LAPORAN KINERJA

PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
BADAN PUSAT STATISTIK

2022

PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
BADAN PUSAT STATISTIK

LAPORAN KINERJA

PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
BADAN PUSAT STATISTIK

2022

PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
BADAN PUSAT STATISTIK

Laporan Kinerja

Pusat Pendidikan dan Pelatihan

Badan Pusat Statistik

Tahun 2022

No Publikasi: -
Katalog BPS:
Ukuran Buku: 21 x 29,7 cm
Jumlah Halaman: xi + 122 halaman

Naskah:
Tim Penyusun LAKIN PUSDIKLAT 2022

Penyunting:
Tim Penyusun LAKIN PUSDIKLAT 2022

Desain Kover oleh:
Tim Penyusun LAKIN PUSDIKLAT 2022

Diterbitkan oleh:
© Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPS

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

TIM PENYUSUN

Pengarah	:	Eni Lestariningsih
Koordinator	:	Watekhi
		Tri Nugrahadi
Penyusun	:	Saadah
		Sri Sayekti
		Cepy Ramdhani
		Herlina
		Sugiharto
		Dede Tri Novie Rawung
		Teni Trisnawaty
		Lestari Ambar Kirana
		Syarif Hidayat
		Budi Subandriyo
		Geminda Prihatma Prasetya
		Soekarno
		Agustina Dwi Wardani
		Sari Novianti
		Arezia Magdalyn
		Artuti Kusumaningrum
		Artati Pujiastuti
		Yuli Cahyaningrum
		Fitria Agustina Utami
		Rohayati
		Muhammad Kaddafi Suyatno
		Dedi Saputra
Penyunting	:	Watekhi
		Tri Nugrahadi
Gambar Kulit	:	Argo Wahyu Utomo
Tata letak	:	Else Huslijah
Infografis	:	Yunarti Puji Rahayu
		Finny Maritha

KATA PENGANTAR

Siklus dinamis untuk memenuhi kebutuhan pelatihan yang semakin meningkat, mendorong menguatnya *human capital strategic partnership*, memungkinkan semua kegiatan pembelajaran dapat dilakukan kapanpun dan di manapun, dengan berkolaborasi tanpa batas. Di era *information based society*, *information is everywhere*, tidak hanya Informasi yang ada dimana-mana, tetapi *knowledge* bisa tersedia dimana-mana. Tidak selalu diperoleh dalam satu ruang kelas pelatihan, tetapi informasi dan *knowledge* saat ini bisa diakses oleh fasilitator, peserta, dan penyelenggara di mana-mana *at anytime, anywhere and to anyone*. Oleh karena itu diperlukan cara-cara baru dengan berfikir secara berbeda dalam mendesain pelatihan berorientasi kekinian dan futuristik yang diselenggarakan secara kolaboratif. Selama tahun 2022 Pusdiklat terus melakukan pengembangan layanan dalam rangka mewujudkan pembelajaran sebagai ciri khas standarisasi layanan Pusdiklat BPS berorientasi *Customer View*, Berkarakter Pembelajar dan Futuristik. Sebagai bagian dari akuntabilitas kinerja, Pusdiklat perlu penyusun Laporan Kinerja.

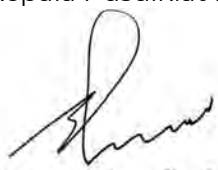
Laporan Kinerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik (Pusdiklat BPS) disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. 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 2022 bertujuan untuk mengevaluasi capaian kinerja sasaran Pusdiklat BPS selama tahun 2022. 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 2022, perkembangan rata-rata capaian kinerja indikator sasaran terhadap tahun sebelumnya, serta capaian kinerja terhadap target Rencana Strategis (Renstra) Pusdiklat BPS tahun 2020-2024. 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 LAKIN Pusdiklat BPS 2022. Perbaikan terus-menerus untuk meningkatkan kualitas penyusunan Lakip ini sangat terbuka dari semua pihak untuk penyempurnaan pada masa mendatang.

Jakarta, 27 Januari 2023

Kepala Pusdiklat BPS



Eni Lestariningsih, S.Si, MA

DAFTAR ISI

TIM PENYUSUN iii

KATA PENGANTAR iv

DAFTAR ISI vi

DAFTAR TABEL viii

DAFTAR GAMBAR x

DAFTAR LAMPIRAN xi

INFOGRAFIS RINGKASAN EKSEKUTIF 1

RINGKASAN EKSEKUTIF 2

BAB I PENDAHULUAN 11

1.1. Latar Belakang 11

1.2. Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi 12

1.3. Sumber Daya Manusia (SDM) dan Dukungan Anggaran 14

1.4. Potensi dan Permasalahan 19

1.5. Sistematika Penyajian Laporan 223

BAB II PERENCANAAN KINERJA 27

2.1. Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Strategis 27

2.2. Rencana Strategis (Renstra) Pusdiklat BPS 2020-2024 30

2.3. Perjanjian Kinerja (PK) Pusdiklat BPS 31

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA 41

3.1. Capaian Kinerja Pusdiklat BPS Tahun 2022 41

3.2. Perkembangan Capaian Kinerja Pusdiklat BPS 60

3.3. Capaian Kinerja Pusdiklat BPS Tahun 2022 Terhadap Target Renstra 2022 dan 2024 Pusdiklat BPS 73

3.4. Kegiatan Prioritas Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik Tahun 2022 77

3.5. Upaya Efisiensi di Pusdiklat BPS 91
3.6. Realisasi Anggaran Pusdiklat BPS Tahun 2022 96
3.7. Penghargaan Pusdiklat BPS Tahun 2022 103
BAB IV PENUTUP 109
4.1. Kesimpulan 109
4.2. Rencana Tindak Lanjut 110
LAMPIRAN 113

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Tujuan dan Sasaran Strategis Pusdiklat BPS 2020-2024.....29
Tabel 2. Perjanjian Kinerja Pusdiklat BPS Tahun 2022.....32
Tabel 3. Kontribusi Unit Kerja Terhadap Penyusunan Target Indikator 34
Tabel 4. Capaian Kinerja Tujuan 1: Meningkatkan Layanan Pendidikan dan Pelatihan yang Adaptif 43
Tabel 5. Capaian Nilai Persentase Kepuasan Penyelenggaraan Pelatihan Tahun 2022 46
Tabel 6. Capaian Kinerja Tujuan 2: Meningkatkan Kompetensi SDM.....51
Tabel 7. Rata-rata Jam Pelatihan (JP) Pengembangan Kompetensi Pegawai Pusdiklat Tahun 2022..... 54
Tabel 8. Statistik Jam Pelatihan (JP) Pengembangan Kompetensi Pegawai Pusdiklat Tahun 2022..... 54
Tabel 9. Perkembangan rata-rata Capaian Kinerja Sasaran Strategis..... 60
Tabel 10. Perbandingan Capaian Kinerja Pusdiklat BPS Menurut Tujuan dan Sasaran Strategis Tahun 2021 dengan Tahun 2022 61
Tabel 11. Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Sasaran Strategis 1 Tahun 2022 dibandingkan dengan Tahun 2021.....63
Tabel 12. Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Sasaran Strategis ke 2 Tahun 2022 dibandingkan dengan Tahun 2021 65
Tabel 13. Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Sasaran Strategis ke 3 Tahun 2022 dibandingkan dengan Tahun 2021 67
Tabel 14. Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Sasaran Strategis ke 4 Tahun 2022 dibandingkan dengan Tahun 2021..... 68
Tabel 15. Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Sasaran Strategis ke 4 Tahun 2022 dibandingkan dengan Tahun 2021..... 69
Tabel 16. Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama (IKU) kedua pada Sasaran Strategis ke 5 Tahun 2022 dibandingkan dengan Tahun 2021 72
Tabel 17. Perbandingan Realisasi Kinerja Pusdiklat BPS Tahun 2022 dengan Target Renstra Tahun 2022 dan 2024..... 74
Tabel 18. Pencadangan Anggaran (Automatic Adjusment) Pusdiklat BPS 94
Tabel 19. Pagu dan Realisasi Anggaran Pusdiklat BPS Dalam Program Dukman Menurut Sumber Dana Tahun Anggaran 2022..... 99

Tabel 20. Pagu dan Realisasi Anggaran Pusdiklat BPS Dalam Program Dukman Menurut Rincian Belanja Tahun Anggaran 2022 99
Tabel 21. Anggaran Pusdiklat BPS Tahun 2022 Menurut Sasaran Strategis dan Capaian Kinerja 100
Tabel 22. Target Sasaran Strategis Pusdiklat Tahun 2022 109

DAFTAR GAMBAR

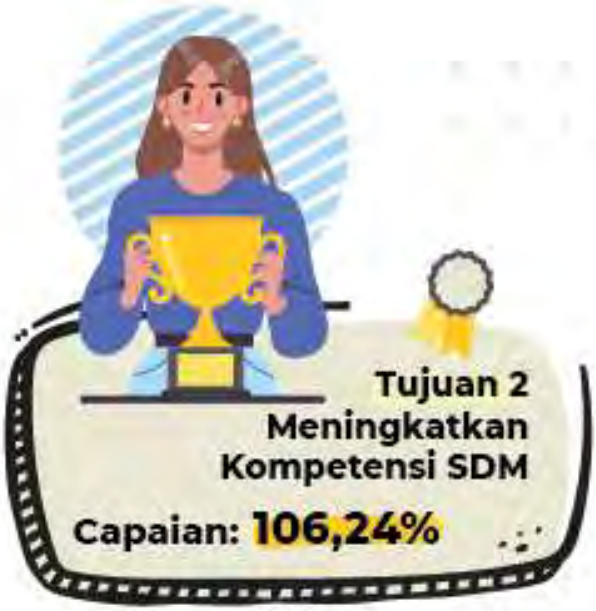
Gambar 1. Struktur Organisasi Pusdiklat BPS 14
Gambar 2. Komposisi SDM Pusdiklat BPS menurut Jenis Kelamin dan Kepangkatan 15
Gambar 3. Komposisi SDM Pusdiklat BPS menurut Jabatan 16
Gambar 4. Komposisi SDM Pusdiklat BPS menurut Tingkat Pendidikan yang Ditamatkan 17
Gambar 5. Distribusi SDM Pusdiklat BPS berdasarkan Kelompok Umur 17
Gambar 6. Hubungan Antara Visi, Misi, Tujuan, Dan Sasaran Strategis 29
Gambar 7. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja serta Alokasi Anggaran Pusdiklat BPS 31
Gambar 8. Pelatihan Latsar CPNS 80
Gambar 9. Pelatihan Kepemimpinan Administrator 81
Gambar 10. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas 82
Gambar 11. Kegiatan pembelajaran Pelatihan Penulisan Karya Tulis Ilmiah 83
Gambar 12. Pelatihan Manajemen ASN secara klasikal di Pusdiklat BPS 84
Gambar 13. Pelatihan Fungsional Pranata Komputer secara Online 85
Gambar 14. Pelatihan Pembina Desa Cantik secara Online 86
Gambar 15. Pelatihan TPB IPS Tahun 2002 secara Online 87
Gambar 16. Pelatihan Statistik Sektoral Pemda Badung Tahun 2002 88
Gambar 17. Pelatihan Subject Matter BPS Pusat 89
Gambar 18. FGD dengan Universitas Hasanuddin 91
Gambar 19. Rapat dengan Universitas Sebelas Maret 91
Gambar 20. Nilai SMART 92
Gambar 21. Sertifikat Lembaga Penyelenggaraan Pelatihan Terakreditasi dengan Kategori Bintang 2 (dua) dengan nilai 92,312 103
Gambar 22. Sertifikat Lembaga Penyelenggaran Pelatihan Terakreditasi A untuk menyelenggarakan Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator 104
Gambar 23. Sertifikat Lembaga Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa (LPPBJ) Terakreditasi A 104
Gambar 24. Piagam Penghargaan Peringkat II Kategori Lembaga Pelatihan 105
Gambar 25. Piagam Penghargaan Satker Terbaik ke-1 dalam Pengukuran Kinerja Anggaran dan SAKIP tingkat Satuan Kerja (Satker) TA. 2021 105

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Bagan Organisasi – Penyederhanaan Organisasi (Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2020) 113
Lampiran 2. Renstra Pusdiklat BPS 2020-2024 114
Lampiran 3. Pernyataan Perjanjian Kinerja Pusdiklat BPS 2022 1155
Lampiran 4. Pengukuran Capaian Kinerja Tahun 2022 1188
Lampiran 5. Diklat yang Diselenggarakan Pusdiklat BPS Tahun 2022 11919
Lampiran 6. Kerjasama Tugas Belajar Pusdiklat BPS Tahun 2022 1210

RINGKASAN EKSEKUTIF

Tujuan 1
Meningkatkan Layanan Pendidikan dan Pelatihan yang Adaptif
Capaian: 109,31%



Tujuan 2
Meningkatkan Kompetensi SDM
Capaian: 106,24%

107,27%
Rata-rata Capaian Kinerja

97,52%
Capaian Realisasi Anggaran

RINGKASAN EKSEKUTIF

Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, Pusdiklat BPS telah menggunakan segala sumber daya dan sumber dana yang dimiliki. Dengan anggaran yang disediakan, Pusdiklat dapat menghasilkan kinerja yang dipertanggung jawabkan yang dapat dibuktikan melalui Laporan Kinerja Pusdiklat BPS. Laporan Kinerja merupakan bukti akuntabilitas dan wujud pertanggungjawaban atas kinerja pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan.

Sebelumnya Pusdiklat BPS mempunyai dua tujuan dan empat sasaran strategis, kemudian dilakukan reviu sehingga menjadi dua tujuan dan lima sasaran strategis yang masing-masing memiliki indikator yang terukur sehingga dapat diketahui sejauh mana tingkat pencapaian kinerjanya. Untuk mencapai Visi Pusdiklat BPS yaitu Menjadi Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Unggul dan Adaptif, maka ditetapkan dua tujuan capaian kinerja yaitu (1) Meningkatkan Layanan Pendidikan dan Pelatihan yang Adaptif dan (2) Meningkatkan Kompetensi SDM. Tujuan pertama dicapai dengan dua sasaran strategis, yaitu: (1) Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi mutakhir, dan aturan yang berlaku, dan (2) Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan Statistik Sektoral dalam Kerangka Satu Data Indonesia. Sementara itu, untuk tujuan kedua dicapai dengan tiga sasaran strategis, yaitu: (1) Terwujudnya SDM Pusdiklat BPS yang melakukan peningkatan kompetensi, (2) Terjalinnya kerja sama dengan institusi pendidikan dan pelatihan dalam negeri dan luar negeri yang berkesinambungan, (3) Penguatan manajemen internal dan sumberdaya.

Tahun 2022 merupakan tahun ketiga pada periode Renstra 2020-2024. Jika dibandingkan target Renstra tahun 2022, maka sebagian besar capaian indikator dari tujuan dan sasaran menunjukkan hasil yang maksimal, yaitu diperoleh nilai realisasi lebih dari target yang diharapkan sehingga capaian kinerjanya melebihi dari 100 persen. Secara rata-rata capaian kinerja Pusdiklat BPS pada tahun 2022 meningkat dibandingkan tahun sebelumnya, yaitu sebesar 109,31 pada tujuan pertama, sedangkan pada tujuan kedua sebesar 106,24.

Capaian realisasi pada indikator pertama yaitu persentase kepuasan peserta diklat terhadap penyelenggaraan diklat sebesar 93,3 persen. Angka tersebut telah melebihi target Perjanjian Kinerja Tahun 2022, sehingga capaian terhadap PK adalah 103,67 persen. Keberhasilan ini berkat upaya dan kerja keras dari seluruh pihak terkait dan diharapkan agar di masa mendatang diperoleh capaian kinerja yang lebih tinggi mengingat indikator kepuasan peserta diklat dapat dikatakan sebagai tolok ukur keberhasilan Pusdiklat BPS dalam menyelenggarakan kegiatan diklat.

Pada indikator kedua yaitu persentase peserta yang telah menyelesaikan pelatihan Statistik Sektoral berhasil melebihi target Perjanjian Kinerja 2022 yaitu dengan target sebesar 87 persen diperoleh realisasi sebesar 100 persen sehingga capaiannya adalah sebesar 114,94 persen.

Persentase SDM Pusdiklat yang melakukan peningkatan kompetensi merupakan indikator ketiga juga telah berhasil melebihi target yaitu dengan target Perjanjian Kinerja 2022 sebesar 92 persen diperoleh realisasi sebesar 100 persen sehingga capaiannya adalah sebesar 108,70 persen.

Capaian indikator keempat yaitu persentase kelulusan peserta tugas belajar masih lebih rendah dari target Perjanjian Kinerja 2020 sebesar 93 persen yaitu diperoleh realisasi sebesar 92,47 persen sehingga capaiannya adalah sebesar 99,43 persen. Hal ini salah satunya dikarenakan kendala yaitu dengan adanya Pandemi Virus Corona (COVID-19) berdampak pada belum optimalnya pelaksanaan proses belajar mengajar peserta sehingga banyak peserta yang melakukan perpanjangan waktu masa tugas belajar.

Pada indikator kelima yaitu hasil penilaian SAKIP, telah dapat diperoleh capaian yang diperoleh nilai sebenarnya karena penilaian masih mengacu pada nilai tahun 2021 yaitu sebesar 74,14 poin sehingga dari target Perjanjian Kinerja Tahun 2022 sebesar 70 poin. dengan nilai capaian diatas 100 yaitu 105,91 persen yang lebih tinggi dari target yang diharapkan.

Indikator terakhir yaitu persentase pengembangan dan pembaharuan infrastruktur diperoleh nilai capaian 110,94 persen. Angka tersebut telah melebihi target yaitu realisasi 99,85 persen dari target Perjanjian Kinerja 90 persen. Bila dibandingkan dengan tahun 2021 terdapat perubahan peningkatan sebesar 2,45 persen.

Kegiatan yang menjadi prioritas Pusdiklat BPS pada tahun 2022 ini masih sama dengan tahun sebelumnya yaitu pelaksanaan Pelatihan Dasar atau Latsar CPNS formasi penerimaan tahun 2021. Namun, karena belum terbitnya SK penugasan atau penempatan mereka di satuan kerja BPS di daerahdi awal tahun 2022, maka pelatihan yang lain didahulukan. Hal ini dalam rangka pemerataan jadwal kegiatan sepanjang tahun.

Setelah para CPNS bertugas dan ditempatkan di masing-masing satuan kerja baik di pusat maupun daerah, Pusdiklat BPS mengatur jadwal pelaksanaan Latsar CPNS BPS sejak bulan Juni sampai dengan November 2022. Penyelenggaraan Latsar bagi para CPNS BPS baik Golongan II maupun Golongan III yang dari lulusan Politeknik Statistika STIS, Program Diploma PKN STAN dan penerimaan CPNS BPS dari jalur umum. serta beberapa CPNS dari instansi yang dilaksanakan secara PNBP.

Kegiatan pelatihan teknis yang dilaksanakan antara lain Pelatihan Desa Cantik, Pelatihan Tim Penilai Badan (TPB) Indeks Pembangunan Statistik (IPS), Pelatihan Desa Cantik, Pelatihan Statistik Sektoral Pemda Badung, Pelatihan Penulisan Karya Tulis Ilmiah (KTI), dan sebagainya. Pelatihan fungsional telah terselenggara khususnya bagi para Fungsional Pranata Komputer (Prakom) sebagai implementasi atas PermenPanRB Nomor 32 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Prakom dan Peraturan BPS Nomor 2 Tahun 2021 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Prakom.

Mulai tahun 2022 ada Kebijakan Pimpinan BPS, bahwa seluruh pelatihan teknis instruktur survei-survei di BPS harus diselenggarakan oleh Pusdiklat. Untuk itu Pusdiklat BPS telah membangun tata kelola penyelenggaraan pelatihan teknis instruktur *subjek matter* dan melaksanakannya berkolaborasi dengan *Subjek Matter*. Ada 15 jenis pelatihan instruktur nasional yang telah diselenggarakan termasuk kegiatan survei yang besar seperti LongForm SP2020, Susenas, Sakernas dan ST2023.

Pada tahun 2022 Pusdiklat BPS menerima pagu sebesar Rp. 68,01 miliar yang seluruhnya terdiri dari Program Dukungan Manajemen. Karena pada tahun 2022 masih terjadi pandemic COVID-19, seluruh anggaran Kementerian/Lembaga termasuk juga BPS di-*refocusing* untuk penanganan *covid* di Indonesia sehingga pagu anggaran Pusdiklat BPS direvisi menjadi Rp

68,95 miliar atau bertambah sebesar 0.89 miliar. Total penggunaan anggaran Pusdiklat BPS pada tahun 2022 sebesar Rp 67,24 miliar dengan kata lain realisasi anggaran Pusdiklat BPS pada tahun 2022 mencapai **97,52** persen. Bila dibandingkan dengan tahun 2021 yang penyerapannya sebesar 93,49 persen, penyerapan tahun 2022 merupakan prestasi yang membanggakan di tengah-tengah situasi pandemi *COVID-19*.

Bila dilihat menurut sumber dana, pagu anggaran yang tersedia terdiri dari 67,75 miliar atau 98,26 persen berasal dari rupiah murni dan sisanya 1,20 miliar atau 1,74 persen berasal dari PNBP (Penerimaan Negara Bukan Pajak).

Penggunaan anggaran pada Pusdiklat BPS telah Optimal dan Efisien. Hal itu dapat dilihat dari rata-rata capaian kinerja sasaran yang mencapai 107,27 persen dengan realisasi anggaran 97,52 persen. Bila dilihat realisasi anggaran terbesar diserap oleh Sasaran Strategis kedua yakni Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan Statistik Sektoral dalam kerangka Satu Data Indonesia mencapai 99,75 persen.

Sebaliknya, realisasi terendah berada di Sasaran Strategis ketiga Terwujudnya SDM Pusdiklat BPS yang melakukan peningkatan kompetensi dengan penyerapan anggaran sebesar 95,56 persen. Bila dilihat dari pencapaian target untuk sasaran strategis kedua ini telah mencapai target yaitu 100,00 persen.

Dalam rangka pelaksanaan kegiatan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur negara (BPS), Pusdiklat BPS merealisasikan penggunaan anggaran berdasarkan pagu yang telah ditetapkan setiap tahunnya. Penggunaan anggaran dilakukan senantiasa mengacu pada prinsip 3E (efektif, efisien, dan ekonomis) dalam menghasilkan output yang berkualitas. Efisiensi diperlukan dalam menggunakan anggaran yang ada dengan bijak untuk merealisasikan rencana kegiatan-kegiatan dalam rangka mewujudkan capaian kinerja yang maksimal. Dengan adanya angka efisiensi, dapat ditelaah lebih lanjut apakah kinerja organisasi sudah efektif atau hanya pemborosan anggaran. Nilai Efisiensi sebesar 2,48 dapat dikonversi menjadi **56,19%.** Dari nilai efisiensi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja kegiatan serta anggaran Pusdiklat BPS sudah relatif baik. namun masih perlu perbaikan bahwa antara kinerja

kegiatan dengan realisasi anggaran harus sejalan dengan perencanaan yang matang.

Berdasarkan capaian kinerja tersebut diatas, tidak diragukan lagi bahwa Pusdiklat BPS telah meraih berbagai penghargaan berskala nasional. Sebanyak 5 (lima) jenis penghargaan yang telah dicapai Pusdiklat yaitu: Lembaga Penyelenggaran Pelatihan Terakreditasi dengan Kategori Bintang 2 (dua); Lembaga Penyelenggara Pelatihan Terakreditasi untuk menyelenggarakan Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator dengan kategori Akreditasi A; Lembaga Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa (LPPBJ) Terakreditasi A; Peringkat II Kategori Lembaga Pelatihan Pemerintah Pusat Berprestasi Tahun 2022 dengan Tema Human Capital Strategic Partnership; dan Satker Terbaik ke-1 dalam Pengukuran Kinerja Anggaran dan SAKIP tingkat Satuan Kerja (Satker) TA. 2021.

Disamping capaian-capaian yang telah diraih, Pusdiklat BPS selalu terus mengembangkan SDM, infrastruktur dan proses bisnis yang ada. Hal ini dalam rangka menghadapi siklus dinamis untuk memenuhi kebutuhan pelatihan yang semakin meningkat dan mendorong menguatnya *human capital strategic partnership* yang memungkinkan semua kegiatan pembelajaran dapat dilakukan kapanpun dan di manapun. Oleh karena itu diperlukan cara-cara baru dengan berfikir secara berbeda dalam mendesain pelatihan yang berorientasi kekinian dan futuristik yang diselenggarakan secara kolaboratif. Layanan pembelajaran sebagai ciri khas standarisasi layanan Pusdiklat BPS berorientasi *Customer View*, Berkarakter Pembelajar dan *Futuristic*. Pembelajaran futuristik melibatkan kemajuan berkelanjutan ke tingkat pemikiran kritis dan kreatif yang lebih tinggi, dengan menggunakan pendekatan pengajaran dan pembelajaran modern dan adaptif.

BAB I
PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia Pusdiklat BPS

Pada akhir tahun 2022, SDM Pusdiklat BPS seluruhnya berjumlah 72 pegawai yang terdiri dari 60% laki-laki (43 orang pegawai) dan 40% perempuan (29 orang pegawai)

Komposisi SDM Pusdiklat BPS Berdasarkan Pendidikan pada Tahun 2022

5%
tingkat pendidikan S3

43%
tingkat pendidikan S2

52%
Tingkat Pendidikan SMA, D1, D3, D4 dan S1

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP, adalah rangkaian sistematik 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 7 Tahun 2020 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 2022 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 2022 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 2022.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2008 tentang Badan Pusat Statistik yang dijabarkan dalam Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik

Nomor 7 Tahun 2020 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:

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

4. Struktur Organisasi

   Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik, struktur organisasi Pusdiklat adalah sebagai berikut:

   1. Kepala

      Kepala Pusdiklat BPS adalah pejabat Eselon IIa.

   2. 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.

      3. 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.

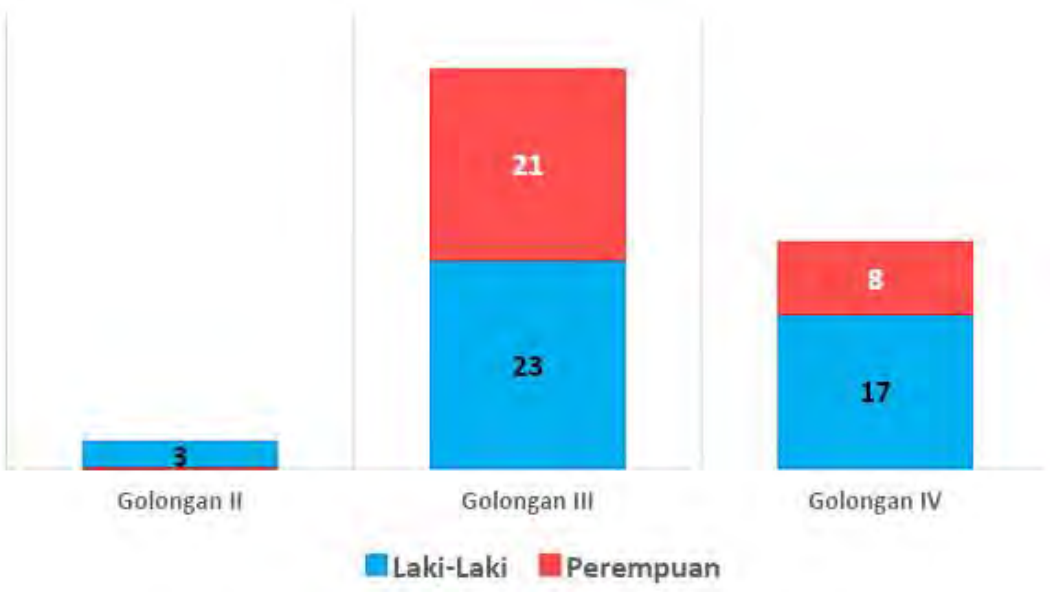
Bagan Struktur Organisasi Pusdiklat BPS dapat dilihat pada gambar 1 berikut.

Gambar 1. Struktur Organisasi Pusdiklat BPS

1.3. Sumber Daya Manusia (SDM) dan Dukungan Anggaran

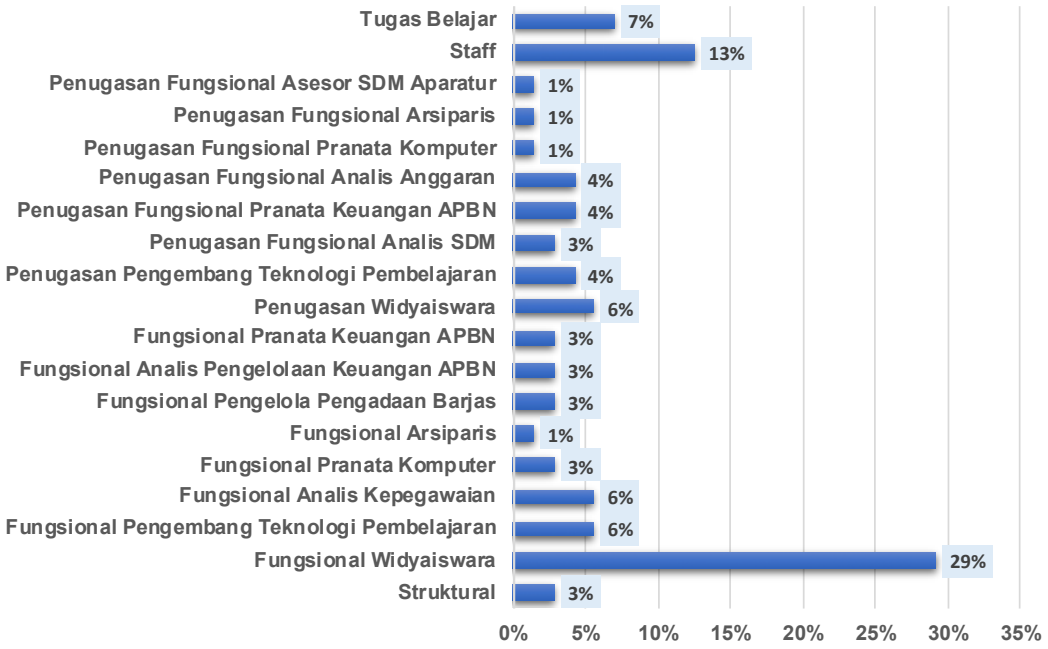
1.3.1. Sumber Daya Manusia (SDM)

Pada akhir tahun 2022, SDM Pusdiklat BPS seluruhnya berjumlah 72 pegawai yang terdiri dari 60% laki-laki (43 orang pegawai) dan 40% perempuan (29 orang pegawai). Dari sisi kepangkatan, terdapat pegawai yang masih mencapai pangkat Pengatur (Golongan II) sebanyak 3 orang, namun sebagian besar SDM sudah mencapai pangkat sebagai Penata (Golongan III) sebanyak 44 orang, serta Pembina (Golongan IV) sejumlah 25 orang (Gambar 2).



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

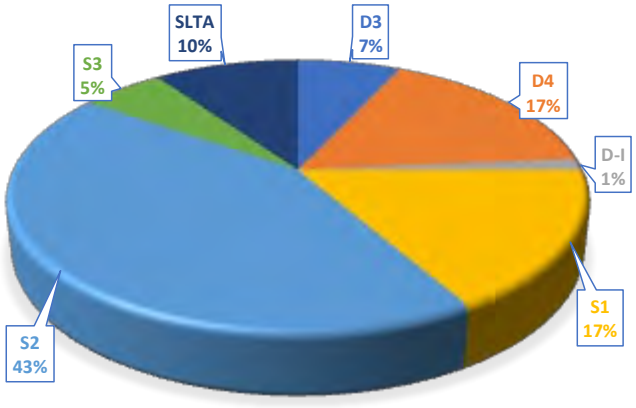
Dalam melaksanakan fungsinya, Pusdiklat BPS didukung oleh 2 orang (3 persen) adalah pegawai pejabat struktural, 21 orang (29 persen) adalah pegawai pejabat fungsional widyaiswara, 4 orang (6 persen) fungsional pengembang teknologi pembelajaran, 4 orang (6 persen) fungsional analis kepegawaian, 2 orang (3 persen) fungsional pranata komputer, 1 orang (1 persen) fungsional arsiparis, 2 orang (3 persen) fungsional pengelola pengadaan barjas, 2 orang (3 persen) fungsional analis pengelolaan keuangan APBN, 2 orang (3 persen) fungsional pranata keuangan APBN, 27 orang (38 persen) pegawai dengan status fungsional umum (pelaksana), dan 5 orang (7 persen) pegawai yang sedang tugas belajar (Gambar 3). Masing-masing jabatan tersebut mempunyai peran yang sangat penting untuk pengembangan diklat yang diselenggarakan Pusdiklat BPS.



Gambar 3. Komposisi SDM Pusdiklat BPS menurut Jabatan

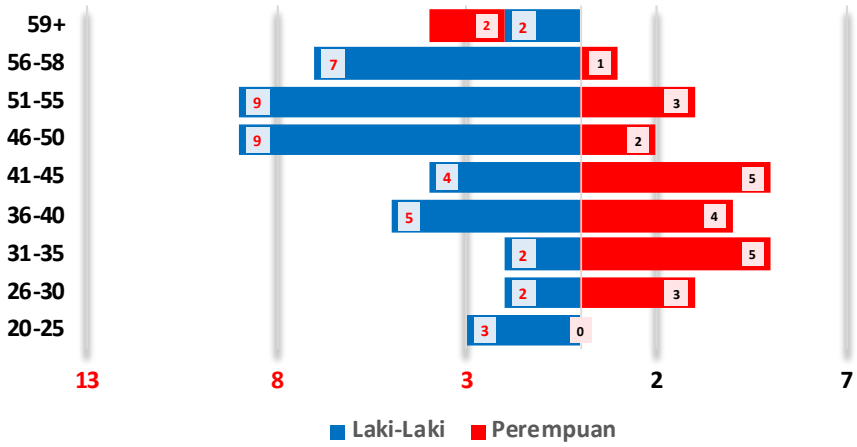
Keberhasilan Pusdiklat BPS dalam menyelenggarakan diklat tidak terlepas dari peranan para pengajar diklat. Pejabat fungsional widyaiswara merupakan SDM Pusdiklat BPS yang berperan sebagai tenaga pengajar diklat. Fungsional widyaiswara di Pusdiklat BPS berjumlah 21 orang terdiri dari 9orang Widyaiswara Ahli Muda, 10 orang Widyaiswara Ahli Madya, dan 2 orang Widyaiswara Ahli Utama. Semakin berkembangnya diklat yang diselenggarakan di Pusdiklat BPS, diharapkan dapat meningkatkan kualitas pegawai BPS yang secara tidak langsung juga mendukung data BPS yang lebih berkualitas.

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Pusdiklat BPS, dibutuhkan SDM yang berkualitas. Salah satu unsur yang secara tidak langsung berperan dalam peningkatan kualitas SDM adalah tingkat pendidikan yang ditamatkan. Berdasarkan Gambar 4 diperoleh gambaran bahwa pada tahun 2022 komposisi SDM terbesar berada pada tingkat pendidikan S2 yaitu mencapai 43 persen, bahkan sudah ada yang berpendidikan S3 mencapai 5%, selainnya berpendidikan SMA, D1, D3, D4 dan S1. 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 umurnya, maka Pusdiklat BPS memiliki potensi SDM dari generasi milenial (usia kurang dari 40 tahun) sekitar sepertiganya. Hal ini merupakan potensi untuk mengembangkan Pusdiklat yang adaptif di era transformasi industri. Sedangkan sekitar sepertiganya terdiri dari SDM yang cukup pengalaman dengan usia diatas 40 tahun sehingga bisa dioptimalkan dalam sharing pengalaman untuk pengembangan diklat.



Gambar 5. Distribusi SDM Pusdiklat BPS berdasarkan Kelompok Umur

Selain SDM yang memiliki status PNS, Pusdiklat juga didukung oleh SDM yang masih berstatus Non Pegawai Negeri (PPNPN) sebanyak 30 orang. Dukungan ini diperlukan untuk membantu kegiatan kebersihan dan taman oleh juru bersih dan juru taman, pelayanan tamu oleh resepsionis, transportasi

oleh pengemudi, kesehatan oleh perawat, keamanan oleh satpam dan administrasi oleh tenaga ilmu komunikasi, hukum dan arsiparis. Kualifikasi Pendidikan PPNPN sangat bervariasi mulai dari SD sampai tamat S1 sesuai dengan keahlian yang diperlukan. Dengan dukungan PPNPN ini menjadi mempermudah dan memperlancar kegiatan pelayanan yang diberikan Pusdiklat kepada *stakeholder*nya.

1.3.2 Dukungan Anggaran

Selain dari sisi SDM, keberhasilan pencapaian kinerja sangat didukung oleh anggaran yang tersedia di Pusdiklat BPS. Dukungan dana tersebut 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 tahun 2022 Pusdiklat BPS menerima pagu sebesar Rp. 68,05 miliar yang seluruhnya terdiri dari Program Dukungan Manajemen dengan nomor DIPA Petikan: SP DIPA 054- 01.1.690328/2022 per tanggal 17 November 2021. Sampai dengan akhir tahun atau kondisi 31 Desember 2022, Pusdiklat BPS melakukan revisi DIPA sebanyak 12 (dua belas) kali termasuk di dalamnya revisi *Automatic Adjustment* di DJA dan revisi administrasi terkait pemutakhiran POK pada Kanwil DJPB DKI Jakarta. Selama perjalanan kurun waktu satu tahun tersebut, pagu Pusdiklat BPS mengalami beberapa penambahan dan pengurangan yang berfluktuasi disesuaikan dengan kegiatan yang terjadi.

Total pagu Pusdiklat BPS kondisi 31 Desember 2022 adalah sebesar Rp 68,95 miliar atau bertambah sebesar 0,89 miliar dari awal tahun. Salah satu penambahan biaya yaitu kebutuhan Latsar sehubungan adanya tambahan peserta CPNS dari formasi Umum sebanyak 476 orang yang TMT SK CPNS nya 1 Maret 2022. Selain itu terdapat beberapa perubahan kegiatan sesuai dengan kebutuhan dan situasi serta kondisi pada saat pelaksanaan kegiatan.

1.4. Potensi dan Permasalahan

Beberapa hal yang dapat dipetakan sebagai potensi dan permasalahan di pusdiklat BPS adalah sebagai berikut:

1.4.1. Potensi yang Dimiliki

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

1. Ketersediaan SDM yang berkualitas.
   Pusdiklat BPS memiliki SDM yang berkualitas baik sebagai pengelola (Pejabat Struktural), pengajar/fasilitator (Widyaiswara) dan penyelenggara diklat. 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 Officer 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 pembelakaran jarak jauh berbasis *web*.

2. Tersedianya infrastruktur/sarana prasarana diklat yang memadai.
   Era digital memaksa terjadinya perubahan lebih cepat, dari *physical mobility* bergeser *ke digital mobility*, semua kegiatan pembelajaran dapat diakses kapanpun dan di manapun, dengan berkolaborasi tanpa batas. Desain pembelajaran dengan pola *digital mobility* diwujudkan melalui layanan digital penyelenggaraan pembelajaran antara lain *Learning Manegement System* (LMS) Warung Kompetensi Pegawai (WARKOP), Pusat Layanan Pembelajaran Statistik (PULSA) berbasis Android, Sistem Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (SIMDIKLAT), Sistem pengelolaan Pemetaan Kompetensi Pegawai (PETAWI), Sistem Informasi Rintisan Gelar (SIMRINAR) untuk mengelola rintisan gelar.

   Sarana dan Prasarana yang disediakan Pusdiklat BPS untuk mendukung Penyelenggaraan Pelatihan yang adaptif, kekinian, dan futuristik,

diantaranya Tiga unit Studio Multimedia, Ruang Aula CSS (*Cotinue Stop Start*) 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, 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.

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

3. BPS sebagai lembaga pembina jabatan Fungsional Statistisi dan Pranata Komputer

   Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2022 tentang Jabatan Fungsional Statistisi, menyebutkan bahwa: “Instansi Pembina Jabatan Fungsional 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, juga mempunyai wewenang untuk mengakreditasi Lembaga Pelatihan Pelatihan lain yang menyelenggarakan kedua jenis pelatihan tersebut.

4. Mampu melaksanakan diklat berskala internasional.

   Pusdiklat BPS telah mampu berkolaborasi dengan lembaga internasional untuk pelaksanaan diklat di masa pandemi. IMF telah memberikan *Technical Assistance for Online Training on Producer Price Index for Services*.

5. Pusdiklat BPS berpeluang menciptakan diklat-diklat baru.

   Peluang ini berkenaan dengan banyaknya permintaan kerjasama dari *stakeholders* untuk menyelenggarakan diklat teknis baru. Untuk menciptakan sebuah diklat baru dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu pembuatan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD), penyusunan Kurikulum dan pembuatan modul. Pusdiklat BPS telah beberapa kali membuat diklat baru seperti diklat Teknis Statistik Sektoral dan Diklat Teknis Administrasi Pranata komputer. Semua diklat baru tersebut juga telah diselenggarakan dengan baik.

6. Pusdiklat BPS berperan dalam diklat teknis statistik sektoral

   Penyelenggaraan diklat pengelolaan statistik sektoral adalah peluang baru bagi pusdiklat dalam implementasi Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia (SDI) dalam hal peningkatan kompetensi penyelenggaraan statistik sektoral dalam kerangka Satu Data Indonesia. Penyelenggaraan diklat sektoral ini di dilakukan melalui koordinasi dengan *subject matter* di BPS.

7. Pusdiklat BPS memiliki fasilitas akomodasi

   Fasilitas akomodasi yang terdiri dari 75 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. Di masa Pandemi, Pusdiklat BPS telah berperan serta mengambil bagian dalam penyediaan tempat isolasi mandiri (Wisma CSS) dalam rangka penanganan Covid-19.

8. Agenda reformasi birokrasi

   Pertimbangan dalam menciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan profesional sebagai upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintah kepada publik, Pusdiklat BPS melakukan penyederhanaan birokrasi melalui penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional. Pada masa transisi masih tersedia Jabatan Koordinator Fungsi dan Sub Koordinator Fungsi yang memiliki fungsi koordinasi dan penge-lolaan kegiatan kerja sesuai bidang tugasnya dalam satuan kerjanya, sehingga hal ini merupakan salah satu

potensi yang ada dalam mempermudah dan memperlancar pencapaian tujuan organisasi.

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:

1. Sebagai lembaga pembina fungsional statistisi dan pranata komputer, program pelatihan yang diselenggarakan belum terakreditasi serta belum mempunyai akreditasi lembaga pengakreditasi program;
2. Sejalan dengan semakin meningkatnya penyelenggaraan pelatihan , maka kebutuhan infrastruktur teknologi semakin meningkat, sementara pemenuhan kebutuhan ini tidak dengan mudah terpenuhi;Belum optimalnya tenaga pengajar dan fasilitator;
3. Masih terdapat Tuntutan Ganti Rugi (TGR) yang disebabkan peserta tugas belajar yang tidak lulus;
4. Pusdiklat perlu mewujudkan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBK-WBBM) sebagai *Wujud Good Governance*.
5. 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 2020 disajikan dengan sistematika sebagai berikut:

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, Misi, Tujuan, dan Sasaran Strategis; Rencana Strategis (Renstra) Pusdiklat BPS 2020-2024; dan Perjanjian Kinerja (PK) Pusdiklat BPS 2022.

Bab III. **Akuntabilitas Kinerja**, pada bab ini berisi Capaian Kinerja Pusdiklat BPS 2022; Capaian Kinerja Pusdiklat BPS terhadap Target Renstra 2020-2024; Kegiatan Prioritas Pusdiklat BPS 2022; Upaya Efisiensi Pusdiklat BPS 2022; Realisasi Anggaran tahun 2022; dan Penghargaan tahun 2022

Bab IV. **Penutup**, pada bab ini berisi tinjauan umum dan tindak lanjut perbaikan untuk tahun berikutnya.

BAB II
PERENCANAAN KINERJA

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1. Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Strategis

Muatan Renstra BPS yang disusun meliputi visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan BPS dan disesuaikan dengan tugas dan fungsi BPS dalam penyediaan data dan informasi statistik yang berkualitas sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 36 tahun 2020 tentang Rencana Strategis Pembangunan Statistik Badan Pusat Statistik Tahun 2020-2024 yang memuat Visi dan Misi sebagai berikut:

VISI BPS 2020-2024	Penyedia Data Statistik Berkualitas Untuk Indonesia Maju	Misi BPS 2020-2024
		1. Menyediakan Statistik berkualitas yang berstandar nasional dan internasional
		2. Membina K/L/D/I melalui Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan
		3. Mewujudkan pelayanan prima di bidang statistik untuk terwujudnya Sistem Statistik Nasional
		4. Membangun SDM yang unggul dan adaptif berlandaskan nilai profesionalisme, integritas dan Amanah

Pusdiklat BPS menyusun Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2020-2024 sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Renstra tersebut dijadikan sebagai pedoman dan tolok ukur kinerja seluruh pegawai Pusdiklat BPS dalam menjalankan tugas dan fungsi pelaksanaan pembangunan statistik, utamanya dalam hal pengembangan sumber daya manusia (SDM). Renstra Pusdiklat BPS 2020-2024 memuat visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis yang berkontribusi untuk pengembangan SDM.

Visi adalah suatu rangkaian kata yang memuat impian, cita-cita, nilai, masa depan Pusdiklat BPS. Visi Dibuat untuk masa depan dan bersifat secara umum. Visi yang disusun Pusdiklat BPS sebagaimana tercantum dalam Renstra 2020-2024 adalah:

"Menjadi Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Unggul dan Adaptif."

Visi Pusdiklat BPS tersebut searah dengan Misi BPS yaitu: "Membangun SDM yang unggul dan adaptif berlandaskan nilai profesionalisme, integritas dan amanah". Dengan Visi Pusdiklat BPS 2020-2024, eksistensi Pusdiklat BPS sebagai pusat pendidikan dan pelatihan menjadi semakin penting, karena sangat berperan dalam pembangunan bidang SDM guna menunjang upaya BPS meningkatkan penyediaan data yang berkualitas. Selain itu, visi Pusdiklat BPS juga memberikan ruang bagi berbagai pihak untuk ikut serta dan berperan aktif di bidang statistik melalui keikutsertaan aparaturnya dalam pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan Pusdiklat BPS.

Misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan dalam usaha mewujudkan suatu visi yang telah dibuat. Misi Dibuat untuk masa kini atau saat ini dan bersifat lebih detail atau khusus. Visi Pusdiklat BPS dicapai dengan misi sebagai berikut:

1. Mengembangkan sistem pendidikan dan pelatihan yang terintegrasi dan berkesinambungan dalam mewujudkan BPS *Corporate University*.
2. Mengelola dan mengembangkan kompetensi SDM yang relevan dengan kebutuhan terkini.
3. Mengelola dan mengembangkan layanan pendidikan dan pelatihan serta sarana prasarana yang modern dan akuntabel.

Untuk mendukung terwujudnya visi dan misi Pusdiklat BPS 2020-2024, maka ditetapkan tujuan dan sasaran yang harus dicapai. Tujuan merupakan pedoman perumusan kriteria kinerja, sedangkan sasaran merupakan tujuan organisasi yang dinyatakan secara eksplisit diikuti ukuran waktu juga dijelaskan cara mengukur ketercapaiannya. Berdasarkan Renstra tersebut, tujuan dan sasaran strategis dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Tujuan dan Sasaran Strategis Pusdiklat BPS 2020-2024

Tujuan	Sasaran Strategis
T1. Meningkatkan layanan pendidikan dan pelatihan yang adaptif	SS1. Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi mutakhir, dan aturan yang berlaku
	SS2. Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan Statistik Sektoral dalam Kerangka Satu Data Indonesia
T2. Meningkatkan kompetensi SDM	SS3. Terwujudnya SDM Pusdiklat BPS yang melakukan peningkatan kompetensi
	SS4. Terjalinnya kerja sama dengan institusi pendidikan dan pelatihan dalam negeri dan luar negeri yang berkesinambungan
	SS5. Penguatan manajemen internal dan sumberdaya

Tabel di atas merupakan hasil Reviu Renstra pada tahun 2022 yang masing-masing memiliki indikator yang terukur sehingga dapat diketahui sejauh mana tingkat pencapaian kinerjanya. Dapat disimpulkan hubungan antara visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis Pusdiklat BPS dapat dilihat pada gambar 1 berikut:

Gambar 6. Hubungan Antara Visi, Misi, Tujuan, Dan Sasaran Strategis

Dengan Visi “Menjadi Pusat Pengembangan Kompetensi SDM yang Unggul dan Adaptif “, dinyatakan dalam Misi yaitu hal-hal apa yang harus dikerjakan untuk mewujudkan visi yang telah dibuat. Visi dan Misi kemudian diturunkan dalam bentuk pedoman perumusan kriteria kinerja, diikuti ukuran waktu juga dijelaskan cara mengukur ketercapaiannya.

2.2. Rencana Strategis (Renstra) Pusdiklat BPS 2020-2024

Berpedoman pada arah kebijakan dan strategi Sekretariat Utama BPS yang tertuang dalam Renstra Sekretariat Utama BPS 2020 – 2024, maka arah kebijakan dan strategi Pusdiklat BPS, mencakup: *pertama*, meningkatkan kapasitas SDM BPS melalui penyelenggaraan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan SDM yang agile dan modern; *kedua,* meningkatkan sarana dan prasarana dalam penyelenggaraan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan SDM yang adaptif. Kedua arah kebijakan dan strategi tersebut merupakan dasar pertimbangan Pusdiklat BPS dalam menetapkan kerangka pikir dan arah kebijakan tahun 2020 – 2024.

Fokus arah kebijakan dan strategi yang dilakukan Pusdiklat BPS tahun 2020 – 2024, yaitu:

1. **Meningkatkan kapasitas SDM BPS melalui penyelenggaraan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan SDM yang agile dan modern**

   Arah kebijakan yang dilakukan antara lain:

   a. Peningkatan kompetensi SDM melalui penyelenggaraan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan SDM pada program gelar dan non gelar, baik dalam negeri maupun luar negeri;
   b. Penciptaan ragam pelatihan yang relevan dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan lingkungan global;
   c. Mewujudkan BPS *Corporate University*.

   Strategi yang dilakukan:

   a. Meningkatkan kompetensi SDM BPS melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang adaptif;
   b. Melaksanakan pelatihan statistik sektoral dalam kerangka Satu Data Indonesia (SDI);

c. Meningkatkan ragam jenis pelatihan teknis statistik dan teknologi informasi
d. Transformasi penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan menuju BPS *Corporate University*.

2. **Meningkatkan sarana dan prasarana dalam penyelenggaraan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan SDM yang adaptif.**

Arah kebijakan yang dilakukan antara lain:

a. Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung *agile learning center;*
b. Mengadopsi regulasi penyelenggaraan diklat dan teknologi pembelajaran berbasis IT yang mendukung *agile learning center*.

Strategi yang dilakukan:

a. Mengembangkan *e-learning;*
b. Mengembangkan dan pembaharuan infrastruktur yang mutakhir*;*
c. Mengembangkan kurikulum pelatihan yang relevan kebutuhan organisasi dan perkembangan lingkungan global.

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 .

2 Tujuan/ 5 Sasaran Kegiatan

6 Indikator Kinerja Kegiatan

Rp.68.051.456.000 Pagu Awal
Rp.68.945.586.000 Pagu Akhir

Gambar 7. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja serta Alokasi Anggaran Pusdiklat BPS

Selama periode 2022 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 2022 terhadap target.

Tabel 2. Perjanjian Kinerja Pusdiklat BPS Tahun 2022

Tujuan	sasaran	Indikator kinerja	Satuan	Target
Tujuan 1. Meningkatkan layanan pendidikan dan pelatihan yang adaptif				
	Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi mutakhir, dan aturan yang berlaku	Persentase kepuasan peserta diklat terhadap penyelenggaraan diklat (%)	Persen	90
	Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan statisti k sektoral dalam kerangka satu data indonesia	Persentase peserta yang telah menyelesaikan pelatihan statistik sektoral (%)	Persen	87
Tujuan 2. Meningkatkan kompetensi SDM				
	Terwujudnya SDM pusdiklat BPS yang melakukan peningkatan kompetensi	Persentase SDM pusdiklat yang melakukan peningkatan kompetensi (%)	Persen	92
	Terjalinnya kerjasama dengan institusi pendidikan dan pelatihan dalam negeri dan luar negeri yang berkesinambungan	Persentase kelulusan peserta tugas belajar (%)	Persen	93
	Penguatan manajemen internal dan sumberdaya	Hasil penilaian implementasi sakip	Poin	70

		Persentase pengembangan dan pembaharuan infrastruktur (%)	Persen	90

Perjanjian Kinerja yang disusun selanjutnya diturunkan ke dalam perjanjian kinerja pada tingkat unit kerja Eselon III dan Tim. Karena itu setiap unit kerja Eselon III dan tim mempunyai kontribusi terhadap penyusunan target kinerja Pusdiklat BPS. Peranan unit kerja Eselon III dan tim pada setiap penyusunan target indikator dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Kontribusi Unit Kerja Terhadap Penyusunan Target Indikator

Sasaran	Bagian Umum	Tim Penyelenggaraan Pelatihan Kepimpinan Administrator dan Pelatihan Kepimpinan Pengawas	Tim Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS	Tim Penyelenggaraan Pelatihan Instruktur Subject Matter	Tim Penyelenggaraan Pelatihan Teknis dan Fungsional	Tim Penyelenggaraan Pelatihan Statistik Sektoral	Tim Penyelenggaraan Pelatihan Teknis dan Fungsional Pranata Komputer	Tim Penyelenggaraan Pelatihan Teknis dan Fungsional Statistisi
Sasaran 1. Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi mutakhir, dan aturan yang berlaku								
Persentase kepuasan peserta diklat terhadap penyelenggaraan diklat (%)	•	•	•	•	•	•	•	•
Sasaran 2. Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan statistik sektoral dalam kerangka satu data Indonesia								
Persentase peserta yang telah menyelesaikan pelatihan statistik sektoral (%)	•					•		
Sasaran 3. Terwujudnya SDM pusdiklat BPS yang melakukan peningkatan kompetensi								

Persentase SDM pusdiklat yang melakukan peningkatan kompetensi (%)	•							
Sasaran 4. Terjalinnya kerjasama dengan institusi pendidikan dan pelatihan dalam negeri dan luar negeri yang berkesinambungan								
Persentase kelulusan peserta tugas belajar (%)	•	•	•	•	•	•	•	•
Sasaran 5. Penguatan manajemen internal dan sumberdaya								
Hasil penilaian implementasi sakip	•	•	•	•	•	•	•	•
Persentase pengembangan dan pembaharuan infrastruktur (%)	•	•	•	•	•	•	•	•

Keterangan: ▯ Penanggung Jawab

- Kontributor

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

Rata-rata capaian
kinerja indikator sasaran strategis
Pusdiklat BPS pada tahun 2022
sebesar **107,27 persen**,
atau telah melampaui target
yang ditentukan

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Capaian Kinerja Pusdiklat BPS Tahun 2022

Capaian kinerja Pusdiklat BPS tahun 2022 diperoleh berdasarkan pencapaian dari indikator-indikator kinerja sasaran strategis selama tahun 2022. Pengukuran capaian kinerja dihitung berdasarkan perbandingan antara realisasi dengan target indikator kinerja pada masing-masing sasaran. Indikator kinerja yang dimaksud merupakan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang memiliki target pada Perjanjian Kinerja 2022 dan data realisasinya dapat 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.

Tahun 2022 merupakan tahun ketiga dari rencana strategis untuk lima tahun ke depan. Pada tahun ini Pusdiklat BPS mempunyai dua tujuan capaian kinerja, yaitu:

1. Meningkatkan Layanan Pendidikan dan Pelatihan yang Adaptif, terbagi menjadi 2 (dua) sasaran, yaitu:
   1.1. Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi mutakhir, dan aturan yang berlaku
      1.1.1. Persentase kepuasan peserta diklat terhadap penyelenggaraan diklat
   1.2. Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan Statistik Sektoral dalam Kerangka Satu Data Indonesia
      1.2.1. Persentase peserta yang telah menyelesaikan pelatihan Statistik Sektoral
2. Meningkatkan Kompetensi SDM, terbagi menjadi 3 (tiga) sasaran, yaitu:
   2.1. Terwujudnya SDM Pusdiklat BPS yang melakukan peningkatan kompetensi
      2.1.1. Persentase SDM Pusdiklat yang melakukan peningkatan kompetensi

2.2. Terjalinnya kerja sama dengan institusi pendidikan dan pelatihan dalam negeri dan luar negeri yang berkesinambungan
    2.2.1. Persentase kelulusan peserta tugas belajar
2.3. Penguatan manajemen internal dan sumberdaya
    2.3.1. Hasil penilaian implementasi SAKIP
    2.3.2. Persentase pengembangan dan pembaharuan infrastruktur

Dalam penghitungan Capaian Kinerja Tujuan didapat dari rata-rata capaian pada setiap Sasaran Strategis. Untuk penghitungan Capaian Kinerja Sasaran Strategis didapatkan dari rata-rata Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis.

3.1.1. Capaian Kinerja Tujuan Pertama (Meningkatkan Layanan Pendidikan dan Pelatihan yang Adaptif)

Tujuan pertama adalah meningkatkan layanan pendidikan dan pelatihan yang adaptif. Pada tujuan ini terdapat 2 (dua) sasaran strategis dan 2 (dua) indikator sasaran strategis. Capaian indikator sasaran strategis tujuan pertama tersebut disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Capaian Kinerja Tujuan 1: Meningkatkan Layanan Pendidikan dan Pelatihan yang Adaptif

Sasaran Strategis/Indikator Kinerja	Tahun 2021				Tahun 2022			
	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
T1. Meningkatkan layanan pendidikan dan pelatihan yang adaptif								
SS1.1. Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi mutakhir, dan aturan yang berlaku								
Persentase kepuasan peserta diklat terhadap penyelenggaraan diklat	Persen	90	90	100,00	Persen	90	93,3	103,67
SS1.2. Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan Statistik Sektoral dalam Kerangka Satu Data Indonesia								
Persentase peserta yang telah menyelesaikan pelatihan Statistik Sektoral	Persen	85	100	117,65	Persen	87	100,00	114,94
Capaian Kinerja Tujuan Pertama				**108,83**				**109,31**

Berdasarkan tabel di atas, tujuan strategis pertama memiliki 2 (dua) sasaran strategis, yaitu (1) Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi mutakhir, dan aturan yang berlaku, yang memiliki 1 (satu) indikator sasaran strategis dan (2) Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan Statistik Sektoral dalam Kerangka Satu Data Indonesia, yang juga memiliki 1 (satu) indikator sasaran strategis. Masing-masing indikator strategis dijelaskan sebagai berikut:

(1) Persentase Kepuasan Peserta Diklat terhadap Penyelenggaraan Diklat

Pengukuran indikator sasaran strategis ini didapat melalui hasil evaluasi penyelenggaraan diklat tahun 2022. 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 disini merupakan persepsi peserta terhadap apa yang diterima meliputi penyelenggaraan, fasilitator, konsumsi, akomodasi, sarana dan prasarana (ruang kelas, ruang laboratorium, layanan teknologi informasi untuk pembelajaran, dan lain-lain yang menunjang pembelajaran). Kriteria terhadap penilaian tersebut adalah kurang, cukup, baik, memuaskan, dan sangat memuaskan. Indikator sasaran strategis 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:

$$I_{1.1} = \frac{x}{y} * 100\%$$

$I_{1.1}$ = % kepuasan peserta diklat terhadap penyelenggaraan diklat:

x = Jumlah peserta diklat yang menilai puas terhadap penyelenggaraan diklat;

y = Jumlah peserta diklat

Target indikator sasaran strategis pertama dari tujuan pertama ini pada tahun 2022 ditetapkan berdasarkan data hasil evaluasi penyelenggaraan diklat pada indikator yang sama. Target pada indikator tersebut pada tahun 2022 lebih besar dibandingkan tahun 2021. Walaupun masih dalam kondisi pandemi, namun kegiatan pelatihan tetap diselenggarakan baik dengan pola pembelajaran *distance learning*, *blended learning*, dan klasikal/tatap muka langsung. Selain itu, pada tahun

2022, banyak pelatihan yang dilaksanakan karena adanya penerimaan CPNS dari umum (selain dari Politeknik STIS), peningkatan minat pelatihan teknis pranata komputer, serta pelaksanaan pelatihan *subject matter* dalam rangka mendukung kegiatan sensus dan survei BPS yang saat ini diserahkan penyelenggaraannya ke Pusdiklat. Berdasarkan hasil evaluasi terhadap penyelenggaraan diklat, realisasi indikator sasaran strategis pertama pada tujuan pertama ini sebesar 93,3 persen sehingga capaiannya sebesar 103,67 persen. Capaian ini meningkat jika dibandingkan dengan capaian tahun 2021 (100 persen).

Masalah/Kendala yang Dihadapi

Permasalahan yang ditemukan pada indikator ini antara lain:

a. Masih perlunya informasi lebih jelas terkait jumlah pelatihan dan teknis penyelenggaraannya;
b. Masih perlunya penjelasan mengenai administrasi pelatihan; dan
c. Adanya aplikasi sistem penunjang pembelajaran yang bermacam-macam dari Pusdiklat BPS maupun dari LAN, membuat peserta pelatihan menjadi bingung.

Solusi Mengatasi Masalah/Kendala yang Dihadapi

Solusi yang dilakukan untuk mengatasi masalah yang dihadapi dalam penyelenggaraan diklat antara lain:

a. Membuat suatu sistem dalam bentuk *Whatsapp Bot* yang diperuntukkan bagi peserta pelatihan, agar para peserta dapat langsung memperoleh informasi secara cepat dan tepat. Melalui sistem ini, peserta dapat menerima jawaban terkait pertanyaan teknis dan administrasi pelatihan dimanapun berada. Apabila memerlukan pertanyaan lanjutan yang belum terjawab, maka peserta dapat langsung dihubungkan ke nomor HP penyelenggara. *Whatsapp Bot* tersebut bernama HayLatsar yang dapat diakses pada tautan: http://s.bps.go.id/haydiklat. Selain itu juga disediakan panduan teknis terkait aplikasi tersebut berupa petunjuk teknis, infografis, dan videografis;
b. Menambahkan materi penjelasan teknis dan administrasi pada agenda *overview* kebijakan pelatihan termasuk aplikasi yang digunakan. Cara ini memberikan solusi namun tidak tuntas karena waktu yang tersedia kurang; dan

c. Disamping itu, untuk meningkatkan pelayanan terhadap peserta, Pusdiklat terus meningkatkan sarana dan prasarana seperti mengembangkan kelas pelatihan menjadi lebih nyaman, meningkatkan pelayanan akomodasi, dan meningkatkan infrastruktur teknologi pembelajaran.

Rekomendasi Tahun Berikutnya

Strategi pemecahan masalah yang akan dilakukan untuk mendorong peningkatan capaian kinerja indikator ini di tahun berikutnya antara lain:

a. Merencanakan pelatihan sejak awal dan mempublikasikan kalender pelatihan agar diketahui oleh publik;
b. Mengoptimalkan penggunaan sistem haylatsar dan melakukan *updating* secara berkelanjutan agar dapat memenuhi seluruh kebutuhan peserta;
c. Mengintegrasikan aplikasi sistem pembelajaran terutama antara SIM Diklat dan WARKOP serta menambahkan fungsi-fungsi untuk mempermudah pelayanan;
d. Mengoptimalkan penggunaan Whatsapp bot terutama terkait dengan layanan informasi pembayaran keuangan pelatihan sehingga informatif bagi peserta, fasilitator dan stakeholder lainnya.

Rincian Capaian Kinerja

Persentase kepuasan peserta diklat terhadap penyelenggaraan pelatihan, secara rinci untuk setiap pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Capaian Nilai Persentase Kepuasan Penyelenggaraan Pelatihan Tahun 2022

No.	Nama Pelatihan	Periode Pelatihan	Persentase Kepuasan Penyelenggaraan
1.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. II Angkatan ke-9	Juni - November	96
2.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. II Angkatan ke-10		90.8
3.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. II Angkatan ke-11		92.9
4.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. II Angkatan ke-12		92.8
5.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. II Angkatan ke-13		91.2

No.	Nama Pelatihan	Periode Pelatihan	Persentase Kepuasan Penyelenggaraan
6.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. II Angkatan ke-14		98.2
7	Pelatihan Dasar CPNS Gol. II Angkatan ke-15		95.2
8.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. II Angkatan ke-16		98.6
9.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. II Angkatan ke-17		95.1
10.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. II Angkatan ke-18		95.9
11.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. II Angkatan ke-19		95.5
12.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. II Angkatan ke-20		94.2
13.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. II Angkatan ke-21		93.6
14.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. II Angkatan ke-22		95.2
15.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. II Angkatan ke-23		94.3
16.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. II Angkatan ke-24		94.8
17.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. II Angkatan ke-25		92.3
18.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. III Angkatan ke-72	Juli - Oktober	92.1
19.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. III Angkatan ke-73		93.5
20.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. III Angkatan ke-74		93.2
21.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. III Angkatan ke-75		92.2
22.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. III Angkatan ke-76		91.7
23.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. III Angkatan ke-77		89.7
24.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. III Angkatan ke-78		90.7
25.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. III Angkatan ke-79		89.1
26.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. III Angkatan ke-80		89.7
27.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. III Angkatan ke-81		91.9

No.	Nama Pelatihan	Periode Pelatihan	Persentase Kepuasan Penyelenggaraan
28.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. III Angkatan ke-82		93.3
29.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. III Angkatan ke-83		92.7
30.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. III Angkatan ke-84		92.3
31.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. III Angkatan ke-85		90.2
32.	PKP Angkatan ke-9	April – Agustus	94.6
33.	PKP Angkatan ke-10		94.7
34.	PKA Angkatan ke-3	Mei - September	95.1
35.	PKA Angkatan ke-4		94.9
36.	Pelatihan KTI 1	Juli - Oktober	92.25
37.	Pelatihan KTI 2		94.14
38.	Pelatihan Sektoral Badung	Agustus - Oktober	93.8
39.	Pelatihan Prakom APBN	Juni - November	96.93
40.	Pelatihan Prakom Jateng		92.36
41.	Pelatihan Prakom Kalsel		94.16
42.	Pelatihan Prakom Kemenag 1		92.09
43.	Pelatihan Prakom Kemenag 2		91.98
44.	Pelatihan Prakom Kemenkumham dan UKM		93.63
45.	Pelatihan Prakom Kemenkumham		93.75
46.	Pelatihan Prakom MA		91.8
47.	Pelatihan Prakom Padang 1		90.06
48.	Pelatihan Prakom Padang 2		94.12
49.	Pelatihan Keprotokolan	November - Desember	93.14
50.	*Training Of Trainers*	Januari - Februari	92.47
53.	Pelatihan Fungsional Statistisi Tingkat Terampil Angk I-II	Maret - Juni	90.86
54.	Pelatihan Fungsional Statistisi Tingkat Ahli Angk I		91.20
55.	Pelatihan Fungsional Statistisi Tingkat Ahli Angk II		91.88
56.	Pelatihan Fungsional Statistisi Tingkat Ahli Angk III		91.44
57.	Pelatihan Fungsional Statistisi Tingkat Ahli Angk IV		94.58
59.	Pelatihan Manajemen ASN	Oktober	92.78
Rata-rata			**93.3**

(2) Persentase Peserta yang Telah Menyelesaikan Pelatihan Statistik Sektoral

Pengukuran indikator sasaran strategis ini diperoleh berdasarkan kemampuan Pusdiklat melakukan pembelajaran materi statistik sektoral khususnya kepada instansi eksternal, sebagai bagian dari pembinaan statistik. Indikator ini menguraikan perbandingan antara jumlah peserta yang telah menyelesaikan pelatihan statistik sektoral dengan jumlah peserta pelatihan. Penanggung jawab untuk indikator ini di Pusdiklat BPS adalah dari Kortim Pelatihan Statistik Sektoral. Formula pengukurannya adalah sebagai berikut:

$$I_{1.2} = \frac{x}{y} * 100\%$$

$I_{1.2}$ = % peserta yang telah menyelesaikan pelatihan statistik sektoral:
x = Jumlah peserta yang telah menyelesaikan pelatihan statistik sektoral;
y = Jumlah peserta pelatihan statistik sektoral

Target indikator ini pada tahun 2022 ditetapkan berdasarkan data hasil pelaksanaan pelatihan statistik sektoral di tahun berjalan. Pada triwulan III telah diselenggarakan Pelatihan Statistik Sektoral Kabupaten Badung Provinsi Bali, bekerja sama dengan Badan Penelitian dan Pengembangan Pemda Kabupaten Badung. Pelatihan statistik sektoral ini berakhir di Triwulan IV.

Pelatihan ini dilaksanakan secara *blended learning*. Pada indikator persentase peserta yang telah menyelesaikan pelatihan Statistik Sektoral, capaian kinerja realisasi lebih besar dari target yang direncanakan yaitu sebesar 100 persen, sehingga diperoleh capaian kinerja sebesar 114,94 persen. Capaian ini lebih kecil jika dibandingkan dengan capaian tahun 2021 yang mencapai 117.65 persen. Hal ini dikarenakan, pada target tahun 2021 lebih kecil dibandingkan tahun 2022, sedangkan realisasinya sama, 100 persen, sehingga berakibat hasil capaian lebih besar pada tahun 2021.

Masalah/Kendala yang Dihadapi

Permasalahan pada indikator ini adalah mengingat kurikulum pada pelatihan ini disesuaikan dengan kebutuhan spesifik dari peserta pelatihan,

maka jika pelatihan ini diselenggarakan dengan peserta dari *stakeholder* lain, Pusdiklat harus menyesuaikan lagi kurikulum dan materinya sesuai kebutuhan mereka.

Solusi Mengatasi Masalah/Kendala yang Dihadapi

Solusi yang dilakukan untuk mengatasi masalah ini, antara lain dengan membagi kurikulum dan materi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu kurikulum dan materi yang standar harus disediakan dalam penyelenggaraan pelatihan (bersifat mayor) dan kurikulum dan materi yang sesuai kebutuhan *stakeholder* (bersifat minor). Dengan kata lain, terdapat fleksibilitas pada penyusunan kurikulum dan ragam materi pelatihan.

Rekomendasi Tahun Berikutnya

Mengingat pola pelatihan ini merupakan inovasi baru dan pertama kali diterapkan pada tahun ini, maka perlu dikembangkan pada tahun-tahun berikutnya dengan menambah jumlah *stakeholder*. Sebagai contoh, pada tahun 2023 direncanakan akan dilakukan kerja sama dengan 2 (dua) Pemerintah Daerah Kabupaten, yakni di Jawa Barat dan Sulawesi Selatan.

3.1.2. Capaian Kinerja Tujuan Kedua (Meningkatkan Kompetensi SDM)

Tujuan kedua adalah meningkatkan kompetensi SDM. Tujuan ini terdiri dari 3 (tiga) sasaran strategis dengan 4 (empat) indikator sasaran strategis. Sasaran strategis tersebut mencakup (1) Terwujudnya SDM Pusdiklat BPS yang melakukan peningkatan kompetensi, yang memiliki 1 (satu) indikator sasaran strategis, (2) Terjalinnya kerja sama dengan institusi pendidikan dan pelatihan dalam negeri dan luar negeri yang berkesinambungan, yang juga memiliki 1 (satu) indikator sasaran strategis, dan (3) Penguatan manajemen internal dan sumberdaya, yang memiliki 2 (dua) indikator sasaran strategis, sebagaimana disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Capaian Kinerja Tujuan 2: Meningkatkan Kompetensi SDM

Sasaran Strategis/Indikator Kinerja	Tahun 2021				Tahun 2022			
	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
T2. Meningkatkan kompetensi SDM								
SS2.1. Terwujudnya SDM Pusdiklat BPS yang melakukan peningkatan kompetensi								
Persentase SDM Pusdiklat yang melakukan peningkatan kompetensi	Persen	90	100	111,11	Persen	92	100,00	108,69
SS2.2. Terjalinnya kerja sama dengan institusi pendidikan dan pelatihan dalam negeri dan luar negeri yang berkesinambungan								
Persentase kelulusan peserta tugas belajar	Persen	90	100	111,11	Persen	93	92,47	99,43
SS2.3. Penguatan manajemen internal dan sumberdaya								
Hasil penilaian implementasi SAKIP	Poin	70	64,72	92,46	Persen	70	74,14*	105,91
Persentase pengembangan dan pembaharuan infrastruktur	Persen	90	97,46	108,29	Persen	90	99,85	110,94
Capaian Kinerja Tujuan Kedua				**105,74**				**106,24**

Adapun penjelasan dari masing-masing indikator strategis sebagai berikut:

(1) Persentase SDM Pusdiklat yang Melakukan Peningkatan Kompetensi

Pengukuran indikator sasaran strategis ini diperoleh berdasarkan penilaian terhadap peningkatan kompetensi kemampuan para pegawai di Pusdiklat, seperti pengelola/penyelenggara diklat. Peningkatan kompetensi ini dalam rangka meningkatkan pelayanan terhadap *stakeholder*. Pengembangan kompetensi ini dilakukan baik secara klasikal maupun non-klasikal sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Indikator ini menguraikan perbandingan antara jumlah pegawai Pusdiklat yang melakukan peningkatan kompetensi minimal 20 Jam Pelajaran per tahun dengan jumlah keseluruhan pegawai Pusdiklat. Penanggung jawab indikator ini adalah Bagian Umum. Formula pengukurannya adalah sebagai berikut:

$$I_{2.1} = \frac{x}{y} * 100\%$$

$I_{2.1}$ = % SDM Pusdiklat yang melakukan peningkatan kompetensi

x = Jumlah pegawai Pusdiklat yang melakukan peningkatan kompetensi minimal 20 Jam Pelajaran (JP);

y = Jumlah pegawai Pusdiklat

Target indikator sasaran strategis pertama dari tujuan kedua ini pada tahun 2022 ditetapkan berdasarkan data pegawai Pusdiklat yang melakukan peningkatan kompetensi minimal 20 Jam Pembelajaran (JP) dalam tahun berjalan. Pada tahun 2022, terdapat peningkatan target persentase pegawai, dari 90 persen menjadi 92 persen. Namun demikian, realisasi capaian mencakup seluruh pegawai (100 persen). Hal ini mengindikasikan bahwa, walaupun masa pandemi virus covid-19 masih berlangsung selama tahun 2022, kegiatan pengembangan kompetensi bagi Pusdiklat tetap diselenggarakan, dengan melakukan penyesuaian dalam pola pembelajarannya (*online* atau *blended*). Dengan demikian, masih terdapat kesempatan yang luas bagi pegawai Pusdiklat BPS untuk mengikuti pengembangan kompetensi, baik yang diselenggarakan oleh internal Pusdiklat maupun eksternal. Realisasi 100 persen juga menunjukkan tingginya animo dan semangat para pegawai untuk

mengikuti berbagai pelatihan dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada *stakeholder*.

Masalah/Kendala yang Dihadapi

Permasalahan pada indikator ini diantaranya:

a. Belum meratanya jumlah JP yang diperoleh para pegawai dalam setahun. Hal ini antara lain diakibatkan masih terbatasnya informasi dan jenis pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pembina dari suatu jenis fungsional;
b. Belum optimalnya pemenuhan gap kompetensi individu, sebagai contoh seorang teknisi telah terpenuhi hak pengembangan kompetensinya namun belum mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya sebagai teknisi.

Solusi Mengatasi Masalah/Kendala yang Dihadapi

Solusi yang dilakukan adalah mencari informasi yang lebih detil dan melakukan koordinasi dengan para lembaga pelatihan pembina fungsional. Solusi lainnya ada Pusdiklat dalam melaksanakan pelatihan/*workshop* sesuai jenis kompetensi yang dibutuhkan para pegawai Pusdiklat. Alternatif lainnya adalah mengirim para pegawai untuk mengikuti pelatihan/*workshop*/*short course* sesuai kompetensi yang dibutuhkan, dengan menggunakan anggaran Pusdiklat.

Rekomendasi Tahun Berikutnya

Strategi pemecahan masalah ini tahun depan adalah:

a. Melakukan *mapping gap* kompetensi individu, sehingga dari awal dapat ditentukan *plotting* setiap pegawai untuk mengikuti pengembangan kompetensi sesuai kebutuhan;
b. Melakukan identifikasi ragam jenis pelatihan yang dibutuhkan para pegawai untuk meningkatkan kompetensi mereka dan menyelenggarakan ragam pelatihan yang dibutuhkan tersebut, baik secara mandiri maupun bekerja sama dengan lembaga pendidikan pembina fungsional terkait. Selain itu, meningkatkan koordinasi dengan para *stakeholder* terkait untuk memperoleh informasi ragam jenis pelatihan yang diselenggarakan; dan
c. Peningkatan pengelolaan data pengembangan kompetensi pegawai.

Rincian Capaian Kinerja

Setiap pegawai mendapatkan kesempatan yang sama dalam memperoleh pengembangan kompetensi. Selama tahun 2022, jumlah keseluruhan JP yang diperoleh pegawai Pusdiklat adalah sebesar 12.481 JP. Berdasarkan hasil rekap data pengembangan kompetensi pegawai, maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 7. Rata-rata Jam Pelatihan (JP) Pengembangan Kompetensi Pegawai Pusdiklat Tahun 2022

No.	Unit Kerja/Tim Kerja	Rata-rata JP Pengembangan Kompetensi
1.	Bagian Umum	173
2.	Tim Kerja DPK/DTF	143
3.	Widyaiswara	197
Rata-rata		**173**

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa secara rata-rata, dalam setahun pegawai Pusdiklat telah memperoleh pengembangan kompetensi yang cukup besar. Namun, perolehan JP bagi masing-masing pegawai belum merata karena masih terdapat gap yang cukup besar.

Tabel 8. Statistik Jam Pelatihan (JP) Pengembangan Kompetensi Pegawai Pusdiklat Tahun 2022

No.	Statistik	JP Pengembangan Kompetensi
1.	JP pegawai setahun minimum	35
2.	JP pegawai setahun maksimum	771
3.	Range	736
4.	Rata-rata	173
5.	Standar Deviasi	51

Dari tabel di atas terlihat, bahwa masih terdapat gap yang sangat besar terhadap perolehan JP pengembangan kompetensi selama setahun. Walaupun secara rata-rata, JP pengembangan kompetensi selama setahun

bagi pegawai sudah cukup besar, namun dengan melihat *gap* yang besar tersebut, maka perlu dilakukan *mapping gap* kompentensi pegawai, sehingga tidak terdapat ketimpangan yang terlalu tinggi antar pegawai dalam perolehan JP pengembangan kompetensi.

(2) Persentase Kelulusan Peserta Tugas Belajar

Pengukuran indikator sasaran strategis ini berdasarkan informasi jumlah Pegawai BPS yang memperoleh beasiswa di perguruan tinggi, baik yang dibiayai oleh APBN BPS maupun Non-APBN BPS. Penanggung jawab indikator ini adalah Bagian Umum. Indikator ini membandingkan jumlah peserta tugas belajar (TB) yang lulus dengan jumlah peserta TB. Adapun formula pengukuran sebagai berikut:

$$I_{2.2} = \frac{x}{y} * 100\%$$

$I_{2.2}$ = % kelulusan peserta tugas belajar:

x = Jumlah peserta tugas belajar yang lulus tepat waktu;

y = Jumlah peserta tugas belajar

Target pada tahun 2022 telah ditingkatkan, dari 90 persen menjadi 93 persen dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas para peserta TB, sekaligus melakukan efisiensi anggaran yang dikeluarkan. Pada tahun 2022, target peserta TB yang diharapkan lulus sebanyak 146 orang. Namun, hingga triwulan IV, jumlah kelulusan mencapai 135 orang atau 92,47 persen dari target 93 persen, dengan kata lain capaian kinerja sebesar 99,43 persen.

Masalah/Kendala yang Dihadapi

Jumlah kelulusan peserta TB yang belum mencapai target di atas, antara lain disebabkan:

a. Masih berlangsungnya pandemi covid-19, sehingga mengakibatkan beberapa peserta tidak mampu melaksanakan proses pembelajaran secara optimal. Dampaknya, mereka melakukan perpanjangan masa studi TB; dan
b. Terdapat beberapa peserta TB yang masih menunggu publikasi tulisannya pada jurnal ilmiah, yang merupakan salah satu persyaratan mengikuti sidang akhir perkuliahan.

Solusi Mengatasi Masalah/Kendala yang Dihadapi

Upaya yang dilakukan Pusdiklat untuk mengatasi ini, antara lain dengan melakukan monitoring terhadap para peserta TB, yaitu dengan melakukan kunjungan langsung ke Universitas terkait untuk mengetahui permasalahan riil yang terjadi sehingga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan perencanaan.

Rekomendasi Tahun Berikutnya

Strategi pemecahan masalah yang akan dilakukan di tahun berikutnya adalah:

a. Melakukan monitoring secara secara berkala, tidak insidental ketika terjadi permasalahan saja, sehingga dapat dilakukan mitigasi risiko; dan
b. Penambahan fitur monitoring pada *website* SIMRINAR. Selain peserta TB melakukan pengisian kuesioner evaluasi pasca TB pada web ini, juga akan dilakukan *indepth interview* untuk menggali lebih dalam ragam permasalahan yang dialami peserta TB selama menjalani proses pembelajaran.

(3) Hasil Penilaian Implementasi SAKIP

Pengukuran indikator ini berdasarkan hasil penilaian internal oleh Inspektorat atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Pusdiklat. 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.

Target nilai SAKIP tahun 2022 masih sama dengan tahun sebelumnya, yakni sebesar 70. Berbeda dengan tahun sebelumnya, target tahun 2022 ini mampu dilampaui Pusdiklat dengan memperoleh nilai 74,14 atau dengan nilai capaian kinerja sebesar 105,91 persen. Nilai tersebut masih merupakan nilai sementara, yang merupakan hasil penilaian SAKIP tahun 2021, mengingat nilai SAKIP tahun 2022 masih dalam tahap proses evaluasi implementasi.

Masalah/Kendala yang Dihadapi

Permasalahan yang dihadapi diantaranya:

a. Pengumpulan bukti-bukti dokumentasi pendukung evaluasi implementasi SAKIP belum optimal;

b. Beberapa dokumen indikator kinerja disimpan secara individu oleh beberapa pegawai yang mengerjakannya.

Solusi Mengatasi Masalah/Kendala yang Dihadapi

Solusi yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut adalah:

a. Optimalisasi pengarsipan dan peran arsiparis, sehingga mudah dalam pencarian dokumen yang dibutuhkan terutama bukti dukung dan dokumentasi terkait penilaian SAKIP;
b. Melakukan konsultasi ke Inspektorat jika ditemukan ragam masalah yang tidak dapat diselesaikan di internal Tim.

Berikut beberapa catatan kelemahan dari Inspektorat yang terdapat pada LHE Evaluasi Implementasi SAKIP, yaitu:

1. Belum adanya tindak lanjut atas hasil monitoring pencapaian Renstra tahun 2020;
2. Belum adanya informasi kendala dan solusi untuk setiap indikator kinerja sasaran di Laporan Kinerja;
3. Evaluasi dan analisis di Laporan Kinerja seharusnya selaras dengan notulen rapat FRA triwulan IV, dimana notulen rapat FRA membahas:
    a. Besaran target dan realisasi serta capaian indikator kinerja sasaran Kepala Satker;
    b. Ragam kendala/hambatan yang terjadi dalam mencapai realisasi;,
    c. Ragam solusi/rekomendasi atas kendala yang terjadi;
    d. Penanggung jawab pelaksanaan solusi/rekomendasi tersebut;
    e. Batas waktu pelaksanaan solusi/rekomendasi; dan
    f. Penandatanganan notulen oleh Pimpinan.
4. Belum menyajikan tabel perbandingan data kinerja yang memadai antara target vs realisasi tahun berjalan yang selaras dengan FRA TW IV tahun berjalan;
5. Belum menyajikan tabel perbandingan realisasi tahun berjalan dengan target Renstra tahun 2024 yang selaras dengan notulen monitoring pencapaian Renstra;
6. Belum adanya informasi mengenai efisiensi menurut SMART;
7. Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk peningkatan kinerja. Notulen rapat capaian kinerja telah

membahas analisis dan evaluasi per indikator Kinerja Sasaran Kepala Satker, namun pada Laporan Kinerja belum seluruhnya dibahas; dan

8. Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja belum digunakan sebagai kriteria dalam kertas kerja tersebut.

Tindak Lanjut LHE Evaluasi Implementasi SAKIP antara lain:

1. Menambahkan informasi kinerja dalam kertas kerja penilaian kinerja *reward/punishment*;
2. Memastikan kelengkapan isian dokumen-dokumen implementasi SAKIP sesuai dengan pedomannya;
3. Meningkatkan koordinasi antar anggota Tim SAKIP, agar memperhatikan kesesuaian FRA dengan dokumen sumber, agar informasi dapat diandalkan;
4. Meningkatkan kualitas notulen rapat capaian kinerja baik dari segi substansi maupun implementasi, dan
5. Meningkatkan pembuatan Laporan Kinerja sesuai dengan substansinya.

Rekomendasi Tahun Berikutnya

Strategi pemecahan masalah yang akan dilakukan di tahun berikutnya antara lain:

a. Meningkatkan kompetensi arsiparis dalam tata kelola penyimpanan dokumen pendukung evaluasi implementasi SAKIP, termasuk dokumen-dokumen lainnya;
b. Melakukan koordinasi dan konsultasi yang intens dengan Inspektorat untuk meminimalisir kesalahan yang mungkin terjadi;
c. Mengumpulkan dokumentasi kegiatan yang berkaitan dengan penilaian SAKIP secara berkala, tidak menunggu waktu penilaian;
d. Mendokumentasikan secara rapi *file-file* evaluasi implementasi tahun sebelumnya sebagai bahan dasar acuan pemenuhan dokumen evaluasi implementasi SAKIP periode berikutnya; dan
e. Meningkatkan kinerja organisasi untuk memenuhi target pencapaian Persentase pengembangan dan pembaharuan infrastruktur.

(4) Persentase Pengembangan dan Pembaharuan Infrastruktur

Pengukuran indikator sasaran strategis ini diperoleh melalui hasil evaluasi peningkatan daya dukung infrastruktur sebagai bagian peningkatan layanan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan yang

diselenggarakan Pusdiklat. Indikator ini membandingkan nilai realisasi biaya pengadaan dan pemeliharaan infrastruktur dengan total biaya pengadaan dan pemeliharaan infrastruktur yang tersedia. Penanggung jawab indikator ini adalah Bagian Umum. Formula pengukurannya sebagai berikut:

$$I_{2.4} = \frac{x}{y} * 100\%$$

$I_{2.4}$ = % pengembangan dan pembaharuan infrastruktur

x = Nilai realisasi biaya pengadaan dan pemeliharaan infrastruktur

y = Total biaya pengadaan dan pemeliharaan infrastruktur yang tersedia

Target indikator ini pada tahun 2022 masih sama dengan tahun sebelumnya yakni 90 persen, namun terjadi peningkatan persentase realisasi yaitu 99,85 persen dari 97,45 persen. Dengan kata lain capaian kinerja juga mengalami peningkatan dari 108,29 persen menjadi 110,94 persen. Realisasi pengembangan dan pembaharuan infrastruktur berasal dari kegiatan pemeliharaan infrastruktur, pengadaan peralatan fasilitas perkantoran, serta pengadaan kendaraan bermotor yang realisasinya mencapai 100 persen, dimana keseluruhan barang yang dibeli, telah dimanfaatkan sesuai peruntukannya.

Masalah/Kendala yang Dihadapi

Meskipun telah melebihi target yang ditetapkan, namun masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi, seperti pengadaan pembaruan infrastruktur guna mendukung standarisasi penilaian akreditasi lembaga pelatihan dan penilaian akreditasi pelatihan, serta mendukung perubahan pola kerja FWS (*Flexible Working Space*). Banyaknya ragam kebutuhan tersebut menyebabkan beberapa pengadaan baru dapat dilakukan pada semester 2 (dua).

Solusi Mengatasi Masalah/Kendala yang Dihadapi

Kendala yang terjadi tersebut diatasi dengan melakukan optimalisasi pengadaan pengembangan dan pembaruan infrastruktur.

Rekomendasi Tahun Berikutnya

Pada tahun depan, pengadaan pengembangan dan pembaharuan infrastruktur akan semakin dioptimalkan terutama dalam rangka memenuhi rencana kegiatan pelatihan yang semakin beragam dan meningkat volumenya. Apalagi dengan adanya kebijakan penyelenggaraan

pelatihan secara *blended learning* (kombinasi antara daring dan luring), maka penyediaan sarana dan prasarana harus dilengkapi dan dioptimalkan. Selain itu, optimalisasi ini juga ditujukan untuk mendukung standarisasi penilaian akreditasi lembaga pelatihan dan akreditasi pelatihan teknis, serta rencana perubahan pola kerja FWS.

Dari 5 (lima) sasaran strategis dengan 6 (enam) indikator kinerja yang telah dijelaskan di atas, secara umum diperoleh rata-rata capaian kinerja indikator sasaran strategis pada tahun 2022 sebesar 107,27 persen, atau telah melampaui target yang ditentukan. Keberhasilan ini merupakan capaian dari kerja keras *teamwork* seluruh pegawai Pusdiklat BPS, serta atas dukungan *stakeholder* yang terlibat dalam mewujudkan tujuan meningkatkan layanan pendidikan dan pelatihan yang adaptif dan meningkatkan kompetensi SDM.

3.2. Perkembangan Capaian Kinerja Pusdiklat BPS

Dalam rangka mewujudkan visi Pusdiklat BPS yaitu **"Menjadi Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Unggul dan Adaptif"**, telah ditetapkan dua tujuan capaian kinerja dan lima indikator sasaran strategis seperti yang sudah dijelaskan pada Sub Bab 3.1. Dilihat dari perkembangannya, rata-rata capaian kinerja tujuan dan capaian kinerja sasaran mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, sebagaimana pada Tabel 1. Hal ini menggambarkan bahwa peningkatan kinerja dilakukan secara berkesinambungan oleh seluruh pegawai dalam rangka mewujudkan visi dan misi Pusdiklat BPS.

Tabel 9. Perkembangan rata-rata Capaian Kinerja Sasaran Strategis

Tahun	2018	2019	2020	2021	2022
Rata-rata Capaian Kinerja Sasaran (%)	103,61	103,65	106,07	106,76	107,27

Berkaitan dengan adanya perubahan visi, misi, tujuan, serta indikator sasaran dalam kurun waktu lima tahunan pada Renstra 2015-2019 dibandingkan dengan Renstra 2020-2024, maka perbandingan hanya dilakukan berdasarkan capaian rata-rata indikator sasaran, dan beberapa indikator yang terdapat pada tahun 2021 dan 2022.

Tabel 10. Perbandingan Capaian Kinerja Pusdiklat BPS Menurut Tujuan dan Sasaran Strategis Tahun 2021 dengan Tahun 2022

Tujuan/Sasaran Strategis/Indikator Kinerja	Capaian Kinerja	
	2021	2022
(1)	(2)	(3)
T1: Meningkatkan Layanan Pendidikan Dan Pelatihan Yang Adaptif	**108,83**	**109,31**
SS1: Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi mutakhir, dan aturan yang berlaku	**100,00**	**103,67**
Persentase kepuasan peserta diklat terhadap penyelenggaraan diklat	100,00	103,67
SS2: Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan Statistik Sektoral dalam Kerangka Satu Data Indonesia	**117,65**	**114,94**
Persentase peserta yang telah menyelesaikan pelatihan Statistik Sektoral	117,65	114,94
T2: Meningkatkan kompetensi SDM	**107,53**	**105,52**
SS3: Terwujudnya SDM Pusdiklat BPS yang melakukan peningkatan kompetensi	**111,11**	**108,70**
Persentase SDM Pusdiklat yang melakukan peningkatan kompetensi	111,11	108,70
SS4: Terjalinnya kerja sama dengan institusi pendidikan dan pelatihan dalam negeri dan luar negeri yang berkesinambungan	**111,11**	**99,43**
Persentase kelulusan peserta tugas belajar	111,11	99,43
SS5: Penguatan manajemen internal dan sumberdaya	**100,38**	**108,43**
Hasil penilaian SAKIP	92,46	105,91
Persentase pengembangan dan pembaharuan infrastruktur	108,29	110,94
Rata-rata Capaian Indikator Sasaran	**106,76**	**107,27**

Berdasarkan Tabel 2, secara rata-rata capaian kinerja Pusdiklat BPS pada tahun 2022 meningkat dibandingkan tahun sebelumnya, yaitu pada tujuan pertama yang didukung peningkatan pada sasaran strategis pertama. Sedangkan tujuan kedua mengalami penurunan, yakni pada sasaran strategis ketiga dan keempat. Informasi lebih rinci mengenai penyebab terjadinya kenaikan maupun penurunan tersebut disajikan di bawah ini.

3.2.1. Perkembangan Capaian Kinerja pada Tujuan Pertama

TUJUAN 1: MENINGKATKAN LAYANAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN YANG ADAPTIF

SASARAN 1: TERWUJUDNYA LAYANAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN YANG SESUAI DENGAN PERKEMBANGAN ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI INFORMASI MUTAKHIR, DAN ATURAN YANG BERLAKU

Pengembangan sumber daya manusia (*human resources development/HRD*) merupakan bagian dari proses bisnis sebuah organisasi. Bagi organisasi publik, untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) aparatur yang memiliki kompetensi dan profesionalitas yang tinggi, diperlukan peningkatan mutu dan pengembangan kompetensi pegawainya. Salah satu upaya yang telah ditempuh Pemerintah dalam peningkatan mutu profesionalisme dan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah melalui program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).

Sejalan dengan hal tersebut, Pusdiklat BPS dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyelenggara diklat, berusaha untuk mewujudkan layanan diklat yang sesuai perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi mutakhir, dan aturan yang berlaku sesuai dengan sasaran strategis pertama pada Perjanjian Kinerja Tahun 2022. Dalam mewujudkan keberhasilan sasaran tersebut, capaian kinerja diukur melalui indikator persentase kepuasan peserta diklat terhadap penyelenggaraan diklat.

Tabel 11. Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Sasaran Strategis 1 Tahun 2022 dibandingkan dengan Tahun 2021

IKU	Target 2022	Realisasi 2022	Capaian 2022 (%)	Realisasi 2021	Perubahan terhadap realisasi 2021 (%) ((3)/(5)*100)-100
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Persentase Kepuasan Peserta Diklat terhadap Penyelenggaraan Diklat	90	93,3	103,67	90	3,67

IKU 1: Persentase Kepuasan Peserta Diklat terhadap Penyelenggaraan Diklat

Penyelenggaraan diklat dapat terlaksana dengan baik berkat kerjasama yang baik antara penyelenggara, peserta diklat, pengajar/widyaiswara, dan pihak-pihak terkait lainnya. Sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu penyelenggaraan diklat, maka perlu diketahui informasi seberapa besar kemampuan para peserta dalam menyerap materi, kemampuan dan kualitas tenaga pengajar/widyaiswara terhadap materi yang diberikan di kelas, pelayanan penyelenggara, serta sarana prasarana yang memadai.

Untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat kepuasan peserta atas pelayanan penyelenggaraan suatu kegiatan diklat yang telah diikuti, setiap peserta diminta memberikan evaluasi berupa penilaian serta saran/komentar, baik terhadap pengajar, penyelenggara, maupun sarana dan prasarana yang tersedia.

Kepuasan peserta diklat merupakan salah satu yang dijadikan indikator capaian kinerja untuk memenuhi sasaran terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan. Tinggi rendahnya capaian kinerja yang diperoleh menjadi salah satu acuan bagi Pusdiklat BPS agar dapat meningkatkan mutu pelayanan diklat ke arah yang lebih baik di masa mendatang. Untuk mengetahui capaian kinerja dari indikator tersebut dapat dilihat melalui besarnya realisasi terhadap target Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2022. Semakin tinggi realisasi menunjukan pencapaian kinerja yang semakin baik.

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa capaian kinerja pada indikator kepuasan peserta diklat terhadap penyelenggaraan diklat adalah sebesar 103,67 persen. Angka tersebut diperoleh dari realisasi sebesar 93,3 persen dibandingkan target PK 2022 yaitu sebesar 90 persen. Jika dibandingkan dengan realisasi tahun 2021 yang sebesar 90 persen, maka terjadi kenaikan sebesar 3,67 persen.

Peningkatan capaian kinerja yang relatif masih kecil dapat digunakan sebagai pendorong ke arah yang lebih baik lagi dalam melakukan peningkatan layanan diklat. Perbaikan terjadi berkat kerjasama dan komitmen para penyelenggara dan pengajar untuk selalu memperbaiki layanan berdasarkan masukan dari peserta. Selain itu dalam rangka menunjang era digitalisasi dan menunjang kenyamanan peserta, Pusdiklat terus melakukan perbaikan dan pembenahan serta penyempurnaan untuk memfasilitasi metode pembelajaran secara *online* dan fasilitas – fasilitas sarana dan prasarana yang ada. Hal ini juga merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan diklat.

Target dan realisasi persentase kepuasan peserta dihitung berdasarkan penyelenggaraan diklat, baik diklat prajabatan dan kepemimpinan maupun diklat teknis dan fungsional.

SASARAN 2 : TERWUJUDNYA LAYANAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN STATISTIK SEKTORAL DALAM KERANGKA SATU DATA INDONESIA

Sebagaimana amanah Undang-undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik, BPS berkewajiban memberikan pembinaan kepada kementerian/ Lembaga/Pemerintah Daerah (Pemda) dalam penyelenggaraan kegiatan Statistik Sektoral. Data statistik sektoral yang dihasilkan sangat diperlukan untuk perencanaan, monitoring, maupun evaluasi dalam pelaksanaan pembangunan. Sehingga data tersebut harus akurat, mutakhir, terpadu, dapat dipertanggungjawabkan, mudah diakses, dan dibagi-pakaikan antar instansi pusat dan daerah, sesuai prinsip-prinsip Satu Data Indonesia sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 39 Tahun 2019.

Cita-cita dalam Perpres tersebut dapat terwujud, jika seluruh instansi terkait khususnya Pemerintah Daerah (Pemda) pada level Provinsi, Kabupaten, dan Kota memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam melaksanakan

kegiatan statistik sektoral sehingga memiliki kemandirian dalam penyediaan ragam statistik yang diperlukan. Layanan Pendidikan dan pelatihan sektoral dalam kerangka Satu Data Indonesia diwujudkan dengan diselenggarakannya pelatihan statistik sektoral yang pesertanya meliputi internal dan eksternal BPS.

Dalam mewujudkan keberhasilan sasaran tersebut, capaian kinerja diukur melalui indikator persentase peserta yang telah menyelesaikan pelatihan statistik sektoral.

Tabel 12. Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Sasaran Strategis ke 2 Tahun 2022 dibandingkan dengan Tahun 2021

IKU	Target 2022	Realisasi 2022	Capaian (%)	Realisasi 2021	Perubahan terhadap realisasi 2021 (%) ((3)/(5)*100)-100
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Persentase peserta yang telah menyelesaikan pelatihan Statistik Sektoral	87	100	114,94	100	0

IKU 2: Persentase peserta yang telah menyelesaikan pelatihan Statistik Sektoral

Capaian kinerja pada IKU Persentase peserta yang telah menyelesaikan pelatihan statistik sektoral adalah sebesar 114,94 persen. Angka tersebut telah melampaui dari target yang diharapkan pada tahun 2022 yaitu dari target 87 persen telah terealisasi sebesar 100 persen.

3.2.2. Perkembangan Capaian Kinerja Pada Tujuan Kedua

TUJUAN 2 : MENINGKATKAN KOMPETENSI SDM

SASARAN 3: TERWUJUDNYA SDM PUSDIKLAT BPS YANG MELAKUKAN PENINGKATAN KOMPETENSI

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sebagaimana yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Pemerintah RI Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Pada pasal 203 ayat 4 dari peraturan pemerintah tersebut menyebutkan bahwa Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan paling sedikit **20 (dua puluh) jam pelajaran** dalam 1 (satu) tahun.

Sejalan dengan itu, sasaran ketiga pada Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2020 adalah terwujudnya SDM Pusdiklat BPS yang melakukan peningkatan kompetensi. Sasaran ini sangat strategis, selain memenuhi 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun adalah juga dalam rangka menunjang layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara oleh Pusdiklat BPS.

Sebagaimana yang disebutkan dalam Renstra Pusdiklat BPS Tahun 2020-2024 bahwa salah satu arah kebijakan dan strategis yang dilakukan untuk meningkatkan layanan penyelenggaraan diklat dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung *agile learning center* dan mengembangkan *e-learning*. Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga pengajar yang berkualitas dan berkompeten di bidangnya sesuai dengan materi diklat yang diajarkan kepada peserta diklat. Selain itu, dibutuhkan pula penyelenggara yang mampu melayani dengan baik yang *agile* dan modern berdasarkan kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan diklat.

Pada tahun 2022, telah dilaksanakan pengembangan dan peningkatan kompetensi bagi pegawai baik struktural, widyaiswara/pengajar, maupun staf melalui penyelenggaraan diklat di Pusdiklat BPS atau Kementerian/Lembaga lain yang terkait. Selain diklat, ada pula yang mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi di luar Pusdiklat BPS dalam bentuk kursus, seminar, workshop, dan yang lainnya baik sebagai peserta, nara sumber, maupun pengajar. Kegiatan tersebut ada yang diikuti melalui *online* dan ada pula melalui tatap muka.

Dalam mewujudkan keberhasilan sasaran tersebut, capaian kinerja diukur melalui indikator persentase SDM Pusdiklat BPS yang melakukan peningkatan kompetensi.

Tabel 13. Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Sasaran Strategis ke 3 Tahun 2022 dibandingkan dengan Tahun 2021

IKU	Target 2022	Realisasi 2022	Capaian (%)	Realisasi 2021	Perubahan terhadap realisasi 2021 (%) ((3)/(5)*100)-100
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Persentase SDM Pusdiklat BPS yang melakukan peningkatan kompetensi	92	100	108,70	100	0

IKU 3 : Persentase SDM Pusdiklat BPS yang Melakukan Peningkatan Kompetensi

Capaian kinerja pada IKU Persentase SDM Pusdiklat BPS yang melakukan peningkatan kompetensi adalah sebesar 108,70 persen. Angka tersebut telah melampaui dari target yang diharapkan pada tahun 2022 yaitu dari target 92 persen telah terealisasi sebesar 100 persen. Pada indikator Persentase SDM Pusdiklat BPS yang melakukan peningkatan kompetensi bila dibandingkan dengan realisasi tahun 2021 tidak terdapat perbedaan yaitu masing-masing mencapai 100 persen.

SASARAN 4: TERJALINNYA KERJASAMA DENGAN INSTITUSI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM NEGERI DAN LUAR NEGERI YANG BERKESINAMBUNGAN

Dalam rangka mewujudkan tujuan kedua Perjanjian Kinerja Tahun 2022 yaitu meningkatkan kompetensi SDM, maka salah satu sasarannya diarahkan untuk mencapai terjalinnya kerjasama dengan institusi pendidikan dan pelatihan dalam negeri dan luar negeri yang berkesinambungan. Salah satu

kegiatan strategis yang dilakukan adalah melalui peningkatan kerjasama dengan Perguruan Tinggi penyelenggara rintisan gelar, baik di dalam negeri maupun luar negeri.

Pencapaian kinerja dalam penyelenggaraan rintisan gelar sangat ditentukan oleh keberhasilan peserta tugas belajar dalam menyelesaikan pendidikannya. Untuk memenuhi pencapaian kinerja dari sasaran strategis tersebut diukur melalui indikator persentase kelulusan peserta tugas belajar.

Tabel 14. Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Sasaran Strategis ke 4 Tahun 2022 dibandingkan dengan Tahun 2021

IKU	Target 2022	Realisasi 2022	Capaian (%)	Realisasi 2021	Perubahan terhadap realisasi 2021 (%) ((3)/(5)*100)-100
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Persentase Kelulusan Peserta Tugas Belajar	93	92,47	99,43	100	-7,53

IKU 4 : Persentase Kelulusan Peserta Tugas Belajar

Dalam rangka meningkatkan kompetensi SDM Aparatur Sipil Negara BPS, salah satu sarana yang disediakan adalah melalui penyediaan program beasiswa Tugas Belajar (TB). Penyelenggaraan TB merupakan salah satu tugas Pusdiklat BPS dengan kegiatan mengirim dan mengelola TB bagi pegawai BPS baik di dalam maupun luar negeri. Program TB tersebut mencakup program pendidikan gelar S2 dan S3, sehingga tidak ada untuk program pendidikan non gelar (*short course* dan *post doctoral*).

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa capaian kinerja pada indikator kepuasan peserta diklat terhadap penyelenggaraan diklat adalah sebesar 99,43 persen. Angka tersebut diperoleh dari realisasi sebesar 92,47 persen dibandingkan target PK 2022 yaitu sebesar 93 persen. Tingkat capaian yang diperoleh lebih tinggi dari yang ditargetkan, namun jika dibandingkan dengan

realisasi tahun 2021 yang sebesar 100 persen, maka terjadi penurunan sebesar -7,53 persen.

Hal ini salah satunya dikarenakan kendala yaitu dengan adanya Pandemi Virus Corona (COVID-19) berdampak pada belum optimalnya pelaksanaan proses belajar mengajar peserta sehingga banyak peserta yang melakukan perpanjangan waktu masa tugas belajar. Namun hal ini tidak menyurutkan Pusdiklat BPS dalam mencapai kinerja yang lebih baik, guna mewujudkan layanan diklat sekaligus untuk peningkatan dan pengembangan SDM pegawai BPS yang berkualitas dan berkompeten di bidangnya.

SASARAN 5 : PENGUATAN MANAJEMEN INTERNAL DAN SUMBERDAYA

Kelancaran dan keberhasilan tugas dan fungsi pokok Pusdiklat BPS dalam mewujudkan layanan pendidikan dan pelatihan sangat dipengaruhi oleh keberhasilan dalam penguatan manajemen internal dan sumberdaya melalui akuntabilitas kinerja yang transparan. Akuntabilitas kinerja yang transparan sangat diperlukan dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja.

Meningkatnya akuntabilitas kinerja yang transparan diwujudkan melalui indikator hasil penilaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) dalam Perjanjian Kinerja Pusdiklat BPS tahun 2022. Sasaran tersebut dijadikan sebagai tolok ukur keberhasilan Pusdiklat BPS dalam mengemban tugas di bidang pendidikan dan pelatihan.

Tabel 15. Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Sasaran Strategis ke 4 Tahun 2022 dibandingkan dengan Tahun 2021

IKU	Target 2022	Realisasi 2022	Capaian (%)	Realisasi 2021	Perubahan terhadap realisasi 2021 (%) ((3)/(5)*100)-100
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Hasil Penilaian SAKIP	70	74,14*)	105,91	74,14	0

Catatan: *) Nilai SAKIP tahun 2022 menggunakan realisasi tahun 2021 karena untuk tahun 2022 nilai belum tersedia

IKU 5 : Hasil Penilaian SAKIP

Salah satu hal yang menjadi inti dari reformasi birokrasi adalah akuntabilitas instansi pemerintah. Instansi pemerintah yang akuntabel semakin penting keberadaannya mengingat semakin tingginya ekspektasi dan tuntutan masyarakat atas pelayanan pemerintah. Pusdiklat BPS sebagai salah satu unsur dari instansi pemerintah juga harus meningkatkan akuntabilitasnya. Akuntabilitas dimaksud tidak hanya dari sisi keuangan saja, meskipun dari sisi tersebut mutlak diperlukan melainkan juga dari sisi kinerja. Dengan penguatan akuntabilitas ini, diharapkan akan memberi efek peningkatan kinerja yang pada gilirannya akan menghasilkan pelayanan prima baik kepada pegawai BPS maupun instansi lainnya.

Sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014, yang dimaksud dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematik 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. Evaluasi yang dilakukan dalam rangka penilaian SAKIP ditujukan untuk menilai implementasi dan pengembangan akuntabilitas kinerja di lingkungan Pusdiklat BPS dalam rangka mendorong terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (*result oriented government*).

Dalam evaluasi SAKIP komponen yang dinilai terdiri atas :

1. Perencanaan Kinerja
2. Pengukuran Kinerja
3. Pelaporan Kinerja
4. Evaluasi Kinerja
5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi

Masing-masing komponen tersebut terbagi lagi ke dalam evaluasi sub komponen:

1. Perencanaan Kinerja
    a. Perencanaan Strategis
        1). Pemenuhan Renstra
        2). Kualitas Renstra
        3). Implementasi Renstra

b. Perencanaan Kinerja Tahunan
   1). Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan
   2). Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan
   3). Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan

2. Pengukuran Kinerja
   a. Pemenuhan Pengukuran
   b. Kualitas Pengukuran
   c. Implementasi Pengukuran
3. Pelaporan Kinerja
   a. Pemenuhan Pelaporan
   b. Kualitas Informasi Kinerja
   c. Pemanfaatan Informasi Kinerja
4. Evaluasi Kinerja
   a. Pemenuhan Evaluasi
   b. Kualitas Evaluasi
   c. Pemanfaatan Hasil Evaluasi
5. Pencapaian Sasaran/Kinerja
   a. Kinerja yang Dilaporkan (Output)
   b. Kinerja yang Dilaporkan (Outcome)

Sebagai acuan dalam pencapaian sasaran penguatan manajemen internal dan sumberdaya adalah melalui indikator hasil penilaian SAKIP. Indikator tersebut dapat menggambarkan bahwa semakin tinggi realisasi penilaian SAKIP menunjukan pencapaian kinerja yang semakin baik.

Hasil penilaian SAKIP pada tahun 2022 belum dikeluarkan oleh Inspektorat, sehingga sementara ini masih disamakan dengan tahun 2021. Pada tahun 2021, angka hasil penilaian SAKIP adalah sebesar 74,14 poin sedangkan target PK 2022 adalah sebesar 70 poin. Berdasarkan nilai tersebut diperoleh capaian kinerja sebesar 105,91 persen yang artinya bahwa tingkat pencapaian kinerja yang diperoleh lebih dari target yang diharapkan.

IKU 6 : Persentase Pengembangan dan Pembaharuan Infrastruktur

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan Pusdiklat BPS, tidak dapat berjalan dengan lancar apabila tidak didukung dengan infrastruktur yang memadai. Saat ini dengan adanya pembelajaran secara

blended (offline dan online) dibutuhkan pengembangan dan pembaharuan infrastruktur melalui teknologi dan informasi kearah digitalisasi.

Sejalan dengan hal tersebut, pada tahun 2022 terdapat IKU kedua pada sasaran strategis kelima yaitu persentase pengembangan dan pembaharuan infrastruktur.

Tabel 16. Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama (IKU) kedua pada Sasaran Strategis ke 5 Tahun 2022 dibandingkan dengan Tahun 2021

IKU	Target 2022	Realisasi 2022	Capaian (%)	Realisasi 2021	Perubahan terhadap realisasi 2021 (%) ((3)/(5)*100)-100
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Persentase pengembangan dan pembaharuan infrastruktur	90	99,85	110, 94	97,46	2,45

Perhitungan pada indikator ini merupakan perbandingan antara realisasi biaya pengadaan dan pemeliharaan infrastruktur dengan jumlah total biaya pengadaan dan pemeliharaan infrastruktur yang tersedia. Pada tahun 2022, diperoleh realisasi pengadaan dan pemeliharaan infrastruktur sebesar 99,85 persen dari target 90 persen. Bila dibandingkan dengan tahun 2021 terdapat perubahan peningkatan sebesar 2,45 persen.

Pengadaan infrastruktur pada tahun 2022 meliputi pengadaan studio *e-learning* beserta barang-barang kelengkapannya seperti, komputer, monitor, *lighting*, *camcorder*, webcam, dan lain-lain. Selain itu dilakukan pula rehabilitasi gedung kantor dan ruang kerja. Dalam rangka pemeliharaan infrastruktur dilakukan perbaikan-perbaikan baik gedung, halaman, dan peralatan perkantoran.

3.3. Capaian Kinerja Pusdiklat BPS Tahun 2022 Terhadap Target Renstra 2022 dan 2024 Pusdiklat BPS

Rencana Strategis adalah proses pemilihan tujuan organisasi, penentuan kebijakan, dan program untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Rencana Strategis merupakan proses perencanaan jangka menengah (lima tahun) yang formal untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mengetahui keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan dan sasaran perlu adanya pengukuran terhadap indikator-indikator yang mewakili pencapaian kedua hal tersebut.

Tahun 2022 merupakan tahun ketiga pada periode Renstra 2020-2024. Berdasarkan Tabel 15, jika dibandingkan target Renstra tahun 2022, maka sebagian besar capaian indikator dari tujuan dan sasaran menunjukkan hasil yang maksimal, yaitu sebanyak 5 (lima) indikator diperoleh nilai realisasi lebih dari target yang diharapkan sehingga capaian kinerjanya melebihi dari 100 persen. Sementara ada 1 (satu) indikator yang tidak mencapai target.

Begitu pula bila dibandingkan dengan target akhir Renstra yaitu tahun 2024, ada 1 (satu) indicator yang belum mencapai target. Dari 6 (enam) indikator kinerja sasaran, sebanyak 5 (lima) indikator telah mencapai target akhir Renstra 2020-2024.

Tabel 17. Perbandingan Realisasi Kinerja Pusdiklat BPS Tahun 2022 dengan Target Renstra Tahun 2022 dan 2024

Tujuan/Sasaran Strategis/Indikator Kinerja	Satuan	Target Renstra		Realisasi 2022	Capaian terhadap Target Renstra (%)	
		2022	2024		2022	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
T1: Meningkatkan Layanan Pendidikan dan Pelatihan Yang Adaptif						
SS1: Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi mutakhir, dan aturan yang berlaku						
Persentase kepuasan peserta diklat terhadap penyelenggaraan diklat	Persen	90	92	93,30	103,67	101,41
SS2: Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan Statistik Sektoral dalam kerangka Satu Data Indonesia						
Persentase peserta yang telah menyelesaikan pelatihan Statistik Sektoral	Persen	87	89	100	114,94	112,36
T2: Meningkatkan kompetensi SDM						
SS2: Terwujudnya SDM Pusdiklat BPS yang melakukan peningkatan kompetensi						
Persentase SDM Pusdiklat yang melakukan peningkatan kompetensi	Persen	92	94	100	108,69	106,38
SS3: Terjalinnya kerja sama dengan institusi pendidikan dan pelatihan dalam negeri dan luar negeri yang berkesinambungan						
Persentase kelulusan peserta tugas belajar	Persen	93	95	92,47	99,43	97,34
SS4: Penguatan manajemen internal dan sumberdaya						
Hasil penilaian SAKIP	Poin	70	72	74,14*)	105,91	102,97

Tujuan/Sasaran Strategis/Indikator Kinerja	Satuan	Target Renstra		Realisasi 2022	Capaian terhadap Target Renstra (%)	
		2022	2024		2022	2024
Persentase Pengembangan dan pembaharuan infrastruktur	Persen	90	90	99,85	110,94	110,94

Ket: *) Hasil SAKIP tahun 2021

Capaian realisasi pada indikator pertama yaitu persentase kepuasan peserta diklat terhadap penyelenggaraan diklat sebesar 93,30 persen. Angka tersebut melebihi target Renstra tahun 2022, sehingga capaian terhadap Renstra adalah lebih dari 100 persen. Hal tersebut sejalan dengan target akhir Renstra, lebih dari target yang diharapkan yaitu 92 persen, sehingga capaiannya lebih dari 100 persen atau sebesar 101,41 persen.

Pada indikator kedua yaitu persentase peserta yang telah menyelesaikan pelatihan Statistik Sektoral berhasil melebihi target Renstra 2022 dan juga target akhir Renstra. Dengan target sebesar 87 persen diperoleh realisasi sebesar 100 persen sehingga capaiannya adalah sebesar 114,94 persen. Bila dilihat dibandingkan capaiannya dengan target akhir Renstra, nilainya juga melebihi dari target akhir Renstra.

Persentase SDM Pusdiklat yang melakukan peningkatan kompetensi merupakan indikator ketiga juga telah berhasil melebihi target yaitu dengan target Renstra 2022 dan akhir Renstra masing-masing sebesar 92 persen diperoleh realisasi sebesar 100 persen sehingga capaiannya adalah sebesar 108,69 persen. Bila dibandingkan dengan target akhir Renstra, maka capaiannya juga sudah mencapai 106,38.

Capaian indikator keempat yaitu persentase kelulusan peserta tugas belajar pada tahun 2022 kurang mencapai dari target Renstra 2022. Realisasi 2022 yaitu 92,47 persen, sementara targetnya adalah 93 persen. Banyaknya permasalahan selama periode perkuliahan, antara lain dipengaruhi oleh masa pandemi, sehingga kegiatan perkuliahan tidak maksimal karena dilakukan secara *on line*. Selain itu, syarat kelulusan mengharuskan mahasiswa menunggu jurnal di*accept*. Adanya jeda waktu kelulusan dengan terbitnya Surat Keterangan Lulus (SKL) dari pihak universitas sehingga memerlukan surat perpanjangan masa studi.

Pada indikator kelima yaitu hasil penilaian SAKIP, tahun ini sudah mencapai dari target. Realisasi tahun 2022 yaitu 74,14 persen, melebihi dari target yang sebesar 70. Sehingga capaiannya menjadi 105,91. Bila dibandingkan dengan target akhir Renstra, yaitu 72 persen, capaiannya sebesar 102,97 persen.

Indikator terakhir yaitu persentase pengembangan dan pembaharuan infrastruktur diperoleh nilai capaian 110,94 persen. Angka tersebut telah

melebihi target yaitu realisasi 99,85 persen dari target Renstra 2022 dan 2024 yaitu 90 persen. Dengan capaian kinerja diatas 100 persen diperlukan penajaman target pada Renstra 2020-2024 agar pengukuran keberhasilan Pusdiklat BPS terhadap indikator-indikator tersebut lebih tergambarkan.

3.4. Kegiatan Prioritas Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik Tahun 2022

Latar Belakang

Sejalan dengan arahan Presiden dan untuk memenuhi Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) ke-4 yaitu Pendidikan Berkualitas Menjamin Kualitas Pendidikan yang Inklusif dan Merata serta Meningkatkan Kesempatan Belajar Sepanjang Hayat untuk Semua, Badan Pusat Statistik (BPS) berkomitmen membangun SDM unggul sesuai misi BPS ke-4 yaitu membangun SDM yang unggul dan adaptif berlandaskan nilai profesionalisme, integritas, dan amanah. Pengembangan kompetensi SDM ini juga mewujudkan NAWACITA II Misi ke-1 yang berorientasi untuk peningkatan kualitas manusia Indonesia, terutama saat memasuki era kemajuan teknologi dan informasi.

Mencetak Sumber Daya Manusia (SDM) unggul merupakan agenda strategis yang menjadi prioritas nasional. Sesuai dengan arahan Presiden RI yang disampaikan pada HUT KORPRI Tahun 2020 bahwa Kompetensi SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) harus menyesuaikan, *mindset*-nya berorientasi hasil, adaptif dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, memberikan kesempatan bagi yang terampil dan ahli walaupun masih junior untuk tampil di depan, serta berfikir kreatif dan inovatif untuk memecahkan masalah dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

BPS secara berkesinambungan terus mengembangkan kompetensi SDM. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan kompetensi SDM yang sesuai dengan karakteristik di era disrupsi saat ini, dimana tugas fungsi pengembangan SDM dilaksanakan oleh Pusdiklat BPS. Setiap ASN mempunyai hak pengembangan kompetensi ASN minimal 20 Jam Pembelajaran (JP) sesuai Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014. Untuk memenuhi hal tersebut, Pusdiklat BPS terus melakukan terobosan dalam menyelenggarakan pengembangan

kompetensi SDM yang relevan di era disrupsi saat ini, khususnya pada masa Pandemi Covid-19.

Pusdiklat BPS terus berusaha meningkatkan layanan keberagaman materi pengembangan kompetensi ASN yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan terkini. Hal tersebut sebagai bentuk kontribusi Pusdiklat BPS dalam pengembangan sistem pembelajaran terpadu di lingkungan BPS dan *stakeholder* terkait dan mendukung program strategis global, nasional, dan arah strategis BPS yang berkaitan dengan penguatan Sistem Statistik Nasional untuk mendukung Indonesia Maju melalui pembangunan SDM Unggul. Kebutuhan pembelajaran dalam rangka pengembangan kompetensi SDM tidak hanya mengandalkan pertemuan secara tatap muka namun juga dilakukan secara daring. Pembelajaran yang dikemas tetap berlangsung secara menarik, berkualitas dan sesuai kebutuhan dimana strategi pembelajaran yang menjadi ciri khas adalah mendorong karakter pembelajar dan bersifat *Fun Learning*.

Pusdiklat BPS terus mengembangkan kurikulum pembelajaran dengan berbasis pada desain jenis pelatihan yang kekinian dan futuristik. Hal tersebut dikembangkan melalui layanan kurikulum yang berbasis *customer view*, responsif terhadap tantangan ke depan, *agile orientation* dalam pengelolaan fasilitator dan penyelenggara.

Kegiatan Prioritas

Untuk memenuhi jenis pelatihan yang kekinian dan futuristik, Pusdiklat BPS terus berupaya memberikan keberagaman layanan pelatihan sebagai bentuk pengembangan kompetensi pegawai. Meningkatnya peminatan keberagaman layanan pengembangan kompetensi, permintaan Kementerian/ Lembaga (K/L), serta melayani pengembangan kompetensi Internasional maka Pusdiklat BPS menawarkan berbagai jenis pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tersebut.

Pusdiklat BPS berkolaborasi dengan praktisi internal dan eksternal BPS yang meliputi layanan penyediaan fasilitator pelatihan dari para praktisi ahli domestik dan internasional, serta layanan penyusunan materi pelatihan dari internal dan eksternal BPS. Keterlibatan pihak eksternal BPS dalam

pengembangan kompetensi pegawai yang dilakukan oleh Pusdiklat BPS meliputi:

1. Sektor Pemerintah: LAN, Kominfo, Kemenkeu, Kemenkopolhukam, BPIP, BPKP, Kemenaker, Kemendesa PDTT, LKPP, dll.
2. Sektor Akademisi: Unpad, UI, Unhas, ITB, IPB, Unair, Undip, ITS, UGM, dll.
3. Sektor Bisnis: Proxsis, PWC, IndonesiaX, Standar Plus, Academy Trainer, Inspirasi Indonesia, JRP, BRI, dll.
4. Sektor Masyarakat: mahasiswa, peneliti, NGO, dll.
5. Sektor Internasional: ABS, UNSIAP, IMF, The Asean Secretariat, RWANDA NSO, dll.

Sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi manajerial, teknis, sosial kultural yang dielaborasi dalam berbagai pembelajaran, Pusdiklat BPS memiliki kegiatan prioritas yang meliputi berbagai jenis pelatihan teknis dan nonteknis serta akademisi antara lain berikut ini:

1. Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS)

   Sebagai unit kerja penyelenggara pelatihan, Pusdiklat BPS tidak hanya melaksanakan pelatihan bagi pegawai internal BPS saja namun juga bagi pegawai yang berasal dari luar BPS termasuk untuk jenis Pelatihan Dasar CPNS (Latsar CPNS). Hal ini didasari oleh penilaian Akreditasi Program Latsar CPNS yang dilakukan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI terhadap Pusdiklat BPS dengan mendapatkan nilai “A”. Hal ini tertuang dalam Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 394/K.1/PDP.09/2019 Tahun 2019 tentang Penetapan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik sebagai Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Terakreditasi dengan nomor Sertifikat 585/K.1/PDP.09.

Gambar 8. Pelatihan Latsar CPNS

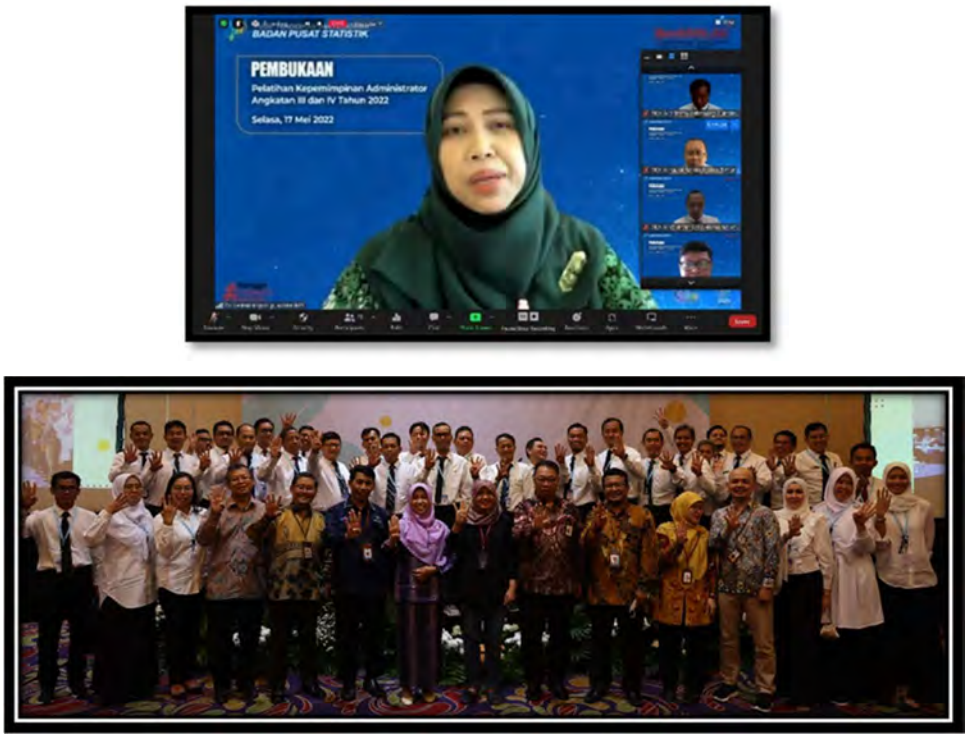
Dengan adanya penilaian akreditasi tersebut, menjadi kewajiban bagi Pusdiklat BPS untuk secara mandiri menyelenggarakan Latsar CPNS baik bagi pegawai yang berasal dari dalam maupun luar BPS. Pelaksanaan pelatihan dasar atau Latsar CPNS formasi penerimaan tahun 2021. Penyelenggaraan Latsar bagi para CPNS baik golongan II maupun golongan III berasal dari lulusan Politeknik Statistika STIS dan beberapa lulusan Program Diploma PKN STAN serta dari beberapa instansi yang dilaksanakan secara PNBP. Pelatihan Dasar CPNS Golongan II dan III BPS Tahun 2022 dilaksanakan dengan metode blended learning sejak tanggal 20 Juni sampai dengan 26 November 2022 dengan jumlah jam pelatihan sebanyak 647 jam pelatihan (JP) yang dilaksanakan secara *blended learning*.

2. Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA)

Salah satu jenis Diklat yang diperlukan dalam pembentukan kompetensi PNS untuk jabatan struktural eselon III adalah Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA). Sebagai pejabat struktural, pejabat administrator harus memiliki kompetensi manajerial yang dibutuhkan dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan, baik pusat maupun daerah, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Melalui PKA, Peserta diharapkan mempunyai Kompetensi Manajerial Jabatan Administrator dan Kompetensi Pemerintahan sebagai Administrator sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara

dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan



Gambar 9. Pelatihan Kepemimpinan Administrator

Materi Pelatihan disusun dengan menyesuaikan keragaman bidang tugas dan standar kompetensi pejabat eselon III. Adapun kurikulum materi pelatihan merupakan standar dari LAN yang meliputi 4 agenda pembelajaran: (1) Agenda Kepemimpinan Pancasila dan Nasionalisme, (2) Agenda Kepemimpinan Kinerja, (3) Agenda Manajemen Kinerja, dan (4) Agenda Aktualisasi Kepemimpinan. Disamping materi standar LAN, peserta pelatihan juga mendapat materi tambahan berupa ceramah dari beberapa narasumber yang berasal dari Praktisi, BPS, dan Kementerian/Lembaga lainnya.

3. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP)

Berdasarkan Pasal 52 ayat (2) huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pejabat pengawas harus memiliki kompetensi untuk menjamin akuntabilitas jabatan untuk pengendalian seluruh kegiatan pelaksanaan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana sesuai standar operasional prosedur. Untuk mengembangkan

kompetensi pejabat pengawas dalam rangka memenuhi standar kompetensi manajerial jabatan pengawas, dapat diwujudkan melalui pelatihan kepemimpinan pengawas yang merupakan bentuk pelatihan struktural kepemimpinan pengawas sebagaimana diamanatkan berdasarkan ketentuan Pasal 217 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Gambar 10. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas

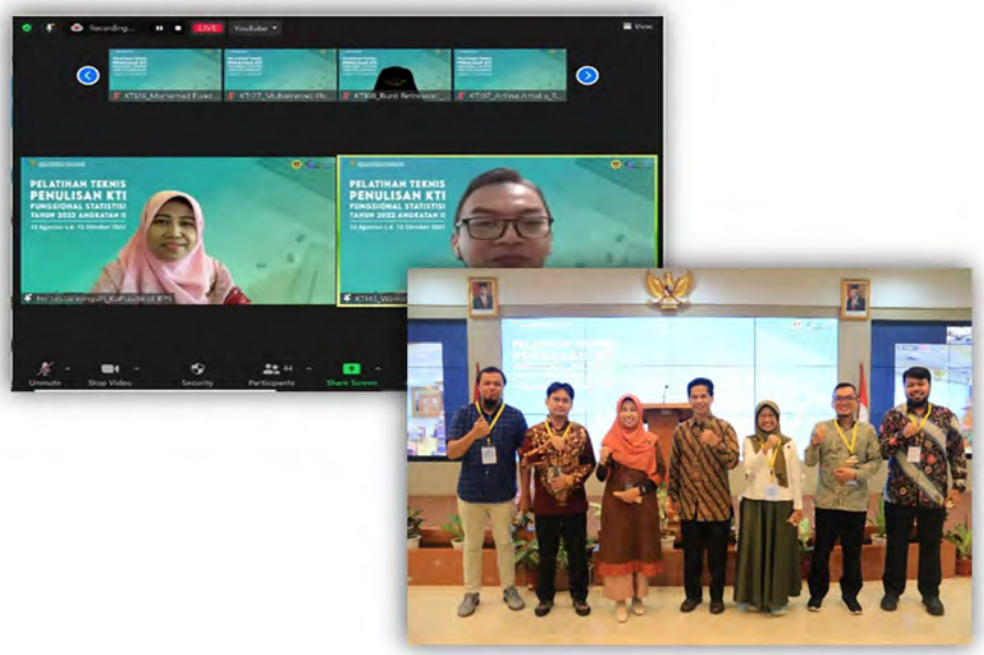
Pelatihan ini bertujuan untuk mengembangkan kompetensi pejabat pengawas dalam rangka memenuhi standar kompetensi manajerial jabatan pengawas. Kompetensi yang dibangun pada PKP adalah sebagai strategi penyusunan petunjuk pelaksanaan kegiatan, menyusun program kegiatan kerjasama strategis, melakukan identifikasi ancaman ketahanan nasional, mengendalikan pelaksanaan kontrak pengadaan barang dan jasa, mengendalikan proses pelayanan, menyusun rencana kerja anggaran, dan melakukan pengawasan penerapan nilai pelayanan publik.

4. Pelatihan Teknis Penulisan Karya Tulis Ilmiah

Kemampuan menyusun KTI khususnya bagi para aparatur sipil negara (ASN) merupakan hal penting untuk mewujudkan negara Indonesia yang terus maju ke arah yang lebih baik. Terlebih lagi bagi ASN yang menduduki Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) khususnya Statistisi, kemampuan menyusun KTI adalah sebuah keharusan untuk mengisi komponen tugas

dan fungsinya pada aspek pengembangan profesi.

Pada Tahun 2022 Pusdiklat BPS menyelenggarakan Diklat Penulisan Karya Tulis Ilmiah (KTI) untuk fungsional Statistisi. Kegiatan pelatihan dilaksanakan dengan metode pembelajaran *blended learning*. Pembelajaran jarak jauh (PJJ) diselenggarakan dalam jaringan (daring) menggunakan LMS Warung Kompetensi (WARKOP) Pusdiklat BPS. Pembelajaran tatap muka dalam ruangan dilakukan di Pusdiklat BPS pada seminar hasil karya tulis ilmiah dengan peserta pelatihan yang berasal dari BPS Daerah dan BPS Pusat.



Gambar 11. Kegiatan pembelajaran Pelatihan Penulisan Karya Tulis Ilmiah

Tenaga pengajar dan fasilitator/*coach* pada pelatihan penulisan KTI terdiri dari tenaga internal dan eksternal BPS. Para pengajar dan fasilitator/*coach* adalah praktisi/struktural yang sudah terlatih/memiliki spesialisasi sesuai mata pelatihan dan memiliki pengalaman dalam menulis karya tulis

ilmiah. Pengajar dalam pelatihan ini adalah *Indscript Creative*, Widyaiswara dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Banten, Dosen dari Universitas Hasanudin, Sekolah Tinggi Ilmu Statistik, Widyaiswara Pusdiklat BPS, dan Fungsional dari BPS Pusat

5. Pelatihan Manajemen ASN

Sebagaimana diamanatkan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang merupakan dasar dalam pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara, ASN diharapkan memiliki integritas, profesional dan netral serta bebas dari intervensi politik, juga bebas dari praktek KKN, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat. Melalui Undang-undang tersebut pemerintah berkeinginan mewujudkan birokrasi yang profesional khususnya dalam menghadapi tantangan di Era Disrupsi saat ini.

Melalui pelatihan manajemen ASN diharapkan peserta pelatihan dapat memahami secara utuh konsep dan kebijakan tersebut. Secara lebih spesifik, peserta pelatihan diharapkan dapat memahami dan menjelaskan bagaimana kedudukan, peran, hak dan kewajiban, dan kode etik ASN. Disamping itu, juga dapat memahami konsep sistem merit dalam pengelolaan ASN serta mekanisme pengelolaan ASN.

Gambar 12. Pelatihan Manajemen ASN secara klasikal di Pusdiklat BPS

Penyelenggara kegiatan ini adalah Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) BPS, kegiatan pembelajaran dilakukan secara luring atau tatap muka di Pusdiklat BPS tanggal 24 sd 28 Oktober 2022. Dalam penyampaian materi pelatihan, para Narasumber menggunakan metode pembelajaran andragogi dengan langsung berhadapan dengan para peserta secara interaktif.

6. Pelatihan Fungsional Pranata Komputer

   Untuk kegiatan pelatihan Fungsional yang menjadi prioritas adalah Pelatihan Fungsional Pranata Komputer Keahlian dan Keterampilan dimana Pelatihan fungsional Pranata Komputer adalah pelatihan yang bertujuan untuk memenuhi kompetensi utama dibidang teknologi informasi bagi organisasi. BPS sebagai instansi Pembina Pranata Komputer memiliki tugas untuk melaksanakan pembinaan bagi pejabat Fungsional Pranata Komputer tersebut, dan Pusdiklat sebagai pusat pelatihan diklat melaksanakan pelatihan tersebut.

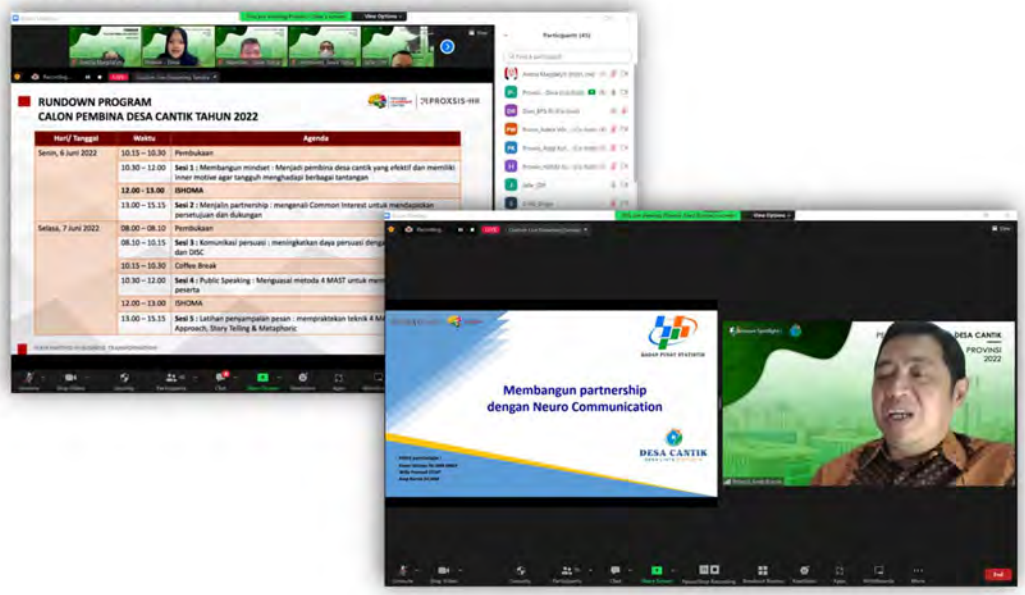
Gambar 13. Pelatihan Fungsional Pranata Komputer secara Online

7. Pelatihan Pembina Desa Cinta Statistik

Pelatihan Pembina Desa Cinta Statistik (Desa Cantik, DC) bertujuan untuk meningkatkan kemampuan para calon pembina dalam melakukan komunikasi dan koordinasi dengan pihak aparat, komunitas, atau pihak-pihak terkait lainnya di desa/kelurahan. Selain itu juga diharapkan desa mampu mengimplementasikan prinsip Satu Data Indonesia (SDI), penyediaan informasi yang menjadi dasar pengembangan potensi desa ke depan, membudayakan data sebagai dasar penentuan kebijakan, serta membangun kesadaran dan kontribusi aktif masyarakat terhadap penyelenggaraan kegiatan statistik di desa.

Desa/Kelurahan sebagai ujung tombak pembangunan desa sekaligus ujung tombak pengumpulan data sektoral, perlu memperoleh pembinaan. Oleh karena itu, BPS melalui Pusdiklat sejak tahun 2021 telah melakukan pelatihan bagi pembina DC yang selanjutnya akan melakukan pembinaan di DC binaannya.

Pada tahun 2022, pelatihan ini dilaksanakan dalam 2 (dua) tahap yaitu tanggal 2 sd 10 Juni 2022 berupa Pelatihan Pembina DC seluruh Provinsi sebanyak 133 peserta yang dibagi menjadi 3 (tiga) kelas (A, B, dan C). Pelatihan tahap dilaksanakan pada tanggal 13 sd 17 Juni 2022, kedua diikuti oleh para Pembina DC seluruh Kabupaten/Kota sebanyak 1.006 orang, dibagi kedalam 38 kelas.



Gambar 14. Pelatihan Pembina Desa Cantik secara Online

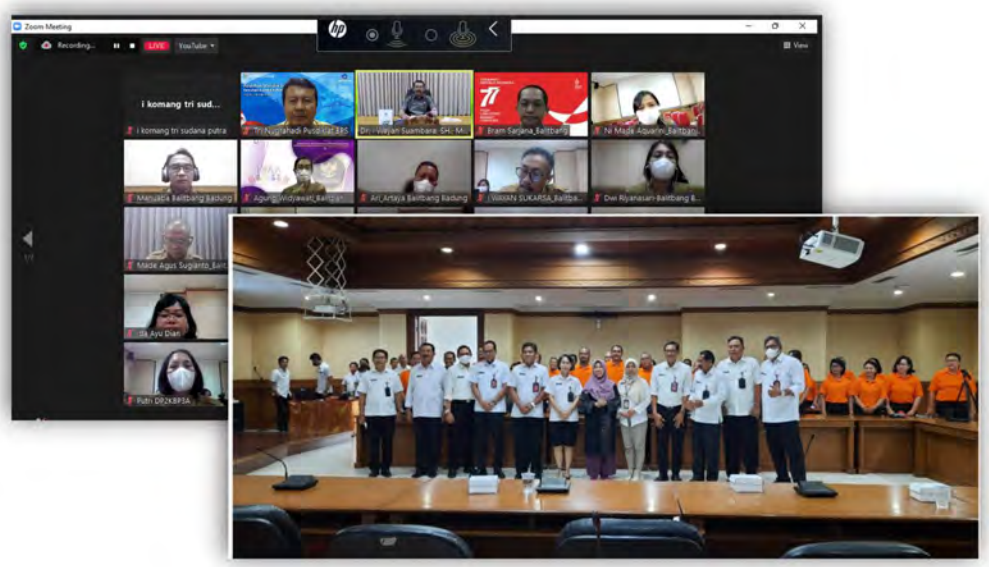
8. Pelatihan Statistik Sektoral

BPS, sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 dan Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019, berperan sebagai pembina Statistik yang mempunyai tugas untuk melakukan pembinaan penyelenggaraan statistik sektoral di Indonesia. Pemerintah melalui Menteri PPN/Kepala Bappenas mendukung upaya Badan Pusat Statistik (BPS) dalam merumuskan strategi dan rencana kerja penguatan Sistem Statistik Nasional (SSN) serta pembinaan statistik sektoral dalam kerangka Satu Data Indonesia (SDI). Hal ini sebagai bentuk responsif BPS untuk hadir mendorong K/L, Pemda/OPD untuk memperkuat tata kelola dan kapasitas statistik pada instansi masing-masing, sehingga mampu menyediakan data statistik sektoral berkualitas sebagai dasar dalam perumusan berbagai kebijakan.

Sebagai dukungan atas keberhasilan pembinaan statistik sektoral, Pusdiklat setiap tahun menyelenggarakan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan BPS Pusat. Sebagai contoh pada tahun 2022, BPS ingin mengukur Indeks Pembangunan Statistik (IPS) sebagai indikator kemajuan pembangunan statistik pada suatu K/L/OPD, maka Pusdiklat menyelenggarakan pelatihan sesuai kebutuhan. Pelatihan dilaksanakan dalam 2 (dua) tahap. Tahap pertama berupa Pelatihan TPB (Tim Penilai Badan) BPS Pusat pada tanggal 26 sd 28 April 2022 sebanyak 115 peserta yang terbagi dalam 3 (tiga) kelas. Selanjutnya tahap kedua berupa Pelatihan TPB Daerah pada tanggal 23 sd 27 Mei 2022, diikuti oleh 1.607 peserta dari BPS Provinsi, Kabupaten, dan Kota.

Gambar 15. Pelatihan TPB IPS Tahun 2002 secara Online

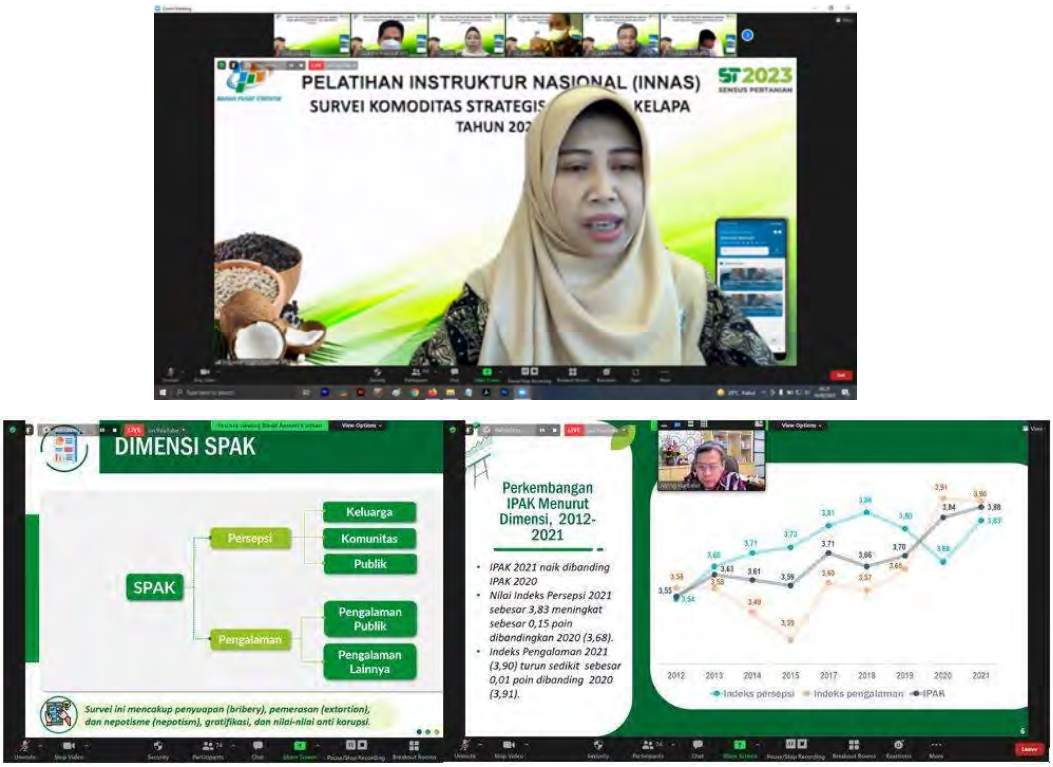
Selain kegiatan yang bersifat nasional, Pusdiklat BPS juga melakukan kerjasama dalam penyelenggaraan Pelatihan Statistik Sektoral. Pada tahun 2022, kerjasama dilakukan dengan Pemerintah Daerah Kabupaten Badung Provinsi Bali. Pelatihan dilaksanakan tanggal 22 Agustus sd 19 Oktober 2022 secara blended learning dan diikuti 40 orang pegawai Pemda Kabupaten Badung.



Gambar 16. Pelatihan Statistik Sektoral Pemda Badung Tahun 2002

9. Pelatihan *Subject Matter*

   Dalam Renstra Pusdiklat BPS Tahun 2015–2019, visi yang diemban adalah "Pusdiklat BPS sebagai pusat unggulan pelatihan statistik dan teknologi informasi dalam pengembangan kapasitas SDM aparatur negara yang kompeten dan profesional, berintegritas serta amanah". Berkaitan dengan visi Pusdiklat BPS tersebut, penyelenggaraan pelatihan *Subject Matter* BPS Pusat dilakukan secara kolaborasi dengan Pusdiklat BPS yang dilaksanakan secara virtual dan menggunakan *Learning Management System* (LMS) yaitu Warung Kompetensi (Warkop).



Gambar 17. Pelatihan Subject Matter BPS Pusat

Seluruh pelatihan teknis instruktur survei-survei di BPS harus diselenggarakan oleh Pusdiklat. Terdapat 15 jenis pelatihan instruktur nasional yang telah diselenggarakan termasuk kegiatan survei yang besar seperti LongForm SP2020, Susenas, Sakernas dan ST2023. Pelatihan instruktur nasional tersebut terdiri dari Pelatihan Innas Survei Perdagangan Dalam Negeri, Survei Komoditas Strategis Lada dan Kelapa, Pelatihan Innas SKU, Workshop Intama, Innas, Petugas Survei Perilaku Anti Korupsi (SPAK), Pelatihan Survei Integrasi SHG-SHD, Pelatihan Innas DPP-DUTL, *e-commerce*, GB ST 2023, Pengolahan GB ST 2023, Sakernas, SKD, Susenas MKP, dan Pencacahan Lengkap ST 2023.

10. Rintisan Gelar

Dalam rangka meningkatkan kompetensi SDM Aparatur Sipil Negara BPS, salah satu kegiatan prioritas Pusdiklat BPS adalah program Rintisan Gelar/ Beasiswa Tugas Belajar (TB). Penyelenggaraan TB merupakan salah satu tugas Pusdiklat BPS dengan kegiatan mengirim dan mengelola TB bagi pegawai BPS baik di dalam maupun luar negeri.

Program TB mencakup program pendidikan gelar S1, S2 dan S3, belum tersedia untuk program pendidikan non gelar (*short course* dan *post-doctoral*). Dari sisi pembiayaan, program TB yang diselenggarakan oleh Pusdiklat terdiri dari:

1. Beasiswa APBN BPS
   Program ini adalah kerjasama rintisan gelar S1, S2 maupun S3 antara BPS dengan perguruan tinggi yang ada di dalam negeri seperti UI, ITB, IPB, UGM, UNPAD, ITS, UNAIR, UNDIP, dan UNHAS, UB, UNS, UT.
2. Beasiswa APBN Non BPS
   Program ini berupa tawaran beasiswa dari Bappenas atau Kementerian/Lembaga lain baik untuk program S2 dalam negeri, luar negeri, maupun Double Degree dan S3.
3. Beasiswa Non APBN
   Penyedia utama beasiswa non APBN adalah STUNED untuk studi di Belanda dan AAS untuk studi di Australia. Selain itu terdapat pula beberapa negara sponsor beasiswa seperti Jepang, Jerman, Belanda, dan Swiss namun tidak ditawarkan setiap tahun.
4. Individu pegawai juga dapat mencari sendiri sponsor beasiswa.
   Setelah mendapat izin dari atasannya (Eselon II), maka dapat diajukan ke Pusdiklat untuk mendapatkan status TB dengan menandatangani Surat Perjanjian Tugas Belajar (SPTB) dan menerima Surat Keputusan Tugas Belajar (SKTB) dari Biro Kepegawaian.

Pelaksanaan program TB Rintisan Gelar (APBN) didahului adanya Memorandum of Understanding (MOU) antara BPS dengan Universitas/Perguruan Tinggi (Univ/PT), yang dilanjutkan dengan pembuatan Perjanjian Kerjasama setiap akan mengirim calon mahasiswa baru. Pusdiklat BPS juga menyusun dan mengajukan rencana biaya pendidikan, tunjangan hidup, buku, dan riset peserta Tugas Belajar APBN dan merencanakan jumlah pegawai yang akan tugas belajar.

Penyelenggaraan program beasiswa APBN BPS merupakan salah satu wujud layanan Pusdiklat BPS untuk mengakomodir pegawai BPS melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Gambar 18. FGD dengan Universitas Hasanuddin

Gambar 19. Rapat dengan Universitas Sebelas Maret

3.5. Upaya Efisiensi di Pusdiklat BPS

Dalam rangka pelaksanaan kegiatan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur negara (BPS), Pusdiklat BPS merealisasikan penggunaan anggaran berdasarkan pagu yang telah ditetapkan setiap tahunnya. Penggunaan anggaran senantiasa mengacu pada prinsip 3E (efektif, efisien, dan ekonomis) dalam menghasilkan *output* yang berkualitas. 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.

Sesuai Peraturan Menteri Keuangan Nomor 214/PMK.02/2017 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga, efisiensi didapatkan dengan cara sebagai berikut:

$$E = \frac{\sum_{i=1}^{n}((PAK_i \, xCK_i) - RAK_i)}{\sum_{i=1}^{n}(PAK_i xCK_i)}$$

E	Efisiensi
PAKi	Pagu Anggaran keluaran i
RAKi	Realisasi anggaran keluaran i
CKi	Capaian keluaran i

Pada peraturan yang sama juga dinyatakan bahwa batas maksimal nilai efisiensi adalah 20% dan batas minimal adalah -20%. Dengan asumsi tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketika angka efisiensi mendekati 20%, maka kinerja kegiatan dan anggaran semakin baik, begitu pula sebaliknya. Dengan menggunakan rumus di atas, didapatkan angka efisiensi Pusdiklat BPS pada tahun 2022 sebesar 2,48 persen.

Gambar 20. Nilai SMART

Berikut beberapa upaya efisiensi yang telah dilakukan Pusdiklat BPS, antara lain:

1. Penggunaan beberapa Aplikasi

   Dalam rangka meningkatkan capaian kinerja dan pemanfaatan teknologi agar pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien, tim IT Pusdiklat BPS merancang beberapa aplikasi diantaranya KHI (Kegiatanku Hari Ini), DUPAK Online, Wemeet (Aplikasi kegiatan rapat), Simurat (Sistem Surat Menyurat), Pusdiklat NAS (Penyimpanan Data), Sistem Penilaian *Soft skill*, dan beberapa aplikasi lainnya.

2. Penyelenggaraan Diklat secara *online*

   Pelatihan dilaksanakan secara *online* melalui sistem aplikasi WARKOP Pusdiklat BPS. Melalui sistem ini, semakin menghemat tenaga, biaya dan sumberdaya. Di sisi lain, jumlah peserta yang dilatih dapat lebih banyak dibanding secara tatap muka, sehingga lebih efektif dan efisien.

3. Penggunaan sensor gerak lampu pada setiap toilet

   Pusdiklat BPS melengkapi seluruh toilet dengan sensor gerak yang fungsinya agar mematikan lampu secara otomatis apabila tidak ada orang yang menggunakan toilet dalam rentang waktu tertentu. Hal ini membuat biaya penggunaan listrik menjadi lebih hemat.

4. Penghematan penggunaan kertas

   Pelaksanaan seminar evaluasi pada seluruh kegiatan pelatihan di Pusdiklat tidak lagi menggunakan *hard copy*, cukup berupa file *soft copy,* yang dicantumkan dalam aplikasi WARKOP. Selain itu, penggunaan kertas di kantor dilakukan seminimal mungkin, seperti undangan rapat dikirim melalui aplikasi we meet, laporan kegiatan harian pegawai melalui aplikasi KHI (Kegiatanku Hari Ini), dan pemberitahuan gaji, uang makan, TK dan lain-lain melalui notifikasi WA Booth.

5. Perawatan dan pemeliharaan kendaraan dinas melalui dealer resmi

   Perawatan kendaraan dinas dan operasional agar tidak mudah rusak dilakukan dalam bentuk kerjasama dengan dealer resmi, sehingga berdampak pada efisiensi anggaran pemeliharaan dan mengurangi pengeluaran untuk service dan perbaikan. Selain itu, hal ini memudahkan pengontrolan dari segi biaya, tenaga, waktu, dan administrasi.

6. Penggunaan alat sensor pada lift gedung A

   Pengoperasian lift pada Gedung A sudah menggunakan sensor, secara otomatis lift akan tidak aktif dengan sendirinya sehingga penggunaan listrik lebih efisien.

7. Pengoperasian pompa air secara terintegrasi

   Sistem pengoperasian pompa air sudah terintegrasi (dinyalakan secara bergantian) sehingga tidak ada lagi pompa cadangan. Hal ini menjadi efisien dan menambah umur pompa serta menghemat penggunaan listrik.

8. Penghematan listrik

   Penghematan listrik juga ditunjukkan dengan penggunaan peralatan listrik dan panel listrik yang tidak difungsikan selama pembelajaran menggunakan metode jarak jauh (*online*). Dalam rangka upaya penghematan listrik juga dilakukan himbauan melalui stiker yang ditempelkan baik di ruang kerja maupun kamar asrama, dan ruang kelas.

9. Pencadangan Anggaran (*Automatic Adjustment*)

   Berdasarkan Surat Menteri Keuangan Nomor S-1088/MK.02/2021 tanggal 29 November 2021 perihal *Automatic Adjustment* Belanja Kementerian/Lembaga Tahun Anggaran 2022, pemerintah melakukan mitigasi dampak berlanjutnya dan memburuknya kondisi pandemi COVID-19, dengan melakukan pencadangan anggaran (*Automatic Adjustment*) seluruh Kementerian/Lembaga termasuk juga BPS.

Selama tahun anggaran 2022, Pusdiklat BPS melakukan pencadangan anggaran (*Automatic Adjustment*) dalam bentuk pemblokiran anggaran sebanyak 2 (dua) kali dengan rincian pada Tabel 22 berikut :

Tabel 18. Pencadangan Anggaran (Automatic Adjusment) Pusdiklat BPS

Revisi	Jumlah Efisiensi	Keterangan
(1)	(2)	(3)
DIPA I (15 Desember 2021)	1.650.598.000	Pencadangan Anggaran berdasarkan surat Pengguna Anggaran S-458/01000/PR.440/12/2021 Tanggal 8 Desember 2021 perihal Pencadangan Anggaran Tahun 2022

Revisi	Jumlah Efisiensi	Keterangan
(1)	(2)	(3)
DIPA V (15 Juni 2022)	352.746.000	Surat Pengguna Anggaran No. B-186/01000/PR.440/05/ 2022 Tanggal 31 Mei 2022 perihal Penambahan *Automatic Adjustment* Belanja TA 2022
DIPA VIII (20 Oktober 2022)	-	Penghapusan *Automatic Adjustment* berdasarkan Surat Sestama No B-731/02000/PR.440/09/2022 tgl 30 September 2022 perihal : Revisi Anggaran dalam rangka Pemenuhan Kekurangan Belanja Pegawai dan Penyesuaian Kegiatan Tahun 2022 sebanyak Rp. 946.786.000,-
DIPA XI (12 Desember 2022)	-	Realokasi *Automatic Adjustment* berdasarkan Surat Sestama No B-988/02000/PR.440/12/2022 tgl 24 Nov 2022 perihal : Revisi Anggaran dalam rangka Realokasi *Automatic Adjustment* ke Bagian Anggaran Bendahara Umum Negara sebanyak Rp 1.056.558.000,-
Jumlah Efisiensi	**2.003.344.000**	

Efisiensi sebesar Rp 2.003.344.000,- dilakukan pada beberapa pos anggaran program Dukungan Manajemen yaitu terdiri dari Belanja Pegawai (Tunjangan Kinerja) sebesar Rp 946.786.000,- dan Belanja Barang sebesar Rp 1.056.558.000,-. Efisiensi pada belanja pegawai diperoleh melalui anggaran Tunjangan Kinerja, sedangkan belanja barang melalui pengalihan sistem pembelajaran diklat yang rencananya secara *offline* menjadi *online* dan blended (*offline* dan *online*) sehingga terdapat efisiensi pada biaya perjalanan dinas, paket meeting dan lainnya. Efisiensi tersebut dimanfaatkan utamanya untuk memenuhi kebutuhan penanganan COVID-19 dan pemulihan ekonomi nasional yang diserahkan anggarannya pada Bendahara Umum Negara (BUN).

3.6. Realisasi Anggaran Pusdiklat BPS Tahun 2022

Pagu Anggaran Menurut Program dan Sumber Dana

Selain dari sisi SDM, keberhasilan pencapaian kinerja sangat didukung oleh anggaran yang tersedia di Pusdiklat BPS. Dukungan dana tersebut 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 tahun 2022 Pusdiklat BPS menerima pagu sebesar Rp. 68,05 miliar yang seluruhnya terdiri dari Program Dukungan Manajemen dengan nomor DIPA Petikan: SP DIPA 054- 01.1.690328/2022 per tanggal 17 November 2021. Sampai dengan akhir tahun atau kondisi 31 Desember 2022, Pusdiklat BPS melakukan revisi DIPA sebanyak 12 (dua belas) kali termasuk di dalamnya revisi *Automatic Adjustment* di DJA dan revisi administrasi terkait pemutakhiran POK pada Kanwil DJPB DKI Jakarta. Selama perjalanan kurun waktu satu tahun tersebut, pagu Pusdiklat BPS mengalami beberapa penambahan dan pengurangan yang berfluktuasi disesuaikan dengan kegiatan yang terjadi.

Total pagu Pusdiklat BPS kondisi 31 Desember 2022 adalah sebesar Rp 68,95 miliar atau bertambah sebesar 0,89 miliar dari awal tahun. Salah satu penambahan biaya yaitu kebutuhan Latsar sehubungan adanya tambahan peserta CPNS dari formasi Umum sebanyak 476 orang yang TMT SK CPNS nya 1 Maret 2022. Selain itu terdapat beberapa perubahan kegiatan sesuai dengan kebutuhan dan situasi serta kondisi pada saat pelaksanaan kegiatan.

Dari pagu anggaran yang tersedia, total penggunaan anggaran Pusdiklat BPS pada tahun 2022 sebesar Rp 67,24 miliar dengan kata lain realisasi anggaran Pusdiklat BPS pada tahun 2022 mencapai 97,52 persen. Bila dibandingkan dengan tahun 2021 yang penyerapannya sebesar 93,49 persen, penyerapan tahun 2022 merupakan prestasi yang sangat membanggakan di tengah-tengah situasi pandemi COVID-19.

Dalam rangka *Automatic Adjustment* dan beberapa hal kegiatan yang dilakukan Pusdiklat BPS, pada tahun 2022 telah dilakukan revisi DIPA sebanyak

12 (dua belas) kali baik revisi kewenangan DJA maupun Kanwil DJPB Provinsi DKI Jakarta, dengan penjelasan sebagai berikut:

Laporan Kegiatan Revisi DIPA Tahun Anggaran 2022
Nomor Dipa Petikan : SP DIPA - 054.01.1.690328/2022

No	POK	Waktu	Pagu (Rp)		Keterangan Revisi
1	POK Awal 2022	17 November 2021	68,051,456,000		-
		(Dipa Petikan awal)			
		DS: 0071-0025-7350-9804			
2	Revisi DIPA 1	15 Desember 2021	68,051,456,000	1.	Revisi kewenangan DJA yaitu pencadangan Anggaran berdasarkan surat Pengguna Anggaran S-458/01000/PR.440/12/2021 Tanggal 8 Desember 2021 perihal Pencadangan Anggaran Tahun 2022, pada Belanja Pegawai (Tunjangan Kinerja Rp 946.786.000,-) dan Belanja Barang (Perjalanan Dinas, Honor output kegiatan, Perjalanan paket meeting dengan total sebesar Rp 1.056.558.000,-)
3	Revisi DIPA 2	9 Februari 2022	68,013,456,000	1.	Revisi kewenangan DJA, penyesuaian rate paket meeting dukungan manajemen BPS TA 2022 sebesar Rp 38.000.000,- (rate paket meeting Stula PKP dan PKA), sehingga pagu berkurang sebesar 38 juta
		Dipa Petikan dgn DS : 3102-7082-3446-0047		2.	Revisi antar KRO dalam rangka memenuhi kegiatan yang dilakukan Pusdiklat
				3.	Revisi pengalihan detil kegiatan pada komponen yang seharusnya (detil belanja modal pengadaan switch dan sound system dari komponen 051. pengadaan kendaraan bermotor dipindahkan ke komponen 053. Pengadaan peralatan fasilitas perkantoran)
4	Revisi DIPA 3	31 Maret 2022	68,013,456,000	1.	Revisi kewenangan Kanwil DJPB Provinsi DKI Jakarta
		Dipa Petikan dgn DS : 3102-7082-3446-0047		2.	Perubahan rencana penarikan dana pada halaman III DIPA dalam rangka perbaikan IKPA
5	Revisi DIPA 4	27 Mei 2022	70,036,995,000	1.	Revisi kewenangan DJA, yaitu penambahan anggaran untuk kebutuhan Latsar sehubungan adanya tambahan peserta CPNS dari formasi Umum sebanyak 476 orang yang TMT SK CPNS nya 1 Maret 2022 sebesar Rp 2.261.573.000,-. Sesuai Lampiran Peraturan Kepala LAN RI Nomor 2 Tahun 2022 tentang Rincian Anggaran Biaya Pelatihan Dasar disebutkan pada Pasal 2 butir a dan b bahwa pelaksanaan pelatihan dasar CPNS dapat dilaksanakan secara klasikal atau terpadu (blended learning). Sejalan dengan hal tersebut, Pusdiklat BPS menyelenggarakan Pelatihan Dasar secara blended learning.
		Dipa Petikan dgn DS : 2381-5996-2589-0008		2.	Penambahan anggaran untuk kebutuhan Pelatihan Tim Penilai Badan Evaluasi Penyelenggaran Statistik Sektoral berupa biaya Honor Innas dan Biaya paket pulsa peserta dengan total sebesar Rp 227.966.000,-
				3.	Pengurangan belanja modal pengadaan kendaraan bermotor berupa Bus yang semula 2 unit menjadi 1 unit dengan besar pengurangan yaitu Rp 466.000.000,-
6	Revisi DIPA 5	15 Juni 2022	70,036,995,000	1.	Revisi kewenangan DJA
		Dipa Petikan dgn DS : 7958-3342-6587-6073		2.	Automatic Adjusment sebesar 352.746.000 dari biaya paket meeting seminar PKA sesuai Surat Pengguna Anggaran No. B-186/01000/PR.440/05/2022 tanggal 31 Mei 2022 perihal Penambahan Automatic Adjusment Belanja TA 2022
7	Revisi DIPA 6	11 Agustus 2022	69,903,539,000	1.	Revisi kewenangan DJA
		Dipa Petikan dgn DS : 4153-7786-0339-3687		2.	Revisi pengurangan belanja modal pengadaan kendaraan bermotor. Hal ini bermula dari rencana Pusdiklat untuk pengadaan bus yang harganya (harga pasar) ternyata lebih besar dari harga SBM (466.000.000). Sehingga diputuskan untuk pengadaan kendaraan operasional minibus roda 4 yang harga SBM sebesar 332.544.000. Sisa anggaran dialihkan ke Pusat untuk keperluan satker lain

No	POK	Waktu	Pagu (Rp)	Keterangan Revisi	
9	Revisi DIPA 8	20 Oktober 2022	70,002,144,000	1.	Revisi kewenangan DJA, yaitu Penghapusan *Automatic Adjustment* berdasarkan Surat Sestama No B-731/02000/PR.440/09/2022 tgl 30 September 2022 perihal : Revisi Anggaran dalam rangka Pemenuhan Kekurangan Belanja Pegawai dan Penyesuaian Kegiatan Tahun 2022 sebanyak Rp. 946.786.000,-
		Dipa Petikan dgn DS : 9361-3807-4940-1611		2.	Penyesuaian kebutuhan belanja pegawai sd akhir tahun 2022
				3.	Penambahan biaya belanja pegawai terkait kekurangan pembayaran tunjangan fungsional dan tunjangan kinerja pegawai penyetaraan
				4.	Penambahan biaya belanja pegawai terkait kekurangan pembayaran tunjangan kinerja pegawai non penyetaraan
				5.	Penambahan biaya operasional dan pemeliharaan perkantoran untuk memenuhi kekurangan biaya listrik, lembur PPNPN, dan biaya ARK asrama
				6.	Revisi penambahan pagu PNBP sejalan dengan banyaknya permintaan kerjasama pelatihan
					- Target penerimaan PNBP Fungsional yang semula Rp 1.166.800.000,- menjadi Rp. 1.577.560.000 ,-
					- Pagu penggunaan PNBP Fungsional (76%) yang semula Rp 886.768.000,- menjadi Rp. 1.198.945.000,-
10	Revisi DIPA 9	31 Oktober 2022	70,002,144,000	1.	Revisi kewenangan Kanwil DJPB Provinsi DKI Jakarta dengan tema revisi Pergeseran rincian Anggaran dalam hal pagu anggaran tetap
		Dipa Petikan dgn DS : 3310-7786-6651-0030		2.	- Pergeseran akun 52 ke akun 53 yang bersumber dari PNBP.
					Optimalisasi sisa kegiatan penyelenggaraan workshop penyempurnaan modul
					Penambahan belanja modal pengadaan meja kursi dan sekat kelas
					- Perubahan rencana penarikan dana pada halaman III DIPA.
11	Revisi DIPA 10	25 November 2022	70,002,144,000	1.	Revisi kewenangan Kanwil DJPB Provinsi DKI Jakarta dengan tema revisi Pergeseran rincian Anggaran dalam hal pagu anggaran tetap
		Dipa Petikan dgn DS : 3310-7786-6651-0030		2.	- Pergeseran akun 52 ke akun 53 yang bersumber dari PNBP.
					Optimalisasi sisa anggaran pada beberapa akun PNBP
					Penambahan belanja modal pengadaan laptop dan AC Cassette
					- Perubahan rencana penarikan dana pada halaman III DIPA.
12	Revisi DIPA 11	12 Desember 2022	68,945,586,000	1.	Revisi kewenangan DJA, berdasarkan surat Sestama No B-988/02000/PR.440/12/2022 tgl 24 Nov 2022 perihal : Revisi Anggaran dalam rangka Realokasi Automatic Adjustment ke Bagian Anggaran Bendahara Umum Negara
		Dipa Petikan dgn DS : 7177-6388-4340-0076		2.	Penghapusan blokir pada hal IV Dipa sebanyak 1.056.558.000
13	Revisi DIPA 12	27 Desember 2022	68,945,586,000	1.	Revisi kewenangan Kanwil DJPB Provinsi DKI Jakarta yaitu revisi pemutakhiran POK
		Dipa Petikan dgn DS : 7177-6388-4340-0076			

Bila dilihat menurut sumber dana, pagu anggaran yang tersedia terdiri dari 67,75 miliar atau 98,26 persen berasal dari rupiah murni dan sisanya 1,2 miliar atau 1,74 persen berasal dari PNBP (Penerimaan Negara Bukan Pajak).

Tabel 19. Pagu dan Realisasi Anggaran Pusdiklat BPS Dalam Program Dukman Menurut Sumber Dana Tahun Anggaran 2022

Sumber Dana	Pagu Anggaran (Miliar Rp)	Realisasi Anggaran (Miliar Rp)	Persentase Realisasi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
Rupiah Murni	67,75	66,32	97,89%
PNBP	1,20	0,92	76,64%
Total	**68,95**	**67,24**	**97,52%**

Sumber : OMSPAN 2022

Dari Tabel 17 dapat dilihat bahwa realisasi anggaran yang berasal dari PNBP sebesar 76,67 persen dari pagu PNBP yang tersedia, sedangkan untuk realisasi rupiah murni sangat tinggi serapannya dengan persentase sebesar 97,89 persen.

Tabel 20. Pagu dan Realisasi Anggaran Pusdiklat BPS Dalam Program Dukman Menurut Rincian Belanja Tahun Anggaran 2022

Rincian Belanja (Akun 2 Digit)	Pagu Anggaran Terakhir (miliar rupiah)	Realisasi Anggaran (miliar rupiah)	Persentase Realisasi (%)
51 Belanja Pegawai	13,14	12,52	95,23 %
52 Belanja Barang	54,82	53,74	98,03 %
53 Belanja Modal	0,98	0,97	99,91 %
Total	**68,95**	**67,24**	**97,52**

Sumber : OMSPAN 2022

Pada Tabel 19 di atas dapat dilihat realisasi anggaran Pusdiklat BPS selama tahun 2022 berdasarkan rincian belanja. Belanja pegawai sudah dilakukan secara maksimal namun terdapat persediaan dana yang batal digunakan yaitu pada tunjangan kinerja yang rencananya dilakukan persediaan

untuk membayar kekurangan rapelan fungsional non penyetaraan, sehingga realisasinya menjadi sebesar 95,23 persen. Sementara itu, untuk pencapaian realisasi pada belanja pegawai sudah lebih dari 98 persen, bahkan untuk belanja modal hampir mendekati 100 persen yaitu 99,91 persen dari pagu anggaran yang tersedia. Belanja modal yang telah direalisasikan berupa pengadaan kendaraan bermotor roda empat dan peralatan fasilitas perkantoran. Dengan tersedianya belanja modal tersebut sangat menunjang kelancaran penyelenggaraan diklat.

Pagu Anggaran menurut Sasaran Strategis

Dalam rangka menunjang pencapaian kinerja dari sasaran strategis yang tertuang pada masing-masing indikator, diperlukan anggaran yang memadai sehingga dapat tercapat sesuai tujuan yang diinginkan. Berikut adalah tabel yang memuat penjelasan terkait penganggaran tahun 2022 berdasarkan Sasaran Strategis.

Tabel 21. Anggaran Pusdiklat BPS Tahun 2022 Menurut Sasaran Strategis dan Capaian Kinerja

Tujuan/Sasaran Strategis	Pagu Akhir	Realisasi	Realisasi (%)	Capaian Kinerja (%)
T1. Meningkatnya Layanan Pendidikan dan Pelatihan				
SS1.1. Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi mutakhir, dan aturan yang berlaku	19,137,967,000	18,629,479,902	97,34	103,67

SS1.2. Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan Statistik Sektoral dalam kerangka Satu Data Indonesia	872,599,000	870,455,443	99,75	114,94
T2. Meningkatnya Kompetensi SDM				
SS2.1. Terwujudnya SDM Pusdiklat BPS yang melakukan peningkatan kompetensi	5,235,682,000	5,003,117,247	95,56	108,70
SS2.2. Terjalinnya kerjasama dengan institusi pendidikan dan pelatihan dalam negeri dan luar negeri yang berkesinambungan	23,491,180,000	23,249,952,868	98,97	99,43
SS2.3. Penguatan manajemen internal dan sumberdaya	20,208,158,000	19,482,730,007	96,48	108,43
	68,945,586,000	**67,235,735,467**	**97,52**	**107,27**

Pada tabel 19 dapat dilihat bahwa secara umum penggunaan anggaran pada Pusdiklat BPS telah optimal dan efisien. Hal itu dapat dilihat dari rata-rata capaian kinerja sasaran yang mencapai 107,27 persen dengan realisasi anggaran 97,52 persen. Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa realisasi anggaran pada masing-masing sasaran strategis sudah sangat baik dengan realisasi

diatas 95 persen, bahkan sebagian besar telah teralisasi dengan angka di atas 97 persen.

Sasaran strategis dengan angka realisasi anggaran di atas 97 persen yaitu sasaran strategis pertama: Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi mutakhir, dan aturan yang berlaku, dimana biaya yang dikeluarkan untuk kegiatan pelatihan seperti Latsar CPNS, PKP, PKA, serta diklat teknis dan fungsional. Selain itu sasaran strategis kedua: Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan Statistik Sektoral dalam kerangka Satu Data Indonesia, berkaitan dengan pembiayaan pelatihan statistik sektoral.

Terakhir, Sasaran Strategis keempat yakni terjalinnya kerjasama dengan institusi pendidikan dan pelatihan dalam negeri dan luar negeri yang berkesinambungan. Penggunaan anggaran tersebut untuk 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 pemanggilan dan pemulangan peserta tugas belajar, dan biaya perjalanan dalam rangka kerjasama perguruan tinggi. Sejalan dengan pencapaian targetnya yang melebihi nilai target yang ditentukan, dapat disimpulkan bahwa program kerjasama dengan Perguruan Tinggi menjadi hal yang sangat penting dalam rangka meningkatkan kompetensi SDM pegawai BPS. Pencapaian ini setara dengan penyerapan anggaran yang terealisasi.

Pencapaian tersebut menjadi motivasi untuk tahun yang akan datang bahwa semangat kinerja yang sudah ada agar terus dipertahankan bahkan semakin ditingkatkan. 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 *subject matter*. Sejalan dengan aktifitas 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.

3.7. Penghargaan Pusdiklat BPS Tahun 2022

Pengembangan kompetensi yang dilakukan Pusdiklat BPS telah mendapatkan apresiasi dan penghargaan dari berbagai lembaga nasional. Hal ini tidak lepas dari peran serta seluruh pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan pelatihan yang selalu responsif terhadap masukan dan saran dari peserta pelatihan dalam rangka meningkatkan kualitas pelatihan. Berbagai penghargaan tersebut adalah sebagai berikut:

(1) Lembaga Penyelenggaran Pelatihan Terakreditasi dengan Kategori Bintang 2 (dua) dengan nilai 92,312 (nilai tertinggi yang pernah dicapai Lembaga Pelatihan di Indonesia) dengan masa berlaku 5 (lima) tahun dikeluarkan oleh Lembaga Administrasi Negara pada Bulan April 2022

Gambar 21. Sertifikat Lembaga Penyelenggaraan Pelatihan Terakreditasi dengan Kategori Bintang 2 (dua) dengan nilai 92,312

(2) Lembaga Penyelenggara Pelatihan Terakreditasi untuk menyelenggarakan Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator dengan kategori Akreditasi A dengan masa berlaku 5 (lima) tahun dikeluarkan oleh Lembaga Administrasi Negara pada Bulan April 2022

Gambar 22. Sertifikat Lembaga Penyelenggaran Pelatihan Terakreditasi A untuk menyelenggarakan Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator

(3) Lembaga Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa (LPPBJ) Terakreditasi A untuk masa berlaku 5 (lima) tahun dikeluarkan oleh Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah pada Bulan Mei 2022

Gambar 23. Sertifikat Lembaga Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa (LPPBJ) Terakreditasi A

(4) Peringkat II Kategori Lembaga Pelatihan Pemerintah Pusat Berprestasi Tahun 2022 dengan Tema Human Capital Strategic Partnership

Gambar 24. Piagam Penghargaan Peringkat II Kategori Lembaga Pelatihan

(5) Satker Terbaik ke-1 dalam Pengukuran Kinerja Anggaran dan SAKIP tingkat Satuan Kerja (Satker) TA. 2021

Gambar 25. Piagam Penghargaan Satker Terbaik ke-1 dalam Pengukuran Kinerja Anggaran dan SAKIP tingkat Satuan Kerja (Satker) TA. 2021

BAB IV
PENUTUP

BAB IV PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Pusdiklat BPS senantiasa berupaya untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan pada tahun 2022. Berbagai upaya dilakukan untuk mengatasi berbagai kendala dan tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BPS. Dalam hal penyusunan dokumen kinerja, Pusdiklat BPS telah membentuk Tim SAKIP. Tim SAKIP saling bersinergi untuk menyiapkan berbagai dokumen, mulai dari dokumen perencanaan ataupun dokumen anggaran hingga pengukuran dan evaluasi kinerja.

Terdapat 2 (dua) tujuan dengan 5 (lima) sasaran strategis dan 6 (enam) indikator kinerja yang harus dicapai Pusdiklat BPS pada tahun 2022, yaitu:

Tabel 22. Target Sasaran Strategis Pusdiklat Tahun 2022

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Tujuan 1. Meningkatkan layanan pendidikan dan pelatihan yang adaptif			
Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi mutakhir, dan aturan yang berlaku	Persentase kepuasan peserta diklat terhadap penyelenggaraan diklat (%)	Persen	90
Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan Statistik Sektoral dalam kerangka Satu Data Indonesia	Persentase peserta yang telah menyelesaikan pelatihan Statistik Sektoral (%)	Persen	87
Tujuan 2. Meningkatkan kompetensi SDM			

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Terwujudnya SDM Pusdiklat BPS yang melakukan peningkatan kompetensi	Persentase SDM Pusdiklat yang melakukan peningkatan kompetensi (%)	Persen	92
Terjalinnya kerja sama dengan institusi pendidikan dan pelatihan dalam negeri dan luar negeri yang berkesinambungan	Persentase kelulusan peserta tugas belajar (%)	Persen	93
Penguatan manajemen internal dan sumberdaya	Hasil penilaian implementasi SAKIP	Poin	70
	Persentase pengembangan dan pembaharuan infrastruktur (%)	Persen	90

4.2. Rencana Tindak Lanjut

Kinerja Pusdiklat BPS pada tahun 2022 memiliki rata-rata capaian kinerja sebesar 107,27 persen. Disisi lain masih terdapat kekurangan terkait ada satu indikator yang targetnya tidak tercapai. Untuk itu pada tahun 2022 harus dilakukan upaya yang lebih agar dapat meningkatkan kinerja dibanding tahun 2021. Peningkatan kinerja bukan saja berupa bertambahnya realisasi kinerja namun juga berupa penajaman indikator maupun target kinerja, sehingga pengukuran terhadap tujuan dan sasaran strategis meningkat baik secara kualitas maupun relevansinya.

Langkah-langkah dalam rangka peningkatan kinerja antara lain:

1. Mengoptimalkan penggunaan sistem haylatsar dan melakukan updating secara berkelanjutan agar dapat memenuhi seluruh kebutuhan peserta. Whatsapp Bot bernama HayLatsar dapat diakses pada alamat: https://s.bps.go.id/haylatsar. Untuk panduan teknis terkait aplikasi juga disiapkan suatu juknis layanan Latsar berupa Juknis, Infografis, dan Video.
2. Melakukan identifikasi ragam jenis pelatihan yang dibutuhkan para pegawai untuk meningkatkan kompetensi mereka dan

menyelenggarakan ragam pelatihan yang dibutuhkan tersebut, baik secara mandiri maupun bekerja sama dengan lembaga pendidikan pembina fungsional terkait. Selain itu, meningkatkan koordinasi dengan para stakeholder terkait untuk memperoleh informasi ragam jenis pelatihan yang diselenggarakan,

3. Penambahan fitur monitoring pada website SIMRINAR. Selain peserta TB melakukan pengisian kuesioner evaluasi pasca TB pada web ini, juga akan dilakukan indepth interview untuk menggali lebih dalam ragam permasalahan yang dialami peserta TB selama menjalani proses pembelajaran
4. Meningkatkan kompetensi arsiparis dalam tata kelola penyimpanan dokumen pendukung evaluasi implementasi SAKIP, termasuk dokumen-dokumen lainnya
5. Pengadaan pengembangan dan pembaharuan infrastruktur akan semakin dioptimalkan terutama dalam rangka memenuhi rencana kegiatan pelatihan yang semakin beragam dan meningkat volumenya. Apalagi dengan adanya kebijakan penyelenggaraan pelatihan secara blended learning (kombinasi antara daring dan luring), maka penyediaan sarana dan prasarana harus dilengkapi dan dioptimalkan. Selain itu, optimalisasi ini juga ditujukan untuk mendukung standarisasi penilaian akreditasi lembaga pelatihan dan akreditasi pelatihan teknis, serta rencana perubahan pola kerja FWS.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Bagan Organisasi – Penyederhanaan Organisasi (Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2020)

TUJUAN/SASARAN STRATEGIS/ INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA				
	2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
T1. Meningkatnya Layanan Pendidikan dan Pelatihan yang Adaptif					
SS.1. Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi mutakhir, dan aturan yang berlaku					
Persentase Kepuasan Peserta Diklat terhadap Penyelenggaraan Diklat	85%	90%	90%	92%	92%
T2. Meningkatkan kompetensi SDM					
SS.2. Terwujudnya SDM Pusdiklat BPS yang melakukan peningkatan kompetensi					
Persentase SDM Pusdiklat yang melakukan peningkatan kompetensi	90%	90%	90%	90%	90%
SS.3. Terjalinnya kerjasama dengan institusi pendidikan dan pelatihan dalam negeri dan luar negeri yang berkesinambungan					
Persentase Kelulusan Peserta Tugas Belajar	90%	90%	90%	90%	90%
SS.4. Penguatan manajemen internal dan sumberdaya					
Hasil Penilaian SAKIP	70	70	70	70	70

Lampiran 3. Pernyataan Perjanjian Kinerja Pusdiklat BPS 2022

PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
BADAN PUSAT STATISTIK

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

Nama : Eni Lestariningsih S.Si, M.A
Jabatan : Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Ir. Atqo Mardiyanto M.Si.
Jabatan : Sekretaris Utama
Selaku atasan langsung 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.

Surabaya, 19 Januari 2022

Pihak Kedua	Pihak Pertama
Ir. Atqo Mardiyanto M.Si.	Eni Lestariningsih S.Si., MA
NIP. 19640508 198702 1 002	NIP. 19700310 199401 2 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Tujuan 1. Meningkatkan layanan pendidikan dan pelatihan yang adaptif			
Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi mutakhir, dan aturan yang berlaku	Persentase kepuasan peserta diklat terhadap penyelenggaraan diklat (%)	Persen	90
Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan Statistik Sektoral dalam kerangka Satu Data Indonesia	Persentase peserta yang telah menyelesaikan pelatihan Statistik Sektoral (%)	Persen	87
Tujuan 2. Meningkatkan kompetensi SDM			
Terwujudnya SDM Pusdiklat BPS yang melakukan peningkatan kompetensi	Persentase SDM Pusdiklat yang melakukan peningkatan kompetensi (%)	Persen	92
Terjalinnya kerja sama dengan institusi pendidikan dan pelatihan dalam negeri dan luar negeri yang berkesinambungan	Persentase kelulusan peserta tugas belajar (%)	Persen	93
Penguatan manajemen internal dan sumberdaya	Hasil penilaian implementasi SAKIP	Poin	70
	Persentase pengembangan dan pembaharuan infrastruktur (%)	Persen	90

Kegiatan	**Anggaran**
Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (BPS)	Rp. 68.051.456.000,-

Surabaya, 19 Januari 2022

Pihak Kedua	Pihak Pertama
Ir. Atqo Mardiyanto M.Si.	Eni Lestariningsih S.Si., MA
NIP. 19640508 198702 1 002	NIP. 19700310 199401 2 001

Lampiran 4. Pengukuran Capaian Kinerja Tahun 2022

Tujuan/Sasaran Strategis/Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
T1: Meningkatkan Layanan Pendidikan Dan Pelatihan Yang Adaptif				
SS1: Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi mutakhir, dan aturan yang berlaku				
Persentase kepuasan peserta diklat terhadap penyelenggaraan diklat	Persen	90	93,3	103,67
SS2: Terwujudnya layanan pendidikan dan pelatihan Statistik Sektoral dalam Kerangka Satu Data Indonesia				
Persentase peserta yang telah menyelesaikan pelatihan Statistik Sektoral	Persen	87	100	114,94
T2: Meningkatkan kompetensi SDM				
SS3: Terwujudnya SDM Pusdiklat BPS yang melakukan peningkatan kompetensi				
Persentase SDM Pusdiklat yang melakukan peningkatan kompetensi	Persen	92	100	108,70
SS4: Terjalinnya kerja sama dengan institusi pendidikan dan pelatihan dalam negeri dan luar negeri yang berkesinambungan				
Persentase kelulusan peserta tugas belajar	Persen	93	92,47	99, 43
SS5: Penguatan manajemen internal dan sumberdaya				
Hasil penilaian SAKIP	Poin	70	74,14	105,91
Persentase pengembangan dan pembaharuan infrastruktur	Persen	90	9,85	110,94
Rata-rata Capaian Indikator Sasaran 2022				**107,27**
Rata-rata Capaian Indikator Sasaran 2021				**106,76**

Lampiran 5. Diklat yang Diselenggarakan Pusdiklat BPS Tahun 2022

No.	Nama Pelatihan
1.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. 2 Angkatan ke-9 s.d. 25
2.	Pelatihan Dasar CPNS Gol. 3 Angkatan ke-72 s.d. 85
3.	PKP Angkatan ke-9 dan 10
4.	PKA Angkatan ke-3 dan 4
5.	Pelatihan KTI 1
6.	Pelatihan KTI 2
7.	Pelatihan Sektoral Badung
8.	Pelatihan Prakom APBN
9.	Pelatihan Prakom Jateng
10.	Pelatihan Prakom Kalsel
11.	Pelatihan Prakom Kemenag 1
12.	Pelatihan Prakom Kemenag 2
13.	Pelatihan Prakom Kemenkumham dan UKM
14.	Pelatihan Prakom Kemenkumham
15.	Pelatihan Prakom MA
16.	Pelatihan Prakom Padang 1
17.	Pelatihan Prakom Padang 2
18.	Pelatihan Keprotokolan
19.	*Training Of Trainers*
20.	Pelatihan Fungsional Statistisi Tingkat Terampil Angk I-II
21.	Pelatihan Fungsional Statistisi Tingkat Ahli Angk I
22.	Pelatihan Fungsional Statistisi Tingkat Ahli Angk II
23.	Pelatihan Fungsional Statistisi Tingkat Ahli Angk III
24.	Pelatihan Fungsional Statistisi Tingkat Ahli Angk IV
25.	Pelatihan Manajemen ASN
26.	Pelatihan Pembinaan Desa Cinta Statistik
27.	Pelatihan Subject Matter

Lampiran 6. Kerjasama Tugas Belajar Pusdiklat BPS Tahun 2022

No	Kegiatan	Lembaga/Instansi	Output yang Dihasilkan	Jumlah Peserta Tugas Belajar
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Pendidikan S1 *)			
1	Pendidikan Sarjana Program Studi Sosiologi	Universitas Hasanuddin	Sumber Daya Manusia (SDM)	59
2	Pendidikan Sarjana	Universitas Terbuka	Sumber Daya Manusia (SDM)	709
	Pendidikan S2 *)			
1	Pendidikan Program Magister (S2) Program Studi Ilmu Hukum	Universitas Hasanuddin	Sumber Daya Manusia (SDM)	2
2	Pendidikan Program Magister (S2) Program Studi Kependudukan	Universitas Hasanuddin	Sumber Daya Manusia (SDM)	8
3	Pendidikan Program Magister (S2) Program Studi Ilmu Komunikasi	Universitas Padjadjaran	Sumber Daya Manusia (SDM)	3
4	Pendidikan Program Magister (S2) Program Studi Manajemen Resiko	Universitas Airlangga	Sumber Daya Manusia (SDM)	13
5	Pendidikan Program Magister (S2) Splitsite Uwa	Universitas Airlangga	Sumber Daya Manusia (SDM)	6
6	Pendidikan Program Magister (S2) Program Studi Akuntansi	Universitas Airlangga	Sumber Daya Manusia (SDM)	5
7	Pendidikan Program Magister (S2) Program Studi Hukum	Universitas Airlangga	Sumber Daya Manusia (SDM)	1
8	Pendidikan Program Magister (S2) Program Studi Akuntansi	Universitas Diponegoro	Sumber Daya Manusia (SDM)	11
9	Pendidikan Program Magister (S2) Program Studi Informatika	Institut Teknologi Bandung	Sumber Daya Manusia (SDM)	8
10	Pendidikan Program Magister (S2) Program Studi Administrasi Publik	Universitas Brawijaya	Sumber Daya Manusia (SDM)	6
11	Pendidikan Program Magister (S2) Program Studi Ekonomi	Universitas Brawijaya	Sumber Daya Manusia (SDM)	8
12	Pendidikan Program Magister (S2) Program Studi Ilmu Ekonomi Kependudukan dan Ketenagakerjaan	Universitas Indonesia	Sumber Daya Manusia (SDM)	4
	Pendidikan S3 *)			
1	Pendidikan Program Doktor (S3) Program Studi Ilmu Ekonomi	Universitas Indonesia	Sumber Daya Manusia (SDM)	1

2	Pendidikan Program Doktor (S3) Program Studi Hukum	Universitas Hasanuddin	Sumber Daya Manusia (SDM)	1
3	Pendidikan Program Doktor (S3) Program Studi Manajemen SDM	Universitas Negeri Jakarta	Sumber Daya Manusia (SDM)	4
4	Pendidikan Program Doktor (S3) Program Studi Teknik Informatika	Institut Teknologi Bandung	Sumber Daya Manusia (SDM)	1

Catatan: *) Sistem kerjasama dilakukan dengan swakelola (BPS sebagai pemberi Swakelola/pertanggungjawaban anggaran di BPS)

DATA

MENCERDASKAN BANGSA

PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
BADAN PUSAT STATISTIK

Jl. Raya Jagakarsa No. 70 Lenteng Agung, Jakarta, 12620
Telp. (021) 7873781-83 *e-mail*: pusdiklat@bps.go.id
homepage: pusdiklat.bps.go.id