai bentuk pertanggungjawaban Kepala Pusdiklat BPS kepada Kepala BPS atas pelaksanaan program/kegiatan serta pengelolaan anggaran dan barang milik Negara dalam rangka mencapai sasaran/target yang telah ditetapkan. Sedangkan tujuan penyusunan adalah untuk mengevaluasi capaian kinerja tujuan dan sasaran Pusdiklat BPS selama Tahun Anggaran 2025.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2008 tentang Badan Pusat Statistik yang dijabarkan dalam Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 2 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik adalah sebagai berikut:

1. Kedudukan

Pusdiklat merupakan unit kerja setingkat Eselon II pada BPS yang berlokasi di Jalan Raya Jagakarsa No. 70. Jakarta Selatan 12620.

2. Tugas

Pusdiklat mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan prajabatan dan kepemimpinan serta pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional.

3. Fungsi

Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana yang dimaksud di atas, pusdiklat menyelenggarakan fungsi:

- Penyusunan kebijakan teknis, rencana, program, kegiatan, dan anggaran di bidang Pendidikan dan pelatihan;
- Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan prajabatan, kepemimpinan, teknis, dan fungsional;
- Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan substansif di bidang Pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional.
- Pelaksanaan tugas administrasi Pusat Pendidikan dan Pelatihan.

4. Struktur Organisasi

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 2 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik, struktur organisasi Pusdiklat adalah sebagai berikut:

a. Kepala

Kepala Pusdiklat BPS adalah pejabat Eselon IIa.

b. Bagian Umum

Bagian Umum dipimpin oleh seorang pejabat Eselon IIIa, yaitu Kepala Bagian Umum yang mempunyai tugas melaksanakan urusan tata usaha umum dan rumah tangga.

c. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari berbagai jenis jabatan fungsional sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilannya. Jumlah kelompok jabatan fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan yang didasari analisis jabatan dan beban kerja.

Bagan Struktur Organisasi Pusdiklat BPS dapat dilihat pada gambar 1 berikut.

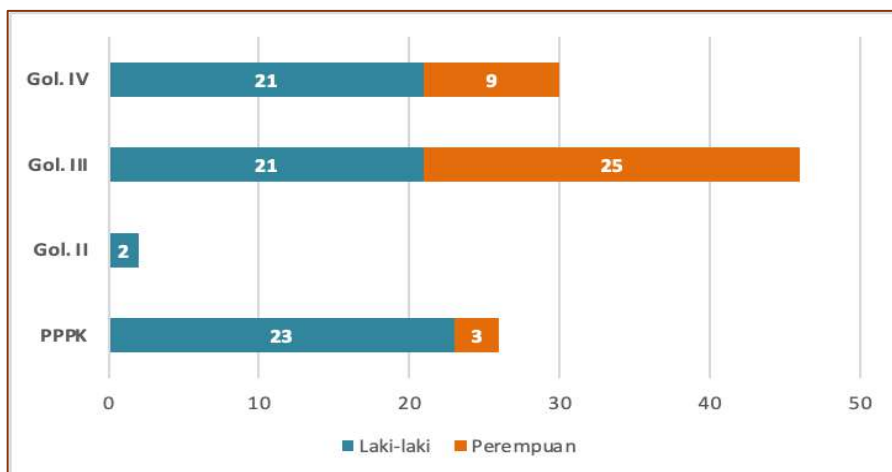


Gambar 1. Bagan Struktur Organisasi Pusdiklat BPS

1.3. Sumber Daya Manusia (SDM) dan Dukungan Anggaran

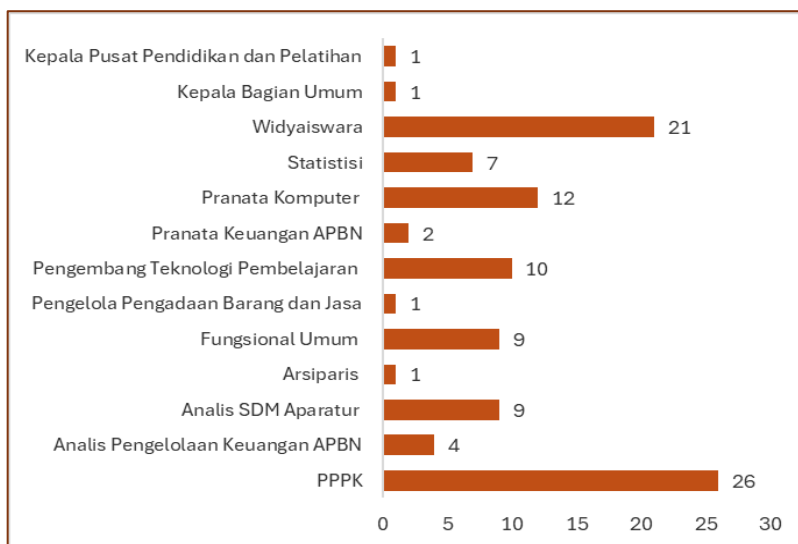
1.3.1. Sumber Daya Manusia (SDM)

Pada akhir tahun 2025, SDM Pusdiklat BPS seluruhnya berjumlah 104 pegawai yang terdiri dari 78 berstatus PNS (75%) dan 26 pegawai berstatus PPPK (25%), dimana 67 orang pegawai laki-laki (64,42%) dan 37 orang pegawai perempuan (35,58%). Dari sisi kepangkatan, sebagian besar SDM berstatus PNS berpangkat Penata (Golongan III) yaitu sebanyak 46 orang, berpangkat Pembina (Golongan IV) sejumlah 30 orang, dan masih terdapat pegawai berpangkat Pengatur (Golongan II) sebanyak 2 orang (Gambar 2).



Gambar 2. Komposisi SDM Pusdiklat BPS menurut Jenis Kelamin dan Kepangkatan

Dalam melaksanakan fungsinya, Pusdiklat BPS didukung oleh 2 orang pejabat struktural yang membawahi berbagai jabatan fungsional PNS, diantaranya fungsional widyaiswara 21 orang, 7 orang fungsional statistisi, 12 orang fungsional pranata komputer, 2 orang fungsional pranata keuangan, 10 orang fungsional pengembang teknologi pembelajaran, 1 orang fungsional pengadaan barang dan jasa, 1 orang fungsional Arsiparis, 9 orang fungsional analis SDM, 4 orang fungsional analis pengelola keuangan APBN, dan 9 fungsional umum (2 orang diantaranya sedang Tugas Belajar).

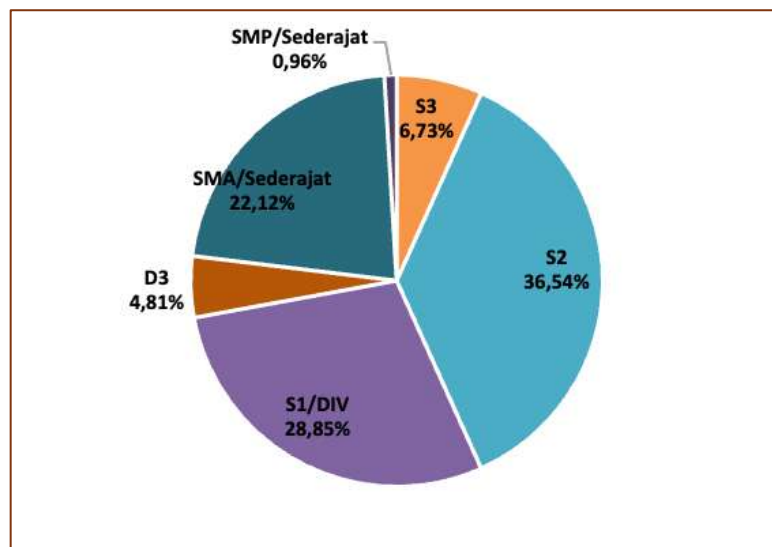


Gambar 3. Komposisi SDM Pusdiklat BPS menurut Jabatan

Selain PNS, Pusdiklat juga memiliki pegawai dengan status PPPK sebanyak 26 orang pegawai. (Gambar 3). Masing-masing jabatan tersebut mempunyai peran yang

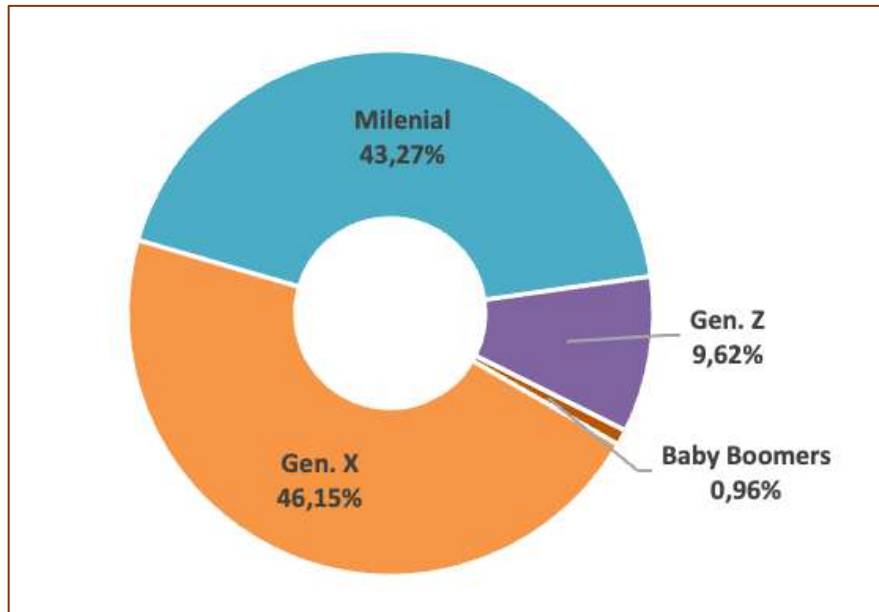
sangat penting untuk pelaksanaan tugas dan fungsi yang diselenggarakan oleh Pusdiklat BPS.

Sumber daya manusia merupakan kunci yang mempengaruhi kualitas pendidikan dan pelatihan. Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya, sebagian besar yaitu 36,54 persen pegawai di Pusdiklat berpendidikan S2, bahkan 6,73 persennya berpendidikan S3, kemudian 28,85 persen berpendidikan DIV/S1 dan sisanya berpendidikan DIII ke bawah. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum SDM Pusdiklat BPS telah mencerminkan kualitas yang cukup baik sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian kinerja ke arah yang lebih baik.



Gambar 4. Komposisi SDM Pusdiklat BPS menurut Tingkat Pendidikan yang Ditamatkan

Jika dilihat komposisi usia khususnya dari generasi, sebagian besar pegawai Pusdiklat BPS berasal dari generasi X (Kelahiran 1965-1980) dan milenial (Kelahiran 1981-1996). Gen. X merupakan SDM yang cukup pengalaman dengan usia diatas 40 tahun sehingga bisa dioptimalkan dalam sharing pengalaman untuk pengembangan diklat. Sedangkan karakteristik Milenial umumnya ditandai oleh peningkatan penggunaan dan keakraban dengan komunikasi, media, dan teknologi digital. Hal ini merupakan potensi untuk mengembangkan Pusdiklat yang adaptif di era transformasi industri.



Gambar 5. Distribusi SDM Pusdiklat BPS berdasarkan Kelompok Umur

1.3.2. Dukungan Anggaran

Keberhasilan pencapaian kinerja suatu organisasi selain didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, sangat didukung pula oleh anggaran yang tersedia. Dukungan anggaran di Pusdiklat BPS diwujudkan melalui satu program, yaitu Program Dukungan Manajemen dan satu kegiatan yaitu Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (BPS). Keberhasilan/kegagalan pencapaian target kinerja menjadi tanggung jawab Kepala Pusdiklat BPS beserta jajarannya atas penggunaan anggaran yang telah ditetapkan.

Pada awal tahun 2025 pagu anggaran yang dialokasikan untuk Pusdiklat BPS dalam menjalankan program dan kegiatannya adalah sebesar Rp. 61.099.152.000 (enam puluh satu milyar sembilan puluh sembilan juta seratus lima puluh dua ribu rupiah) yang seluruhnya terdiri dari Program Dukungan Manajemen dengan nomor DIPA Petikan: SP DIPA - SP DIPA- 054.01.1.690328/2025 per tanggal 2 Desember 2024. Seiring berjalannya waktu, dengan adanya penyelenggaraan kegiatan pelatihan yang dinamis dan berfluktuasi, keadaan total pagu anggaran Pusdiklat BPS sampai dengan akhir tahun 2025 sebesar Rp. 55.684.320.000 (lima puluh lima milyar enam ratus delapan puluh empat juta tiga ratus dua puluh ribu rupiah). Bila dilihat secara total, pagu anggaran Pusdiklat BPS dari awal hingga akhir tahun terdapat pengurangan sekitar 5,41 milyar.

Berkurangnya realisasi akhir tahun ini disebabkan oleh adanya kebijakan Pemerintah pada Tahun Anggaran 2025 yang tertuang dalam surat plt. Sekretaris Utama nomor B-56/02000/PR.400/2025 tanggal 23 Januari 2025 tentang Dukungan Pelaksanaan Kebijakan Pemerintah dan Efisiensi Anggaran 2025 di Badan Pusat Statistik. Proses perubahan anggaran dilakukan melalui revisi DIPA baik yang dilakukan di Kanwil DJPB Provinsi DKI Jakarta maupun DJA Kemenkeu. Sampai dengan akhir tahun atau kondisi 31 Desember 2025, Pusdiklat BPS telah melakukan revisi DIPA sebanyak 10 (sepuluh) kali termasuk di dalamnya revisi pagu anggaran di DJA dan revisi administrasi terkait pemutakhiran POK serta revisi *selfblocking* atau pemblokiran anggaran pada akun perjalanan dinas pada Kanwil DJPB Provinsi DKI Jakarta.

1.4. Potensi dan Permasalahan

1.4.1. Potensi yang Dimiliki

Potensi yang merupakan kekuatan dan peluang yang dapat dikembangkan di Pusdiklat BPS adalah sebagai berikut:

a. Ketersediaan SDM yang berkualitas.

Pusdiklat BPS memiliki SDM berkompeten yang bekerja sesuai dengan profesi jabatannya baik sebagai pengelola (Pejabat Struktural), pengajar/fasilitator (Widyaiswara), penyelenggara diklat (Pengembang Teknologi Pendidikan (PTP), Pranata Komputer dan Statistisi), dan pengelola administrasi (Arsiparis, Analis Pengelolaan Keuangan APBN dan Pranata Keuangan APBN). Sebagian besar para pengelola telah mengikuti Diklat MOT (*Management of Training*), para pengajar/fasilitator semuanya telah mengikuti TOT (*Training of Trainers*) dan penyelenggara telah mengikuti TOC (*Training of Officer Course*). Selain itu hampir semua komponen penyelenggara diklat telah mengikuti TOF (*Training of Facilitator*) yang diselenggarakan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN-RI). Khusus untuk pengelolaan TI, di Pusdiklat BPS tersedia SDM yang mampu membuat program, mengelola jaringan serta memiliki kemampuan dalam mengelola LMS (*Learning Management System*) untuk pelaksanaan pembelajaran jarak jauh berbasis website.

- b. Tersedianya sarana prasarana (infrastruktur) Diklat yang memadai.

Perubahan yang cepat pada Era digital saat ini, mengakibatkan *physical mobility* bergeser ke *digital mobility*, semua kegiatan pembelajaran dapat diakses kapanpun dan di manapun, dengan berkolaborasi tanpa batas. Pengembangan desain pembelajaran dengan pola *digital mobility* diwujudkan melalui integrasi layanan digital penyelenggaraan pembelajaran antara lain *Learning Management System (LMS) e-Learning Warung Kompetensi Pegawai (e-WARKOP)* sebagai kelas pembelajaran dan *General Online Job Assistance for Great Services (GOJAGS)* sebagai administrasi.

Pusdiklat BPS memiliki sarana dan prasarana yang disediakan untuk mendukung penyelenggaraan pelatihan yang adaptif, kekinian, dan futuristik, diantaranya 2 (dua) unit Studio Multimedia, Ruang Aula Adaptif di Lantai 4 yang dilengkapi dengan Video Wall berteknologi modern, Ruang kelas modern yang dilengkapi dengan IRIS One, Ruang *Conference* yang dinamis, Ruang *Video Conference* yang dilengkapi *high technology*, perpustakaan digital dengan suasana yang nyaman, laboratorium komputer, ruang *meeting* hijau terbuka, saung RR di halaman luar Pusdiklat, Sarana kebugaran *Fitness Center*, lapangan olahraga CSS bernuansa ceria, poliklinik, ruang karaoke digital sebagai media hiburan serta fasilitas-fasilitas olahraga lainnya (tenis meja, *volley*, basket). Untuk kenyamanan kerja pegawai, Pusdiklat BPS juga didukung oleh ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai, seperti peralatan dan perlengkapan perkantoran untuk keperluan operasional dalam menunjang kegiatan diklat, ruang kerja yang mendukung kosolidan tim kerja, serta Ruang kerja kolaboratif yang mendukung implementasi *flexible working space* serta sarana ibadah dalam bentuk musholla.

- c. BPS sebagai lembaga pembina jabatan Fungsional Statistisi dan Pranata Komputer

Pemerintah telah menentukan pembinaan seluruh pejabat fungsional di masing-masing Kementerian/Lembaga. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 dan 13 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional Statistisi serta Asisten Statistisi, menyebutkan bahwa: “Instansi Pembina Jabatan Fungsional Statistisi dan Asisten Statistisi adalah Badan Pusat Statistik (BPS)”. Selanjutnya pada

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2020 Tentang Jabatan Fungsional Pranata Komputer menyebutkan bahwa: “Instansi Pembina Jabatan Fungsional Pranata Komputer adalah Badan Pusat Statistik”. Dengan adanya kedua peraturan ini, maka Pusdiklat BPS selain sebagai penyelenggara Pelatihan Fungsional Statistisi dan Pelatihan Fungsional Pranata Komputer. Pusdiklat BPS juga terus mengembangkan pelatihan-pelatihan untuk pejabat fungsional Statistisi dan Prakom melalui penyusunan kurikulum dan modul pelatihan serta mengevaluasinya seiring dengan perkembangan terkini.

- d. Pusdiklat BPS sebagai lembaga pengakreditasi Lembaga-lembaga pelatihan yang lainnya dalam penyelenggaraan pelatihan jabatan Fungsional Statistisi dan Pranata Komputer.

Berdasarkan surat Kepala Lembaga Administrasi Negara nomor 7378/K.1/PDP.09 tentang Penyampaian Status Akreditasi Pusdiklat Badan Pusat Statistik, Pusdiklat telah menjadi lembaga pengakreditasi lembaga-lembaga pelatihan sehingga mempunyai wewenang untuk mengakreditasi Lembaga-lembaga Pelatihan lain yang menyelenggarakan pelatihan Fungsional Statistisi dan Prakom.

- e. Mampu melaksanakan pelatihan/*workshop/study visit* berskala internasional. Pusdiklat BPS telah mampu berkolaborasi dengan lembaga internasional *Australian Bureau of Statistics (ABS)* dan *Lao Statistics Bureau* untuk pelaksanaan pelatihan/*workshop*. Bersama ABS Pusdiklat telah menyelenggarakan pelatihan *Leading in a National Statistics Office Workshop (LANSOW)* bertempat di Pusdiklat BPS. Pusdiklat BPS juga menyelenggarakan pelatihan *SEEA-AFF Implementation* dengan peserta berasal dari *Lao Statistics Bureau* yang juga diselenggarakan di Pusdiklat BPS.
- f. Pusdiklat BPS berpeluang menciptakan pelatihan-pelatihan baru. Peluang ini berkenaan dengan banyaknya permintaan kerjasama dari stakeholders untuk menyelenggarakan pelatihan teknis baru. Untuk menciptakan sebuah pelatihan yang baru dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu pembuatan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD), penyusunan kurikulum dan pembuatan modul. Pusdiklat BPS telah menyusun kurikulum baru seperti

pelatihan Penguatan Fungsional Pranata Komputer dan Pelatihan Statistik Sektoral.

- g. Pusdiklat BPS berpeluang menciptakan pelatihan-pelatihan baru.

Peran Pusdiklat semakin vital setelah ditetapkan kebijakan semua pelatihan terkait kegiatan sensus dan survei dipusatkan di Pusdiklat BPS, sebelumnya kegiatan ini menjadi tanggung jawab *Subject Matter* BPS Pusat. Selain itu kaitannya dengan sudah dicanangkannya BPS *Corporate University*, Pusdiklat semakin gencar untuk mendorong semua *stakeholder* berkontribusi mengisi materi pengembangan kompetensi pada LMS e-Warkop baik dalam bentuk sharing maupun *Microlearning*.

- h. Pusdiklat BPS memiliki fasilitas akomodasi/penginapan.

Fasilitas akomodasi yang disediakan di Pusdiklat terdiri dari 77 (tujuh puluh tujuh) kamar dapat dijadikan tempat penginapan bagi peserta pelatihan. Hal ini menjadikan proses pembelajaran yang dilaksanakan secara klasikal dapat menjadi semakin efektif dan dari sisi pembiayaan pelatihan menjadi semakin efisien. Untuk kasus tertentu (*force major*) akomodasi Pusdiklat juga dapat dipakai oleh pemerintah untuk kepentingan keselamatan bangsa dan negara contohnya saat masa pandemi, Pusdiklat BPS telah berperan serta mengambil bagian dalam penyediaan tempat isolasi mandiri dalam rangka penanganan Covid-19.

- i. Agenda reformasi birokrasi

Reformasi Birokrasi menciptakan birokrasi yang lebih dinamis, fleksibel dan profesional sebagai upaya peningkatan kinerja yang efektif dan efisiensi dalam mendukung kinerja pelayanan pemerintah kepada publik, Pusdiklat BPS melakukan pembentukan tim-tim dalam pelaksanaan kegiatannya melanjutkan program kebijakan penyederhanaan birokrasi melalui penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional. Pusdiklat BPS membentuk Ketua dan Wakil Ketua Tim yang memiliki fungsi koordinasi dan mengelola kegiatan kerja sesuai bidang tugasnya dalam tim, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

1.4.2. Permasalahan yang Dihadapi

Pusdiklat BPS telah mengidentifikasi sejumlah permasalahan, baik itu kelemahan yang bersumber dari dalam organisasi, maupun tantangan yang bersumber dari luar organisasi. Adapun beberapa tantangan/permasalahan tersebut adalah:

- a. Sebagai lembaga pembina fungsional statistisi dan diterbitkannya Peraturan
- b. Kepala BPS tentang kurikulum terbaru, perlu secepatnya disusun kurikulum pelatihan fungsional statistisi sebagai update menyesuaikan dengan peraturan tersebut;
- c. Sejalan dengan semakin meningkatnya penyelenggaraan pelatihan, maka kebutuhan infrastruktur teknologi semakin meningkat, sementara pemenuhan kebutuhan ini tidak dengan mudah terpenuhi;
- d. Belum optimalnya tenaga pengajar dan fasilitator;
- e. Belum tersedianya tata kelola dan regulasi BPS *Corporate University*;
- f. Kurang terimplementasikannya keragaman Program Pelatihan Teknis sesuai kebutuhan;
- g. Pola anggaran yang belum memadai untuk membuat variasi pembelajaran;
- h. Masih terdapat Tuntutan Ganti Rugi (TGR) yang disebabkan peserta tugas belajar yang tidak lulus;
- i. Perkembangan TIK di era disrupsi digital.

1.5. Sistematika Penyajian Laporan

Mengacu pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, laporan kinerja Pusdiklat BPS tahun 2025 disajikan dengan sistematika sebagai berikut:

Ikhtisar Eksekutif. Menyajikan ringkasan pencapaian kinerja organisasi.

Bab I. Pendahuluan, pada bab ini disajikan latar belakang; maksud dan tujuan; tugas, fungsi, dan susunan organisasi; sumber daya manusia (SDM) dan dukungan anggaran; potensi dan permasalahan; serta sistematika penyajian laporan.

Bab II. Perencanaan Kinerja, pada bab ini berisi Visi dan Misi; Target Kinerja 2025-2029; Perjanjian Kinerja Tahun 2025; Dukungan BPS Terhadap Prioritas Nasional, Prioritas Presiden, dan Isu Strategis Nasional Tahun 2025; dan Rencana Kerja dan Anggaran Tahun 2025.

Bab III. Akuntabilitas Kinerja, pada bab ini berisi Analisis Capaian Kinerja Pusdiklat BPS Tahun 2025 yang mencakup Realisasi, Capaian Kinerja, dan Nilai Penilaian Kinerja Organisasi Tahun 2025, Capaian Kinerja BPS Terhadap Target Renstra, Capaian Prioritas Nasional dan Prioritas Presiden, dan Isu Strategis Nasional Tahun 2025, Prestasi dan Inovasi Pusdiklat BPS, dan Realisasi dan Efisiensi Anggaran.

Bab IV. Penutup, pada bab ini berisi kesimpulan dan rekomendasi perbaikan kinerja untuk perbaikan tahun berikutnya.

BAB II

PERENCANAAN

KINERJA





VISI MISI BPS TAHUN 2025 -2029



VISI BPS 2025- 2029

**LEMBAGA YANG INDEPENDEN, TERPERCAYA,
DAN BERPERAN AKTIF DALAM MENDUKUNG
PERUMUSAN KEBIJAKAN BERBASIS DATA
BERSAMA INDONESIA MAJU MENUJU
INDONESIA EMAS 2045**

MISI BPS 2025-2029

**MENYEDIKAN DATA STATISTIK BERKUALITAS DAN
INSIGHT UNTUK PERUMUSAN KEBIJAKAN DAN
PENGAMBILAN KEPUTUSAN**

**MENGUATKAN KEPEMIMPINAN BPS DALAM
PENYELENGGARAAN SISTEM STATISTIK NASIONAL (SSN)**

MENGUATKAN KAPASITAS KELEMBAGAAN STATISTIK YANG EFEKTIF DAN EFISIEN



BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1. Visi dan Misi BPS

Elemen penting dalam perencanaan strategis sebuah organisasi meliputi visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan BPS serta disesuaikan dengan tugas dan fungsi BPS dalam penyediaan statistik resmi berkualitas untuk mendukung pencapaian Visi Indonesia Emas 2045 sebagaimana diatur dalam Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 4 tahun 2025 tentang Rencana Strategis Badan Pusat Statistik Tahun 2025 - 2029 yang memuat Visi sebagai berikut:

“Lembaga yang Independen, Terpercaya, dan Berperan Aktif dalam Mendukung Perumusan Kebijakan Berbasis Data Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”

Untuk dapat mewujudkan Visi tersebut, BPS merumuskan tugas misi yang saling terintegrasi sebagai panduan langkah ke depan sebagai berikut:

- a. Menyediakan data statistik berkualitas dan *insight* untuk perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan,
- b. Memperkuat kepemimpinan BPS dalam penyelenggaraan Sistem Statistik Nasional (SSN), dan
- c. Memperkuat kapasitas kelembagaan statistik yang efektif dan efisien.

Untuk mewujudkan visi dan melaksanakan misi di atas, BPS menetapkan tiga tujuan strategis yang saling mendukung, yang dirancang untuk memastikan keberhasilan dalam setiap aspek penting dari operasionalnya:

- a. Mewujudkan Perumusan Kebijakan dan Pengambilan Keputusan Berbasis Data Statistik Berkualitas dan Insight yang Relevan,
- b. Mewujudkan Penyelenggaraan Sistem Statistik Nasional yang Andal, Efektif, dan Efisien, dan
- c. Mewujudkan Tata Kelola Badan Pusat Statistik yang Berkualitas, Akuntabel, Efektif, dan Efisien dalam Menyelenggarakan Statistik.

Dengan sinergi ketiga tujuan ini, BPS mampu memantapkan posisinya sebagai lembaga independen, terpercaya, dan berperan aktif dalam mendukung perumusan

kebijakan dan pengambilan keputusan berbasis data sebagai perwujudan Visi Presiden.

Sebagai tolok ukur pencapaian kinerja untuk setiap tujuan, BPS menetapkan tiga sasaran strategis beserta indikator kinerjanya sebagai berikut:

- a. Terwujudnya Peningkatan Pemanfaatan Data Statistik Berkualitas dan Insight dalam Perumusan Kebijakan dan Pengambilan Keputusan,
- b. Terwujudnya Kualitas Penyelenggaraan Sistem Statistik Nasional yang Baik dan Terpadu, dan
- c. Terwujudnya Kinerja Badan Pusat Statistik yang Bersih, Akuntabel, dan Profesional.

Visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis memiliki hubungan yang saling berjenjang dan terintegrasi, di mana visi menjadi arah besar dan cita-cita jangka panjang organisasi, kemudian dijabarkan melalui misi sebagai langkah nyata dan cara bertindak untuk mewujudkan visi tersebut; dari misi lahir tujuan yang lebih spesifik dan terukur sebagai hasil yang ingin dicapai dalam jangka menengah maupun panjang; sementara sasaran strategis merupakan rincian operasional berupa target konkret dan indikator kinerja yang menjadi tolok ukur keberhasilan pencapaian tujuan, sehingga keseluruhan elemen ini membentuk satu kesatuan yang memastikan organisasi bergerak konsisten menuju visi yang diharapkan.

2.2. Target Kinerja Pusdiklat BPS 2025-2029

Pusdiklat BPS memiliki tuntutan transformasi statistik nasional yang menempatkan pusdiklat BPS pada posisi sentral sebagai katalisator perubahan kualitas sumber daya manusia dan implementasi pengembangan ASN berbasis kompetensi sesuai UU ASN dan arah kebijakan Sekretariat Utama BPS 2025–2029. Berdasarkan arah transformasi Pusdiklat BPS menuju *Corporate University* (CorpU) dan penyelarasan dengan agenda penguatan SDM aparatur, berikut adalah **empat dimensi utama** yang menjadi pilar arah kebijakan dan strategi Pusdiklat BPS untuk periode 2025-2029;

- 1) penguatan ekosistem bps corporate university sebagai kerangka induk pembelajaran ASN BPS,
- 2) pengembangan kompetensi ASN BPS yang responsif terhadap tantangan transformasi statistik dan digitalisasi pemerintahan,

- 3) penguatan kebijakan pembelajaran dan manajemen talenta ASN BPS, dan
- 4) penguatan tata kelola internal pusdiklat, digitalisasi pelayanan pembelajaran, dan efisiensi manajemen.

Keempat arah kebijakan dan strategi utama tersebut merupakan dasar pertimbangan Pusdiklat BPS dalam menetapkan kerangka pikir dan arah kebijakan tahun 2025–2029.

Arah kebijakan dan strategi Pusdiklat dirumuskan berdasarkan *Tujuan* dan *Sasaran Strategis* Pusdiklat, yaitu:

Tujuan Pusdiklat:

Mewujudkan tata kelola Badan Pusat Statistik yang berkualitas, akuntabel, efektif, dan efisien dalam menyelenggarakan statistik.

Tujuan ini menunjukkan bahwa peran Pusdiklat tidak hanya sebagai penyelenggara pelatihan, namun sebagai *strategic learning enabler* yang menjamin bahwa seluruh proses pengembangan kompetensi berkontribusi langsung pada perbaikan tata kelola, peningkatan kapabilitas organisasi, dan pencapaian target strategis BPS.

Sasaran Strategis Pusdiklat:

Sasaran Strategis 1: Terwujudnya Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan, dan Inovasi

Sasaran ini menempatkan Pusdiklat sebagai motor pembelajaran kelembagaan yang bertanggung jawab memastikan bahwa:

- 1) Persentase Pegawai BPS yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi,
- 2) Tingkat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan,
- 3) Tingkat Kepuasan Peserta Diklat.

Sasaran Strategis 2: Terwujudnya Dukungan Manajemen pada Pusdiklat BPS yang Efektif dan Efisien

Sasaran ini menggarisbawahi pentingnya penguatan tata kelola internal, peningkatan kualitas layanan administrasi pendidikan dan pelatihan, serta efisiensi proses kerja melalui pemanfaatan teknologi dan standardisasi layanan.

- 1) Nilai SAKIP oleh Inspektorat,
- 2) Indeks Implementasi BerAKHLAK.

Tabel 1. Target Rencana Strategis Pusdiklat BPS Tahun 2025-2029

| Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/Indikator Kinerja Satuan | | Satuan | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|---|--------|--------|-------|-------|-------|-------|------|
| (1) | | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) |
| SS.3.3.2. Terwujudnya Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan, dan Inovasi Pembelajaran | | | | | | | |
| IKSS.3.3.2.1 Persentase Pegawai BPS yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi | Persen | 47,56 | 57,56 | 67,56 | 77,56 | 90,00 | |
| IKSS.3.3.2.2 Tingkat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan | Persen | 72,54 | 75,67 | 78,77 | 81,89 | 85,00 | |
| IKSS.3.3.2.3 Tingkat Kepuasan Peserta Diklat | Persen | 85,00 | 87,00 | 89,00 | 91,00 | 93,00 | |
| SS.3.2.6. Terwujudnya Dukungan Manajemen pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPS yang Efektif dan Efisien | | | | | | | |
| IKSS.3.2.6.1 Nilai SAKIP oleh Inspektorat | Poin | 75,95 | 77,00 | 78,00 | 79,00 | 80,00 | |
| IKSS.3.2.6.2 Indeks Implementasi BerAkhlak | Poin | 61,90 | 64,90 | 67,90 | 70,90 | 73,90 | |

2.3. Perjanjian Kinerja (PK) Pusdiklat BPS

Sebagaimana penjelasan sebelumnya, Visi diturunkan menjadi Misi, Target dan Sasaran, dimana masing-masing memiliki target indikator untuk mengukur keberhasilan dari sasaran yang telah ditetapkan. Indikator adalah alat ukur dalam sebuah proses mencapai tujuan.



1 Tujuan/ 2 Sasaran Strategis

5 Indikator Kinerja Strategis

Gambar 6. Sasaran dan Indikator Kinerja serta Alokasi Anggaran Pusdiklat BPS

Selama periode 2025 telah ditetapkan target yang harus dipenuhi oleh Pusdiklat BPS yang menjadi ukuran keberhasilan dalam memenuhi tugas sebagai lembaga pemerintah non kementerian. Berikut ditampilkan perjanjian kinerja yang menjadi tanggung jawab Kepala Pusdiklat BPS. Target yang dicanangkan menjadi tolak ukur indikator kinerja yang dievaluasi pada akhir tahun yakni dengan membandingkan capaian atau realisasi sampai dengan akhir tahun 2025 terhadap target.

Tabel 2. Perjanjian Kinerja Pusdiklat BPS Tahun 2025

| Sasaran | Indikator Kinerja | Satuan | Target |
|---|---|--------|--------|
| Terwujudnya Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan, dan Inovasi Pembelajaran | Persentase Pegawai BPS yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi | Persen | 47,56 |
| | Tingkat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan | Persen | 72,54 |
| | Tingkat Kepuasan Peserta Diklat | Persen | 85,00 |
| Terwujudnya Dukungan Manajemen pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPS yang Efektif dan Efisien | Nilai SAKIP oleh Inspektorat | Persen | 79,95 |
| | Indeks Implementasi BerAKHLAK | Poin | 61,90 |

2.4. Dukungan Pusdiklat BPS Terhadap Prioritas Nasional, Prioritas Presiden, dan Isu Strategis Nasional Tahun 2025

Berdasarkan Renstra BPS Tahun 2025–2029 yang ditetapkan melalui Peraturan Badan Pusat Statistik, dukungan BPS terhadap Prioritas Nasional dan Prioritas Presiden diarahkan pada penguatan peran statistik sebagai dasar perumusan dan evaluasi kebijakan pembangunan nasional, serta penguatan tata kelola dan sumber daya manusia aparatur statistik. Dalam konteks tersebut, Pusdiklat BPS sebagai unit kerja di bawah Sekretariat Utama menjalankan fungsi pendukung strategis melalui pengembangan kompetensi SDM dan sistem pembelajaran BPS.

Prioritas Nasional yang relevan dengan peran BPS, khususnya terkait transformasi tata kelola pemerintahan dan pembangunan sumber daya manusia, diturunkan dalam Renstra BPS melalui penguatan kualitas SDM statistik, tata kelola organisasi, dan budaya kerja berbasis kinerja. Penurunan kebijakan ini selanjutnya diampu oleh unit kerja lingkup kesekretariatan, termasuk Pusdiklat BPS, melalui pelaksanaan fungsi pembinaan dan pengembangan aparatur.

Sejalan dengan Renstra Pusdiklat BPS Tahun 2025–2029, dukungan Pusdiklat BPS terhadap Prioritas Nasional, Prioritas Presiden, dan Isu Strategis Nasional Tahun 2025 disampaikan secara umum untuk seluruh prioritas dan diwujudkan melalui penguatan kapasitas SDM dan ekosistem pembelajaran BPS.

Dukungan tersebut dilaksanakan melalui beberapa aspek utama, yaitu:

1. Pengembangan Kompetensi SDM Statistik

Pusdiklat BPS menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, serta pengembangan pembelajaran berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi teknis, manajerial, dan kepemimpinan aparatur BPS dalam mendukung pelaksanaan tugas statistik dan tata kelola organisasi.

2. Penguatan Sistem dan Metode Pembelajaran

Dalam rangka mendukung transformasi pembelajaran dan agenda reformasi birokrasi, Pusdiklat BPS mengembangkan pembelajaran digital, *microlearning*, serta pemanfaatan *Learning Management System* (LMS) sebagai bagian dari penguatan ekosistem BPS *Corporate University*.

3. Dukungan terhadap Tata Kelola dan Akuntabilitas Kinerja

Pusdiklat BPS mendukung peningkatan kualitas tata kelola dan akuntabilitas kinerja organisasi melalui pengembangan kompetensi aparatur di bidang manajemen kinerja, perencanaan, dan pengendalian pelaksanaan program, yang menjadi prasyarat keberhasilan pelaksanaan prioritas nasional dan prioritas presiden.

Melalui peran tersebut, Pusdiklat BPS berkontribusi secara tidak langsung namun strategis dalam mendukung pencapaian Prioritas Nasional, Prioritas Presiden, dan Isu Strategis Nasional Tahun 2025. Kontribusi ini diwujudkan dengan memastikan kesiapan dan kualitas SDM BPS sebagai fondasi utama bagi pelaksanaan seluruh program dan kegiatan BPS dalam mendukung agenda pembangunan nasional.

2.5. Rencana Kerja dan Anggaran Tahun 2025 Pusdiklat BPS

Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Tahun 2025 disusun sebagai pedoman pelaksanaan program dan kegiatan instansi pemerintah dalam rangka mendukung pencapaian visi, misi, serta tujuan pembangunan nasional. Penyusunan RKA ini merupakan bagian dari siklus perencanaan dan penganggaran tahunan yang selaras dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) serta kebijakan pemerintah pusat/daerah. RKA menjadi instrumen penting untuk memastikan keterpaduan antara perencanaan strategis dan pengalokasian sumber daya, sehingga setiap program dan kegiatan dapat dilaksanakan secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Dengan adanya RKA ini, diharapkan seluruh kegiatan dapat berjalan efektif, efisien, dan mendukung pencapaian sasaran strategis instansi pada tahun 2025.

Dalam rangka menunjang pencapaian target kinerja organisasi, Pusdiklat BPS menyusun RKA yang terdiri dari satu program dan satu kegiatan, serta beberapa Klasifikasi Rincian Output (KRO) dan Rincian Output (RO), dengan rincian sebagai berikut :

1. Program : 054.01.WA Dukungan Manajemen
2. Kegiatan : 2887 Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (BPS)

Adapun Klasifikasi Rincian Output (KRO) dan Rincian Output (RO) mencakup :

KRO 1: 2887.EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal: Target 4 Layanan, Laporan, Dokumen, Rekomendasi, Unit

RO 01: EBA.956 Layanan BMN

RO 02: EBA.962 Layanan Umum

RO 03: EBA.994 Layanan Perkantoran

KRO 2 : 2887.EBB Layanan Sarana dan Prasarana Internal: Target 1 Unit, m2, Paket

RO 01: EBB.951 Layanan Sarana Internal

KRO 2: 2887.EBC Layanan Manajemen SDM Internal: Target 790 Orang, Layanan, Rekomendasi

RO 01: EBC.954 Layanan Manajemen SDM

RO 02: EBC.996 Layanan Pendidikan dan Pelatihan

RO 03: EBC.U02 Diklat Teknis Substansi

RO 04: EBC.U03 Diklat Fungsional

RO 05: EBC.U04 Standarisasi dan Sertifikasi

KRO 3: 2887.EBD Layanan Manajemen Kinerja Internal: Target 2 Dokumen, Layanan, Laporan, Rekomendasi

RO 01: EBD.953 Layanan Pemantauan dan Evaluasi

RO 02: EBD.955 Layanan Manajemen Keuangan

Pada awal tahun 2025, pagu anggaran Pusdiklat BPS sebesar Rp 61.099.152.000,00 (enam puluh satu milyar sembilan puluh sembilan juta seratus lima puluh dua ribu rupiah) yang tertuang pada Dipa Petikan nomor SP DIPA – 054.01.1.690328/2025 tanggal 2 Desember 2024. Pagu tersebut tidak semuanya dapat digunakan, karena terdapat pagu blokir seperti pada halaman IV.A DIPA Petikan dalam rangka Kebijakan Penyesuaian Belanja Negara dan Kebijakan Pemerintah Lainnya, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Pagu Total pada awal tahun 2025 : Rp 61.099.152.000,00
- b. Pagu yang dapat digunakan : Rp 54.485.026.000,00
- c. Pagu Blokir : Rp 6.614.126.000,00

**DAFTAR ISI PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2025
NOMOR : DIPA - 054.01.1.690328/2025
IV A. B L O K I R**



Kementerian Negara/Lembaga : [054] BADAN PUSAT STATISTIK
Unit Organisasi : [01] Badan Pusat Statistik
Provinsi : [01] DKI JAKARTA
Kode dan Nama Suber : [050328] Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPS

Halaman : IV.A. 1
(dalam ribuan rupiah)

| KODE | URAIAN | KODE | URAIAN |
|-----------|--|----------|---|
| 690328 | Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPS | 2887 EBD | Layanan Manajemen Kinerja Internal |
| | Jumlah Dana yang tidak dapat dicairkan Rp. 6.614.126 | 524113 | Belanja Perjalanan Dinas Dalam Kota(RM) |
| | 52 Belanja Bering Rp. 6.614.126 | | Tidak Dapat Dicairkan Rp. 14.450 |
| 054.01.WA | Program Dukungan Manajemen | | Arahan Presiden pada Sidang Kabinet tanggal 23 Oktober 2024 dan tanggal 6 November 2024 |
| 2887 | Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (BPS) | | Disposisi: Kebijakan Penyesuaian Belanja Negara dan Kebijakan Pemerintah Lainnya |
| 2887 EBA | Layanan Dukungan Manajemen Internal | | |
| | 523121 Belanja Pemeliharaan Peralatan dan Mesin(RM) | | |
| | Tidak Dapat Dicairkan Rp. 333.362 | | |
| | memerlukan dokumen Rp(SAN) | | |
| | Disposisi: Akademi harus ditangani dasar hukum pengalokasiannya dan/atau dokumen terkait | | |
| 2887 EBC | Layanan Manajemen SDM Internal | | |
| | 524111 Belanja Perjalanan Dinas Biasa(RM) | | |
| | Tidak Dapat Dicairkan Rp. 4.638.508 | | |
| | Arahan Presiden pada Sidang Kabinet tanggal 23 Oktober 2024 dan tanggal 6 November 2024 | | |
| | Disposisi: Kebijakan Penyesuaian Belanja Negara dan Kebijakan Pemerintah Lainnya | | |
| | 524113 Belanja Perjalanan Dinas Dalam Kota(RM) | | |
| | Tidak Dapat Dicairkan Rp. 11.965 | | |
| | Arahan Presiden pada Sidang Kabinet tanggal 23 Oktober 2024 dan tanggal 6 November 2024 | | |
| | Disposisi: Kebijakan Penyesuaian Belanja Negara dan Kebijakan Pemerintah Lainnya | | |
| | 524114 Belanja Perjalanan Dinas Paket Meeting Dalam Kota(RM) | | |
| | Tidak Dapat Dicairkan Rp. 525.600 | | |
| | Arahan Presiden pada Sidang Kabinet tanggal 23 Oktober 2024 dan tanggal 6 November 2024 | | |
| | Disposisi: Kebijakan Penyesuaian Belanja Negara dan Kebijakan Pemerintah Lainnya | | |
| | 524119 Belanja Perjalanan Dinas Paket Meeting Luar Kota(RM) | | |
| | Tidak Dapat Dicairkan Rp. 1.110.173 | | |
| | Arahan Presiden pada Sidang Kabinet tanggal 23 Oktober 2024 dan tanggal 6 November 2024 | | |
| | Disposisi: Kebijakan Penyesuaian Belanja Negara dan Kebijakan Pemerintah Lainnya | | |

Jakarta, 02 Desember 2024
a.n. Kepala Badan Pusat Statistik
Sekretaris Utama Badan Pusat Statistik
Dr. Eng. Imam Machdi M.T.
NIP. 197104231991021001

Bila dilihat dari sumber dana berasal dari:

- a. Rupiah Murni : Rp 59.361.701.000,00
- b. PNBP : Rp 1.737.451.000,00 (PNBP Penggunaan sebesar 76% dari Penerimaan)

BAB III

AKUNTABILITAS

KINERJA





CAPAIAN KINERJA PUSDIKLAT BPS TAHUN 2025



PERSENTASE PEGAWAI BPS YANG
MENDAPATKAN PENGEMBANGAN
KOMPETENSI

120 %



TINGKAT KUALITAS
PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN

114,30 %



TINGKAT KEPUASAN PESERTA
PELATIHAN

109,25%



HASIL PENILAIAN
IMPLEMENTASI SAKIP

100,07 %



INDEKS IMPLEMENTASI
BERAKHLAK

116,16%



RATA-RATA CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

109,94 %

PERBANDINGAN CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA PUSDIKLAT BPS TAHUN 2021 - 2025



Tahun 2025 capaian indikator kinerja utama Pusdiklat BPS mengalami kenaikan yang cukup signifikan dari tahun sebelumnya dan menjadi capaian tertinggi sepanjang tahun 2021 sampai dengan 2025





PENGHARGAAN DAN INOVASI PUSDIKLAT BPS

PENGHARGAAN



Tahun 2025 menjadi momentum penguatan peran strategis Pusdiklat BPS, ditandai dengan berbagai prestasi dan pengakuan nasional, mulai dari dukungan pengembangan LMS, peran sebagai penyelenggara diklat Pranata Komputer dan lembaga pelatihan statistik berbasis TIK, capaian maturitas Corpu level Advanced, hingga peringkat terbaik implementasi AKIP, kinerja anggaran Sangat Baik, dan Terbaik II Change Champion BPS. Sejumlah penghargaan lainnya yang berhasil diraih Pusdiklat BPS, diantaranya seperti yang tertera pada gambar diatas.

INOVASI : DIGITALISASI MANAGEMEN KINERJA



Dalam rangka meningkatkan pelayanan yang lebih baik (better), lebih cepat (faster) dan lebih murah (cheaper), Pusdiklat BPS terus melakukan transformasi pekerjaan dari manual menuju digital dalam berbagai inovasi. Efektifitas dan efisiensi terus ditingkatkan melalui pengembangan sistem informasi.



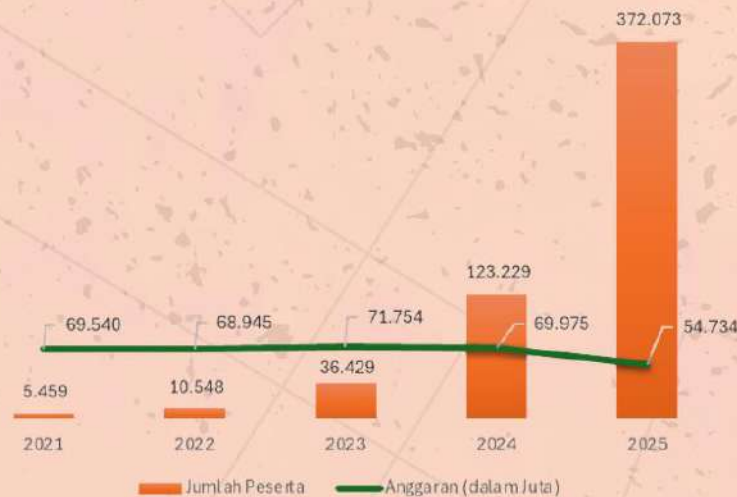


REALISASI DAN EFISIENSI ANGGARAN

ANGGARAN PUSDIKLAT BPS TAHUN 2025 MENURUT SASARAN STRATEGIS DAN CAPAIAN KINERJA

| | REALISASI ANGGARAN | CAPAIAN KINERJA |
|--|--------------------|-----------------|
|  TERWUJUDNYA PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR, KEBIJAKAN, DAN INOVASI PEMBELAJARAN | 97,80% | 111,77 % |
|  TERWUJUDNYA DUKUNGAN MANAJEMEN PADA PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BPS YANG EFEKTIF DAN EFISIEN | 98,92% | 108,11 % |

PERBANDINGAN JUMLAH PESERTA DAN ANGGARAN PELATIHAN TAHUN 2025



Saat ini penyelenggaraan pelatihan di Pusdiklat BPS sebagian besar dilaksanakan secara online melalui Learning Management System (LMS) E-Warkop BPS. Melalui sistem ini, semakin menghemat tenaga, biaya dan sumberdaya. Selain itu, jumlah peserta yang dilatih dapat lebih banyak dibanding secara tatap muka, sehingga lebih efektif dan efisien.



BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Realisasi, Capaian Kinerja, dan Nilai Penilaian Kinerja Organisasi Satuan Kerja Tahun 2025

Capaian kinerja Pusdiklat BPS tahun 2025 diperoleh berdasarkan pencapaian dari indikator kinerja sasaran kegiatan (IKSK) selama tahun 2025. Pengukuran capaian kinerja dihitung berdasarkan perbandingan antara target dengan realisasi indikator kinerja pada masing-masing sasaran. Indikator kinerja yang dimaksud merupakan IKSK yang memiliki target pada Perjanjian Kinerja satuan kerja tahun 2025 dimana realisasinya diperoleh sesuai kegiatan yang dilakukan.

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh Pusdiklat BPS. Semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik, begitu pula sebaliknya.

Dalam rangka mendukung sasaran program Sekretariat Utama BPS, maka Pusdiklat menetapkan 5 (lima) IKSK sebagai berikut, yaitu:

1. Mewujudkan Tata Kelola Badan Pusat Statistik yang Berkualitas, Akuntabel, Efektif, dan Efisien dalam Menyelenggarakan Statistik, terbagi menjadi 2 (dua) sasaran kegiatan, yaitu:
 - 1.1. Terwujudnya Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan, dan Inovasi Pembelajaran
 - 1.1.1. Persentase Pegawai BPS yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi
 - 1.1.2. Tingkat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan
 - 1.1.3. Tingkat Kepuasan Peserta Diklat
 - 2.1. Terwujudnya Dukungan Manajemen pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPS yang Efektif dan Efisien
 - 2.1.1. Nilai SAKIP oleh Inspektorat
 - 2.1.2. Indeks Implementasi BerAKHLAK

3.1.1. Perbandingan Capaian Kinerja Total Selama 2023 sampai dengan 2025

Dalam rangka mendukung visi strategis BPS, maka dirumuskan tujuan program kegiatan Pusdiklat beserta lima IKS, sebagaimana diuraikan pada Subbab 3.1. Berdasarkan data rata-rata capaian kinerja selama periode 2023 sampai dengan 2025, tercatat nilai capaian kinerja sasaran kegiatan pada tahun 2023 sebesar 108,33. Setelah itu, pada tahun 2024 terjadi penurunan rata-rata capaian kinerja sasaran kegiatan menjadi 100,90. Namun, akhirnya pada tahun 2025 nilai rata-rata capaian kinerja sasaran kegiatan mengalami kenaikan kembali menjadi 110,33 (Tabel 4).

Tabel 3. Perbandingan Rata-Rata Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan

| Capaian Kinerja | Tahun | | |
|--|--------|--------|--------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| Rata-rata Capaian Kinerja Kegiatan (%) | 108,33 | 100,90 | 109,94 |

Tahun 2023, semua hasil capaian indikator kinerja melebihi dari target yang telah ditentukan. Namun, pada tahun 2024, terdapat penurunan nilai rata-rata capaian kinerja sasaran kegiatan dikarenakan adanya kenaikan target pada semua indikator kinerja. Selain itu, terdapat 1 (satu) indikator kinerja yang tidak memenuhi target, yaitu IKS 1.1.1. Persentase Kepuasan Peserta Diklat terhadap Penyelenggaraan Diklat.

Kemudian, pada tahun 2025 terdapat beberapa penyesuaian terhadap indikator kinerja. Hal ini berdasarkan pada penyesuaian sasaran strategis yang tertuang dalam Rencana Strategis BPS 2025-2029. Berdasarkan Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 4 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Badan Pusat Statistik Tahun 2025-2029, maka telah diputuskan 5 (lima) IKS Pusdiklat BPS. Berdasarkan hasil capaian kinerja Pusdiklat pada tahun 2025, semua hasil capaian indikator kinerja telah melebihi dari target yang ditetapkan, sehingga rata-rata capaian kinerja sasaran kinerja meningkat dibandingkan tahun 2024, yaitu sebesar 109,94. Perkembangan nilai rata-rata capaian indikator kinerja sejak awal periode

mencerminkan upaya seluruh pegawai dalam mendukung transformasi organisasi menuju pencapaian visi dan misi BPS secara berkelanjutan.

3.1.2. Penjelasan Nilai PKO 2025 Beserta Predikat dan Interpretasinya yang Mengacu ke PermenPAN RB Nomor 22 Tahun 2024

Penilaian Kinerja Organisasi (PKO) adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan pencapaian pelaksanaan program atau kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

PKO dilakukan terhadap:

- a. Entitas Akuntabilitas Kinerja Kementerian Negara/ Lembaga;
- b. Entitas Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah; dan
- c. Entitas Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi.

PKO pada setiap tingkatan entitas akuntabilitas kinerja dilakukan dengan memperhatikan 2 (dua) hal, yaitu capaian perjanjian kinerja dan nilai hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah.

1. Capaian Perjanjian Kinerja

Capaian perjanjian kinerja merupakan hasil pengukuran terhadap kinerja Entitas Akuntabilitas Kinerja Kementerian Negara/Lembaga, Entitas Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah, dan Entitas Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi setiap tahunnya yang dituangkan dalam laporan kinerja.

2. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah pada Entitas Akuntabilitas Kinerja Kementerian Negara/Lembaga dan Entitas Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah merupakan hasil evaluasi yang diterbitkan oleh Kementerian setiap tahunnya kepada seluruh Instansi Pemerintah. Sementara hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah pada Entitas Akuntabilitas Kinerja dalam Kementerian/Lembaga dan Entitas Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah diterbitkan oleh inspektorat/unit kerja yang ditunjuk sebagai evaluator internal Instansi Pemerintah.

Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah berupa nilai dan kategori/predikat sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai dan Kategori Predikat Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)

| Nilai | Kategori/Predikat |
|-----------|-----------------------|
| >90 – 100 | AA (Sangat Memuaskan) |
| >80 – 90 | A (Memuaskan) |
| >70 – 80 | BB (Sangat Baik) |
| >60 – 70 | B (Baik) |
| >50 – 60 | CC (Cukup/Memadai) |
| >30 – 50 | C (Kurang) |
| >0 – 30 | D (Sangat Kurang) |

Pada tahun 2025, Pusdiklat mendapatkan hasil penilaian evaluasi AKIP sebesar 76,00 dengan predikat BB. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi SAKIP Pusdiklat mendapat kategori Sangat Baik. Dari hasil predikat AKIP, selanjutnya dilakukan normalisasi untuk mendapatkan nilai koreksi capaian PK.

Tabel 5. Koreksi Capaian Perjanjian Kinerja Berdasarkan Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

| Predikat AKIP | Koreksi Capaian PK Setelah Normalisasi |
|---------------|--|
| AA | 0% |
| A | |
| BB | 10% |
| B | 15% |
| CC | 20% |
| C | 30% |
| D | |

Predikat AKIP akan menjadi dasar pemberian faktor koreksi besaran capaian perjanjian kinerja yang disampaikan melalui laporan kinerja. Berdasarkan hasil penilaian evaluasi AKIP, maka koreksi capaian PK setelah normalisasi adalah 10%. Dasar perhitungan ini, akan mendapatkan hasil NKO yang dikelompokkan ke dalam 5 (lima) predikat, yaitu:

Tabel 6. Predikat KNO

| Nilai Kinerja Organisasi (NKO) | Predikat PKO |
|--------------------------------|-----------------|
| $X > 100\%$ | ISTIMEWA |
| $80\% < X \leq 100\%$ | BAIK |
| $60\% < X \leq 80\%$ | BUTUH PERBAIKAN |
| $20\% < X \leq 60\%$ | KURANG |
| $0\% < X \leq 20\%$ | SANGAT KURANG |

Penghitungan PKO tertuang dalam matriks berikut ini:

Tabel 7. Matrik PKO

| No. | Sasaran | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | Capaian | Normalisasi Capaian PK (1) | Koreksi Normalisasi Capaian PK Berdasarkan Predikat AKIP (2) | Nilai Akhir Capaian PK (3) = (1) x (100% - (2)) |
|--|---|---|--------|-----------|---------|----------------------------|--|--|
| 1. | Terwujudnya Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan, dan Inovasi Pembelajaran | Persentase Pegawai BPS yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi | 47,56 | 91,52 | 120,00 | 110,00 | 10% | 99,00 |
| | | Tingkat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan | 72,54 | 82,91 | 114,30 | 110,00 | 10% | 99,00 |
| | | Tingkat Kepuasan Peserta Diklat | 85,00 | 92,86 | 109,25 | 109,25 | 10% | 98,32 |
| 2. | Terwujudnya Dukungan Manajemen pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPS yang Efektif dan Efisien | Nilai SAKIP oleh Inspektorat | 75,95 | 76,00 | 100,07 | 100,07 | 10% | 90,06 |
| | | Indeks Implementasi BerAKHLAK | 61,90 | 71,90 | 116,16 | 110,00 | 10% | 99,00 |
| Total Capaian PK (4) | | | | | | | | 485,38 |
| Nilai Kinerja Organisasi (NKO) atau Rata-rata Capaian PK (5) | | | | | | | | 97,07 |
| Predikat PKO (6) | | | | | | | | BAIK |

Predikat PKO memiliki makna yang menggambarkan tingkatan kualitas capaian kinerja organisasi. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa predikat PKO yang diraih oleh Pusdiklat adalah BAIK. Dengan predikat ini, maka dapat dinyatakan bahwa tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja Pusdiklat sudah sangat baik dan sesuai dengan ekspektasi.

3.1.3. Benchmarking Capaian Kinerja Terhadap Rata-Rata

Rata-rata capaian kinerja Pusdiklat pada tahun 2025 adalah sebesar **109,94%**. Hal ini menunjukkan bahwa Pusdiklat telah berhasil melampaui target yang telah ditetapkan. Namun, melalui metode *benchmarking* terhadap nilai rata-rata tersebut, maka dapat dipetakan efektivitas masing-masing indikator kegiatan secara lebih mendalam.

Tabel 8. Perbandingan Capaian Kinerja per Indikator Kinerja Terhadap Rata-Rata Capaian Kinerja Tahun 2025

| Sasaran Program/Sasaran Kegiatan/Indikator Kinerja | Satuan | Target | Realisasi | Capaian Kinerja (%) | Rata-rata Capaian Kinerja (%) Tahun 2025 | Keterangan |
|---|--------|--------|-----------|---------------------|--|---|
| Sasaran 1: Terwujudnya Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan, dan Inovasi Pembelajaran | | | | | | |
| Persentase Pegawai BPS yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi | persen | 47,56 | 91,52 | 120,00 | 109,94 | Lebih besar dari rata-rata capaian kinerja tahun 2025 |
| Tingkat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan | persen | 72,54 | 82,91 | 114,30 | 109,94 | Lebih besar dari rata-rata capaian kinerja tahun 2025 |
| Tingkat Kepuasan Peserta Diklat | persen | 85,00 | 92,86 | 109,25 | 109,94 | Lebih kecil dari rata-rata capaian kinerja tahun 2025 |
| Sasaran 2: Terwujudnya Dukungan Manajemen pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPS yang Efektif dan Efisien | | | | | | |
| Nilai SAKIP oleh Inspektorat | poin | 75,95 | 76,00 | 100,07 | 109,94 | Lebih kecil dari rata-rata capaian kinerja tahun 2025 |
| Indeks Implementasi BerAKHLAK | poin | 61,90 | 71,90 | 116,16 | 109,94 | Lebih besar dari rata-rata capaian kinerja tahun 2025 |

Berdasarkan tabel di atas terdapat 4 (empat) indikator yang berhasil mencatatkan capaian di atas nilai rata-rata capaian (109,94%). Hal ini menandakan efektivitas program yang tinggi pada indikator kinerja tersebut, yaitu:

- IKS 3.3.2.1 Persentase Pegawai BPS yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi

Capaian indikator kinerja Persentase Pegawai BPS yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi adalah sebesar 120,00%. Indikator ini mendapatkan capaian tertinggi dibandingkan indikator kinerja yang lain, dengan rata-rata capaian unggul 10,06% di atas rata-rata capaian kinerja tahun 2025. Hal ini menunjukkan bahwa akselerasi yang masif dalam pemerataan akses pengembangan kompetensi bagi pegawai.

- IKS 3.3.2.2 Tingkat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan

Capaian indikator kinerja Tingkat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan adalah sebesar 114,30%. Indikator kinerja ini secara konsisten berada di atas garis rata-rata capaian kinerja. Hal ini membuktikan bahwa output utama Pusdiklat memiliki standar kualitas yang melampaui ekspektasi organisasi.

- IKS 3.3.2.3 Tingkat Kepuasan Peserta Diklat

Capaian indikator kinerja Tingkat Kepuasan Peserta Diklat sebesar 109,25%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kinerja tersebut sudah melebihi target, bahkan melebihi rata-rata capaian kinerja sebesar 0,69%. Dengan makin banyaknya ragam pengembangan kompetensi, maka diharapkan selalu ada inovasi dan perbaikan layanan untuk semakin meningkatkan kepuasan peserta diklat.

- IKS 3.2.6.1 Nilai SAKIP oleh Inspektorat

Capaian kinerja indikator Nilai SAKIP oleh Inspektorat memperoleh nilai sebesar 100,07%. Meskipun secara target telah tercapai, indikator ini berada di bawah nilai rata-rata capaian kinerja tahun 2025. Indikator ini memiliki selisih negatif sebesar -9,87% dari rata-rata capaian kinerja.

Walaupun realisasi capaian kinerja (76,00 poin) sudah melebihi target (75,95 poin), namun realisasi capaian kinerjanya tidak setinggi kenaikan indikator kinerja lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun aspek administratif dan akuntabilitas sudah memenuhi, namun belum terjadi lompatan kualitas yang signifikan pada tata kelola manajemen jika dibandingkan dengan performa capaian di bidang pengembangan kompetensi dan inovasi.

Masih diperlukan evaluasi mendalam pada komponen penilaian SAKIP. Upaya penguatan manajemen risiko, efektivitas pelaporan, dan sinkronisasi perencanaan perlu ditingkatkan agar performa dukungan manajemen bisa setara, mendekati, atau melampaui rata-rata kualitas teknis diklat.

Mengingat nilai capaian kinerja untuk indikator kinerja Nilai SAKIP oleh Inspektorat (100,07%) berada di bawah rata-rata nilai capaian kinerja satuan kerja (109,94%), maka dapat direkomendasikan langkah-langkah akselerasi sebagai berikut:

1. Penguatan Kualitas Dokumen Perencanaan

Melakukan reviu atas penjabaran kinerja dari level pimpinan hingga level pelaksana. Perlu dipastikan setiap kegiatan memiliki kaitan logis yang kuat terhadap pencapaian Sasaran Kegiatan, sehingga penilaian dari Inspektorat pada aspek "Perencanaan Kinerja" dapat meningkat secara maksimal.

2. Pemantauan Kinerja *Real-Time*

Mendorong penggunaan *dashboard* monitoring kinerja yang diperbarui secara berkala. Hal ini bertujuan agar kendala administratif dalam pelaporan SAKIP dapat dideteksi lebih dini sebelum dilakukan audit sehingga tidak hanya "sekadar mencapai target", tetapi dapat melampauinya secara kualitas.

3. Evaluasi Internal Pra-Evaluasi

Melakukan simulasi penilaian (*self-assessment*) secara mandiri dengan standar yang lebih ketat sebelum tim Inspektorat melakukan audit resmi. Fokus pada komponen yang biasanya memiliki bobot besar namun serapan poinnya rendah.

4. Peningkatan Budaya Kinerja dan Manajemen Risiko

Mengintegrasikan manajemen risiko ke dalam setiap proses bisnis di Pusdiklat BPS. Fokus pada pengelolaan risiko untuk mencapai target, bukan hanya melaporkan hasil akhir.

5. *Focus study* ke Unit Penilai SAKIP

Melakukan kegiatan pelatihan atau *workshop* dengan mengundang Narasumber dari Inspektorat. Tujuannya adalah untuk mendapatkan informasi yang lebih tepat dan akurat terkait mekanisme pendokumentasian bukti kerja (*evidence*) yang lebih sistematis dan profesional.

Capaian realisasi indikator kinerja Nilai SAKIP sebesar 100,07% menunjukkan bahwa Pusdiklat sudah patuh terhadap target, namun untuk mencapai

keunggulan organisasi, masih perlu meningkatkan kualitas tata kelola dari sekadar pemenuhan standar menjadi praktik manajemen terbaik

- IKSK 3.2.6.2 Indeks Implementasi BerAKHLAK

116,16% merupakan hasil capaian kinerja indikator Indeks Implementasi BerAKHLAK tahun 2025. Berada 6,22% di atas rata-rata capaian kinerja, menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai budaya kerja yang lebih progresif dibandingkan perkiraan pada awal penelaahan target kinerja.

Selanjutnya, dilakukan *benchmarking* capaian kinerja Pusdiklat terhadap capaian kinerja unit eselon II di bawah lingkup kerja Sekretariat Utama. Berdasarkan tabel di bawah ini dapat dilihat bahwa di bawah lingkup kerja Sekretariat Utama, terdapat 4 (empat) satuan kerja yang memperoleh capaian kinerja berada di atas rata-rata capaian kinerja Sekretariat Utama dan 4 (empat) satuan kerja yang memperoleh capaian kinerja berada di atas rata-rata capaian kinerja Sekretariat Utama, dengan rentang capaian kinerja antara 99,97 – 109,94 persen. Distribusi ini mengindikasikan bahwa tingkat homogenitas kinerja antar satuan kerja masih moderat dan terdapat variasi efektivitas pelaksanaan kegiatan.

Pusdiklat mencatat capaian tertinggi sebesar 109,94 persen dan menjadi *benchmark* praktik baik dalam pengelolaan program. Sebaliknya, Biro Perencanaan memiliki capaian terendah sebesar 99,97 persen. Disparitas capaian kinerja antar satuan kerja sebesar 9,97 poin persentase menunjukkan bahwa praktik manajemen kinerja belum sepenuhnya terstandarisasi, sehingga diperlukan penguatan monitoring, evaluasi, dan pembinaan kinerja satuan kerja secara berkelanjutan. Selain itu, hal tersebut juga mengindikasikan bahwa Pusdiklat memiliki efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan yang relatif lebih optimal, khususnya dalam perencanaan, pelaksanaan pelatihan, serta pengendalian capaian indikator kinerja utama. Pusdiklat juga menunjukkan kemampuan yang baik dalam mengelola target kinerja sehingga mampu melampaui target secara konsisten. Perbedaan capaian kinerja ini mencerminkan variasi efektivitas manajemen kinerja antar satuan kerja, yang dapat dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik fungsi, kompleksitas program, serta tingkat kematangan pengelolaan kinerja.

Tabel 9. Perbandingan Capaian Kinerja Satuan Kerja Lingkup Sekretariat Utama BPS Tahun 2025

| Satuan Kerja | Capaian Kinerja | Nilai KKO | Rata-rata Capaian Kinerja (%) Tahun 2025 | Deviasi | Keterangan |
|------------------------------------|-----------------|-----------|--|---------|---|
| Sekretariat Utama | 100,68 | 90,01 | | | |
| Biro Perencanaan | 99,97 | 89,98 | 103,37 | -3,40 | Capaian kinerja lebih kecil dari rata-rata capaian kinerja tahun 2025 |
| Biro Keuangan | 103,48 | 91,57 | 103,37 | 0,11 | Capaian kinerja lebih besar dari rata-rata capaian kinerja tahun 2025 |
| Biro Sumber Daya Manusia | 100,72 | 90,65 | 103,37 | -2,65 | Capaian kinerja lebih kecil dari rata-rata capaian kinerja tahun 2025 |
| Biro Hubungan Masyarakat dan Hukum | 105,23 | 92,46 | 103,37 | 1,86 | Capaian kinerja lebih besar dari rata-rata capaian kinerja tahun 2025 |
| Biro Umum | 100,68 | 90,61 | 103,37 | -2,69 | Capaian kinerja lebih kecil dari rata-rata capaian kinerja tahun 2025 |
| Pusat Pendidikan dan Pelatihan | 109,94 | 97,07 | 103,37 | 6,57 | Capaian kinerja lebih besar dari rata-rata capaian kinerja tahun 2025 |
| Politeknik Statistika STIS | 103,58 | 91,54 | 103,37 | 0,21 | Capaian kinerja lebih besar dari rata-rata capaian kinerja tahun 2025 |

Capaian kinerja Pusdiklat yang lebih tinggi dibandingkan satuan kerja lain dapat diindikasikan oleh beberapa faktor, antara lain:

- Perencanaan program pelatihan yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan organisasi,
- Indikator kinerja yang relatif terukur dan berbasis output/outcome, sehingga capaian dapat dimonitor secara kuantitatif,
- Manajemen pelaksanaan kegiatan yang efektif, termasuk pemantauan capaian pelatihan dan evaluasi pascapelatihan, dan
- Pengelolaan sumber daya pelatihan yang optimal, baik dari sisi kurikulum, widyaiswara, maupun sarana prasarana pembelajaran.

Hasil *benchmarking* menunjukkan bahwa Pusdiklat berperan sebagai *center of excellence* dalam pengelolaan kinerja berbasis pembelajaran dan pengembangan kapasitas SDM. Untuk meningkatkan homogenitas capaian kinerja antar satuan kerja, Upaya yang dapat dilakukan:

- Replikasi praktik baik Pusdiklat dalam perencanaan dan monitoring kinerja,
- Penguatan indikator kinerja outcome pada satuan kerja administratif, dan
- Pembinaan satuan kerja dengan capaian kinerja relatif lebih rendah melalui pendampingan teknis dan manajerial.

Secara umum, kualitas proses manajemen kinerja satuan kerja berada pada level baik, namun output capaian kinerja tidak sepenuhnya selaras dengan kualitas proses. Dengan capaian kinerja ini, bila dibandingkan dengan satuan kerja lain, maka Pusdiklat menunjukkan efektivitas pelaksanaan program yang optimal, khususnya dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian kinerja kegiatan pelatihan. Selisih capaian kinerja yang signifikan antara Pusdiklat dengan satuan kerja lainnya menunjukkan adanya variasi efektivitas manajemen kinerja antar unit organisasi. Praktik baik yang diterapkan oleh Pusdiklat dapat direplikasi pada satuan kerja lain sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

3.1.4. Perbandingan Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja per Sasaran Tahun 2023 s.d. 2025

Secara keseluruhan, kinerja organisasi menunjukkan tren sangat positif dengan hampir seluruh indikator melampaui 100%. Terlihat adanya rebranding sasaran strategis pada tahun 2025 yang lebih fokus pada kualitas kebijakan dan inovasi pembelajaran dibandingkan sekadar aspek administratif penyelenggaraan.

1. Transformasi Layanan Diklat

Pada Sasaran 1, terjadi perubahan nomenklatur dari "Layanan Pendidikan dan Pelatihan yang Sesuai dengan Perkembangan Ilmu Pengetahuan, Teknologi Informasi Mutakhir, dan Aturan yang Berlaku" menjadi "Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan, dan Inovasi Pembelajaran".

- **Tingkat Kepuasan Peserta:** Terdapat anomali positif di mana target tahun 2025 diturunkan secara konservatif ke angka 85,00 (dari sebelumnya 95,28 di 2024), namun realisasi capaian kinerja berada di angka 92,86. Hal ini menghasilkan lonjakan capaian kinerja hingga 109,25%.
- **Indikator Baru di Tahun 2025:** Munculnya indikator "Persentase Pegawai BPS yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi" dengan capaian 120,00% dan "Tingkat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan" sebesar 114,30% menunjukkan bahwa di tahun 2025, organisasi berhasil melakukan akselerasi kuantitas sekaligus menjaga kualitas.

2. Analisis Keberlanjutan Indikator Kinerja

Beberapa indikator kinerja pada Sasaran Kinerja 2 (Statistik Sektoral), Sasaran Kinerja 3 (SDM Pusdiklat), dan Sasaran Kinerja 4 (Tugas Belajar) berstatus N/A (Tidak dijadikan indikator) pada tahun 2025.

- **Efektivitas Masa Lalu:** Pada 2023, pelatihan Statistik Sektoral mencapai realisasi yang sangat tinggi, yaitu sebesar 153,70%. Begitu pula pada indikator kinerja terkait pengembangan SDM Pusdiklat dan Tugas Belajar. Kedua indikator kinerja tersebut juga memperoleh capaian kinerja melebihi dari target indikator kinerja yang telah ditentukan.

- **Interpretasi Strategis:** Hilangnya indikator pada Sasaran Kinerja 2, Sasaran Kinerja 3, dan Sasaran Kinerja 4 di tahun 2025 mengindikasikan bahwa program tersebut telah dilebur ke dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) yang lebih makro di bawah Sasaran Kinerja yang baru.
3. Dukungan Manajemen dan Budaya Kerja
- Sasaran mengenai Manajemen Internal menunjukkan peningkatan kualitas tata kelola yang sistematis.
- **Nilai SAKIP:** Menunjukkan grafik kenaikan realisasi yang konsisten, yaitu 75,31 (2023) → 75,95 (2024) → 76,00 (2025). Meskipun tiap tahun mengalami kenaikan nilai capaian kinerja, namun kenaikan angkanya tidak signifikan. Hal ini menunjukkan komitmen pada akuntabilitas yang berkelanjutan.
 - **Indeks BerAKHLAK:** Realisasi capaian kinerja sebesar 71,90 di tahun 2025 (capaian 116,16%) membuktikan bahwa internalisasi nilai-nilai inti ASN berhasil melampaui ekspektasi awal, yang menjadi modal sosial kuat untuk mencapai target di tahun ke depan.

Tabel 10. Perbandingan Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja per Sasaran Tahun 2023 sampai dengan Tahun 2025

| Sasaran Program/Sasaran Kegiatan/Indikator Kinerja | Satuan | Target | | | Realisasi | | | Capaian Kinerja (%) | | |
|---|--------|---------------------------------|--------|---------------------------------|---------------------------------|--------|---------------------------------|---------------------------------|--------|---------------------------------|
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2023 | 2024 | 2025 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Sasaran 1 (2023 dan 2024): Terwujudnya Layanan Pendidikan dan Pelatihan yang Sesuai dengan Perkembangan Ilmu Pengetahuan, Teknologi Informasi Mutakhir, dan Aturan yang Berlaku | | | | | | | | | | |
| Sasaran 1 (2025): Terwujudnya Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan, dan Inovasi Pembelajaran | | | | | | | | | | |
| Persentase kepuasan peserta diklat terhadap penyelenggaraan diklat (2023 dan 2024) atau Tingkat Kepuasan Peserta Diklat (2025) | persen | 92,00 | 95,28 | 85,00 | 95,28 | 94,90 | 92,86 | 103,56 | 99,60 | 109,25 |
| Persentase Pegawai BPS yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi | persen | N/A (Tidak dijadikan indikator) | | 47,56 | N/A (Tidak dijadikan indikator) | | 91,52 | N/A (Tidak dijadikan indikator) | | 120,00 |
| Tingkat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan | persen | N/A (Tidak dijadikan indikator) | | 72,54 | N/A (Tidak dijadikan indikator) | | 82,91 | N/A (Tidak dijadikan indikator) | | 114,30 |
| Sasaran 2 (2023 dan 2024): Terwujudnya Layanan Pendidikan dan Pelatihan Statistik Sektoral dalam Kerangka Satu Data Indonesia | | | | | | | | | | |
| Persentase peserta yang telah menyelesaikan pelatihan Statistik Sektoral | persen | 88,00 | 100,00 | N/A (Tidak dijadikan indikator) | 153,70 | 100,00 | N/A (Tidak dijadikan indikator) | 120,00 | 100,00 | N/A (Tidak dijadikan indikator) |
| Sasaran 3 (2023 dan 2024): Terwujudnya SDM Pusdiklat BPS yang Melakukan Peningkatan Kompetensi | | | | | | | | | | |
| Persentase SDM Pusdiklat yang melakukan peningkatan kompetensi | persen | 93,00 | 97,02 | N/A (Tidak dijadikan indikator) | 97,02 | 100,00 | N/A (Tidak dijadikan indikator) | 104,32 | 103,07 | N/A (Tidak dijadikan indikator) |
| Sasaran 4 (2023 dan 2024): Terjalinnnya Kerja Sama dengan Institusi Pendidikan dan Pelatihan Dalam Negeri dan Luar Negeri yang Berkesinambungan | | | | | | | | | | |
| Persentase kelulusan peserta tugas belajar | persen | 90,00 | 95,49 | N/A (Tidak dijadikan indikator) | 95,49 | 96,34 | N/A (Tidak dijadikan indikator) | 106,10 | 100,89 | N/A (Tidak dijadikan indikator) |

| Sasaran Program/Sasaran Kegiatan/Indikator Kinerja | Satuan | Target | | | Realisasi | | | Capaian Kinerja (%) | | |
|--|--------|---------------------------------|-------|---------------------------------|---------------------------------|-------|---------------------------------|---------------------------------|--------|---------------------------------|
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2023 | 2024 | 2025 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Sasaran 5 (2023 dan 2024): Penguatan Manajemen Internal dan Sumber Daya Sasaran 2 (2025): Terwujudnya Dukungan Manajemen pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPS yang Efektif dan Efisien | | | | | | | | | | |
| Hasil penilaian implementasi SAKIP (2023 dan 2024) atau Nilai SAKIP oleh Inspektorat (2025) | poin | 71,00 | 75,31 | 75,95 | 75,31 | 75,95 | 76,00 | 106,07 | 100,85 | 100,07 |
| Persentase pengembangan dan pembaharuan infrastruktur | persen | 90,00 | 98,95 | N/A (Tidak dijadikan indikator) | 98,95 | 99,93 | N/A (Tidak dijadikan indikator) | 109,94 | 100,99 | N/A (Tidak dijadikan indikator) |
| Indeks Implementasi BerAKHLAK | poin | N/A (Tidak dijadikan indikator) | | 61,90 | N/A (Tidak dijadikan indikator) | | 71,90 | N/A (Tidak dijadikan indikator) | | 116,16 |

Pusdiklat telah berhasil melakukan transisi dari model kerja berbasis "Kuantitas Penyelenggaraan" (2023-2024) menuju model berbasis "Kualitas dan Inovasi Kebijakan" (2025). Penurunan target kepuasan peserta di tahun 2025 merupakan strategi mitigasi risiko yang baik, namun realisasi yang tinggi menunjukkan standar pelayanan internal Pusdiklat sebenarnya sudah berada di atas angka 90%. Beberapa rekomendasi yang dapat dilakukan ke depan, yaitu:

1. Melakukan standardisasi target, karena mengingat capaian kinerja tahun 2025 mencapai >110% untuk kepuasan peserta, target untuk periode tahun berikutnya dapat ditingkatkan agar tetap selalu fokus pada peningkatan layanan namun tetap realistis dengan melihat kondisi dan kemampuan yang dimiliki.
2. Melakukan monitoring terhadap indikator kinerja baru, seperti Tingkat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan. Hasil yang telah diperoleh harus dipertahankan karena meskipun indikator kinerja baru tapi langsung memberikan hasil positif.
3. Melakukan digitalisasi SAKIP, untuk terus menaikkan nilai SAKIP yang saat ini masih berada di angka 75 – 76. Diperlukan inovasi di sisi digitalisasi pelaporan kinerja agar efisiensi manajemen internal lebih terlihat dampaknya.

3.1.5. Analisis Capaian Kinerja 2025 per Indikator Kinerja Utama (IKU) Beserta Kendala, Solusi, dan Tindak Lanjut

Secara keseluruhan, capaian kinerja Pusdiklat BPS pada tahun 2025 menunjukkan hasil yang sangat memuaskan. Seluruh indikator kinerja sasaran kegiatan (IKSK) berhasil melampaui target yang ditetapkan (capaian > 100%). Hal ini mengindikasikan bahwa program pengembangan kompetensi dan dukungan manajemen sudah berjalan sangat efektif.

Tabel 11. Capaian Kinerja 2025 per Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan (IKSK)

| Sasaran Program/Sasaran Kegiatan/Indikator Kinerja | Satuan | Target | Realisasi | Capaian Kinerja (%) |
|---|--------|--------|-----------|---------------------|
| Sasaran 1: Terwujudnya Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan, dan Inovasi Pembelajaran | | | | |
| Persentase Pegawai BPS yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi | persen | 47,56 | 91,52 | 120,00 |
| Tingkat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan | persen | 72,54 | 82,91 | 114,30 |
| Tingkat Kepuasan Peserta Diklat | persen | 85,00 | 92,86 | 109,25 |
| Sasaran 2: Terwujudnya Dukungan Manajemen pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPS yang Efektif dan Efisien | | | | |
| Nilai SAKIP oleh Inspektorat | poin | 75,95 | 76,00 | 100,07 |
| Indeks Implementasi BerAKHLAK | poin | 61,90 | 71,90 | 116,16 |

Sasaran 1: Terwujudnya Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan, dan Inovasi Pembelajaran

Sasaran ini memiliki performa paling menonjol, terutama pada aspek jangkauan pengembangan kompetensi.

IKSK 3.3.2.1 Persentase Pegawai BPS yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi

Pengukuran indikator kinerja ini diperoleh berdasarkan hasil pengembangan kompetensi para pegawai BPS. Pengembangan kompetensi ini dilakukan baik secara klasikal maupun non-klasikal sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Indikator kinerja ini menguraikan perbandingan antara jumlah pegawai BPS yang

telah melakukan peningkatan kompetensi minimal 20 Jam Pelajaran per tahun dengan jumlah keseluruhan pegawai BPS. Penanggung jawab indikator ini adalah Bagian Umum. Formula pengukurannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Formula} = \frac{JPgPK}{JPg} \times 100$$

Keterangan:

JPgPK = Jumlah pegawai yang mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP

JPg = Jumlah pegawai BPS pada awal tahun

Target indikator kinerja ini berdasarkan pada baseline tahun 2024. Jumlah pegawai BPS yang mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP (JPgPK) ditetapkan sebesar 8.513 pegawai, yaitu mencakup jumlah pegawai yang mengikuti pengembangan kompetensi yang terdaftar di Simdiklat pada akhir tahun 2024. Sedangkan Jumlah pegawai BPS pada awal tahun (JPg) sebesar 17.900 pegawai mencakup jumlah seluruh pegawai BPS pada akhir tahun 2024.

Pada tahun 2025, realisasi indikator kinerja ini mencapai nilai 91,52 melebihi target yang bernilai 47,56, sehingga capaian kinerja mencapai 120,00%. Realisasi ini menunjukkan bahwa Pegawai BPS mempunyai minat yang sangat tinggi dalam melakukan pengembangan kompetensi baik yang dilakukan oleh internal maupun eksternal BPS dalam rangka memenuhi kualitas SDM yang lebih baik, walaupun masih terdapat gap pengembangan kompetensi antar pegawai dan masih terdapat pengembangan kompetensi yang belum sesuai dengan kebutuhan. Dengan nilai realisasi 120,00% ini menunjukkan tingginya minat dan semangat para pegawai untuk mengikuti berbagai pelatihan dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada *stakeholder*. Hal ini menunjukkan adanya lompatan besar dalam digitalisasi pembelajaran (*e-learning*) atau program pengembangan kompetensi masif yang berhasil menjangkau hampir seluruh pegawai BPS.

Dibalik capaian indikator kinerja ini, terdapat beberapa **kendala** yang dihadapi selama masa periode tahun 2025, yaitu:

- a. Belum semua daerah melaporkan pengembangan kompetensinya ke Pusdiklat (melalui GOJAGS),

- b. Belum semua jenis pengembangan kompetensi dapat dilaporkan melalui GOJAGS (saat ini masih berpaku pada jenis pengembangan kompetensi klasikal),
- c. Untuk jenis pengembangan kompetensi non klasikal, di dalam sistem manajemen GOJAGS sudah terdapat fitur mentoring. Namun, saat ini masih menunggu untuk proses uji coba dan sosialisasi lebih lanjut terkait fitur tersebut,
- d. *Microlearning* yang tersedia di LMS masih kurang beragam dan jumlahnya masih relatif terbatas,
- e. Sudah dikembangkan kompetensi non klasikal di dalam sistem manajemen GOJAGS dalam fitur mentoring, namun pelaksanaannya belum maksimal,
- f. Pelatihan yang dilaksanakan oleh eksternal BPS tidak otomatis masuk ke dalam aplikasi GOJAGS, dan
- g. Belum terintegrasinya data pengembangan kompetensi GOJAGS dengan SIMPEG Biro SDM.

Solusi yang dilakukan untuk mengatasi beberapa kendala yang terjadi selama ini dengan:

- a. Menyelenggarakan B'Cores (series webinar BPS CorpU) untuk memberikan pemahaman tentang pengembangan kompetensi,
- b. Melakukan koordinasi teknis yang memadai antar pihak terkait untuk memastikan fitur mentoring berjalan optimal,
- c. Dapat dibuatkan *microlearning* dengan materi yang lebih beragam. Salah satunya adalah dengan menggandeng PJK untuk dapat berpartisipasi menyediakan *microlearning*,
- d. Perlu dibuatkan pedoman pelaksanaan mentoring untuk menunjang pelaksanaan kegiatan tersebut,
- e. Pengembangan modul lapor pelatihan di Aplikasi GOJAGS, dan
- f. Berkoordinasi dengan Biro SDM dan Direktorat SIS sebagai usaha untuk melakukan Integrasi data GOJAGS dan SIMPEG.

Strategi tindak lanjut yang dilakukan untuk mendorong peningkatan capaian kinerja indikator ini antara lain:

- a. Telah dilaksanakan Webinar BPS CorpU: B'Cores dengan tema “*Coaching Mentoring* sebagai bangkom Non Klasikal”,

- b. Telah dilakukan pengembangan pada GOJAGS, yaitu pada modul *Coaching* dan *Mentoring*. Fitur tersebut sudah dapat diakses pada *link*: <https://gojags.web.bps.go.id/cmb/mentoring> akan tetapi, saat ini fitur *Coaching* dan *Mentoring* masih pada tahap Uji coba dan Sosialisasi,
- c. Menjadwalkan dan melaksanakan proses uji coba terbatas pada fitur mentoring di GOJAGS,
 - Digitalisasi mentoring di GOJAGS,
 - Ujicoba implementasi di Pusdiklat. Telah dilakukan ujicoba mentoring terhadap 5 (lima) orang pegawai Pusdiklat,
- d. Menyusun rencana sosialisasi dan pelatihan bagi pengguna sistem mentoring. Merencanakan pelaksanaan sosialisasi kegiatan mentoring melalui program SERABI (rencana akan dilakukan pada tanggal 26 Agustus 2025) agar pemanfaatan kegiatan mentoring lebih optimal,
- e. Menetapkan indikator keberhasilan bangkom non-klasikal dan metode evaluasinya,
 - Membuat rancangan instrumen sebagai berikut: Instrumen pelaksanaan mentoring,
 - Instrumen *feedback* pelaksanaan mentoring,
 - Instrumen evaluasi kompetensi pegawai sebagai tindak lanjut mentoring,
- f. Telah dilaksanakan pelatihan *microlearning* yang melibatkan PJK (*subject matter*),
- g. Telah disusun buku pedoman mentoring,
- h. Melakukan sosialisasi Modul Lapor Pelatihan pada Aplikasi GOJAGS, dan
- i. Integrasi data pengembangan kompetensi antara GOJAGS dengan SIMPEG.

IKSK 3.3.2.2 Tingkat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan

Pengukuran indikator kinerja Tingkat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan (TKPP) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai efektivitas, relevansi, dan dampak program pendidikan serta pelatihan dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja peserta. Indikator ini mencerminkan sejauh mana pendidikan dan pelatihan yang diberikan memenuhi standar kualitas, kebutuhan peserta, serta tujuan organisasi atau institusi yang menyelenggarakannya.

Komponen dalam Indikator Kinerja Ini merupakan:

- Efektivitas Proses Pembelajaran – Apakah metode pengajaran, kurikulum, dan materi sesuai dengan kebutuhan peserta?
- Kepuasan Peserta – Bagaimana pengalaman peserta terhadap pelatihan yang diberikan?
- Capaian Pembelajaran – Seberapa besar peningkatan kompetensi peserta setelah mengikuti pelatihan?
- Relevansi dengan Kebutuhan Organisasi/Industri – Apakah pendidikan dan pelatihan yang diberikan sesuai dengan tuntutan pekerjaan?
- Dampak Jangka Panjang – Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja individu, tim, dan organisasi?

Perhitungan TKPP menggunakan Indeks Komposit dari 2 Indeks yaitu:

- Indeks Kualitas Pendidikan (IKD) dengan bobot 40%
- Indeks Kualitas Pelatihan (IKP) dengan bobot 60%

Kegiatan pelatihan frekuensinya lebih banyak dibandingkan Pendidikan

Berikut adalah rincian pengukuran Model CIPP (*Context, Input, Process, Product*) beserta indikator di Pusdiklat BPS:

1. Indeks Kualitas Pendidikan (IKD)

| Kode | Dimensi Pengukuran | Indikator Pengukuran | Bobot |
|------|--------------------|---|-------|
| A | CONTEXT | Analisis Kebutuhan | 20% |
| B | INPUT | Seleksi Peserta Sistem Monitoring dan Evaluasi Pendanaan C beasiswa | 35% |
| C | PROCESS | Komunikasi antara instansi, universitas, dan sponsor Ketersediaan laporan perkembangan peserta dari universitas/sponsor Tingkat dropout atau keterlambatan studi. | 25% |
| D | PRODUCT | Persentase kelulusan tepat waktu. IPK rata-rata peserta tugas belajar. Penerapan/Budaya di Tempat Kerja Dampak bagi Organisasi | 20% |

2. Indeks Kualitas Pelatihan (IKP)

| Kode | Dimensi Pengukuran | Indikator Pengukuran | Bobot |
|------|--------------------|---|-------|
| A | CONTEXT | <ul style="list-style-type: none"> Analisis Kebutuhan Pelatihan/ <i>Training Needs Analysis</i> (TNA) Kebijakan dan Regulasi | 20% |
| B | INPUT | <p>PERENCANAAN PELATIHAN</p> <ul style="list-style-type: none"> Kalender Pelatihan KAK (Kerangka Acuan Kerja) Rapat persiapan penyelenggara/pengajar <p>B.2 TENAGA PENGAJAR</p> <ul style="list-style-type: none"> Pendidikan Pengajar/Fasilitator Sertifikasi Pengajar/Fasilitator Pengalaman Pengajar/Fasilitator Evaluasi pengajar <p>B.3 PENYELENGGARAAN</p> <ul style="list-style-type: none"> Kurikulum Jadwal Pelatihan Media Pembelajaran <p>B.4 SARANA DAN PRASARANA</p> <ul style="list-style-type: none"> Fasilitas dan Infrastruktur (<i>Offline</i>) Fasilitas dan Infrastruktur (<i>Online</i>) | 35% |
| C | PROCESS | <ul style="list-style-type: none"> Kehadiran dan Partisipasi Peserta Persentase kelulusan peserta | 25% |
| D | PRODUCT | <ul style="list-style-type: none"> Penerapan/Budaya di Tempat Kerja Dampak bagi Organisasi | 20% |

Setiap indikator pengukuran dinilai oleh penyelenggara kegiatan dengan skor antara 1 s.d. 4 dimana 1 merupakan skor terendah dengan kualitas terburuk dan 4 menunjukkan skor tertinggi dengan kualitas terbaik.

Pada tahun 2025, realisasi indikator kinerja ini mencapai nilai 82,91 melebihi target yang bernilai 72,54, sehingga capaian kinerja mencapai 114,30%. Realisasi capaian indikator kinerja ini menunjukkan bahwa inovasi pembelajaran yang dilakukan mampu menjawab kebutuhan standar kompetensi yang ditetapkan.

Dibalik capaian indikator kinerja ini, terdapat beberapa **kendala** yang dihadapi selama masa periode tahun 2025, yaitu:

Pendidikan:

- a. Masih terdapat peserta TB S2 dan S3 yang harus melakukan perpanjangan waktu studi,
- b. Perban TB IB masih dalam proses pembuatan,

- c. TB S1 UNHAS diberikan adendum masa studi menjadi 7 semester sesuai Peraturan DIKTI tanpa tambahan biaya Pendidikan,
- d. Berdasarkan data Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) dari 633 mahasiswa yang teregistrasi semester VI, masih terdapat 50 mahasiswa yang IPK dibawah 2,00 yang membutuhkan pendampingan dan monev bekerja sama dengan UT pusat dan daerah,
- e. Tingkat *drop out* atau keterlambatan studi yang cukup tinggi, dan
- f. Rendahnya tingkat kelulusan tepat waktu peserta Tugas Belajar.

Pelatihan:

- a. Untuk pelatihan sektoral terdapat keragaman kebutuhan dan tingkat kompetensi peserta,
- b. Pembukaan pelatihan Dasar CPNS diikuti lebih dari 1000 orang sehingga melebihi kuota *zoom* yang tersedia,
- c. Terdapat beberapa peserta yang mengalami kendala *login* sistem pada saat tahap MOOC dan PJJ,
- d. Terdapat kendala pada sistem kolabjar LAN,
- e. Kesiapan ruangan yang digunakan saat tahap klasikal (*offline*),
- f. Terdapat *error* pada sistem kolabjar dan smartbangkom LAN,
- g. Terdapat peserta pelatihan yang tidak tertib administrasi,
- h. Terdapat kendala jaringan internet, dan
- i. Perhitungan TKPP belum dilakukan terintegrasi, belum dilakukan monev pada tiap isian tim penyelenggara pelatihan.

Solusi yang dilakukan untuk mengatasi beberapa kendala yang terjadi selama ini dengan:

Pendidikan:

- a. Dilakukan monev kepada peserta TB yang masih memiliki kendala, yang dilaksanakan secara *online* dengan peserta TB yang memiliki kendala,
- b. Untuk meningkatkan nilai IPK bagi peserta TB S1 UT, diperlukan pendampingan dari masing-masing satuan kerja peserta TB serta bekerja sama dengan UT pusat dan daerah,

- c. Berkoordinasi dengan beberapa pihak terkait, yaitu Biro SDM, Biro Humas dan Hukum, Biro Keuangan, dan Biro Perencanaan untuk melakukan rapat lanjutan terkait terbitnya Perban TB, dan
- d. Dilakukan monev kepada peserta Tugas Belajar yang masih memiliki kendala.

Pelatihan:

- a. Melakukan evaluasi dan pembaruan kurikulum pelatihan statistik sektoral,
- b. Disediakan *live streaming* youtube bagi peserta yang tidak dapat masuk ke dalam *room zoom meeting*,
- c. Melakukan koordinasi dengan bagian rumah tangga untuk memastikan kesiapan ruangan dan sarana prasarana sebelum digunakan untuk proses pembelajaran, serta melakukan proses *check-ing* (sensus kamar dan kelas yang digunakan),
- d. Perlu dilakukan koordinasi dengan PIC LAN yang menangani sistem kolabjar LAN untuk kegiatan MOOC dan PJJ dan merencanakan *backup* pelaksanaan pelatihan di LMS e-Warkop. Selain itu, juga berkoordinasi dengan PIC smartbangkom LAN terkait penanganan *error* login masuk peserta di smartbangkom,
- e. Peserta yang tidak mematuhi peraturan administrasi (tidak sesuai dengan peraturan *reimburse*) maka penggantian tiket tidak dapat diakomodir agar sesuai dengan peraturan perjalanan dinas yang berlaku, dan
- f. Melakukan koordinasi dengan tim PTIP terkait kendala jaringan internet.

Strategi tindak lanjut yang dilakukan untuk mendorong peningkatan capaian kinerja indikator ini antara lain:

- a. Tim Pengelola Tugas Belajar telah melakukan beberapa kali pertemuan dengan beberapa pihak terkait seperti Kepala BPS, Plt. Sestama, Biro SDM, Biro Humas dan Hukum, Biro Keuangan untuk membahas *updating* Perka BPS Nomor 48 Tahun 2012. Hal ini sebagai bentuk inisiasi, untuk mempercepat terbitnya Perban terbaru terkait Tugas Belajar dan Izin Belajar. Selain itu, juga dilakukan rapat lanjutan pembahasan Perban TB IB agar bisa segera *ber-progress* ke Harmonisasi. Kemudian, dilakukan rapat lanjutan pembahasan terkait peraturan tugas belajar untuk finalisasi peraturan-peraturan yang akan dimasukkan dalam pasal. Harmonisasi peraturan tugas belajar direncanakan akan dilakukan pada tanggal 8 Juli 2025

- b. Pengembangan sistem GOJAGS, yaitu GOJAGS Training dan GOJAGS *Education*,
- GOJAGS Training: Untuk meningkatkan pelayanan kepada ASN, maka Pusdiklat mengembangkan sistem informasi pelatihan, yaitu GOJAGS Training. Selain ASN BPS, ASN non BPS juga dapat mengakses GOJAGS. Hal ini, seiring dengan pengembangan pelayanan Pusdiklat BPS yang juga melayani berbagai pelatihan/pengembangan kompetensi yang dapat diikuti oleh K/L lain.
 - GOJAGS *Education*: Pengembangan Sistem GOJAGS, terkait tugas belajar (*Gojags Education*) untuk optimalisasi kegiatan monev terhadap peserta TB. Untuk optimalisasi pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap peserta TB, maka dikembangkan fitur pada GOJAGS Edu, yaitu monitoring evaluasi peserta tugas belajar. Berdasarkan fitur ini, maka pengelola urusan TB dapat melihat hasil studi para peserta TB dan langkah apa yang harus dilakukan bila terjadi kendala-kendala yang dialami peserta TB
- c. Melakukan koordinasi dan menjalin hubungan baik dengan berbagai pihak yang terlibat dalam kegiatan pelatihan agar kegiatan pelatihan yang dilaksanakan baik secara *online* ataupun *offline* dapat berjalan secara optimal. Dalam setiap pelaksanaan pelatihan selalu dimulai dengan perencanaan, salah satu yang dilakukan adalah dengan melakukan rapat persiapan. Rapat persiapan ini dilakukan untuk melakukan koordinasi dengan berbagai pihak yang terlibat dalam pelatihan, yaitu pengelola, penyelenggara, dan fasilitator. Selain itu, untuk melakukan koordinasi dengan pihak LAN dalam pelaksanaan pelatihan, beberapa PIC dari Pusdiklat bergabung dalam komunitas seperti PIC LMS Kepemimpinan dan PIC LMS Kolabjar untuk berkoordinasi terkait penggunaan LMS LAN,
- d. Melakukan monev dan kunjungan langsung ataupun *online* kepada peserta TB, untuk memastikan kendala yang dialami dan sebenarnya terjadi pada peserta TB,
- e. Melakukan koordinasi dengan PIC LAN yang menangani sistem kolabjar LAN dan membuat *backup* pelaksanaan pelatihan di LMS e-Warkop. Selain itu, juga berkoordinasi dengan PIC smartbangkom LAN terkait penanganan *error login* masuk peserta di smartbangkom,

- f. Penegasan tata tertib pergantian biaya perjalanan dalam surat pemanggilan peserta,
- g. Koordinasi dengan provider penyedia layanan internet terkait kendala yang terjadi,
- h. Membentuk Tim khusus sebagai PIC yang bertanggungjawab pada pengisian TKPP.

IKSK 3.3.2.3 Tingkat Kepuasan Peserta Diklat (TKPD)

Pengukuran indikator kinerja ini didapat melalui hasil evaluasi penyelenggaraan diklat selama kurun waktu tahun 2025. Salah satu hal yang dapat digunakan untuk mengetahui kepuasan penyelenggaraan diklat adalah evaluasi diklat. Evaluasi diklat dapat digunakan untuk mengetahui efektivitas diklat. Kepuasan terhadap penyelenggaraan diklat merupakan persepsi peserta terhadap apa yang diterima meliputi penyelenggaraan, fasilitator, konsumsi, akomodasi, sarana dan prasarana. Kriteria terhadap penilaian tersebut adalah kurang, cukup, baik, memuaskan, dan sangat memuaskan. Indikator kinerja ini menguraikan mengenai perbandingan jumlah peserta diklat yang puas terhadap penyelenggaraan diklat dengan jumlah peserta diklat. Penanggung jawab untuk indikator ini di Pusdiklat BPS adalah dari Bagian Umum. Formula pengukurannya adalah sebagai berikut:

$$TKPD = \sum_{i=1}^N \sum_{p=1}^P \frac{(X_{ip} - 1)}{4PN} \times 100$$

Keterangan:

- TKPD = Tingkat Kepuasan Peserta Diklat
- X = Pertanyaan
- P = Banyaknya pertanyaan
- N = Banyaknya peserta

Target indikator kinerja ini berdasarkan pada *baseline* tahun 2024. Berdasarkan hasil survei terhadap peserta diklat yang diselenggarakan baik secara *offline* maupun *online*, pada akhir tahun 2024 diperoleh realisasi 85%, sehingga nilai tersebut dijadikan sebagai *baseline* 2024.

Basis Data Target 2025 sebesar 85% mengikuti *baseline* 2024. Diklat yang diselenggarakan baik *offline* maupun *online* dengan kriteria pertanyaan disesuaikan dengan penyelenggaraan diklatnya. Target kinerja tahun 2025, hasil survei penyelenggaraan terhadap peserta diklat menjadi dasar perbaikan berkelanjutan untuk perbaikan sarana dan prasarana, kualitas pengajar, dan pengembangan sistem diklat (Simdiklat) melalui GOJAGS.

Pada tahun 2025, realisasi indikator kinerja TKPD mencapai nilai 94,03 melebihi target yang bernilai 85,00, sehingga capaian kinerja TKPD mencapai 110,62%. Realisasi ini menunjukkan bahwa kualitas penyelenggaraan diklat sudah diapresiasi oleh peserta dengan sangat baik. Dengan capaian kinerja ini diharapkan Pusdiklat tetap meningkatkan kualitas pelayanan.

Dibalik capaian indikator kinerja ini, terdapat beberapa **kendala** yang dihadapi selama masa periode tahun 2025, yaitu:

- a. Terdapat beberapa sarana prasarana yang belum digunakan oleh peserta dengan optimal,
- b. Terdapat beberapa sarana prasarana pelatihan yang sedang dalam tahap *maintenance* sehingga belum dapat optimal digunakan,
- c. Terdapat fasilitas di kamar asrama (seperti keran mampet, air *shower* kecil) yang mengalami gangguan,
- d. Pada saat proses kegiatan klasikal terkadang ada kendala teknis di bidang IT,
- e. Terdapat *error* pada sistem kolabjar dan smartbangkom LAN,
- f. Terdapat peserta pelatihan yang tidak tertib administrasi,
- g. Terdapat kendala jaringan internet,
- h. Masih terdapat peserta pelatihan yang belum tertib administrasi, dan
- i. Terdapat kendala jaringan internet yang mengganggu proses pelatihan khususnya pada pelatihan di dalam jaringan.

Solusi yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang terjadi adalah sebagai berikut:

- a. Melengkapi kelengkapan sarana prasarana di buku pedoman penyelenggaraan diklat,
- b. Melakukan perbaikan dengan memanggil teknisi terkait begitu terdapat kendala/masalah yang dihadapi terkait sarana prasarana,

- c. Pegawai Teknisi langsung bergerak untuk melakukan perbaikan di kamar-kamar peserta yang mengalami kendala agar segera terselesaikan,
- d. Ada pegawai dari tim PTIP yang *stand by* di area kelas,
- e. Melakukan koordinasi dengan PIC LAN yang menangani sistem kolabjar LAN dan merencanakan *backup* pelaksanaan pelatihan di LMS e-Warkop. Selain itu, juga berkoordinasi dengan PIC smartbangkom LAN terkait penanganan error login masuk peserta di smartbangkom,
- f. Peserta yang tidak mematuhi peraturan administrasi (tidak sesuai dengan peraturan reimburse) maka penggantian tiket tidak dapat diakomodir agar sesuai dengan peraturan perjalanan dinas yang berlaku,
- g. Melakukan koordinasi dengan tim PTIP terkait kendala jaringan internet,
- h. Menerapkan kebijakan *zero tolerance* terhadap peserta diklat yang tidak mematuhi ketentuan administrasi, khususnya yang tidak sesuai dengan peraturan *reimbursement*, dengan tidak mengakomodasi penggantian biaya tiket, dan
- i. Melakukan evaluasi terhadap vendor penyedia jaringan internet.

Strategi tindak lanjut yang dilakukan untuk mendorong peningkatan capaian kinerja indikator ini antara lain:

- a. Melengkapi dan meng-*update* sarana prasarana yang dapat digunakan oleh peserta diklat dalam buku pedoman peserta,
- b. Melakukan perbaikan *real-time* apabila ada keluhan dari peserta diklat melalui petugas yang berwenang,
- c. Tim PTIP *stand by* selama pelaksanaan kegiatan krusial seperti pelaksanaan seminar yang dilakukan secara *hybrid*,
- d. Dalam GOJAGS telah diakomodir terkait manajemen pengembangan kompetensi yang akan dibuat. Terdapat 3 (tiga) pilihan jenis metode pelatihan yang akan dilangsungkan, yaitu Luring (*klasikal/offline*), Daring (*online*), dan *Blended learning*. Dalam setiap jenis pelatihan akan disesuaikan evaluasi penyelenggaraan yang akan diberikan kepada peserta,
- e. Dalam setiap pelaksanaan pelatihan selalu dimulai dengan perencanaan, salah satu yang dilakukan adalah dengan melakukan rapat persiapan. Rapat persiapan ini dilakukan untuk melakukan koordinasi dengan berbagai pihak yang terlibat dalam pelatihan, yaitu pengelola, penyelenggara, dan fasilitator,

- f. Selain itu, untuk melakukan koordinasi dengan pihak LAN dalam pelaksanaan pelatihan, beberapa PIC dari Pusdiklat bergabung dalam komunitas seperti PIC LMS Kepemimpinan dan PIC LMS Kolabjar untuk berkoordinasi terkait penggunaan LMS LAN,
- g. Telah dimasukkan penegasan tata tertib pergantian biaya perjalanan dalam surat pemanggilan peserta,
- h. Koordinasi dengan provider penyedia layanan internet terkait kendala yang terjadi selalu dilakukan secara berkala untuk mengevaluasi keluhan kendala yang terjadi,
- i. Pemutakhiran atas tata tertib pergantian biaya perjalanan sesuai dengan peraturan yang berlaku, dengan menambahkannya pada setiap surat pemanggilan peserta (kegiatan pelatihan yang dilaksanakan dengan metode klasikal), dan
- j. Memilih vendor penyedia jaringan internet dengan mempertimbangkan permasalahan yang telah muncul agar menjadi perhatian oleh penyedia internet.

Sasaran 2: Terwujudnya Dukungan Manajemen pada Pusdiklat BPS yang Efektif dan Efisien

Sasaran ini menunjukkan stabilitas tata kelola internal organisasi.

IKSK 3.2.6.1 Nilai SAKIP oleh Inspektorat

Indikator kinerja ini mencapai nilai 76,00, sehingga capaian kinerja yang diperoleh sebesar 100,07%. Capaian ini menunjukkan akuntabilitas kinerja Pusdiklat terjaga dengan baik dan selaras dengan target minimal yang ditetapkan. Hal ini mencerminkan administrasi dan pelaporan yang patuh aturan.

Indikator ini membandingkan realisasi nilai implementasi SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) yang diperoleh Pusdiklat dengan besaran target yang telah direncanakan. Penanggung jawab indikator ini adalah Bagian Umum. Dasar hitung indikator kinerja ini berdasarkan nilai SAKIP yang disampaikan melalui Laporan Hasil Evaluasi SAKIP oleh Inspektorat dengan *baseline* tahun 2024.

Dibalik capaian indikator kinerja ini, terdapat beberapa **kendala** yang dihadapi selama masa periode tahun 2025, yaitu:

Pada triwulan I, Pusdiklat belum memiliki sistem untuk pengelolaan SAKIP,

Kemudian, pada triwulan II sampai IV, sudah mulai dikembangkan sistemnya, namun untuk pengelolaan SAKIP pada sistem tersebut belum sepenuhnya terintegrasi, dan Proses manajemen risiko belum terdokumentasi pada setiap pembahasan FRA triwulanan.

Solusi yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang terjadi adalah sebagai berikut:

- a. Dirancang sistem pengelolaan SAKIP yang terintegrasi untuk memudahkan proses evaluasi dan pengumpulan dokumen SAKIP, dan
- b. Menuangkan pembahasan terkait manajemen risiko di dalam notulensi Rapat FRA Triwulanan.

Strategi tindak lanjut yang dilakukan untuk mendorong peningkatan capaian kinerja indikator ini antara lain:

- a. Untuk mendorong pemanfaatan pelaporan kinerja dan pengelolaan SAKIP dalam mendorong budaya kinerja secara individu maupun unit, khususnya dalam hal pemanfaatan aplikasi KipApp dalam pengukuran kinerja pegawai, maka keterlibatan pegawai dalam pembahasan terkait capaian kinerja juga bisa dilakukan, melalui:
 - Terdapat monitoring dan evaluasi terkait pengukuran kinerja pegawai melalui (<https://s.bps.go.id/manajemenASNPushdiklat>),
 - Terdapat *dashboard* alumni diklat (<https://gojags.web.bps.go.id/management/dashboard/alumni>),
 - Terdapat peta wilayah pelaksanaan bangkom (<https://gojags.web.bps.go.id/management/dashboard/peta>)
 - Terdapat *dashboard* pengembangan kompetensi pegawai (<https://gojags.web.bps.go.id/management/dashboard/jp/jpeselon2>)
 - Terdapat *dashboard* evaluasi penyelenggaraan pelatihan (<https://gojags.web.bps.go.id/management/pelatihan?diklat=d8dcbcab-6436-4278-a9b3-4d200e9b785b>)

Semua sistem tersebut terintegrasi dalam superapp GOJAGS,

- b. Membentuk Tim Manajemen Risiko yang bertanggung jawab atas implementasi Manajemen Risiko di Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPS serta pengintegrasian dalam pembahasan FRA triwulanan, dan

- c. Mengintegrasikan beberapa sistem pendukung pengelolaan SAKIP yang belum terakomodir di triwulan IV.

IKSK 3.2.6.2 Indeks Implementasi BerAKHLAK

Pada tahun 2025, realisasi indikator kinerja Indeks Implementasi BerAKHLAK mencapai 71,90 poin, sehingga capaian indikator kinerja ini mencapai 116,16%. Hal ini menunjukkan keberhasilan internalisasi budaya kerja ASN di lingkungan Pusdiklat. Peningkatan ini menunjukkan lingkungan kerja yang semakin kolaboratif, kompeten, dan adaptif, dengan suasana kerja yang harmonis untuk mendukung terciptanya akuntabilitas kerja dengan tetap berpedoman pada orientasi pelayanan kepada *stakeholder* dan sebagai bentuk loyal terhadap terhadap organisasi.

Dasar hitung indikator kinerja Indeks Implementasi BerAKHLAK adalah berdasarkan penilaian responden terhadap pertanyaan yang diajukan dalam Survei Budaya Organisasi. Dengan melihat *baseline* 2024, maka nilai 61,90 menjadi target tahun 2025, mengikuti Laporan Hasil Survei Budaya Organisasi tahun 2024.

Selama tahun 2025, tidak terdapat **kendala** yang berarti dalam mencapai indikator kinerja ini. Akan tetapi, sebagai bentuk akuntabilitas atas program intervensi, maka perlu disusun Laporan Pelaksanaan Rencana Aksi.

Selain itu, walaupun tidak terdapat kendala yang berarti, namun diupayakan beberapa **upaya** peningkatan yang dilakukan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan dan mengelola keberlangsungan kegiatan yang sudah dilakukan dan mengadakan kegiatan lainnya yang mendukung nilai-nilai BerAKHLAK, dan
- b. Menyusun Laporan Pelaksanaan Rencana Aksi Tahun 2025.

Strategi tindak lanjut ke depan yang dilakukan untuk mendorong peningkatan capaian kinerja indikator ini antara lain:

- a. Inovasi kegiatan BerAKHLAK, seperti Ju Fun (Jumat Fun), Juragan (Jumat Olahraga Ringan), SERABI (Senin Reformasi Birokrasi), SERIBU (Senam Ringan Bugar), *Employee Of The Month* dan *Employee Of The Month Year*, Ikrar Budaya Malu, DANSA (Dana Sosial), dan beberapa program lainnya tetap dipertahankan, serta
- b. Melakukan Inovasi terhadap kegiatan yang mencerminkan nilai BerAKHLAK.

Berdasarkan capaian kinerja terhadap indikator-indikator kinerja, terdapat beberapa faktor kunci keberhasilan, yaitu:

a. Akselerasi Digital

Capaian indikator kinerja sebesar 120,00% pada jumlah pegawai yang dikembangkan menunjukkan efektivitas penggunaan platform pembelajaran jarak jauh.

b. Kualitas Layanan

Tingkat kepuasan yang tinggi berbanding lurus dengan kualitas diklat, menunjukkan bahwa kuantitas peserta yang banyak tidak mengurangi kualitas layanan.

c. Kultur Organisasi

Kenaikan signifikan pada Indeks BerAKHLAK menjadi motor penggerak pencapaian IKU lainnya melalui peningkatan integritas dan kompetensi pegawai internal.

3.2. Capaian Kinerja BPS Terhadap Target Renstra

Berdasarkan surat Plt. Sekretaris Utama Badan Pusat Statistik Nomor B-142/02000/PR.110/2025 Tanggal 14 Maret 2025 Perihal Penyampaian Metadata IKU, Konfirmasi Baseline, Target IKU 2025-2029, dan Indikator Proksi IKU, Telah ditetapkan Target Renstra Tahun 2025 - 2029 sebagai berikut:

Tabel 12. Target Rencana Strategis Pusdiklat BPS Tahun 2025-2029

| Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/Indikator Kinerja Satuan | Satuan | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|---|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) |
| SS.3.3.2. Terwujudnya Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan, dan Inovasi Pembelajaran | | | | | | |
| IKSS.3.3.2.1 Persentase Pegawai BPS yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi | Persen | 47,56 | 57,56 | 67,56 | 77,56 | 90,00 |
| IKSS.3.3.2.2 Tingkat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan | Persen | 72,54 | 75,67 | 78,77 | 81,89 | 85,00 |
| IKSS.3.3.2.3 Tingkat Kepuasan Peserta Diklat | Persen | 85,00 | 87,00 | 89,00 | 91,00 | 93,00 |

| Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/Indikator Kinerja Satuan | | Satuan | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|---|--|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| (1) | | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) |
| SS.3.2.6. Terwujudnya Dukungan Manajemen pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPS yang Efektif dan Efisien | | | | | | | |
| | IKSS.3.2.6.1 Nilai SAKIP oleh Inspektorat | Poin | 75,95 | 77,00 | 78,00 | 79,00 | 80,00 |
| | IKSS.3.2.6.2 Indeks Implementasi BerAkhlak | Poin | 61,90 | 64,90 | 67,90 | 70,90 | 73,90 |

Tabel di atas menyajikan capaian IKU Pusdiklat BPS dalam mendukung terwujudnya pengembangan kompetensi aparatur serta penguatan dukungan manajemen yang efektif dan efisien. Evaluasi dilakukan dengan membandingkan realisasi kinerja tahun 2025 terhadap target Renstra Tahun 2025 dan target jangka menengah Renstra Tahun 2029. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai tingkat ketercapaian kinerja, kecenderungan pencapaian target jangka menengah, serta faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan tantangan dalam pelaksanaan program dan kegiatan.

Tabel 13. Capaian Indikator Kinerja Utama Pusdiklat BPS Terhadap Target Rencana Strategis Tahun 2025 dan Target Jangka Menengah Renstra Tahun 2029

| Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ Indikator Kinerja Satuan | | Satuan | Target Renstra 2025 | Target Renstra 2029 | Realisasi 2025 | Capaian Terhadap Target 2025 | Capaian Terhadap Target 2029 |
|---|--|--------|---------------------|---------------------|----------------|------------------------------|------------------------------|
| (1) | | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) |
| SS.3.3.2. Terwujudnya Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan, dan Inovasi Pembelajaran | | | | | | | |
| | IKSS.3.3.2.1 Persentase Pegawai BPS yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi | Persen | 47,56 | 90,00 | 91,52 | 120,00 | 101,69 |
| | IKSS.3.3.2.2 Tingkat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan | Persen | 72,54 | 85,00 | 82,91 | 114,30 | 97,54 |
| | IKSS.3.3.2.3 Tingkat Kepuasan Peserta Diklat | Persen | 85,00 | 93,00 | 92,86 | 109,25 | 99,85 |
| SS.3.2.6. Terwujudnya Dukungan Manajemen pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPS yang Efektif dan Efisien | | | | | | | |
| | IKSS.3.2.6.1 Nilai SAKIP oleh Inspektorat | Poin | 75,95 | 80,00 | 76,00 | 100,07 | 95,00 |

| Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ Indikator Kinerja Satuan | Satuan | Target Renstra 2025 | Target Renstra 2029 | Realisasi 2025 | Capaian Terhadap Target 2025 | Capaian Terhadap Target 2029 |
|--|--------|---------------------------|---------------------------|-------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) |
| IKSS.3.2.6.2 Indeks Implementasi BerAkhlaq | Poin | 61,90 | 73,90 | 71,90 | 116,16 | 98,49 |
| Rata-Rata | | | | | 119,97 | 98,51 |

3.2.1. Analisis Capaian terhadap Target Tahun 2025

Secara umum, Capaian Kinerja IKU pada Tahun 2025 telah melampaui Target Renstra Tahun 2025, baik pada aspek pengembangan kompetensi maupun dukungan manajemen. Rata-rata Capaian Kinerja Tahun 2025 terhadap Target Renstra Tahun 2025 adalah sebesar 111,97 persen. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah berjalan sangat efektif dan melampaui ekspektasi yang telah ditetapkan.

- a. Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Pembelajaran (SS.3.3.2)
 - i. Persentase Pegawai BPS yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Realisasi tahun 2025 sebesar 91,52 persen, melampaui target 2025 sebesar 47,56 persen dengan capaian 120,00 persen. Capaian ini menunjukkan akselerasi signifikan dalam pemenuhan hak dan kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai.
 - ii. Tingkat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan (TKPP)
Realisasi mencapai 82,91 persen, lebih tinggi dari target 72,54 persen dengan capaian 114,30 persen. Hal ini mengindikasikan peningkatan mutu penyelenggaraan diklat yang dirasakan secara nyata.
 - iii. Tingkat Kepuasan Peserta Diklat (TKPD)
Dengan realisasi 92,86 persen, indikator ini melampaui target 85,00 persen dan mencapai 109,25 persen, mencerminkan layanan pembelajaran yang semakin relevan, adaptif, dan berkualitas.
- b. Dukungan Manajemen yang Efektif dan Efisien (SS.3.2.6)
 - i. Nilai SAKIP oleh Inspektorat

Realisasi 76,00 poin sedikit melampaui target 75,95 poin, dengan capaian 100,07 persen. Hal ini menunjukkan konsistensi penerapan manajemen kinerja dan akuntabilitas organisasi.

ii. Indeks Implementasi BerAKHLAK

Realisasi sebesar 71,90 poin, melampaui target 61,90 poin, dengan capaian 116,16 persen, menunjukkan internalisasi nilai ASN BerAKHLAK yang semakin kuat dalam budaya kerja.

3.2.2. Analisis Capaian Kinerja terhadap Target Renstra Tahun 2029

Jika dibandingkan dengan target jangka menengah Renstra 2029, terdapat Target yang tidak relevan dan diperlukan revaluasi, yaitu Indikator Pengembangan Kompetensi Pegawai. Realisasi Indikator tersebut pada Tahun 2025 mencapai 91.52 Persen, telah melampaui Target Jangka Menengah Renstra Tahun 2029 sebesar 90 Persen. Hal ini menunjukkan bahwa Target Renstra sudah tidak lagi relevan untuk mencerminkan tingkat tantangan kinerja yang memadai untuk periode selanjutnya, sehingga perlu dilakukan penyesuaian atau revaluasi target. Sementara itu, empat indikator kinerja lainnya dinilai masih relevan dan realistis untuk digunakan sebagai target jangka menengah hingga Tahun 2029.

a. Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Pembelajaran (SS.3.3.2)

i. Persentase Pegawai BPS yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi
Realisasi tahun 2025 sebesar 91,52 persen, melampaui target 2029 sebesar 90 persen dengan capaian 101,69 persen. Capaian ini menunjukkan target tahun 2029 sudah tidak lagi relevan dan perlu dilakukan penyesuaian.

ii. Tingkat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan (TKPP)

Realisasi mencapai 82,91 persen, di bawah target tahun 2029 sebesar 85.00 persen dengan capaian 97.54 persen. Hal ini mengindikasikan peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan berada pada tingkat pertumbuhan yang diharapkan untuk mencapai target jangka menengah.

iii. Tingkat Kepuasan Peserta Diklat (TKPD)

Dengan realisasi 92,86 persen, indikator ini telah mendekati target tahun 2029 sebesar 93,00 persen dengan capaian sebesar 99,85 persen. Hal ini

mencerminkan layanan pembelajaran yang semakin relevan, adaptif, dan berkualitas, serta didukung oleh perbaikan berkelanjutan dalam penyelenggaraan diklat

- b. Dukungan Manajemen yang Efektif dan Efisien (SS.3.2.6)
 - i. Nilai SAKIP oleh Inspektorat
 - ii. Realisasi 76,00 poin, belum mencapai target tahun 2029 sebesar 80,00 poin dengan capaian sebesar 95,00 persen. Target Renstra Tahun 2029 masih relevan untuk dijadikan acuan dan tantangan dalam meningkatkan kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja organisasi.
 - iii. Indeks Implementasi BerAKHLAK
 - iv. Realisasi sebesar 71,90 poin, masih berada di bawah target renstra tahun 2029 73,90 poin, dengan capaian 98,49 persen. Capaian ini menunjukkan bahwa internalisasi nilai ASN BerAKHLAK terus berkembang secara positif dan konsisten setiap tahunnya.

3.2.3. Faktor-faktor yang Mendorong Ketercapaian Target

Beberapa faktor utama yang secara umum mendorong tingginya capaian kinerja antara lain:

- a. Implementasi BPS *Corporate University* (CorpU)

BPS CorpU menjadi salah satu faktor utama yang mendorong ketercapaian target kinerja, khususnya Indikator Persentase Pegawai BPS yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi. Dengan memaksimalkan peran *Learning Partner* pada unit eselon II Pusat dan Daerah, Peran pengembangan kompetensi tidak lagi hanya menjadi milik Pusdiklat BPS tetapi milik seluruh Satker.
- b. Digitalisasi Proses Pembelajaran dan Manajemen
Pemanfaatan LMS (e-Warkop) dan Pengembangan GOJAGS (*General Online Job Assistant for Great Service*) menjadi motor dalam mendorong ketercapaian target kinerja, khususnya dalam manajemen pelatihan. Digitalisasi tersebut meningkatkan efisiensi, jangkauan dan kualitas layanan diklat.
- c. Koordinasi yang Kuat antar Unit Kerja
Sinergi antara Pusdiklat, Unit Teknis, dan *Stakeholder* internal BPS mendukung kelancaran pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan.
- d. Kualitas dan Komitmen SDM

Ketersediaan Widyaiswara, Penyelenggara Diklat dan SDM pendukung yang kompeten serta berkomitmen tinggi menjadi faktor kunci keberhasilan.

e. Budaya Perbaikan Berkelanjutan (*Continuous Improvement*)'

Penerapan dan sertifikasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 menjadi pendorong peningkatan mutu layanan secara konsisten. Dengan prinsip PDCA dan Perbaikan berkelanjutan (*Continuous Improvement*) menjadikan implementasi nilai BerAKHLAK semakin baik.

3.2.4. Faktor-faktor yang Menghambat Ketercapaian Target

Meski capaian kinerja masuk dalam kategori baik, terdapat beberapa faktor yang berpotensi menjadi tantangan ke depan, antara lain:

a. Dasar Hukum

Meskipun implementasi BPS CorpU telah dilaksanakan dalam pengembangan kompetensi pegawai, hingga saat ini pelaksanaannya belum didukung oleh dasar hukum formal berupa Peraturan Badan Pusat Statistik. Adapun *draft* Peraturan Badan Pusat Statistik tentang BPS CorpU masih dalam proses penyusunan dan belum dapat diterbitkan. Kondisi ini menyebabkan implementasi BPS CorpU belum sepenuhnya memiliki landasan regulasi yang bersifat mengikat, sehingga ke depan diperlukan percepatan penyelesaian dan penetapan regulasi dimaksud guna memperkuat keberlanjutan serta konsistensi pelaksanaan BPS CorpU.

b. Ketidakpastian Kebijakan Efisiensi Anggaran

Penyesuaian atau pembatasan anggaran oleh pemerintah pusat berpotensi mempengaruhi intensitas dan skala pelaksanaan program diklat.

c. Tantangan Konsistensi Kualitas pada Skala Besar

Semakin luas jangkauan peserta diklat, semakin besar tantangan menjaga standar kualitas layanan secara merata.

3.3. Capaian Prioritas Nasional, Prioritas Presiden, dan Isu Strategis Nasional Tahun 2025

Pusdiklat BPS menjalankan peran strategis dalam mendukung pencapaian Prioritas Nasional, Prioritas Presiden, serta Isu Strategis Nasional melalui

pengembangan kompetensi aparatur statistik, penguatan kualitas pendidikan dan pelatihan, serta penyelenggaraan manajemen diklat yang efektif dan akuntabel.

Pelaksanaan kinerja Pusdiklat diarahkan untuk mendukung pelaksanaan program prioritas BPS, seperti penyediaan data indikator pembangunan nasional, pembinaan statistik sektoral, dukungan kebijakan pengentasan kemiskinan, ketahanan pangan, serta penguatan statistik lingkungan dan energi. Seluruh pelaksanaan kinerja diselaraskan dengan dokumen perencanaan strategis BPS dan prinsip Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Prioritas Nasional, Prioritas Presiden, dan Isu Strategis Nasional, mencakup:

1. Prioritas Nasional

- a. Data 5 Sasaran Visi Indonesia Emas dan 45 Indikator Utama Pembangunan,
- b. Pembinaan Statistik Sektoral, berkaitan dengan penguatan ekosistem data di dalam negeri, khususnya di Kementerian, Lembaga Pemerintah Non Kementerian, dan Pemerintah Daerah (Pemda),
- c. Publikasi/Laporan Penyusunan Inflasi, menekankan pentingnya stabilitas ekonomi makro melalui manajemen inflasi yang berbasis data, dan
- d. Pembinaan Desa Cinta Statistik (Desa Cantik) berfokus pada pembangunan kapasitas statistik di tingkat desa.

2. Prioritas Presiden

- a. Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 4 Tahun 2025, yang mengatur tentang Data Tunggal Sosial dan Ekonomi Nasional (DTSEN),
- b. Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 6 Tahun 2025 berfokus pada Pengadaan dan Pengelolaan Gabah/Beras Dalam Negeri serta Penyaluran Cadangan Beras Pemerintah (CBP). Inpres ini berkaitan erat dengan Survei Kerangka Sampel Area (KSA) dan Survei Ubinan,
- c. Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 8 Tahun 2025 mengatur tentang Optimalisasi Pelaksanaan Pengentasan Kemiskinan dan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem, dan
- d. Makan Bergizi Gratis. Program Makan Bergizi Gratis (MBG) adalah inisiatif strategis Pemerintah Indonesia yang bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui pemenuhan gizi nasional.

3. Isu Strategis Nasional

- a. Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 12 Tahun 2025 menetapkan pelaksanaan Survei Kesejahteraan Petani (SKP) sebagai instrumen baru untuk mengukur tingkat kesejahteraan rumah tangga pertanian secara lebih komprehensif dibandingkan indikator Nilai Tukar Petani (NTP) konvensional,
- b. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik, dimana Sensus Ekonomi merupakan salah satu dari tiga sensus wajib yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS),
- c. Neraca Arus Energi dan Neraca Emisi Gas Rumah Kaca (GRK), Berdasarkan kerangka Prioritas Nasional 2026 dan standar statistik internasional (*System of Environmental-Economic Accounting - SEEA*), Neraca Arus Energi dan Neraca Emisi GRK merupakan instrumen kunci untuk mengukur keberhasilan transisi ekonomi hijau di Indonesia, dan
- d. Perpres 61 2024 dan Perpres 17 2025: Data Komoditas Gula, Pergaraman, Jagung, Beras, Daging Lembu, Perikanan, Bawang Putih. Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 61 Tahun 2024 dan Perpres Nomor 17 Tahun 2025 merupakan landasan hukum krusial yang menguatkan kerangka kerja Manajemen Data Pangan Strategis di Indonesia, khususnya untuk komoditas gula, garam, jagung, beras, daging lembu, perikanan, dan bawang putih.

Secara konseptual, indikator kinerja Pusdiklat berada pada hulu dari keberhasilan BPS dalam menjalankan mandat strategis nasional. Gambaran hubungannya adalah pengembangan kompetensi dan manajemen diklat yang efektif akan membuat:

- a. Sumber Daya Manusia (SDM) statistik yang profesional dan berintegritas,
- b. Kualitas proses statistik (data, metodologi, dan tata kelola), dan
- c. Dukungan kuat terhadap prioritas nasional dan kebijakan Presiden

Dengan demikian, capaian indikator Pusdiklat tidak berdiri sendiri, melainkan menjadi fondasi langsung bagi keberhasilan program strategis BPS. Berikut disampaikan keterkaitan antara indikator kinerja sasaran kegiatan Pusdiklat dengan Prioritas Nasional, Prioritas Presiden, dan Isu Strategis Nasional, yaitu:

Tabel 14. Matriks Keterkaitan Indikator Kinerja dengan Agenda Strategis Nasional

| Indikator Kinerja | Prioritas Nasional | Prioritas Presiden | Isu Strategis Nasional | Makna Strategis |
|---|--|---|---|---|
| IKSK 3.3.2.1 Persentase Pegawai Mendapatkan Pengembangan Kompetensi | 5 Sasaran Visi Indonesia Emas Pembinaan Statistik Sektoral Pembinaan Desa Cantik | Inpres Nomor 4 Tahun 2025 (DTSEN) Inpres Nomor 6 Tahun 2025 (Survei KSA Padi dan Survei Ubinan Padi) Inpres Nomor 8 Tahun 2025 (Kemiskinan Ekstrem) | Perpres Nomor 12 Tahun 2025 (Survei Kesejahteraan Petani) Statistik Lingkungan (SEEA) Data Pangan Strategis | Menjamin kesiapan SDM BPS dalam menghasilkan data prioritas nasional yang berkualitas, relevan, dan tepat waktu |
| IKSK 3.3.2.2 Tingkat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan | Penguatan ekosistem data nasional Stabilitas inflasi | Inpres Nomor 4 Tahun 2025 (DTSEN) Makan Bergizi Gratis (MBG) | Perpres Nomor 12 Tahun 2025 (Survei Kesejahteraan Petani) Statistik pangan dan pertanian | Menentukan kemampuan BPS mengonversi data mentah menjadi informasi kebijakan yang bernilai tambah |
| IKSK 3.3.2.3 Tingkat Kepuasan Peserta Diklat | Peningkatan kualitas SDM aparatur | Inpres Nomor 4 Tahun 2025 (DTSEN) Pengentasan kemiskinan | Statistik sektoral Desa Cantik | Cerminan efektivitas diklat dalam meningkatkan kapasitas pegawai |
| IKSK 3.2.6.1 Nilai SAKIP oleh Inspektorat | Tata kelola pemerintahan berbasis hasil | Seluruh Inpres prioritas | UU Nomor 16 Tahun 1997 (Sensus Ekonomi) Statistik strategis nasional | Mengukur akuntabilitas BPS dalam mendukung kebijakan nasional berbasis data |
| IKSK 3.2.6.2 Indeks Implementasi BerAKHLAK | Reformasi birokrasi Penguatan institusi | Inpres Nomor 4 Tahun 2025 (DTSEN) Makan Bergizi Gratis (MBG) | Integritas data strategis | Fondasi budaya kerja statistik yang kredibel, kolaboratif, dan berintegritas |

Analisis per Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan (IKSK)

1. IKSK 3.3.2.1 Persentase Pegawai BPS yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi

Capaian indikator ini menunjukkan bahwa Pusdiklat telah berperan aktif dalam memperluas jangkauan pengembangan kompetensi pegawai BPS. Pelaksanaan berbagai program pendidikan dan pelatihan, baik bersifat teknis statistik maupun tematik prioritas nasional, telah meningkatkan jumlah pegawai yang memperoleh peningkatan kompetensi secara terstruktur.

Pengembangan kompetensi difokuskan pada dukungan terhadap program strategis seperti penguatan indikator pembangunan Indonesia Emas, pembinaan statistik sektoral, integrasi data (DTSEN), survei pertanian, serta analisis kemiskinan ekstrim. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan persentase pegawai yang dilatih tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga selaras dengan kebutuhan organisasi dan kebijakan nasional.

Indikator ini berkontribusi langsung terhadap peningkatan kapasitas organisasi BPS dalam melaksanakan mandat statistik prioritas secara nasional. Prioritas nasional dan Presiden menuntut cakupan program statistik yang luas, teknis, dan lintas sektor.

Semakin tinggi persentase pegawai yang mendapatkan pengembangan kompetensi, semakin besar kapasitas organisasi BPS secara nasional dalam memahami metodologi baru, menerapkan standar statistik internasional, dan bekerja lintas K/L serta pemerintah daerah. Indikator ini mencerminkan kapasitas jangkauan SDM BPS.

Pencapaian indikator kinerja pada sasaran penguatan sumber daya manusia dan tata kelola BPS menunjukkan dukungan nyata terhadap pelaksanaan Prioritas Nasional dan Prioritas Presiden, khususnya dalam penyediaan data strategis untuk Data Tunggal Sosial dan Ekonomi Nasional (DTSEN), pengendalian inflasi, ketahanan pangan, pengentasan kemiskinan, serta pembangunan statistik sektoral hingga tingkat desa melalui Desa Cinta Statistik (Desa Cantik).

Persentase pegawai yang mendapatkan pengembangan kompetensi telah menunjukkan peningkatan, namun masih dihadapkan pada tantangan kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan strategis nasional serta pemerataan akses pelatihan, terutama bagi pegawai di daerah. Untuk itu, pengembangan kompetensi ke depan akan lebih diarahkan pada penguatan kapasitas pegawai dalam mendukung statistik prioritas.

Pencapaian indikator persentase pegawai yang mendapatkan pengembangan kompetensi menunjukkan komitmen BPS dalam memperkuat kualitas sumber daya manusia sebagai fondasi penyelenggaraan statistik nasional. Namun demikian, tantangan utama masih terletak pada kesenjangan antara kompetensi yang dikembangkan dengan kebutuhan strategis nasional.

Tabel 15. Kendala, Solusi, dan Rencana Tindak Lanjut IKSK 3.3.2.1

| Kendala | Solusi/Strategi Perbaikan | Rencana Tindak Lanjut |
|--|---|---|
| Pengembangan kompetensi belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan strategis nasional | Penyusunan peta kompetensi berbasis prioritas nasional dan Presiden | Menetapkan tema pengembangan kompetensi prioritas |
| Akses pengembangan kompetensi belum merata, terutama bagi pegawai daerah | Optimalisasi pembelajaran digital dan <i>on-the-job learning</i> | Peningkatan porsi diklat daring dan pembelajaran terintegrasi dengan kegiatan statistik prioritas |
| Keterbatasan waktu akibat beban kegiatan statistik nasional | Integrasi pelatihan dengan pelaksanaan tugas | Pelaksanaan <i>coaching</i> dan pendampingan teknis selama kegiatan lapangan dan pengolahan data |

2. IKSK 3.3.2.2 Tingkat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan

Kualitas pendidikan dan pelatihan pada tahun 2025 menunjukkan peningkatan melalui penyempurnaan kurikulum, penerapan metode pembelajaran berbasis studi kasus, serta pemutakhiran materi sesuai dengan perkembangan kebijakan dan metodologi statistik.

Diklat yang diselenggarakan telah mendukung kebutuhan analisis lanjutan, peningkatan akurasi metodologi, dan penguatan kemampuan komunikasi data, khususnya pada isu-isu strategis.

Peningkatan kualitas diklat memberikan dampak positif terhadap kedalaman kompetensi aparatur statistik dan kualitas *output* analisis statistik yang dihasilkan BPS.

Kualitas diklat terus ditingkatkan agar lebih relevan dengan kebutuhan kebijakan nasional. Tantangan yang dihadapi adalah memastikan materi diklat tidak hanya bersifat konseptual, tetapi mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengolah dan mengomunikasikan data statistik untuk mendukung pengambilan kebijakan. Ke depan, diklat dapat difokuskan pada pembelajaran berbasis kasus dan evaluasi dampak terhadap kinerja unit kerja.

Tingkat kualitas pendidikan dan pelatihan mencerminkan kemampuan Pusdiklat dalam memastikan bahwa program pengembangan SDM tidak hanya bersifat administratif, tetapi mampu menghasilkan peningkatan kapasitas yang relevan dengan kebutuhan kebijakan nasional.

Tabel 16. Kendala, Solusi, dan Rencana Tindak Lanjut IKSK 3.3.2.2

| Kendala | Solusi/Strategi Perbaikan | Rencana Tindak Lanjut |
|--|---|---|
| Materi diklat belum sepenuhnya berbasis kasus kebijakan aktual | Pengembangan diklat tematik berbasis studi kasus nasional | Pemutakhiran kurikulum dan modul pelatihan terkait |
| Evaluasi diklat masih berfokus pada output | Penguatan evaluasi berbasis <i>outcome</i> | Implementasi evaluasi pasca-diklat yang dikaitkan dengan kinerja unit kerja |

3. IKSK 3.3.2.3 Tingkat Kepuasan Peserta Diklat

Hasil evaluasi kepuasan peserta menunjukkan bahwa program diklat yang diselenggarakan Pusdiklat dinilai relevan, aplikatif, dan mendukung pelaksanaan tugas peserta di unit kerja masing-masing. Kepuasan peserta menjadi indikator bahwa proses pembelajaran telah memenuhi kebutuhan peserta dan mendukung transfer pengetahuan ke lingkungan kerja.

Tingkat kepuasan peserta yang baik mencerminkan efektivitas penyelenggaraan diklat dan menjadi faktor pendukung keberhasilan implementasi hasil pelatihan dalam mendukung program strategis BPS. Indikator ini mencerminkan efektivitas pembelajaran.

Tingkat kepuasan peserta diklat secara umum berada pada kategori sangat baik, meskipun masih terdapat ruang perbaikan dalam penyesuaian metode pembelajaran dengan variasi kompetensi peserta dan peningkatan praktik berbasis data riil. Pusdiklat akan terus menyempurnakan desain diklat agar lebih adaptif dan aplikatif, sehingga hasil pelatihan dapat langsung mendukung pelaksanaan tujuan strategis organisasi. Tingkat kepuasan peserta diklat merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

Tabel 17. Kendala, Solusi, dan Rencana Tindak Lanjut IKSK 3.3.2.3

| Kendala | Solusi/Strategi Perbaikan | Rencana Tindak Lanjut |
|--|---|---|
| Variasi kompetensi peserta belum sepenuhnya terakomodasi | Segmentasi peserta berdasarkan tingkat kompetensi | Pengelompokan peserta diklat dasar, menengah, dan lanjutan |
| Porsi praktik berbasis data riil masih terbatas | Peningkatan pembelajaran aplikatif | Penggunaan data nyata inflasi, kemiskinan, pangan, dan Desa Cantik dalam diklat |
| Mekanisme umpan balik belum optimal | Penguatan sistem evaluasi peserta | Penyempurnaan instrumen survei kepuasan dan tindak lanjut hasil evaluasi |

4. IKSK 3.2.6.1 Nilai SAKIP oleh Inspektorat

Pelaksanaan manajemen kinerja Pusdiklat telah mengacu pada prinsip perencanaan berbasis kinerja, penganggaran yang selaras dengan prioritas strategis, serta pemantauan dan evaluasi yang berkelanjutan. Hasil penilaian SAKIP oleh Inspektorat mencerminkan konsistensi antara perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja.

Nilai SAKIP yang dicapai menunjukkan bahwa tata kelola Pusdiklat telah mendukung efektivitas penggunaan anggaran dan akuntabilitas kinerja dalam mendukung pencapaian sasaran strategis BPS. Hal ini juga mencerminkan komitmen Pusdiklat dalam mewujudkan tata kelola kinerja yang akuntabel dan berorientasi hasil. Tantangan yang dihadapi adalah penguatan keterkaitan antara indikator kinerja dengan *outcome* kebijakan nasional. Sebagai tindak lanjut, Pusdiklat akan terus menyelaraskan perencanaan dan pengukuran kinerja dengan Prioritas Nasional dan Prioritas Presiden serta memperkuat dokumentasi pemanfaatan data statistik dalam proses perumusan kebijakan.

Nilai SAKIP mencerminkan tingkat akuntabilitas kinerja Pusdiklat dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional. Tantangan utama terletak pada belum optimalnya keterkaitan antara indikator kinerja dengan *outcome* kebijakan nasional. Sebagai tindak lanjut, Pusdiklat akan menyempurnakan perencanaan dan pengukuran kinerja agar lebih berorientasi pada hasil dan dampak kebijakan. Penguatan narasi kinerja berbasis pemanfaatan data serta penyelarasan indikator dengan Prioritas Presiden dan Nasional akan terus dilakukan untuk meningkatkan kualitas SAKIP. Indikator ini mencerminkan kapasitas tata kelola strategis.

Tabel 18. Kendala, Solusi, dan Rencana Tindak Lanjut IKS 3.2.6.1

| Kendala | Solusi/Strategi Perbaikan | Rencana Tindak Lanjut |
|---|---|--|
| Keterkaitan indikator kinerja dengan <i>outcome</i> kebijakan belum optimal | Penyelarasan indikator kinerja dengan Prioritas Nasional dan Presiden | Reviu indikator kinerja agar berbasis hasil dan dampak kebijakan |
| Koordinasi perencanaan kinerja dengan pengawasan internal | Penguatan sinergi dengan Inspektorat | Pelibatan Inspektorat sejak tahap perencanaan kinerja |

5. IKS 3.2.6.2 Indeks Implementasi BerAKHLAK

Implementasi nilai-nilai BerAKHLAK dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan telah menjadi bagian dari budaya kerja Pusdiklat. Nilai integritas, profesionalisme, dan akuntabilitas menjadi landasan dalam penyusunan materi, pelaksanaan diklat, serta interaksi dengan pemangku kepentingan.

Indeks Implementasi BerAKHLAK menunjukkan upaya berkelanjutan BPS dalam membangun budaya kerja yang berintegritas, profesional, dan kolaboratif. Penguatan nilai BerAKHLAK menjadi landasan penting dalam menjaga kredibilitas data statistik resmi, khususnya dalam pengelolaan data strategis lintas sektor. Ke depan, nilai BerAKHLAK akan terus diinternalisasikan dalam pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, dan budaya organisasi untuk mendukung kepercayaan publik terhadap statistik nasional.

Indeks Implementasi BerAKHLAK menjadi cerminan internalisasi nilai dasar ASN dalam pelaksanaan tugas statistik nasional. Tantangan yang dihadapi adalah memastikan nilai-nilai BerAKHLAK tidak hanya dipahami secara normatif, tetapi tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari, khususnya dalam pengelolaan data strategis yang sensitif dan lintas sektor.

Dalam konteks prioritas nasional, prioritas presiden, dan isu strategis nasional, nilai integritas, profesionalisme, serta kolaborasi menjadi prasyarat utama untuk menjaga kredibilitas data statistik resmi. Oleh karena itu, implementasi BerAKHLAK perlu terus diperkuat secara sistematis dan berkelanjutan.

Ke depan, BPS akan mengintegrasikan nilai BerAKHLAK ke dalam manajemen kinerja, pengembangan kompetensi, serta budaya kerja organisasi. Dengan demikian, nilai BerAKHLAK diharapkan menjadi pondasi utama dalam mendukung tata kelola statistik yang akuntabel, kredibel, dan dipercaya publik. Penerapan nilai BerAKHLAK memperkuat peran Pusdiklat dalam menjaga independensi, obyektivitas, dan kredibilitas statistik resmi, khususnya pada isu-isu yang sensitif terhadap kebijakan publik. Indikator ini mencerminkan budaya kerja organisasi.

Tabel 19. Kendala, Solusi, dan Rencana Tindak Lanjut IKSK 3.2.6.2

| Kendala | Solusi/Strategi Perbaikan | Rencana Tindak Lanjut |
|--|---|--|
| Implementasi nilai BerAKHLAK belum sepenuhnya tercermin dalam perilaku kerja | Internalisasi nilai BerAKHLAK dalam pelaksanaan tugas strategis | Integrasi nilai BerAKHLAK dalam pengelolaan kinerja dan pengembangan SDM |

3.4. Prestasi dan Inovasi Pusdiklat BPS Tahun 2025

Pada tahun 2025, Pusdiklat BPS terus melakukan penguatan peran strategisnya melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang selaras dengan kebutuhan organisasi. Berbagai prestasi dan inovasi yang dihasilkan menjadi wujud komitmen Pusdiklat BPS dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, penguatan kompetensi sumber daya manusia, serta penerapan pembelajaran yang adaptif dan berkelanjutan. Rangkaian prestasi dan inovasi yang dicapai pada tahun 2025 merupakan hasil sinergi seluruh unsur Pusdiklat BPS dalam mengimplementasikan kebijakan pengembangan kompetensi aparatur serta transformasi pembelajaran berbasis teknologi dan kebutuhan organisasi. Pusdiklat BPS mempunyai komitmen tinggi dalam mewujudkan akuntabilitas kinerja yang transparan dan berorientasi pada hasil. Penghargaan yang berhasil diraih Pusdiklat BPS, diantaranya:

A. Penghargaan Insan Statistik Teladan Tahap 1, Tahap 2 dan Terbaik Pertama

Dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia, Pusdiklat mendapat capaian kinerja melalui keberhasilan pegawainya meraih Penghargaan Insan Statistik Teladan pada Tahap 1, Tahap 2, hingga Terbaik Pertama. Penghargaan ini juga menjadi salah satu indikator keberhasilan Pusdiklat dalam membina pegawai yang berintegritas, profesional, dan berorientasi pada kinerja.

Tahapan penilaian yang memenuhi kriteria Insan Statistik Teladan mencakup penerapan nilai-nilai integritas, kedisiplinan, dan etos kerja yang konsisten dalam pelaksanaan tugas dan fungsi. Capaian ini menunjukkan output pembinaan SDM yang efektif di lingkungan Pusdiklat. Selain itu juga menunjukkan peningkatan kinerja melalui kontribusi nyata, inovasi dalam pelaksanaan tugas, serta peran aktif dalam mendukung kegiatan pendidikan dan pelatihan, maupun dalam organisasi. Keberhasilan ini mencerminkan hasil pengembangan kompetensi pegawai yang berkelanjutan.

Sebagai puncak capaian, telah diraih Penghargaan Insan Statistik Teladan Terbaik Pertama.



Gambar 7. Piagam Penghargaan Insan Statistik Teladan Tahap 1, Tahap 2 dan Terbaik Pertama

Prestasi ini menjadi bukti keberhasilan Pusdiklat dalam menghasilkan insan statistik unggul yang mampu menjadi role model serta memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi. Capaian tersebut berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja Pusdiklat dalam mendukung sasaran strategis organisasi, khususnya pada aspek pengembangan sumber daya manusia yang profesional.

B. 5 Besar Lembaga Pengakreditasi Program Berprestasi Tahun 2025

Pada akhir tahun 2025, Pusdiklat berhasil meraih penghargaan sebagai 5 Besar Lembaga Pengakreditasi Program Berprestasi. Capaian ini merupakan pengakuan atas kinerja Pusdiklat BPS dalam mengelola dan melaksanakan sistem akreditasi program pelatihan yang berkualitas, kredibel, dan berkelanjutan, serta mencerminkan konsistensi penerapan standar mutu dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

Prestasi tersebut didukung oleh sinergi yang kuat antara manajemen, tim pengakreditasi, dan pemangku kepentingan, serta pemanfaatan teknologi dan

peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Keberhasilan ini memperkuat peran Pusdiklat BPS sebagai lembaga pengembangan kompetensi yang unggul dan menjadi motivasi untuk terus meningkatkan kualitas akreditasi program dalam mendukung terwujudnya aparatur statistik yang profesional dan berintegritas.



Gambar 8. Piagam Penghargaan Pusdiklat BPS sebagai 5 Besar Lembaga Pengakreditasi Program Berprestasi Tahun 2025

C. *Learning Content Creator* Terbaik III

Prestasi membanggakan dari pegawai Pusdiklat, yang berhasil meraih penghargaan Terbaik III Learning Content Creator. Penghargaan ini diberikan sebagai bentuk pengakuan atas kreativitas, kualitas, dan inovasi dalam pengembangan konten pembelajaran yang mendukung efektivitas pendidikan dan pelatihan di lingkungan Pusdiklat.

Pencapaian ini mencerminkan kompetensi individu pegawai dan juga menjadi indikator keberhasilan Pusdiklat dalam mendorong pengembangan kapasitas sumber daya manusia yang inovatif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi pendidikan.



Gambar 9. Piagam Penghargaan Terbaik III *Learning Content Creator*

Prestasi ini memperkuat komitmen Pusdiklat untuk terus meningkatkan kualitas konten pembelajaran dan menjadi motivasi bagi seluruh pegawai untuk berkontribusi secara maksimal dalam meningkatkan mutu pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan.

D. Pusdiklat BPS mendapat Sertifikat Penghargaan dan Perjanjian Kerja Sama atas Dukungan dalam Pengelolaan dan Pengembangan *Learning Management System (LMS)*

Sertifikat Penghargaan atas Dukungan dalam Pengelolaan dan Pengembangan *Learning Management System (LMS)* sebagai media pembelajaran di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten diperoleh oleh Pusdiklat. Penghargaan ini merupakan bentuk pengakuan atas komitmen dan kontribusi Pusdiklat dalam mendukung implementasi pembelajaran berbasis digital guna meningkatkan efektivitas dan kualitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur.

Pencapaian tersebut mencerminkan keberhasilan Pusdiklat dalam mengoptimalkan tata kelola LMS, pengembangan konten pembelajaran, serta pemanfaatan teknologi informasi secara berkelanjutan. Prestasi ini sekaligus mendukung pencapaian kinerja organisasi dalam pengembangan kompetensi aparatur, sejalan dengan arah kebijakan transformasi digital dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.



Gambar 10. Sertifikat Penghargaan Pusdiklat BPS atas Dukungan dalam Pengelolaan LMS

Capaian yang diraih Pusdiklat juga menunjukkan komitmen berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, baik melalui penguatan dukungan kelembagaan maupun pemanfaatan teknologi pembelajaran. Pencapaian tersebut menjadi landasan strategis bagi Pusdiklat untuk terus mendorong peningkatan kinerja organisasi, pengembangan kompetensi aparatur, serta kontribusi nyata terhadap terwujudnya sumber daya manusia yang profesional dan berdaya saing.

E. Pusdiklat BPS sebagai Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan Pranata Komputer

Sesuai fungsinya sebagai penyelenggara pendidikan dan pelatihan pranata komputer, pada tahun 2025 Pusdiklat memperoleh sertifikat penghargaan atas dukungan dalam penyelenggaraan kegiatan penguatan Jabatan Fungsional Pranata Komputer dari Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen, Kepemimpinan dan Moderasi Beragama Kementerian Agama serta Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Indramayu. Penghargaan ini diberikan atas peran aktif dalam mendukung pelaksanaan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme,

serta kualitas kinerja Pranata Komputer. Dukungan yang diberikan mencakup fasilitasi kegiatan, koordinasi teknis, serta partisipasi aktif dalam rangka memastikan terselenggaranya program penguatan fungsional dengan baik.



Gambar 11. Sertifikat Pusdiklat BPS atas dukungan dalam Penyelenggaraan Pelatihan Penguatan Fungsional Pranata Komputer

Penghargaan ini menjadi bukti bahwa pelaksanaan program dan kegiatan Pusdiklat telah sejalan dengan arah kebijakan strategis, serta menunjukkan kontribusi nyata dalam mewujudkan transformasi digital dan pencapaian kinerja organisasi secara berkelanjutan.

F. Pusdiklat BPS Menjalankan Tugas sebagai Lembaga Pelatihan Bidang Statistik dan Teknologi Berbasis Komputer

Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran strategis pengembangan sumber daya manusia, Pusdiklat melaksanakan tugas dan fungsinya melalui fasilitasi dan dukungan terhadap penyelenggaraan pendidikan lanjutan, termasuk Program Magister dan Program Doktor. Dukungan tersebut merupakan bagian dari upaya peningkatan kompetensi, kualifikasi akademik, dan kapasitas aparatur sesuai dengan kebutuhan organisasi dan arah kebijakan pengembangan SDM.

Salah satu capaian pada aspek dukungan aktif dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi ditunjukkan melalui diperolehnya Sertifikat Dukungan dalam Penyelenggaraan Program Magister dan Doktor. Pencapaian ini mencerminkan terpenuhinya standar dukungan kelembagaan dan tata kelola yang diperlukan untuk mendukung penyelenggaraan program pascasarjana secara efektif dan berkelanjutan

Selain itu, dukungan Pusdiklat terhadap Program Magister dan Doktor juga merupakan bentuk kontribusi pada peningkatan kualitas SDM, penguatan

kapasitas keilmuan, serta peningkatan profesionalisme aparatur. Hal ini diharapkan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan, sejalan dengan tujuan strategis instansi.

Penghargaan yang diterima menjadi bukti akuntabilitas kinerja Pusdiklat serta pengakuan atas kontribusi nyata dalam mendukung pengembangan SDM aparatur. Ke depan, Pusdiklat berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan pelatihan, memperkuat sinergi dengan pemangku kepentingan, serta memastikan keberlanjutan dukungan terhadap pendidikan lanjutan sebagai bagian dari pencapaian kinerja instansi.



Gambar 12. Sertifikat Dukungan dalam Penyelenggaraan Program Magister dan Doktor

Penghargaan yang diterima juga menjadi bukti akuntabilitas kinerja Pusdiklat serta pengakuan atas kontribusi nyata dalam mendukung pengembangan SDM aparatur. Selanjutnya Pusdiklat berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan pelatihan, memperkuat sinergi dengan pemangku kepentingan, serta memastikan keberlanjutan dukungan terhadap pendidikan lanjutan sebagai bagian dari pencapaian kinerja instansi.

G. Pusdiklat BPS Mempertahankan Sertifikasi ISO 9001:2015

Akhir tahun 2024, Pusdiklat BPS telah berhasil memperoleh sertifikasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 dengan cakupan (scope) *QMS for The Provision*

of Education and Training Services. Pencapaian ini menegaskan bahwa sistem pengelolaan layanan pendidikan dan pelatihan di Pusdiklat BPS telah memenuhi standar mutu internasional yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dan efektivitas proses kerja. Berdasarkan hasil surveilance, Sertifikasi ISO 9001:2015 Pusdiklat BPS dapat dipertahankan secara konsisten pada tahun 2025, Pusdiklat direkomendasikan untuk terus melanjutkan implementasi Sistem Manajemen Mutu.



Gambar 13. Sertifikat ISO 9001:2015 Pusdiklat BPS

H. Pusdiklat BPS sebagai unit pengelola Lembaga Sertifikasi Profesi BPS

Badan Pusat Statistik (BPS) resmi memiliki Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP BPS) setelah menerima lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Keberadaan LSP BPS menjadi langkah penting dalam peningkatan kualitas SDM statistik. Lisensi ini merupakan pengakuan resmi atas kesiapan BPS dalam menyelenggarakan sertifikasi kompetensi kerja sesuai standar nasional. Melalui LSP BPS, BPS mendukung pencapaian sasaran strategis organisasi dalam meningkatkan kualitas dan akuntabilitas kinerja SDM, sehingga mampu menunjang penyelenggaraan statistik nasional yang berkualitas dan terpercaya. Pusdiklat BPS berperan sebagai unit pengelola LSP BPS yang bertanggung jawab atas pelaksanaan uji kompetensi, penerbitan sertifikat kompetensi, serta penjaminan mutu sertifikasi yang menjadi instrumen strategis dalam

memastikan kompetensi SDM BPS terukur, terstandar, dan diakui secara nasional.



Gambar 14. Sertifikat Lisensi Lembaga Sertifikasi Profesi

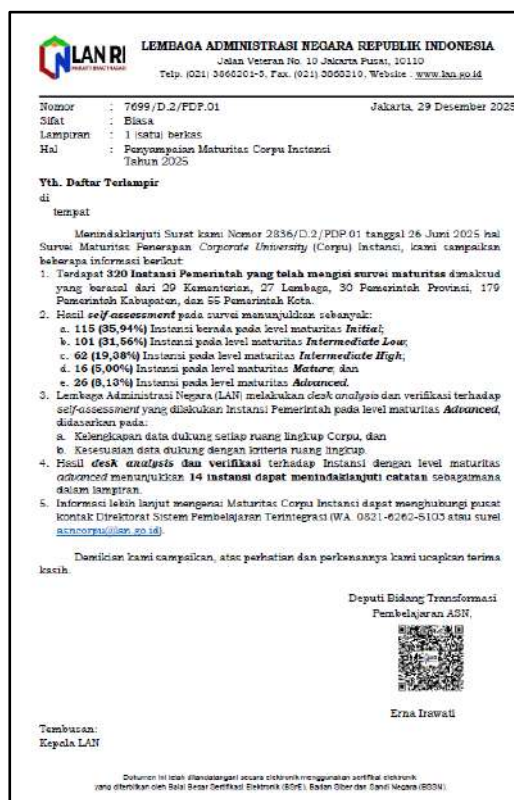
I. Hasil maturitas Corpu BPS Tahun 2025 mendapat level *Advanced*

BPS berhasil meraih capaian strategis di bidang inovasi kelembagaan melalui hasil Desk Analysis Maturitas Corporate University (Corpu) yang diselenggarakan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN). Berdasarkan hasil penilaian tersebut, BPS dinyatakan termasuk sebagai salah satu dari 14 instansi pemerintah yang mencapai level *Advanced* dalam maturitas Corpu.

Capaian ini menunjukkan langkah BPS dalam mengembangkan dan mengimplementasikan konsep Corporate University secara sistematis, terstruktur, dan berkelanjutan. Penerapan Corpu di lingkungan BPS tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi sumber daya manusia, tetapi juga diarahkan untuk mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi melalui pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan organisasi dan tantangan pembangunan statistik nasional.

Pencapaian level *Advanced* dalam penilaian maturitas Corpu oleh LAN mengindikasikan bahwa BPS telah memiliki tata kelola pembelajaran organisasi

yang matang, mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan program pengembangan kompetensi, mekanisme evaluasi, serta pemanfaatan hasil pembelajaran untuk peningkatan kinerja organisasi. Hal ini juga merupakan wujud komitmen BPS dalam melakukan inovasi berkelanjutan di bidang pengembangan sumber daya manusia dan penguatan tata kelola organisasi yang diharapkan dapat menjadi modal strategis bagi BPS untuk terus meningkatkan kualitas layanan statistik, memperkuat kinerja kelembagaan, serta mendukung terwujudnya birokrasi yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada kinerja.



Gambar 15. Hasil Maturitas Corpu Instansi Tahun 2025

J. Peringkat 1 Unit Kerja BPS Berpredikat Terbaik dalam Implementasi AKIP Tahun 2025

Pada akhir tahun pelaksanaan kinerja, Pusdiklat mencatat capaian membanggakan dengan meraih predikat Terbaik I dalam Implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2025. Capaian ini mencerminkan keberhasilan Pusdiklat dalam menyelaraskan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, serta evaluasi internal secara

sistematis dan terintegrasi. Implementasi AKIP telah dilaksanakan secara konsisten dengan menitikberatkan pada keterkaitan antara sasaran strategis, indikator kinerja utama, dan realisasi program serta kegiatan.

Keberhasilan tersebut didukung oleh penyusunan dokumen perencanaan yang berkualitas, penetapan indikator kinerja yang terukur dan pemanfaatan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan dan perbaikan berkelanjutan. Implementasi AKIP di lingkungan Pusdiklat tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang berdampak nyata.

Prestasi akhir tahun ini diharapkan dapat menjadi motivasi untuk terus meningkatkan kinerja organisasi dan mendorong peningkatan kualitas layanan Pusdiklat secara berkelanjutan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.



Gambar 16. Peringkat 1 dalam Implementasi AKIP Tahun 2025

K. Predikat Sangat Baik dalam Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran

Capaian lain yang diperoleh Pusdiklat BPS dibidang tata kelola keuangan berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPb) Kementerian Keuangan adalah Predikat “Sangat Baik” dalam Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) dengan nilai 98.

Perolehan nilai IKPA ini menunjukkan bahwa Pusdiklat BPS telah mampu melaksanakan pengelolaan anggaran secara optimal, mulai dari kualitas

perencanaan anggaran, kepatuhan terhadap regulasi pengelolaan keuangan negara, hingga ketepatan waktu dan kualitas pelaksanaan kegiatan. Capaian tersebut juga mencerminkan konsistensi penerapan prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan anggaran.

Capaian ini tidak terlepas dari berbagai upaya yang dilakukan Pusdiklat, antara lain penguatan koordinasi antara unit perencanaan dan pelaksanaan anggaran, optimalisasi pemanfaatan sistem informasi keuangan yang dikelola oleh Kementerian Keuangan, serta peningkatan kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan. Ini juga menjadi bukti komitmen Pusdiklat dalam mendukung pengelolaan keuangan negara yang profesional dan berorientasi pada hasil. Ke depan, capaian nilai IKPA diharapkan dapat dipertahankan dan ditingkatkan sebagai bagian dari upaya berkelanjutan Pusdiklat dalam memperkuat tata kelola keuangan.

| No | Kode RPPM | Kode BA | Kode Satker | Uraian Satker | Keterangan | Kualitas Perencanaan Anggaran | | Kualitas Pelaksanaan Anggaran | | | | Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran | | Nilai Akhir (Nilai Total/Konversi Bobot) | | | | | |
|----|-----------|---------|-------------|------------------------------------|------------|-------------------------------|--------------------------|-------------------------------|---------------------|----------------------|------------------------|-------------------------------------|-------------|--|----------------|-----------------------------|-------|--|--|
| | | | | | | Revisi DIPA | Deviasi Halaman III DIPA | Penyerapan Anggaran | Belanja Kontraktual | Penyelesaian Tagihan | Pengelolaan UP dan TUP | Capaian Output | Nilai Total | | Konversi Bobot | Dispensasi SIPM (Pengurang) | | | |
| | | | | | | Nilai | Bobot | Nilai | Bobot | Nilai | Bobot | Nilai | | | | | Bobot | | |
| 1 | 019 | 054 | 690328 | Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPS | Nilai | 100.00 | 94.76 | 94.93 | 100.00 | 100.00 | 98.09 | 100.00 | 99.07 | 100% | 0.00 | 99.07 | | | |
| | | | | Bobot | 10 | 15 | 20 | 10 | 10 | 10 | 25 | | | | | | | | |
| | | | | Nilai Akhir | 10.00 | 14.21 | 18.99 | 10.00 | 10.00 | 9.87 | 25.00 | | | | | | | | |
| | | | | Nilai Aspek | | 97.38 | | 96.40 | | | 100.00 | | | | | | | | |

Gambar 17. Hasil Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusdiklat BPS Tahun 2025

L. Terbaik II *Change Champion* BPS Tahun 2025

Setelah berhasil meraih berbagai capaian kinerja dan prestasi sepanjang tahun 2025, Pusdiklat kembali menorehkan prestasi melalui pencapaian pegawainya yang *Change Champion* Pusdiklat sebagai Terbaik II *Change Champion* BPS Tahun 2025. Capaian ini juga menjadi wujud konsistensi Pusdiklat dalam mendorong perubahan positif dan penguatan budaya kinerja di lingkungan organisasi.

Change Champion Pusdiklat telah berperan aktif sebagai agen perubahan dengan menginisiasi dan melaksanakan berbagai upaya inovatif dalam perbaikan kerja, peningkatan efektivitas layanan, serta penguatan tata

kelola organisasi. Inisiatif perubahan yang dijalankan selaras dengan sasaran strategis organisasi dan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja unit kerja.



Gambar 18. Terbaik II *Change Champion* Tahun 2025

Dengan capaian ini dan juga dari prestasi-prestasi yang telah diraih sebelumnya, diharapkan menjadi penyemangat bagi seluruh pegawai untuk terus mendukung agenda perubahan dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

M. Inovasi Pengembangan Sistem Informasi Pendukung Pengembangan Kompetensi Pusdiklat BPS

Inovasi Pengembangan Sistem Informasi Pendukung Pengembangan Kompetensi Pusdiklat BPS merupakan sistem pendukung manajemen dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Sistem ini dirancang untuk mendukung proses perencanaan, pelaksanaan, monitoring, evaluasi serta pelaporan kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi, termasuk didalamnya pengelolaan data peserta, jadwal pelatihan dan administrasi penyelenggaraan. Melalui sistem ini proses layanan diklat dapat dilakukan secara lebih terintegrasi, terstruktur dan terdokumentasi dengan baik.

Saat ini sistem terus dikembangkan dan dioptimalkan agar mampu menjawab kebutuhan Pusdiklat yang semakin dinamis serta mendukung pencapaian kinerja Pusdiklat. Pengembangan sistem difokuskan pada pengembangan dan pembangunan fitur-fitur baru. Fitur-fitur tersebut dirancang untuk memudahkan

koordinasi, meningkatkan ketepatan data, dan mempercepat proses layanan diklat. Berikut adalah inovasi pengembangan Pusdiklat:

1. Gojags-EDU

Gojags-EDU merupakan aplikasi yang terintegrasi dalam *superapps* GOJAGS (*General Online Job Assistant for Great Service*) dan berfungsi sebagai sistem pengelolaan administrasi pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) BPS melalui jalur pendidikan. Sistem ini dikembangkan sebagai pengganti sistem sebelumnya, yaitu SIMRINAR, yang berdasarkan hasil evaluasi dinilai sudah tidak sepenuhnya sesuai dengan perkembangan kebutuhan organisasi serta ketentuan dalam peraturan Badan terbaru terkait pengembangan kompetensi ASN.

Pengembangan Gojags-EDU bertujuan untuk memastikan kesesuaian proses bisnis pengelolaan Tugas Belajar dengan regulasi yang berlaku, sekaligus meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas dalam pelaksanaannya. Aplikasi ini dapat diakses melalui tautan <https://gojags-educ.web.bps.go.id/> dan digunakan oleh seluruh ASN di lingkungan BPS.

Fitur yang tersedia dalam Gojags-EDU mencakup proses penawaran program pendidikan, pengusulan Tugas Belajar, pendaftaran, seleksi, penetapan, hingga monitoring dan evaluasi pelaksanaan Tugas Belajar secara terintegrasi dan berkelanjutan.

2. *Learning Management System New Generation* (e-WARKOP)

Learning Management System New Generation (e-WARKOP NG) merupakan aplikasi pembelajaran daring yang dikembangkan sebagai pengganti sistem e-WARKOP sebelumnya yang dibangun menggunakan *platform Moodle*. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan skala dan kompleksitas pelatihan, e-WARKOP dikembangkan ulang menjadi e-WARKOP *New Generation* dengan pendekatan arsitektur *microsystem*, yang lebih adaptif, skalabel, dan andal dalam menangani jumlah pengguna yang besar.

Aplikasi e-WARKOP NG dapat diakses melalui tautan <https://superlms-dev.etc-nso.id/> dan dirancang untuk memenuhi kebutuhan pelatihan petugas Sensus Ekonomi 2026 (SE2026), dengan jumlah peserta yang diperkirakan mencapai sekitar 200.000 orang. Sistem e-WARKOP sebelumnya dinilai memiliki keterbatasan dalam menangani akses pengguna secara simultan dalam skala

besar. Selain itu, sistem lama belum mendukung integrasi fitur berbasis kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, pendampingan, dan evaluasi kompetensi petugas sensus.

Pengguna e-WARKOP NG tidak terbatas pada ASN di lingkungan BPS, tetapi juga mencakup ASN secara umum, serta non-ASN atau mitra BPS yang terlibat dalam kegiatan pelatihan dan pendukung pelaksanaan sensus.



Gambar 19. Pengembangan *Learning Management System New Generation* (e-WARKOP)

3. *New Gojags TRaining Integrated LMS NG*

New GOJAGS Training merupakan pengembangan dan inovasi dari aplikasi *GOJAGS Training* yang sebelumnya telah diimplementasikan dan digunakan dalam mendukung kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi. Versi terbaru ini dirancang untuk menyempurnakan proses bisnis pelatihan agar lebih terstruktur dan sistematis dengan mengacu pada kerangka kerja ADDIE (*Analysis, Design, Development, Implementation, and Evaluation*), serta dilengkapi dengan fitur yang lebih komprehensif.

New GOJAGS Training terintegrasi secara langsung dengan *Learning Management System New Generation* (LMS NG) atau e-WARKOP NG, sehingga keduanya berfungsi sebagai satu kesatuan sistem. Dalam arsitektur ini, e-WARKOP NG berperan sebagai *front-end* pembelajaran, sementara *GOJAGS Training* berfungsi sebagai *back-end* dalam pengelolaan administrasi, proses bisnis, dan data pelatihan. Integrasi ini diharapkan dapat meningkatkan

efektivitas, efisiensi, serta konsistensi pengelolaan pelatihan secara end-to-end.

Pengguna aplikasi *New GOJAGS Training* mencakup kelompok yang semakin luas, tidak hanya ASN di lingkungan BPS, tetapi juga seluruh ASN yang terlibat dalam pengembangan kompetensi di bidang prakom dan statistisi. Selain itu, pengguna aplikasi ini juga mencakup masyarakat umum atau mitra BPS, khususnya pihak-pihak non-ASN yang terlibat dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi.

4. *Gojags Office-new Masdipo*

GOJAGS Office – New MASDIPO merupakan pengembangan dari sistem *MASDIPO* sebelumnya yang digunakan sebagai sistem pengelolaan surat masuk dan surat keluar. Pada versi terbaru ini, sistem tidak hanya mempertahankan fungsi utama pengelolaan persuratan, tetapi juga dilengkapi dengan template dokumen yang dirancang agar mudah digunakan dan mendukung standarisasi administrasi perkantoran.

Berbeda dengan sistem sebelumnya yang berdiri secara independen, *GOJAGS Office – New MASDIPO* kini telah terintegrasi dalam satu ekosistem superapps *GOJAGS*, sehingga memiliki fungsi yang lebih luas dan terhubung dengan aplikasi lain dalam mendukung proses kerja yang lebih efektif dan efisien. Integrasi ini juga mendukung peningkatan tata kelola administrasi serta kemudahan monitoring dan pelacakan dokumen.

Pengguna aplikasi ini terbatas pada pegawai internal Pusdiklat BPS, yang memanfaatkan sistem ini untuk mendukung pelaksanaan tugas administrasi dan korespondensi secara terkelola dan terstandar.

5. *Gojags Leadership-Simple Dashboard*

GOJAGS Leadership – Simple Dashboard merupakan aplikasi yang berfungsi untuk menampilkan data dan informasi hasil pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi (bangkom) pegawai. Aplikasi ini menyajikan data dalam bentuk laporan dan ringkasan informasi yang mendukung kebutuhan pemantauan dan pengambilan keputusan.

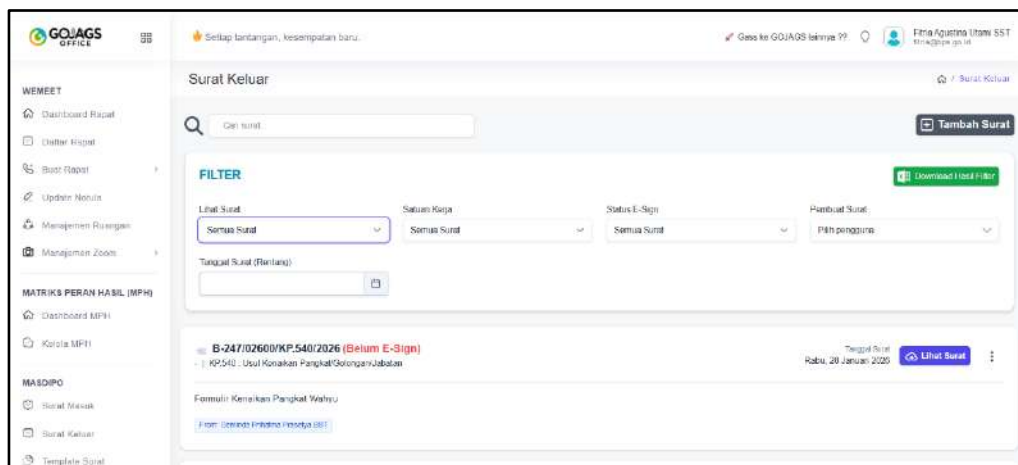
Sistem ini dibangun secara sederhana dengan memanfaatkan platform Metabase, sehingga memungkinkan penyajian data secara visual, mudah diakses, dan mudah dipahami oleh pengguna. Fokus utama aplikasi ini adalah pada penyediaan informasi yang bersifat informatif dan ringkas, tanpa kompleksitas pengelolaan sistem yang tinggi.

Pengguna aplikasi *GOJAGS Leadership – Simple Dashboard* mencakup seluruh pegawai Pusdiklat BPS yang membutuhkan informasi terkait hasil pelaksanaan pengembangan kompetensi sebagai bahan monitoring, evaluasi, dan pelaporan.

6. Gojags Office-New wemeet

GOJAGS Office – New WEEMET merupakan aplikasi yang berfungsi untuk mendukung pengelolaan kegiatan rapat serta penjadwalan dan penggunaan ruangan secara terintegrasi. Aplikasi ini dirancang untuk membantu optimalisasi pemanfaatan ruangan yang jumlahnya terbatas, sehingga penggunaan ruangan dapat diatur secara lebih tertib, efektif, dan terkoordinasi.

Sistem *GOJAGS Office – New WEEMET* telah terintegrasi dalam ekosistem *GOJAGS Office*, sehingga mendukung keterpaduan proses administrasi perkantoran. Pengguna aplikasi ini adalah pegawai di lingkungan Pusdiklat BPS, yang memanfaatkan sistem untuk perencanaan, pengaturan, dan monitoring kegiatan rapat serta penggunaan fasilitas ruangan.



Gambar 20. Pengembangan Fitur Gojags Office-New wemeet dan new Masdipo

7. Pendaftaran Sertifikasi Petugas Pencacah melalui Lembaga Sertifikasi Profesi LSP BPS

Mulai tahun 2025, Pusdiklat telah memiliki Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) BPS sebagai upaya untuk memperkuat standardisasi kompetensi petugas pencacahan. Sejalan dengan inisiatif tersebut, dikembangkan sebuah aplikasi yang berfungsi untuk mengelola pelaksanaan kegiatan sertifikasi petugas pencacahan secara lebih terstruktur, terdokumentasi, dan transparan.

Pada tahap awal (tahun 2025), fitur aplikasi masih berfokus pada proses pendaftaran sertifikasi. Melalui aplikasi ini, calon asesi petugas pencacahan survei dapat melakukan registrasi secara daring, mengunggah dokumen persyaratan, serta memantau status pendaftarannya. Di sisi lain, asesor sertifikasi dapat memanfaatkan sistem untuk melihat data pendaftar sebagai bagian dari persiapan proses asesmen. Aplikasi pendaftaran sertifikasi ini dapat diakses melalui laman: <https://lsp.web.bps.go.id/>.

Ke depan, aplikasi ini direncanakan untuk dikembangkan lebih lanjut agar mencakup keseluruhan siklus sertifikasi, mulai dari manajemen skema sertifikasi, penjadwalan asesmen, pelaksanaan uji kompetensi, hingga penerbitan sertifikat. Dengan pengembangan tersebut, diharapkan proses sertifikasi petugas pencacahan menjadi lebih efisien, akuntabel, dan terintegrasi, serta mampu mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia kegiatan statistik.

8. *Microlearning*: Pengembangan Kompetensi jalur non klasikal (Pelatihan Mandiri)

Microlearning merupakan salah satu model pengembangan pembelajaran jalur nonklasikal yang dirancang dalam bentuk materi singkat, terfokus, dan mudah diakses secara mandiri oleh peserta. Melalui pendekatan ini, peserta diberikan fleksibilitas untuk mengikuti dan menyelesaikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan, waktu, dan kecepatan belajar masing-masing, tanpa terikat jadwal kelas konvensional.

Implementasi *microlearning* menjadi salah satu inovasi strategis dalam pengembangan kompetensi karena mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan. Dengan memanfaatkan platform digital,

pembelajaran dapat menjangkau peserta dalam jumlah besar tanpa dibatasi kapasitas ruang kelas maupun kebutuhan biaya penyelenggaraan tatap muka. Selain itu, format materi yang ringkas dan modular mendukung pembelajaran berkelanjutan (*continuous learning*) serta memudahkan pemutakhiran konten. Pada tahun 2025, Pusdiklat telah merilis sebanyak 24 paket *microlearning* yang tersedia pada LMS BPS dan dapat diakses melalui laman <https://lms.bps.go.id> pada kategori Pelatihan Mandiri. Program *microlearning* ini terbuka dan dapat diikuti oleh seluruh ASN, sehingga diharapkan mampu memperluas akses pengembangan kompetensi, mendorong budaya belajar mandiri, serta mendukung transformasi pembelajaran digital di lingkungan BPS.

3.5. Realisasi dan Efisiensi Anggaran Pusdiklat BPS Tahun 2025

3.5.1. Realisasi Anggaran Pusdiklat BPS Tahun 2025

Dalam rangka menunjang pencapaian kinerja organisasi, realisasi anggaran yang efektif perlu dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:

1. Meningkatkan Efisiensi: Realisasi anggaran yang efektif dapat membantu organisasi mengalokasikan sumber daya dengan lebih efisien, sehingga dapat meningkatkan kinerja.
2. Meningkatkan Produktivitas: Dengan realisasi anggaran yang efektif, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya.
3. Meningkatkan Kualitas: Realisasi anggaran yang efektif dapat membantu organisasi meningkatkan kualitas layanan atau produk dengan mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk pengembangan dan perbaikan.
4. Meningkatkan Akuntabilitas: Realisasi anggaran yang efektif dapat membantu organisasi meningkatkan akuntabilitas dengan memastikan bahwa sumber daya digunakan secara transparan dan efektif.

Peningkatan efisiensi, produktivitas, kualitas layanan, dan akuntabilitas kinerja dapat tercapai dengan anggaran yang memadai. Pada awal tahun 2025, pagu anggaran Pusdiklat BPS sebesar Rp 61.099.152.000,- (enam puluh satu milyar sembilan puluh sembilan juta seratus lima puluh dua ribu rupiah) yang tertuang pada DIPA Petikan nomor SP DIPA – 054.01.1.690328/2024 tanggal 2 Desember 2024. Pagu

tersebut digunakan untuk membiayai Program Dukungan Manajemen (054.01.WA) serta Kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (BPS) (2887). Adapun Klasifikasi Rincian Output (KRO) mencakup Layanan Dukungan Manajemen Internal (2887.EBA), Layanan Sarana dan Prasarana Internal (2887.EBB), Layanan Manajemen SDM Internal (2887.EBC), dan Layanan Manajemen Kinerja Internal (2887.EBD).

Seiring berjalannya waktu, dengan adanya penyelenggaraan kegiatan pelatihan yang dinamis dan berfluktuasi, keadaan total pagu anggaran Pusdiklat BPS sampai dengan akhir tahun 2025 menjadi sebesar Rp. 55.684.320.000 (lima puluh lima milyar enam ratus delapan puluh empat juta tiga ratus dua puluh ribu rupiah). Bila dilihat secara total, pagu anggaran Pusdiklat BPS dari awal hingga akhir tahun terdapat pengurangan sekitar 5,41 milyar.

Berkurangnya realisasi akhir tahun ini disebabkan oleh adanya kebijakan Pemerintah pada Tahun Anggaran 2025 yang tertuang dalam surat plt. Sekretaris Utama nomor B-56/02000/PR.400/2025 tanggal 23 Januari 2025 tentang Dukungan Pelaksanaan Kebijakan Pemerintah dan Efisiensi Anggaran 2025 di Badan Pusat Statistik. Proses perubahan anggaran dilakukan melalui revisi DIPA baik yang dilakukan di Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPB) Provinsi DKI Jakarta maupun Direktorat Jenderal Anggaran (DJA) Kementerian Keuangan. Sampai dengan akhir tahun atau kondisi 31 Desember 2025, Pusdiklat BPS telah melakukan revisi DIPA sebanyak 10 (sepuluh) kali termasuk di dalamnya revisi pagu anggaran di DJA dan revisi administrasi terkait pemutakhiran POK serta revisi *selfblocking* atau pemblokiran anggaran pada akun perjalanan dinas pada Kanwil DJPB Provinsi DKI Jakarta.

Perubahan pagu terakhir yaitu pada triwulan keempat kurun waktu bulan Oktober-Desember 2025 yang semula Rp 55.381.096.000,- (pada triwulan III) menjadi Rp 55.684.320.000,- (triwulan IV), tepatnya setelah dilakukan revisi DIPA kedelapan di DJA. Hal ini dilakukan dalam rangka penambahan target penerimaan dan pagu penggunaan PNBPFungsional untuk memenuhi penyelenggaraan pelatihan kerjasama beberapa K/L/D/I.

Secara menyeluruh pada tahun 2025 telah dilakukan revisi anggaran yang terdiri dari revisi kewenangan DJA maupun Kanwil DJPB DKI Jakarta yaitu Revisi DIPA

sebanyak 10 kali dan revisi kewenangan Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) yaitu Revisi POK sebanyak 25 kali. Untuk lebih jelasnya, revisi anggaran yang telah dilakukan pada tahun 2025 beserta penjelasannya dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 20. Revisi Anggaran Tahun 2025

| Laporan Kegiatan Revisi Anggaran 2025 | | | | |
|---|---------------|---|----------------|--|
| Nomor DIPA Petikan : SP DIPA - 054.01.1.690328/2024 Tanggal 2 Desember 2024 | | | | |
| No | POK | Waktu | Pagu (Rp) | Keterangan Revisi |
| 1 | POK Awal 2025 | 2 Desember 2024 (Dipa Petikan awal) DS: 6730-0965-0787-0289 | 61,099,152,000 | <p>RM : 59.361.701.000</p> <p>PNBP : 1.737.451.000 (pagu penggunaan 76% dari 2.286.120.000 akun 425421)</p> <p>target penerimaan : 2.395.531.000 (akun 425122, 425131, 425421)</p> <p>Terdapat pagu blokir total Rp 6.614.126.000,- terdiri dari :</p> <p>a. Layanan Dukungan Manajemen Internal (2887.EBA) yaitu Belanja pemeliharaan peralatan dan mesin (Blokir Rp 333.392.000,-) karena memerlukan RKBMN</p> <p>Disposisi : Alokasi harus dilengkapi dasar hukum pengalokasiannya dan/atau dokumen terkait</p> <p>b. Layanan Manajemen Internal (2887.EBC) yaitu Belanja Perjalanan Dinas (Blokir Akun 524 sebesar Rp 6.280.734.000)</p> <p>Sesuai Arahan Presiden pada Sidang Kabinet Tanggal 23 Oktober 2024 dan 6 November 2024</p> <p>Disposisi : Kebijakan Penyesuaian Belanja Negara dan Kebijakan Pemerintah Lainnya</p> |
| 2 | Revisi DIPA 1 | 21 Februari 2025 | 61,099,152,000 | <p>1. Revisi DIPA di DJA dalam rangka efisiensi anggaran sesuai Surat Plt. Sestama Nomor B-76/02000/PR.400/2025 Tanggal 4 Februari 2025 Hal Revisi Anggaran dalam rangka Efisiensi Anggaran BPS TA 2025</p> <p>2. Efisiensi anggaran dilakukan dengan pemblokiran anggaran secara total sebesar Rp 9.477.611,- terdiri dari :</p> <p>a. Layanan Dukungan Manajemen Internal (2887.EBA) yaitu Belanja pemeliharaan peralatan dan mesin (Blokir Rp 333.392.000,-) karena memerlukan RKBMN</p> <p>Disposisi : Alokasi harus dilengkapi dasar hukum pengalokasiannya dan/atau dokumen terkait</p> <p>b. Belanja Operasional pada Layanan Dukungan Manajemen Internal (2887.EBA) yaitu Belanja barang operasional lainnya dan pemeliharaan gedung (Blokir Rp 314.723.000,-)</p> <p>Sesuai Intruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 dan Surat Menteri Keuangan No.: S-37/MK.02/2025</p> <p>Disposisi : Kebijakan Penyesuaian Belanja Negara dan Kebijakan Pemerintah Lainnya</p> <p>c. Belanja Non Operasional pada Layanan Manajemen SDM Internal (2887.EBC) terdiri dari akun belanja bahan, honor output kegiatan, non operasional lainnya, jasa profesi, barang persediaan, dan akun perjalanan dinas dengan total sebesar Rp 8.829.496.000,-</p> <p>d. Total Belanja Operasional dan Non Operasional yang diblokir sesuai Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 dan Surat Menteri Keuangan No.: S-37/MK.02/2025 adalah Rp 9.144.219.000,-</p> <p>3. Untuk Blokir pada Belanja Non Operasional dengan mengambil kebijakan :</p> <p>a. Pelaksanaan latsar sesuai dengan kurikulum LAN dg metode blended learning, dg penyesuaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pembentukan sikap perilaku akan lebih tercapai jika terdapat klasikalnya khususnya Agenda 1 - klasikal 6 hari - pelaksanaan ASBN di Pusdiklat, krn paket meeting diblokir 100% <p>2. Penyelenggaraan PKA dan PKP secara blended, dg penyesuaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> - karena adanya pemblokiran akun 524xxx, maka pembelajaran klasikal hanya 1 kali - klasikal 1 serta STULA dilaksanakan secara offline di Pusdiklat BPS - klasikal 2 dg seminar AP dilaksanakan secara online <p>3. Transport lokal disesuaikan rately menjadi : Rp. 150.000</p> <p>4. Honor fasilitator disesuaikan rately : (akan dituangkan dalam SK KPA)</p> <p>Honor per JP :</p> <ul style="list-style-type: none"> Honor pengajar (dalam satker) termasuk coach, penguji dan mentor semula 200.000 menjadi 150.000 Honor pengajar dari luar satker BPS semula 300.000 menjadi 200.000 Honor Innas Kegiatan Teknis Statistik semula 144.500 menjadi 100.000 Honor Intama Kegiatan Teknis Statistik semula 170.000 menjadi 120.000 <p>5. Selain latsar, PKP, dan PKA untuk pelatihan teknis dan fungsional dilakukan secara online</p> |
| 3 | Revisi DIPA 2 | 18 Maret 2025 | 61,099,152,000 | <p>1. Revisi DIPA di DJA dalam rangka penyesuaian kegiatan pasca efisiensi sesuai Surat Plt. Sestama Nomor B-115/02000/PR.440/2025 Tanggal 27 Februari 2025 Hal Revisi DIPA Triwulan I TA 2025</p> <p>Pembukaan blokir RKBMN belanja pemeliharaan peralatan dan mesin yaitu pada rincian biaya pemeliharaan lift, pemeliharaan mesin fire hydrant dan genset, serta biaya pemeliharaan BMN lainnya sehingga total blokir</p> <p>2. belanja pemeliharaan peralatan dan mesin yang awalnya Rp 333.392.000 menjadi Rp 128.520.000</p> <p>3. Total blokir pada halaman IV DIPA yang semula Rp 9.477.611.000 menjadi Rp 9.272.739.000</p> <p>Revisi antar KRO dari Layanan Manajemen SDM Internal (2887.EBC) ke Layanan Dukungan Manajemen Internal (2887.EBA), yaitu optimalisasi biaya penyelenggaraan tugas belajar sebesar Rp 100.000.000 pada RO Layanan Manajemen SDM (2887.EBC.954) dimanfaatkan untuk kebutuhan pengadaan ark untuk keperluan sehari-hari asrama pada RO Layanan Umum (2887.EBA.962)</p> <p>4.</p> |
| 4 | Revisi DIPA 3 | 30 April 2025 | 61,099,152,000 | <p>1. Revisi DIPA di DJA dalam rangka penyesuaian kegiatan yang berdampak pada revisi anggaran sesuai Surat Plt. Sestama Nomor B-180/02000/PR.440/2025 Tanggal 15 April 2025 Hal Revisi DIPA Triwulan II TA 2025</p> <p>Pembukaan blokir RKBMN kembali belanja pemeliharaan peralatan dan mesin yaitu pada rincian biaya pemeliharaan UPS, pemeliharaan printer, pemeliharaan pompa air, pemeliharaan AC sentral pemeliharaan CCTV, dan pemeliharaan vertikal blind sehingga total blokir belanja pemeliharaan peralatan dan mesin yang bersisa Rp 128.520.000 sudah tidak ada yang diblokir lagi</p> <p>2.</p> <p>3. Total blokir pada halaman IV DIPA pada revisi DIPA 3 adalah sebesar Rp 9.144.219.000</p> <p>Revisi antar KRO dari Layanan Manajemen SDM Internal (2887.EBC) ke Layanan Manajemen Kinerja Internal (2887.EBD), yaitu optimalisasi biaya penyelenggaraan tugas belajar untuk memenuhi biaya narasumber dan transport lokal sebesar Rp 49.950.000 pada RO Layanan Pemantauan dan Evaluasi (2887.EBD.953), serta antar RO dari Layanan Manajemen SDM (2887.EBC.954) ke Layanan Pendidikan dan Pelatihan (2887.EBC.996) untuk memenuhi biaya honor pengajar pelatihan sebanyak Rp 300.000.000</p> <p>4.</p> |
| 5 | Revisi DIPA 4 | 23 Juni 2025 | 51,954,933,000 | <p>1. Revisi DIPA di DJA dalam rangka menindaklanjuti Surat Plt. Sestama Nomor B-297/02000/PR.400/2025 Tanggal 10 Juni 2025 Hal Tindak Lanjut Usulan Relaksasi Efisiensi Anggaran BPS TA 2025 Melalui Aplikasi SAKTI, sehingga dilakukan revisi dengan menghapus blokir anggaran Pusdiklat BPS yang tercantum pada Halaman IV DIPA sebesar Rp 9.144.219.000,- yang terdapat pada KRO EBA, EBC, dan EBD</p> |

| No | POK | Waktu | Pagu (Rp) | Keterangan Revisi |
|----|----------------|------------------|----------------|---|
| 6 | Revisi DIPA 5 | 16 Juli 2025 | 55,381,096,000 | <ol style="list-style-type: none"> Revisi DIPA di DJA dalam rangka menindaklanjuti Surat Plt. Sestama Nomor B-302/02100/PR.400/2025 Tanggal 2 Juli 2025 Hal Revisi DIPA Triwulan III TA 2025 Revisi antar KRO sebesar Rp 130.200.000,- dari Optimalisasi Biaya Hidup Peserta TB S1 yang sudah lulus kuliah di EBC.954 untuk penambahan belanja barang persediaan di EBA.962 (Layanan Umum) yaitu : - Pengadaan Plakat Rp 30.000.000 karena plakat terakhir dibuat tahun 2023 dan sudah kosong kondisi di Gudang, sehingga perlu pengadaan untuk branding Pusdiklat BPS. - Pengadaan ARK Rp 100.200.000,- karena anggaran tidak mencukupi untuk kebutuhan pembelian persediaan Tumbler peserta pelatihan sebanyak 1500 pcs Usulan revisi penambahan belanja pegawai dan PPPK existing pada EBA.994.001 sebesar Rp 1.211.702.000,- karena adanya kekurangan gaji dan tunjangan selama TA 2025 Penambahan JP honor Intama Kegiatan Tenis Statistik dari 1.028 OJP menjadi 1.538 OJP atau menambah anggaran sebesar Rp 61.200.000,- Dalam rangka kerjasama dengan Mahkamah Agung untuk menyelenggarakan Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS Golongan II dan III di Pusdiklat BPS, dan dari beberapa Instansi untuk menyelenggaraan Pelatihan Pembina Statistik Sektoral K/L/D/I, diajukan usulan revisi penambahan anggaran PNPB 2025 Rincian perubahan tersebut: a) Target penerimaan PNPB Fungsional yang semula Rp2.286.120.000,- menjadi Rp4.863.390.000,- b) Pagu penggunaan PNPB Fungsional semula Rp1.737.451.000,- menjadi Rp3.890.712.000,- (Izin penggunaan sebesar 80% sesuai Surat Kemenkeu No. S-5/MK.2/2025 Tanggal 8 Januari 2025). Menambah akun 524 (Perjadin biasa dan transport lokal peserta pelatihan) dari non 524 (Optimalisasi Biaya Hidup Peserta TB S1 yang sudah lulus kuliah) di EBC.954 (Layanan Manajemen SDM) sebesar Rp 1.040.000.000,- |
| 7 | Revisi DIPA 6 | 25 Juli 2025 | 55,381,096,000 | <ol style="list-style-type: none"> Revisi DIPA di Kanwil DJPB dalam rangka optimalisasi penggunaan PNPB dan kebutuhan mendesak beberapa pengadaan barang modal terutama lift sehingga dilakukan revisi akun 52 ke akun 53 Layanan Kerjasama Diklat (PNBP) melalui Surat Kuasa Pengguna Anggaran Pusdiklat BPS Nomor B-1287/02600/PR.440/2025 Tanggal 24 Juli 2025 Hal Usulan Revisi Anggaran TA 2025 Tema revisi : Revisi anggaran dalam hal pagu tetap dan revisi administrasi Mekanisme revisi : - Pergeseran anggaran antar KRO dalam 1 (satu) kegiatan - Pergeseran anggaran antar jenis belanja antar KRO dalam 1 (satu) kegiatan - Perubahan rencana penarikan dana pada halaman III DIPA Optimalisasi akun 52 pada EBC.996.051.A (Layanan Kerjasama Diklat) sebesar Rp 1.322.012.000,- dipindahkan ke akun 53 pada EBB.951.053 (Pengadaan Peralatan Fasilitas Perkantoran), sehingga total di EBB.951.053 menjadi sebesar Rp 1.772.012.000,- |
| 8 | Revisi DIPA 7 | 9 Oktober 2025 | 55,381,096,000 | <ol style="list-style-type: none"> Revisi DIPA di Kanwil DJPB dalam rangka pemutakhiran Rencana Penarikan Dana (RPD) melalui revisi halaman 3 DIPA triwulan IV Tema revisi : Revisi administrasi Mekanisme revisi : - Perubahan rencana penarikan dana pada halaman III DIPA |
| 9 | Revisi DIPA 8 | 3 November 2025 | 55,684,320,000 | <ol style="list-style-type: none"> Revisi DIPA di DJA dalam rangka menindaklanjuti Surat Plt. Sestama Nomor B-621/02000/PR.440/2025 Tanggal 13 Oktober 2025 Hal Revisi DIPA Oktober TA 2025 Tema revisi : Revisi perubahan pagu Mekanisme revisi : - Perubahan target penerimaan dan pagu penggunaan PNPB Fungsional Revisi penambahan pagu PNPB, dengan rincian perubahan: a) Target penerimaan PNPB Fungsional yang semula Rp4.863.390.000,- menjadi Rp5.243.320.000,- b) Pagu penggunaan PNPB Fungsional semula Rp3.890.712.000,- menjadi Rp4.193.936.000,- Berdasarkan izin penggunaan dari Menteri Keuangan yaitu : - Surat Menteri Keuangan No. S-5/MK.2/2025 Tanggal 8 Januari 2025 sebesar 80% untuk akun 425421 (Pendapatan Layanan Pendidikan dan Pelatihan); - Surat Menteri Keuangan No. S-748/MK.02/2021 Tanggal 20 Agustus 2021 sebesar 76% untuk akun 425151 (Pendapatan Penggunaan Sarana dan Prasarana sesuai dengan TUSI). Total tambahan target penerimaan PNPB sebesar Rp.379.930.000,- yang terdiri dari : - Akun pendapatan 425421 sebesar Rp.361.930.000,- (Penerimaan PNPB berasal dari pelaksanaan Diklat Fungsional Pelatihan Statistisi Ahli, Diklat Teknis Manajemen Data Statistik Sektoral, Diklat Teknis Visualisasi Data Statistik Sektoral, dan Diklat Teknis Pelatihan Pembina Statistik Sektoral KLDI, dengan peserta gabungan dari kementerian, lembaga, dan daerah). - Akun pendapatan 425151 sebesar Rp.18.000.000,- (Penerimaan PNPB berasal dari jasa penggunaan sarana prasarana sesuai dengan tugas dan fungsi) Total pagu penggunaan PNPB sebesar Rp.303.224.000,- Revisi antar akun dan rincian pada belanja pegawai berdasarkan realisasi dan perkiraan realisasi sampai dengan akhir tahun Revisi antar RO dan penambahan akun belanja perjalanan dinas (524) yang berasal dari akun non 524 |
| 10 | Revisi DIPA 9 | 10 November 2025 | 55,684,320,000 | <ol style="list-style-type: none"> Revisi DIPA di Kanwil DJPB dalam rangka optimalisasi penggunaan PNPB dan kebutuhan mendesak beberapa pengadaan barang modal sehingga dilakukan revisi akun 52 ke akun 53 Layanan Kerjasama Diklat (PNBP) melalui Surat Kuasa Pengguna Anggaran Pusdiklat BPS Nomor B-1994/02600/PR.440/2025 Tanggal 7 November 2025 Hal Usulan Revisi Anggaran TA 2025 Tema revisi : Revisi anggaran dalam hal pagu tetap dan revisi administrasi Mekanisme revisi : - Pergeseran anggaran antar KRO dalam 1 (satu) kegiatan - Pergeseran anggaran antar jenis belanja antar KRO dalam 1 (satu) kegiatan - Perubahan rencana penarikan dana pada halaman III DIPA Optimalisasi akun 52 pada EBC.996.051.A (Layanan Kerjasama Diklat) sebesar Rp248.550.000,- dipindahkan ke akun 53 pada EBB.951.053 (Pengadaan Peralatan Fasilitas Perkantoran), sehingga total di EBB.951.053 semula sebesar Rp 1.772.012.000,- menjadi Rp 2.020.562.000,- Revisi pada RO 2887.EBA.994 (Layanan Perkantoran) pada Komponen 001 (Gaji dan Tunjangan) pada akun beberapa belanja pegawai baik untuk PNS maupun PPPK |
| 11 | Revisi DIPA 10 | 11 Desember 2025 | 55,684,320,000 | <ol style="list-style-type: none"> Revisi DIPA di Kanwil DJPB dalam rangka Revisi Pemutakhiran POK melalui Surat Kuasa Pengguna Anggaran Pusdiklat BPS Nomor B-2235/02600/PR.440/2025 Tanggal 10 Desember 2025 Hal Usulan Revisi Anggaran TA 2025 Tema revisi : Revisi administrasi Mekanisme revisi : - Pemutakhiran POK - Perubahan rencana penarikan dana pada halaman III DIPA |

Bila dilihat dari penyerapan anggaran program Dukungan Manajemen Pusdiklat BPS sampai dengan triwulan keempat atau akhir tahun 2025, diperoleh realisasi anggaran sebesar Rp 54.734.349.415,- (Lima puluh empat milyar tujuh ratus tiga puluh empat juta tiga ratus empat puluh sembilan ribu empat ratus lima belas rupiah) atau 98,29 persen dari total pagu anggaran **tanpa blokir (anggaran pada akhir triwulan III sudah tidak ada pagu blokir lagi)**. Sumber datanya diperoleh dari Laporan Realisasi SP2D Tahun 2025 pada aplikasi SAKTI. Anggaran yang telah direalisasikan dimanfaatkan untuk layanan manajemen pendidikan dan pelatihan serta layanan manajemen SDM seperti kegiatan pelatihan, beasiswa tugas belajar dan pengembangan kompetensi, serta layanan perkantoran dan pemeliharaan, termasuk juga layanan manajemen kinerja internal.

Penghitungan realisasi atau penyerapan anggaran dilakukan dengan membandingkan antara realisasi anggaran dengan alokasi anggaran, dengan rumus:

$$P = \frac{RA}{AA} \times 100\%$$

Keterangan:

P : penyerapan anggaran

RA : realisasi anggaran

AA : alokasi anggaran

Informasi realisasi belanja sampai dengan triwulan IV (31 Desember 2025) yang bersumber dari aplikasi SAKTI disajikan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 21. Pagu Anggaran Tanpa Blokir dan Realisasi Berdasarkan Jenis Belanja Tahun 2025

| BELANJA | PAGU (Rp) | REALISASI (Rp) | SISA PAGU (Rp) | PERSENTASE REALISASI (%) |
|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------|--------------------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| Belanja Pegawai (51) | 15.237.780.000 | 15.069.362.218 | 168.417.782 | 98,89 |
| Belanja Barang (52) | 38.425.978.000 | 37.645.752.311 | 780.225.689 | 97,97 |
| Belanja Modal (53) | 2.020.562.000 | 2.019.234.886 | 1.327.114 | 99,93 |
| Total | 55.684.320.000 | 54.734.349.415 | 949.970.585 | 98,29 |

Sumber: www.sakti.kemenkeu.go.id

Bila dilihat dari persentase realisasi masing-masing rincian belanja selama tahun 2025, untuk realisasi belanja pegawai mencapai 98,89 persen dan belanja

barang sebesar 97,97 persen. Sementara itu untuk realisasi belanja modal hampir mencapai 100 persen yaitu sebesar 99,93 persen.

Tabel 22. Pagu Anggaran Tanpa Blokir dan Realisasi Anggaran Pusdiklat BPS Berdasarkan Klasifikasi Rincian Output (KRO) Tahun 2025

| Klasifikasi Rincian Output (KRO) | PAGU (Rp) | REALISASI (Rp) | SISA PAGU (Rp) | PERSENTASE REALISASI (%) |
|---------------------------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------|--------------------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| Layanan Dukungan Manajemen Internal | 22.442.655.000 | 22.199.612.655 | 243.042.345 | 98,92 |
| Layanan Sarana dan Prasarana Internal | 2.020.562.000 | 2.019.234.886 | 1.327.114 | 99,93 |
| Layanan Manajemen SDM Internal | 31.107.093.000 | 30.422.919.654 | 684.173.346 | 97,80 |
| Layanan Manajemen Kinerja Internal | 114.010.000 | 92.582.220 | 21.427.780 | 81,21 |
| Total | 55.684.320.000 | 54.734.349.415 | 949.970.585 | 98,29 |

Sumber: www.sakti.kemenkeu.go.id

Bila dilihat dari Klasifikasi Rincian Output (KRO), terlihat bahwa sampai dengan akhir tahun 2025 persentase realisasi KRO Layanan Sarana dan Prasarana Internal hamper seluruhnya terealisasi yaitu 99,93 persen. Diikuti oleh KRO Layanan Dukungan Manajemen Internal dengan capaian 98,92 persen dan Layanan Manajemen SDM Internal sebesar 97,80 persen. Sementara itu, Layanan Manajemen Kinerja Internal terealisasi sekitar 80 persen yaitu 81,21 persen.

Bila dilihat menurut sumber dana yang terdiri dari Rupiah Murni (RM) dan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), pagu anggaran yang tersedia pada DIPA Pusdiklat sebagian besar didominasi pagu yang berasal dari RM yaitu sebesar Rp 51.490.384.000,- atau 92,47 persen dari total pagu dan sisanya sebesar Rp 4.193.936.000,- atau 7,53 persen berasal dari Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), seperti yang dilihat pada Tabel 28. Untuk serapannya, baik yang berasal dari rupiah murni maupun PNBP terealisasi dengan persentase yang sangat tinggi. Dari

pagu rupiah murni yang tersedia diperoleh persentase realisasinya sebesar 98,19 persen, sedangkan dari pagu PNBP yang tersedia diperoleh persentase realisasi sebesar 99,63 persen.

Tabel 23. Pagu Anggaran tanpa Blokir dan Realisasi Anggaran Pusdiklat BPS Dalam Program Dukman Menurut Sumber Dana Tahun Anggaran 2025

| Sumber Dana | Pagu Anggaran Tanpa Blokir (Rp) | Realisasi Anggaran (Rp) | Persentase Realisasi (%) |
|---------------------|---------------------------------|-------------------------|--------------------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| Rupiah Murni | 51.490.384.000 | 50.555.923.830 | 98,19 |
| PNBP | 4.193.936.000 | 4.178.425.585 | 99,63 |
| Total | 55.684.320.000 | 54.734.349.415 | 98,29 |

Sumber: www.sakti.kemenkeu.go.id

Pagu PNBP yang tersedia dimanfaatkan untuk penyelenggaraan pelatihan seperti Pelatihan Pranata Komputer, Statistisi, Pelatihan Dasar CPNS, dan beberapa Pelatihan Teknis. Selain itu digunakan pula untuk belanja modal peralatan dan mesin berupa pengadaan lift, peralatan fasilitas perkantoran, kelas dan asrama seperti meja dan kursi kerja, laptop, TV, digital signage, mic, video conference grup, acces point, alat rumput, alat kesehatan, dan alat gym. Dengan tersedianya sarana prasarana tersebut sangat menunjang kelancaran penyelenggaraan diklat.

3.5.2. Efisiensi Anggaran Pusdiklat BPS Tahun 2025

Dukungan anggaran yang memadai sangat dibutuhkan dalam rangka keberhasilan pencapaian kinerja. Melalui perencanaan berbasis kinerja, setiap alokasi anggaran disusun berdasarkan target kinerja yang ingin dicapai. Melalui program Pusdiklat BPS yaitu Program Dukungan Manajemen dan satu kegiatan yaitu Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (BPS), target kinerja diwujudkan melalui dua sasaran kinerja yaitu:

1. Terwujudnya Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan, dan Inovasi Pembelajaran
2. Terwujudnya Dukungan Manajemen pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPS yang Efektif dan Efisien.

Keberhasilan/kegagalan pencapaian target kinerja program dan kegiatan tersebut menjadi tanggung jawab Kepala Pusdiklat BPS beserta jajarannya atas penggunaan anggaran yang telah ditetapkan.

Untuk memastikan bahwa anggaran yang tersedia berfungsi dengan baik dan memberikan hasil yang optimal, perlu dilihat efisiensi anggaran per sasaran kinerja. Efisiensi anggaran per sasaran kinerja menjadi penting karena menghubungkan antara besarnya alokasi dana dengan capaian target yang telah ditetapkan. Selain itu, efisiensi anggaran per sasaran kinerja juga berperan dalam mendorong transparansi dan akuntabilitas. Ketika anggaran digunakan secara efisien, maka kepercayaan stakeholder terhadap organisasi akan meningkat. Sebaliknya, ketidakefisienan dapat menimbulkan pemborosan, menurunkan kualitas layanan, dan menghambat pencapaian tujuan strategis. Oleh karena itu, evaluasi efisiensi anggaran per sasaran kinerja menjadi langkah penting dalam memastikan bahwa setiap program berjalan sesuai dengan prinsip *value for money*. Efisiensi dihitung melalui rumus:

$$\text{Efisiensi} = \text{Persentase Capaian Kinerja} / \text{Persentase Realisasi Anggaran}$$

Keterangan:

Jika efisiensi ≥ 1 berarti efisien

Jika efisiensi < 1 berarti tidak efisien

Capaian kinerja diperoleh berdasarkan realisasi sasaran strategis yang tertuang pada masing-masing indikator kinerja dibandingkan dengan target yang diharapkan dapat dicapai. Sementara itu, persentase realisasi anggaran diperoleh berdasarkan perbandingan realisasi dengan pagu anggaran yang tersedia. Berikut adalah tabel yang memuat penjelasan terkait penganggaran tahun 2025 berdasarkan Sasaran Strategis dan Capaian Kinerja.

Tabel 24. Tabel Efisiensi per Sasaran dan Total

| Sasaran Program/Sasaran Kegiatan/Indikator Kinerja | Satuan | Target 2025*) | Realisasi 2025 | Capaian Terhadap Target 2025 (%) | Pagu yang Dapat Digunakan | Realisasi Anggaran 2025 (Rp) | Persentase Realisasi Anggaran 2025 (%) | Efisiensi**) |
|--|--------|---------------|----------------|----------------------------------|---------------------------|------------------------------|--|--------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) |
| Sasaran 1. Terwujudnya Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan, dan Inovasi Pembelajaran | | | | 111,77 | 31.107.093.000 | 30.422.919.654 | 97,80 | 1,14 |
| Persentase Pegawai BPS yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi | Persen | 47,56 | 91,52 | 120,00 | 4.068.560.000 | 3.880.661.763 | 95,38 | 1,26 |
| Tingkat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan | Persen | 72,54 | 82,91 | 114,30 | 11.375.497.000 | 11.195.883.355 | 98,42 | 1,16 |
| Tingkat Kepuasan Peserta Diklat | Persen | 85,00 | 92,86 | 109,25 | 15.663.036.000 | 15.346.374.536 | 97,98 | 1,12 |
| Sasaran 2. Terwujudnya Dukungan Manajemen pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPS yang Efektif dan Efisien | | | | 108,11 | 24.577.227.000 | 24.31.429.761 | 98,92 | 1,09 |
| Nilai SAKIP oleh Inspektorat | Poin | 75,95 | 76,00 | 100,07 | 24.060.097.000 | 23.831.631.176 | 99,05 | 1,01 |
| Indeks Implementasi BerAKHLAK | Poin | 61,90 | 71,90 | 116,16 | 517.130.000 | 479.798.585 | 92,78 | 1,25 |
| Total | | | | 109,94 | 55.684.320.000 | 54.734.349.415 | 98,29 | 1,12 |

*) Target 2025 diambil dari target PK terakhir

***) Efisiensi = %capaian kinerja / %realisasi anggaran

Jika ≥ 1 artinya efisien

Jika < 1 artinya tidak efisien

Pada tabel efisiensi dapat dilihat bahwa secara umum penggunaan anggaran pada program Pusdiklat BPS yaitu Dukungan Manajemen telah optimal dan efisien.

Hal itu dapat dilihat dari angka efisiensi dari masing-masing sasaran kinerja telah mencapai lebih dari satu (> 1) yang artinya capaian kinerja lebih tinggi dibandingkan anggaran yang digunakan. Jika efisiensi kurang dari satu (< 1) artinya capaian kinerja lebih rendah dibandingkan anggaran yang dipakai atau dianggap kurang efisien.

Pada **Sasaran Kinerja Pertama yaitu Terwujudnya Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan, dan Inovasi Pembelajaran** diperoleh capaian kinerja sasaran sebesar 111,77 persen dengan persentase realisasi anggaran 97,80 persen. Berdasarkan capaian kinerja dan realisasi anggaran tersebut diperoleh efisiensi sebesar 1,14. Nilai 1,14 berarti capaian kinerja 114% dari realisasi anggaran. Hal ini menunjukkan bahwa Pusdiklat BPS dalam mewujudkan Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan, dan Inovasi Pembelajaran menghasilkan kinerja 14% lebih tinggi dibandingkan anggaran yang digunakan, menandakan penggunaan anggaran yang sangat efektif.

Selain itu bila dilihat dari Indikator Kinerja yang termasuk dalam Sasaran Kinerja Pertama tersebut yaitu Persentase Pegawai BPS yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi, Tingkat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan, dan Tingkat Kepuasan Peserta Diklat bahwa ketiga indikator tersebut memperoleh capaian kinerja sudah di atas 100 persen dan realisasi anggaran antara 95 – 98 persen, sehingga diperoleh efisiensi diatas 1. Hal ini memperkuat bahwa dengan anggaran yang seefisien mungkin diperoleh capaian kinerja yang optimal dalam mengembangkan kompetensi pegawai serta penyelenggaraan pelatihan dan pendidikan.

Bila dilihat masing-masing indikator dari sasaran strategis pertama, berturut-turut yaitu untuk indikator **Persentase Pegawai BPS yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi** dengan capaian *output* 120 persen dan realisasi anggaran sebesar 95,38 persen. Realisasi anggaran tersebut diperoleh dari biaya yang dikeluarkan untuk penyelenggaraan peningkatan kompetensi pegawai BPS melalui Rincian Output (RO) Layanan Manajemen SDM yang terdapat pada Klasifikasi Rincian Output (KRO) Layanan Manajemen SDM Internal. Berdasarkan capaian tersebut diperoleh efisiensi diatas 1 yaitu sebesar 1,26 yang menandakan hasil kinerja 26 persen lebih tinggi dibandingkan anggaran yang digunakan. Salah satu hal yang telah dilakukan adalah pengembangan kompetensi pegawai sebagian besar

dilakukan secara *online* melalui pembelajaran pada aplikasi GOJAGS yang dikembangkan Pusdiklat BPS. Begitu pula untuk peningkatan kompetensi yang dilakukan di luar BPS melalui *online* sehingga biaya yang dikeluarkan hanya penyelenggaraannya saja.

Indikator kedua yaitu **Tingkat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan** dengan capaian output 114,30 persen dan realisasi anggaran sebesar 98,42 persen. Realisasi anggaran tersebut diperoleh dari biaya yang dikeluarkan untuk penyelenggaraan beasiswa Tugas Belajar S1/S2/S3 APBN BPS yaitu membayar biaya pendidikan seluruh peserta tugas belajar, bantuan biaya hidup per bulan, bantuan uang buku dan referensi per tahun, bantuan riset/penelitian/seminar per tahun, biaya perjalanan pemulangan peserta tugas belajar yang telah lulus, serta biaya perjalanan dalam rangka kerjasama perguruan tinggi. Seluruh biaya tersebut terdapat pada RO Layanan Manajemen SDM dan KRO Layanan Manajemen SDM Internal. Berdasarkan capaian tersebut diperoleh efisiensi diatas 1 yaitu sebesar 1,16 yang menandakan capaian kinerja yang diperoleh 16 persen lebih tinggi dibandingkan anggaran yang digunakan. Anggaran utk biaya tugas belajar ini dilakukan seefisien mungkin sehingga pada tahun 2025 tidak dilakukan penerimaan baru, hanya melanjutkan peserta tugas belajar yang belum tamat dari tahun sebelumnya. Selain itu interaksi kerjasama dengan perguruan tinggi juga banyak dilakukan secara online melalui zoom meeting agar lebih efisien dalam penggunaan biaya perjalanan dinas.

Indikator ketiga yaitu **Tingkat Kepuasan Peserta Diklat** dengan capaian output 109,25 persen dan realisasi anggaran sebesar 97,98 persen. Realisasi anggaran tersebut diperoleh dari biaya yang dikeluarkan untuk penyelenggaraan pelatihan seperti Latsar CPNS, PKP, PKA, serta diklat teknis dan fungsional yaitu membayar biaya honor mengajar dari dalam dan luar satker, penceramah, perlengkapan peserta, konsumsi, serta biaya perjalanan dinas peserta. Seluruh biaya tersebut terdapat pada RO Layanan Manajemen SDM, RO Layanan Pendidikan dan Pelatihan, RO Diklat Teknis Substansi, RO Diklat Fungsional, serta RO Standarisasi dan Sertifikasi yang terdapat pada KRO Layanan Manajemen SDM Internal. Berdasarkan capaian tersebut diperoleh efisiensi diatas 1 yaitu sebesar 1,12 yang menandakan capaian kinerja yang diperoleh 12 persen lebih tinggi dibandingkan anggaran yang digunakan. Daya serap anggaran yang telah dilakukan seefisien mungkin dengan

sistem pembelajaran secara *blended* (*online* dan *offline*), bahkan untuk diklat teknis dan fungsional seluruhnya dilakukan secara *online*.

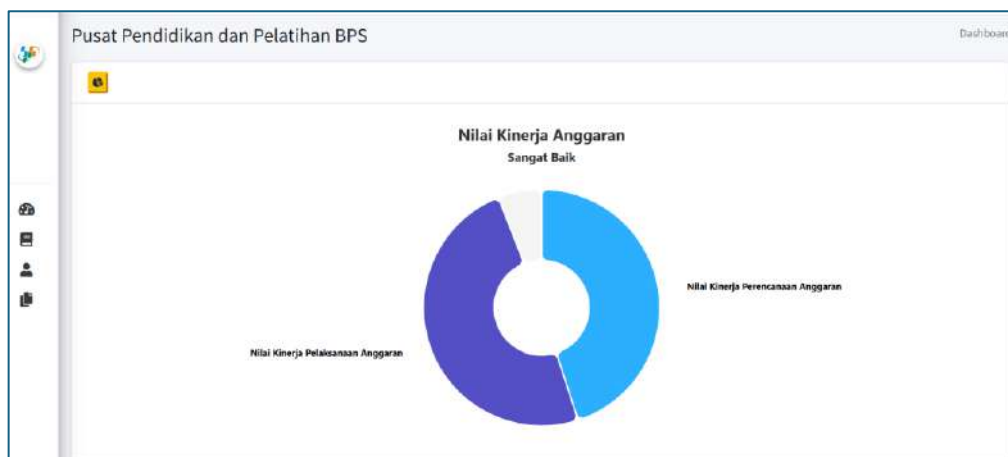
Sasaran Kinerja Kedua yaitu Terwujudnya Dukungan Manajemen pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPS yang Efektif dan Efisien diperoleh capaian kinerja sasaran sebesar 108,11 persen dengan persentase realisasi anggaran 98,92 persen. Berdasarkan capaian kinerja dan realisasi anggaran tersebut diperoleh efisiensi sebesar 1,09. Nilai 1,09 berarti capaian kinerja 109% dari realisasi anggaran. Hal ini menunjukkan bahwa Pusdiklat BPS dalam mewujudkan Dukungan Manajemen pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPS yang Efektif dan Efisien menghasilkan kinerja 9% lebih tinggi dibandingkan anggaran yang digunakan, menandakan penggunaan anggaran yang sangat efektif.

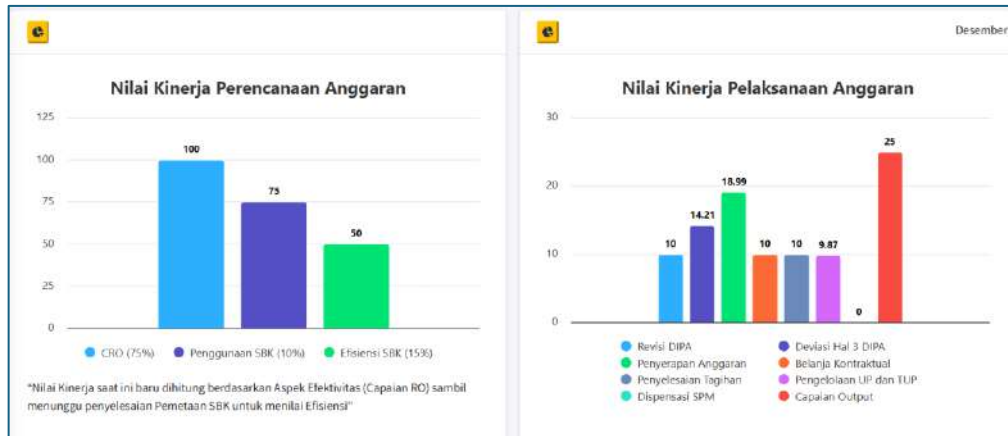
Jika dilihat dari Indikator Kinerja yang termasuk dalam Sasaran Kinerja Kedua diatas yaitu Nilai SAKIP oleh Inspektorat dan Indeks Implementasi BerAKHLAK bahwa kedua indikator tersebut memperoleh capaian kinerja di atas 100 persen. Hal ini juga memperkuat bahwa dengan anggaran yang seefisien mungkin diperoleh capaian kinerja yang optimal dalam melaksanakan Sistem Akuntabilitas Kinerja mulai dari perencanaan, pengukuran, hingga monitoring dan evaluasi secara tepat waktu, serta mengimplementasikan BerAKHLAK yang terlaksana sesuai dengan rencana.

Pada indikator **Nilai SAKIP oleh Inspektorat** diperoleh capaian *output* 100,07 persen dan realisasi anggaran sebesar 99,05 persen. Realisasi anggaran tersebut diperoleh dari biaya yang dikeluarkan untuk pembayaran belanja pegawai, operasional dan pemeliharaan perkantoran, serta belanja modal. Seluruh biaya tersebut terdapat pada RO Layanan Perkantoran yang terdapat pada KRO Layanan Dukungan Manajemen Internal dan RO Layanan Sarana Internal pada KRO Layanan Sarana dan Prasarana Internal. Berdasarkan capaian tersebut diperoleh efisiensi diatas 1 yaitu sebesar 1,01 yang menandakan capaian kinerja yang diperoleh 1 persen lebih tinggi dibandingkan anggaran yang digunakan. Bila dibandingkan keduanya bahwa pencapaian kinerja relatif sedikit lebih tinggi dengan penyerapan anggaran yang terealisasi. Hal ini menandakan bahwa telah dilakukan penggunaan anggaran belanja pegawai dan pemenuhan kebutuhan operasional serta sarana dan prasarana kantor dengan seefisien mungkin, namun dengan tetap secara transparan dan akuntabel untuk memperoleh kinerja yang lebih baik.

Pada indikator **Indeks Implementasi BerAKHLAK** diperoleh capaian output 116,16 persen dan realisasi anggaran sebesar 92,78 persen. Realisasi anggaran tersebut diperoleh dari biaya yang dikeluarkan untuk pembayaran layanan umum, monitoring dan evaluasi, serta manajemen keuangan. Seluruh biaya tersebut terdapat pada RO Layanan BMN, RO Layanan Umum yang terdapat pada KRO Layanan Dukungan Manajemen Internal dan RO Layanan Pemantauan dan Evaluasi dan RO Layanan Manajemen Keuangan pada KRO Layanan Manajemen Kinerja Internal. Berdasarkan capaian tersebut diperoleh efisiensi diatas 1 yaitu sebesar 1,25 yang menandakan capaian kinerja yang diperoleh 25 persen lebih tinggi dibandingkan anggaran yang digunakan. Dalam rangka implementasi BerAKHLAK ini telah dilakukan kegiatan-kegiatan yang mendukung penerapan BerAKHLAK semua pegawai melalui inovasi kegiatan budaya organisasi, penyusunan laporan pelaksanaan rencana aksi, serta penguatan peran pimpinan dan pegawai dalam membangun budaya kinerja yang profesional dan berintegritas.

Pelaksanaan capaian kinerja anggaran juga dapat dilihat bahwa pengukuran yang telah dilakukan melalui monitoring dan evaluasi Kementerian Keuangan (E-Monev Kemenkeu) menunjukkan hasil 'sangat baik'.





Sumber: monev.kemenkeu.go.id

Gambar 21. Nilai Kinerja Anggaran Pusdiklat BPS

Pencapaian dari sisi anggaran dan kinerja program dan sasaran menjadi motivasi untuk tahun yang akan datang bahwa semangat kinerja yang sudah ada agar terus dipertahankan bahkan semakin ditingkatkan. Perlu dilakukan terus dengan anggaran seefisien mungkin namun diperoleh capaian kinerja yang maksimal. Di sisi lain, dalam rangka mendukung peningkatan capaian kinerja, pengelolaan anggaran yang baik harus didukung pula dengan perencanaan yang matang. Hal ini masih menjadi poin penting yang perlu mendapat perhatian bukan hanya dari pimpinan tetapi juga dari masing-masing tim dan seluruh pegawai. Sejalan dengan aktivitas dan kegiatan diklat yang telah dijadwalkan, anggaran pun harus dikelola dan direncanakan dengan baik-baiknya, sehingga dapat terserap dengan baik pula sesuai dengan tujuan pelaksanaan kegiatan.

3.5.3. Upaya Efisiensi Anggaran (Penggunaan Sumber Daya)

Upaya efisiensi anggaran adalah tindakan yang dilakukan untuk mengoptimalkan penggunaan anggaran dan mengurangi pemborosan. Penggunaan anggaran senantiasa mengacu pada prinsip 3E (efektif, efisien, dan ekonomis) dalam menghasilkan *output* yang berkualitas. Salah satu upaya efisiensi dilakukan terhadap penggunaan sumber daya yang dikelola dan digunakan dengan efektif, efisien, namun berkualitas tinggi untuk mencapai hasil yang optimal.

Dalam rangka pelaksanaan program dukungan manajemen serta kegiatan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur negara (BPS), Pusdiklat BPS merealisasikan penggunaan anggaran berdasarkan pagu yang telah ditetapkan setiap tahunnya dengan berusaha menerapkan prinsip efisiensi. Dalam hal ini efisiensi

diperlukan dalam penggunaan anggaran secara bijak untuk merealisasikan beragam rencana kegiatan dalam rangka mewujudkan capaian kinerja yang maksimal. Melalui angka efisiensi, dapat ditelaah lebih lanjut apakah kinerja suatu organisasi telah efektif atau sebaliknya terjadi pemborosan anggaran.

Pemanfaatan anggaran yang tersedia direalisasikan sesuai dengan peruntukannya menerapkan azas manfaat dan urgensinya dengan berdasarkan pada 3E (efektif, efisien, dan ekonomis) serta adaptif. Menindaklanjuti Surat Plt. Sestama Nomor B-68/02000/PR.400/2025 Tanggal 31 Januari 2025 Hal Efisiensi Anggaran BPS TA 2025 sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 serta Surat Menteri Keuangan Nomor S-37/MK.02/2025 Tanggal 24 Januari 2025 Hal Efisiensi Belanja K/L dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2025, Pusdiklat BPS melakukan beberapa upaya efisiensi baik dalam hal kegiatan pelatihan, teknologi informasi maupun operasional perkantoran. Sejalan dengan hal tersebut, beberapa upaya efisiensi yang telah dilakukan Pusdiklat BPS pada tahun 2025 adalah sebagai berikut:

1. Efisiensi Pelatihan

Dalam rangka efisiensi pelatihan, sejak awal tahun sudah direncanakan efisiensinya sampai akhir tahun anggaran 2025. Salah satunya telah dirancang bahwa penyelenggaraan pelatihan di Pusdiklat BPS dilaksanakan secara *online* melalui *Learning Management System (LMS) E-Warkop BPS*. E-Warkop BPS adalah platform pelatihan online untuk pegawai BPS yang menyediakan berbagai kursus/pelatihan/bimtek dan lain-lain. Wadah ini dimanfaatkan dalam rangka mendukung pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) BPS. Melalui sistem ini, semakin menghemat tenaga, biaya dan sumberdaya. Selain itu, jumlah peserta yang dilatih dapat lebih banyak dibanding secara tatap muka, sehingga lebih efektif dan efisien.

2. Pelatihan seluruhnya dilaksanakan secara *online* baik pelatihan teknis (pelatihan KTI, Sektoral, *Subject Matter*, dll) maupun pelatihan fungsional (pranata komputer dan statistisi), kecuali Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS dan Pelatihan Manajerial yaitu Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) yang dilakukan *blended learning*.

3. Pelaksanaan Latsar CPNS sesuai dengan kurikulum LAN menggunakan metode pembelajaran *blended learning* namun dilakukan penyesuaian sebagai berikut:
 - a. Pembentukan sikap perilaku akan lebih tercapai jika terdapat klasikalnya khususnya Agenda 1, untuk itu terdapat klasikal (*offline*) di Pusdiklat selama 6 hari mencakup seminar evaluasi aktualisasi dan ASBN; dan
 - b. Untuk menghemat biaya perjalanan paket meeting (di'nol'kan), pelaksanaan ASBN dilakukan di Pusdiklat.
4. Pelaksanaan PKA dan PKP dengan metode pembelajaran *blended learning*, namun dilakukan penyesuaian, yaitu pelaksanaan Studi Lapangan (Stula) dilakukan dengan mengunjungi Lokus di wilayah DKI Jakarta.
5. Transport lokal disesuaikan ratenya semula Rp 160.000 menjadi Rp 150.000
6. Honor fasilitator disesuaikan ratenya:

Tabel 25. Efisiensi Honor Fasilitator

| Honor per JP | Semula (Rp) | Menjadi (Rp) |
|--|-------------|--------------|
| Honor pengajar (dalam satker) termasuk coach, penguji dan mentor | 200.000 | 150.000 |
| Honor pengajar dari luar satker BPS | 300.000 | 200.000 |
| Honor Innas Kegiatan Teknis Statistik | 144.500 | 100.000 |
| Honor Intama Kegiatan Teknis Statistik | 170.000 | 120.000 |

7. Berdasarkan penjelasan di atas terdapat efisiensi anggaran di KRO 2887.EBC (Layanan Manajemen SDM Internal) sebagai berikut:

Tabel 26. Efisiensi Anggaran KRO 2887. EBC

| Akun | Pagu | Efisiensi | % Efisiensi |
|--------|----------------|---------------|-------------|
| 521xxx | 2.861.211.000 | 2.920.418.000 | 12,77 |
| 522xxx | 1.267.210.000 | 13.500.000 | 1,07 |
| 524xxx | 15.200.455.000 | 5.895.578.000 | 38,79 |
| 532xxx | 450.000.000 | - | - |
| Total | 39.778.876.000 | 8.829.496.000 | 22,20 |

8. Efisiensi Perkantoran

Efisiensi yang dilakukan pada butir 1 merupakan efisiensi pada belanja non operasional. Sementara itu, pada belanja operasional juga dilakukan efisiensi pada:

- a. Belanja barang operasional lainnya
- b. Belanja pemeliharaan gedung dan bangunan
- c. Belanja pemeliharaan peralatan dan mesin
- d. Belanja peralatan perkantoran dan asrama sangat efisien dengan adanya penyelenggaraan pelatihan yang dilakukan secara *online*

Tabel 27. Persentase Efisiensi Anggaran

| Rincian | Pagu | Efisiensi | % Efisiensi |
|----------------|----------------|---------------|-------------|
| Ops | 21.320.276.000 | 314.723.000 | 1,48 |
| Non Ops | 39.778.876.000 | 8.829.496.000 | 22,20 |
| Total | 61.099.152.000 | 9.144.219.000 | 14,97 |

e. Belanja langganan Listrik

Pada tahun 2025 dengan adanya kebijakan efisiensi anggaran sehingga kegiatan pelatihan diadakan secara *Online*. Untuk menindaklanjuti hal tersebut, Pusdiklat BPS memaksimalkan pelatihan melalui LMS E-Warkop BPS yang menyediakan berbagai macam pelatihan yang dapat diikuti pegawai dalam rangka peningkatan kompetensi dalam upaya memenuhi pengembangan kompetensi pegawai minimal target 20 JP per tahun. Hal ini berdampak pada efisiensi penggunaan listrik sebesar Rp. 80.906.171,00 atau sebesar 13.62 persen. Sejalan dengan itu terjadi lonjakan kenaikan jumlah peserta pelatihan tahun 2025 dibandingkan tahun 2024 yaitu sebesar 201,94 persen. Efisiensi belanja langganan listrik terlihat dari biaya listrik per peserta diklat yang dikeluarkan Pusdiklat BPS seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 28. Efisiensi Belanja Langgaran Listrik

| Rincian | Tahun 2024 | Tahun 2025 | Selisih | Persentase |
|------------------------------------|-------------|-------------|--------------|-----------------|
| Peserta Diklat (orang) | 123.229 | 372.073 | 248.844 | 201,94 % |
| Biaya Listrik (Rp) | 594.212.374 | 513.306.203 | - 80.906.171 | -13,62 % |
| Biaya Listrik/ Peserta Diklat (Rp) | 4.822 | 1.380 | - 3.422 | - 71,38 % |

9. Efisiensi Penggunaan Aplikasi

Penggunaan beberapa aplikasi terintegrasi, seperti GOJAGS (mencakup beberapa aplikasi yang teritegrasi dalam satu wadah/sistem), Pusdiklat NAS (Penyimpanan Data), Sistem Penilaian *Soft skill*, BOT Pusdiklat (Notifikasi terkait informasi administrasi pegawai melalui WhatsApp), PAPS, dan Doorme (aplikasi manajemen asrama yang berisi fitur manajemen kamar, *check-in* dan *check-out* peserta). Keseluruhan aplikasi yang dibuat dalam rangka efektif dan efisien dalam anggaran operasional perkantoran yang salah satunya penghematan penggunaan kertas dan tinta printer.

BAB IV

PENUTUP



4.1. Kesimpulan

Secara keseluruhan, kinerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik pada Tahun 2025 menunjukkan hasil yang sangat memuaskan. Seluruh Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan (IKSK) berhasil melampaui target yang telah ditetapkan, dengan capaian kinerja berada di atas 100 persen. Hal ini mencerminkan efektivitas pelaksanaan program pengembangan kompetensi, kualitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, serta dukungan manajemen yang semakin kuat dan adaptif.

Capaian tertinggi terlihat pada indikator Persentase Pegawai BPS yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi, yang menunjukkan keberhasilan akselerasi digital pembelajaran dan pemanfaatan *platform* pengembangan kompetensi secara masif. Selain itu, indikator Tingkat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan serta Tingkat Kepuasan Peserta Diklat menegaskan bahwa peningkatan kuantitas peserta tidak menurunkan kualitas layanan, melainkan tetap mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi aparatur.

Dari sisi tata kelola, capaian Nilai SAKIP yang memenuhi target serta peningkatan signifikan pada Indeks Implementasi BerAKHLAK menunjukkan bahwa budaya kerja, akuntabilitas kinerja, dan dukungan manajemen internal telah berjalan dengan baik dan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian sasaran organisasi.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu mendapatkan perhatian, antara lain keterbatasan integrasi sistem informasi, optimalisasi pemanfaatan fitur non-klasikal pengembangan kompetensi, konsistensi pelaporan, serta peningkatan efektivitas monitoring dan evaluasi. Tantangan tersebut menjadi bahan evaluasi penting dalam rangka perbaikan berkelanjutan pada periode berikutnya.

4.2. Rekomendasi Perbaikan Kinerja

Sebagai tindak lanjut atas hasil evaluasi kinerja Tahun 2025, Pusdiklat BPS menetapkan rencana perbaikan yang difokuskan pada penguatan kualitas, keberlanjutan, dan akuntabilitas kinerja, antara lain:

1. Penguatan Integrasi Sistem Informasi

Melanjutkan pengembangan dan integrasi sistem GOJAGS dengan sistem kepegawaian dan sistem pendukung lainnya, khususnya SIMPEG dan sistem SAKIP, guna meningkatkan akurasi data, kemudahan pelaporan, serta efektivitas monitoring dan evaluasi kinerja.

2. Optimalisasi Pengembangan Kompetensi Non-Klasikal

Mendorong pemanfaatan metode pengembangan kompetensi non-klasikal seperti coaching, mentoring, dan microlearning melalui penyempurnaan fitur, penyusunan pedoman teknis, serta pelaksanaan sosialisasi dan pelatihan bagi pengguna.

3. Peningkatan Kualitas Monitoring dan Evaluasi

Memperkuat mekanisme monitoring dan evaluasi terhadap pendidikan dan pelatihan, termasuk tugas belajar, dengan memanfaatkan dashboard kinerja, instrumen evaluasi terstandar, serta keterlibatan aktif satuan kerja dan pemangku kepentingan terkait.

4. Peningkatan Kualitas Sarana, Prasarana, dan Layanan Diklat

Melakukan pemeliharaan dan pembaruan sarana prasarana secara berkelanjutan, meningkatkan keandalan infrastruktur teknologi informasi, serta memastikan kesiapan layanan pendukung untuk menjamin kenyamanan dan kepuasan peserta diklat.

5. Penguatan Budaya Kinerja dan Nilai BerAKHLAK

Menjaga keberlanjutan program internalisasi nilai BerAKHLAK melalui inovasi kegiatan budaya organisasi, penyusunan laporan pelaksanaan rencana aksi, serta penguatan peran pimpinan dan pegawai dalam membangun budaya kinerja yang profesional dan berintegritas.

Melalui pelaksanaan rencana perbaikan tersebut, Pusdiklat BPS diharapkan mampu mempertahankan capaian kinerja yang telah diraih serta meningkatkan kualitas pengembangan kompetensi dan dukungan manajemen secara

berkelanjutan guna mendukung pencapaian target Rencana Strategis pada tahun-tahun berikutnya.


LAMPIRAN



LAMPIRAN

Lampiran 1. Pernyataan Perjanjian Kinerja Unit Kerja/Satuan Kerja Tahun 2025, Reviu Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dan Penetapan Target Perjanjian Kinerja Tahun 2026

**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
BADAN PUSAT STATISTIK**



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Suntono, SE, M.Si
Jabatan : Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan

Selanjutnya disebut pihak pertama


Nama : Dr. Dadang Hardiwan, S.Si, M.Si
Jabatan : Plt. Sekretaris Utama

Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut sebagai pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.


Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak Kedua



Dr. Dadang Hardiwan, S.Si, M.Si
NIP. 19720609199412 1 001

Palembang, 24 Januari 2025
Pihak Pertama




Dr. Suntono, SE, M.Si
NIP. 19660219199401 1 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

| No (1) | Sasaran Kegiatan (2) | Indikator Kinerja (3) | Target (4) |
|-----------|---|---|---------------|
| 1. | Terwujudnya pengembangan kompetensi aparatur, kebijakan, dan inovasi pembelajaran | Persentase pegawai BPS yang mendapatkan pengembangan kompetensi | 47,56 persen |
| 2. | | Tingkat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan | 86,39 persen |
| 3. | | Tingkat Kepuasan Peserta Diklat | 85 persen |
| 4. | | Nilai SAKIP oleh Inspektorat | 75,95 poin |
| 5. | | Nilai BerAkhlak | 61,9 poin |


| Kegiatan | Anggaran |
|---|---------------------------|
| 2887 Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (BPS) | Rp. 61.099.152.000 |
| JUMLAH | Rp. 61.099.152.000 |

Plt. Sekretaris Utama



Dr. Dadang Hardiwan, S.Si, M.Si
NIP. 19720609199412 1 001

Palembang, 24 Januari 2025
Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan



Dr. Suntono, SE, M.Si
NIP. 19660219199401 1 001



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Suntono, SE, M.Si
Jabatan : Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Moh Edy Mahmud, S.Si, M.P
Jabatan : Plt. Sekretaris Utama


Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak Kedua

Moh Edy Mahmud, S.Si, M.P
NIP. 19690215199112 1 001

Jakarta, 03 Maret 2025
Pihak Pertama

Dr. Suntono, SE, M.Si
NIP. 19660219199401 1 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

| No (1) | Sasaran (2) | Indikator Kinerja (3) | Target (4) |
|-----------|---|---|---------------|
| 1. | Terwujudnya Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan, dan Inovasi Pembelajaran | Persentase Pegawai BPS yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi | 47,56 Persen |
| 2. | | Tingkat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan | 72,54 Persen |
| 3. | | Tingkat Kepuasan Peserta Diklat | 85,00 Persen |
| 4. | Terwujudnya Dukungan Manajemen pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPS yang Efektif dan Efisien | Nilai SAKIP oleh Inspektorat | 75,95 Poin |
| 5. | | Indeks Implementasi BerAKHLAK | 61,90 Poin |

| | Program/Kegiatan | | Anggaran |
|----|---|------------|-----------------------|
| 1) | 2887 Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (BPS) | Rp. | 61.099.152.000 |
| | Jumlah | Rp. | 61.099.152.000 |

Plt. Sekretaris Utama



Moh Edy Mahmud, S.Si, M.P
NIP. 19690215199112 1 001

Jakarta, 03 Maret 2025
Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan



Dr. Suntono, SE, M.Si
NIP. 19660219199401 1 001



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Suntono, SE, M.Si
Jabatan : Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Dr. Pudji Ismartini, M.App.Stat
Jabatan : Plt. Sekretaris Utama

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak Kedua


Dr. Pudji Ismartini, M.App.Stat
NIP. 19710815199312 2 002

Jakarta, 23 Oktober 2025
Pihak Pertama


Dr. Suntono, SE, M.Si
NIP. 19660219199401 1 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

| No (1) | Sasaran (2) | Indikator Kinerja (3) | Target (4) |
|-----------|---|---|---------------|
| 1. | Terwujudnya Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan, dan Inovasi Pembelajaran | Persentase Pegawai BPS yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi | 47,56 Persen |
| 2. | | Tingkat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan | 72,54 Persen |
| 3. | | Tingkat Kepuasan Peserta Diklat | 85,00 Persen |
| 4. | Terwujudnya Dukungan Manajemen pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPS yang Efektif dan Efisien | Nilai SAKIP oleh Inspektorat | 75,95 Poin |
| 5. | | Indeks Implementasi BerAKHLAK | 61,90 Poin |

| Program/Kegiatan | Anggaran |
|--|---------------------------|
| 1) 2887 Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (BPS) | Rp. 55.381.096.000 |
| Jumlah | Rp. 55.381.096.000 |

Plt. Sekretaris Utama

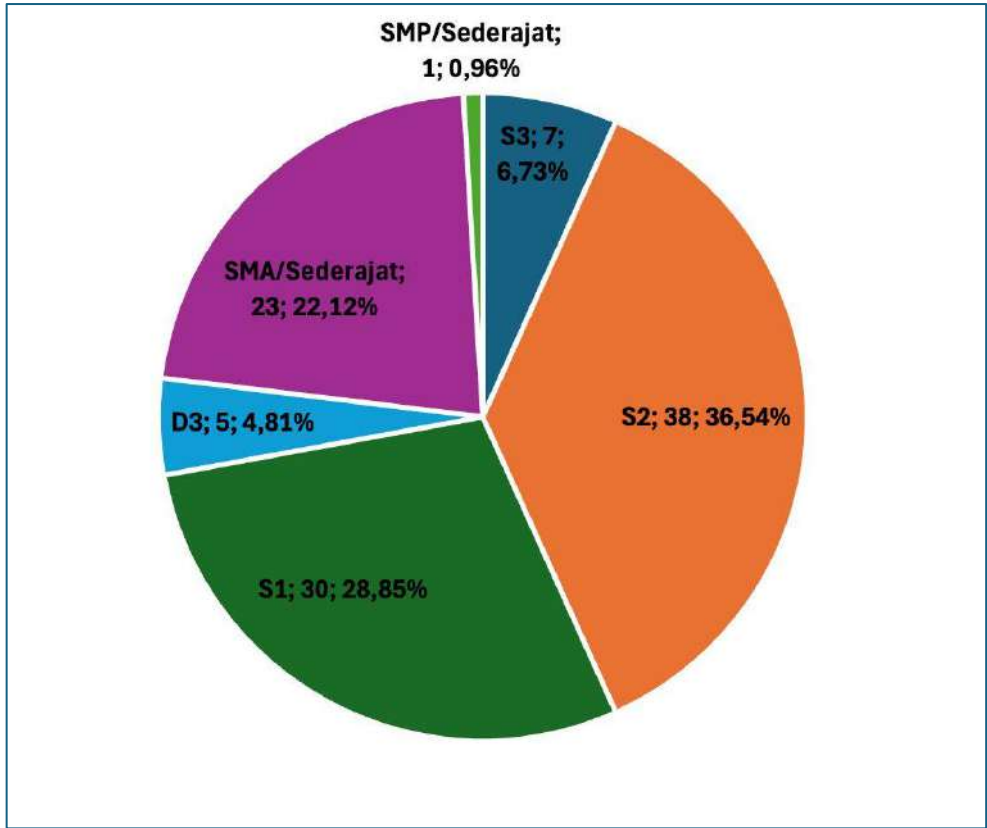

Dr. Pudji S martini, M.App.Stat
NIP. 19710815199312 2 002

Jakarta, 23 Oktober 2025
Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan

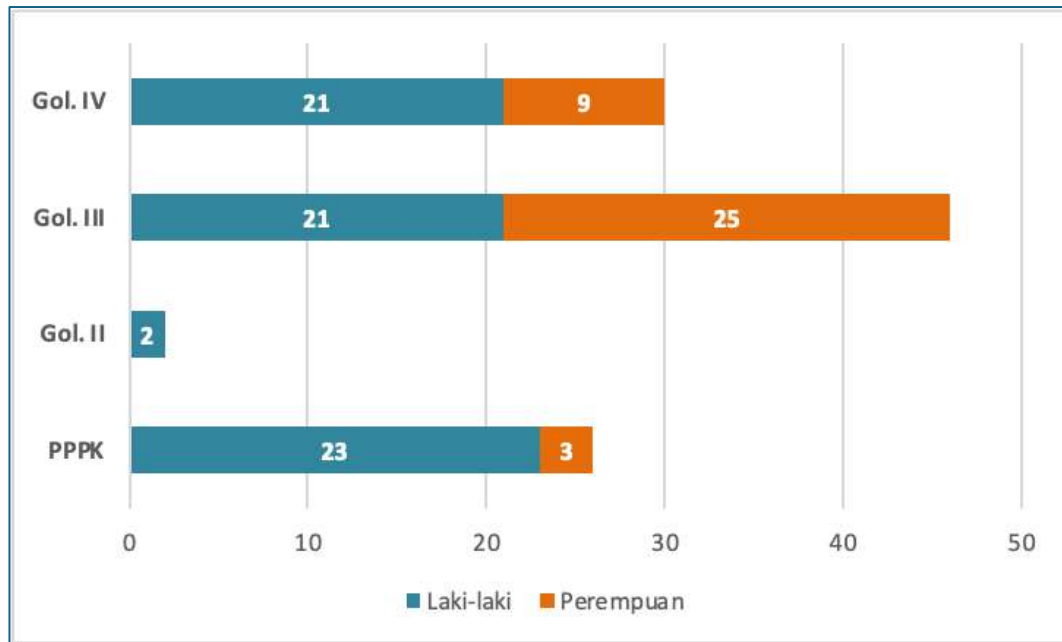

Dr. Suntono, SE, M.Si
NIP. 19660219199401 1 001

Lampiran 2. Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2025

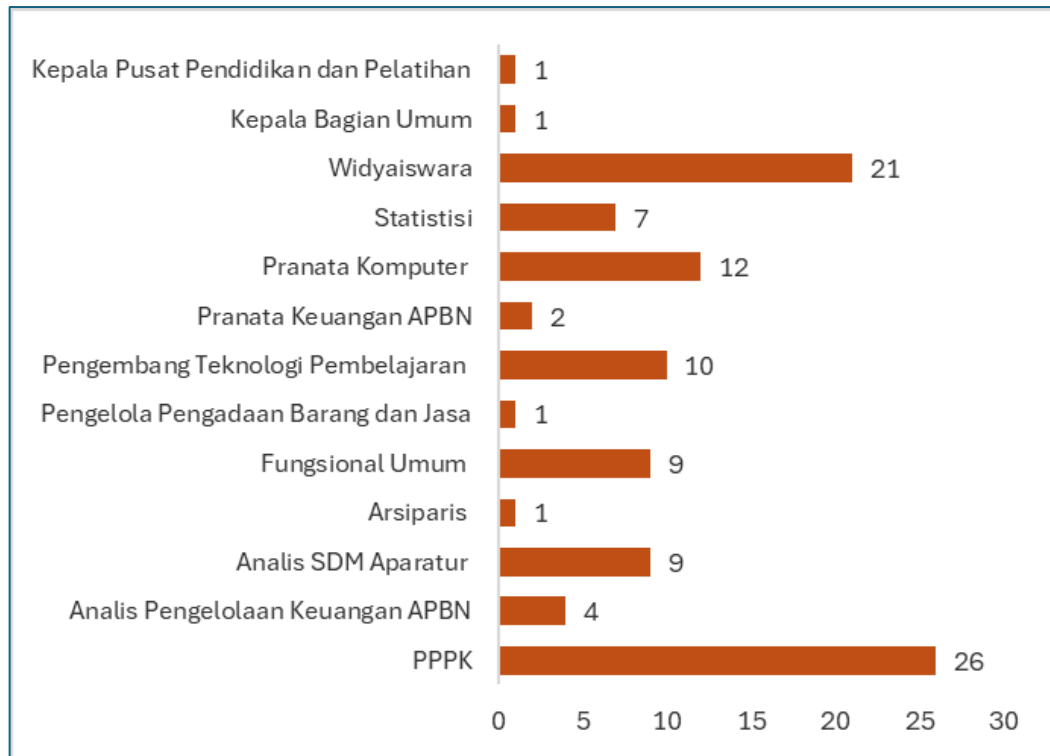
| Jenjang Pendidikan | Pendidikan (SK) | Banyaknya | Total |
|--------------------|--|------------|------------|
| SMP/ sederajat | S.M.P | 1 | 1 |
| SMA/ sederajat | S.M.A | 20 | 23 |
| | S.T.M Mesin | 1 | |
| | SMU IPS | 1 | |
| | Paket C | 1 | |
| D3 | DIII Teknik Listrik | 1 | 5 |
| | D III Kebidanan | 1 | |
| | D III Kebendaharaan Negara | 1 | |
| | D III Kebidanan | 1 | |
| | D III Manajemen Informatika | 1 | |
| S1/ Sederajat | D-IV Komputasi Statistik | 9 | 30 |
| | D-IV Statistik Ekonomi | 3 | |
| | D-IV Statistik Sosial Kependudukan | 5 | |
| | S-1 Seni Murni | 1 | |
| | S-1 Akuntansi | 1 | |
| | S-1 Ilmu Administrasi Negara | 2 | |
| | S-1 Kebijakan Publik | 1 | |
| | S-1 Komputer | 1 | |
| | S-1 Manajemen | 1 | |
| | S-1 Manajemen SDM | 1 | |
| | S-1 Matematika | 1 | |
| | S-1 Perpustakaan dan Sains Informasi | 1 | |
| | S-1 Statistik | 2 | |
| | S-1 Teknik Informatika | 1 | |
| S2 | S-2 Businnes Administrasi | 1 | 38 |
| | S-2 Ekonomi | 3 | |
| | S-2 Ekonomi Kependudukan dan Ketenagakerjaan | 1 | |
| | S-2 Ekonomi Studi Pembangunan | 1 | |
| | S-2 Ilmu Administrasi | 6 | |
| | S-2 Ilmu Ekonomi | 4 | |
| | S-2 Kajian Kependudukan dan Ketenagaakerjaan | 1 | |
| | S-2 Komputer | 1 | |
| | S-2 Manajemen | 6 | |
| | S-2 Manajemen SDM | 1 | |
| | S-2 Statistik | 4 | |
| | S-2 Statistika Terapan | 5 | |
| | S-2 Teknik Informatika | 4 | |
| | S3 | S-3 Doktor | |
| S-3 Ekonomi | | 4 | |
| S-3 Ilmu Ekonomi | | 1 | |
| S-3 Statistik | | 1 | |
| Total | | | 104 |



Lampiran 3. Pegawai Menurut Golongan Kepangkatan Tahun 2025



Lampiran 4. Jumlah Pejabat Fungsional Pusdiklat BPS Tahun 2025



Lampiran 5. Pelatihan yang Diselenggarakan Pusdiklat BPS Tahun 2025

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|-----|--|---------|--------------------------------|
| 1. | Internalisasi Pembinaan Statistik Sektoral | Januari | 91.53 |
| 2. | Pelatihan Visualisasi Data dengan Metabase | Januari | 94.36 |
| 3. | Pelatihan Pembina Statistik Sektoral Provinsi NTT Tahun 2025 | Januari | 94.07 |
| 4. | Internalisasi Pembinaan Statistik Sektoral Tahun 2025 | Januari | 92.58 |
| 5. | <i>Sharing Knowledge "Social Research: Between Methods and Policy"</i> | Januari | 93.17 |
| 6. | <i>Sharing Knowledge Bill of Quantity (BoQ)</i> | Januari | 98 |
| 7. | Internalisasi Penyusunan Manajemen Risiko dan Pemanfaatan Aplikasi MARI TEMEN | Januari | 92.81 |
| 8. | <i>Spectra Talks #1 2025: Meraih Mimpi, Belajar dari Surabaya hingga Perth</i> | Januari | 91.08 |
| 9. | Briefing Kegiatan Statistik Harga Tahun 2025 | Januari | 94.22 |
| 10. | Internalisasi Pembinaan Statistik Sektoral | Januari | 95 |
| 11. | INTERNALISASI INDIKATOR VISI INDONESIA EMAS 2045 (INTERAKTIF) Seri-I | Januari | 93.19 |
| 12. | Mengerti di Balik Angka (MEDIAN) edisi #1 2025 " <i>Understanding NEETs in Indonesia: Gendered Transition in the Changing Cultural Context</i> " | Januari | 92.87 |
| 13. | <i>Spectra Talks #2 2025: Sosialisasi Peraturan BPS No. 3 Tahun 2024</i> | Januari | 93.1 |
| 14. | Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) Februari 2025 | Januari | 98.68 |
| 15. | <i>Workshop Penyusunan Laporan Keuangan Tahun Anggaran 2024</i> | Januari | 92.4 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|-----|---|----------|--------------------------------|
| 16. | Internalisasi Pembina Statistik Sektoral BPS Provinsi/Kabupaten/Kota se-Kalimantan Utara Tahun 2025 | Januari | 87.56 |
| 17. | Internalisasi Pembinaan Statistik Sektoral Tahun 2025 BPS Provinsi Jawa Timur | Januari | 91.67 |
| 18. | Mengerti di Balik Angka (MEDIAN) edisi #2 2025 "Peran Belanja Pemerintah dalam Pengendalian Pencemaran Air" | Januari | 90.68 |
| 19. | Internalisasi Tim Pembina Statistik Sektoral BPS Provinsi/Kabupaten/ Kota | Januari | 93.8 |
| 20. | INTERNALISASI INDIKATOR VISI INDONESIA EMAS 2045 (INTERAKTIV) Seri-II | Januari | 91.36 |
| 21. | <i>Knowledge Sharing</i> dan <i>Success Story</i> Seri 1 - Penguatan Pilar Akuntabilitas Kinerja dan Pengawasan dalam Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM | Januari | 90.31 |
| 22. | Pelatihan Instruktur Daerah Survei Angkatan Kerja Nasional Februari 2025 | Januari | 93.04 |
| 23. | <i>Refreshing</i> Penyusunan Laporan Keuangan dan Laporan BMN Tahun 2024 BPS se-Provinsi Sulawesi Barat | Februari | 92.9 |
| 24. | Pelatihan Petugas Lapangan Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) Maret 2025 | Januari | 94.33 |
| 25. | <i>Knowledge Sharing</i> Pengolahan Data Susenas Kor dengan <i>Software</i> SPSS Edisi IV | Februari | 80 |
| 26. | <i>Workshop</i> Intama Pengolahan Pemutakhiran Kerangka Geospasial dan Muatan Wilkerstat SE2026 | Februari | 77.79 |
| 27. | INTERNALISASI INDIKATOR VISI INDONESIA EMAS 2045 (INTERAKTIV) Seri-III | Februari | 91.93 |
| 28. | Pelatihan Petugas Survei Angkatan Kerja Nasional Februari 2025 | Januari | 91.555 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|-----|---|----------|--------------------------------|
| 29. | Internalisasi Penyusunan Laporan Kinerja BPS se Provinsi Gorontalo | Februari | 93.05 |
| 30. | Pelatihan Petugas Survei Sosial Ekonomi Nasional Maret 2025 | Januari | 92.68 |
| 31. | <i>Sharing Knowledge "Training of Facilitator"</i> Direktorat Statistik Industri Tahun 2025 | Februari | 94.56 |
| 32. | <i>Workshop</i> Penyusunan <i>Quality Gates</i> dengan Tim Penanggung Jawab Kegiatan Statistik BPS Pusat 2025 | Februari | 91.21 |
| 33. | <i>Knowledge Sharing</i> dan <i>Success Story</i> Seri 2 - Penguatan Pilar Tata Laksana dan Manajemen SDM dalam Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM | Februari | 92.79 |
| 34. | <i>Workshop</i> Penyusunan dan Implementasi <i>Quality Gates</i> dengan Admin QG Unit Kerja Eselon II BPS Pusat 2025 | Februari | 94.67 |
| 35. | Internalisasi Penyusunan LAKIN 2024 | Februari | 94.6 |
| 36. | <i>Knowledge Sharing</i> Pengolahan Data Susenas KP dengan <i>Software</i> SPSS Edisi V | Februari | 85.54 |
| 37. | Jumat Apik+, Membunyikan Data dan Memberikan Insight dari Data BPS | Februari | 89.17 |
| 38. | <i>Spectra Talks #3 2025: BPS goes to Australia</i> lewat beasiswa AAS | Februari | 92.14 |
| 39. | <i>Coaching</i> RB Menuju WBK BPS Kab/Kota se-Sulawesi Utara Tahun 2025 | Februari | 91.07 |
| 40. | INTERNALISASI INDIKATOR VISI INDONESIA EMAS 2045 (INTERAKTIF) Seri-IV | Februari | 93.52 |
| 41. | <i>Webinar Series</i> Tips & Trik Menjadi Fasilitator Andal Seri 1 <i>Learning Engagement</i> dan Komunikasi Efektif | Februari | 91.61 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|-----|---|----------|--------------------------------|
| 42. | <i>Knowledge Sharing</i> dan <i>Success Story</i> Seri 3 - Penguatan Pilar Manajemen Perubahan dan Pelayanan Publik dalam Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM | Februari | 91.85 |
| 43. | <i>Knowledge Sharing</i> Direktorat Diseminasi Statistik 14 Februari 2025 | Februari | 82.29 |
| 44. | Pelatihan Infrastruktur dan Jaringan Internet | Februari | 100 |
| 45. | Webinar Edukasi Statistik: "Mengulik Teknik Penulisan Karya Ilmiah" | Februari | 94.3 |
| 46. | <i>Upgrading</i> Tim PSS BPS Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 | Februari | 95.26 |
| 47. | Biar Pintar Belajar Bahasa Isyarat | Februari | 88.23 |
| 48. | Webinar Series Tips & Trik Menjadi Fasilitator Andal Seri 2 <i>Personal Branding</i> dan Media Pembelajaran Interaktif | Februari | 92.04 |
| 49. | Workshop Pengukuran Kualitas Kegiatan Statistik 2025 | Februari | 94.25 |
| 50. | Jalinan Baku Beking Pande (JBBP) Penyusunan <i>Risk Register</i> dan Pedoman Penyusunan Publikasi | Februari | 77.36 |
| 51. | Internalisasi Pembinaan Statistik Sektoral Direktorat Statistik Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan | Februari | 87.68 |
| 52. | <i>Workshop</i> Impelementasi <i>Quality Gates</i> (QG) untuk Operator Provinsi dan Administrator QG KabKota Provinsi Bali Tahun 2025 | Februari | 95.84 |
| 53. | Workshop Keterkaitan Antar Agenda 1, 2, dan 3 PKA dan PKP | Februari | 95.09 |
| 54. | <i>Workshop</i> Penyusunan dan Implementasi <i>Quality Gates</i> dengan Admin QG Unit Kerja Eselon II BPS Provinsi 2025 | Februari | 88.61 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|-----|--|----------|--------------------------------|
| 55. | <i>Knowledge Sharing</i> Pengolahan Data Susenas KP dengan <i>Software</i> SPSS Edisi VI | Februari | 80.71 |
| 56. | Ajang <i>Knowledge Sharing</i> Kito Series 21: Pengolahan Data Susenas Menggunakan JAMOVI | Februari | 92.29 |
| 57. | INTERNALISASI INDIKATOR VISI INDONESIA EMAS 2045 (INTERAKTIV) Seri-V | Februari | 92.16 |
| 58. | Pembinaan Pembangunan Zona Integritas 2025 | Februari | 92.99 |
| 59. | <i>Workshop</i> Pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) | Februari | 89.92 |
| 60. | Pembinaan Statistik Sektoral | Februari | 92.99 |
| 61. | <i>Knowledge Sharing</i> Pembangunan Zona Integritas | Februari | 93.56 |
| 62. | <i>Workshop</i> Implementasi <i>Quality Gates</i> untuk Admin <i>Quality Gates</i> Kabupaten/Kota | Februari | 91.17 |
| 63. | Sosialisasi Program TASPEN di Lingkungan BPS Provinsi Lampung | Februari | 94.23 |
| 64. | <i>Workshop</i> Implementasi QG untuk Admin QG Kabupaten/Kota di Provinsi Papua, Papua Selatan, Papua Tengah, dan Papua Pegunungan | Februari | 82.7 |
| 65. | <i>Workshop</i> Implementasi <i>Quality Gate</i> untuk Admin <i>Quality Gate</i> Kabupaten/Kota Tahun 2025 | Februari | 93.85 |
| 66. | <i>Workshop</i> Implementasi <i>Quality Gates</i> Admin QG Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Timur | Februari | 90 |
| 67. | TARINGMU (Tong Sharing Ilmu) 2025 #1: Mengulik Angka Statistik: Dari PDRB hingga Desa Cantik, Apa yang Bisa Kita Pelajari? | Februari | 93.17 |
| 68. | <i>Knowledge Sharing</i> Pengolahan Data Susenas KP dengan <i>Software</i> SPSS Edisi VII | Februari | 80 |
| 69. | Pelatihan <i>Training of Trainer</i> (ToT) Teknik Sampling Tahun 2025 | Februari | 88.69 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|-----|---|----------|--------------------------------|
| 70. | <i>Workshop Implementasi Quality Gates BPS Kabupaten/Kota Provinsi Gorontalo Tahun 2025</i> | Februari | 99.07 |
| 71. | INTERNALISASI INDIKATOR VISI INDONESIA EMAS 2045 (INTERAKTIV) Seri-VI | Februari | 92.82 |
| 72. | Introduction of Mobile Positioning Data | Februari | 90.11 |
| 73. | <i>Sharing Knowledge Dashboard Quality Gates Oleh Admin Quality Gates Provinsi</i> | Februari | 99 |
| 74. | <i>Workshop Quality Gates Kabupaten/Kota se-Sulawesi Tenggara</i> | Februari | 94.72 |
| 75. | <i>Workshop Implementasi Quality Gate BPS Aceh 2025</i> | Februari | 91.26 |
| 76. | <i>Workshop Implementasi Admin QG Kab/Kota dan Operator QG di Wilayah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2025</i> | Februari | 97.17 |
| 77. | <i>Workshop Implementasi QG untuk Admin QG Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat</i> | Maret | 93.88 |
| 78. | <i>Workshop Implementasi QG untuk Admin QG Kabupaten/Kota di Wilayah Provinsi Lampung Tahun 2025</i> | Maret | 92.5 |
| 79. | <i>Workshop Implementasi Quality Gates (QG) Tahun 2025</i> | Februari | 80 |
| 80. | <i>Knowledge Sharing Kontribusi BPS NTB dalam Pengawasan dan Pendampingan Swasembada Pangan di Provinsi NTB</i> | Maret | 93.24 |
| 81. | <i>Knowledge Sharing Penghitungan Indikator Prevalence of Under Nourishment (PoU)</i> | Maret | 83.93 |
| 82. | <i>Training of Trainer Pranata Komputer</i> | Februari | 94.6 |
| 83. | Webinar B'CORES talk #1 - Apa itu BPS CorpU | Maret | 92.96 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|-----|---|------------------|--------------------------------|
| 84. | <i>Workshop Implementasi Quality Gates</i> BPS Kabupaten/Kota Provinsi Papua Barat dan Papua Barat Daya | Maret | 92.38 |
| 85. | <i>Coaching</i> SAKIP dan SKI “Transformasi Digital Pengelolaan SAKIP” | Maret | 84.97 |
| 86. | INTERNALISASI INDIKATOR VISI INDONESIA EMAS 2045 (INTERAKTIV) Seri VII | Maret | 91.99 |
| 87. | Pelatihan PBJ Level 1 MOOC Tahun 2025 | Februari - April | 91.85 |
| 88. | <i>Sharing Knowledge</i> "Penggelapan dalam Rumah Tangga" | Maret | 94.17 |
| 89. | Sosialisasi dan Panduan Penggunaan Aplikasi SRIKANDI | Maret | 92.47 |
| 90. | <i>Workshop</i> Penyamaan Persepsi Penguatan Agenda Latsar CPNS | Februari - April | 95.96 |
| 91. | Pelatihan Kepemimpinan Administrator | Februari - Juli | 96.85 |
| 92. | Pra-Rekonda IKK Tahun 2025 | Maret | 93.65 |
| 93. | <i>Knowledge Sharing</i> Penghitungan Indikator <i>Prevalence of Undernourishment</i> (PoU) dan Analisisnya | Maret | 85.68 |
| 94. | <i>Spectra Talks</i> #4 2025: Potensi Beasiswa Tugas Belajar Timur Tengah | Maret | 94.58 |
| 95. | <i>Coaching Clinic</i> Pembinaan Statistik Sektor “Penerapan Prinsip Satu Data Indonesia di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung” | Maret | 94.44 |
| 96. | INTERNALISASI INDIKATOR VISI INDONESIA EMAS 2045 (INTERAKTIV) Seri-VIII | Maret | 91.81 |
| 97. | Pelatihan Petugas Survei Industri Pengolahan, Pertambangan, Energi dan Konstruksi (IPEK) Tahun 2025 BPS Kabupaten Kuningan | Maret | 99 |
| 98. | Bimbingan Teknis Evaluasi Zona Integritas Tahun 2025 | Maret | 92.08 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|------|---|-----------------|--------------------------------|
| 99. | Bincang Seputar Statistik (BISTIK) <i>Batch II Chapter 5: Inspirasi Topik Skripsi dari Data Statistik Sosial</i> | Maret | 100 |
| 100. | <i>Coaching Clinic</i> Perhitungan PAK dan Kinerja di lingkungan BPS Papua | Maret | 92.94 |
| 101. | Pelatihan Kepemimpinan Pengawas | Februari - Juli | 96.93 |
| 102. | Pelatihan Instruktur Nasional Survei Khusus LNPRT Direktorat Neraca Pengeluaran Tahun 2025 | Maret | 91.02 |
| 103. | TARINGMU (Tong <i>Sharing Ilmu</i>) 2025 #2: Papua Barat dan Papua Barat Daya Bangkit: Lawan Pengangguran, Korupsi dan Inflasi | Maret | 95.2 |
| 104. | Pelatihan Instruktur Nasional Lapangan Pemutakhiran Kerangka Geospasial dan Muatan Wilkerstat SE2026 | Maret | 93.79 |
| 105. | Internalisasi <i>Supply and Use Table</i> (SUT) Kabupaten/Kota | Maret | 90.13 |
| 106. | Webinar Series Pembinaan Statistik Sektoral Batch III Series 6: Merancang Pengolahan dan Analisis | Maret | 90 |
| 107. | <i>Workshop</i> Registrasi Risiko melalui Aplikasi MARI TEMEN | Maret | 92.25 |
| 108. | Pembinaan SAKIP "Strategi Implementasi Perjanjian Kinerja 2025" Seri 1: Tingkat Pembinaan Statistik Sektoral dan Desa Cantik | Maret | 90.99 |
| 109. | INTERNALISASI PENGELOLAAN METADATA STATISTIK, REKOMENDASI KEGIATAN STATISTIK, DAN IKU PEMBINAAN STATISTIK BPS PROVINSI JAMBI TAHUN 2025 | Maret | 94.65 |
| 110. | Internalisasi Program Intervensi Nasional Manajemen Perubahan 2025 dan <i>Knowledge Café Part I "Website Scrapping"</i> | Maret | 97.36 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|------|--|--------|--------------------------------|
| 111. | Jalinan Baku Beking Pande (JBBP) Edukasi dan Promosi Statistik “Memaknai Angka Kemiskinan dan Pengangguran” | Maret | 86.92 |
| 112. | <i>Knowledge Sharing</i> KERABAT Edisi Backlog Perumahan | Maret | 92.38 |
| 113. | Pelatihan Instruktur Nasional Survei Industri Pengolahan, Pertambangan, Energi dan Konstruksi Tahun 2025 | Maret | 92.24 |
| 114. | Pembinaan Statistik Sektor di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Tahun 2025 | Maret | 97.64 |
| 115. | <i>Refreshing</i> Survei Kerangka Sampel Area (KSA) Padi dan Jagung 2025 | Maret | 93.27 |
| 116. | Sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepala BPS Nomor 7 Tahun 2013 tentang Kode Etik Pegawai di Lingkungan BPS | Maret | 95.73 |
| 117. | Akselerasi Talenta & Kompetensi Humas (AKSENTA) Seri II <i>From Headline to Heartline</i> : Menulis Berita yang Melekat di Ingatan | Maret | 88.67 |
| 118. | <i>Briefing</i> Survei Khusus Triwulanan Neraca Produksi tahun 2025 | Maret | 92.6 |
| 119. | <i>Knowledge Sharing</i> Penyusunan SOP | Maret | 90.8 |
| 120. | Pelatihan Petugas Survei Industri Pengolahan, Pertambangan, Energi dan Konstruksi Tahun 2025 Kabupaten Kebumen Provinsi Jawa Tengah | Maret | 95.44 |
| 121. | Pelatihan Pembina Desa Cantik BPS Provinsi 2025 | Maret | 92.83 |
| 122. | Pelatihan Petugas Survei Industri Pengolahan, Pertambangan, Energi dan Konstruksi (IPEK) Tahun 2025 BPS Kabupaten Bekasi | Maret | 94.54 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|------|---|--------|--------------------------------|
| 123. | Edukasi Statistik Sinau Bareng (Sibar) Edisi Spesial Hari Jadi DIY ke-270 dengan Tema Elaborasi Data Modal Manusia Daerah Istimewa Yogyakarta | Maret | 91.68 |
| 124. | Pembinaan administrasi BPS se Provinsi Gorontalo | Maret | 90.18 |
| 125. | Pembinaan Tim SAKIP 2025 | Maret | 92.86 |
| 126. | Sosialisasi Penataan Arsip Keuangan | Maret | 96.18 |
| 127. | Pelatihan Petugas Survei Khusus Lembaga NonProfit Triwulanan (SKLNPT) Tahun 2025 | Maret | 85 |
| 128. | <i>Change Agent Network Power Up</i> Edisi II Tahun 2025: Internalisasi Penyusunan Renstra Unit Kerja | Maret | 92.32 |
| 129. | Diksi Series #5: Desa Cantik 2025, Dari Jepang untuk Indonesia: Membangun Ketahanan Pangan Berbasis Data Desa | Maret | 93.64 |
| 130. | Kopi Morning Maret 2025 <i>From Data to Dedication: The Inspiring Journey of BPS Talents</i> | Maret | 90.37 |
| 131. | Level Up: Mengenal <i>Early Childhood Development Index (ECDI)</i> dan Pentingnya Perkembangan Anak | Maret | 96.07 |
| 132. | Optimalisasi Manajemen API Menggunakan WSO2 | Maret | 93.17 |
| 133. | Sosialisasi Benturan Kepentingan BPS Provinsi DKI Jakarta | Maret | 89.68 |
| 134. | Pemanfaatan AI Untuk <i>Chatbot</i> Sistem Layanan | Maret | 92.66 |
| 135. | <i>Briefing</i> Operator Manajemen Risiko dan Quality Gates Gladi Bersih SE2026 | Maret | 90.35 |
| 136. | Internalisasi Pembinaan SAKIP BPS Provinsi Dan BPS Kabupaten/Kota se-Provinsi Maluku Tahun 2025 | Maret | 96.3 |
| 137. | SOWI (<i>Sharing Knowledge and Insight</i>): Memahami NEET dan Potretnya di Papua Barat & Papua Barat Daya | Maret | 92.9 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|------|--|--------|--------------------------------|
| 138. | Pelatihan Penghitungan PDRB Pengeluaran Berbasis CVM Tahun 2025 | Maret | 92.58 |
| 139. | <i>Knowledge Sharing</i> Mengoptimalkan Survei Budaya Organisasi untuk Transformasi ASN | Maret | 92.36 |
| 140. | Visualisasi Data Menggunakan Metabase | Maret | 96.59 |
| 141. | <i>Briefing</i> Petugas KSA Padi dan Jagung Tahun 2025 | Maret | 82.25 |
| 142. | Analisis Data <i>Time Series</i> Model ARIMA dengan Gretl | Maret | 92.29 |
| 143. | Eksplorasi dan Analisis Data | Maret | 92.4 |
| 144. | <i>Improving Data Quality and Usability with Python</i> | Maret | 90 |
| 145. | Introduction Small Area Estimation (SAE) | Maret | 92.09 |
| 146. | Keamanan Siber | Maret | 91.87 |
| 147. | Ms. Excel for Professional: Data Model | Maret | 92.77 |
| 148. | Pengenalan Gretl | Maret | 92.46 |
| 149. | <i>R for Data Science</i> | Maret | 100 |
| 150. | <i>Speaking With Confidence</i> | Maret | 92.9 |
| 151. | SPIP Series 1: Mengapa SPIP Penting | Maret | 92.82 |
| 152. | Pelatihan petugas lapangan Survei Khusus Lembaga NonProfit Triwulanan (SKLNPT) 2025 | Maret | 95.18 |
| 153. | Pelatihan Petugas Survei Industri Pengolahan, Pertambangan, Energi dan Konstruksi (IPEK) Tahun 2025 BPS Kabupaten Karawang | Maret | 89.66 |
| 154. | Bincang Seputar Statistik (BISTIK) <i>Batch II - Chapter 6</i> (PENGOLAHAN DATA SUSENAS MENGGUNAKAN SPSS) | April | 94.5 |
| 155. | <i>Spectra Talks #5 2025 x ESBE #47 - Sharing</i> Beasiswa Studi di Singapura "Kuliah Global, Tetangga Lokal: NTU & NUS" | April | 93.26 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|------|---|--------------|--------------------------------|
| 156. | Pagi Bersama SHINTA (<i>Sharing Inovasi Teknologi Informasi BPS se-Jawa Tengah</i>) V.1.0 | Maret | 89.51 |
| 157. | Wadah dan Ruang Ngobrol Seputar Permasalahan dan Solusi (Warung Ngopi) Seri 17 dengan tema Sosialisasi Rencana Aksi <i>Change Ambassador</i> BPS Kabupaten Gianyar 2025 | Maret | 100 |
| 158. | PINTAR#3: <i>Soft Launching</i> dan Pemanfaatan Aplikasi StatEase | Maret | 90 |
| 159. | Webinar Series Pembinaan Statistik Sektoral Batch IV Series 1: Satu Data Indonesia X Satu Data Kelurahan | April | 95 |
| 160. | Bengkel Days bersama Tim Sosial dan Tim Pojok Statistik BPS Provinsi Maluku | April | 94.71 |
| 161. | Pelatihan Petugas Survei Industri Pengolahan, Pertambangan, Energi dan Konstruksi Tahun 2025 BPS Kota Blitar Provinsi Jawa Timur | Maret - Mei | 91.15 |
| 162. | Internalisasi Pembinaan Statistik Sektoral BPS Kabupaten/Kota se-Papua | April | 92.34 |
| 163. | Pelatihan Dasar CPNS Golongan II BPS | Maret - Juni | 93.46 |
| 164. | <i>Kick Off Meeting</i> dan <i>Coaching Clinic</i> Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik (PEKPPP) 2025 Aspek Kebijakan Pelayanan | April | 94.06 |
| 165. | <i>Knowledge Sharing Building Culture Collaboration and Leadership</i> | April | 92.98 |
| 166. | Pelatihan Instruktur Daerah Survei Khusus LNPRT Direktorat Neraca Pengeluaran Tahun 2025 | Maret | 93.3 |
| 167. | <i>Coaching Clinic</i> Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik (PEKPPP) 2025 Aspek Profesionalisme SDM dan Inovasi | April | 92.48 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|------|---|--------|--------------------------------|
| 168. | Jalinan Baku Beking Pande (JBBP) Petualangan “Si Cantik” | April | 92.41 |
| 169. | Pelatihan Petugas Survei Industri Pengolahan, Pertambangan, Energi dan Konstruksi (IPEK) Tahun 2025 BPS Kota Cimahi | Maret | 92.58 |
| 170. | Webinar PrakomID - Transformasi Digital Pemerintahan: Integrasi <i>Enterprise Architecture</i> dan <i>Artificial Intelligence</i> untuk Layanan Publik yang Efisien | April | 88.37 |
| 171. | <i>Coaching Clinic</i> 1 PEKPPP-Mandiri BPS Tahun 2025 | April | 83.47 |
| 172. | TARINGMU (Tong Sharing Ilmu) 2025 #3: Potret Harga Perdesaan dan Lingkungan Hidup di Papua Barat dan Papua Barat Daya | April | 93.64 |
| 173. | Webinar Edukasi Statistik KOPI MANIS (Komunitas Pelajar & Praktisi, Mari Ngobrol Statistik) Seri 2 “Mengetahui Nilai Tukar Petani” | April | 91.25 |
| 174. | <i>Coaching Clinic</i> 3 PEKPPP-Mandiri BPS Tahun 2025 | April | 82.92 |
| 175. | Internalisasi dan Sosialisasi PEKPPP Tahun 2025 BPS Provinsi dan BPS Kab/Kota se-Provinsi Maluku | April | 95.2 |
| 176. | Ajang <i>Knowledge Sharing</i> Kito Serie 22: <i>Small Area Estimation</i> Menggunakan Model Campuran Berbasis Pohon Untuk Pengeluaran Per Kapita di Provinsi Jambi | April | 92.42 |
| 177. | <i>Coaching Clinic</i> 4 PEKPPP-Mandiri BPS Tahun 2025 | April | 82.6 |
| 178. | <i>Coaching Clinic</i> PEKPPP 2025 BPS Provinsi DKI Jakarta | April | 94.5 |
| 179. | <i>Coaching Clinic</i> Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik (PEKPPP) 2025 Aspek Sarana Prasarana dan SIPP | April | 94.26 |
| 180. | <i>Workshop</i> Pembinaan Statistik Sektoral Direktorat Statistik Kesejahteraan Rakyat | April | 90 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|------|--|--------|--------------------------------|
| 181. | Briefing Survei Statistik K3, SLK-KSP, SLK-Valas, dan BUMD 2025 | April | 91.36 |
| 182. | Pembinaan SAKIP "Strategi Implementasi Perjanjian Kinerja 2025" | Maret | 92.61 |
| 183. | Internalisasi Pengelolaan Metadata Statistik dan Rekomendasi Kegiatan Statistik Tahun 2025 | April | 90.24 |
| 184. | Briefing Survei Pola Usaha non Pertanian (SPUNP) 2025 | April | 92.2 |
| 185. | Internalisasi Pembinaan Statistik Sektoral: Penerapan Proses Bisnis Statistik | April | 94.25 |
| 186. | Orak Arik spesial sarasehan dengan tema " <i>Empowering Employees as Human Firewalls: Taktik Pertahanan Siber Modern</i> " | April | 91.33 |
| 187. | Sosialisasi Program Universitas Terbuka | April | 90.55 |
| 188. | <i>Coaching Clinic</i> PEKPPP 2025 Aspek Konsultasi dan Pengaduan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung | April | 92.57 |
| 189. | <i>Coaching Clinic</i> PEKPPP BPS Kabupaten/Kota Se-Sulawesi Tenggara 2025 | April | 95.02 |
| 190. | <i>Coaching Clinic</i> PEKPPP Provinsi Aceh | April | 89.62 |
| 191. | <i>Afternoon Tea</i> Seri 3: SAKIP Jangan diSKIP: Mengenal Lebih Dekat Dengan Dunia perSAKIPan | April | 90 |
| 192. | Pembina Desa Cantik BPS Kabupaten/Kota 2025 | April | 94.07 |
| 193. | <i>Coaching Clinic</i> PEKPPP BPS Provinsi Jawa Tengah 2025 Seri 1 Aspek Kebijakan Layanan | April | 93.46 |
| 194. | Rabu-Rebi BPS Provinsi Jawa Barat dengan tema "Mapan di Usia Muda: Analisis Modal Manusia Menggunakan Data Sakernas 2022" | April | 90.62 |
| 195. | Internalisasi Perka BPS Nomor 1 Tahun 2025 | Mei | 93.96 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|------|---|--------|--------------------------------|
| 196. | Sabar Maspro (<i>Sharing</i> Bareng Humas BPS Provinsi) BPS Provinsi Jawa Barat - Pembinaan Humas BPS Kabupaten/Kota se-Jawa Barat dengan tema "Cara Mudah Menulis Opini di Media Massa" | April | 92.46 |
| 197. | <i>Training Mobile Positioning Data</i> | April | 90 |
| 198. | Briefing Survei Khusus Neraca Produksi tahun 2025 | April | 93.84 |
| 199. | Webinar PrakomID - Transformasi Digital Pemerintah <i>Dari E-Government</i> Menuju <i>Smart Government</i> Berbasis Komunitas | Mei | 90.75 |
| 200. | Bimbingan Teknis Peningkatan Kualitas Penyusunan Rencana Strategis 2025-2029 | Mei | 94.26 |
| 201. | <i>CHANGE AGENT NETWORK POWER UP EDISI III TAHUN 2025</i> Membangun BPS Hebat dengan Budaya Organisasi yang Kuat | Mei | 92.16 |
| 202. | <i>Refreshing</i> Survei VP-Horti dan VN-Horti Tahun 2025 | April | 91.31 |
| 203. | Sosialisasi Website BPS Se-Sulawesi Tenggara | Mei | 95.18 |
| 204. | Pelatihan Instruktur Nasional Pemutakhiran Data Perkembangan Desa 2025 (PODES 2025) | April | 94.07 |
| 205. | Capacity Building Internalisasi Sistem dan Prosedur Pengelolaan Pengaduan | Mei | 91.69 |
| 206. | INTERNALISASI PST BPS PROVINSI SULAWESI TENGGARA | Mei | 96.78 |
| 207. | Briefing Pengolahan Survei Industri Besar dan Sedang 2025 | Mei | 92.57 |
| 208. | Briefing Survei Bidang Jasa Pariwisata 2025 | Mei | 92.17 |
| 209. | Edukasi Statistik Sinau Bareng (Sibar) Edisi April 2025 dengan Tema Tantangan dan Peluang Perekonomian DIY di Tengah Gejolak Perekonomian Global | April | 88.47 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|------|---|--------------|--------------------------------|
| 210. | Jalinan Baku Beking Pande (JBBP) ASN BerAkhlaq “ <i>Work Culture not Hustle Culture</i> ” | Mei | 93.61 |
| 211. | Pembinaan Persiapan Evaluasi AKIP 2025 | April | 92.55 |
| 212. | Pelatihan Dasar CPNS Golongan III BPS | April - Juli | 94.03 |
| 213. | Jumat Berbagi Ilmu Series 2: Pengembangan Model <i>Propensity Score Matching</i> pada Pemanfaatan Data Hasil Web <i>Scrapping</i> Untuk Perbaikan Statistik Resmi (Studi Kasus : Tarif Kontrak Rumah) | Mei | 85.39 |
| 214. | <i>Knowledge Sharing</i> Kepemimpinan Transformasional Menuju Sukses Sensus Ekonomi 2026 | Mei | 93.86 |
| 215. | <i>Coaching Clinic</i> PEKPPP BPS | April | 90.29 |
| 216. | Jumat APIK+: “Tips dan Trik Pelayanan Prima di BPS” | Mei | 90.97 |
| 217. | Sosialisasi Dasar-Dasar Bahasa Isyarat | Mei | 91.81 |
| 218. | Bimbingan Teknis Pembinaan Statistik Sektoral: Penerapan Proses Bisnis dalam Kegiatan Statistik Sektoral di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung | Mei | 100 |
| 219. | Internalisasi Implementasi Aplikasi SEKAR dan SPI <i>Online</i> | Mei | 100 |
| 220. | <i>Sharing Knowledge</i> Implementasi SAKIP | Mei | 94.01 |
| 221. | <i>Briefing</i> Petugas Survei Pergudangan, Ekspedisi dan Kurir (VPEK 2025) | Mei | 92.82 |
| 222. | Jumat Berkah Seri 1: Dasar-Dasar Screencasting dan Livestreaming Menggunakan OBS Studio | Mei | 95 |
| 223. | <i>CoachMe</i> Progam – <i>Peer Coaching Funtastic</i> (Fun Together with Statistics) #4: "OJT, Seru Ga?" | Mei | 91.69 |
| 224. | Pembinaan Statistik Sektoral dan Pencanangan Desa Cinta Statistik Tahun 2025 | Mei | 100 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|------|--|--------|--------------------------------|
| 225. | Webinar PrakomID "ASN TANGGUH DI ERA DIGITAL" - Membangun Talenta Pemerintah Berbasis Teknologi | Mei | 90.9 |
| 226. | OPTIMA (Optimalisasi Aplikasi) Aceh Berbagi IndirA: Mengawal Stabilitas Harga dengan Inovasi Monitoring Perkembangan Harga | Mei | 92.87 |
| 227. | Sosialisasi Politeknik Statistika STIS | Mei | 96.54 |
| 228. | TARINGMU (Tong Sharing Ilmu) 2025 #4: Gambaran Harga Konstruksi dan Kondisi Perdagangan Luar Negeri di Papua Barat & Papua Barat Daya | Mei | 93.29 |
| 229. | Webinar Edukasi Statistik KOPI MANIS (Komunitas Pelajar & Praktisi, Mari Ngobrol Statistik) Seri 3 "Jalan Jalan Sama Data Ngulik Statistik Pariwisata" | Mei | 95.48 |
| 230. | Jalinan Baku Beking Pande (JBBP) Edukasi dan Promosi Statistik "Dinamika Inflasi Dan Pertumbuhan Ekonomi" | Mei | 90 |
| 231. | Rabu-Rebi BPS Provinsi Jawa Barat dengan judul "Mengurangi Risiko Pelanggaran Integritas Pegawai" | Mei | 90.01 |
| 232. | <i>Knowledge Sharing</i> Penguatan Layanan Kegiatan SDM Tahun 2025 | Mei | 92.68 |
| 233. | Pelatihan Fasih QD (<i>Questionnaire Design</i>) | Mei | 98.5 |
| 234. | PINTAR#4: Sosialisasi Penggunaan Aplikasi SRIKANDI dan SEKAR | Mei | 91.76 |
| 235. | SOWI (<i>Sharing Knowledge and Insight</i>): Belajar Bersama Pemanfaatan Tableau Untuk Visualisasi Data BPS | Mei | 92.58 |
| 236. | Webinar Edukasi Statistik Episode 8: Pemanfaatan Data Mikro BPS untuk Penelitian | Mei | 93.83 |
| 237. | Bincang Seputar Statistk (BISTIK) Batch II <i>Chapter 7</i> : Mengubah Data Menjadi Informasi Berharga Dengan Eksplorasi Data | Mei | 93.12 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|------|--|--------|--------------------------------|
| 238. | Sabar Maspro (Sharing Bareng Humas BPS Provinsi) BPS Provinsi Jawa Barat - Pembinaan Humas BPS Kabupaten/Kota se-Jawa Barat dengan tema "Canva & Friends: Level Up Konten Lewat Animasi" | Mei | 91.88 |
| 239. | SETERIL (Sesi Transfer Ilmu) - Meningkatkan Budaya Kerja Yang BERAKHLAK dengan SPN-IPO | Mei | 92.39 |
| 240. | #BELAJARAJADULU CHAPTER 2: Desa Cantik dan Pengentasan Kemiskinan | Mei | 93.34 |
| 241. | Bedah <i>System of National Account</i> (SNA) Seri ke-3: Penyusunan PDB/PDRB Pariwisata | Mei | 90 |
| 242. | COACH ME DDS: STRATEGI SUKSES MERAH BEASISWA "Jalani Usaha Menuju Beasiswa dengan Semangat Optimal (JUMBO)" | Mei | 90.88 |
| 243. | <i>Knowledge Cafe</i> : Standar miskin BPS terlalu rendah? Jangan salah paham | Mei | 92.87 |
| 244. | <i>Knowledge Sharing</i> Kehumasan "Konten Bukan Sekedar Konten: <i>Build Stories, Boost Engagement</i> " BPS Kab. Tanggamus, Provinsi Lampung | Mei | 92.22 |
| 245. | <i>Capacity Building for Visionary Leadership</i> | Mei | 93.99 |
| 246. | <i>Afternoon Tea</i> Seri 4: "Kiat Sehat di Tengah Aktivitas Padat Merapat" | Mei | 90 |
| 247. | <i>Sharing Knowledge</i> Keprotokoleran dan Kehumasan di lingkungan BPS se-Sumatera Barat | Mei | 91.64 |
| 248. | <i>Training Awareness of Quality Management System</i> ISO 9001:2015 | Mei | 86.96 |
| 249. | Pelatihan Instruktur Nasional Survei Khusus Studi Penyusunan Perubahan Inventori Direktorat Neraca Pengeluaran Tahun 2025 | Mei | 93.25 |
| 250. | Briefing Petugas Survei Perdagangan Barang Domestik | Mei | 92.92 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|------|--|--------|--------------------------------|
| 251. | Pelatihan Petugas Survei Bidang Jasa Pariwisata Tahun 2025 | Mei | 85 |
| 252. | Sinau Bareng (Sibar) Edisi Mei 2025 dengan Tema Kenapa Persepsi Angka Kemiskinan Berbeda? Pahami Sumber Data dan Cara Pengukurannya | Mei | 91.13 |
| 253. | Sosialisasi Inovasi Unggulan BPS Kabupaten Boven Digoel | Mei | 92.22 |
| 254. | Pelatihan Instruktur Nasional Survei Komoditas Strategis Perkebunan 2025 | Mei | 92.65 |
| 255. | KUE TALAM (Kumpul Edukasi Tambah Luas Asah Mindset) #4 "SAKIP & CAPKIN, Emang Beda?" | Mei | 89.16 |
| 256. | <i>Knowledge Cafe</i> Part II dengan Tema Penguatan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan Manajemen Risiko | Mei | 96.21 |
| 257. | <i>Knowledge Sharing</i> GRDP Deep Dive, Menelisik Kekuatan Ekonomi Daerah dari Lapangan Usaha | Mei | 93.29 |
| 258. | Sosialisasi Implementasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 BPS Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025 | Mei | 91.6 |
| 259. | Webinar PrakomID - " <i>Hands On Scraping Data</i> " Case: Analisis Sentimen pada Kebijakan Pemerintah | Mei | 88.08 |
| 260. | Edukasi Seputar Pembinaan Statistik Sektor (ESENSIAL) #2 Aplikasi dan Monitoring Evaluasi Pembinaan Statistik Sektor | Mei | 93.16 |
| 261. | Pelatihan Petugas Potensi Desa (PODES) 2025 | Mei | 96.34 |
| 262. | Pelatihan Petugas Survei Komoditas Strategis Perkebunan 2025 | Mei | 90 |
| 263. | Medali (Media Aktualisasi Diri) Kapasitas Inovasi Kebijakan Statistik Dalam Penyelenggaraan <i>Integrated Collection System</i> di Indonesia | Mei | 93.63 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|------|--|------------|--------------------------------|
| 264. | Pembinaan Statistik Sektoral - Implementasi Prinsip Satu Data Indonesia dalam Kegiatan Statistik Sektoral BPS Provinsi D.I. Yogyakarta | Mei | 88.18 |
| 265. | <i>Workshop Awareness ISO 9001:2015</i> | Mei | 99 |
| 266. | Survei Komoditas Strategis Perkebunan Kelapa Sawit (KOMSTRAT) 2025 | Mei | 90.77 |
| 267. | <i>Entry Meeting</i> dan Sosialisasi Evaluasi AKIP 2025 | Mei | 93.49 |
| 268. | Sosialisasi AKIP Tahun 2025 BPS Provinsi dan BPS Kabupaten/Kota se-Provinsi Maluku | Juni | 95.88 |
| 269. | Webinar PrakomID - ASN Tangguh di Era Digital: Membangun Talenta Pemerintah Berbasis Teknologi | Juni | 89.81 |
| 270. | <i>WORKSHOP</i> Pengembangan Microlearning Tahun 2025 | Mei - Juni | 90.88 |
| 271. | Bengkel Days Bersama Tim Statistik Produksi dan Tim Statistik Distribusi BPS Provinsi Maluku | Juni | 96.13 |
| 272. | KERABAT EDISI KOMBINASI PENDIDIKAN ORANG TUA DAN PENGARUHNYA TERHADAP TINGKAT PENDIDIKAN ANAK DI INDONESIA | Juni | 80 |
| 273. | <i>Knowledge Sharing</i> Inflasi dan Peran Pemerintah dalam Mengendalikan Harga | Juni | 93.77 |
| 274. | Pelatihan Instruktur Nasional Survei <i>E-Commerce</i> 2025 | Mei - Juni | 92.92 |
| 275. | Pelatihan Fasilitator (ToT) Statistisi | Mei - Juni | 91.8 |
| 276. | Pelatihan Fungsional Penguatan Statistisi | Mei - Juli | 93.53 |
| 277. | Jumat Berkah Seri 2: Mengenal Content & Copy-Agar konten medsos lebih bertaji | Juni | 95.25 |
| 278. | Olah Jumat: ASN BerAKHLAK - Memperkuat Budaya Kerja, Meningkatkan Kinerja Bangsa | Juni | 92.02 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|------|--|------------|--------------------------------|
| 279. | Pelatihan Instruktur Daerah Lapangan Pemutakhiran Kerangka Geospasial dan Muatan Wilkerstat SE2026 | Mei | 93.59 |
| 280. | Bimbingan Teknis Pembinaan Statistik Sektor : Penerapan Kelembagaan dalam Kegiatan Statistik Sektor di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung | Juni | 90 |
| 281. | Pelatihan Instruktur Daerah Pemutakhiran Data Perkembangan Desa 2025 (PODES 2025) | Mei | 93.79 |
| 282. | Webinar PrakomID: Menegakkan Security by Design dalam Sistem Pemerintah Digital | Juni | 90.72 |
| 283. | Pelatihan Instruktur Daerah Survei Khusus Studi Penyusunan Perubahan Inventori Direktorat Neraca Pengeluaran Tahun 2025 | Mei | 94.05 |
| 284. | Bimbingan Teknis Pengisian LKE ZI BPS Provinsi Papua | Juni | 92.42 |
| 285. | Briefing Survei Industri Mikro dan Kecil Tahunan 2025 | Juni | 93.33 |
| 286. | Pelatihan Instruktur Nasional Pengolahan Pemutakhiran Kerangka Geospasial dan Muatan Wilkerstat SE2026 | Mei | 94.255 |
| 287. | Pelatihan Instruktur Nasional Survei Penduduk Antar Sensus 2025 | Mei | 92.07 |
| 288. | Pelatihan Petugas Pendataan Pemutakhiran Data Perkembangan Desa 2025 (PODES 2025) | Mei | 91.23 |
| 289. | Webinar Edukasi Statistik KOPI MANIS (Komunitas Pelajar & Praktisi, Mari Ngobrol Statistik) Seri 4 "Strategi Efektif Menulis Karya Tulis Ilmiah, Dari Ide Brilian Hingga Tembus Publikasi" | Juni | 93.09 |
| 290. | Pelatihan Fungsional Penguatan Pranata Komputer Keterampilan | Mei - Juli | 92.235 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|------|---|--------|--------------------------------|
| 291. | Internalisasi Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK BPS Provinsi Papua Seri Kedua | Juni | 92.06 |
| 292. | REKONSILIASI DAERAH DATA IKK PROVINSI SULAWESI SELATAN TAHUN 2025 | Juni | 94.12 |
| 293. | Workshop Intama Susenas September 2025 dan Seruti Triwulan III 2025 | Juni | 92.35 |
| 294. | <i>Coaching</i> Penyusunan Lembar Kerja Manajemen Risiko | Juni | 89.34 |
| 295. | <i>Learning Statistics (Lentik): Retrieval-Augmented Generation: Eksplorasi Dokumen Secara Mendalam dengan AI</i> | Juni | 91.43 |
| 296. | Pembinaan Statistik Sektoral di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Tahun 2025 (Materi Rekomendasi Statistik dan Pembuatan Publikasi Kompromin Tahun 2025) | Juni | 100 |
| 297. | Rekonda Indeks Kemahalan Konstruksi Tahun 2025 | Juni | 94.09 |
| 298. | Pembinaan, Pelatihan, dan Sharing Pengetahuan (PEPES TAHU) " <i>Knowledge Sharing</i> terkait <i>Quality Gates</i> Tahun 2025" | Juni | 91.38 |
| 299. | Internalisasi Nilai - Nilai Etika Komunikasi RabuRB BPS Provinsi Maluku | Juni | 94.59 |
| 300. | Kopi Morning Juni 2025 <i>Global Insights, Local Impact: Lessons Learned from China</i> | Juni | 91.58 |
| 301. | Pelatihan Petugas CAPI Survei Penduduk Antar Sensus (SUPAS) 2025 | Juni | 97.25 |
| 302. | Pembinaan Statistik Sektoral Tahun 2025 Seri 3, Implementasi Proses Bisnis Pemerintah Provinsi Jawa Tengah | Juni | 90.8 |
| 303. | Workshop Evaluasi Manajemen Risiko | Juni | 93.27 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|------|--|--------|--------------------------------|
| 304. | Sosialisasi Hasil Aktualisasi Latsar CPNS BPS Provinsi Papua Tahun 2025 | Juni | 91.84 |
| 305. | Rabu-Rebi dengan tema <i>Why We Should be Smart Using Statistics? (Part 2)</i> | Juni | 90.01 |
| 306. | <i>Briefing Updating</i> Direktori Perusahaan Pertanian (DPP) 2025 BPS Kabupaten/Kota se-Provinsi Bali | Juni | 91.12 |
| 307. | <i>Knowledge Cafe</i> Part III dengan Tema Pengendalian Gratifikasi dan Pengelolaan Benturan Kepentingan | Juni | 90.04 |
| 308. | Knowledge Sharing KERABAT Edisi Pengenalan <i>Food Insecurity Experience Scale</i> (FIES) | Juni | 91.16 |
| 309. | Knowledge Sharing Mengupas Strategi Pembinaan Statistik Sektoral yang Efektif | Juni | 90.19 |
| 310. | Internalisasi Strategi Pemanfaatan Media Sosial dalam Publisitas Sensus Ekonomi 2026 | Juni | 91.82 |
| 311. | Pelatihan Petugas Survei Khusus Monitoring dan Evaluasi Program Makan Bergizi Gratis Provinsi Jawa Timur | Juni | 84.91 |
| 312. | SATRIA#9: <i>Empowering Digital Service Skills</i> : Pelatihan aplikasi Buku Tamu, SILASTIK, Pustaka Digital, dan ROMANTIK untuk Petugas PST | Juni | 95.78 |
| 313. | TARINGMU (Tong Sharing Ilmu) 2025 #5: Pangan Lokal, Masa Depan Papua Barat dan Papua Barat Daya: Dari Produksi Padi Hingga Ternak Potong | Juni | 93.85 |
| 314. | Internalisasi Strategi Pelaksanaan Survei Makan Bergizi Gratis (MBG) | Juni | 91.35 |
| 315. | Sinau Bareng (Sibar) Edisi Juni 2025 dengan Topik: <i>Backcasting</i> and Data Gaps dan <i>Benchmarking</i> : Mengkonsistenkan Data Triwulanan dengan Data Tahunan | Juni | 90.96 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|------|--|--------|--------------------------------|
| 316. | Kupas Tuntas Seputar Statistik (KUTEK) <i>Chapter</i> - 1; Pemanfaatan Data BPS Untuk Penelitian dan Analisis | Juni | 92.04 |
| 317. | Pelatihan Petugas Lapangan Survei Khusus Studi Penyusunan Perubahan Inventori (SKSPPI) 2025 | Juni | 98.66 |
| 318. | Pembinaan Lanjutan dalam rangka Pendampingan Pembangunan Zona Integritas untuk Calon Satker Berpredikat Menuju WBK/WBBM Tahun 2025 | Juni | 93.05 |
| 319. | Sabar Maspro (<i>Sharing</i> Bareng Humas BPS Provinsi) BPS Provinsi Jawa Barat - Pembinaan Humas BPS Kabupaten/Kota se-Jawa Barat dengan tema "Kolaborasi Konten Media Sosial: Strategi Menembus Batas Publisitas" | Juni | 89.03 |
| 320. | SETERIL (Sesi Transfer Ilmu) - Perhitungan Produk Domestik Regional Bruto | Juni | 95 |
| 321. | <i>Statistical Coaching Clinic</i> Seri 1 Mengenal Inflasi dan Pemanfaatannya Menjadi Wawasan Ekonomi | Juni | 91.35 |
| 322. | Pelatihan Petugas Survei Khusus Penyusunan Perubahan Inventori (SKSPPI) | Juni | 98 |
| 323. | <i>Briefing</i> Updating Direktori Perusahaan Pertanian 2025 | Juni | 92.36 |
| 324. | Pelatihan Petugas Survei <i>E-Commerce</i> Tahun 2025 Kota Ambon | Juni | 98.57 |
| 325. | Pelatihan Fasilitator <i>Training of Trainer</i> (ToT) Statistik Sektoral Tahun 2025 | Juni | 95.25 |
| 326. | Pelatihan Petugas Survei <i>E-Commerce</i> Tahun 2025 | Juni | 100 |
| 327. | <i>Briefing</i> Petugas Updating Direktori Perusahaan Pertanian (DPP) 2025 | Juni | 95 |
| 328. | <i>Briefing</i> Survei Harga Perdesaan (SHPed) 2025 | Juli | 96.15 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|------|--|----------------|--------------------------------|
| 329. | Pembinaan SAKIP Tahun 2025 BPS Se-Provinsi Sumatera Barat | Juni | 93.01 |
| 330. | Pembinaan SAKIP BPS Se-Sulawesi Tenggara TA 2025 | Juni | 98.33 |
| 331. | <i>Briefing</i> Petugas Survei Industri Mikro dan Kecil Tahunan 2025 (VIMK-25) | Juni | 89.6 |
| 332. | Webinar Strategi Mewujudkan Satuan Kerja (Satker) Berpredikat WBBM | Juli | 91.51 |
| 333. | Medali (Media Aktualisasi Diri) Episode 14: Cerdas Menggunakan AI Untuk Mempermudah Pekerjaan | Juni | 92.19 |
| 334. | NGOBRAS KOMAS "Membangun Integritas ASN BPS Menuju Indonesia Emas" | Juli | 85 |
| 335. | Pembinaan PERSADA BPS Kabupaten Gorontalo Utara Series 1 | Juli | 97.18 |
| 336. | <i>Workshop</i> Instruktur Utama Geladi Bersih Sensus Ekonomi 2026 | Juni | 98.43 |
| 337. | <i>Workshop</i> Audit Keamanan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik | Juni | 97.16 |
| 338. | Pelatihan Petugas Survei <i>E-Commerce</i> Tahun 2025 Kabupaten Banyumas Provinsi Jawa Tengah | Juni | 89.11 |
| 339. | Sosialisasi PMK Nomor 32 Tahun 2025 | Juli | 94.36 |
| 340. | <i>Knowledge Sharing</i> Pemahaman dan Implikasi Perubahan Kedua Peraturan Presiden tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah | Juli | 94.18 |
| 341. | Afternoon Tea Seri 5: Mendengar dengan Berbinar | Juni | 90.07 |
| 342. | <i>COMPLEMENT (CONCEIVE ON IMPLEMENTATION) "The Practical Companion to CONCEIVE" Chapter 1</i> | Juli | 95 |
| 343. | Webinar PrakomID - Transformasi digital pemerintah yang inklusif dan berkelanjutan di Indonesia | Juni | 88.95 |
| 344. | Pelatihan Teknis Penulisan Karya Tulis Ilmiah Angkatan I Tahun 2025 | Juni - Agustus | 94.52 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|------|--|---------|--------------------------------|
| 345. | Internalisasi Penilaian Statistik Berkualitas (PSB) Tahun 2025 | Juli | 88.65 |
| 346. | SIGMA BPS Provinsi Gorontalo Special Edition #1 " <i>Sharing Knowledge</i> Aktualisasi Latsar Gol. II" | Juli | 92.68 |
| 347. | <i>Briefing</i> Survei Pola Distribusi Barang | Juni | 87.495 |
| 348. | Pelatihan Instruktur Daerah Pengolahan Pemutakhiran Kerangka Geospasial dan Muatan Wilkerstat SE2026 | Juni | 94.09 |
| 349. | Pembinaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) | Juli | 92.39 |
| 350. | Pelatihan Instruktur Daerah Survei E-Commerce 2025 | Juni | 93.56 |
| 351. | Pelatihan Petugas Survei Khusus Studi Penyusunan Perubahan Inventori (SKSPPI) Tahun 2025 | Juni | 91.19 |
| 352. | Alinea <i>Chapter 7</i> : Bongkar Muat Data Ekspor Impor Kaltim | Juli | 91.57 |
| 353. | Pelatihan Survei Monitoring dan Evaluasi Program MBG 2025 | Juni | 94.215 |
| 354. | Pembinaan Statistik Sektor BPS Provinsi Jawa Timur | Juni | 95.44 |
| 355. | PKS Bidang Pengawasan Kinerja Tugas dan Fungsi Lembaga di Inspektorat | Juni | 96.97 |
| 356. | Internalisasi Pengelolaan Metadata dan Rekomendasi Statistik Tahun 2025 Seri 2 BPS Provinsi Jambi | Juli | 93.18 |
| 357. | Survei Monitoring dan Evaluasi Program Makan Bergizi Gratis (MBG) | Juni | 87.72 |
| 358. | Rapat Koordinasi Operator Risiko | Juli | 91.77 |
| 359. | Workshop Manajemen Risiko Strategis BPS Tingkat Eselon I dan Lembaga | Juli | 91.51 |
| 360. | Pelatihan Proses Bisnis Statistik | Juli | 91 |
| 361. | Sosialisasi Pengisian Kertas Kerja Pengukuran Kinerja Triwulanan Tahun 2025 | Juli | 94.43 |
| 362. | Kegiatan Mentoring | Agustus | 99.44 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|------|--|-------------|--------------------------------|
| 363. | Internalisasi Metadata dan Rekomendasi Kegiatan Statistik | Juli | 95.08 |
| 364. | Pelatihan Petugas Survei Penduduk Antar Sensus (SUPAS) 2025 | Juni - Juli | 93.64 |
| 365. | Webinar PrakomID - Strategi Nasional AI & Implementasinya | Juli | 89.67 |
| 366. | <i>COACH ME: DDS Fun English "Level Up Your Service"</i> | Juli | 88.27 |
| 367. | <i>Focus Group Discussion (FGD) Penggalan Informasi Fenomena Ekonomi Provinsi Sulawesi Selatan Kategori Industri Pengolahan Tahun 2025</i> | Juli | 93.33 |
| 368. | Bimbingan Teknis Evaluator AKIP 2025 | Juli | 94.7 |
| 369. | PELATIHAN STATISTIK SEKTORAL KLDI | Juli | 88 |
| 370. | Pelatihan Penyusunan Skema Kompetensi Pendataan Kegiatan Statistik | Juli | 94.27 |
| 371. | <i>BUILDING RESILIENT WORKPLACES Mental Health Awareness and Support in National Statistical Offices</i> | September | 92.98 |
| 372. | Rekonsiliasi Nasional IKK Tahun 2025 | Juli | 94.13 |
| 373. | Pelatihan Instruktur Nasional Pelatihan Innas Geladi Bersih Sensus Ekonomi 2026 | Juli | 90.09 |
| 374. | <i>Data Storytelling: Bercerita Lewat Data</i> | November | 92.96 |
| 375. | <i>Data Visualization untuk Official Statistics</i> | November | 93.9 |
| 376. | Desa Cantik Goes Digital: Aplikasi Pendataan dengan AppSheet tanpa Coding | November | 91.55 |
| 377. | Ketenagakerjaan Cerdas: Memahami Konsep & Indikator Ketenagakerjaan (Sakernas 2025) | November | 93.46 |
| 378. | Memahami Penyelenggaraan Pembinaan Statistik Sektoral | November | 93.84 |
| 379. | Memahami SAKIP Secara Praktis | November | 92.43 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|------|--|-----------------|--------------------------------|
| 380. | <i>Microsoft Excel for Beginner</i> | November | 93.97 |
| 381. | Pembangunan Zona Integritas | November | 91.29 |
| 382. | Pengadaan Barang/Jasa Melalui Swakelola | November | 92.5 |
| 383. | Pentingnya Memahami Angka dan Meningkatkan Literasi Statistik di Era Digital | November | 92.46 |
| 384. | Seri Microlearning PSS: Kualitas Data Statistik | November | 92.09 |
| 385. | Refreshing Survei Harga Kemahalan Konstruksi 2025/2026 | Juli | 92.83 |
| 386. | Pelatihan Instruktur Nasional (Innas) Survei <i>Baseline</i> Monitoring dan Evaluasi Program Makan Bergizi Gratis 2025 | Juli | 95.63 |
| 387. | Pelatihan Instruktur Nasional Survei <i>Baseline</i> Monitoring dan Evaluasi Program Makan Bergizi Gratis 2025 | Juli | 97.79 |
| 388. | Pelatihan Instruktur Daerah Geladi Bersih Sensus Ekonomi 2026 | Juli | 89.91 |
| 389. | SPECTRA TALKS #8 2025 Berjuang Bersama LPDP: Tips dan Trik dari Para <i>Awardee</i> serta <i>Knowledge Sharing</i> Riset Disertasi | Juli | 92.01 |
| 390. | SIGMA BPS Provinsi Gorontalo Special Edition #2 "SIMANIS: Internalisasi Manajemen Risiko Menuju Budaya Sadar Risiko" | Juli | 100 |
| 391. | SPECTRA BERPIJAR #9 2025: Dukungan Atasan Katalis Perilaku Kerja Inovatif Pegawai | Juli | 91.96 |
| 392. | Database Fundamental | Juli - November | 92.79 |
| 393. | Pelatihan Fungsional Penguatan Asisten Statistisi | Juli - Agustus | 94.39 |
| 394. | Pelatihan Instruktur Daerah Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2025 | Juli | #REF! |
| 395. | Pelatihan Instruktur Nasional Pelatihan Instruktur Nasional Survei Konversi Gabah Beras 2025 | Juli | 93.66 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|------|---|--------------------|--------------------------------|
| 396. | Pelatihan Instruktur Nasional Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2025 | Juli | 93.67 |
| 397. | Pembinaan Dalam Rangka Tindak Lanjut Rekomendasi BPK Tahun 2025 | Juli | 93.64 |
| 398. | Data Statistik dan Indikator | Juni - Desember | 93.02 |
| 399. | Kemiskinan | Juni - Desember | 93.04 |
| 400. | Konsep Dasar Sampling | Oktober - Desember | 93.1 |
| 401. | Microlearning: <i>Generic Statistical Business Process Model (GSBPM)</i> | Juli - Desember | 93.27 |
| 402. | Pengantar Manajemen Risiko Berbasis ISO 31000 | Agustus - Desember | 92.04 |
| 403. | <i>Turning Data Into Information</i> | Juni - Desember | 99.5 |
| 404. | Pelatihan <i>Continuous Competence Improvement Program (Conceive Program)</i> Angkatan II (Kemiskinan) Tahun 2025 Batch 1 | Juli - Agustus | 93.16 |
| 405. | Pelatihan <i>Continuous Competence Improvement Programme (Conceive Program)</i> Angkatan II (Kemiskinan) Tahun 2025 Batch 2 | Juli - Agustus | 91.35 |
| 406. | Pelatihan Instruktur Nasional Susenas September 2025 | Juli - Agustus | 93 |
| 407. | Pelatihan Dasar CPNS MA | Juli - Oktober | 95.53 |
| 408. | Pelatihan <i>Continuous Competence Improvement Program (Conceive Program)</i> Angkatan II (Kemiskinan) Tahun 2025 Batch 3 | Juli - September | 93.16 |
| 409. | SPECTRA BERPIJAR #10 2025 Harmonisasi kemiskinan moneter dan multidimensi dengan pendekatan penyesuaian <i>threshold</i> | Agustus | 93.22 |
| 410. | SPECTRA BERPIJAR 11 Tahun 2025 Kajian Pendugaan Area Kecil dan Studi Analisis Regulasi Perlindungan Data Pribadi | Agustus | 90.83 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|------|--|----------------------|--------------------------------|
| 411. | SPECTRA BERPIJAR #12 Tahun 2025: Langkah-langkah Inovasi Layanan Publik Berkelanjutan | Agustus | 91.03 |
| 412. | Pelatihan <i>Service Excellence</i> | Agustus - Oktober | 97.59 |
| 413. | Pelatihan Instruktur Nasional Survei Konsumsi Bahan Pokok Non Rumah Tangga Tahun 2025 (VBNRT 2025) | Agustus | 92.71 |
| 414. | Pelatihan Instruktur Nasional Survei Kesejahteraan Petani (SKP) 2025 | Agustus - September | 93.36 |
| 415. | SPECTRA BERPIJAR #13 Tahun 2025: Berbagi Pengalaman Beasiswa Doktoral SDM APBN BPS di UNJ | September | 92.86 |
| 416. | SPECTRA BERPIJAR #14 Tahun 2025 - Sisi Lain Migrasi Internal Perspektif yang Terlewat | September | 92.54 |
| 417. | Pelatihan Manajemen Data Statistik Sektoral | September | 90.66 |
| 418. | SPECTRA BERPIJAR #15 Tahun 2025 - <i>Spillover Effect of Food Producer Price Volatility in Rural Indonesia</i> | September | 91.58 |
| 419. | SPECTRA TALKS #16 Tahun 2025 - Sosialisasi Perban No 1 Tahun 2025 tentang Tugas Belajar | September | 93.06 |
| 420. | Seminar Hari Statistik Nasional: <i>Collaborating to Foster Quality and Impactful Learning</i> | September | 93.41 |
| 421. | Pelatihan Teknis Penulisan Karya Tulis Ilmiah Angkatan II Tahun 2025 | September - November | 93 |
| 422. | Pelatihan Visualisasi Data Statistik Sektoral | Oktober | 90.74 |
| 423. | Pelatihan Teknis Penulisan Karya Tulis Ilmiah Angkatan III Tahun 2025 | Oktober - November | 92.66 |
| 424. | Pelatihan Pengembangan Microlearning II | Oktober | 93.98 |
| 425. | Workshop Penyusunan Petunjuk Teknis terkait Perban Nomor 1 Tahun 2025 | Oktober | 99 |
| 426. | Pelatihan Instruktur Nasional Survei Nasional Literasi dan Inklusi Keuangan (SNLIK) 2026 | Oktober - November | 93.64 |

| No. | Nama Pelatihan | Jadwal | Nilai Evaluasi Penyelenggaraan |
|------|---|---------------------|--------------------------------|
| 427. | Bimbingan Teknis Pengelolaan Arsip Dinamis dan Arsip Elektronik | November | 93.4 |
| 428. | Webinar PrakomID: <i>IDEA EXPLORING TOOLS — PROCESS MODEL WITH TWIST</i> | November | 89.84 |
| 429. | <i>Refreshing</i> dan Ujian Kompetensi PBJP Level 1 Tahun 2025 | November | 94.42 |
| 430. | Pelatihan <i>Service in Action</i> | November | 93.22 |
| 431. | Pelatihan Petugas Pemutakhiran Data Perkembangan Desa 2025 (Podes 2025) | Mei | 90.46 |
| 432. | Workshop Evaluasi Kinerja dan <i>Capacity Building</i> Pusdiklat BPS | November | 93.54 |
| 433. | Pelatihan <i>Training of Trainers (ToT)</i> Pembina Statistik Sektoral | November | 93.92 |
| 434. | Workshop Penyusunan Modul Pelatihan Fungsional Penguatan Pranata Komputer Kategori Keahlian dan Keterampilan Tahun 2025 | November | 92.96 |
| 435. | Pelatihan Instruktur Nasional Survei Angkatan Kerja Nasional Februari 2026 | November - Desember | 93.65 |
| 436. | Pelatihan Instruktur Nasional Susenas Maret 2026 dan Seruti Triwulan I 2026 | November - Desember | 93.49 |
| 437. | Pelatihan Instruktur Nasional <i>Passenger Exit Survey (PES)</i> Tahun 2026 | Desember | 94.25 |
| 438. | Pelatihan Penyusunan Laporan Eksekutif | Desember | 91.85 |
| 439. | Webinar PrakomID: <i>Boost Productivity by Delivering Well Documented Digital Transformation</i> | Desember | 90.42 |
| 440. | Bimbingan Teknis Sekretariat Utama Tahun 2025 | Desember | 94.8 |

Lampiran 6. Surat Hasil Penilaian SAKIP



BADAN PUSAT STATISTIK

Jalan dr. Sutomo No. 6-8 Jakarta 10710, Telp. (021) 3841195, 3842508, 3810291-4,
Fax. (021) 3857046, Homepage: <http://www.bps.go.id> E-mail: bpsHQ@bps.go.id

Nomor : T-227/08100/PW.120/LHE/2025 Jakarta, 22 Desember 2025
Sifat : Terbatas
Lampiran : 1 (satu) set
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2025

Yth. Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan
di

Tempat

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 45 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan BPS, Inspektorat Wilayah I telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2025. Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan menunjukkan nilai sebesar "76.00" dengan predikat "BB". Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi SAKIP sudah "Sangat Baik".

Kami mengucapkan terima kasih kepada Saudara beserta seluruh jajaran, atas kerjasama dan kesungguhan dalam memenuhi dokumen pendukung kegiatan Evaluasi Implementasi SAKIP. Semoga Pusat Pendidikan dan Pelatihan dapat lebih meningkatkan implementasi SAKIP di unit kerjanya untuk mewujudkan pemerintahan yang berorientasi hasil (*result-oriented government*) dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.



Plt Inspektur Wilayah I,

Eko Yuwono

Tembusan:

1. Kepala Badan Pusat Statistik
2. Wakil Kepala Badan Pusat Statistik
3. Inspektur Utama



* Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), BSSN
* Pinisi kode QR di samping untuk menampilkan file asli

E. Hasil Evaluasi

Evaluasi dilakukan dengan metode evaluasi sederhana/*desk evaluation*, dan evaluasi terbatas menggunakan data awal pengisian kertas kerja implementasi SAKIP dan kriteria dokumen evaluasi yang diisi oleh anggota tim Evaluator, dan reviu berjenjang oleh Ketua Tim dan Pengendali Teknis. Selanjutnya dilakukan reviu antar tim evaluator melalui kegiatan panelisasi Evaluasi AKIP. Berdasarkan hasil evaluasi Implementasi SAKIP pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan memperoleh nilai "76.00" dengan predikat "BB" yaitu "Sangat Baik", dengan rincian sebagai berikut:

| No | Komponen Yang Dinilai | Bobot | Nilai | |
|-----|---|-------|-------|-------|
| | | | 2024 | 2025 |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 1. | Perencanaan Kinerja | 30 | 22.80 | 22.80 |
| 2. | Pengukuran Kinerja | 30 | 22.80 | 22.80 |
| 3. | Pelaporan Kinerja | 15 | 11.85 | 12.15 |
| 4. | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | 25 | 18.50 | 18.25 |
| | Nilai Hasil Evaluasi | 100 | 75.95 | 76.00 |
| | Tingkat Akuntabilitas Kinerja | | BB | BB |

Lampiran 7. Laporan Hasil Penilaian Indeks BerAKHLAK

Laporan Survei Budaya Organisasi (SBO) Badan Pusat Statistik Tahun 2025
Pusat Penelitian dan Pelatihan
Indonesiastatistik.go.id | info@bps.go.id | 021-5013011-2025

TUJUAN SURVEI

Tujuan
Pola dan arah kegiatan Survei Budaya Organisasi (SBO) 2025 ini secara umum adalah:

1. Mengetahui pelaksanaan dan implementasi BerAKHLAK dan 5 Budaya Organisasi di BPS sebelum tahun 2025.
2. Mengetahui pelaksanaan dan implementasi dari implementasi core value BerAKHLAK dan 5 Budaya Organisasi di Unit Kerja BPS.
3. Sebagai salah satu bentuk upaya pemertanian program pelaksanaan dan implementasi selanjutnya.

Keluaran

1. Hasil Survei Implementasi BerAKHLAK dan 5 Budaya Organisasi di BPS.
2. Peringkat implementasi BerAKHLAK dan 5 Budaya Organisasi BPS dan tingkat kerendahan.
3. 15 nilai/perilaku yang paling menginspirasi BPS saat ini.

METODOLOGI SURVEI

Waktu Pelaksanaan Survei
Survei dilaksanakan pada tanggal 22-29 Oktober 2025.

Mekanisme Pelaksanaan Survei

1. Penentuan data diakukan melalui penyebaran kuisioner yang dilakukan secara online.
2. Penyebaran kuisioner dilakukan secara online melalui sistem yang terintegrasi dengan sistem informasi manajemen.
3. Pengisian kuisioner dilakukan secara online oleh responden yang terdistribusi ke seluruh unit kerja.
4. Pengisian kuisioner dilakukan secara online oleh responden yang terdistribusi ke seluruh unit kerja.

Partisipasi Rate
Survei dilaksanakan dengan partisipasi rate sebesar 100%.

Cakupan Responden

1. Responden adalah seluruh pegawai BPS.
2. Responden adalah seluruh pegawai BPS.
3. Responden adalah seluruh pegawai BPS.

Analisis Data
Analisis data dilakukan dengan cara analisis persentase dan menggunakan indeks BerAKHLAK dan Budaya Saat Ini.

DETAIL DEMOGRAFI

Pendidikan
54% Sarjana, 46% Lainnya

Jabatan
100% Pegawai Negeri Sipil

Masa Kerja
100% Pegawai Negeri Sipil

Generasi Kelahiran
1,2% Generasi Kelahiran, 48,1% Generasi Milenial, 48,7% Generasi X

15 NILAI/PERILAKU TOP OF MIND PADA BUDAYA SAAT INI

| Rank | Topik | Nilai/Perilaku | Skor | % |
|------|-------------|----------------|------|-------|
| 1 | BerAKHLAK | Integritas | 80 | 80,0% |
| 2 | BerAKHLAK | Kejujuran | 76 | 76,0% |
| 3 | BerAKHLAK | Kepercayaan | 74 | 74,0% |
| 4 | Kepercayaan | Kepercayaan | 73 | 73,0% |
| 5 | Jujur | Jujur | 71 | 71,0% |
| 6 | Kepercayaan | Kepercayaan | 68 | 68,0% |
| 7 | Kepercayaan | Kepercayaan | 68 | 68,0% |
| 8 | Kepercayaan | Kepercayaan | 68 | 68,0% |
| 9 | Kepercayaan | Kepercayaan | 68 | 68,0% |
| 10 | Kepercayaan | Kepercayaan | 68 | 68,0% |
| 11 | Kepercayaan | Kepercayaan | 68 | 68,0% |
| 12 | Kepercayaan | Kepercayaan | 68 | 68,0% |
| 13 | Kepercayaan | Kepercayaan | 68 | 68,0% |
| 14 | Kepercayaan | Kepercayaan | 68 | 68,0% |
| 15 | Kepercayaan | Kepercayaan | 68 | 68,0% |

Top 15 Nilai/Perilaku dengan skor tertinggi

WISATA

- 1. 15 nilai/perilaku yang paling menginspirasi BPS saat ini.
- 2. Peringkat implementasi BerAKHLAK dan 5 Budaya Organisasi BPS dan tingkat kerendahan.
- 3. 15 nilai/perilaku yang paling menginspirasi BPS saat ini.

INDEKS IMPLEMENTASI BERAKHLAK

| Unit Kerja | Indeks | Skor | % |
|------------|--------|------|-------|
| BPS | 71,8% | 215 | 71,8% |
| ... | ... | ... | ... |

Indeks Implementasi BerAKHLAK Tahun 2025

WISATA

- 1. 15 nilai/perilaku yang paling menginspirasi BPS saat ini.
- 2. Peringkat implementasi BerAKHLAK dan 5 Budaya Organisasi BPS dan tingkat kerendahan.
- 3. 15 nilai/perilaku yang paling menginspirasi BPS saat ini.

Nilai BerAKHLAK

| Unit Kerja | Indeks | Skor | % |
|------------|--------|------|-------|
| BPS | 71,8% | 215 | 71,8% |
| ... | ... | ... | ... |

Indeks Implementasi BerAKHLAK Berdasarkan Demografi

| BerAKHLAK | % voter per Mei 2024 | % voter per Mei 2025 | % Gap |
|-------------------------|----------------------|----------------------|---------------|
| Berorientasi Pelayanan | 73.8% | 83.2% | +15.1% |
| Akuntabel | 68.8% | 76.2% | +16.4% |
| Kompeten | 71.8% | 66.4% | -6.9% |
| Integritas | 55.4% | 72.2% | +15.8% |
| Loyal | 57.6% | 66.4% | +15.7% |
| Adaptif | 51.8% | 77.4% | +26.0% |
| Kolektif | 45.2% | 55.1% | +10.1% |
| Indeks BerAKHLAK | 61.9% | 71.8% | +16.2% |

Evolusi Indeks Implementasi BerAKHLAK 2024 vs 2025

Insight:

- Indeks BerAKHLAK telah mengalami peningkatan sebesar 10,1% dari Mei 2024 ke Mei 2025.
- Adaptif mengalami peningkatan sebesar 26,0% dari Mei 2024 ke Mei 2025.
- Kolektif mengalami peningkatan sebesar 10,1% dari Mei 2024 ke Mei 2025.
- Kompeten mengalami penurunan sebesar 6,9% dari Mei 2024 ke Mei 2025.

INDEKS IMPLEMENTASI 5 BUDAYA ORGANISASI BPS

| Substansi | Indeks | Target | Realisasi |
|--|-------------|--------------|---------------|
| Struktur Organisasi | 71,9 | 70,0% | 102,7% |
| Manajemen Risiko | 40,0 | 40,0% | 100,0% |
| Manajemen Keuangan dan Operasional | 30,0 | 30,0% | 100,0% |
| Manajemen SDM | 23,3 | 23,3% | 100,0% |
| Manajemen Fasilitas | 24,0 | 24,0% | 100,0% |
| Indeks Implementasi 5 Budaya Organisasi BPS | 61,9 | 61,9% | 100,0% |

Indeks Implementasi 5 Budaya Organisasi BPS Tahun 2025

Insight:

- Penyusunan dan pelaksanaan 5 budaya organisasi telah dilaksanakan secara menyeluruh.
- Apabila dilihat secara keseluruhan, indeks implementasi 5 budaya organisasi telah mencapai 100%.
- Manajemen Risiko, Keuangan, dan Operasional.



Nilai 5 Budaya Organisasi BPS

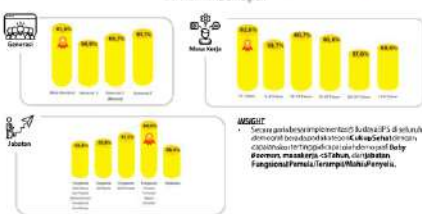
Berdasarkan Survei Tahun 2025

Insight:

- Struktur Organisasi: 71,9% (Target: 70,0%)
- Manajemen Risiko: 40,0% (Target: 40,0%)
- Manajemen Keuangan dan Operasional: 30,0% (Target: 30,0%)
- Manajemen SDM: 23,3% (Target: 23,3%)
- Manajemen Fasilitas: 24,0% (Target: 24,0%)

| No | Substansi | Indeks | Target |
|----|---|--------|--------|
| 1 | Struktur Organisasi | 71,9 | 70,0% |
| 2 | Manajemen Risiko | 40,0 | 40,0% |
| 3 | Manajemen Keuangan dan Operasional | 30,0 | 30,0% |
| 4 | Manajemen SDM | 23,3 | 23,3% |
| 5 | Manajemen Fasilitas | 24,0 | 24,0% |
| 6 | Indeks Implementasi 5 Budaya Organisasi BPS | 61,9 | 61,9% |

Indeks Implementasi 5 Budaya BPS Berdasarkan Demografi



Insight:

- Secara keseluruhan implementasi 5 budaya BPS di seluruh provinsi menunjukkan tingkat keberhasilan yang signifikan.
- Manajemen Risiko dan Operasional menunjukkan tingkat keberhasilan yang tinggi.
- Manajemen Fasilitas menunjukkan tingkat keberhasilan yang rendah.

KESIMPULAN & REKOMENDASI

KESIMPULAN

- POSITIF FINDING**
- Pengguna BPS Pusat Penelitian dan Pelatihan telah mengimplementasikan nilai-nilai BerAKHLAK dan 5 Budaya Organisasi di seluruh Kabupaten/Kota di Provinsi Bali.
 - Indeks implementasi 5 budaya organisasi di 17 DKB BerAKHLAK - Berorientasi Pelayanan (85,7%) 5 Budaya Organisasi BPS - Kolektif (83,1%).
 - Ranking dalam memberikan pelayanan Berorientasi Pelayanan (1) - Melakukan perbaikan yang berkelanjutan (2) - Mengajukan usulan/pemikiran dan inovasi yang bermanfaat bagi masyarakat.
 - Adaptif merupakan prioritas dalam budaya BPS yang telah diimplementasikan pada tahun 2025.
 - Secara umum hasil implementasi BerAKHLAK dan 5 Budaya Organisasi BPS telah mencapai skor Celemah Sebaiknya dan Celemah Sangat Baik yang menunjukkan bahwa BerAKHLAK dan 5 Budaya Organisasi BPS telah mencapai skor yang baik.
- AREA OF IMPROVEMENT**
- Implementasi 5 budaya organisasi di 17 DKB BerAKHLAK - Akuntabel (81,3%), Struktur Organisasi BPS - Manajemen, Keuangan, dan Operasional (83,0%).
 - Meningkatkan kemampuan komunikasi dan kerjasama kolektif (1) - Meningkatkan keragaman (1) - Meningkatkan kerjasama yang positif dalam meningkatkan kinerja organisasi.
 - Kolektif merupakan prioritas dalam budaya BPS yang telah diimplementasikan pada tahun 2025.

REKOMENDASI

- Rekomendasi ini didasarkan pada hasil analisis kuantitatif hasil survei yang bertujuan untuk memberikan wawasan dampakan untuk langkah perbaikan pada masa depan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.
- Penyempurnaan hasil survei secara internal kepada pegawai melalui mekanisme yang dimunculkan oleh pimpinan dan lacinj perubahan.
 - Pelaksanaan kegiatan Focus Group Discussion (FGD) untuk memonitor implementasi turunan nilai-nilai BerAKHLAK dan 5 Budaya Organisasi BPS, memperoleh pemahaman tentang area yang membutuhkan perhatian, mengidentifikasi akar masalah, dan merumuskan langkah perbaikan berdasarkan temuan survei.
 - Pengawasan program dengan mengintegrasikan nilai-nilai budaya ke dalam praktik kerja yang nyata sehingga pegawai memahami nilai-nilai budaya sebagai landasan dan organisasi.
 - Peningkatan prioritas aktivitas perbaikan, rencana aksi, pemantauan kemajuan, dan menjamin implementasi secara teratur.
 - Meningkatkan program secara berkala untuk memastikan perbaikan berjalan konsisten dan memberikan dampak nyata terhadap budaya kerja.

Lampiran 8. Daftar Prestasi/Penghargaan Pusdiklat BPS Tahun 2025

| No. | Nama Penghargaan | Bulan Perolehan | Pemberi Penghargaan | Jenis Penghargaan Internal/Eksternal |
|-----|--|-----------------|----------------------------|--------------------------------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 1. | Penghargaan Insan Statistik Teladan Tahap 1, Tahap 2 dan Terbaik Pertama | September | BPS RI | Internal |
| 2. | 5 Besar Lembaga Pengakreditasi Program Berprestasi Tahun 2025 | Desember | LAN RI | Eksternal |
| 3. | <i>Learning Content Creator</i> Terbaik III | Desember | LAN RI | Eksternal |
| 4. | Sertifikat penghargaan dan perjanjian kerja sama atas dukungan dalam Pengelolaan dan Pengembangan <i>Learning Management System (LMS)</i> yang digunakan sebagai Sarana Media Pembelajaran Pelatihan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Provinsi Banten | Juni | BPSDMD Provinsi Banten | Eksternal |
| 5. | Sertifikat atas dukungan dalam Penyelenggaraan Program Pelatihan Penguatan Fungsional Pranata Komputer 2025 | Juli | BKPSDM Kabupaten Indramayu | Eksternal |
| 6. | Sertifikat atas dukungan dalam Penyelenggaraan Program Pelatihan Penguatan Fungsional Pranata Komputer Tahun 2025 | Juni | Kementerian Agama RI | Eksternal |
| 7. | Sertifikat atas dukungan dalam Penyelenggaraan Program Doktor Ilmu Ekonomi Program Pascasarjana Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia | Juni | Universitas Indonesia | Eksternal |
| 8. | Sertifikat atas dukungan dalam Penyelenggaraan Program Magister Ilmu Ekonomi Program Pascasarjana Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia | Juni | Universitas Indonesia | Eksternal |
| 9. | Sertifikat atas dukungan dalam Penyelenggaraan Program <i>Split Site Double Degree</i> Antara Program Magister Ilmu Ekonomi Universitas Airlangga dan <i>Master of Public Policy University of Western Australia</i> Periode 2021 - 2025 | Juni | Universitas Airlangga | Eksternal |
| 10. | Sertifikat atas dukungan dalam Penyelenggaraan Program Pengembangan Kapasitas Staf Badan Pusat Statistik Antara Departemen Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Periode 2022-2025 | Juni | Universitas Hasanudin | Eksternal |
| 11. | Certificate of Registration ISO 9001:2015 Quality Management Systems (QMS) | Januari | CBQA Global | Eksternal |

| No. | Nama Penghargaan | Bulan Perolehan | Pemberi Penghargaan | Jenis Penghargaan Internal/Eksternal |
|-----|---|-----------------|------------------------------------|--------------------------------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 12. | Pusdiklat BPS sebagai unit pengelola Lembaga Sertifikasi Profesi BPS | November | Badan Nasional Sertifikasi Profesi | Eksternal |
| 13. | Hasil Maturitas Corpu BPS Tahun 2025 level <i>Advanced</i> | Desember | LAN RI | Eksternal |
| 14. | Peringkat 1 Unit Kerja BPS Berpredikat Terbaik dalam Implementasi AKIP Tahun 2025 | Desember | BPS RI | Internal |
| 15. | Predikat Sangat Baik dalam Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran | Desember | Kementerian Keuangan | Eksternal |
| 16. | Terbaik II Change Champion BPS Tahun 2025 | Desember | BPS RI | Internal |

Lampiran 9. Daftar Inovasi Pusdiklat BPS Tahun 2025

| No | Nama Inovasi | Manfaat Inovasi |
|-----|--|---|
| (1) | (2) | (3) |
| 1. | Gojags-EDU | Layanan aplikasi untuk mendukung penyelenggaraan rintisan gelar pengganti simrinar |
| 2. | LMS NG | Layanan website untuk etalase pelatihan-pelatihan yang ditawarkan. Saat ini dalam tahap pengembangan |
| 3. | New GOJAGS <i>Training Integrated</i> LMS NG | Layanan Aplikasi untuk pengelolaan pengembangan kompetensi |
| 4. | Gojags <i>Office-new</i> Masdipo | Layanan aplikasi pengelolaan surat keluar masuk yang terbaru |
| 5. | Gojags <i>Leadership- Simple Dashboard</i> | Layanan informasi rekapitulasi data hasil GOJAGS |
| 6. | Gojags <i>Office - New</i> Weemet | Layanan aplikasi perkantoran pengelolaan rapat dan ruangan yang telah di-update |
| 7. | Pendaftaran Sertifikasi Petugas Pencacah melalui Lembaga Sertifikasi Profesi LSP BPS | Layanan aplikasi untuk mengelola pelaksanaan kegiatan sertifikasi petugas pencacahan secara lebih terstruktur, terdokumentasi, dan transparan |
| 8. | <i>Microlearning:</i> Pengembangan Kompetensi jalur non klasikal (Pelatihan Mandiri) | Model pengembangan pembelajaran jalur nonklasikal yang dirancang dalam bentuk materi singkat, terfokus, dan mudah diakses secara mandiri oleh peserta |

Lampiran 10. Alokasi Anggaran Belanja dan Capaian Kinerja BPS Tahun Anggaran 2025

| Sasaran Program/Sasaran Kegiatan/Indikator Kinerja | Satuan | Target 2025*) | Realisasi 2025 | Capaian Terhadap Target 2025 (%) | Pagu yang Dapat Digunakan | Realisasi Anggaran 2025 (Rp) | Persentase Realisasi Anggaran 2025 (%) | Efisiensi* *) |
|--|--------|---------------|----------------|----------------------------------|---------------------------|------------------------------|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) |
| Sasaran | | | | 111,77 | 31.107.093.000 | 30.422.919.654 | 97,80 | 1,14 |
| 1. Terwujudnya Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan, dan Inovasi Pembelajaran | | | | | | | | |
| Persentase Pegawai BPS yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi | Persen | 47,56 | 91,52 | 120,00 | 4.068.560.000 | 3.880.661.763 | 95,38 | 1,26 |
| Tingkat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan | Persen | 72,54 | 82,91 | 114,30 | 11.375.497.000 | 11.195.883.355 | 98,42 | 1,16 |
| Tingkat Kepuasan Peserta Diklat | Persen | 85,00 | 92,86 | 109,25 | 15.663.036.000 | 15.346.374.536 | 97,98 | 1,12 |
| Sasaran | | | | 108,11 | 24.577.227.000 | 24.31.429.761 | 98,92 | 1,09 |
| 2. Terwujudnya Dukungan Manajemen pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPS yang Efektif dan Efisien | | | | | | | | |
| Nilai SAKIP oleh Inspektorat | Poin | 75,95 | 76,00 | 100,07 | 24.060.097.000 | 23.831.631.176 | 99,05 | 1,01 |
| Indeks Implementasi BerAKHLAK | Poin | 61,90 | 71,90 | 116,16 | 517.130.000 | 479.798.585 | 92,78 | 1,25 |
| Total | | | | 109,94 | 55.684.320.000 | 54.734.349.415 | 98,29 | 1,12 |

*) Target 2025 diambil dari target PK terakhir

**) Efisiensi = %capaian kinerja / %realisasi anggaran

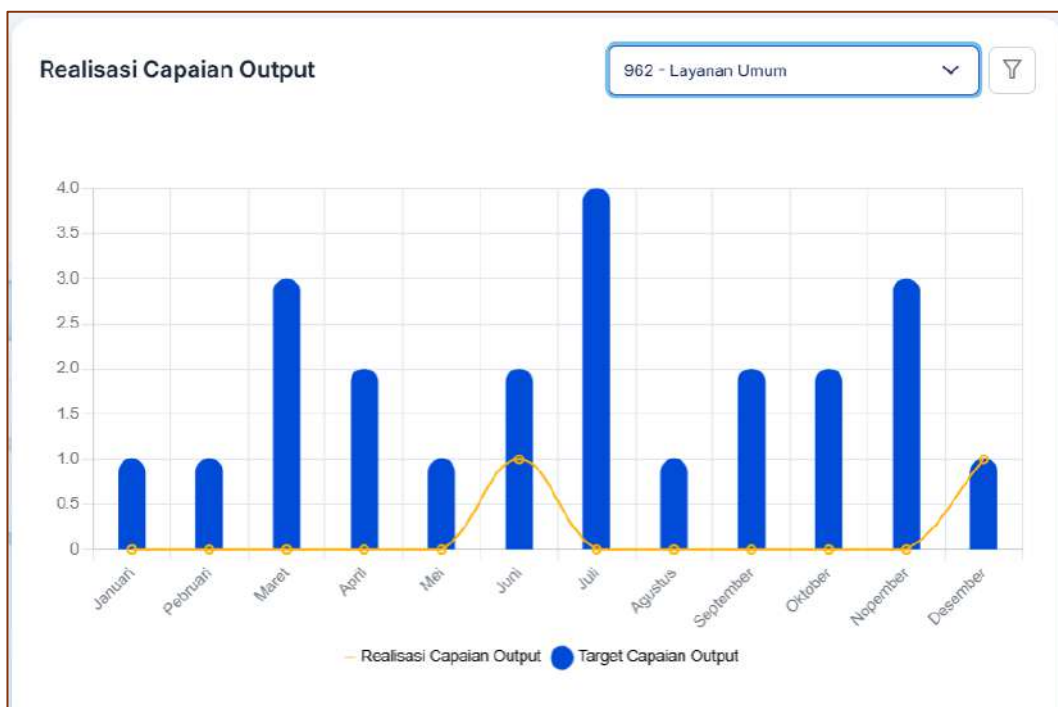
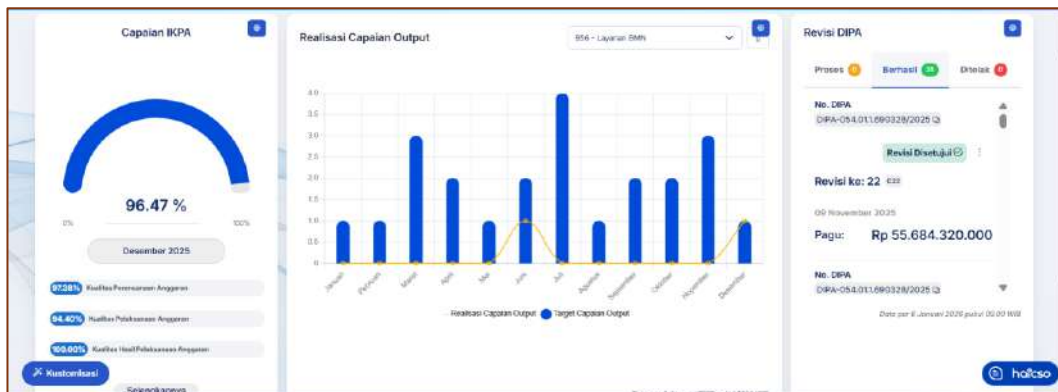
Jika ≥ 1 artinya

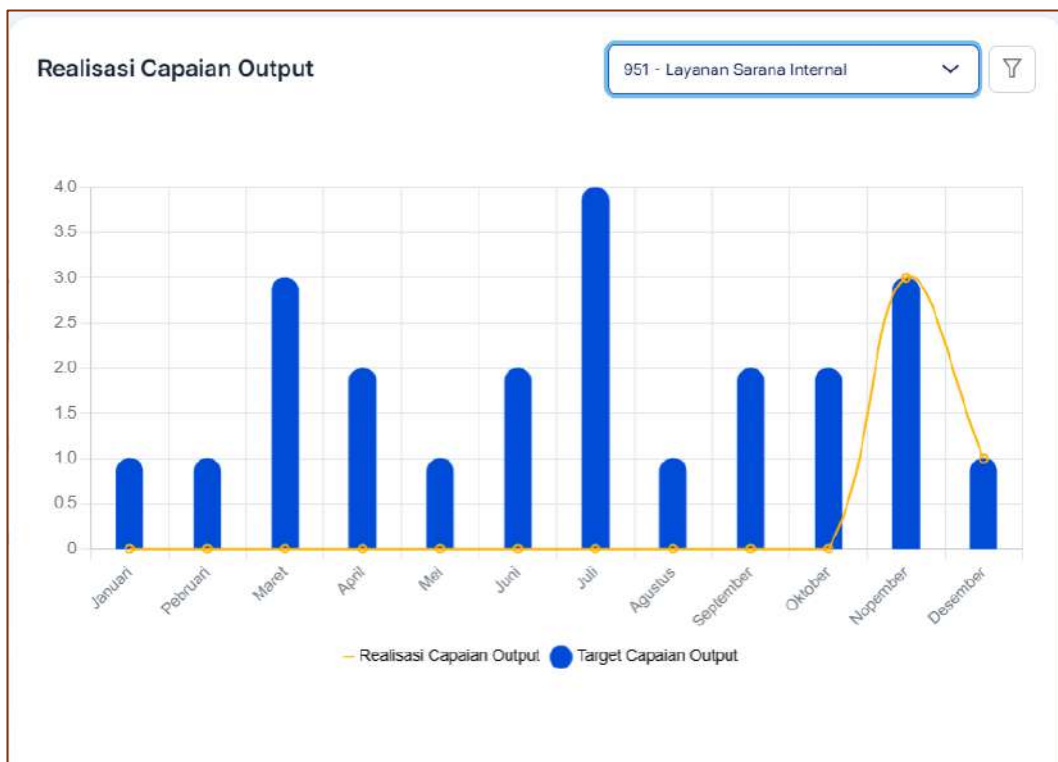
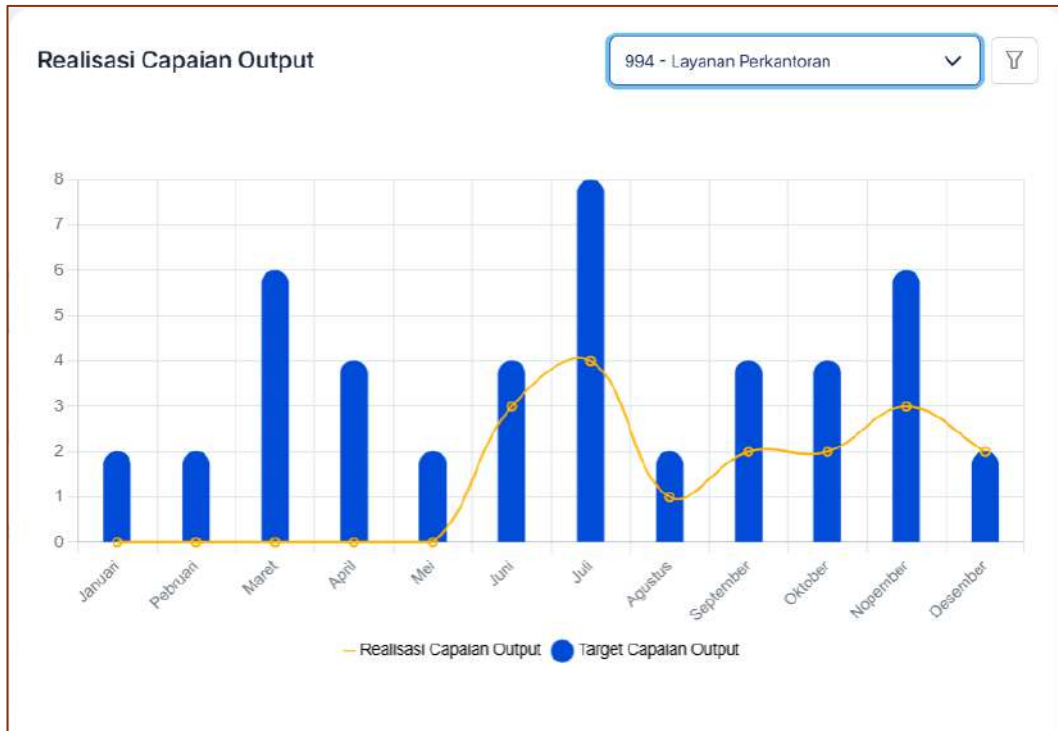
efisien

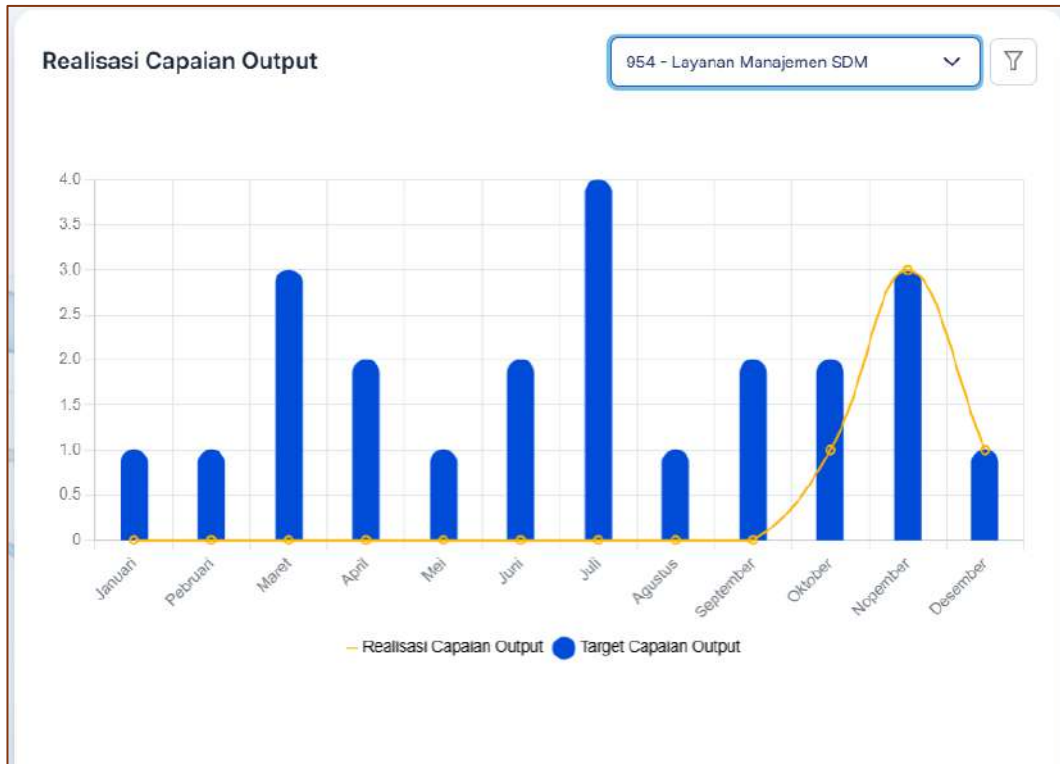
Jika < 1 artinya tid

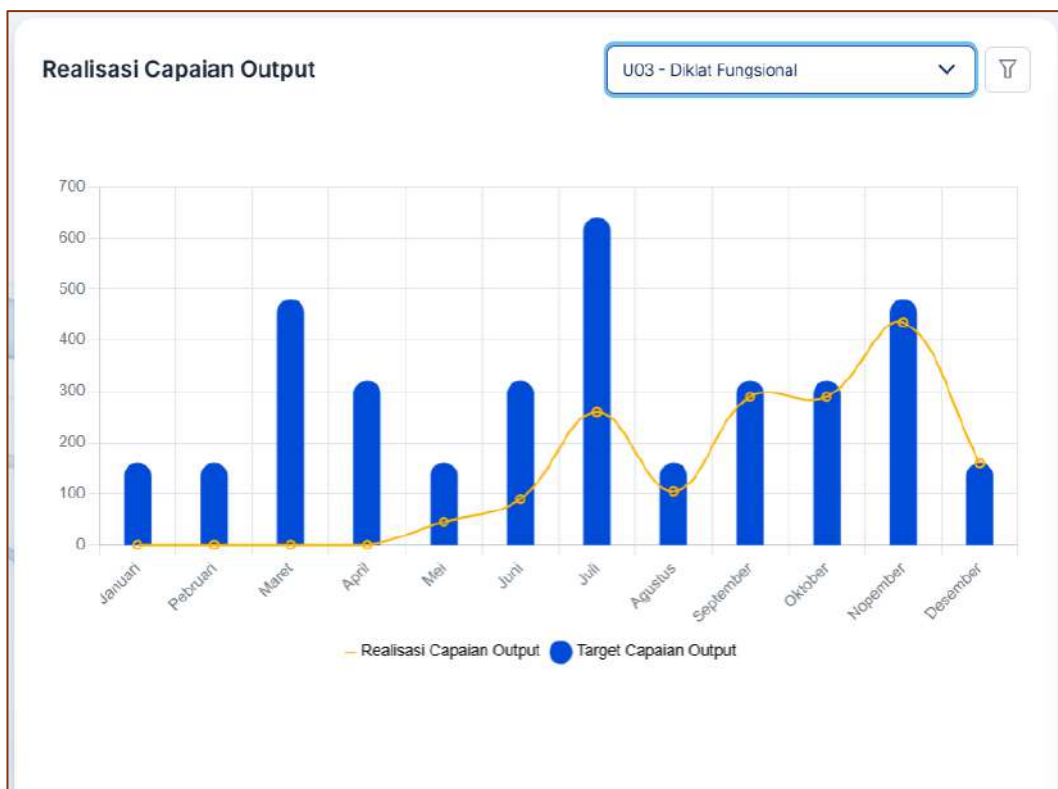
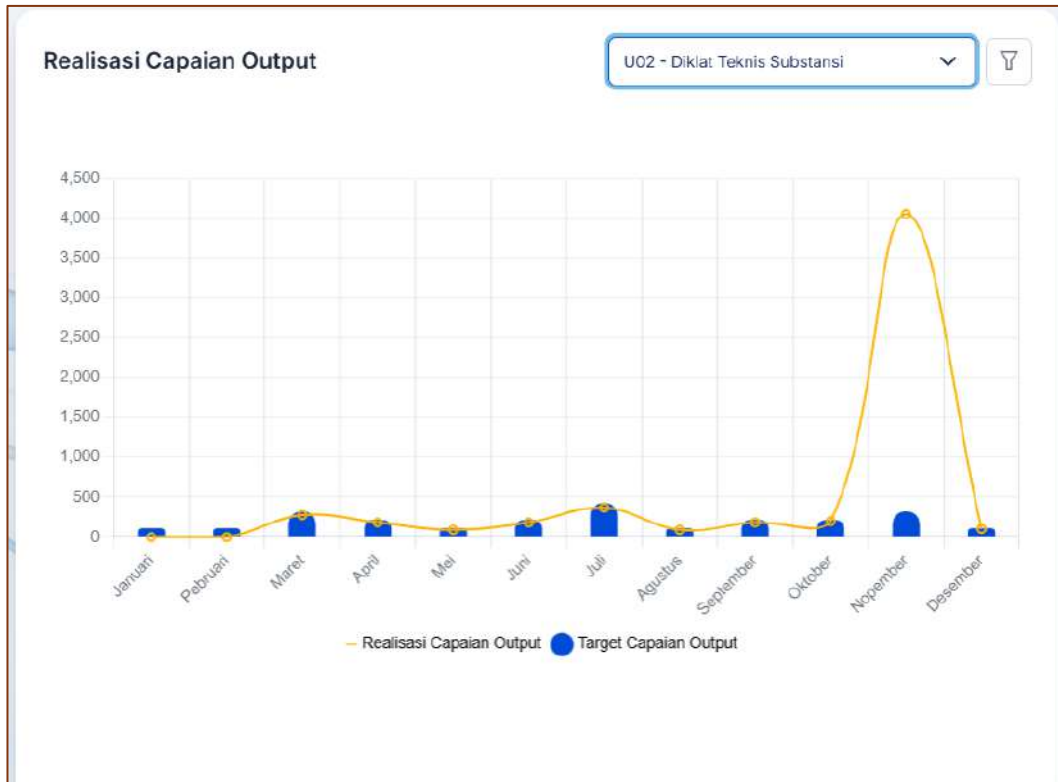
efisien

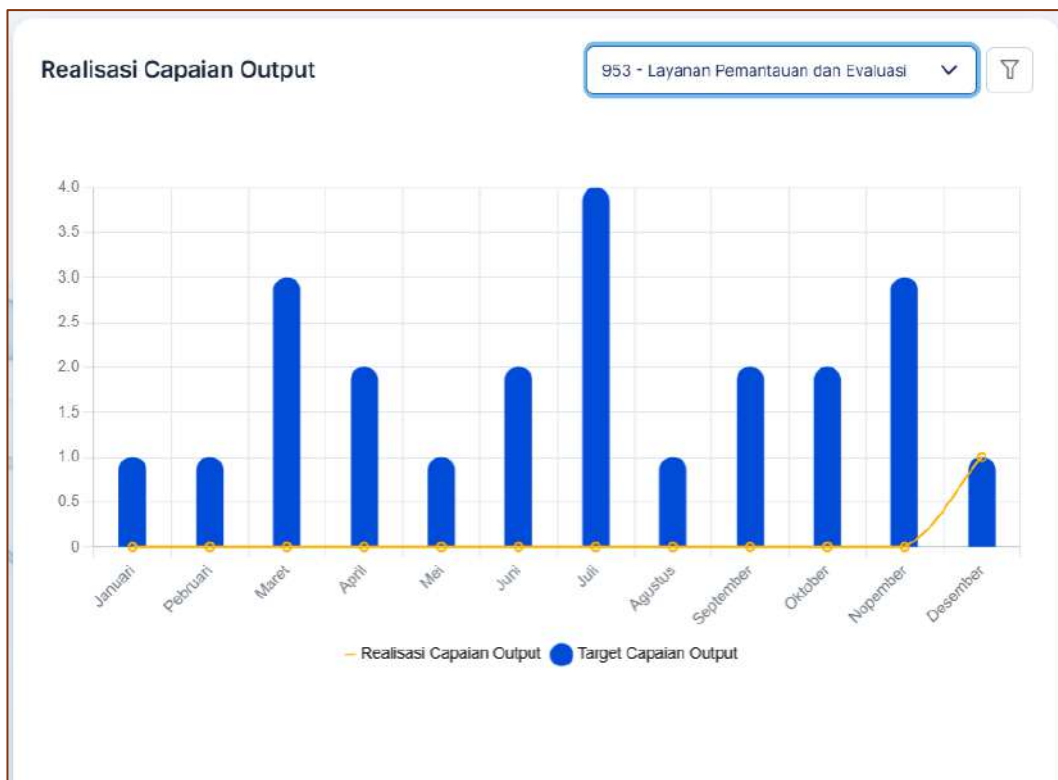
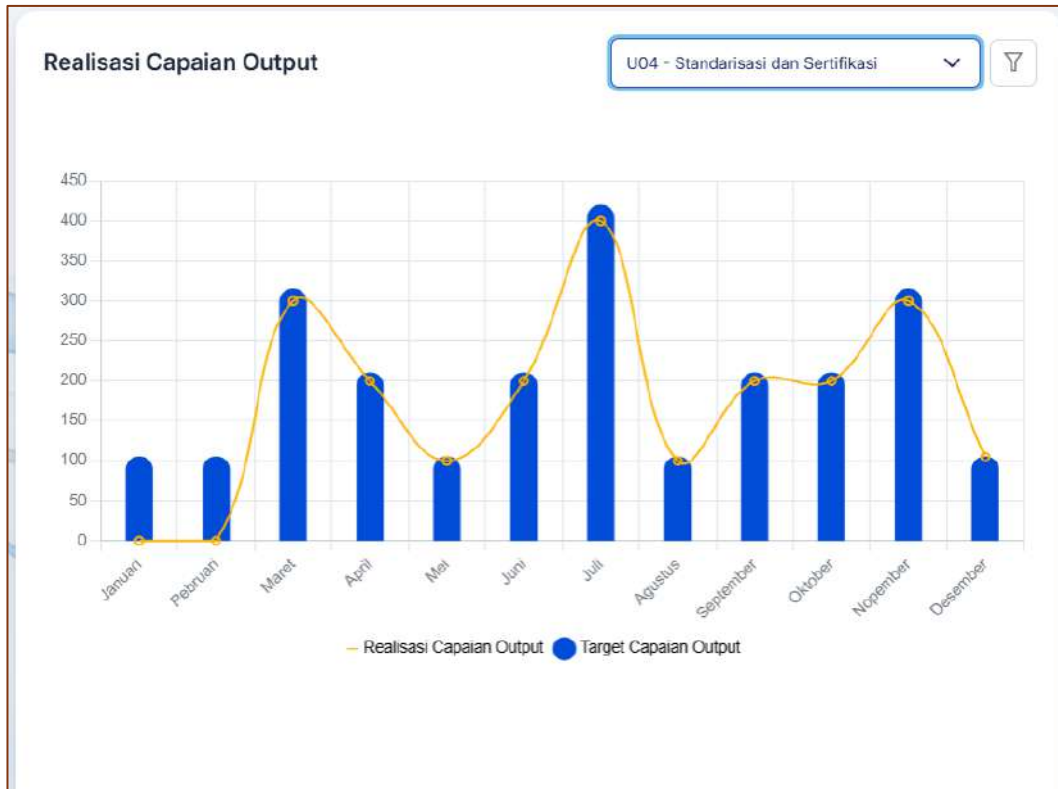
| Kode KRO dan RO | Klasifikasi Rincian Output (KRO) dan Rincian Output (RO) | PAGU (Rp) | REALISASI | SISA PAGU | PERSENTASE REALISASI (%) |
|-----------------|--|-----------------------|-----------------------|--------------------|--------------------------|
| | | | (Rp) | (Rp) | |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| EBA | Layanan Dukungan Manajemen Internal | 22,442,655,000 | 22,199,612,655 | 243,042,345 | 98.92 |
| EBA.956 | Layanan BMN | 10,320,000 | 10,320,000 | - | 100.00 |
| EBA.962 | Layanan Umum | 392,800,000 | 376,896,365 | 15,903,635 | 95.95 |
| EBA.994 | Layanan Perkantoran | 22,039,535,000 | 21,812,396,290 | 227,138,710 | 98.97 |
| EBB | Layanan Sarana dan Prasarana Internal | 2,020,562,000 | 2,019,234,886 | 1,327,114 | 99.93 |
| EBB.951 | Layanan Sarana Internal | 2,020,562,000 | 2,019,234,886 | 1,327,114 | 99.93 |
| EBC | Layanan Manajemen SDM Internal | 31,107,093,000 | 30,422,919,654 | 684,173,346 | 97.80 |
| EBC.954 | Layanan Manajemen SDM | 23,358,367,000 | 22,803,391,674 | 554,975,326 | 97.62 |
| EBC.996 | Layanan Pendidikan dan Pelatihan | 7,218,154,000 | 7,091,058,681 | 127,095,319 | 98.24 |
| EBC.U02 | Diklat Teknis Substansi | 207,492,000 | 206,669,000 | 823,000 | 99.60 |
| EBC.U03 | Diklat Fungsional | 188,950,000 | 188,292,876 | 657,124 | 99.65 |
| EBC.U04 | Standarisasi dan Sertifikasi | 134,130,000 | 133,507,423 | 622,577 | 99.54 |
| EBD | Layanan Manajemen Kinerja Internal | 114,010,000 | 92,582,220 | 21,427,780 | 81.21 |
| EBD.953 | Layanan Pemantauan dan Evaluasi | 110,410,000 | 88,982,220 | 21,427,780 | 80.59 |
| EBD.955 | Layanan Manajemen Keuangan | 3,600,000 | 3,600,000 | - | 100.00 |
| Total | | 55,684,320,000 | 54,734,349,415 | 949,970,585 | 98.29 |

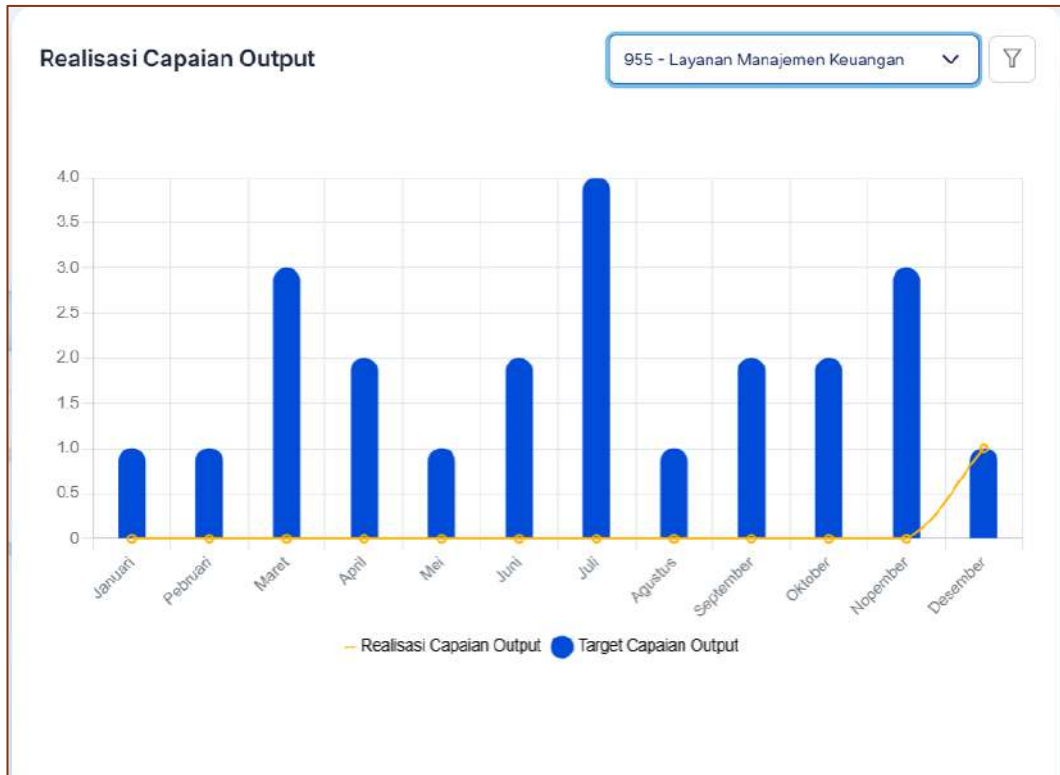














**BADAN PUSAT STATISTIK
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

Jl. Raya Jagakarsa 70, Lenteng Agung, Jakarta 12620
Telp : (021) 7873781-83; Fax : (021) 7873955,7875497;
E-mail : pusdiklat@bps.go.id