



PERATURAN LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 7 TAHUN 2025  
TENTANG  
RENCANA STRATEGIS LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA  
TAHUN 2025-2029

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 19 ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Pasal 17 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional, serta Pasal 3 ayat (1) dan Pasal 19 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga, perlu menetapkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara tentang Rencana Strategis Lembaga Administrasi Negara Tahun 2025-2029;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);  
2. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);  
3. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);  
4. Peraturan Presiden Nomor 93 Tahun 2024 tentang Lembaga Administrasi Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 184);  
5. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);

6. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 114);
7. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 52);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA TENTANG RENCANA STRATEGIS LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA TAHUN 2025-2029.

Pasal 1

Dalam Peraturan Lembaga ini yang dimaksud dengan:

1. Rencana Strategis Lembaga Administrasi Negara Tahun 2025-2029 yang selanjutnya disebut Renstra LAN Tahun 2025-2029 adalah dokumen perencanaan Lembaga Administrasi Negara untuk periode 5 (lima) tahun, terhitung sejak tahun 2025 sampai dengan tahun 2029, yang merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029.
2. Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan teknis dan pembinaan, penyelenggaraan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan kapasitas dan pembelajaran aparatur sipil negara.

Pasal 2

- (1) Dengan Peraturan Lembaga ini ditetapkan Renstra LAN Tahun 2025-2029.
- (2) Renstra LAN Tahun 2025-2029 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Lembaga ini.

Pasal 3

Data dan informasi kinerja Renstra LAN Tahun 2025-2029 yang termuat dalam Sistem Informasi Kolaborasi Perencanaan dan Informasi Kinerja Anggaran-Rencana Strategis Kementerian/Lembaga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari dokumen Renstra LAN Tahun 2025-2029 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2.

Pasal 4

Pada saat Peraturan Lembaga ini mulai berlaku, Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Lembaga Administrasi Negara Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 618), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 5

Peraturan Lembaga ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Lembaga ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.



Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 9 Oktober 2025

KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA,

MUHAMMAD TAUFIQ

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal

DIREKTUR JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA,

DHAHANA PUTRA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2025 NOMOR



LAMPIRAN  
PERATURAN LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 7 TAHUN 2025  
TENTANG RENCANA STRATEGIS  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA TAHUN 2025-  
2029

RENCANA STRATEGIS LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA  
TAHUN 2025-2029

BAB I  
PENDAHULUAN

1.1 Kondisi Umum

Sesuai dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, LAN memiliki kewenangan untuk melakukan perumusan dan penetapan kebijakan teknis dan pembinaan, penyelenggaraan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan kapasitas dan pembelajaran Aparatur Sipil Negara (ASN). Kewenangan ini menegaskan bahwa LAN turut serta dalam membentuk ASN yang profesional, inovatif, berintegritas, dan beretika.

Sebagai penggerak birokrasi, ASN perlu terus dikembangkan kompetensinya menuju ASN unggul yang kompeten dalam membawa Indonesia menjadi negara yang berdaya saing global. Secara khusus dalam hal pengembangan kompetensi ASN, terdapat tantangan faktual yang dihadapi berupa besarnya jumlah ASN yang wajib melakukan pengembangan kompetensi. Apabila program pelatihan atau pengembangan kompetensi dilakukan dengan cara-cara tradisional, maka akan ada ancaman bahwa banyak ASN tidak akan dapat memenuhi kewajibannya untuk melaksanakan pengembangan kompetensi dengan alasan keterbatasan anggaran. Oleh karena itu, dibutuhkan cara dan metode baru dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN.

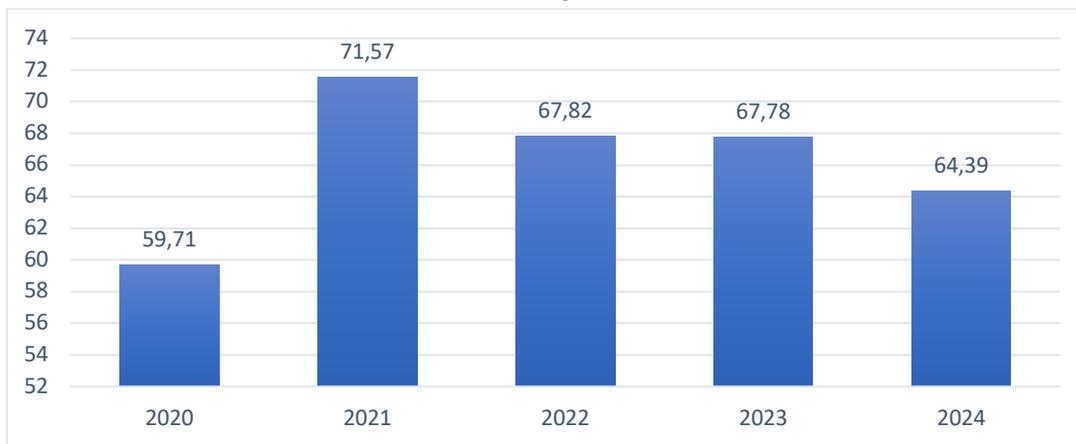
Pengembangan kompetensi ASN harus bertransformasi untuk menjawab tantangan dan tuntutan lingkungan strategis. Paradigma *training* yang sering digunakan sebagai strategi utama dalam pengembangan kompetensi didorong berubah menjadi paradigma *learning* yang menawarkan fleksibilitas belajar dan terintegrasi dengan proses kerja dan organisasi. Berbagai bentuk dan jalur pengembangan kompetensi harus diperkenalkan sebagai referensi bagi instansi pemerintah dalam memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi pegawainya.



Gambar 1 Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi

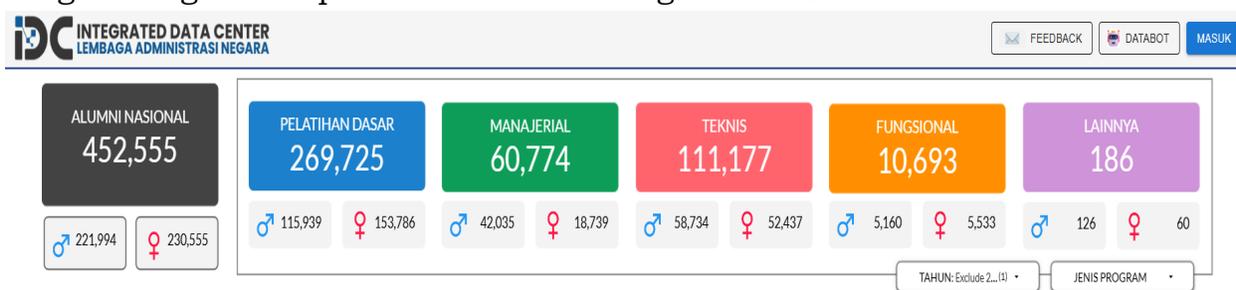
Sebagai Instansi Pembina Pelatihan ASN, LAN secara konsisten juga melaksanakan penghitungan atas *Training Rate* Pengembangan Kompetensi ASN yang merupakan sebuah indeks yang menggambarkan tingkat pemenuhan pengembangan kompetensi setiap tahun bagi masing-masing instansi. Proses ini dilihat dari aspek perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Dengan adanya indeks *training rate* akan didapatkan gambaran sejauh mana instansi pemerintah dalam melaksanakan kewajiban pemenuhan pengembangan kompetensi bagi pegawainya. Adapun realisasi capaian *Training Rate* tergambar pada grafik berikut:

Grafik 1 Capaian *Training Rate* Tahun 2020 s.d 2024



Sejalan dengan pelaksanaan penghitungan *Training Rate* tersebut, sejak 10 (sepuluh) tahun terakhir, LAN telah mengembangkan strategi pengembangan kompetensi pegawai negeri di Indonesia, salah satunya adalah kewajiban untuk menyusun Proyek Perubahan pada program pelatihan kepemimpinan. Pembuatan proyek perubahan adalah bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas pemerintahan serta untuk mempromosikan budaya inovasi dalam sektor publik. Proyek perubahan bertujuan untuk mengidentifikasi masalah atau permasalahan di dalam instansi pemerintah dan mengembangkan solusi yang lebih baik, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan memberikan dampak langsung kepada masyarakat. Penyusunan proyek perubahan ini juga ditujukan untuk

menyelaraskan tema pelatihan dengan tema strategis dalam reformasi birokrasi, diantaranya tema pengentasan kemiskinan, peningkatan investasi, digitalisasi pemerintahan, dan program prioritas presiden. Pada pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil (CPNS), setiap peserta juga diharuskan untuk membuat laporan aktualisasi nilai-nilai dasar ASN dan kompetensi yang diajarkan selama pelatihan. Pelatihan dasar CPNS dilakukan untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggungjawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. LAN bergerak tidak hanya pada tataran kepemimpinan dan manajerial namun juga dari dasar saat seseorang masuk menjadi ASN. Upaya tersebut telah dilakukan pada lebih dari 452.555 alumni Program Pengembangan Kompetensi nasional yang dilakukan selama tahun 2020-2024 sebagaimana tergambar dalam Statistik Alumni Program Pengembangan Kompetensi Nasional sebagai berikut:



Gambar 2 Statistik Alumni Program Pengembangan Kompetensi Nasional Sampai Tahun 2024

Selain upaya yang dilakukan LAN dalam pengembangan kompetensi ASN yang disintesis pada paradigma pengembangan kompetensi yang lama dan baru, LAN juga berupaya melakukan integrasi sistem pembelajaran untuk mendukung visi-misi strategis organisasi, serta pencapaian tujuan pembangunan nasional. Berkenaan dengan paradigma tersebut, maka pengembangan kompetensi ASN tidak hanya dipandang sebagai *supporting* agenda saja, tetapi menjadi bagian penting dari agenda strategis organisasi dan nasional. Perubahan paradigma ini juga menuntut adanya pengembangan metode pembelajaran ke dalam 3 kelompok, yakni: *formal learning*, *social learning*, dan *experiential learning*. *Formal learning* merujuk pada proses belajar dan mengajar yang terstruktur dan diatur secara resmi oleh Lembaga Pendidikan dan Pelatihan. *Social learning* dilakukan dengan belajar dari orang lain dan lingkungan, dan *experiential learning* merupakan proses belajar yang terjadi melalui pengalaman langsung, refleksi, dan tindakan.

Sistem ini tidak hanya terhubung langsung dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan, tetapi juga berkaitan erat dengan seluruh komponen dalam manajemen ASN. Sebagai tindak lanjut, LAN menerbitkan Peraturan LAN Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pengembangan Kompetensi Terintegrasi (*Corporate University*) sebagai dasar hukum dalam penyelenggaraan sistem pembelajaran terintegrasi. Di dalamnya terdapat ASN *Corporate University* (Corpu) yang merupakan sebuah entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu-isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan

instansi pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar instansi pemerintah.

Pada tahun 2024, telah dilaksanakan Survei Maturitas ASN Corpu Instansi melalui metode *self-assessment*. Pemetaan ini ditujukan kepada seluruh instansi pemerintah, baik di tingkat kementerian/lembaga, pemerintah provinsi, hingga pemerintah kabupaten/kota. Survei dilakukan dalam bentuk penilaian mandiri terhadap penerapan tujuh komponen utama Corpu yang telah ada. Instrumen survei terdiri dari 34 pertanyaan yang masing-masing memiliki bobot nilai, dengan total skor maksimal sebesar 3.500. Berdasarkan hasil pemetaan tersebut, setiap instansi dikategorikan ke dalam beberapa level maturitas berikut:

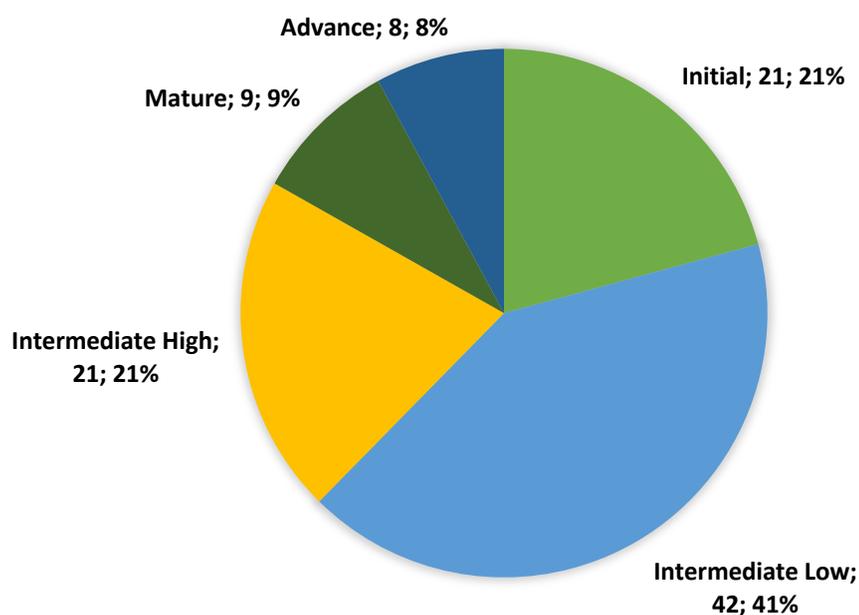
Tabel 1 Level Maturitas ASN Corpu

Skala	Level Maturitas
0 – 1000	Initial
1001 – 2000	Intermediate (Low)
2001 – 2500	Intermediate (High)
2501 – 3000	Mature
3001 - 3500	Advanced

\*Penentuan skala dan leveling merupakan hasil pertimbangan pembagian *quartile*, uji coba instrumen survei, dan skor minimal di setiap komponen Corpu.

Dari 101 data hasil *self-assessment* kesiapan ASN Corpu yang telah diperbarui, mayoritas instansi berada pada level maturitas *Intermediate Low* sebanyak 42 instansi (41%). Selanjutnya, masing-masing sebanyak 21 instansi (21%) berada pada level *Intermediate High* dan *Initial*. Secara umum, instansi yang berada pada level *Intermediate* telah mulai menerapkan beberapa komponen Corpu. Namun, masih terdapat sejumlah komponen yang pelaksanaannya sangat minim atau belum optimal.

Grafik 2 Hasil Self Assessment Kesiapan ASN Corpu



Di sisi lain, adanya disrupsi teknologi dan pengembangan metode pembelajaran ke dalam sistem pembelajaran terintegrasi mengharuskan LAN untuk melakukan transformasi digital dalam pembelajaran ASN. Penyiapan *platform*

pembelajaran merupakan sebuah keniscayaan yang telah, sedang dan akan terus LAN lakukan. Sejak tahun 2019, LAN telah membangun ASN Unggul sebagai sebuah *Platform Learning Management Systems* (LMS) yang terintegrasi dengan arsitektur *Multi Tenancy* dan menganut model pengembangan *learning marketplace* dengan visi untuk melayani ASN seluruh Indonesia. ASN Unggul dapat diakses melalui *website* [www.asnunggul.lan.go.id](http://www.asnunggul.lan.go.id). ASN Unggul dikembangkan sebagai *intermediary service provider* untuk menjembatangi kebutuhan belajar pegawai ASN (*sisi demand*) dan penyediaan beragam pelatihan dan pembelajaran oleh berbagai lembaga pelatihan pemerintah (*sisi supply*).

*Platform* ASN Unggul yang dibangun oleh LAN merupakan inovasi strategis dalam pengembangan kompetensi ASN berbasis digital. Melalui pendekatan *microlearning*, *platform* ini memungkinkan ASN untuk mengakses materi pembelajaran secara fleksibel, kapan saja dan di mana saja, tanpa terikat ruang dan waktu. Konten yang tersedia pada ASN Unggul dikembangkan dari berbagai instansi pemerintah (*tenant*) seperti Kementerian Keuangan, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, serta instansi teknis lainnya. Materi pelatihan mencakup ranah teknis, manajerial, dan sosial-kultural, serta dirancang dengan durasi singkat dan gaya pembelajaran yang interaktif, sehingga mudah diakses oleh ASN dari seluruh Indonesia, termasuk wilayah 3T (terdepan, terluar, tertinggal).

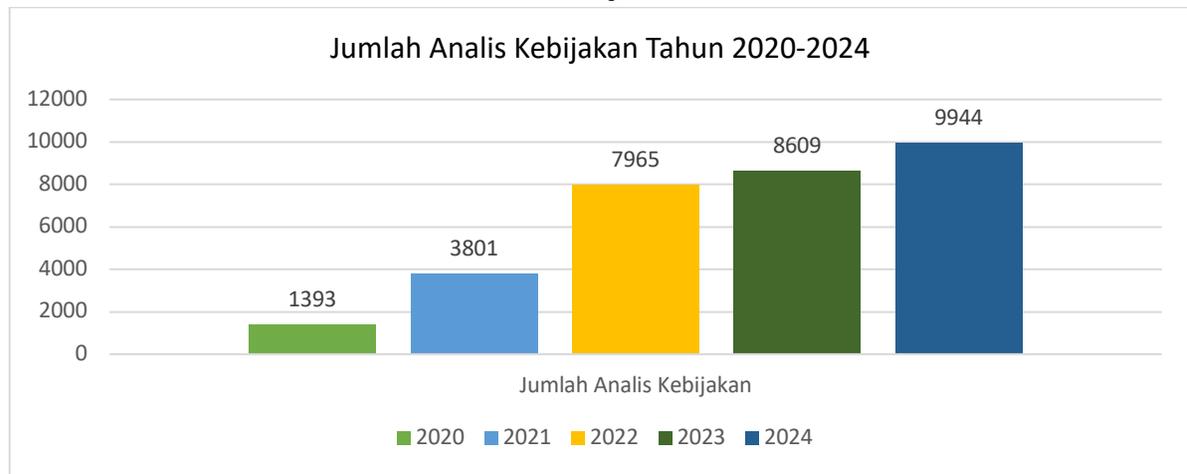
Implementasi ASN Unggul tidak hanya fokus pada penyediaan materi, tetapi juga membentuk budaya belajar berkelanjutan dalam tubuh birokrasi. Dalam *platform* ini, ASN dapat mengikuti pelatihan secara mandiri, memperoleh sertifikat, dan bahkan memantau progres pembelajarannya melalui fitur *leaderboard* dan sistem penilaian. Berdasarkan data dari LAN, lebih dari 150.000 ASN telah terdaftar dan mengakses *platform* ini sejak diluncurkan, dan lebih dari 1.000 modul pelatihan telah tersedia.

Meski demikian, implementasi ASN Unggul masih menghadapi sejumlah tantangan, seperti rendahnya literasi digital ASN di luar unit IT, kurangnya integrasi dengan *platform* manajemen ASN nasional, serta minimnya konten yang bersifat lokal dan sektoral. Oleh karena itu, LAN perlu memperluas kerja sama dengan instansi pusat dan daerah, memperkuat integrasi ASN Unggul ke dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia ASN nasional, dan menyediakan pelatihan literasi digital dasar bagi seluruh ASN. Selain itu, dengan memanfaatkan data *learning analytics*, LAN dapat memetakan kebutuhan pelatihan dan menyusun strategi peningkatan kompetensi yang lebih terarah dan berbasis bukti. Di samping itu, LAN mengembangkan *platform* Kolaborasi Pembelajaran (KOLABJAR) yang digunakan oleh Lembaga Pelatihan Pemerintah seluruh Indonesia sebagai LMS resmi dalam menyelenggarakan pelatihan dasar CPNS.

Selain sebagai Pembina Pelatihan ASN dan melaksanakan transformasi pengembangan kompetensi melalui sistem pembelajaran terintegrasi, LAN juga diberikan mandat sebagai Instansi Pembina Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan. Profesi Analisis Kebijakan di Indonesia ini lahir sebagai jawaban strategis atas kegelisahan terhadap kondisi kualitas kebijakan publik yang ada selama ini. Urgensi dan besarnya lingkup pekerjaan dalam proses penyusunan kebijakan publik membutuhkan sebuah profesi yang secara teknis dapat

berfokus melakukan pengawalan yang baik melalui kajian dan analisis untuk memberikan bukti-bukti kepada *policy maker* dalam setiap proses perumusan kebijakan. Analisis kebijakan hadir untuk menjawab hal tersebut. Amanat ini menjadi stimulan bagi LAN untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur dalam penyusunan kebijakan sekaligus meningkatkan kualitas kebijakan publik di Indonesia. Pada tahun 2024, jumlah pejabat fungsional analis kebijakan berdasarkan laporan E-NIAKN sebanyak 9.944 orang. Terjadi peningkatan jumlah pejabat fungsional analis kebijakan yang cukup signifikan disebabkan oleh adanya penyederhanaan birokrasi yang dilakukan sejak tahun 2020.

Grafik 3 Jumlah Analisis Kebijakan Tahun 2020-2024



Selama melaksanakan tugas dan fungsi di bidang peningkatan kualitas kebijakan tersebut, LAN telah mengembangkan instrumen berupa Indeks Kualitas Kebijakan (IKK) yang dapat digunakan untuk mendapatkan informasi yang akurat mengenai profil kualitas kebijakan di Indonesia. Pada tahun 2023, IKK ditetapkan sebagai salah satu indikator target dalam Penilaian Reformasi Birokrasi sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024.

Hasil penilaian mandiri IKK selanjutnya dilakukan validasi oleh Tim Nasional IKK LAN yang terdiri dari Koordinator Utama dan Koordinator Instansi serta melibatkan *Board Member* IKK yang telah ditetapkan. Adapun rekapitulasi data nasional IKK 2023 dapat dilihat sebagaimana pada gambar berikut:

Tabel 2 Rekapitulasi Data Nasional IKK 2023

	Kementerian (34) → (31)*		LPNK (56) → (42)**		Pemda (548) → (498)***		Total (638) → (571)	
	2021	2023	2021	2023	2021	2023	2021	2023
Jumlah instansi yang konfirmasi Admin Instansi	23 (67.65%)	31 (100%)	38 (67,86%)	34 (80.95%)	175 (31.93%)	272 (54.62%)	236 (36.99%)	337 (59,02%)
Jumlah instansi yang mengirimkan populasi	22	30	21	31	84	181	127	242
Jumlah instansi yang melakukan penilaian mandiri	22	30	21	29	84	167	127	226
Jumlah instansi yang selesai divalidasi	22	30	21	29	84	167	127	226
Jumlah kebijakan yang dinilai	67	111	50	78	298	706	478 Kebijakan	895 Kebijakan
Jumlah kebijakan yang selesai divalidasi (nilai 2)	67	111	50	78	298	706	478 Kebijakan	895 Kebijakan

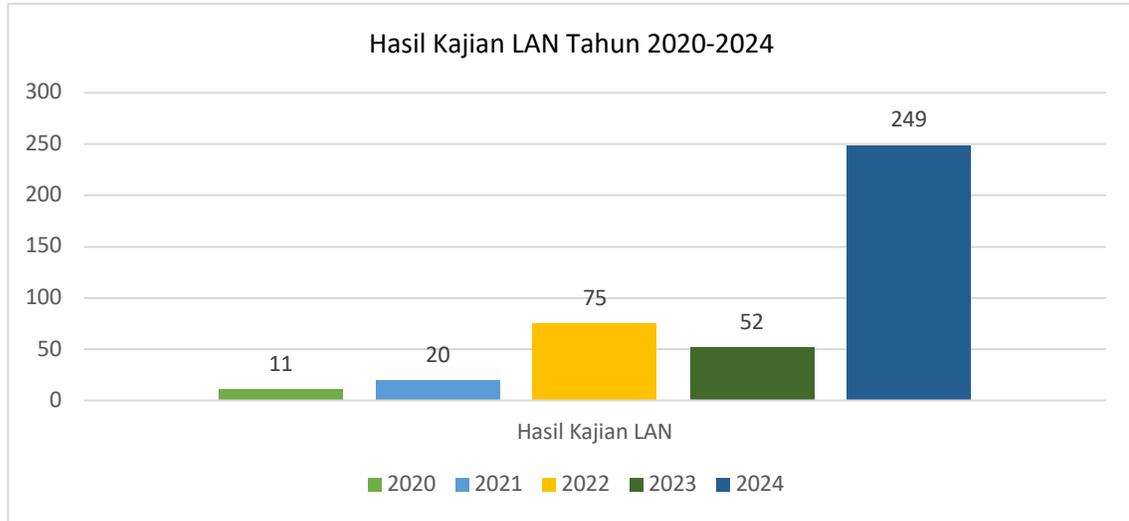
\*Dikecualikan 3 Kementerian yang telah mengajukan pengecualian secara resmi ke LAN (Polhukam, Setneg, Kemen BUMN), KemenPPPA belum mengirimkan populasi  
 \*\*Dikecualikan 6 LPNK yang telah mengajukan pengecualian secara resmi ke LAN (Setkab, Setjen DPR, Setjen Wantanas, MK, TNI, dan Lemhanas). MA, KY, Polri, BIN, BRIN, BP Batam, BNPB, Bawaslu, KPK, Komnas HAM, TVRI, dan RRI belum berpartisipasi.  
 \*\*\*34 Provinsi, 464 Kab/Kota berdasarkan daftar instansi sasaran RB dari KemenPANRB  
 Data Per 4 Desember 2023

Berdasarkan rekapitulasi pelaksanaan pengukuran nasional IKK tahun 2023 dari 571 instansi pemerintah secara nasional sasaran pengukuran IKK terdapat 226 instansi atau 39,58% telah melaksanakan penilaian mandiri IKK tahun 2023. Adapun tingkat partisipasi instansi pusat (Kementerian/Lembaga) sebanyak 59 dari 73 instansi atau sebanyak 80,82%, sementara instansi daerah sebanyak 167 dari 498 instansi atau mencapai 33,53% dan total jumlah kebijakan atau peraturan yang menjadi sampel sebanyak 895 kebijakan.

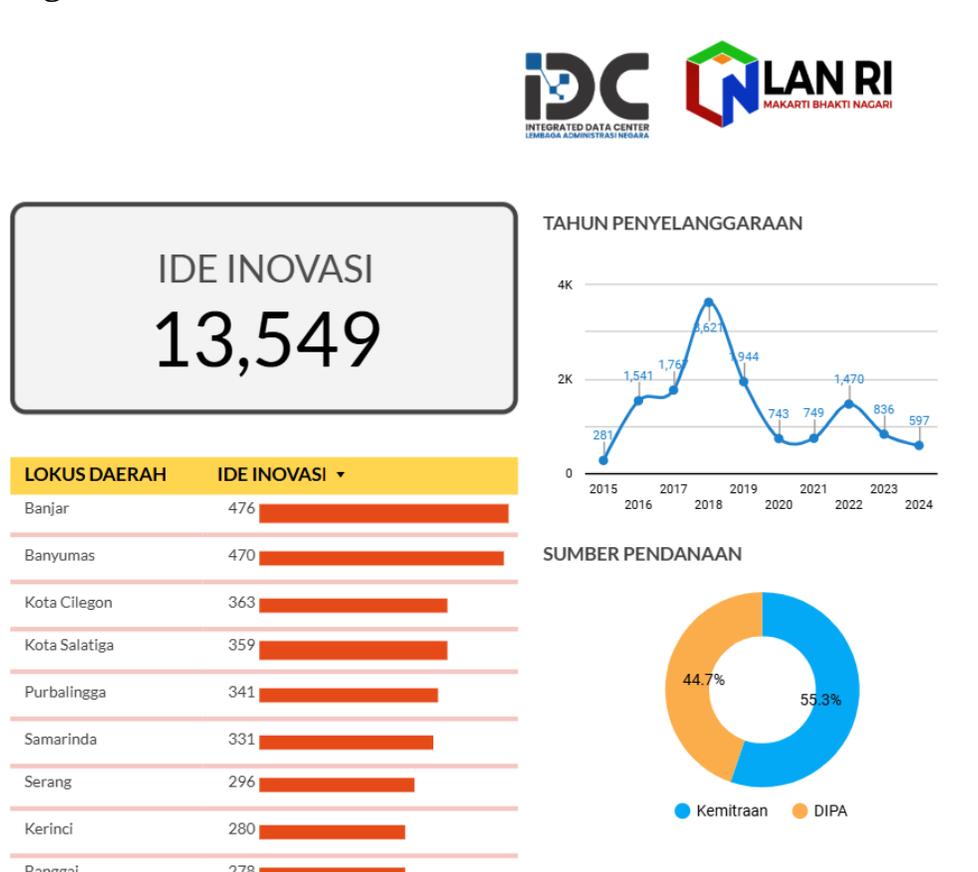
Sebagai respon atas hasil tersebut, LAN melaksanakan pembinaan terkait peningkatan tata kelola kebijakan dalam kerangka IKK. Bentuk pembinaan LAN yang telah dilakukan oleh LAN antara lain melalui Advokasi dan Konsultasi Kebijakan Pembinaan Analisis Kebijakan dan Laboratorium Kebijakan. Laboratorium Kebijakan merupakan sebuah aksi kolaboratif dari berbagai *stakeholders* kebijakan dalam melakukan analisis kebijakan untuk merumuskan dan menghasilkan suatu kebijakan yang berkualitas dalam suatu metode atau mekanisme yang disebut BIJAK. Mekanisme ini merupakan urutan atau langkah-langkah yang ditempuh agar suatu kebijakan yang akan ditingkatkan kualitasnya dapat di analisis secara komprehensif sesuai dengan siklus kebijakan. Pelaksanaan kegiatan Laboratorium Kebijakan di desain dan berfokus pada upaya mendukung program reformasi birokrasi yang lebih berdampak, dengan nama Laboratorium Reformasi Birokrasi Tematik.

Selain mengupayakan perbaikan tata kelola kebijakan pada instansi pemerintah, LAN juga telah memproduksi banyak hasil kajian kebijakan yang strategis di bidang administrasi publik maupun manajemen ASN. Kajian-kajian tersebut ditujukan sebagai upaya merespon isu-isu kebijakan administrasi publik yang berkembang di Indonesia, maupun dalam rangka menyampaikan rekomendasi kebijakan kepada *stakeholders* terkait. Dari segi kuantitas terjadi lonjakan signifikan pada tahun 2024.

Grafik 4 Jumlah Kajian yang dihasilkan oleh LAN



Dalam bidang inovasi Administrasi Negara, LAN juga telah menghasilkan beberapa model inovasi. Salah satu model inovasi yang berperan signifikan adalah Laboratorium Inovasi. LAN telah melaksanakan Laboratorium Inovasi sejak Tahun 2015. Laboratorium Inovasi yang dikembangkan LAN merupakan instrumen untuk mendorong berkembangnya inovasi di instansi pemerintah dengan menggunakan metode 5D, yaitu *Drum-Up* yang merupakan tahapan penggalangan dukungan berinovasi dari jajaran pimpinan, *Diagnose* merupakan tahapan menemukan ide inovasi, *Design* merupakan tahap menuangkan ide atau gagasan inovasi ke dalam rencana aksi inovasi, *Deliver* merupakan tahapan pelaksanaan atau implementasi rencana aksi inovasi, dan *Display* merupakan tahapan untuk memamerkan atau menunjukkan kepada publik hasil-hasil inovasi yang telah dilaksanakan.



Gambar 3 Peta Pelaksanaan Laboratorium Inovasi Hingga Tahun 2024

Sejak dilaksanakan tahun 2015, Laboratorium Inovasi menghasilkan 13,549 ide inovasi yang berasal dari 158 daerah yang bersumber baik dari anggaran APBN maupun kemitraan. Ide Inovasi tersebut muncul untuk mengatasi permasalahan dalam bidang pendidikan, kesehatan, dokumen administrasi kependudukan, pembinaan sumber daya manusia, tata kelola administrasi pemerintahan non-digital, dan lainnya. Terobosan maupun strategi yang dijalankan dalam setiap inovasi yang dihasilkan telah memberikan manfaat seperti adanya penanganan kemiskinan, digitalisasi tata kelola pemerintahan, penanganan stunting, investasi sebesar, pelayanan publik lainnya.

Selain capaian substantif dari masing-masing bidang tugas dan fungsi LAN, berdasarkan Peraturan LAN Nomor 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis LAN Tahun 2020-2024 telah ditetapkan Indikator Kinerja Utama LAN dengan capaian sebagai berikut.

Tabel 3 Capaian Indikator Kinerja LAN Tahun 2020-2024

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
Terwujudnya institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan <i>World Class Government</i>	Persentase rekomendasi kebijakan hasil kajian LAN dengan kategori "Sangat Bermanfaat"	41,67	96,55	93,75	100	100
	Persentase Kemanfaatan inovasi dengan kategori "sangat bermanfaat" yang dihasilkan oleh LAN	66,67	100	100	100	100
	Indeks Kualitas Kebijakan	n/a	Cukup	n/a	Cukup	n/a
	Persentase penjamin mutu pengembangan kompetensi ASN pada Lembaga Pelatihan	83,33	85,96	88,39	88,29	90,09
	<i>Training rate</i> Pengembangan Kompetensi ASN	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
	Persentase Proyek Perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan Aksi Perubahan (untuk PKP dan PKA) alumni Pelatihan Manajerial yang berlanjut	80,06	87,89 2	86,62	87,18	92,24
	Persentase Politeknik STIA LAN yang memperoleh akreditasi minimal B	86,67	86,67	93,75	87,5	93,75
	Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi	Predikat hasil evaluasi RB LAN	BB	BB	BB	A
	Opini BPK atas Laporan Keuangan LAN	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
	Indeks Profesionalitas ASN LAN	Tinggi	Tinggi	Sedang	Tinggi	Tinggi
	Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern	Cukup Memadai	Cukup Memadai	Memadai	Memadai	Memadai

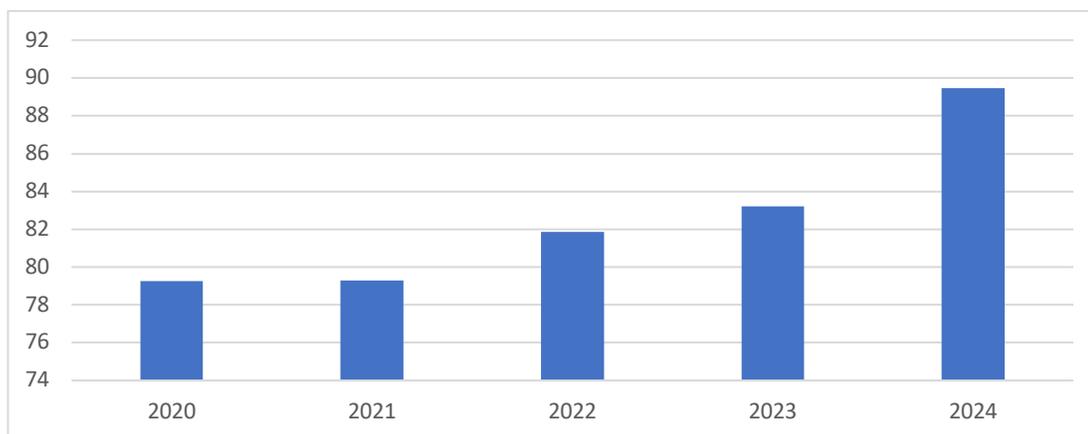
Dari sisi tata kelola internal, LAN melakukan terobosan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) agar selaras dan mendukung arah kebijakan RB nasional. LAN menetapkan Peraturan Kepala LAN Nomor 12 Tahun 2020 tentang Roadmap Reformasi Birokrasi Lembaga Administrasi Tahun 2020-2024 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Kepala LAN Nomor 8 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Kepala LAN Nomor 12 Tahun 2020 tentang Roadmap Reformasi Birokrasi Lembaga Administrasi Tahun 2020-2024. Dalam penajaman *Roadmap* RB ini, LAN tetap berkomitmen melaksanakan RB yang bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan di bidang lainnya.

Salah satu perubahan pelaksanaan RB di lingkungan LAN untuk merespons peraturan-peraturan di atas adalah dengan adanya pembentukan komisi-komisi sebagai pengganti peran tim RB kompartemen dan sebagai bentuk pelaksanaan *squad team*. Komisi yang ada pun telah dibagi perannya untuk mendukung pelaksanaan RB general dan RB tematik. Peremajaan Tim RB ditandai dengan pembentukan Tim Adhiganapraya LAN.

Di tahun 2024, pelaksanaan RB di LAN masih mengusung karakteristik RB 5.0, yaitu RB berbasis *outcome* dimana program RB dan/atau inovasi dapat benar-benar memberi manfaat serta nilai tambah bagi organisasi, *stakeholders*, maupun sasaran pembangunan nasional. Pelaksanaan RB LAN diarahkan dalam rangka percepatan dan pembaharuan tata kelola maupun kinerja layanan LAN.

Pada dasarnya, pelaksanaan RB LAN terus mengalami perbaikan. Hal ini salah satunya terlihat dari capaian indeks RB LAN, diperoleh dari hasil evaluasi pelaksanaan RB secara komprehensif yang dilaksanakan oleh Tim Evaluator nasional. Terakhir, berdasarkan hasil evaluasi tahun 2024, indeks RB LAN mencapai 89,82 dengan predikat Memuaskan (A-). Adapun rincian tren indeks RB LAN dapat dilihat sebagai berikut.

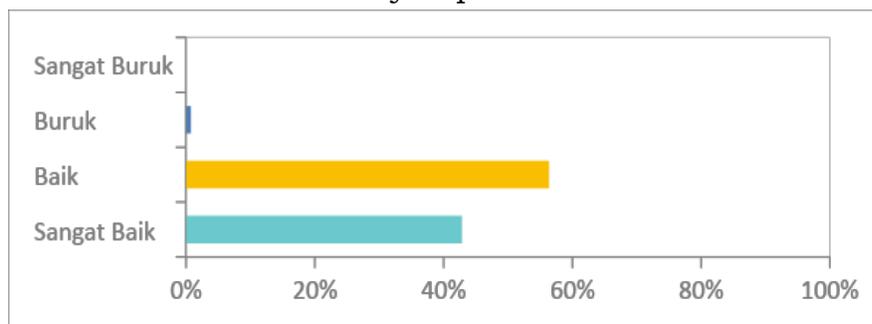
Grafik 5 Tren Indeks RB LAN Tahun 2020-2024



Pelaksanaan RB di lingkungan LAN menjadi manifestasi komitmen LAN dalam mendukung arah pembangunan nasional dan upaya mengakselerasi kinerja dan layanan LAN. Pelaksanaan RB LAN diupayakan bersifat *outward-looking* untuk menjawab berbagai kebutuhan *stakeholders* dan tantangan lingkungan strategis yang kian berkembang. RB menjadi strategi untuk mewujudkan organisasi yang *agile*, profesional, adaptif dan melayani.

Upaya pencapaian dan penajaman kinerja LAN merupakan bagian dari komitmen dan peran LAN dalam penguatan manajemen kinerja pembangunan nasional. Hal ini dapat terlihat dari penjarangan aspirasi masyarakat yang telah dihimpun oleh LAN dari proses reuiu renstra, pemberitaan di media massa, maupun testimoni dan persepsi *stakeholders* LAN. Dalam kurun waktu 2 (dua) bulan, yakni pada Desember 2023 dan Januari 2024, LAN melaksanakan survei dengan pertanyaan secara umum terkait kiprah LAN selama melaksanakan tugas dan fungsinya serta harapan *stakeholders* terhadap peran LAN untuk 5 (lima) tahun mendatang. Adapun hasil dari survey tersebut dapat dilihat sebagaimana grafik di bawah ini.

Grafik 6 Hasil Survey Aspirasi *Stakeholders* LAN



Dengan responden sebanyak 271 orang ini didominasi oleh usia diatas 36 tahun dengan tingkat pendidikan mayoritas Sarjana dan Pascasarjana menyatakan bahwa kiprah LAN selama ini dipersepsikan Baik dan Sangat Baik. Kemudian dari hasil pertanyaan terbuka yang diajukan untuk mendapatkan informasi terkait harapan dari *stakeholders* terhadap peran LAN pada 5 (lima) tahun mendatang, diejawantahkan ke dalam beberapa area transformasi yang dapat dilaksanakan oleh LAN. Beberapa area transformasi tadi diantaranya meliputi Transformasi Pengembangan Kompetensi ASN, Transformasi Administrasi Publik, dan Pendidikan Terapan.

Bidang Transformasi Pengembangan Kompetensi ASN, menghasilkan perspektif bahwa LAN diharapkan untuk terus melakukan upaya adaptif dalam melaksanakan pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi diarahkan dengan memanfaatkan teknologi informasi sehingga pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan secara masif dan murah. Hal ini akan membuka kesempatan bagi ASN khususnya ASN di daerah untuk dapat mengakses pengembangan kompetensi secara bebas. Penguatan LAN dalam transformasi pengembangan kompetensi tersebut perlu dilakukan secara holistik, dengan memperhatikan perkembangan terkini dalam bidang teknologi dan kebutuhan pasar kerja. Selain itu, kolaborasi dan kemitraan dengan berbagai pihak juga sangat penting dalam merancang program yang efektif dan relevan. Khusus untuk perkembangan pemanfaatan teknologi, maka perlu diperhatikan:

- a. *platform* pembelajaran *online*: memperkuat infrastruktur teknologi dan pengembangan *platform* pembelajaran *online* yang interaktif, terjangkau, dan mudah diakses kapanpun dan dimanapun;
- b. pemanfaatan AI dan *big data*: menggunakan teknologi *artificial intelligence* (kecerdasan buatan) dan analisis *big data* untuk memberikan rekomendasi pembelajaran yang lebih personal; dan
- c. sistem pembelajaran *hybrid* (klasikal dan nonklasikal).

LAN juga perlu memperbanyak jenis-jenis pelatihan sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN serta berbasis keahlian dan kewilayahan.

Bidang transformasi administrasi publik, *stakeholder* mengharapkan peran aktif LAN dalam mengawal pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dalam bentuk monitoring dan evaluasi atas kebijakan undang-undang tersebut. Selain itu, peningkatan pemanfaatan informasi dan teknologi dalam penyelenggaraan administrasi negara harus dapat mengikuti perkembangan zaman dan kebutuhan *stakeholder*. Selain dari sisi penyampaian dan ketersediaan informasi yang memadai dan mudah diakses bagi *stakeholder* yang membutuhkan pelayanan terkait administrasi negara, LAN diharapkan dapat berperan dalam desain program dan tata kelola peningkatan kualitas kebijakan, termasuk penguatan digitalisasi pemerintahan yang dapat dimulai dengan mendesain program bagi ASN daerah tertinggal, terdepan, terluar (3T) di bidang informasi dan teknologi.

Pada pelaksanaan sistem merit, LAN diharapkan dapat terlibat dan memiliki peran lebih signifikan dalam pengembangan dan penguatan sistem merit. Penguatan dan pengembangan sistem merit saat ini masih terdapat banyak kekurangan. Baik itu dari sisi kebijakan, pelaksanaan, maupun sumber daya manusia. Kemudian dari sisi isu strategis, LAN harus lebih pro aktif dalam memberikan masukan dan rekomendasi kebijakan terhadap berbagai program kerja strategis pemerintah.

Khusus pada pengembangan inovasi, kinerja LAN saat ini sudah sangat baik dan telah mendapatkan rekognisi sebagai Prioritas Nasional pada Tahun 2018 - 2022 melalui program Laboratorium Inovasi. Namun demikian, *stakeholders* mengharapkan LAN untuk terus berinovasi dan mampu menjadi pendorong utama dalam melahirkan inovasi-inovasi layanan pemerintahan di seluruh Instansi Pemerintah.

Penguatan LAN dalam transformasi administrasi negara juga harus ditopang dengan kolaborasi lintas sektor dan pemberdayaan masyarakat yang berakar dan berdampak agar dapat tercapai keberhasilan dari tujuan transformasi administrasi dimaksud.

Pada transformasi bidang pendidikan terapan, diperlukan inovasi dan perbaikan tata kelola dalam mengembangkan Politeknik STIA LAN untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal dan berdaya saing. Dari sisi mutu akreditasi Politeknik STIA LAN akan terus ditingkatkan dari tahun ke tahun. Peningkatan mutu tersebut dapat dilakukan melalui inovasi program pembelajaran akademik terapan yang siap bersaing dan adaptif dengan perguruan tinggi lainnya. Politeknik STIA LAN membutuhkan modernisasi infrastruktur pembelajaran, termasuk infrastruktur *Information and*

*Communication Technology* (ICT) serta penyederhanaan layanan sebagai upaya transformasi Politeknik STIA LAN ke arah yang lebih baik.

## 1.2 Potensi dan Permasalahan

LAN memiliki beragam potensi yang dapat menjadi faktor penguat dalam menjalankan fungsinya antara lain:

### 1. Pengembangan Kompetensi ASN

Berdasarkan Pasal 49 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi yang dilaksanakan melalui sistem pembelajaran terintegrasi. Pengembangan kompetensi bukan lagi hak, namun menjadi kewajiban dari semua ASN di Indonesia.

- Pengembangan kompetensi melalui Sistem Pembelajaran Terintegrasi  
Sistem Pembelajaran Terintegrasi (Corpu) memiliki potensi besar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur negara melalui ekosistem pembelajaran berkelanjutan. Dengan pemanfaatan teknologi dan inovasi, sistem ini mampu menghadirkan metode pembelajaran yang adaptif, efektif, dan sesuai dengan tuntutan transformasi birokrasi. Potensi personalisasi pembelajaran juga memungkinkan pengembangan kompetensi yang lebih relevan dengan kebutuhan individu ASN, sehingga mendukung peningkatan profesionalisme dan kinerja birokrasi secara optimal.
- Instansi Pembina Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Analisis Pengembangan Kompetensi  
Sebagai instansi pembina, LAN bertanggung jawab dalam membina Widyaiswara dan Analisis Pengembangan Kompetensi agar memiliki keahlian dalam menyusun, menyampaikan, dan mengevaluasi program pembelajaran ASN. Hal ini bertujuan untuk memastikan pengembangan kapasitas ASN yang selaras dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan perubahan zaman. LAN juga memastikan standar kompetensi Widyaiswara dan Analisis Pengembangan Kompetensi agar mampu menjawab tantangan birokrasi modern.
- Penjamin mutu penyelenggara pelatihan ASN  
LAN berperan sebagai penjamin mutu dalam penyelenggaraan pelatihan ASN guna memastikan program pelatihan yang diselenggarakan memenuhi standar kualitas nasional. Melalui akreditasi dan evaluasi berkelanjutan, LAN menjamin bahwa pelatihan ASN mampu meningkatkan kompetensi dan kinerja ASN. Selain itu, LAN terus mengembangkan metode pelatihan berbasis digital dan kolaboratif untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran ASN.
- Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Manajemen ASN  
Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Manajemen ASN disusun untuk mengatur sistem pengelolaan ASN yang lebih profesional, transparan, dan berbasis kinerja. LAN berperan dalam memberikan masukan strategis agar kebijakan ini dapat mendukung RB dan peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur secara menyeluruh. Dengan adanya Rancangan Peraturan Pemerintah ini, ASN diharapkan

lebih kompeten, memiliki jenjang karier yang jelas, serta berkontribusi optimal dalam pemerintahan yang dinamis dan adaptif.

## 2. Analisis Kebijakan Administrasi Negara

- Lembaga *think-tank* pemerintah  
Sebagai *think-tank* pemerintah, LAN berperan dalam menghasilkan analisis isu-isu strategis dan inovasi kebijakan untuk meningkatkan efektivitas tata kelola pemerintahan. Dengan berbasis data dan analisis mendalam, LAN memberikan rekomendasi kebijakan yang adaptif terhadap dinamika sosial, ekonomi, dan politik.
- Peran LAN sebagai Instansi Penilai IKK Publik  
LAN memiliki peran penting dalam menilai indeks kualitas kebijakan publik guna memastikan kebijakan yang dihasilkan berbasis data, transparan, dan berdampak nyata bagi masyarakat. Melalui penilaian ini, LAN dapat mengidentifikasi kelemahan dan memberikan rekomendasi perbaikan dan sekaligus melakukan pembinaan melalui advokasi kebijakan untuk meningkatkan efektivitas kebijakan pemerintah.
- Instansi Pembina Analisis kebijakan  
Sebagai instansi pembina analisis kebijakan, LAN bertanggung jawab dalam mengembangkan kompetensi sumber daya manusia di bidang analisis kebijakan. Melalui pelatihan, sertifikasi, dan pembinaan profesional, LAN memastikan adanya tenaga analisis kebijakan yang mampu merumuskan dan mengevaluasi kebijakan secara komprehensif dan berbasis bukti.

## 3. Pendidikan Tinggi Terapan

Politeknik STIA LAN memiliki potensi strategis dalam peningkatan kapasitas sumber daya manusia aparatur dan inovasi tata kelola pemerintahan. Beberapa potensi utama yang menjadi kekuatan Politeknik STIA LAN adalah:

- Keunggulan sebagai Institusi Pendidikan Vokasi Pemerintahan  
Politeknik STIA LAN berperan sebagai institusi pendidikan vokasi yang menghasilkan lulusan siap pakai dengan pendekatan berbasis praktik dan inovasi administrasi publik. Kurikulumnya disusun sesuai dengan kebutuhan reformasi birokrasi dan perkembangan digitalisasi pemerintahan, sehingga mampu mencetak sumber daya manusia aparatur yang kompeten dan adaptif.
- Jaringan dan Kemitraan Nasional dan Internasional  
Dengan jaringan kemitraan yang luas, Politeknik STIA LAN memiliki peluang untuk bekerja sama dengan lembaga pemerintahan, sektor swasta, dan institusi akademik global. Kemitraan strategis ini memperkuat riset kebijakan, mendorong pertukaran teknologi, serta meningkatkan daya saing lulusan dalam birokrasi modern.
- Integrasi dengan Transformasi Digital dan *Smart Governance*  
Politeknik STIA LAN mendukung transformasi digital pemerintahan melalui pengembangan kompetensi ASN dalam bidang teknologi, termasuk implementasi sistem pemerintah berbasis elektronik, *artificial intelligence*, dan *big data*. Pemanfaatan *e-learning* dan *hybrid learning* juga memungkinkan pendidikan ASN lebih fleksibel dan menjangkau seluruh wilayah Indonesia.

- Peran Sentral dalam Penguatan Kebijakan Publik dan Administrasi Negara

Sebagai pusat penelitian terapan, Politeknik STIA LAN berperan dalam menghasilkan rekomendasi kebijakan berbasis riset untuk mendukung efektivitas tata kelola pemerintahan dan reformasi birokrasi. Dengan memperkuat inovasi kebijakan publik, institusi ini dapat menjadi motor penggerak perubahan dalam administrasi negara.

- Dukungan dalam Mencetak Pemimpin Birokrasi Masa Depan

Politeknik STIA LAN berperan dalam mencetak pemimpin birokrasi yang adaptif, inovatif, dan berintegritas melalui program pembelajaran berbasis *problem-solving* dan studi kasus pemerintahan. Pendekatan ini memastikan lulusan memiliki keterampilan kepemimpinan yang siap menghadapi tantangan birokrasi di masa depan.

#### 4. Tata Kelola Internal

- Perencanaan dan Penganggaran Berbasis Kinerja

Perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja di LAN bertujuan untuk memastikan efektivitas program sesuai arah strategis dan kebijakan nasional, meski dalam pelaksanaannya selalu dihadapkan pada masalah keterbatasan anggaran pendapatan dan belanja negara. Namun demikian, LAN terus melakukan inisiasi dalam mencari alternatif pembiayaan lainnya seperti melalui hibah, pinjaman luar negeri dan pinjaman dalam negeri serta pengajuan inisiatif baru melalui mekanisme anggaran tambahan biaya yang terus diupayakan, untuk alokasi anggaran yang responsif terhadap prioritas strategis nasional dan isu pembangunan wilayah, termasuk transformasi digital dan pengembangan kompetensi ASN.

- Pengelolaan Kinerja Hukum, Penataan Kelembagaan Tepat Fungsi, dan Tata Laksana yang Efektif

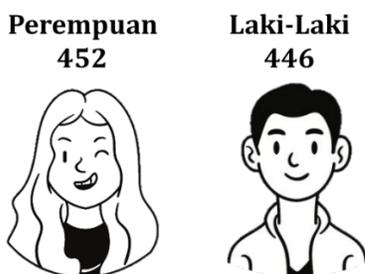
Pengelolaan kinerja ini bertujuan untuk memastikan operasional organisasi berjalan harmonis sesuai regulasi. Dalam transisi kelembagaan, manajemen perubahan dan penyusunan kebijakan yang jelas diperlukan agar LAN tetap adaptif terhadap perkembangan teknologi dan administrasi negara.

- Pengelolaan Sumber Daya Manusia berbasis Manajemen Talenta dan Pembelajaran Terintegrasi

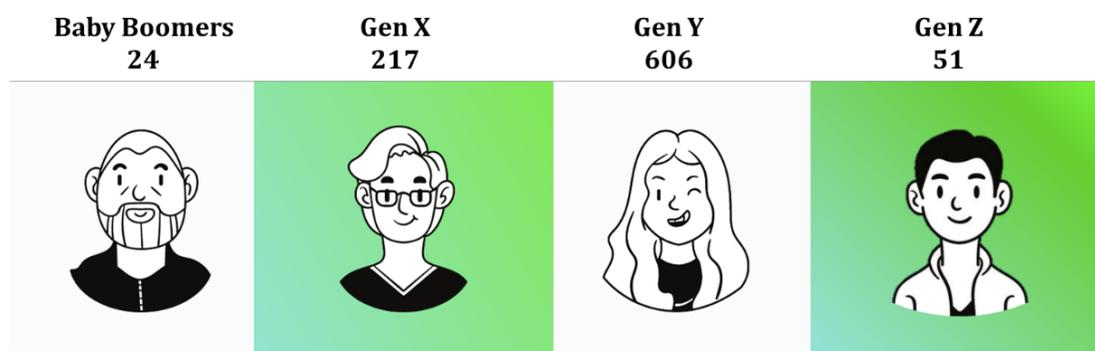
Pengelolaan sumber daya manusia di LAN berfokus pada penerapan manajemen talenta dan sistem pembelajaran yang terintegrasi sebagai upaya untuk menjawab berbagai tantangan, seperti kesenjangan kompetensi, kebutuhan akan regenerasi kepemimpinan, serta retensi talenta di lingkungan organisasi. Dalam kerangka tersebut, LAN mengedepankan digitalisasi data sumber daya manusia, pemetaan dan identifikasi talenta internal, implementasi LAN Corpu, serta penguatan sistem kerja yang fleksibel sebagai strategi utama untuk mendukung transformasi kelembagaan yang adaptif dan berkelanjutan.

Sebagai dasar perumusan kebijakan dan intervensi sumber daya manusia yang efektif, LAN juga melakukan pemetaan profil pegawai secara

menyeluruh. Jumlah pegawai LAN saat ini tercatat sebanyak 898 orang, yang terdiri atas 446 pegawai laki-laki dan 452 pegawai perempuan:

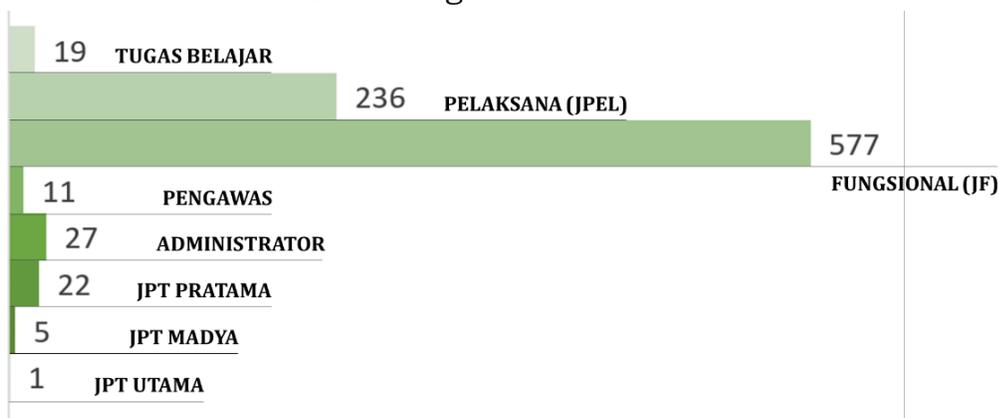


Dari sisi kelompok usia, terdapat gap antar generasi yang cukup signifikan, dengan komposisi pegawai dari generasi Baby Boomers, Gen X, Gen Y hingga Gen Z yang memerlukan pendekatan pengembangan kompetensi yang beragam dan sesuai kebutuhan zaman.

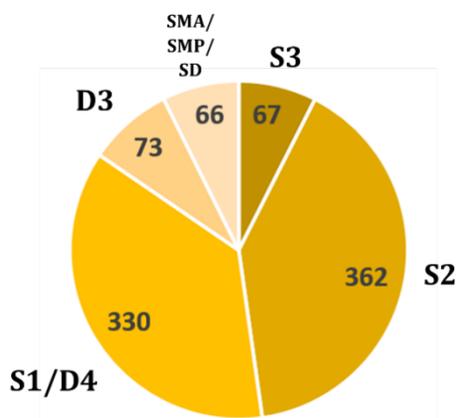


Selain itu, distribusi jabatan menunjukkan proporsi pegawai dalam jabatan struktural, dalam jabatan fungsional, dan dalam jabatan pelaksana. Dari segi latar belakang pendidikan, pegawai LAN memiliki jenjang pendidikan yang bervariasi mulai dari Diploma, Sarjana, Magister hingga Doktoral, dengan proporsi sebagai berikut:

Grafik 7 Jumlah Pegawai berdasarkan Jabatan



Grafik 8 Jumlah Pegawai berdasarkan Pendidikan



Profil ini menjadi landasan penting dalam perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia berbasis data dan kebutuhan aktual organisasi. Dengan memanfaatkan *platform* pembelajaran digital, LAN secara bertahap membangun ekosistem pembelajaran yang mampu menjangkau seluruh pegawai secara lebih merata dan adaptif, sehingga manajemen talenta dapat berjalan secara berkelanjutan dan terarah dalam mendukung reformasi birokrasi yang berdampak.

- Penguatan Branding Lembaga Administrasi Negara  
LAN memiliki potensi besar untuk memperkuat branding “*Bigger, Smarter, Better*” melalui strategi komunikasi yang efektif, pemanfaatan media sosial, dan sinergi antarunit organisasi. Dengan pengelolaan konten kreatif, *co-branding*, penguatan sumber daya manusia, serta evaluasi berkala, LAN dapat meningkatkan citra dan dampaknya bagi masyarakat.
- Penguatan Data dan Sistem Informasi  
LAN memiliki potensi untuk meningkatkan efektivitas operasional melalui modernisasi infrastruktur, penguatan keamanan siber, dan pengembangan sumber daya manusia teknologi. Integrasi data yang optimal akan mendukung pengambilan keputusan strategis dan memperkuat sistem informasi berbasis digital.
- Penguatan Sarana dan Prasarana yang Modern  
Potensi lainnya yang dimiliki oleh LAN adalah dari sisi sarana dan prasarana yang modern. LAN dapat menciptakan birokrasi yang adaptif dan berkelanjutan melalui modernisasi sarana dan prasarana, digitalisasi, serta penerapan konsep *green office*. Pengembangan co-

*working space* dan penyediaan fasilitas yang inklusif akan mendorong efisiensi, inovasi, serta peningkatan kualitas layanan bagi *stakeholder* LAN.

- Penguatan Pengawasan Internal dalam Mewujudkan *Good Governance*  
Melalui penguatan pengawasan internal yang preventif dan berbasis digital, LAN memiliki potensi dan berkontribusi dalam mewujudkan *good governance*. Kolaborasi strategis antara Inspektorat, Unit Organisasi, dan Sekretariat Utama memastikan transparansi serta akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan dan kinerja organisasi dapat diwujudkan. Adaptasi teknologi melalui sistem pengawasan digital dan penguatan manajemen risiko memungkinkan deteksi risiko secara *real-time*, meningkatkan efektivitas pengendalian, serta memperkuat kualitas tata kelola organisasi menjadi agenda utama sistem pengendalian internal LAN. Keberhasilan LAN dalam meraih Opini WTP selama 17 tahun berturut-turut menjadi bukti nyata komitmen terhadap efektivitas sistem pengendalian dan pengawasan internal yang telah dilakukan.

## 5. Potensi Eksternal

- Tren keterampilan sumber daya manusia di masa depan. Berdasarkan World Economic Forum (2023), dalam Laporan "*Future of Jobs Report 2023*", mengemukakan bahwa dampak penciptaan dan penghilangan lapangan kerja terbesar berasal dari aspek lingkungan, teknologi dan tren ekonomi. Dalam laporan tersebut, paling tidak terdapat lima keterampilan yang dibutuhkan dalam lima tahun ke depan (2023-2027), yakni "1) *Creative thinking*; 2) *Analytical thinking*; 3) *Technological literacy*; 4) *Curiosity and lifelong learning*; 5) *Resilience, flexibility and agility*"
- Bonus Demografi ASN  
Bonus demografi yang akan dialami Indonesia pada periode 2030 hingga 2040, di mana penduduk usia produktif mencapai 64% dari total populasi, membuka peluang bagi LAN untuk meningkatkan kualitas ASN (*modern diplomacy.eu*). Dengan jumlah ASN yang lebih besar dan berusia produktif, LAN memiliki kesempatan untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang lebih efektif, sehingga meningkatkan kinerja birokrasi dan pelayanan publik. Selain itu, pemanfaatan teknologi dan inovasi dalam sistem pembelajaran terintegrasi dapat mempercepat transformasi digital di sektor pemerintahan, menjadikan ASN lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, bonus demografi ini dapat menjadi katalis bagi LAN dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih baik dan mencapai target pembangunan nasional.
- Jejaring kerja  
Melalui kolaborasi dengan berbagai mitra strategis, seperti Tanoto Foundation dan Pijar Foundation, serta lembaga internasional, LAN memiliki potensi untuk meningkatkan kompetensi ASN secara signifikan. Kerja sama dengan Tanoto Foundation, misalnya, mencakup dan tidak terbatas pada penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi 2025-2029 dan pengembangan kapasitas sumber daya manusia dalam bidang *digital* dan *data science*. Sementara itu, kolaborasi dengan Pijar Foundation melalui

program ASN Berpijar bertujuan mengakselerasi transformasi digital ASN, meningkatkan efisiensi dan inovasi dalam pelayanan publik. Selain itu, penajakan kerja sama dengan jejaring internasional dalam pengembangan kompetensi ASN dan peningkatan kualitas kebijakan publik menunjukkan upaya LAN dalam memperluas jaringan internasional untuk memperkuat kapasitas birokrasi Indonesia seperti kerjasama LAN dengan Microsoft Indonesia. Dengan memanfaatkan jejaring kerja yang luas ini, LAN dapat mempercepat transformasi birokrasi yang adaptif dan responsif terhadap tantangan global.

Selain potensi yang ada, terdapat beberapa permasalahan dan tantangan yang dihadapi LAN antara lain.

#### 1. Pengembangan Kompetensi ASN

Dalam pengembangan kompetensi, permasalahan yang masih dirasakan adalah ekosistem birokrasi yang seringkali tidak mendukung budaya belajar. Padahal Pasal 49 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara secara lugas mengatur bahwa setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi.

Di sisi lain, dampak pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kinerja organisasi masih sulit diukur secara komprehensif. Evaluasi umumnya terbatas pada tingkat kepuasan peserta, tanpa mengukur perubahan nyata dalam produktivitas atau pencapaian tujuan organisasi. Keterbatasan sistem evaluasi dan indikator yang tepat menjadi tantangan utama dalam menilai efektivitas pengembangan kompetensi atau pembelajaran ASN secara menyeluruh.

Jika pengembangan kompetensi atau pembelajaran ASN dianggap sebagai sebuah investasi yang mendukung pencapaian kinerja organisasi, maka LAN perlu memformulasikan cara menghitung nilai *Return of Training Investment* dari pengembangan kompetensi atau pembelajaran yang dilakukan oleh instansi pemerintah. Dengan adanya perhitungan dampak atas pengembangan kompetensi yang dilakukan instansi pemerintah dapat lebih memprioritaskan pengembangan kompetensi pegawainya karena manfaat yang didapatkan besar untuk kemajuan instansi.

Pemerataan akses pengembangan kompetensi kepada seluruh ASN juga masih menjadi persoalan. Belum semua ASN di Indonesia memiliki akses terhadap pengembangan kompetensi karena keterbatasan informasi maupun infrastruktur di wilayahnya. LAN terus melakukan transformasi pengembangan kompetensi dengan memanfaatkan teknologi informasi maupun metode pengembangan kompetensi tematik/khusus sehingga pengembangan kompetensi dapat diakses secara massif, mudah, dan murah. LAN juga perlu memperbanyak jenis-jenis pelatihan sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN serta berbasis keahlian dan kewilayahan.

Tantangan yang cukup krusial yang dihadapi LAN adalah perkembangan teknologi dan perubahan global yang sangat dinamis. Dalam *study* yang dirilis oleh *World Economic Forum* di tahun 2023 lalu menyatakan bahwa pada tahun 2023-2027 akan ada 83 juta pekerjaan yang hilang namun pada

saat bersamaan pula akan ada 69 juta pekerjaan yang akan muncul sehingga secara akumulasinya akan ada 14 juta atau 2% dari total pekerjaan yang akan mengalami pengurangan. Tren pekerjaan masa depan (*future job*) mengarah kepada meningkatnya kebutuhan akan keterampilan baru dan kemampuan adaptasi yang tinggi. Data Litbang Kompas (2023) juga menunjukkan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang paling dicari diantaranya adalah spesialis *artificial intelligence* dan *machine learning*, analisis data dan saintis, *robotic engineer*, spesialis *big data* dan spesialis transformasi digital. Demikian halnya dengan sektor pemerintahan harus mampu beradaptasi terhadap dinamisnya perkembangan digital. ASN perlu dibekali dengan literasi digital dan kompetensi yang relevan agar mampu berperan secara efektif. LAN terus berupaya mengembangkan kurikulum pelatihan yang adaptif dan relevan dengan tren *future job*. Kemudian penyediaan *platform* pembelajaran *online* untuk memudahkan proses pengembangan kompetensi, *platform* ini disiapkan untuk mendukung pembelajaran dan pengembangan kompetensi ASN belajar secara mandiri sesuai dengan kebutuhan dan dapat dilaksanakan kapan saja dan dimana saja. Kolaborasi dengan berbagai instansi pemerintah dan sektor privat untuk mengembangkan sumber daya manusia digital yang unggul dengan harapan dapat meminimalisir gap kompetensi digital di masa yang akan datang.

Penguatan LAN dalam transformasi pengembangan kompetensi perlu dilakukan secara holistik, dengan memperhatikan perkembangan terkini dalam bidang teknologi dan tujuan Pembangunan nasional. Selain itu, kolaborasi dan kemitraan dengan berbagai pihak juga sangat penting dalam merancang program yang efektif dan relevan. Khusus untuk perkembangan pemanfaatan teknologi, maka perlu diperhatikan:

- a. Kesenjangan Akses dan Literasi Digital: Meskipun *Platform* pembelajaran *online* telah dikembangkan, saat ini masih terdapat kesenjangan akses teknologi di kalangan ASN, terutama di daerah 3T. Keterbatasan ini mencakup infrastruktur, koneksi jaringan internet, serta banyak ASN yang belum menguasai keterampilan dasar teknologi informasi, seperti literasi digital, pemanfaatan *artificial intelligence*, dan analisis *big data*. Kondisi ini dapat menghambat pemerataan pengembangan kapasitas ASN.
- b. Kebutuhan akan kepemimpinan kolaboratif: transformasi digital memerlukan kepemimpinan yang mampu mendorong kolaborasi lintas sektor dan unit kerja. Namun, masih terdapat tantangan dalam menumbuhkan budaya kerja yang kolaboratif dan adaptif terhadap perubahan teknologi.
- c. Tantangan dalam implementasi sistem pembelajaran *Hybrid* (klasikal dan non-klasikal): Meskipun saat ini sistem pembelajaran *hybrid* telah diperkenalkan, implementasinya masih menghadapi hambatan. Hambatan yang sering ditemukan seperti kurangnya kesiapan infrastruktur, keterbatasan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan digital, dan resistensi terhadap perubahan metode pembelajaran.
- d. Komposisi dan Alokasi Anggaran Pengembangan Kompetensi yang tidak merata. Tantangan nyata yang dihadapi pemerintah khususnya di daerah dalam mengalokasikan anggaran untuk pengembangan kompetensi ASN.

Berdasarkan estimasi alokasi anggaran pengembangan kompetensi sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2021, terlihat adanya disparitas yang cukup tinggi antara satu daerah dengan daerah lainnya, baik dari sisi jumlah pegawai, total anggaran, maupun biaya pengembangan kompetensi per pegawai. Sebagai contoh, Kabupaten Sumba Tengah hanya mampu mengalokasikan sekitar Rp. 389.182 ribu per pegawai, jauh lebih rendah dibandingkan Daerah Khusus Jakarta yang mencapai lebih dari Rp. 4.784.770 juta per pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kapasitas fiskal daerah sangat mempengaruhi kemampuan dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia, di mana daerah dengan anggaran pendapatan dan belanja daerah rendah menghadapi keterbatasan signifikan dalam memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi. Tantangan ini memerlukan perhatian dan strategi nasional yang lebih merata dan inklusif agar kesenjangan kapasitas ASN antarwilayah dapat diminimalkan.

Tabel 4 Alokasi Anggaran Pengembangan Kompetensi

Pemerintah Daerah	APBD Tahun 2023 (dlm ribuan)	Anggaran Bangkom (dlm ribuan)	Jumlah Pegawai	Biaya Bangkom/ Pegawai
Prov. Gorontalo**	18.323.000.000	6.229.820	7042	884.666
Kab. Sumba Tengah**	680.310.000	10.088.496	2637	389.182
Prov. DKI Jakarta***	74.380.650.000	252.894.210	52.854	4.784.770
Kota Surabaya***	10.723.820.000	17.158.112	13.822	1.241.362

\*Kebutuhan biaya pengembangan kompetensi dihitung 0,34% dari APBD untuk Provinsi dan 0,16% dari APBD untuk Kabupaten/Kota

\*\*Daerah dengan APBD rendah

\*\*\*Daerah dengan APBD tinggi

## 2. Analisis Kebijakan Administrasi Negara

Dalam konteks pengembangan administrasi negara, LAN dihadapkan pada tuntutan yang semakin kompleks untuk berperan aktif dalam mendukung implementasi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Undang-Undang tersebut menekankan pentingnya pembinaan ASN yang berbasis pada sistem merit, penguatan digitalisasi birokrasi, dan peningkatan kapasitas ASN sebagai bagian dari Upaya mewujudkan ASN berkelas dunia. Sejalan dengan hal itu, para *stakeholder* menaruh harapan besar kepada LAN untuk tidak hanya menjadi Lembaga Pengembangan Kapasitas ASN, tetapi juga sebagai Lembaga *think tank* yang mampu mengawal kualitas kebijakan administrasi negara secara strategis dan *sustainable*.

LAN diharapkan dapat mengambil peran sentral dalam merancang desain program dan tata kelola yang adaptif terhadap dinamika kebijakan nasional. Salah satu mandat penting bagi LAN adalah menyediakan ruang dan mekanisme konsultatif serta kolaboratif bagi ASN, Mahasiswa, dan Akademisi dalam penyusunan serta evaluasi kebijakan publik. Ruang kolaboratif yang telah dan sedang dijalankan oleh LAN saat ini seperti pelaksanaan program Laboratorium Kebijakan (Lab. BIJAK), serta

pelaksanaan dan pengembangan IKK guna mengukur mutu kebijakan berbasis data dan bukti. Namun, terdapat tantangan dalam penguatan peran ini antara lain:

- a. terbatasnya data yang valid dan terintegrasi;
- b. kapasitas analitik ASN yang belum merata; dan
- c. rendahnya integrasi digitalisasi instansi, di mana hanya 42% instansi memiliki skor SPBE kategori “baik” (KemenPAN-RB, 2023).

Sebagai langkah yang dapat dilaksanakan oleh LAN, perlu memperkuat infrastruktur digital pembelajaran dan system pengambilan kebijakan berbasis *artificial intelligence* dan *big data*, serta dapat memperluas kemitraan dengan akademisi dan Lembaga riset dalam pengembangan administrasi negara.

### 3. Tata Kelola Internal

Tata kelola internal hadir untuk menjamin keseluruhan proses tugas dan fungsi lini mulai dari merencanakan program/kegiatan, memfasilitasi pelaksanaan seluruh kegiatan, menyediakan sumber daya, sampai pada bagian akhir melakukan evaluasi dan pengukuran kinerja. Tata Kelola Internal juga memastikan keberlangsungan dan optimalisasi kerja di seluruh unit organisasi dengan fokus pada fungsi-fungsi pendukung strategis.

Dalam meningkatkan kinerja dan tata kelola internal LAN, arah dan strategi difokuskan pada pemberian layanan berbasis digital. Sejumlah tantangan maupun permasalahan dihadapi LAN dalam mewujudkan digitalisasi layanan seperti terbatasnya sumber daya manusia yang ahli di bidang teknologi informasi. Integrasi sistem informasi yang terhambat oleh banyaknya aplikasi terpisah perlu ditangani untuk meningkatkan efektivitas operasional. Selain itu keterbatasan infrastruktur teknologi yang sudah usang memerlukan audit teknologi, informasi dan komunikasi (TIK) dan peremajaan perangkat. Tantangan lain adalah penyediaan data, termasuk data pengembangan kompetensi ASN secara nasional, data hasil kajian kebijakan, dan data lainnya, yang belum optimal sehingga memengaruhi ketersediaan informasi yang akurat, terintegrasi, dan dapat diakses dengan mudah untuk mendukung pengambilan keputusan strategis.

Pengelolaan sumber daya manusia berbasis manajemen talenta dan pembelajaran terintegrasi menghadapi beberapa isu kritis yang mempengaruhi efektivitas operasional organisasi diantaranya kesenjangan kompetensi di antara pegawai, retensi talenta, regenerasi kepemimpinan, dan keterbatasan anggaran pengembangan kompetensi. Sejak tahun 2023, LAN Corpu hadir sebagai *learning engine* untuk memastikan pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi sumber daya manusia LAN yang diperlukan dalam mengawal transformasi organisasi terhubung dengan kinerja individu dan organisasi (SKP Transformasional). Pada praktiknya masih banyak hal yang perlu diperbaiki dalam pelaksanaan LAN Corpu, misalnya sampai dengan perluasan jenis pengembangan kompetensi yang tidak hanya didominasi oleh *formal learning*, namun juga menuju *experiential learning* dimana magang, pertukaran pegawai dan lainnya dapat diperkenalkan.

Sistem kerja yang semakin membutuhkan fleksibilitas tinggi maka LAN juga perlu memaksimalkan penerapan Kebijakan Fleksika yaitu sistem kerja yang

dimungkinkan bekerja dari mana saja. Hal ini mempertimbangkan dengan tren gaya pekerja pegawai generasi milenial dan generasi Z yang sudah mulai menempati lebih dari 60% komposisi pegawai di LAN.

LAN menghadapi tantangan besar dalam mengkampanyekan nilai-nilai organisasi guna membangun citra yang kuat melalui branding "**Bigger, Smarter, Better**". Saat ini, informasi yang disampaikan LAN melalui berbagai media belum sepenuhnya memenuhi ekspektasi publik. Tantangan membangun branding yang efektif dan dapat memenuhi ekspektasi publik tidak terlepas dari menciptakan komunikasi yang menarik dan efektif di media sosial, menyampaikan hasil kinerja seperti produk kajian secara lebih luas dan tepat sasaran, informasi program pengembangan kompetensi yang dapat diakses oleh setiap ASN, dan layanan publik melalui berbagai media yang menarik. Selain itu, keterbatasan sumber daya dalam mengelola konten kreatif berkualitas menjadi kendala yang perlu diatasi, di samping adaptasi terhadap perubahan teknologi dan tren media sosial yang terus berkembang. Dukungan anggaran dan pengelolaannya juga tak kalah menantang. Lebih dari 60% anggaran Rupiah Murni (RM) LAN sudah habis teralokasi untuk biaya operasional (belanja pegawai dan operasional kantor) sedangkan yang digunakan untuk kegiatan substantif atau lini LAN lebih banyak didukung oleh pembiayaan yang berasal dari Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) rata-rata sebesar 70% setiap tahunnya. Upaya untuk mendapatkan alternatif pembiayaan sebenarnya telah dilakukan antara lain melalui kerja sama dengan mitra strategis dalam bentuk hibah jasa dan non-jasa, pengajuan skema Pinjaman Luar Negeri, dan melalui *new-initiative* anggaran belanja tambahan, namun belum terlalu menunjukkan hasil yang signifikan terhadap total anggaran LAN.

Sarana dan prasarana di LAN menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan anggaran, kesiapan digital pegawai, dan infrastruktur pendukung yang belum merata. Selain itu, pemeliharaan fasilitas yang berkelanjutan, literasi digital pegawai, dan sistem evaluasi yang konsisten juga menjadi perhatian utama untuk memastikan keberlanjutan program modernisasi sarana dan prasarana.

Pelaksanaan tugas pengawasan internal di lingkungan LAN menjadi bagian integral dari upaya memastikan tata kelola pemerintahan yang baik. Setidaknya terdapat dua tantangan yang dihadapi dalam penguatan pengawasan internal yakni pertama, menjadikan pengawasan internal sebagai upaya preventif bukan kuratif atas permasalahan pengelolaan anggaran dan kinerja, dan kedua, adaptasi digitalisasi dan teknologi dalam proses pengawasan.

#### 4. Permasalahan eksternal

- Keterbatasan Anggaran

Dinamika lingkungan dan kebijakan cukup menjadi tantangan yang harus dihadapi dalam pengelolaan anggaran dan belanja negara. Arahkan presiden sangat tegas bahwa penggunaan anggaran harus tepat sasaran. Inefisiensi anggaran harus diatasi dan alokasi anggaran harus benar-benar menyentuh rakyat.

Di sisi lain, mimpi besar LAN untuk menjadi organisasi yang berdampak membutuhkan dukungan anggaran yang tidak sedikit. Dari tahun ke tahun alokasi anggaran LAN yang bersumber dari APBN tidak mengalami kenaikan yang signifikan bahkan terkadang harus terdampak kebijakan penghematan. Keterbatasan anggaran yang bersumber dari APBN tidak serta merta dijadikan alasan untuk tidak memberikan kontribusi maksimal. Selama ini sumber penganggaran LAN didukung oleh anggaran RM dengan alokasi yang terbatas. Selain alokasi RM yang terbatas tersebut, terdapat anggaran PNPB yang dimanfaatkan oleh LAN sejak tahun 2007.

- Stabilitas politik

Faktor politik memiliki dampak yang signifikan pada dinamika dan kinerja birokrasi. Birokrasi sebagai sistem administratif pemerintahan, selalu terpengaruh oleh konteks politik di mana mereka beroperasi. Misalnya, perubahan kepemimpinan politik, seperti pemilihan umum atau pergantian kepala pemerintahan atau pimpinan instansi, dapat menyebabkan perubahan dalam kebijakan, prioritas, dan orientasi strategis birokrasi. Perubahan dalam arah politik dapat mendorong birokrasi untuk menyesuaikan diri dan mengubah fokus pekerjaan mereka sesuai dengan agenda politik baru. Selain itu, birokrasi seringkali menghadapi tekanan politik dari berbagai kelompok kepentingan atau masyarakat umum. Tekanan ini dapat memengaruhi cara birokrasi menjalankan tugas-tugasnya, memberikan pelayanan, atau merespons isu-isu tertentu.

- Bencana alam, krisis lingkungan, pandemi dan sejenisnya

Ancaman dari bencana alam, krisis lingkungan atau pandemi memerlukan respon yang cepat dan efektif dari birokrasi. Koordinasi antarlembaga, perencanaan krisis, dan pemulihan yang baik adalah kunci untuk meminimalkan dampak dan membangun ketangguhan di bidang ini.

Pandemi COVID-19 menjadi contoh tantangan luar biasa bagi hampir semua sektor, termasuk birokrasi. Krisis ini telah menguji kesiapan, fleksibilitas, dan ketangguhan lembaga pemerintah dalam menghadapi situasi darurat sosial-ekonomi hingga kesehatan masyarakat. Dengan mengambil pelajaran dari pandemi COVID-19, pemerintah perlu memperkuat ketangguhan dan responsivitas dalam menghadapi tantangan masa depan, khususnya terhadap situasi yang bersifat *force majeure*.

- Keamanan data

Dengan segala inovasi yang dibawa oleh transformasi digital, keamanan data menjadi aspek yang krusial. Birokrasi harus memastikan bahwa data yang mereka kelola aman dari ancaman siber. Implementasi protokol keamanan yang ketat dan investasi dalam teknologi keamanan siber menjadi penting untuk melindungi informasi yang bersifat rahasia dan sensitif. Ancaman yang berkembang terhadap integritas, kerahasiaan, dan ketersediaan data dapat mengakibatkan konsekuensi serius bagi pemerintahan atau bahkan keamanan nasional.

Sebagai gambaran, Badan Siber dan Sandi Negara atau BSSN mencatat ada 361 juta anomali *traffic* atau serangan siber ke Indonesia per 1 Januari hingga 26 Oktober 2023. Di satu sisi, keamanan siber di Indonesia cenderung masih rendah. Dilansir dalam Dewan Teknologi Informasi dan Komunikasi Nasional, Wantiknas (2023), berdasarkan data dari *National Cyber Security*

*Index* (NCSI) pada 2023, secara global, Indonesia menduduki peringkat ke-49 dari 176 negara, masih berada di bawah skor rata-rata dunia yang mencapai 67,08 poin. Sementara di negara dengan keamanan siber terbaik di kelompok *Association of Southeast Asian Nations* (ASEAN), Indonesia masuk kategori lima besar dengan skor 63,64, setelah Malaysia, Singapura, Thailand, dan Filipina.

## BAB II VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN STRATEGIS LAN

Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang RPJPN 2025-2045 menetapkan Visi Indonesia Emas 2045: Negara Kesatuan Republik Indonesia yang Bersatu, Berdaulat, Maju, dan Berkelanjutan. Visi tersebut didukung oleh empat misi bernegara yang merupakan tujuan bangsa. Pertama, melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Kedua, memajukan kesejahteraan umum. Ketiga, mencerdaskan kehidupan bangsa. Keempat, ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.



Gambar 4 Visi Indonesia 2045

Selanjutnya, perencanaan jangka menengah telah ditetapkan melalui Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang RPJMN 2025-2029 yang menjadi pengejawantahan tahap pertama atas RPJPN 2025-2045. Dalam RPJMN 2025-2029, telah ditetapkan visi dan misi Pembangunan lima tahun yakni **“Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”**. Visi tersebut mengandung arti bahwa pembangunan memerlukan kerja sama seluruh elemen bangsa yang memiliki kesamaan tekad, dengan dasar fondasi kuat sehingga berhasil mewujudkan Indonesia setara negara maju di tahun 2045 dan mencapai cita-cita Indonesia Emas 2045.

### 2.1 Visi Lembaga Administrasi Negara

Visi LAN diarahkan pada pencapaian visi presiden, agenda pembangunan, dan sasaran terwujudnya birokrasi pemerintah yang adaptif dan melayani. LAN setidaknya turut serta dalam mewujudkan penerapan prinsip meritokrasi dan reformasi manajemen ASN melalui penerapan pengembangan kompetensi ASN yang mendorong kemudahan akses belajar. Selain itu, LAN juga berperan dalam tercapainya transformasi tata kelola pelayanan publik dan pembangunan melalui penguatan manajemen kinerja pembangunan. Dengan mempertimbangkan peran LAN dalam pembangunan nasional dan program reformasi birokrasi nasional, visi LAN 2025-2029 merupakan gambaran atas posisi dan peran LAN yang dirumuskan sebagai berikut.

**“Terwujudnya Kebijakan dan Kapasitas Aparatur Sipil Negara yang Berkualitas dalam rangka mewujudkan Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”**

Dalam visi tersebut, terkandung 2 (dua) elemen utama, yaitu

**a. Kebijakan dan Kapasitas Aparatur Sipil Negara yang Berkualitas**

Pada elemen yang pertama terdapat dua hal yang ingin diwujudkan yakni kapasitas ASN yang berkualitas dan kebijakan yang berkualitas. LAN memandang aparatur negara sebagai kunci dalam menciptakan transformasi birokrasi. Merujuk pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, LAN memiliki peranan penting dalam mengembangkan kompetensi dan kapasitas ASN di Indonesia menuju ASN yang profesional. ASN yang profesional merupakan ASN yang kompeten, profesional, agile, dan berintegritas.

Di sisi lain, kebijakan yang efektif dan tepat sasaran dapat terwujud jika didukung oleh tata kelola kebijakan yang baik. Sebagaimana ditegaskan dalam Peraturan Presiden 93 Tahun 2024 tentang LAN, peningkatan kualitas kebijakan menjadi tugas LAN. Kebijakan yang berkualitas adalah kebijakan yang responsif, inovatif, dan mampu menjawab tantangan pembangunan nasional, serta memenuhi kebutuhan masyarakat secara optimal.

**b. Visi Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045**

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang RPJMN 2025-2029 yang menjadi pengejawantahan tahap pertama atas RPJPN 2025-2045 telah ditetapkan visi dan misi pembangunan yakni **“Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”**. Visi tersebut mengandung arti pembangunan memerlukan kerja sama seluruh putra-putri terbaik bangsa dengan kesamaan tekad berdasarkan fondasi yang telah dibangun oleh pemerintah sebelumnya untuk mewujudkan Indonesia setara negara maju di tahun 2045. LAN senantiasa mendukung Visi Misi yang akan dilaksanakan pada periode Kepemimpinan Presiden Prabowo Subianto dan Wakil Presiden Gibran Rakabuming Raka.

Dalam mewujudkan Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045, ASN di Indonesia diharapkan dapat menjadi agen perubahan yang signifikan. Transformasi ini akan meliputi rekrutmen dan jabatan, mobilitas talenta, percepatan pengembangan kompetensi, penataan tenaga non-ASN, reformasi pengelolaan kinerja dan kesejahteraan, digitalisasi manajemen, serta penguatan budaya kerja dan citra institusi.

Pentingnya transformasi ini tidak hanya berkaitan dengan peningkatan efisiensi dan efektivitas administrasi, tetapi juga dengan keselarasan antara kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi dengan visi, misi, dan tujuan pembangunan nasional. Dengan demikian, ASN yang berkualitas akan menjadi fondasi untuk bangsa dalam mencapai Indonesia Emas.

**2.2 Misi Lembaga Administrasi Negara**

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Upaya pengejawantahan tugas, fungsi, dan peran ke dalam misi LAN Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong Terwujudnya Kebijakan yang Berkualitas di Instansi Pemerintah;
- b. Melaksanakan Transformasi Pembelajaran ASN secara Terintegrasi;
- c. Menyelenggarakan Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN secara Kolaboratif;
- d. Menjamin Mutu Tata Kelola Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN;
- e. Melaksanakan Tata Kelola Organisasi yang Berkualitas dan Berorientasi pada Pengguna Layanan.

### 2.3 Tujuan Lembaga Administrasi Negara

Untuk mewujudkan Visi dan melaksanakan Misi di atas, Lembaga Administrasi Negara menetapkan 2 (dua) tujuan yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun ke depan, sebagai berikut:

1. Mewujudkan Kebijakan Publik dan Kapasitas ASN yang Berkualitas;
2. Mewujudkan Tata Kelola Organisasi yang Berkualitas dan Berorientasi pada Pengguna Layanan.

Dalam lima tahun ke depan, Lembaga Administrasi Negara (LAN) berkomitmen untuk mencapai dua tujuan utama guna mendukung visi dan misi lembaga. Pertama, mewujudkan kebijakan publik dan kapasitas ASN yang berkualitas. LAN akan meningkatkan kualitas kebijakan administrasi negara yang berdampak, dengan memastikan bahwa kebijakan yang dirumuskan berbasis data, inklusif, serta selaras dengan kebutuhan masyarakat dan tantangan pembangunan nasional, demi terciptanya pemerintahan yang efektif, efisien, dan responsif. Sementara dalam meningkatkan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas dilakukan LAN melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, dan reformasi birokrasi, sehingga ASN mampu memberikan pelayanan yang profesional, adaptif, dan berintegritas.

Tujuan yang kedua yaitu mewujudkan Tata Kelola Organisasi yang Berkualitas dan Berorientasi pada Pengguna Layanan. Tata kelola organisasi menjadi salah satu hal penting untuk mendukung tugas fungsi utama LAN. Perbaikan dan pembenahan tata kelola internal LAN diharapkan mampu menghasilkan cara-cara kerja yang semakin efektif, efisien, dan responsive.

Adapun indikator dari masing-masing tujuan adalah sebagai berikut.

Tabel 5 Indikator Tujuan LAN

Tujuan	Indikator Tujuan
Mewujudkan Kebijakan Publik dan Kapasitas ASN yang Berkualitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persentase instansi pemerintah yang menerapkan tata kelola kualitas kebijakan yang baik</li> <li>2. Tingkat Utilisasi Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN</li> <li>3. Persentase instansi pemerintah dengan maturitas Corpu minimal Intermediate High</li> <li>4. Nilai Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas ASN</li> <li>5. Indeks Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran</li> </ol>

	6. Persentase Status Akreditasi Perguruan Tinggi 'Terakreditasi' atau minimal 'Baik Sekali'
Mewujudkan Tata Kelola Organisasi yang Berkualitas dan Berorientasi pada Pengguna Layanan	Nilai Reformasi Birokrasi LAN

#### 2.4 Sasaran Strategis Lembaga Administrasi Negara

Sasaran strategis adalah penjabaran visi LAN dikaitkan dengan sasaran nasional yang hendak dicapai dalam rangka mencapai sasaran program prioritas presiden. Adapun sasaran strategis adalah kondisi yang akan dicapai secara nyata oleh LAN yang mencerminkan pengaruh (*impact*) yang ditimbulkan oleh adanya hasil satu atau beberapa program. Untuk mencapai Visi dan Misi serta Tujuan dari Lembaga Administrasi Negara di tahun 2025-2029, terdapat 2 (dua) Sasaran Strategis yang telah dirumuskan yaitu:

1. Meningkatnya Kualitas Kebijakan Publik dan Kapasitas ASN
2. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi Berorientasi pada Pengguna Layanan

Meningkatnya kualitas kebijakan publik dan kapasitas ASN ditetapkan sebagai sasaran strategis LAN dengan mempertimbangkan tugas, fungsi, dan peran LAN yang tercantum dalam UU 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Presiden 93 Tahun 2024 tentang Lembaga Administrasi Negara, dimana LAN berusaha mendorong terciptanya kualitas kebijakan publik yang berkualitas serta kapasitas ASN yang berkualitas. Peningkatan kualitas kebijakan instansi pemerintah dilakukan LAN dengan melakukan pengukuran indeks kualitas kebijakan, mendorong pemanfaatan Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan dalam proses penyusunan kebijakan pada instansi pemerintah, memberikan masukan atau analisis kebijakan atas isu-isu aktual di bidang Administrasi Negara. Peningkatan kapasitas ASN dan sektor publik menjadi tantangan LAN untuk mewujudkan terbentuk ASN yang memiliki keterampilan dan kapabilitas agar memberikan dampak signifikan terhadap kinerja birokrasi. Peningkatan kapasitas ASN dilakukan melalui berbagai hal seperti melakukan transformasi pembelajaran ASN melalui sistem pembelajaran terintegrasi (ASN Corpu), menyelenggarakan pengembangan kapasitas yang terstandar, melakukan penjaminan mutu pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN, dan menyelenggarakan pendidikan terapan di bidang Administrasi Negara.

Meningkatnya kualitas tata kelola internal organisasi LAN, diharapkan menjadi *enabler* dalam mewujudkan tugas dan fungsi lini serta pembinaan tata kelola internal organisasi. Tata Kelola internal yang baik memainkan peran pada hampir keseluruhan proses pada tugas dan fungsi lini mulai dari merencanakan program/kegiatan, memfasilitasi pelaksanaan seluruh kegiatan, sampai pada bagian akhir melakukan evaluasi dan pengukuran kinerja. Sistem tata kelola internal yang efektif, efisien, dan berorientasi pada pengguna layanan, diharapkan mampu menjaga dinamika LAN dan menciptakan kestabilan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam tata kelola organisasi.

Rumusan sasaran strategis dan indikator kinerja strategis LAN untuk periode 2025-2029 adalah sebagai berikut.

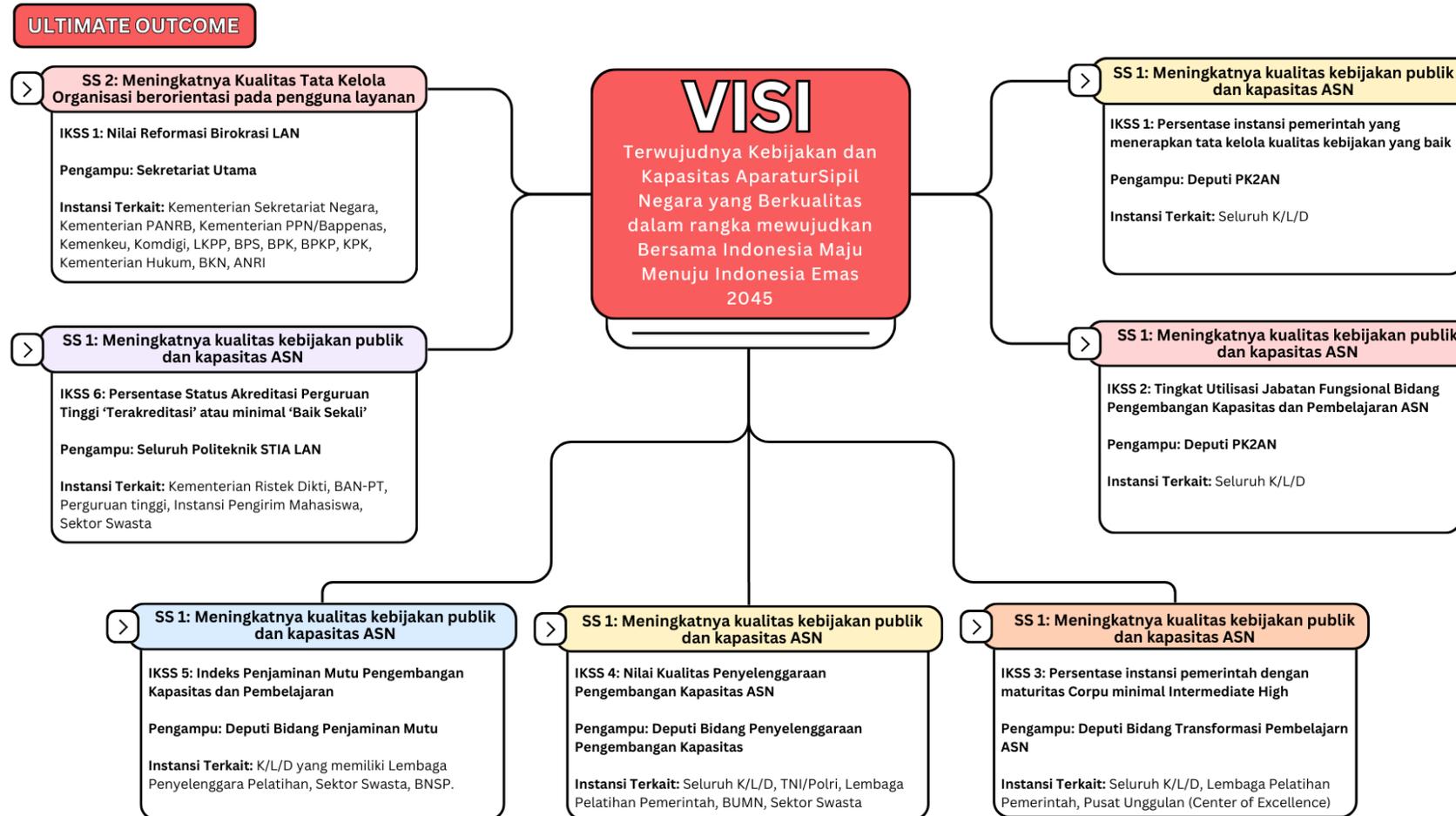
Tabel 6 Sasaran Strategis dan Indikator Sasaran Strategis LAN 2025-2029

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis
1	Meningkatnya kualitas kebijakan publik dan kapasitas ASN	Persentase instansi pemerintah yang menerapkan tata kelola kualitas kebijakan yang baik Tingkat Utilisasi Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN Persentase instansi pemerintah dengan maturitas <i>Corpu</i> minimal <i>Intermediate High</i> Nilai Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas ASN Indeks Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Persentase Status Akreditasi Perguruan Tinggi 'Terakreditasi' atau minimal 'Baik Sekali'
2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi berorientasi pada pengguna layanan	Nilai Reformasi Birokrasi LAN

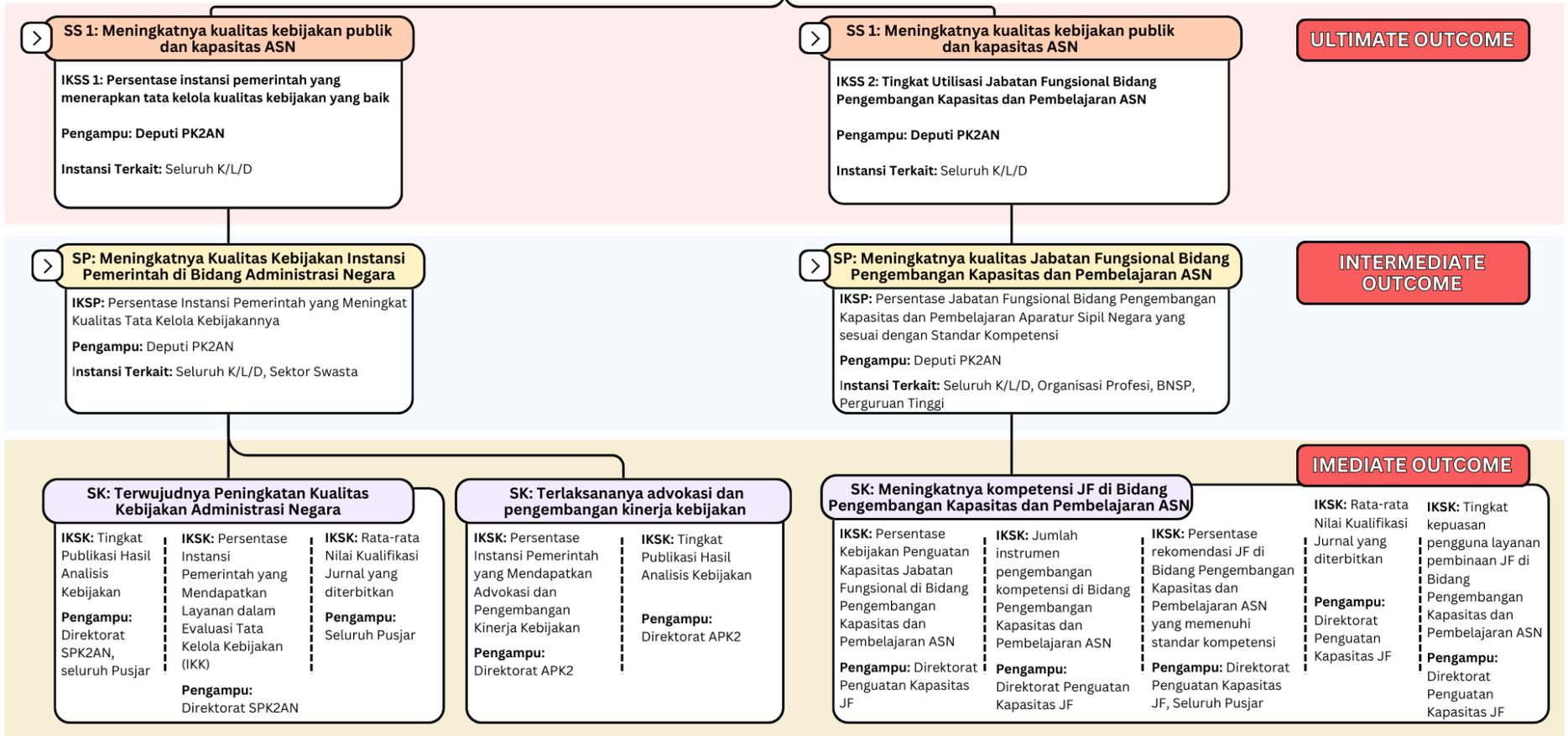
Sasaran Strategis 1 terdapat enam indikator kinerja utama yang digunakan sebagai tolok ukur keberhasilan sasaran. Indikator tersebut dirumuskan berdasarkan intervensi yang dapat dilakukan LAN dalam meningkatkan kualitas kebijakan publik dan kapasitas ASN. Pada Sasaran Strategis 2 hanya digunakan satu indikator yang sudah menggambarkan keseluruhan proses perbaikan tata kelola internal. Adapun secara lebih rinci bagaimana indikator tersebut diukur diatur dalam peraturan tentang Indikator Kinerja di Lingkungan LAN.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, mengenai hubungan antara visi, sasaran strategis, dan indikator kinerja, berikut ini peta kinerja LAN disusun untuk menunjukkan keterkaitan lintas fungsi antarunit dan instansi terkait. Peta ini memperlihatkan bahwa pencapaian visi LAN merupakan hasil sinergi berbagai pihak, mulai dari unit pengampu di internal LAN hingga kementerian/lembaga, pemerintah daerah, perguruan tinggi, sektor swasta, dan stakholder lainnya yang terkait. Melalui kolaborasi ini, seluruh indikator pada Sasaran Strategis 1 dan 2 diharapkan dapat saling bersinergi, baik dalam peningkatan kualitas kebijakan publik dan kapasitas ASN, maupun perbaikan tata kelola organisasi yang berorientasi pada pengguna layanan. Peta kinerja LAN disajikan sebagai berikut.

Gambar 5 Peta Kinerja LAN



# VISI



> **SS 1: Meningkatnya kualitas kebijakan publik dan kapasitas ASN**

**IKSS 1: Persentase instansi pemerintah yang menerapkan tata kelola kualitas kebijakan yang baik**

**Pengampu:** Deputi PK2AN

**Instansi Terkait:** Seluruh K/L/D

> **SS 1: Meningkatnya kualitas kebijakan publik dan kapasitas ASN**

**IKSS 2: Tingkat Utilisasi Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN**

**Pengampu:** Deputi PK2AN

**Instansi Terkait:** Seluruh K/L/D

**ULTIMATE OUTCOME**

> **SP: Meningkatnya Kualitas Kebijakan Instansi Pemerintah di Bidang Administrasi Negara**

**IKSP: Persentase Instansi Pemerintah yang Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Kebijakannya**

**Pengampu:** Deputi PK2AN

**Instansi Terkait:** Seluruh K/L/D, Sektor Swasta

> **SP: Meningkatnya kualitas Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN**

**IKSP: Persentase Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara yang sesuai dengan Standar Kompetensi**

**Pengampu:** Deputi PK2AN

**Instansi Terkait:** Seluruh K/L/D, Organisasi Profesi, BNSP, Perguruan Tinggi

**INTERMEDIATE OUTCOME**

**SK: Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara**

**IKSK: Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan**

**Pengampu:** Direktorat SPK2AN, seluruh Pusjar

**IKSK: Persentase Instansi Pemerintah yang Mendapatkan Layanan dalam Evaluasi Tata Kelola Kebijakan (IKK)**

**Pengampu:** Direktorat SPK2AN

**IKSK: Rata-rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan**

**Pengampu:** Seluruh Pusjar

**SK: Terlaksananya advokasi dan pengembangan kinerja kebijakan**

**IKSK: Persentase Instansi Pemerintah yang Mendapatkan Advokasi dan Pengembangan Kinerja Kebijakan**

**Pengampu:** Direktorat APK2

**IKSK: Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan**

**Pengampu:** Direktorat APK2

**SK: Meningkatnya kompetensi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN**

**IKSK: Persentase Kebijakan Penguatan Kapasitas Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN**

**Pengampu:** Direktorat Penguatan Kapasitas JF

**IKSK: Jumlah instrumen pengembangan kompetensi di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN**

**Pengampu:** Direktorat Penguatan Kapasitas JF

**IKSK: Persentase rekomendasi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN yang memenuhi standar kompetensi**

**Pengampu:** Direktorat Penguatan Kapasitas JF, Seluruh Pusjar

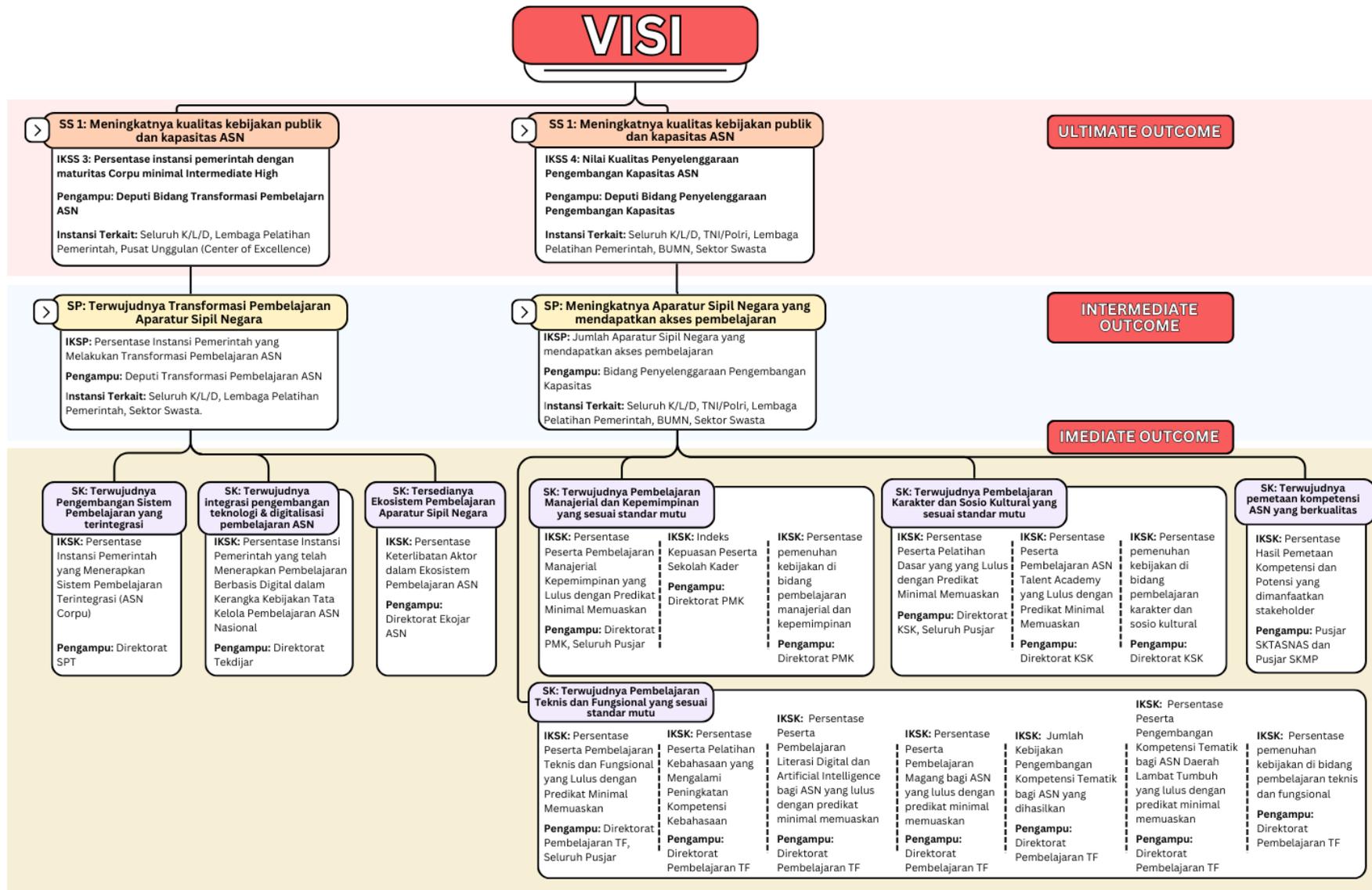
**IMEDIATE OUTCOME**

**IKSK: Rata-rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan**

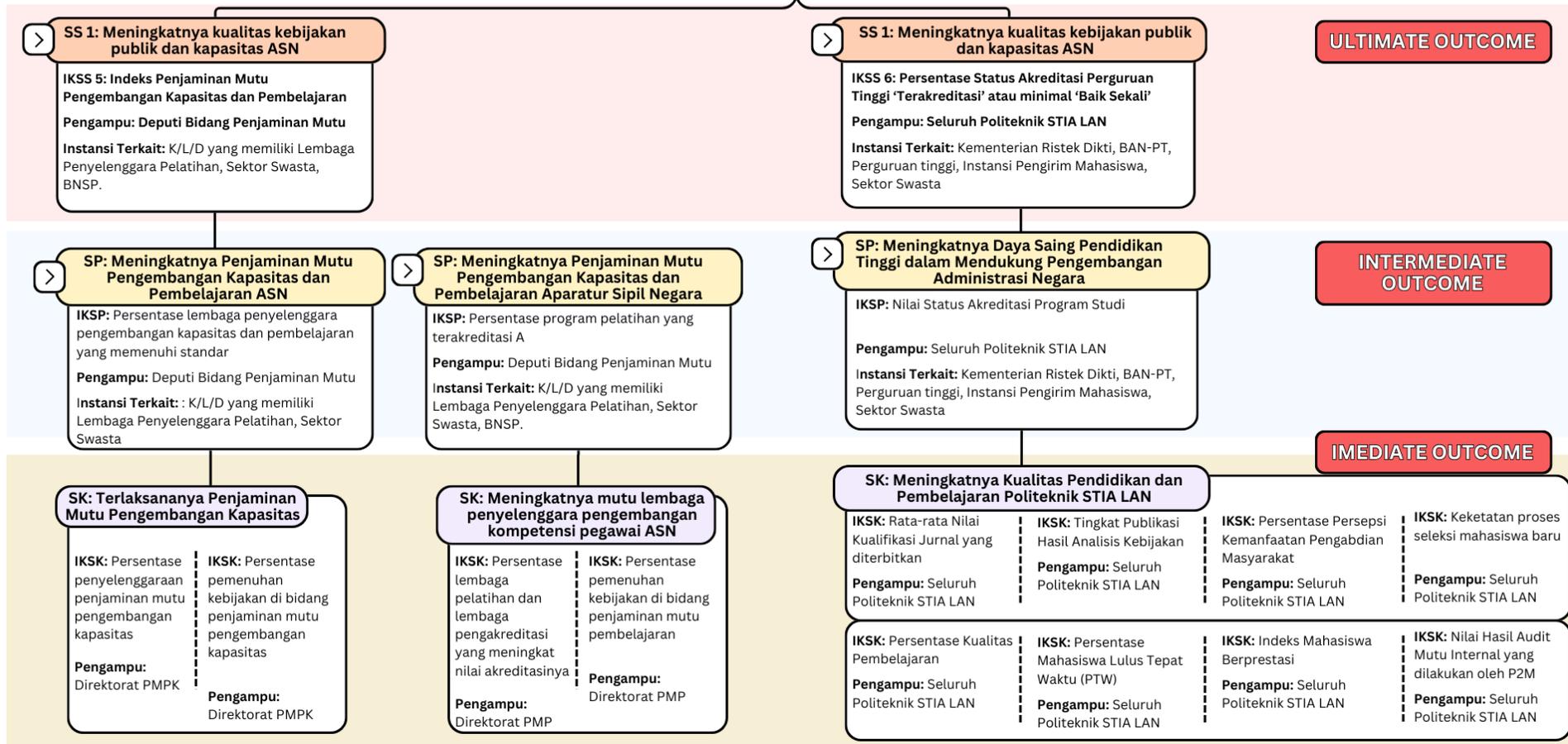
**Pengampu:** Direktorat Penguatan Kapasitas JF

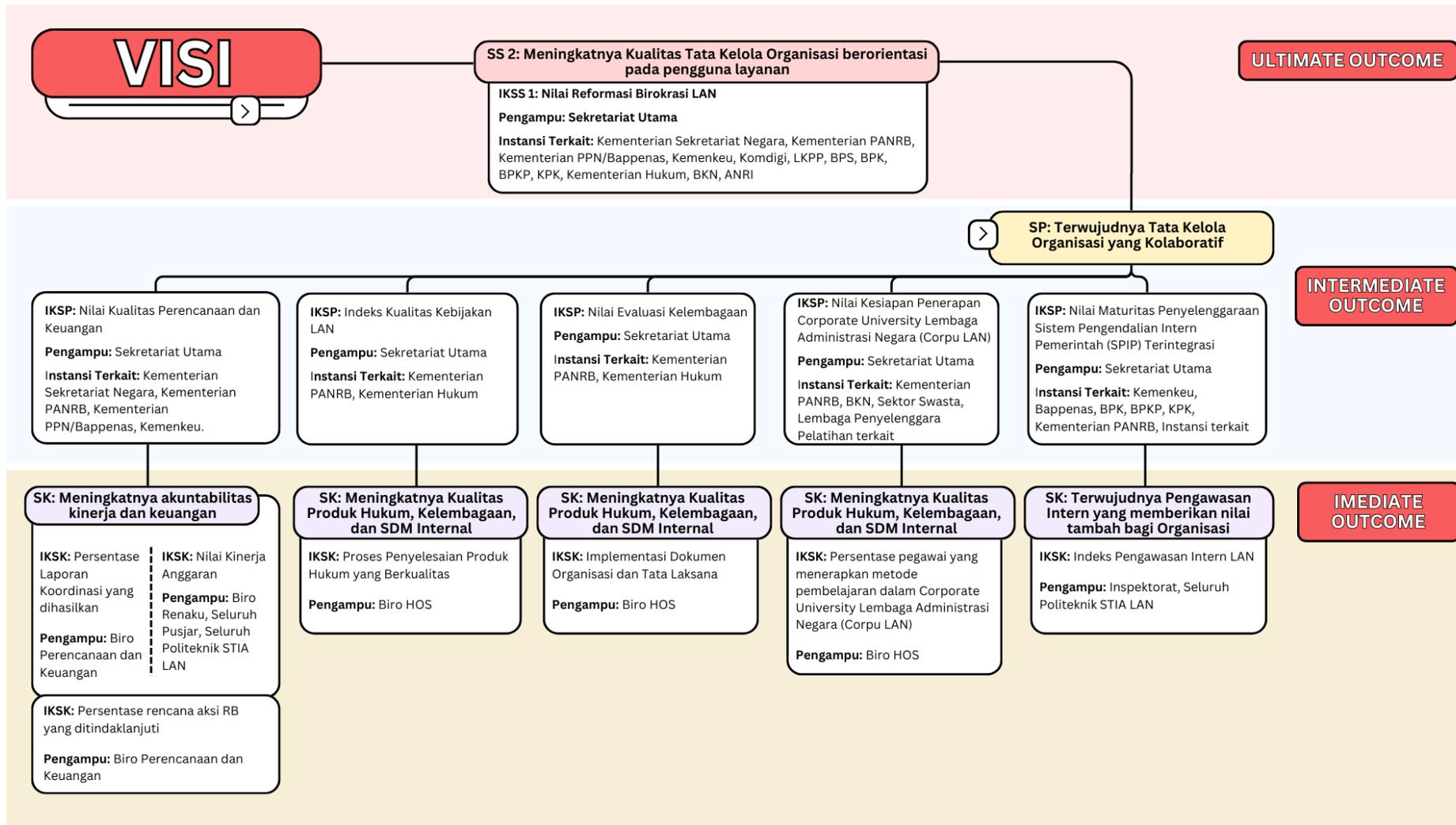
**IKSK: Tingkat kepuasan pengguna layanan pembinaan JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN**

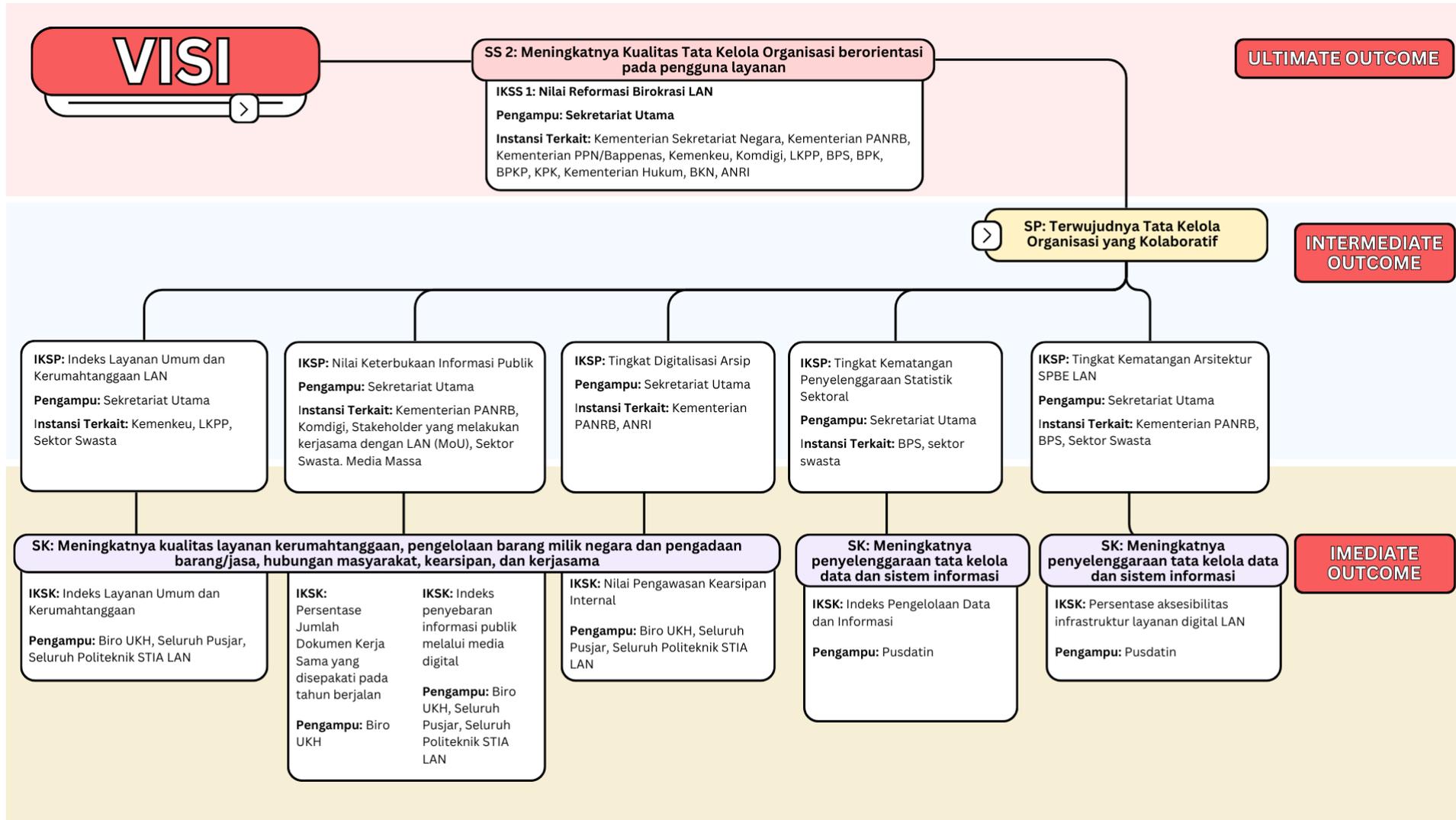
**Pengampu:** Direktorat Penguatan Kapasitas JF



# VISI







Setiap organisasi menghadapi berbagai risiko yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan, visi, misi, dan sasaran strategisnya. Dalam konteks ini, manajemen risiko berperan penting untuk mengelola ketidakpastian yang mungkin terjadi. LAN telah melakukan proses identifikasi indikasi risiko sebagai langkah awal untuk mengenali dan menentukan risiko yang dapat berdampak pada pencapaian Sasaran Strategis LAN. Hasil identifikasi risiko atas Sasaran Strategis LAN disajikan sebagai berikut.

Tabel 7 Identifikasi Indikasi Risiko LAN

No	Sasaran Strategis	Pernyataan Risiko	Perlakuan Risiko	PJ Perlakuan
1	Meningkatnya kualitas kebijakan publik dan kapasitas ASN	Kebijakan yang dihasilkan oleh instansi pemerintah tidak memberikan dampak yang nyata bagi masyarakat (kelompok sasaran kebijakan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sosialisasi dan publikasi secara masif dan terstruktur untuk meningkatkan partisipasi instansi pemerintah dalam pengukuran Indeks Kualitas Kebijakan</li> <li>Advokasi dan pendampingan untuk meningkatkan kualitas kebijakan di instansi pemerintah</li> <li>Mengembangkan sistem informasi Indeks Kualitas Kebijakan</li> <li>Mengembangkan pengukuran indeks kualitas kebijakan</li> </ul>	Deputi Bidang Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara
		Rendahnya pemanfaatan, produktivitas dan kinerja JF bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN dalam mendukung tugas dan fungsi organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penguatan kapasitas JF bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN,</li> <li>Penyediaan knowledge management system (KMS) bagi JF bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN</li> </ul>	
		Ketidaksiapan Instansi Pemerintah dalam menerapkan sistem pembelajaran terintegrasi bagi Aparatur Sipil Negara	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peningkatan pemahaman Corpu Instansi pada seluruh Instansi Pemerintah</li> <li>Penetapan PIC Corpu setiap wilayah binaan</li> <li>Konsultasi dan pendampingan Corpu Instansi Pemerintah</li> <li>Monitoring dan evaluasi penerapan Corpu Instansi Pemerintah</li> </ul>	Deputi Bidang Transformasi Pembelajaran Aparatur Sipil Negara
		Penyelenggaraan pelatihan ASN tidak dapat meningkatkan kapasitas ASN.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reviu kurikulum dan mata pelatihan</li> <li>Peningkatan kapasitas tenaga pengajar pembelajaran</li> </ul>	Deputi Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara

No	Sasaran Strategis	Pernyataan Risiko	Perlakuan Risiko	PJ Perlakuan
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan pembelajaran melalui learning management system (LMS)</li> </ul>	
		Lembaga pengembangan kapasitas dan pembelajaran serta program pembelajaran yang dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah tidak memenuhi standar mutu yang ditetapkan LAN.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peningkatan pemahaman terkait standar mutu dengan kegiatan edukasi mutu untuk lembaga penyelenggara pengembangan kompetensi</li> <li>• Peningkatan layanan mutu melalui sosial media, saluran pelayanan, dan whatsapp group komunitas</li> <li>• Pemberian pelayanan terkait penjaminan mutu secara efektif dan efisien.</li> </ul>	Deputi Bidang Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara
		Kurang selarasnya peran Politeknik STIA LAN dalam peningkatan kualitas kebijakan publik dan kapasitas ASN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyelarasan kegiatan tridarma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat dengan peningkatan kualitas kebijakan publik dan kapasitas ASN</li> </ul>	Politeknik STIA LAN
2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi berorientasi pada pengguna layanan	Tidak tercapainya target rencana aksi Reformasi Birokrasi LAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penguatan pengelolaan RB LAN</li> <li>• Optimalisasi pemantauan dan evaluasi program RB LAN</li> </ul>	Sekretariat Utama
		Rendahnya kontribusi LAN terhadap program RB Tematik Nasional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinasi lintas sektor</li> <li>• Menjadikan Program RB Tematik sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan program/kegiatan LAN</li> </ul>	

Dalam mewujudkan Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Strategis, seluruh komponen LAN senantiasa mengedepankan nilai karakteristik LAN yakni:

1. *Bigger*

Mewujudkan LAN menjadi organisasi yang lebih besar dan berwibawa melalui terobosan layanan dengan jenis dan jangkauan layanan yang lebih luas.

2. *Smarter*

Mewujudkan LAN menjadi organisasi yang lebih inovatif dan kreatif melalui penguasaan teknologi terkini dan kemampuan belajar secara adaptif dan berkelanjutan.

3. *Better*

Mewujudkan LAN menjadi organisasi yang adaptif merespon kebutuhan stakeholder dan perubahan lingkungan melalui perubahan berkelanjutan.

### BAB III ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

#### 3.1 Arah Kebijakan dan Strategi Nasional

Dalam Undang-undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang RPJPN 2025-2045, sasaran visi Indonesia Emas Menuju 2045: Negara Nusantara Berdaulat, Maju, dan Berkelanjutan terdiri dari 5 (lima) sasaran utama dengan masing-masing target sebagai berikut:



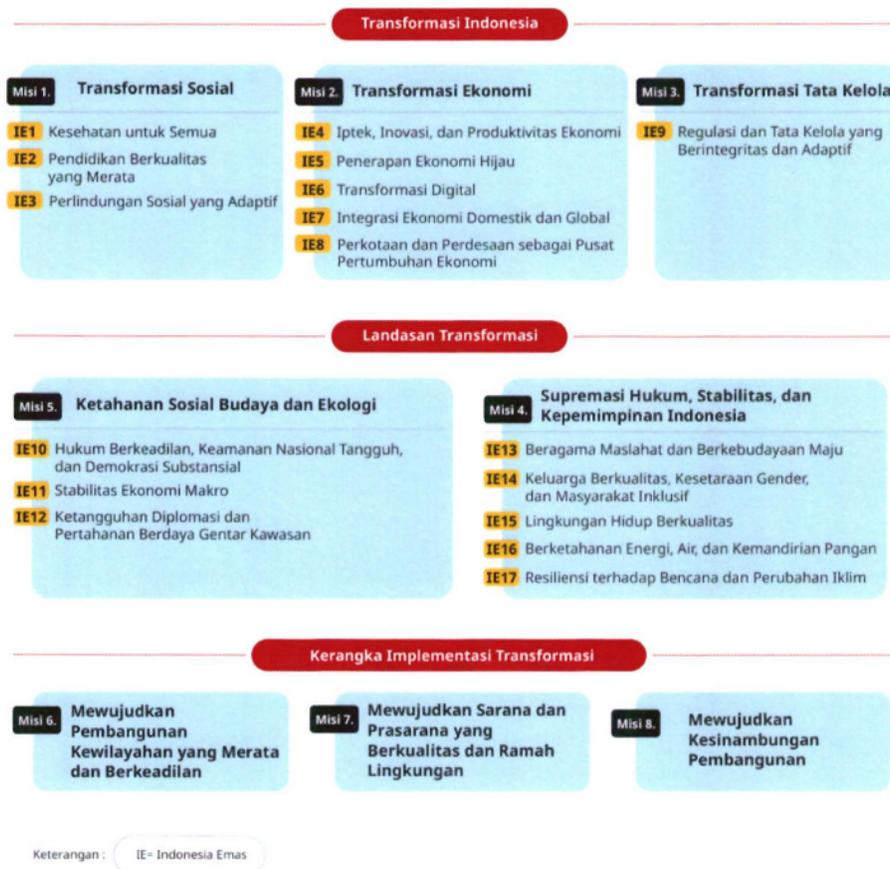
Gambar 6 Sasaran Utama Visi Indonesia Emas 2045

Untuk mencapai kelima sasaran visi tersebut pemerintah mengutamakan nilai-nilai nasionalisme, demokrasi dan hak asasi manusia, keadilan sosial, ekonomi kerakyatan, kemandirian nasional, pengembangan sektor maritim, dan keberlanjutan pembangunan. Pentahapan RPJPN dibagi dalam 4 (empat) tahap yakni:

- Tahap 1 (2025 – 2029): Perkuatan Fondasi Transformasi
- Tahap 2 (2030 – 2034): Akselerasi Transformasi
- Tahap 3 (2035 – 2039): Ekspansi Global
- Tahap 4 (2040 – 2045): Akselerasi Transformasi

Sebagai tahap 1 RPJPN, tema dan arah kebijakan RPJMN Tahun 2025-2029 diarahkan pada penguatan Fondasi Transformasi pada: (1) Transformasi Sosial, (2) Transformasi Ekonomi, (3) Transformasi Tata Kelola, (4) Supremasi Hukum, Stabilitas dan Kepemimpinan Indonesia, serta (5) Ketahanan Sosial

Budaya dan Ekologi, Pembangunan Wilayah dan Sarana Prasarana dan Kestinambungan Pembangunan sebagaimana tergambar berikut ini.



Gambar 7 Strategi Besar Mencapai Indonesia Emas 2045

Sebagai salah satu fondasi transformasi, Transformasi Tata Kelola merupakan pengelolaan sektor publik yang efisien, efektif, akuntabel, didasarkan atas pertukaran informasi yang terbuka, transparan, serta mematuhi kerangka hukum. Transformasi tata kelola diperlukan yang memungkinkan pemerintah untuk bekerja dengan kerangka kerja yang lebih efektif dan akuntabel sehingga dapat menyediakan pelayanan publik yang berkualitas. Tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang berkualitas akan semakin efektif apabila didukung oleh sistem penegakan hukum yang mengedepankan pencegahan dan pengamanan terhadap asset negara. Transformasi tata kelola bertujuan untuk menciptakan lingkungan kelembagaan yang memungkinkan tercapainya regulasi dan tata kelola yang berintegritas dan adaptif. Terdapat 7 isu strategis dalam transformasi tata kelola yakni:

1. Integritas Partai Politik

Integritas Partai Politik belum tercapai karena biaya politik tinggi, pendanaan parpol dari negara belum memadai, dan tata kelola parpol belum optimal (meliputi ketiadaan standar etik parpol, demokrasi internal belum optimal, kaderisasi berjenjang belum terlembaga, rekrutmen politik

- secara tertutup serta transparansi dan akuntabilitas keuangan parpol belum optimal).
2. Sistem Penggajian Tunggal  
Belum terwujudnya kesejahteraan ASN yang adil, layak dan kompetitif.
  3. Kualitas Regulasi  
Hiperregulasi, kewenangan regulasi yang tersebar, belum memadai sumber daya manusia regulasi, partisipasi yang belum optimal.
  4. Sistem Anti Korupsi dan Akuntabilitas Pembangunan  
Belum adanya sistem penilaian Kementerian/Lembaga/Daerah terintegrasi yang berbasis pada penilaian kinerja, anggaran dan integritas.
  5. Transformasi dan Digitalisasi Pelayanan Publik  
Belum meratanya akses pelayanan publik bagi masyarakat
  6. Manajemen Talenta  
Belum diterapkannya manajemen talenta secara merata di seluruh K/L/D (isu Transformasi Manajemen ASN)
  7. Integrasi Proses Bisnis  
Belum terintegrasinya proses bisnis perencanaan, penganggaran, akuntabilitas kinerja, pemantauan dan evaluasi.
- Isu-isu strategis tersebut menjadi fokus perbaikan dalam pembangunan Transformasi Tata Kelola dengan pentahapan sebagai berikut.

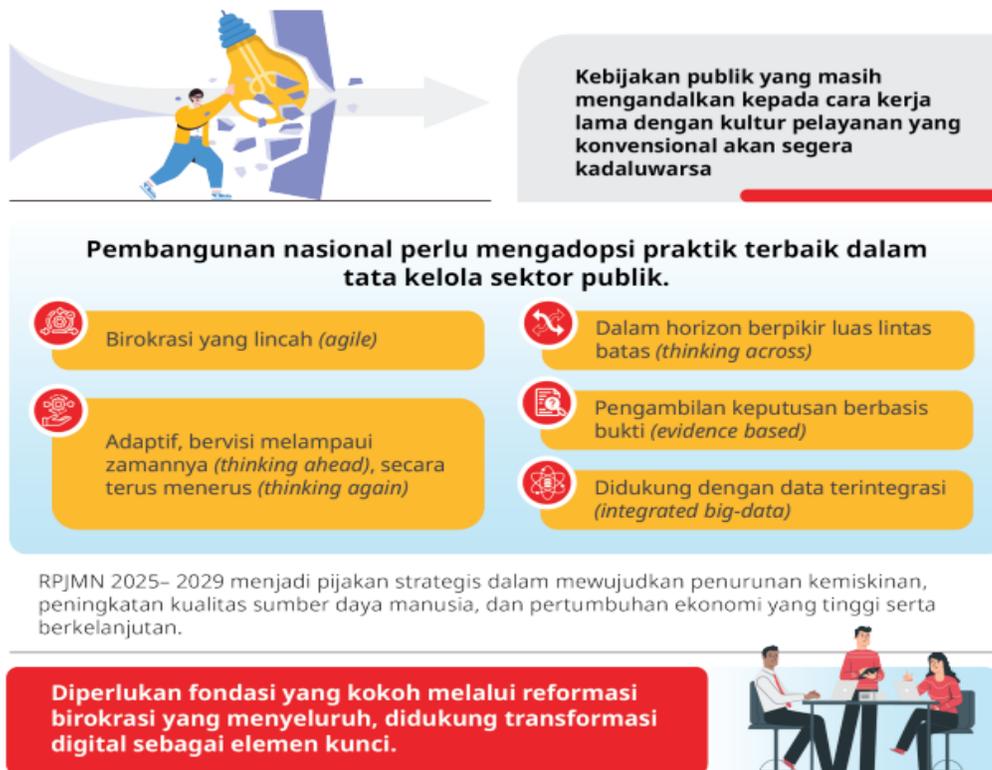


Gambar 8 Tahapan Transformasi Tata Kelola

Kebijakan transformasi tata kelola diarahkan untuk menyelesaikan persoalan di internal birokrasi agar terwujud efisiensi administrasi sehingga dapat mendukung upaya pencegahan korupsi, pertumbuhan ekonomi, penguatan partisipasi masyarakat dan penguatan demokrasi. Arah kebijakan transformasi tata kelola ini difokuskan pada terwujudnya kelembagaan yang kolaboratif, sumber daya manusia ASN yang sejahtera, proporsional dan

berkompeten, penyederhanaan regulasi berbasis teknologi informasi, partai politik yang modern dan mandiri, serta masyarakat sipil yang partisipatif.

Transformasi tata kelola sektor publik sebagai pengungkit dari ke-3 strategi prioritas pembangunan diatas, yakni mewujudkan strategi penurunan kemiskinan, peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan berkelanjutan. Sebagai pengungkit, transformasi tata kelola pemerintah digital menjadi langkah utama. Untuk itu, diperlukan transformasi digital layanan publik dalam pemerintah digital, yang diarahkan untuk meningkatkan aksesibilitas dan kualitas layanan kepada masyarakat. Layanan ini dirancang agar cepat, tepat dan terjangkau. Upaya ini didukung oleh penguatan ketersediaan dan pemanfaatan data pemerintah. Data yang terintegrasi dan saling terhubung antar-instansi menjadi dasar pengambilan kebijakan berbasis bukti, perencanaan pembangunan yang lebih efektif, dan pengawasan anggaran yang lebih ketat.



Gambar 9 Transformasi Sektor Publik Sebagai Pengungkit Penetapan delapan Misi Presiden yang dituangkan dalam delapan Asta Cita sebagai berikut:

 <p>1</p>	Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM).	 <p>5</p>	Melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industri berbasis sumber daya alam untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri.
 <p>2</p>	Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi syariah, ekonomi digital, ekonomi hijau, dan ekonomi biru.	 <p>6</p>	Membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan ekonomi, pemerataan ekonomi, dan pemberantasan kemiskinan.
 <p>3</p>	Melanjutkan pengembangan infrastruktur dan meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif serta mengembangkan agromaritim industri di sentra produksi melalui peran aktif koperasi.	 <p>7</p>	Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi, dan penyelundupan.
 <p>4</p>	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	 <p>8</p>	Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

Gambar 10 Asta Cita

Asta Cita tersebut memuat 17 program prioritas Presiden yang mencakup rencana Pembangunan di berbagai sektor serta langkah-langkah berupa Program Hasil Terbaik Cepat/*Quick Wins*. Keseluruhan upaya tersebut diformulasikan untuk menjawab permasalahan serta tantangan utama secara cepat, tepat dan terukur guna menciptakan struktur yang kokoh dalam menunjang pelaksanaan berbagai program pembangunan nasional.

Program Prioritas:

1. Mencapai Swasembada Pangan, Energi, dan Air
2. Penyempurnaan Sistem Penerimaan Negara
3. Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi
4. Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi
5. Pemberantasan Kemiskinan
6. Pencegahan dan Pemberantasan Narkoba
7. Menjamin tersedianya pelayanan kesehatan bagi Seluruh Rakyat Indonesia; Peningkatan BPJS Kesehatan dan Penyediaan Obat untuk Rakyat
8. Penguatan Pendidikan, Sains, Teknologi, serta Digitalisasi
9. Penguatan Pertahanan dan Keamanan Negara dan Pemeliharaan Hubungan Internasional yang Kondusif.
10. Penguatan Kesetaraan Gender dan Perlindungan Hak Perempuan, Anak, serta Penyandang Disabilitas
11. Menjamin Pelestarian Lingkungan Hidup
12. Menjamin Ketersediaan Pupuk, Benih, dan Pestisida Langsung ke Petani

13. Menjamin Pembangunan Hunian Berkualitas Terjangkau Bersanitasi Baik untuk Masyarakat Perdesaan/Perkotaan dan Rakyat yang Membutuhkan
14. Melanjutkan Pemerataan Ekonomi dan Penguatan UMKM melalui Program Kredit Usaha dan Pembangunan Ibu Kota Nusantara (IKN) serta Kota-Kota Inovatif-Karakteristik-Mandiri Lainnya
15. Melanjutkan Hilirisasi dan Industrialisasi Berbasis Sumber Daya Alam (SDA) termasuk Sumber Daya Maritim untuk Membuka Lapangan Kerja yang Seluas-Luasnya dalam Mewujudkan Keadilan Ekonomi
16. Memastikan Kerukunan Antarumat Beragama, Kebebasan Beribadah, Pendirian, dan Perawatan Rumah Ibadah
17. Pelestarian Seni Budaya, Peningkatan Ekonomi Kreatif dan Peningkatan Prestasi Olahraga

Asta Cita sebagai Prioritas Nasional tersebut selaras dengan agenda transformasi RPJPN Tahun 2025-2045. Keterkaitan erat Prioritas Nasional dan Strategi transformasi RPJPN Tahun 2025-2045 menjadi integrasi kebijakan yang tangguh untuk mewujudkan Indonesia Emas 2045.

Asta Cita sebagai Prioritas Pembangunan



Prioritas Nasional Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2025-2029

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>PRIORITAS NASIONAL 1</b></p> <p>Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM).</p>                                                                                                                                                                    | <p><b>PRIORITAS NASIONAL 5</b></p> <p>Melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industri berbasis sumber daya alam untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri.</p>                                                       |
| <p><b>PRIORITAS NASIONAL 2</b></p> <p>Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi syariah, ekonomi digital, ekonomi hijau, dan ekonomi biru.</p>                                                  | <p><b>PRIORITAS NASIONAL 6</b></p> <p>Membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan ekonomi, pemerataan ekonomi, dan pemberantasan kemiskinan.</p>                                                                    |
| <p><b>PRIORITAS NASIONAL 3</b></p> <p>Melanjutkan pengembangan infrastruktur dan meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif serta mengembangkan agromaritim industri di sentra produksi melalui peran aktif koperasi.</p> | <p><b>PRIORITAS NASIONAL 7</b></p> <p>Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi, dan penyelundupan.</p>                                       |
| <p><b>PRIORITAS NASIONAL 4</b></p> <p>Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.</p>   | <p><b>PRIORITAS NASIONAL 8</b></p> <p>Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur.</p> |

Gambar 11 Asta Cita sebagai Prioritas Pembangunan

Pada PN-7, reformasi dalam bidang politik, hukum dan birokrasi merupakan aspek krusial untuk menciptakan pemerintahan yang transparan, efektif, dan bertanggung jawab. Untuk mengawal keberhasilan proses memperkuat reformasi politik, hukum dan birokrasi, telah dirumuskan sasaran dan indikator Pembangunan pada tahun 2025-2029 sebagai berikut.

Tabel 8 Sasaran Utama pada Prioritas Nasional 7

No	Sasaran dan Indikator	Baseline 2024	Target 2025	Target 2029
Terwujudnya supremasi hukum yang transparan, adil, dan tidak memihak serta sistem politik yang fungsional				
1	Indeks Pembangunan Hukum	0,68 (2023)	0,69	0,73
2	Indeks Persepsi Korupsi	34(2023)	38	43,7
3	Indeks Materi Hukum	0,60 (2023)	0,51	0,55
4	Indeks Integritas Nasional	70,97 (2023)	74,52	77,57
5	Indeks Integritas Partai Politik	62,83	63,00-64,99	71,00-72,99
Terwujudnya birokrasi pemerintahan yang adaptif dan melayani				
6	Indeks Reformasi Birokrasi Nasional	69,98	71,38	77,26
7	Indeks Pelayanan Publik	3,78 (2023)	3,68	3,80
8	Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik	2,79 (2023)	3,00	2,00
9	Indeks Pelayanan dan Perlindungan WNI di Luar Negeri	93	93,5	95,5

Adapun *highlight* intervensi yang ingin dicapai terkait transformasi Tata Kelola Tahap I ini adalah:

1. Transformasi digital pelayanan publik yang berbasis transformasi digital layanan pemerintah dan kompetensi digital ASN;
2. Penataan proses bisnis dan kelembagaan K/L berdasarkan Prioritas Nasional/*shared outcome* (manajemen kinerja, manajemen anggaran, manajemen resiko dan sistem insentif K/L atas pencapaian target);
3. Transformasi manajemen ASN (Penataan kelembagaan, manajemen talenta, pengembangan kompetensi, dan penerapan GRC/*Governance, risk and compliance*);
4. Penerapan *single salary system* dan reformasi sistem pensiun;
5. Penguatan sistem anti korupsi dengan prioritas pembudayaan anti korupsi, pencegahan korupsi dan penguatan integritas partai politik.

### 3.2 Arah Kebijakan dan Strategi Lembaga Administrasi Negara

#### 3.2.1 Arah Kebijakan

Dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan LAN dan mendukung pembangunan nasional, LAN berkontribusi pada Prioritas Nasional 7: Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan maka dirumuskan arah kebijakan dan strategi LAN 2025-2029 yang mencakup 4 (empat) arah kebijakan yang dikategorikan berdasarkan hubungan antara tugas fungsi LAN dan peran aktif LAN dalam mendukung program direktif Presiden. Keempat arah kebijakan tersebut adalah:

##### 1. *Meningkatkan kualitas kebijakan Instansi Pemerintah*

LAN turut serta dalam melakukan perbaikan kualitas kebijakan instansi pemerintah melalui tugas dan fungsinya dalam menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang strategi peningkatan kualitas kebijakan administrasi negara, advokasi dan pengembangan kinerja kebijakan dan penguatan kapasitas jabatan fungsional bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN.

Pembinaan pada Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan dilakukan secara terstruktur dan sistematis sehingga diharapkan para analis kebijakan dapat berperan aktif dalam proses pembuatan kebijakan publik di instansi masing-masing. Peran aktif analis kebijakan tersebut tentunya dapat berimplikasi pada kualitas kebijakan yang diterbitkan oleh pemerintah.

Di samping itu, LAN juga melakukan analisis kebijakan atas isu aktual pada setiap tahunnya. Pada aspek evaluasi, untuk melihat praktik penerapan tata kelola kualitas kebijakan yang baik pada Instansi Pemerintah, LAN melakukan pengukuran Indeks Kualitas Kebijakan pada Instansi pemerintah. Sebagai sebuah instrumen, Indeks Kualitas Kebijakan menjadi pijakan awal untuk mengetahui proses maupun tata kelola penyusunan kebijakan di instansi pemerintah. Perbaikan pada instrumen pengukuran terus dilakukan LAN agar mampu benar-benar menunjukkan potret kualitas kebijakan yang dihasilkan instansi pemerintah.

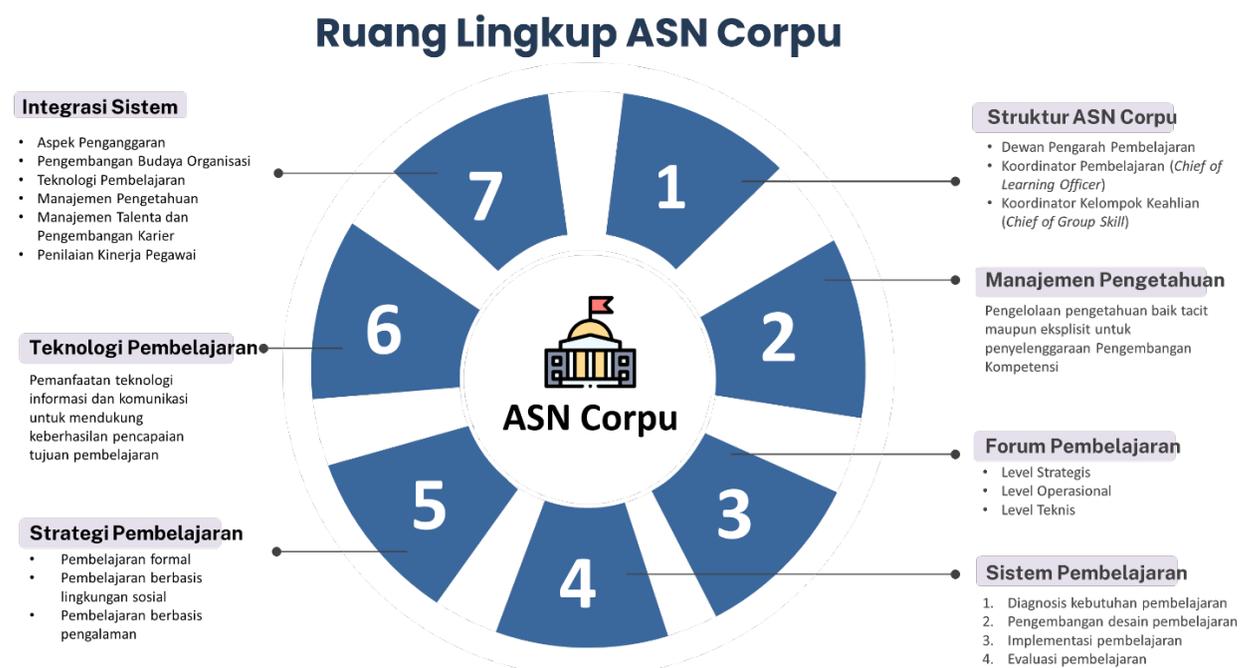
Hal ini diperkuat dengan adanya mandat dari Lampiran III RPJMN dimana LAN menjadi penanggung jawab dalam melaksanakan PN-7 untuk Program Prioritas Transformasi Tata Kelola Pelayanan Publik dan Pembangunan (PP.07.08) dengan Kegiatan Prioritas Penguatan Manajemen Kinerja Pembangunan (KP.07.08.02). Adapun sasaran dari KP tersebut adalah terwujudnya kinerja Pembangunan yang akuntabel dan berintegritas dengan indikator "*persentase instansi pemerintah yang menerapkan tata kelola kualitas kebijakan yang baik*". Dengan mengacu

pada mandat tersebut, arah kebijakan untuk meningkatkan kualitas kebijakan Instansi Pemerintah semakin jelas dan terukur.

Tidak hanya mengevaluasi, LAN juga melakukan advokasi terhadap kinerja kebijakan termasuk melakukan pendampingan terhadap instansi pemerintah yang belum memiliki tata kelola kebijakan yang baik. Laboratorium Kebijakan menjadi salah satu cara yang dilakukan LAN untuk turut serta memperbaiki tata kelola penyusunan kebijakan di instansi pemerintah.

## 2. Transformasi Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 49 menegaskan bahwa setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi yang dilaksanakan melalui sistem pembelajaran terintegrasi. Pengembangan kompetensi bukan lagi hak, namun menjadi kewajiban dari semua ASN di Indonesia dan dilakukan dalam kerangka pembelajaran terintegrasi. Ruang lingkup ASN *Corpu* setidaknya mencakup struktur ASN *Corpu*, Manajemen Pengetahuan, Forum Pembelajaran, Sistem Pembelajaran, Strategi Pembelajaran, Teknologi Pembelajaran, dan Integrasi Sistem.



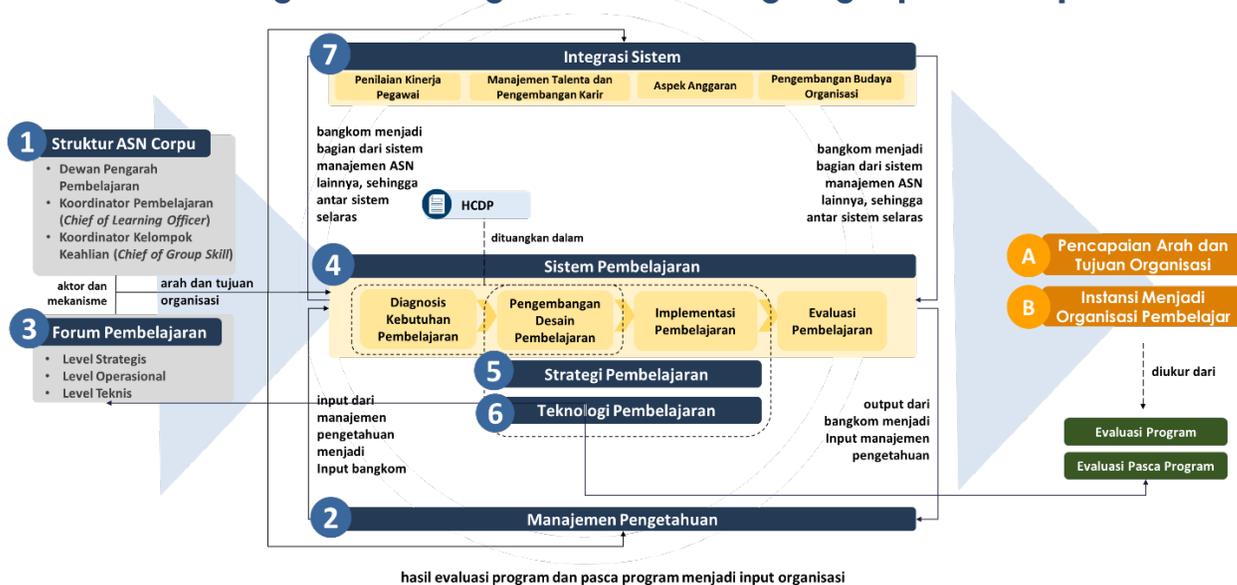
Gambar 12 Ruang Lingkup ASN Corpu

Transformasi pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN tidak hanya berubah dari *training* ke *learning*, namun juga pembelajaran yang terintegrasi dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan (*workplace learning*) guna mendukung visi-misi strategis organisasi, serta pencapaian tujuan pembangunan nasional. Selain itu pengembangan kompetensi juga

saling terkait dengan komponen manajemen ASN lainnya dan terhubung dengan pegawai ASN lain/pihak lainnya. Pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (Corpu) dilakukan dengan metode pembelajaran formal, berbasis sosial, dan berbasis pengalaman. Pendekatan Corpu ini tentu saja berimplikasi pada banyak hal dimana organisasi dalam hal ini Kementerian/Lembaga/Pemda harus menyediakan akses bagi ASN untuk memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi.

Corpu menempatkan strategi organisasi sebagai basis pembelajaran sehingga pengembangan kompetensi yang dilakukan responsif terhadap tantangan organisasi, terhubung dengan pekerjaan maupun sasaran kinerja pegawai, dan melibatkan seluruh aktor dalam organisasi. Pendekatan Corpu yang menjadi fokus ke depannya diharapkan dapat menguatkan peran pengembangan kompetensi dalam memberikan dampak yang nyata terhadap pencapaian sasaran kinerja pegawai, unit organisasi, instansi, maupun sasaran pembangunan nasional.

### Kerangka Pikir Integrasi Antar Ruang Lingkup ASN Corpu



Gambar 13 Kerangka Pikir Integrasi Antar Ruang Lingkup ASN Corpu

Sistem pembelajaran terintegrasi membutuhkan kolaborasi dari seluruh stakeholders pembelajaran, pemanfaatan teknologi terintegrasi, *just-in-time content* pembelajaran, serta pemanfaatan *individual development plan* dan *human capital development plan*. Selain mendorong transformasi pengembangan kapasitas dan pembelajaran melalui Corpu, LAN juga mendorong adanya digitalisasi pengembangan kompetensi ASN diantaranya melalui *learning management system berbasis teknologi informasi*, konten pembelajaran yang menarik dan bervariasi, penggunaan *Artificial Intelligence* dan *Big Data Analytics* yang memungkinkan pengembangan kompetensi dapat diakses dengan mudah oleh seluruh ASN di mana pun dan kapan pun sesuai dengan kebutuhan.

Arah kebijakan pembelajaran terintegrasi juga telah selaras dengan PN-7 dalam RPJMN 2025-2029 untuk mendukung Program Prioritas Penerapan Prinsip Meritokrasi dan Reformasi Manajemen ASN (PP.07.07) dengan Kegiatan Prioritas Penerapan Pengembangan Kompetensi ASN yang Mendorong Kemudahan Akses Belajar (KP.07.07.03). Adapun sasaran dari kegiatan prioritas tersebut adalah terwujudnya penerapan pengembangan kompetensi ASN yang berkualitas dengan indikator persentase instansi pemerintah pada aspek pengembangan kompetensi dalam Indeks Sistem Merit ASN minimal “menengah”. LAN merupakan instansi kontributor dari penanggungjawab Kementerian PAN dan RB untuk capaian indikator tersebut. LAN menjadi bagian untuk menjadikan instansi pemerintah sebagai organisasi pembelajar yang terus menerus mengembangkan kapasitas dan mampu menjawab tantangan yang selalu berubah.

Selain mendorong adanya transformasi pengembangan kapasitas dan pembelajaran melalui sistem pembelajaran terintegrasi, arah kebijakan LAN juga ditujukan untuk mendukung terwujudnya pemerintahan berbasis digitalisasi yang transparan, inklusif dan efisien melalui: a) penguatan tata kelola pemerintah digital, (b) penguatan teknologi pemerintah digital, (c) pengembangan kompetensi dan budaya digital aparatur sipil negara, (d) transformasi digital layanan publik prioritas, serta (e) penguatan ketersediaan dan pemanfaatan data pemerintah. Kegiatan prioritas untuk mendukung hal tersebut adalah pengembangan kompetensi dan budaya digital ASN (KP.07.10.03) dengan sasaran terwujudnya ASN yang berkompetensi dan berbudaya digital dalam pelaksanaan pemerintah digital. Adapun indikatornya adalah persentase ASN yang memiliki kompetensi digital optimal dengan target 90% pada tahun 2029. LAN turut serta menjadi kontributor atas Kegiatan Prioritas tersebut dari penanggungjawab Kementerian PANRB melalui *upskilling* dan *reskilling* ASN kompetensi digital ASN.

Dalam menyelenggarakan pengembangan kapasitas dan pembelajaran, peningkatan kualitas penyelenggaraan pengembangan kapasitas ASN yang menjadi kewenangan LAN (kapasitas manajerial-kepemimpinan dan kapasitas dasar) menjadi mutlak dilakukan. Penyesuaian konsep, kurikulum, metode, maupun proses pelaksanaan pada pelatihan manajerial kepemimpinan dan pelatihan dasar dilakukan merujuk pada pemetaan kompetensi masa depan (*future skills*) dan pencapaian visi-misi Presiden maupun RPJMN 2025-2029. Pelatihan manajerial kepemimpinan akan terus didorong untuk menghasilkan kepemimpinan kolaboratif yang mampu menjawab tantangan birokrasi ke depan. Pelatihan dasar ditujukan untuk membentuk karakter, penguatan norma, kode etik, dan perilaku ASN. LAN juga akan melakukan pengembangan kebijakan maupun konsep pembelajaran karakter dan sosial kultural. Sedangkan pelatihan teknis diarahkan untuk mengembangkan

kompetensi-kompetensi teknis yang mendukung kinerja ASN. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi setidaknya harus memenuhi prinsip akses untuk semua, efisien, berdampak, dan integratif. Akses belajar disediakan seluas-luasnya bagi semua ASN untuk belajar secara efisien dan efektif. Optimalisasi teknologi dan metode pembelajaran dengan biaya paling efisien. Pembelajaran juga dilakukan menggunakan metode dan strategi yang mampu membantu memecahkan masalah, meningkatkan kinerja organisasi, dan manfaat bagi *stakeholders*. Pembelajaran juga diharuskan tetap mengedepankan cara kolaboratif baik antar instansi pemerintah maupun non pemerintah.

Penjaminan Mutu terhadap pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN dilakukan untuk memastikan bahwa penyelenggaraan pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN telah sesuai dengan standard yang ditetapkan. Upaya penjaminan mutu dilakukan antara lain melalui standardisasi mutu tata kelola lembaga dan proram serta kualitas sumber daya manusia penyelenggara pengembangan kompetensi, perbaikan kualitas hasil atau dampak pengembangan kompetensi, dan modernisasi tata kelola sarana prasarana serta infrastruktur penyelenggara pengembangan kapasitas dan pembelajaran untuk mendukung pembelajaran terintegrasi.

Sebagai bagian dari upaya menciptakan sistem pembelajaran yang inklusif dan berkeadilan, LAN juga mendorong integrasi prinsip kesetaraan gender, disabilitas, dan inklusi sosial (GEDSI) dalam seluruh kebijakan dan program pengembangan kapasitas ASN. Hal ini sejalan dengan amanat Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2023 tentang Pengarusutamaan Gender. LAN memastikan tersedianya akses belajar yang setara melalui penyediaan konten pembelajaran yang adaptif, penggunaan teknologi yang ramah disabilitas, serta pengembangan kebijakan pelatihan berbasis kesetaraan dan inklusi. Pendekatan ini menjadi bagian dari transformasi pembelajaran ASN yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga sensitif terhadap isu kesetaraan.

Selain pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN, LAN juga memiliki Politeknik STIA LAN yang menjalankan peran dalam pendidikan tinggi terapan. Upaya transformasi Politeknik STIA LAN dilakukan melalui peningkatan kualitas Tridharma Perguruan Tinggi (pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat). Penyelenggaraan pendidikan merupakan usaha yang dilakukan secara terencana dan terstruktur untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran dengan berbasis mahasiswa yang mana kegiatannya semakin mendekati pada kebutuhan mahasiswa, agar peserta didik dapat secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk tidak hanya memiliki *hard skill* tetapi memiliki juga *soft skill*. Penyelenggaraan penelitian yang merupakan kegiatan yang harus sesuai dengan kaidah dan metode ilmiah

secara sistematis untuk memperoleh data, informasi, dan keterangan yang berkaitan dengan pemahaman dan/atau pengujian suatu cabang pengetahuan dan teknologi. Penyelenggaraan pengabdian kepada masyarakat (PkM) yang merupakan sebuah kegiatan Sivitas Akademika dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

3. *Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Organisasi yang berorientasi pada pengguna layanan*

Dalam rangka menciptakan pelayanan yang efektif dan efisien dilakukan peningkatan kualitas tata kelola organisasi yang mencakup aspek tata kelola kinerja organisasi, kapasitas sumber daya manusia internal, sumber daya aparatur lainnya, data dan sistem informasi, dan pengendalian internal. Perwujudan dari tujuan layanan organisasi tersebut salah satunya dilakukan melalui intervensi digitalisasi layanan. LAN memandang digitalisasi layanan merupakan aspek kunci untuk memberikan kepuasan kepada *stakeholders*, baik internal maupun eksternal LAN.

Aspek perencanaan kinerja organisasi dapat berjalan didukung dengan banyak komponen salah satunya keuangan dan penganggaran. Pengalokasian anggaran LAN harus responsif terhadap kebutuhan strategis dan prioritas. Prioritasi dan pengusulan tematik penganggaran menjadi salah satu strategi dalam mengatasi dinamika penganggaran.

Dalam mengelola Sumber Daya Manusia mencakup seluruh tahapan mulai dari perencanaan, perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan pengelolaan kinerja pegawai. Pembaharuan sistem informasi sumber daya manusia (SIDAMAN dan siMANTAP) semakin mempercepat pula proses layanan dan akurasi data sumber daya manusia LAN. Penerapan pembelajaran terintegrasi melalui LAN *Corpu* juga telah dimulai, dimana LAN *Corpu* digunakan sebagai *learning engine* untuk memastikan pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi sumber daya manusia LAN yang diperlukan dalam mengawal transformasi organisasi terhubung dengan kinerja individu dan organisasi (SKP Transformasional). Perubahan budaya kerja organisasi harus dilakukan dimana pembelajaran yang berkelanjutan menjadi ciri khas LAN ke depan. Indikator minimal yang akan dicapai adalah bahwa setiap pegawai harus melek teknologi. Kompetensi literasi digital menjadi fokus untuk segera dikuasai oleh seluruh pegawai LAN disamping kompetensi bidang tugas. Sistem kerja yang semakin membutuhkan fleksibilitas tinggi maka LAN juga perlu memaksimalkan penerapan Kebijakan Fleksika yaitu sistem kerja yang dimungkinkan bekerja dari mana saja. Sarana dan prasarana yang dibangun LAN juga akan diarahkan untuk mendukung

terselenggaranya sistem kerja fleksika, dimana banyak ruangan akan diarahkan menjadi *coworking space*.

Penguatan branding LAN yang “*Bigger, Smarter, Better*” dilakukan untuk meningkatkan citra positif organisasi. Diperlukan strategi branding yang komprehensif dan berkelanjutan. Strategi ini dirancang untuk membangun kesadaran publik terhadap kiprah LAN, meningkatkan kepercayaan masyarakat, serta memperluas jangkauan dampak institusi. Tantangan dalam pengelolaan layanan data dan sistem informasi memerlukan langkah-langkah strategis yang adaptif dan berkelanjutan seperti modernisasi infrastruktur teknologi. Penguatan keamanan siber, pengembangan kapasitas sumber daya manusia, optimalisasi penyediaan data.

Dalam meningkatkan peran dan fungsi pengawasan internal, strategi kolaborasi dan kemitraan dalam pengawalan pengelolaan keuangan menjadi mutlak dilakukan. Kolaborasi ini tidak hanya melibatkan Inspektorat sebagai unit pengawasan, tetapi juga menempatkannya sebagai mitra strategis dan penjamin kualitas (*quality assurance*).

#### 4. *Peningkatan Peran Aktif LAN dalam mendukung Program Direktif Presiden*

Dalam salah satu arahannya, Presiden Prabowo secara lugas menunjukkan komitmennya untuk melakukan upaya pengentasan kemiskinan dan penghapusan kemiskinan ekstrim. Melalui Instruksi Presiden Nomor 8 Tahun 2025 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Pengentasan Kemiskinan dan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem, Presiden menginstruksikan Kementerian, Lembaga, Pemerintah Daerah untuk saling bersinergi dan berkolaborasi dalam menjalankan program pengentasan kemiskinan dan penghapusan kemiskinan ekstrem. Dalam Inpres tersebut, LAN berperan untuk menyiapkan konsep dan kelembagaan pelaksanaan pengentasan kemiskinan dan penghapusan kemiskinan ekstrim, termasuk program sekolah rakyat. Komitmen LAN untuk memenuhi tugas presiden tersebut ditindaklanjuti dengan rencana aksi berupa penyiapan dokumen desain kelembagaan (struktur, peran, mekanisme, koordinasi) program pengentasan kemiskinan termasuk sekolah rakyat. Kegiatan tersebut juga diusulkan menjadi salah satu program prioritas LAN.

Di samping itu, untuk mengakselerasi program yang menjadi direktif presiden, yakni Sekolah Rakyat dan Koperasi Merah Putih, LAN mendesain program pengembangan kompetensi berbasis akademi yang dapat digunakan sebagai katalisator dalam meningkatkan kapasitas aktor dalam program direktif Presiden tersebut. Program pengembangan kompetensi yang didesain LAN diharapkan mampu mengaktifkan potensi ekonomi lokal, meningkatkan kapasitas masyarakat miskin melalui pelatihan dan pendampingan, kolaborasi antara pemerintah daerah dan

sektor swasta, serta mendorong terciptanya model inovatif pengentasan kemiskinan dan pemberdayaan ekonomi rakyat.

### 3.2.2 Strategi Lembaga Administrasi Negara

1. Strategi untuk meningkatkan kualitas kebijakan instansi pemerintah
  - a. Melaksanakan analisis kebijakan yang responsif terhadap isu strategis nasional;
  - b. Melaksanakan model-model transformasi kebijakan administrasi negara;
  - c. Mempublikasikan hasil analisis kebijakan;
  - d. Mengembangkan instrumen Indeks Kualitas Kebijakan;
  - e. Melaksanakan evaluasi tata kelola kebijakan atau pengukuran Indeks Kualitas Kebijakan pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah;
  - f. Melakukan advokasi dan pengembangan kinerja kebijakan kepada pemangku kepentingan;
  - g. Meningkatkan kualitas pembinaan jabatan fungsional di bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN (Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan, Jabatan Fungsional Widyaiswara, dan Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi);
  - h. Meningkatkan pengembangan kompetensi dan profesionalisme jabatan fungsional di bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN (Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan, Jabatan Fungsional Widyaiswara, dan Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi);
  - i. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi pemanfaatan jabatan fungsional di bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN (Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan, Jabatan Fungsional Widyaiswara, dan Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi).
2. Strategi untuk transformasi pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN
  - 2.1 Sistem Pembelajaran Terintegrasi (Corpu)
    - a. Melaksanakan perumusan kebijakan pengembangan kompetensi ASN melalui sistem pembelajaran terintegrasi;
    - b. Melaksanakan penerapan sistem pembelajaran terintegrasi (ASN Corpu);
    - c. Melakukan advokasi penerapan Corpu pada tingkat instansi;
    - d. Melakukan pengelolaan data dan informasi pengembangan sistem pembelajaran terintegrasi (Corpu);
    - e. Mewujudkan pusat unggulan (*center of excellence*);

- f. Melaksanakan advokasi kebijakan dan penerapan Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) Relaksasi Kompetensi Manajerial pada instansi Pusat dan Pemerintah Daerah;
- g. Melakukan pengembangan sistem informasi pemerintahan (pengembangan sistem pembelajaran ASN);
- h. Melakukan pengembangan teknologi dan digitalisasi pembelajaran ASN;
- i. Mengembangkan ekosistem pembelajaran ASN;
- j. Melakukan kerja sama di bidang pengembangan kompetensi ASN;
- k. Menyelenggarakan Program Eksekutif Nasional (PEN)
- l. Melakukan penguatan sistem pembelajaran instansi.

## 2.2 Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran

- a. Melaksanakan perumusan kebijakan teknis di bidang pembelajaran manajerial, kepemimpinan, dan sekolah kader;
- b. Melaksanakan perumusan kebijakan teknis di bidang pembelajaran karakter dan sosial kultural;
- c. Melaksanakan perumusan kebijakan teknis di bidang pembelajaran teknis dan fungsional;
- d. Menyelenggarakan pengembangan kapasitas dan pembelajaran di bidang pembelajaran manajerial, kepemimpinan dan sekolah kader;
- e. Menyelenggarakan pengembangan kapasitas dan pembelajaran di bidang pembelajaran karakter dan sosial kultural;
- f. Menyelenggarakan pengembangan kapasitas dan pembelajaran di bidang pembelajaran teknis dan fungsional;
- g. Menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang berbasis TIK dan kompetensi vokasional;
- h. Meningkatkan penelitian di bidang administrasi negara terapan yang responsif, andal, dan berbasis bukti;
- i. Melaksanakan pengabdian masyarakat yang berbasis ilmu dan memberikan dampak.

## 2.3 Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN

- a. Melaksanakan perumusan kebijakan penjaminan mutu pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN;
- b. Melaksanakan perumusan kebijakan Standardisasi Kompetensi sumber daya manusia Pengelola Pengembangan Kompetensi Terintegrasi (*Certified Human Capital Development Officer/CHCDO*);
- c. Melaksanakan perumusan kebijakan tata kelola sarana prasarana dan infrastruktur pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN;
- d. Melaksanakan akreditasi dan penjaminan mutu pelatihan ASN meliputi lembaga penyelenggara pelatihan, program pelatihan

- dasar, program pelatihan kepemimpinan, dan lembaga pengakreditasi;
- e. Melaksanakan akreditasi dan penjaminan mutu sistem pembelajaran terintegrasi (*ASN Corpu*);
  - f. Melaksanakan standarisasi/sertifikasi kompetensi pengelola pengembangan kompetensi terintegrasi (*Certified Human Capital Development Officer/ CHCDO*);
  - g. Melakukan modernisasi tata kelola atau pengelolaan sarana prasarana infrastruktur penyelenggara pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN
  - h. Melakukan perbaikan basis data pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN;
  - i. Melakukan pengelolaan sistem informasi akreditasi dan penjaminan mutu pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN.
  - j. Melaksanakan evaluasi pasca pelatihan;
  - k. Mengembangkan Jejaring Mutu Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas.
3. Strategi untuk meningkatkan kualitas tata kelola organisasi yang berorientasi pada pengguna layanan
- a. Meningkatkan kualitas perencanaan, penganggaran, dan pengelolaan keuangan untuk memperkuat akuntabilitas kinerja dan disiplin pengelolaan anggaran;
  - b. Meningkatkan layanan pengelolaan aset, pengadaan, kerumahtanggaan, dan kehumasan dalam rangka efektivitas kerja dan *institutional branding* LAN;
  - c. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia internal, sistem regulasi, penataan kelembagaan, bisnis proses, dan kearsipan LAN;
  - d. Meningkatkan tata kelola sistem informasi yang andal, terintegrasi, dan pemanfaatan satu data LAN.
  - e. Meningkatkan efektivitas pengendalian internal melalui pengawasan intern yang memberikan nilai tambah bagi organisasi.
4. Strategi untuk meningkatkan peran Aktif LAN dalam mendukung program Direktif Presiden
- a. Menyiapkan desain kelembagaan (struktur, peran, mekanisme, koordinasi) program pengentasan kemiskinan termasuk sekolah rakyat.
  - b. Menyiapkan program pengembangan kapasitas berbasis akademi kepada aktor yang terlibat dalam program pengentasan kemiskinan dan pemberdayaan ekonomi rakyat.
  - c. Melaksanakan program direktif Presiden sesuai dengan tugas, fungsi, dan kewenangan LAN.

### 3.3 Kerangka Regulasi

Kerangka regulasi adalah perencanaan penyusunan regulasi yang dibutuhkan Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam rangka memfasilitasi, mendorong, dan mengatur kegiatan LAN melaksanakan peran dalam pembangunan nasional maupun tugas dan fungsinya. Regulasi ini memberikan landasan hukum yang jelas bagi LAN dalam menyusun program dan kegiatan yang dilaksanakan.

Produk hukum di lingkungan LAN telah diatur dalam Peraturan Kepala LAN Nomor 3 Tahun 2018. Produk hukum LAN terdiri atas peraturan dan keputusan administrasi pemerintahan. Peraturan dapat berupa Peraturan LAN (PerLAN) dan peraturan internal LAN. PerLAN merupakan jenis peraturan yang berbentuk peraturan perundang-undangan, sedangkan peraturan internal LAN dapat berbentuk Peraturan Kepala (Perka) LAN atau peraturan lain untuk pelaksanaan tugas dan fungsi LAN yang diatur dalam PerLAN. Adapun keputusan administrasi pemerintahan terdiri atas keputusan, surat edaran (SE), instruksi, dan bentuk keputusan administrasi pemerintahan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kebutuhan kerangka regulasi LAN periode 2025-2029 ini untuk mendukung arah dan strategi LAN:

1. Meningkatkan kualitas kebijakan Instansi Pemerintah
2. Transformasi pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN
3. Meningkatkan kualitas tata kelola organisasi pada pengguna layanan

Adapun deskripsi kerangka regulasi yang perlu ditindaklanjuti dalam Peraturan Pemerintah/Peraturan Presiden/Peraturan Lembaga Administrasi Negara (Peraturan LAN), dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 9 Kerangka Regulasi LAN Tahun 2025-2029

No	Arah Kebijakan/Strategi LAN	Kebutuhan Regulasi
1.	Meningkatkan Kualitas Kebijakan Instansi Pemerintah	Regulasi terkait dengan <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengelolaan dan Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas Administrasi Negara</li> <li>• Peningkatan kualitas kebijakan instansi pemerintah</li> </ul>
2.	Transformasi Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Regulasi terkait dengan <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistem pembelajaran terintegrasi</li> <li>• Teknologi dan digitalisasi pembelajaran ASN</li> <li>• Penyelenggaraan pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN</li> <li>• Penjaminan mutu pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN</li> </ul>
3.	Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Organisasi pada	Regulasi terkait dengan <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perencanaan, penganggaran dan pengelolaan</li> </ul>

No	Arah Kebijakan/Strategi LAN	Kebutuhan Regulasi
	Pengguna Layanan	keuangan <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengelolaan hukum, organisasi, dan sumber daya manusia</li> <li>• Pengelolaan umum, kerjasama, humas, arsip, dan kerumahtanggaan</li> <li>• Tata kelola sistem informasi internal</li> <li>• Sistem pengawasan dan pengendalian internal</li> </ul>

Sesuai dengan Arah Kebijakan dan Strategi yang telah ditetapkan LAN terdapat beberapa kebutuhan regulasi yang perlu diterbitkan pada tahun 2025-2029. Regulasi tersebut sebagai payung hukum pelaksanaan berbagai kegiatan yang menjadi tugas dan fungsi LAN. Secara lebih detail daftar peraturan dari setiap kebutuhan regulasi dapat dilihat pada lampiran.

### 3.4 Kerangka Kelembagaan

LAN merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang memiliki peran penting dalam perumusan dan penetapan kebijakan teknis serta pembinaan penyelenggaraan dan pengendalian pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN. Struktur kelembagaan LAN dirancang untuk mendukung pelaksanaan tugas tersebut, dengan adanya berbagai deputi dan direktorat yang bertanggung jawab dalam berbagai bidang strategis. LAN dipimpin oleh seorang Kepala yang membawahi beberapa deputi, antara lain Deputi Bidang Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara, Deputi Bidang Transformasi Pembelajaran ASN, serta Deputi Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas ASN. Masing-masing deputi mengoordinasikan beberapa direktorat, seperti Direktorat Pengembangan Administrasi Negara, Direktorat Pengembangan Teknologi dan Digitalisasi Pembelajaran, serta Direktorat Pengembangan Kapasitas Sistem Merit. Struktur organisasi ini dirancang untuk mengoptimalkan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengembangan kapasitas ASN dan transformasi pembelajaran yang terintegrasi.

Dalam menjalankan tugasnya, LAN berkoordinasi dengan kementerian dan lembaga terkait untuk memastikan kebijakan yang dirumuskan selaras dengan prioritas nasional yang tertuang dalam RPJMN. Setiap unit organisasi di LAN bekerja berdasarkan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi, baik di tingkat internal maupun eksternal, guna memastikan efektivitas dan efisiensi tata kerja.

LAN memperoleh pendanaan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) untuk mendukung seluruh program dan kegiatannya. Pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dilakukan oleh Inspektorat yang bertanggung jawab atas pengawasan internal, baik terkait kinerja maupun keuangan.

Laporan hasil pengawasan ini kemudian menjadi dasar bagi evaluasi dan perbaikan berkelanjutan di lingkungan LAN.

Dengan kerangka kelembagaan yang solid dan mendukung tata kelola yang baik, LAN diharapkan mampu meningkatkan kualitas kebijakan administrasi negara serta melakukan transformasi pembelajaran ASN yang lebih modern, berbasis teknologi, dan sesuai dengan tuntutan zaman.

Dalam rangka mengefektifkan pencapaian sasaran strategis LAN, dibutuhkan penyesuaian pada kerangka kelembagaan LAN yang meliputi fungsi dan struktur organisasi LAN, tata laksana internal dan antar organisasi, dan sumber daya manusia LAN. Kerangka kelembagaan diharapkan dapat meningkatkan keterkaitan dan koordinasi pelaksanaan RPJMN dan visi-misi LAN; mempertajam arah kebijakan dan strategi LAN; membangun struktur organisasi LAN yang tepat fungsi dan tepat ukuran, dan memperjelas ketatalaksanaan dan meningkatkan profesionalitas sumber daya manusia aparatur LAN.

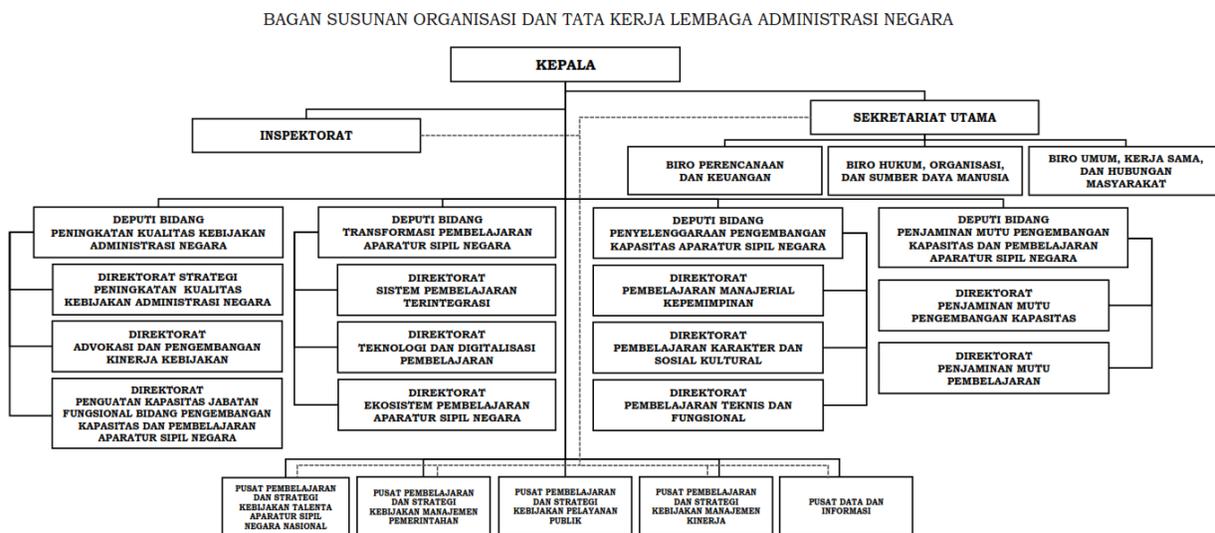
Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2024 tentang Lembaga Administrasi Negara, LAN mempunyai tugas menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang perumusan dan penetapan kebijakan teknis dan pembinaan, penyelenggaraan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, LAN menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan dan penetapan kebijakan teknis di bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN;
- b. pembinaan atas pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN;
- c. penyelenggaraan kebijakan teknis di bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN;
- d. pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN;
- e. perumusan dan penetapan kebijakan teknis di bidang peningkatan kualitas kebijakan administrasi negara;
- f. penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN;
- g. pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pengembangan kapasitas pembelajaran ASN;
- h. koordinasi, asesmen, dan penyusunan strategi tata kelola fasilitas dan infrastruktur pembelajaran ASN;
- i. koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan LAN;

- j. pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan LAN;
- k. pengelolaan barang milik negara kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab LAN; dan
- l. pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan LAN.

Peraturan Presiden tersebut membawa perubahan pada Struktur Organisasi sebagaimana gambar berikut.



Gambar 14 Struktur Organisasi LAN dengan Nomenklatur Baru

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 93 Tahun 2024 tersebut, struktur Pimpinan Tinggi Madya LAN berubah menjadi:

- a. Deputi Bidang Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara
- b. Deputi Bidang Transformasi Pembelajaran Aparatur Sipil Negara
- c. Deputi Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara
- d. Deputi Bidang Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara

## BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

### 4.1 Target Kinerja

Dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan LAN Tahun 2025-2029 telah dirumuskan 2 (dua) Sasaran Strategis. Untuk mewujudkan tujuan pertama: “Mewujudkan kebijakan publik dan kapasitas ASN yang berkualitas” telah dirumuskan Sasaran Strategis: (1) Meningkatnya kualitas kebijakan publik dan kapasitas ASN. Sedangkan untuk mewujudkan tujuan kedua: “Mewujudkan tata kelola organisasi yang berkualitas dan berorientasi pada pengguna layanan” telah dirumuskan Sasaran Strategis: (2) Meningkatnya kualitas tata kelola organisasi berorientasi pengguna layanan.

Keberhasilan pencapaian setiap Sasaran Strategis LAN tersebut diukur melalui indikator kinerja utama yang telah ditetapkan. Setiap indikator kinerja utama ditetapkan target yang akan dicapai selama 5 tahun ke depan. Penentuan target tersebut didasarkan pada capaian tahun sebelumnya atau bersifat proyeksi capaian untuk indikator kinerja baru. Tabel berikut menjelaskan target kinerja pada setiap sasaran strategis.

Tabel 10 Target Kinerja LAN 2025-2029

Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Baseline data (2024)*	Target				
				2025	2026	2027	2028	2029
Mewujudkan kebijakan publik dan kapasitas ASN yang berkualitas	(SS-1) Meningkatnya kualitas kebijakan publik dan kapasitas ASN	Persentase instansi pemerintah yang menerapkan tata kelola kualitas kebijakan yang baik	18.37 (2023)	30	40	60	80	85
		Tingkat Utilisasi Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	- (indikator baru)	65	66	67	68	69
		Persentase instansi pemerintah dengan maturitas corpu minimal intermediate high	- (indikator baru)	10	15	20	25	30
		Nilai Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas ASN	- (indikator baru)	76	79	81	83	85
		Indeks Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran	- (indikator baru)	67	70	73	75	80
		Persentase Status Akreditasi Perguruan Tinggi 'Terakreditasi' atau minimal 'Baik Sekali'	100	100	100	100	100	100

Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Baseline data (2024)*	Target				
				2025	2026	2027	2028	2029
Mewujudkan tata kelola organisasi yang berkualitas dan berorientasi pada pengguna layanan	(SS-2) Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi berorientasi pada pengguna layanan	Nilai Reformasi Birokrasi LAN	89.82	89.90	89.98	90.06	90.14	90.22

\*Keterangan:

1. Baseline adalah capaian awal (tahun sebelum target mulai berlaku) yang digunakan sebagai acuan penetapan target
2. Indikator baru merupakan indikator yang mulai diukur pada tahun 2025 sehingga belum memiliki data capaian tahun sebelumnya
3. Indikator baru akan dilakukan penghitungan dengan menggunakan instrument pengukuran baru dengan cara penghitungan yang akan dijelaskan melalui peraturan kepala LAN tentang indikator kinerja utama

#### 4.1.1 Pelaksana Kinerja Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN

Sasaran Strategis LAN: (SS-1) Meningkatnya kualitas kebijakan publik dan kapasitas ASN didukung oleh program teknis yaitu Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN. Program ini difokuskan untuk melaksanakan tugas utama LAN yaitu menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang perumusan dan penetapan kebijakan teknis dan pembinaan, penyelenggaraan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN. Unit organisasi yang menyelenggarakan fungsi dan peran tersebut adalah:

1. Deputi Bidang Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara
2. Deputi Bidang Transformasi Pembelajaran Aparatur Sipil Negara
3. Deputi Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara
4. Deputi Bidang Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara

Selain Deputi, terdapat juga unit kerja pendukung yang melaksanakan analisis kebijakan dan pembelajaran ASN yaitu Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan, serta unit kerja yang menyelenggarakan Pendidikan Vokasi di bidang administrasi yaitu Politeknik STIA LAN.

Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN memiliki 6 (enam) Sasaran Program yang akan dicapai, yaitu:

1. Meningkatnya Kualitas Kebijakan Instansi Pemerintah di Bidang Administrasi Negara
2. Meningkatnya Kualitas Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN
3. Terwujudnya Transformasi Pembelajaran Aparatur Sipil Negara
4. Meningkatnya Aparatur Sipil Negara yang mendapatkan akses pembelajaran
5. Meningkatnya Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara
6. Meningkatnya Daya Saing Pendidikan Tinggi dalam Mendukung Pengembangan Administrasi Negara

Masing-masing Sasaran Program diturunkan ke dalam sasaran kegiatan yang sifatnya lebih operasional. Terdapat 13 (tiga belas) Sasaran Kegiatan untuk mendukung sasaran program yaitu:

1. Meningkatnya kompetensi Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara
2. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara
3. Terlaksananya Advokasi dan Pengembangan Kinerja Kebijakan

4. Terwujudnya Pengembangan Sistem Pembelajaran yang Terintegrasi
5. Terwujudnya Integrasi Pengembangan Teknologi dan Digitalisasi Pembelajaran Aparatur Sipil Negara
6. Tersedianya Ekosistem Pembelajaran Aparatur Sipil Negara
7. Terwujudnya Pembelajaran Manajerial dan Kepemimpinan yang Sesuai Standar Mutu
8. Terwujudnya Pembelajaran Karakter dan Sosio Kultural yang Sesuai Standar Mutu
9. Terwujudnya Pembelajaran Teknis dan Fungsional yang Sesuai Standar Mutu
10. Terwujudnya Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara yang Berkualitas
11. Terlaksananya Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas
12. Meningkatnya mutu lembaga penyelenggara pengembangan kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara
13. Meningkatnya Kualitas Pendidikan dan Pembelajaran Politeknik STIA LAN

Untuk mencapai 13 (tiga belas) Sasaran Kegiatan terdapat dukungan Kegiatan yang dilakukan LAN yaitu:

1. Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara (7914)
2. Peningkatan Kapasitas Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN (7913)
3. Transformasi Pembelajaran ASN (7915)
4. Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas ASN (7916)
5. Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN (7917)
6. Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Terapan Bidang Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN (3611)

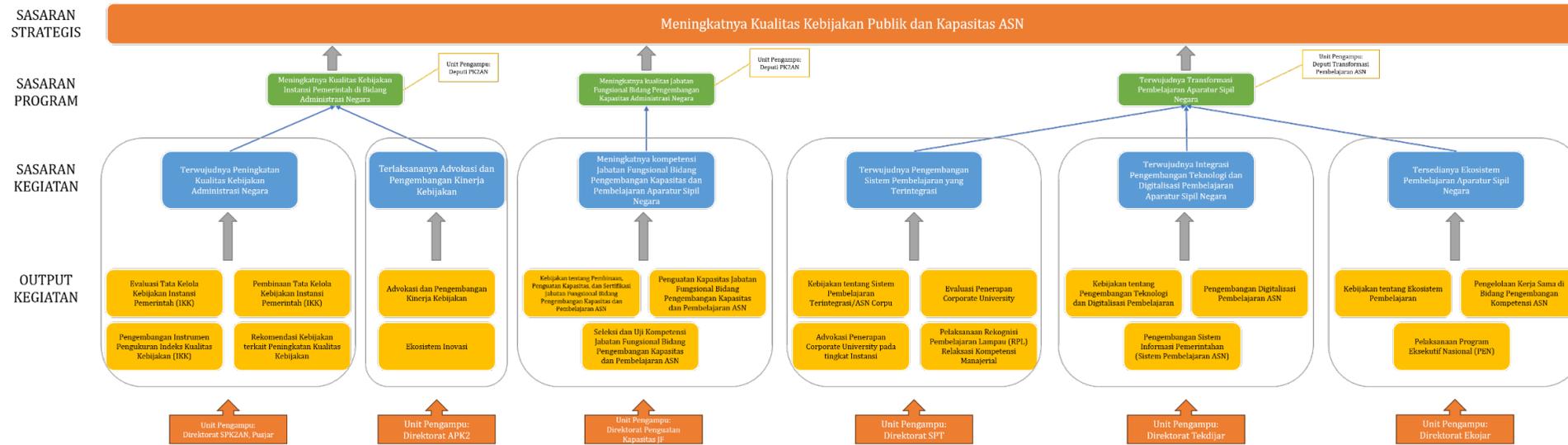
Pencapaian kegiatan tersebut dibuktikan dengan *output* kegiatan yang akan dihasilkan pada masing-masing kegiatan, yaitu:

1. Evaluasi Tata Kelola Kebijakan Instansi Pemerintah (IKK)
2. Pengembangan Instrumen Pengukuran Indeks Kualitas Kebijakan (IKK)
3. Pembinaan Tata Kelola Kebijakan Instansi Pemerintah (IKK)
4. Rekomendasi Kebijakan terkait Peningkatan Kualitas Kebijakan
  - a. Rekomendasi kebijakan di bidang Administrasi Negara
  - b. Rekomendasi Kebijakan di bidang Talenta ASN Nasional
  - c. Rekomendasi Kebijakan di bidang Manajemen Pemerintahan
  - d. Rekomendasi Kebijakan di bidang Pelayanan Publik
  - e. Rekomendasi Kebijakan di bidang Manajemen Kinerja
  - f. Rekomendasi Kebijakan di bidang Pengentasan Kemiskinan, Kemiskinan Ekstrim, dan Sekolah Rakyat
5. Advokasi dan Pengembangan Kinerja Kebijakan

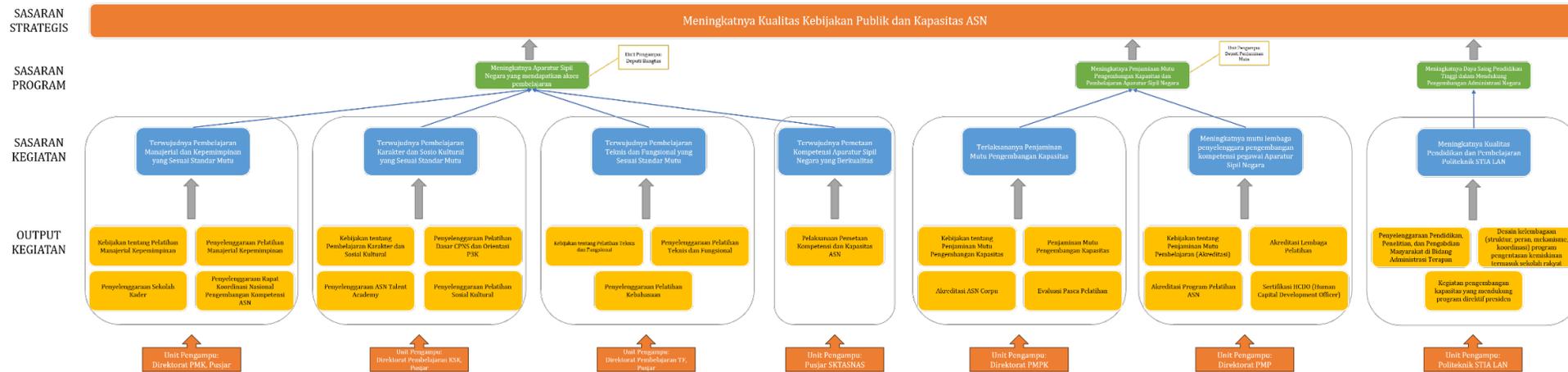
6. Ekosistem Inovasi
7. Kebijakan tentang Pembinaan, Penguatan Kapasitas, dan Sertifikasi Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN
8. Seleksi dan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN
9. Penguatan Kapasitas Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN
10. Kebijakan tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi/ASN Corpu
11. Advokasi Penerapan Corpu pada tingkat Instansi
12. Evaluasi Penerapan Corpu
13. Pelaksanaan Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) Relaksasi Kompetensi Manajerial
14. Kebijakan tentang Pengembangan Teknologi dan Digitalisasi Pembelajaran
15. Pengembangan Digitalisasi Pembelajaran ASN
16. Pengembangan Sistem Informasi Pemerintahan (Sistem Pembelajaran ASN)
17. Kebijakan tentang Ekosistem Pembelajaran
18. Pengelolaan Kerja Sama di Bidang Pengembangan Kompetensi ASN
19. Pelaksanaan Program Eksekutif Nasional (PEN)
20. Kebijakan tentang Pelatihan Manajerial Kepemimpinan
21. Penyelenggaraan Pelatihan Manajerial Kepemimpinan
22. Penyelenggaraan Sekolah Kader
23. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi Nasional Pengembangan Kompetensi ASN
24. Kebijakan tentang Pembelajaran Karakter dan Sosial Kultural
25. Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS
26. Penyelenggaraan Orientasi P3K
27. Penyelenggaraan ASN Talent Academy
28. Penyelenggaraan Pelatihan Sosial Kultural
29. Kebijakan tentang Pelatihan Teknis dan Fungsional
30. Penyelenggaraan Pelatihan Teknis dan Fungsional
31. Penyelenggaraan Pelatihan Kebahasaan
32. Pelaksanaan Pemetaan Kompetensi dan Kapasitas ASN
33. Kebijakan tentang Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas
34. Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas
35. Akreditasi ASN Corpu
36. Evaluasi Pasca Pelatihan
37. Kebijakan tentang Penjaminan Mutu Pembelajaran (Akreditasi)
38. Akreditasi Lembaga Pelatihan
39. Akreditasi Program Pelatihan ASN
40. Sertifikasi HCDO (Human Capital Development Officer)

41. Penyelenggaraan Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat di Bidang Administrasi Terapan
42. Desain kelembagaan (struktur, peran, mekanisme, koordinasi) program pengentasan kemiskinan termasuk sekolah rakyat
43. Kegiatan pengembangan kapasitas yang mendukung program direktif presiden

Hubungan antara Sasaran Strategis, Sasaran Program, dan Sasaran Kegiatan serta Output yang dihasilkan pada Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN adalah sebagai berikut.



Gambar 15 Pemetaan Output pada Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN (1)



Gambar 16 Pemetaan Output pada Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN (2)

#### 4.1.2 Pelaksana Kinerja Program Dukungan Manajemen

Sasaran Strategis LAN (SS-2) Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi Berorientasi pada Pengguna Layanan didukung oleh Program Dukungan Manajemen. Pelaksanaan Program Dukungan Manajemen difokuskan untuk mendukung pelaksanaan tugas utama LAN dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang perumusan dan penetapan kebijakan teknis dan pembinaan, penyelenggaraan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN. Unit kerja yang melaksanakan fungsi pelayanan adalah unit kerja di bawah Sekretariat Utama LAN, Inspektorat, Pusat Data dan Informasi, serta terdapat juga unit kerja pendukung yang melaksanakan analisis kebijakan dan pembelajaran ASN yaitu Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan, serta unit kerja yang menyelenggarakan Pendidikan Vokasi di bidang administrasi yaitu Politeknik STIA LAN.

Pemetaan Sasaran Strategis, Sasaran Program, Sasaran Kegiatan, serta output kegiatan pada Program Dukungan Manajemen dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 11 Pemetaan Output Kegiatan pada Program Dukungan Manajemen

Sasaran Strategis	Sasaran Program	Sasaran Kegiatan	Kegiatan	Output Kegiatan
(SS-2) Mewujudkan tata kelola organisasi yang berkualitas dan berorientasi pada pengguna layanan	Terwujudnya Tata Kelola Organisasi yang Kolaboratif	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Rakor/Raker/Raker Teknis
				Layanan Perencanaan dan Penganggaran
				Layanan Pemantauan dan Evaluasi
				Layanan Manajemen Keuangan
				Layanan Reformasi Kinerja
		Meningkatnya kualitas layanan kerumahtanggaan, pengelolaan barang milik negara dan pengadaan barang/jasa, hubungan masyarakat,	Peningkatan Kualitas Layanan Umum, Kerjasama, Humas, dan Sistem Informasi	Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi
				Layanan BMN
				Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi
				Layanan Protokoler
				Layanan Umum

Sasaran Strategis	Sasaran Program	Sasaran Kegiatan	Kegiatan	Output Kegiatan
		kearsipan, dan kerjasama		Layanan Perkantoran
				Layanan Sarana Internal
				Layanan Prasarana Internal
				Layanan Penyelenggaraan Kearsipan
		Meningkatnya penyelenggaraan tata kelola data dan sistem informasi	Peningkatan Kualitas Layanan Umum, Kerjasama, Humas, dan Sistem Informasi	Pengelolaan Data dan Informasi
				Layanan Pemeliharaan Teknologi, Informasi, dan Komunikasi
		Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan sumber daya manusia Internal	Peningkatan Kualitas Layanan Hukum, Organisasi, dan sumber daya manusia Internal	Layanan Hukum
				Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal
				Layanan Manajemen sumber daya manusia
		Terwujudnya Pengawasan Intern yang memberikan nilai tambah bagi Organisasi	Pengawasan Resiko, Pengendalian, dan Pengawasan Internal	Layanan Audit Internal

#### 4.2 Kerangka Pendanaan

Guna memastikan pencapaian sasaran strategis dan target kinerja yang telah ditetapkan, disampaikan angka dasar selama lima tahun dalam kerangka pengeluaran jangka menengah sebagai indikasi pendanaan LAN yang bersumber dari anggaran APBN. LAN didukung oleh anggaran yang terdiri atas 2 (dua) program yaitu Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN untuk Sasaran Strategis 1 (satu) dan Program Dukungan Manajemen untuk Sasaran Strategis 2 (dua). Rencana Pendanaan ini bersifat indikatif dan dapat berubah menurut kondisi dan mekanisme sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Adapun besaran alokasi pendanaan berdasarkan program adalah sebagai berikut.

Tabel 12 Kerangka Pendanaan LAN Tahun 2025-2029 berdasarkan Program

Sasaran Strategis	Program	Alokasi Pendanaan (dalam ribu rupiah)				
		2025	2026	2027	2028	2029
Meningkatnya kualitas kebijakan publik dan kapasitas ASN	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	71.789.561	74.650.548	78.431.012	78.431.012	78.431.012
Meningkatnya kualitas tata kelola organisasi berorientasi pengguna layanan	Program Dukungan Manajemen	277.161.101	287.196.620	288.537.293	288.537.293	288.537.293
<b>Total</b>		<b>348.950.662</b>	<b>361.847.168</b>	<b>366.968.305</b>	<b>366.968.305</b>	<b>366.968.305</b>

Anggaran LAN tersebut jika dibedakan berdasarkan sumber dana terdiri atas Rupiah Murni (RM) dan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP). Anggaran RM maupun PNBP LAN dialokasikan untuk Program Dukungan Manajemen dan Program Kebijakan Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN. Tata Cara pengelolaan PNBP LAN mengacu pada Peraturan terkait Jenis dan Tarif atas Jenis PNBP yang berlaku pada LAN. Dimana dalam peraturan tersebut mengatur mengenai jenis PNBP, besaran penggunaan dana PNBP, peruntukan penggunaan PNBP. Adapun kerangka pendanaan LAN berdasarkan sumber dana adalah sebagai berikut.

Tabel 13 Kerangka Pendanaan LAN Tahun 2025-2029 berdasarkan Sumber Pendanaan

Sumber Pendanaan	Alokasi Pendanaan (dalam ribuan)				
	2025	2026	2027	2028	2029
Rupiah Murni	288.413.500	305.684.195	312.885.600	312.885.600	312.885.600
PNBP	60.537.162	56.162.973	54.082.705	54.082.705	54.082.705
<b>Total</b>	<b>348.950.662</b>	<b>361.847.168</b>	<b>366.968.305</b>	<b>366.968.305</b>	<b>366.968.305</b>

Optimalisasi anggaran yang bersumber pada RM dan PNPB dilakukan LAN sesuai dengan kaidah dan ketentuan yang berlaku. Namun apabila diperlukan, LAN akan mengajukan pembiayaan anggaran yang bersumber dari pinjaman, hibah, SBSN, dan sumber dana lainnya yang diatur sesuai ketentuan peraturan yang berlaku. Pengajuan tersebut diharapkan mampu

menjadi alternatif pembiayaan dimana pengajuan dan peruntukannya mengacu pada mekanisme dan ketentuan yang berlaku.

Pemanfaatan pembiayaan tersebut diarahkan untuk melaksanakan kegiatan terkait dengan program transformasi digital penguatan teknologi untuk pengembangan kompetensi ASN. Transformasi pengembangan kompetensi ASN menjadi sebuah langkah strategis untuk mendukung serta mengakselerasi RPJMN 2025-2029 dan Program Direktif Presiden. Setidaknya empat pilar utama akan dilaksanakan diantaranya

1. SMART Program

Merupakan pilar yang berfokus pada penguatan kapasitas kelembagaan dan sistem pembelajaran berbasis kebutuhan nyata birokrasi.

2. SMART Campus

Merupakan pilar yang berfokus pada penyediaan infrastruktur pembelajaran modern, terstandar, dan terintegrasi secara nasional

3. SMART Technology

Merupakan pilar yang berfokus pada pemanfaatan teknologi mutakhir untuk mendukung system pembelajaran digital yang terintegrasi, adaptif, dan berbasis data

4. SMART Employee

Merupakan pilar yang berfokus pada penguatan kapasitas dan pengembangan kompetensi individu ASN agar mampu beradaptasi dengan dinamika digital dan reformasi birokrasi.

## BAB V PENUTUP

Renstra LAN Tahun 2025-2029 adalah dokumen perencanaan LAN untuk lima tahun ke depan, dalam rangka mendukung pencapaian Visi-Misi Presiden dan Wakil Presiden serta pencapaian target RPJMN Tahun 2025-2029. Untuk mewujudkan Visi-Misi Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia, maka di dalam Renstra LAN 2025-2029 telah dirumuskan visi LAN yaitu *“Terwujudnya Kebijakan dan Kapasitas Aparatur Sipil Negara yang Berkualitas dalam rangka mewujudkan Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”*. Berlandaskan visi tersebut, telah dirumuskan tujuan LAN sebagai berikut:

1. Mewujudkan kebijakan publik dan kapasitas ASN yang berkualitas
2. Mewujudkan tata kelola organisasi yang berkualitas dan berorientasi pada pengguna layanan.

Dokumen Renstra ini memiliki sifat sebagai *living document*, sehingga apabila dibutuhkan dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dapat disesuaikan sewaktu-waktu. Namun demikian, prinsip-prinsip utama yang terkandung dalam Renstra ini diharapkan dapat menjadi pegangan bagi seluruh insan LAN dan para pemangku kepentingan lainnya dalam pelaksanaan tugas dan fungsi LAN hingga lima tahun ke depan.

### **Pengendalian dan Evaluasi Renstra LAN**

Dalam rangka memastikan implementasi Renstra LAN 2025-2029 berjalan dengan baik, dilakukan pengendalian dan evaluasi atas perencanaan dan pelaksanaan. Pada tahap perencanaan, pengendalian dan evaluasi *ex-ante* bertujuan untuk meningkatkan kualitas perencanaan yang mencakup konsistensi dokumen perencanaan, pemenuhan kaidah kerangka kerja logis, kepatuhan pada kebijakan yang berlaku, dan identifikasi risiko. Pengendalian dan evaluasi dalam tahap perencanaan dilakukan dengan tetap memperhatikan kedudukan Renstra LAN sebagai instrument turunan dari RPJMN, pedoman bagi penyusunan kegiatan unit kerja, dan pedoman perumusan kebijakan LAN seperti *grand design/blue print/masterplan* atau istilah lainnya. Upaya pengendalian dan evaluasi dilakukan dengan tetap memperhatikan manajemen risiko dan akuntabilitas data.

Pengendalian dan evaluasi atas pelaksanaan Renstra LAN 2025-2029 dilakukan untuk memastikan pelaksanaan rencana program/kegiatan dapat mencapai target yang sudah ditetapkan. Pengendalian dilakukan berdasarkan hasil pemantauan dan evaluasi. Pemantauan dilakukan sepanjang periode pelaksanaan Renstra, sedangkan evaluasi dilakukan pada saat pelaksanaan dan tahun terakhir periode Renstra.

Pemantauan pelaksanaan Renstra LAN Tahun 2025-2029 dilakukan untuk melihat perkembangan pelaksanaan rencana secara berkala dan

memberikan tindakan korektif dalam rangka pengendalian pelaksanaan rencana.

Evaluasi Pelaksanaan Renstra LAN Tahun 2025-2029 dilakukan setidaknya meliputi evaluasi tahunan dan evaluasi paruh waktu. Hasil evaluasi tahunan dapat dijadikan masukan untuk menyusun perencanaan tahun berikutnya. Sedangkan hasil evaluasi paruh waktu pelaksanaan Renstra LAN dapat digunakan sebagai masukan bagi penyesuaian strategi atau kebijakan dalam periode Renstra.

Evaluasi akhir pelaksanaan Renstra LAN Tahun 2025-2029 dilakukan pada tahun terakhir periode pelaksanaan Renstra dan dapat dimutakhirkan satu tahun setelah periode pelaksanaan Renstra berakhir. Evaluasi akhir Renstra bertujuan untuk menilai pencapaian sasaran strategis LAN, identifikasi kendala atau hambatan yang muncul, dan kontribusi LAN dalam RPJMN. Mekanisme evaluasi akhir Renstra disesuaikan dengan tujuan evaluasi dan ketentuan yang berlaku. Hasil evaluasi akhir renstra akan menjadi bahan masukan untuk perumusan Renstra LAN dan RPJMN periode berikutnya.

**LAMPIRAN**

1. Matriks Kinerja dan Pendanaan LAN Tahun 2025-2029

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan	
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029			
										348.950.662	361.847.168	366.968.305	366.968.305	366.968.305		
SS-1																
	Meningkatnya kualitas kebijakan publik dan kapasitas ASN	Persentase instansi pemerintah yang menerapkan tata kelola kualitas kebijakan yang baik		30	40	60	80	85	71.789.561	74.650.548	78.431.012	78.431.012	78.431.012			
		Tingkat Utilisasi Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN		65	66	67	68	69								
		Persentase instansi pemerintah dengan maturitas corpu minimal intermediate high		10	15	20	25	30								
		Nilai Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas ASN		76	79	81	83	85								
		Indeks Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran		67	70	73	75	80								
		Persentase Status Akreditasi Perguruan Tinggi 'Terakreditasi' atau minimal 'Baik Sekali'		100	100	100	100	100								
086.CO	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN								71.789.561	74.650.548	78.431.012	78.431.012	78.431.012			
Deputi Bidang Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara									6.059.984	8.499.564	8.499.564	8.499.564	8.499.564			

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
SP	Meningkatnya Kualitas Kebijakan Instansi Pemerintah di Bidang Administrasi Negara	Persentase Instansi Pemerintah yang Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Kebijakannya		40	50	65	80	85	4.383.142	6.883.142	6.883.142	6.883.142	6.883.142	Deputi Bidang Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara	
	Meningkatnya kualitas Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara	Persentase Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara yang sesuai dengan Standar Kompetensi		90	90,5	91	91,5	92	1.676.842	1.616.422	1.616.422	1.616.422	1.616.422		
	Penguatan Kapasitas Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara								1.676.842	1.616.422	1.616.422	1.616.422	1.616.422		
Penguatan Kapasitas Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara	Meningkatnya kompetensi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Persentase Kebijakan Penguatan Kapasitas Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Pusat	20	40	60	80	100						Direktorat Penguatan Kapasitas Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	
		Jumlah instrumen pengembangan kompetensi di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Pusat	3	3	3	3	3							
		Persentase rekomendasi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN yang memenuhi standar kompetensi	Pusat	90	90,5	91	91,5	92							

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
		Rata-rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Pusat	40	40	40	40	50							
		Tingkat kepuasan pengguna layanan pembinaan JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Pusat	80	80,5	81	81,5	82							
		<i>Seleksi dan Uji Kompetensi JF Analisis Kebijakan</i>	<i>Orang</i>	98	0	0	0	0	96.581						
		<i>Evaluasi Kinerja JF Analisis Pengembangan Kompetensi</i>	<i>Laporan</i>	1	0	0	0	0	30.100						
		<i>Peraturan di bidang Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara</i>	<i>peraturan</i>	2	1	1	1	1	92.075	92.075	92.075	92.075	92.075		
		<i>Instrumen Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara</i>	<i>Rekomendasi Kebijakan</i>	1	1	1	1	1	231.095	31.095	31.095	31.095	31.095	31.095	
		<i>Seleksi dan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN</i>	<i>Orang</i>	222	420	420	420	420	798.105	1.076.950	1.076.950	1.076.950	1.076.950		



Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
	Meningkatnya kompetensi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Persentase rekomendasi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN yang memenuhi standar kompetensi	Kota Samarinda	90	90,5	91	91,5	92						Pusjar SKPP	
		<i>Seleksi dan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN</i>	<i>Orang</i>	25	25	25	25	25	34.000	34.000	34.000	34.000	34.000		
	Meningkatnya kompetensi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Persentase rekomendasi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN yang memenuhi standar kompetensi	Kota Banda Aceh	90	90,5	91	91,5	92						Pusjar SKMK	
		<i>Seleksi dan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN</i>	<i>Orang</i>	25	25	25	25	25	34.000	34.000	34.000	34.000	34.000		
	Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara								4.383.142	6.883.142	6.883.142	6.883.142	6.883.142		
Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara	Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan	Pusat	6	7	7,5	8	8,5						Direktorat Strategi Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara	
		Persentase Instansi Pemerintah yang Mendapatkan Layanan dalam Evaluasi Tata Kelola Kebijakan (IKK)	Pusat	45	55	70	85	90							
	<i>Rekomendasi Kebijakan</i>	<i>Rekomendasi Kebijakan</i>	2	0	0	0	0	6.480							



Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara	Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan	Kab. Sumedang	6	6,11	6,25	6,36	6,5						Pusjar SKTASN	
		Rata-rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Kab. Sumedang	80	80	80	80	80							
	<i>Rekomendasi Kebijakan di Bidang Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara</i>	<i>Rekomendasi Kebijakan</i>	2	1	2	2	2	604.940	604.940	604.940	604.940	604.940			
		<i>Jurnal Wacana Kinerja</i>	<i>dokumen</i>	2	1	2	2	2	75.000	75.000	75.000	75.000	75.000		
	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara	Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan	Kota Makassar	6	6,1	6,2	6,3	6,4						Pusjar SKKMP	
		Rata-rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Kota Makassar	70	70	70	70	70							
	<i>Rekomendasi Kebijakan di Bidang Strategi Kebijakan Manajemen Pemerintahan</i>	<i>Rekomendasi Kebijakan</i>	1	1	1	1	1	257.975	257.975	257.975	257.975	257.975			
		<i>Jurnal Administrasi Publik</i>	<i>dokumen</i>	2	1	2	2	2	45.200	45.200	45.200	45.200	45.200		
	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara	Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan	Kota Samarinda	6	6,11	6,25	6,36	6,5						Pusjar SKPP	
		Rata-rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Kota Samarinda	90	90	90	90	90							
	<i>Jurnal Borneo Administrator</i>	<i>dokumen</i>	1	0	0	0	0	26.538							
	<i>Rekomendasi Kebijakan di Bidang Strategi Kebijakan Pelayanan Publik</i>	<i>Rekomendasi Kebijakan</i>	1	1	1	1	1	125.368	125.368	125.368	125.368	125.368			
<i>Jurnal Borneo Administrator</i>	<i>dokumen</i>	2	2	2	2	2	98.094	124.632	124.632	124.632	124.632				

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara	Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan	Kota Banda Aceh	5,8	6	6,25	6,35	6,5						Pusjar SKMK	
		Rata-rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Kota Banda Aceh	70	70	70	80	80							
	<i>Jurnal Transformasi Administrasi</i>	<i>dokumen</i>	2	0	0	0	0	2.000							
	<i>Rekomendasi Kebijakan di Bidang Strategi Kebijakan Manajemen Kinerja</i>	<i>Rekomendasi Kebijakan</i>	1	1	1	1	1	102.390	102.390	102.390	102.390	102.390			
	<i>Jurnal Transformasi Administrasi</i>	<i>dokumen</i>	2	2	2	2	2	32.600	34.600	34.600	34.600	34.600			
Deputi Bidang Transformasi Pembelajaran ASN															
SP	Terwujudnya Transformasi Pembelajaran Aparatur Sipil Negara	Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Transformasi Pembelajaran ASN		7	15	25	35	45	7.295.000	7.745.000	7.745.000	7.745.000	7.745.000	Deputi Bidang Transformasi Pembelajaran ASN	
	Transformasi Pembelajaran Aparatur Sipil Negara								7.295.000	7.745.000	7.745.000	7.745.000	7.745.000		
Transformasi Pembelajaran Aparatur Sipil Negara	Terwujudnya Pengembangan Sistem Pembelajaran yang terintegrasi	Persentase Instansi Pemerintah yang Menerapkan Sistem Pembelajaran Terintegrasi (ASN Corpu)	Pusat	25	30	35	40	45						Direktorat Sistem Pembelajaran Terintegrasi	
		<i>Rencana Pengembangan Kompetensi (Human Capital Development Plan) Nasional sesuai dengan Tujuan Pembangunan</i>	<i>Rekomendasi Kebijakan</i>	1	1	1	1	1	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000		

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
		<i>Pembinaan Pengembangan Kapasitas Instansi dalam Pelaksanaan Kebijakan Sistem Pembelajaran Terintegrasi (Corporate University)</i>	<i>Kegiatan</i>	1	1	1	1	1	1.832.000	1.832.000	1.832.000	1.832.000	1.832.000		RO PN RPJMN 2025-2029
	Terwujudnya integrasi pengembangan teknologi dan digitalisasi pembelajaran Aparatur Sipil Negara	Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Pembelajaran Berbasis Digital dalam Kerangka Kebijakan Tata Kelola Pembelajaran ASN Nasional	Pusat	7	15	25	35	45							
		<i>Pengembangan Teknologi dan Digitalisasi Pembelajaran Aparatur Sipil Negara</i>	<i>Rekomendasi Kebijakan</i>	1					250.000						
		<i>Pengembangan Teknologi dan Digitalisasi Pembelajaran</i>	<i>Modul Aplikasi</i>	1	1	1	1	1	1.221.000	1.221.000	1.221.000	1.221.000	1.221.000		RO PN RPJMN 2025-2029
		<i>Pengelolaan Big Data Pengembangan Kompetensi</i>	<i>Layanan</i>	1	1	1	1	1	2.442.000	2.442.000	2.442.000	2.442.000	2.442.000		RO PN RPJMN 2025-2029
	Tersedianya Ekosistem Pembelajaran Aparatur Sipil Negara	Persentase Keterlibatan Aktor dalam Ekosistem Pembelajaran ASN	Pusat	45	60	70	80	100							
		<i>Ekosistem Pembelajaran Aparatur Sipil Negara</i>	<i>Kegiatan</i>	3	1	1	1	1	1.050.000	50.000	50.000	50.000	50.000		
		<i>Pelaksanaan Program Eksekutif Nasional (PEN)</i>	<i>Kegiatan</i>		1	1	1	1		1.200.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000		



Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
		<i>Sekolah Kader</i>	<i>Orang</i>			30	30	30			2.207.000	2.207.000	2.207.000	RO PN RPJMN 2025-2029	
		<i>Koordinasi Pengembangan Kompetensi ASN</i>	<i>Kegiatan</i>		1	1	1	1		150.000	150.000	150.000	150.000		
		<i>Peraturan di Bidang Pembelajaran Manajerial dan Kepemimpinan</i>	<i>peraturan</i>		1	1	1	1		200.000	200.000	200.000	200.000		
	Terwujudnya Pembelajaran Karakter dan Sosio Kultural yang sesuai standar mutu	Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang yang Lulus dengan Predikat Minimal Memuaskan	Pusat	97	98	99	99	99							Direktorat Pembelajaran Karakter dan Sosial Kultural
		Persentase Peserta Pembelajaran ASN Talent Academy yang Lulus dengan Predikat Minimal Memuaskan	Pusat	97	98	99	99	99							
		Persentase pemenuhan kebijakan di bidang pembelajaran karakter dan sosio kultural	Persen		40	60	80	100							
		<i>Pelatihan Dasar CPNS</i>	<i>Orang</i>	240	240	240	240	240	1.073.040	1.073.040	1.073.040	1.073.040	1.073.040		
		<i>ASN Talent Academy - Pusat</i>	<i>Orang</i>	40	80	80	80	80	1.400.000	1.400.000	1.400.000	1.400.000	1.400.000	RO PN RPJMN 2025-2029	
		<i>Peraturan di Bidang Pembelajaran Karakter dan Sosio Kultural</i>	<i>peraturan</i>		1	1	1	1		200.000	200.000	200.000	200.000		

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
Terwujudnya Pembelajaran Teknis dan Fungsional yang sesuai standar mutu	Persentase Peserta Pembelajaran Teknis dan Fungsional yang Lulus dengan Predikat Minimal Memuaskan	Pusat	87	88	89	90	91						Direktorat Pembelajaran Teknis dan Fungsional		
	Persentase Peserta Pelatihan Kebahasaan yang Mengalami Peningkatan Kompetensi Kebahasaan	Pusat	80	80,25	80,5	80,75	81								
	Persentase Peserta Pembelajaran Literasi Digital dan Artificial Intelligence bagi Aparatur Sipil Negara yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Pusat	80	80,25	80,5	80,75	81								
	Persentase Peserta Pembelajaran Magang bagi Aparatur Sipil Negara yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Pusat	80	80,25	80,5	80,75	81								
	Jumlah Kebijakan Pengembangan Kompetensi Tematik bagi ASN yang dihasilkan	Pusat	2	1	1	1	1								
	Persentase pemenuhan kebijakan di bidang pembelajaran teknis dan fungsional	Persen		40	60	80	100								



Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan		
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029				
	Terwujudnya Pembelajaran Teknis dan Fungsional yang sesuai standar mutu	Persentase Peserta Pembelajaran Teknis dan Fungsional yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Kab. Sumedang	92	92	92	93	93									
		<i>Pelatihan Teknis dan Fungsional</i>	<i>Orang</i>	60	60	60	60	60	147.900	147.900	147.900	147.900	147.900				
	Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase Hasil Pemetaan Kompetensi dan Potensi yang dimanfaatkan stakeholder	Kab. Sumedang	85	87	87,5	88	88,5									
		<i>Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai Aparatur Sipil Negara</i>	<i>Orang</i>	99	0	0	0	0	227.817								
		<i>Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai Aparatur Sipil Negara</i>	<i>Orang</i>	168	400	226	226	226	1.079.823	1.287.580	1.307.640	1.307.640	1.307.640				
Terwujudnya Pembelajaran Manajerial dan Kepemimpinan yang sesuai standar mutu	Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Kota Makassar	95	95,5	97	98	99						Pusjar SKKMP				
	<i>Pelatihan Struktural Kepemimpinan</i>	<i>Orang</i>	40	0	0	0	0	83.520									
	<i>Pelatihan Struktural Kepemimpinan</i>	<i>Orang</i>	40	40	40	40	40	2.656.946	2.656.946	2.656.946	2.656.946	2.656.946					
	Terwujudnya Pembelajaran Karakter dan Sosio Kultural yang sesuai standar mutu	Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Kota Makassar	95	95,5	97	98	99									



Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
Deputi Bidang Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Terwujudnya Pembelajaran Teknis dan Fungsional yang sesuai standar mutu	Persentase Peserta Pembelajaran Teknis dan Fungsional yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Kota Samarinda	100	100	100	100	100							
		<i>Pelatihan Teknis dan Fungsional</i>	<i>Orang</i>	60	60	60	60	60	62.836	147.900	147.900	147.900	147.900		
	Terwujudnya Pembelajaran Manajerial dan Kepemimpinan yang sesuai standar mutu	Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Kota Banda Aceh	97,5	97,5	97,5	97,5	97,5							
		<i>Pelatihan Struktural Kepemimpinan</i>	<i>Orang</i>	140	140	140	140	140	1.748.195	1.748.195	1.748.195	1.748.195	1.748.195		
	Terwujudnya Pembelajaran Karakter dan Sosio Kultural yang sesuai standar mutu	Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Kota Banda Aceh	97	97	97	97	97							
		<i>Pelatihan Dasar CPNS</i>	<i>Orang</i>	400	400	40	40	40	1.788.400	715.360	1.788.400	1.788.400	1.788.400		
	Terwujudnya Pembelajaran Teknis dan Fungsional yang sesuai standar mutu	Persentase Peserta Pembelajaran Teknis dan Fungsional yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Kota Banda Aceh	75,5	76,5	77,5	78,5	80							
		<i>Pelatihan Teknis dan Fungsional</i>	<i>Orang</i>	120	120	120	120	120	179.775	51.000	179.775	179.775	179.775		
									2.507.268	2.037.228	2.037.228	2.037.228	2.037.228		

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
SP	Meningkatnya Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara	Persentase lembaga penyelenggara pengembangan kapasitas dan pembelajaran yang memenuhi standar		20	25	30	40	50	2.507.268	2.037.228	2.037.228	2.037.228	2.037.228	Deputi Bidang Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	
		Persentase program pelatihan yang terakreditasi A		40	42,5	45	47,5	50							
	Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara								2.507.268	2.037.228	2.037.228	2.037.228	2.037.228		
Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara	Terlaksananya Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas	Persentase penyelenggaraan penjaminan mutu pengembangan kapasitas	Pusat	20	40	70	80	90						Direktorat Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas	
		Persentase pemenuhan kebijakan di bidang penjaminan mutu pengembangan kapasitas	Pusat	20	40	60	80	100							
	<i>Sosialisasi dan Diseminasi</i>	<i>Orang</i>	1500	0	0	0	0	49.120							
	<i>Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas</i>	<i>Laporan</i>	2	1	1	1	1	370.000	370.000	370.000	370.000	370.000			
	<i>Peraturan di Bidang Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas</i>	<i>peraturan</i>	2	1	1	1	1	80.000	80.000	80.000	80.000	80.000			
	<i>Pengukuran Kemanfaatan dan Dampak Pengembangan Kompetensi ASN</i>	<i>Laporan</i>	1	1	1	1	1	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000		RO PN RPJMN 2025-2029	

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
	Meningkatnya mutu lembaga penyelenggara pengembangan kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara	Persentase lembaga pelatihan dan lembaga pengakreditasi yang meningkat nilai akreditasinya	Pusat	70	73	76	79	81						Direktorat Penjaminan Mutu Pembelajaran	
		Persentase pemenuhan kebijakan di bidang penjaminan mutu pembelajaran	Pusat	20	40	60	80	100							
	Akreditasi Pelatihan ASN	Lembaga	50	30	30	30	30	1.693.148	1.272.228	1.272.228	1.272.228	1.272.228			
	Peraturan di Bidang Penjaminan Mutu Pembelajaran	peraturan	2	1	1	1	1	75.000	75.000	75.000	75.000	75.000			
									18.698.896	18.755.095	18.698.896	18.698.896	18.698.896		
SP	Meningkatnya Daya Saing Pendidikan Tinggi dalam Mendukung Pengembangan Administrasi Negara	Nilai Status Akreditasi Program Studi		2,22	2,22	2,22	2,22	2,38	18.698.896	18.755.095	18.698.896	18.698.896	18.698.896		
	Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Terapan Bidang Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN								18.698.896	18.755.095	18.698.896	18.698.896	18.698.896		
Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Terapan Bidang Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN	Meningkatnya Kualitas Pendidikan dan Pembelajaran Politeknik STIA LAN	Rata-rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Kota Administrasi Jakarta Pusat	46	48	50	52	54						Politeknik STIA LAN Jakarta	
		Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan	Kota Administrasi Jakarta Pusat	6	6,4	6,4	6,7	6,7							
		Persentase Persepsi Kemanfaatan Pengabdian Masyarakat	Kota Administrasi Jakarta Pusat	95	95	95	96	96							

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
		Keketatan proses seleksi mahasiswa baru	Kota Administrasi Jakarta Pusat	63,4	62,07	62,07	60,83	60,83							
		Persentase Kualitas Pembelajaran	Kota Administrasi Jakarta Pusat	53,75	59,25	64,75	70,25	75,75							
		Persentase Mahasiswa Lulus Tepat Waktu (PTW)	Kota Administrasi Jakarta Pusat	56	56	56,5	56,5	57							
		Indeks Mahasiswa Berprestasi	Kota Administrasi Jakarta Pusat	1	1	1	2	2							
		Nilai Hasil Audit Mutu Internal yang dilakukan oleh P2M	Kota Administrasi Jakarta Pusat	85,25	85,5	85,75	85,85	86							
		<i>Jurnal Politeknik STIA LAN Jakarta</i>	<i>Rekomendasi Kebijakan</i>	9	9	9	9	9	82.291	77.310	82.291	82.291	82.291		
	<i>Penelitian Prodi</i>	<i>Rekomendasi Kebijakan</i>	24	24	24	24	24	865.030	857.930	865.030	865.030	865.030			
	<i>Pengabdian Masyarakat</i>	<i>Kelompok Masyarakat</i>	14	14	14	14	14	322.321	322.321	322.321	322.321	322.321			
	<i>Seleksi Penerimaan</i>	<i>Orang</i>	720	720	720	720	720	154.770	84.260	154.770	154.770	154.770			
	<i>Pembelajaran</i>	<i>Orang</i>	1364	1364	1364	1364	1364	3.754.877	4.050.644	3.806.456	3.806.456	3.806.456			
	<i>Wisuda</i>	<i>Orang</i>	300	300	300	300	300	472.500	315.000	472.500	472.500	472.500			
	<i>Layanan Kemahasiswaan dan Alumni</i>	<i>Orang</i>	1364	1364	1364	1364	1364	520.796	528.550	530.516	530.516	530.516			
	<i>Layanan Penjaminan Mutu Pendidikan</i>	<i>Orang</i>	1364	1364	1364	1364	1364	598.567	325.717	537.268	537.268	537.268			
	Meningkatnya Kualitas Pendidikan	Rata-rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Kota Bandung	66,67	76,67	76,67	80	80						Politeknik STIA LAN Bandung	

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output) dan Pembelajaran Politeknik STIA LAN	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
		Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan	Kota Bandung	7,62	8,1	8,33	8,81	9,32							
		Persentase Persepsi Kemanfaatan Pengabdian Masyarakat	Kota Bandung	90	90	91	91	92							
		Keketatan proses seleksi mahasiswa baru	Kota Bandung	70,1	67,5	57,8	57,5	57,5							
		Persentase Kualitas Pembelajaran	Kota Bandung	82,6	83,3	86,4	89,9	90,4							
		Persentase Mahasiswa Lulus Tepat Waktu (PTW)	Kota Bandung	65	65,25	70,5	71,75	73							
		Indeks Mahasiswa Berprestasi	Kota Bandung	1	1	2	2	2							
		Nilai Hasil Audit Mutu Internal yang dilakukan oleh P2M	Kota Bandung	85,25	85,5	85,75	85,85	86							
		<i>Jurnal Politeknik STIA LAN Bandung</i>	<i>Rekomendasi Kebijakan</i>	6	6	6	6	6	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000		
		<i>Penelitian Prodi</i>	<i>Rekomendasi Kebijakan</i>	21	21	21	21	21	900.000	1.000.000	900.000	900.000	900.000		
		<i>Pengabdian Masyarakat</i>	<i>Kelompok Masyarakat</i>	10	10	10	10	10	448.000	448.000	448.000	448.000	448.000		
		<i>Seleksi Penerimaan</i>	<i>Orang</i>	700	750	700	700	700	150.500	180.000	150.500	150.500	150.500		
		<i>Pembelajaran</i>	<i>Orang</i>	1500	1500	1500	1500	1500	3.702.750	3.492.747	3.702.750	3.702.750	3.702.750		
		<i>Wisuda</i>	<i>Orang</i>	300	300	300	300	300	427.800	427.800	427.800	427.800	427.800		
		<i>Layanan Kemahasiswaan dan Alumni</i>	<i>Orang</i>	1500	1500	1500	1500	1500	577.000	442.959	577.000	577.000	577.000		

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
		<i>Layanan Penjaminan Mutu Pendidikan</i>	<i>Orang</i>	1500	1500	1500	1500	1500	1.000.391	1.257.894	1.000.391	1.000.391	1.000.391		
Meningkatnya Kualitas Pendidikan dan Pembelajaran Politeknik STIA LAN		Rata-rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Kota Makassar	55	60	65	70	75							
		Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan	Kota Makassar	7,5	8,13	8,75	9,38	10							
		Persentase Persepsi Kemanfaatan Pengabdian Masyarakat	Kota Makassar	85,5	86	86,5	87	87,5							
		Keketatan proses seleksi mahasiswa baru	Kota Makassar	31	30,75	30	29,5	29							
		Persentase Kualitas Pembelajaran	Kota Makassar	87,05	89,55	92,23	93,48	94,55							
		Persentase Mahasiswa Lulus Tepat Waktu (PTW)	Kota Makassar	94,59	95,34	95,89	96,39	96,44							
		Indeks Mahasiswa Berprestasi	Kota Makassar	4	4	4	4	4							
		Nilai Hasil Audit Mutu Internal yang dilakukan oleh P2M	Kota Makassar	85,25	85,5	85,75	85,85	86							
		<i>Jurnal Politeknik STIA LAN Makassar</i>	<i>Rekomendasi Kebijakan</i>	5	5	5	5	5	61.188	61.188	61.188	61.188	61.188		
		<i>Penelitian Prodi</i>	<i>Rekomendasi Kebijakan</i>	12	16	12	12	12	585.060	585.060	585.060	585.060	585.060		
	<i>Pengabdian Masyarakat</i>	<i>Kelompok Masyarakat</i>	12	12	12	12	12	294.128	284.381	294.128	294.128	294.128			
	<i>Seleksi Penerimaan</i>	<i>Orang</i>	320	320	320	320	320	68.800	68.800	68.800	68.800	68.800			
	<i>Pembelajaran</i>	<i>Orang</i>	1341	1341	1341	1341	1341	2.377.583	2.734.040	2.377.583	2.377.583	2.377.583			

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
		<i>Wisuda</i>	<i>Orang</i>	199	199	199	199	199	313.425	357.525	313.425	313.425	313.425		
		<i>Layanan Kemahasiswaan dan Alumni</i>	<i>Orang</i>	1540	1540	1540	1540	1540	199.265	233.879	199.265	199.265	199.265		
		<i>Layanan Penjaminan Mutu Pendidikan</i>	<i>Orang</i>	1540	1540	1540	1540	1540	581.854	379.090	581.854	581.854	581.854		
SS-2															
	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi berorientasi pada pengguna layanan	Nilai Indeks Reformasi Birokrasi LAN		89,9	89,98	90,06	90,14	90,22	277.161.101	287.196.620	288.537.293	288.537.293	288.537.293		
086.WA	Program Dukungan Manajemen								277.161.101	287.196.620	288.537.293	288.537.293	288.537.293		
Sekretaris Utama									277.161.101	287.196.620	288.537.293	288.537.293	288.537.293		
SP	Terwujudnya Tata Kelola Organisasi yang Kolaboratif	Nilai Kualitas Perencanaan dan Keuangan		90,9	91,3	91,7	92,1	92,5	277.161.101	287.196.620	288.537.293	288.537.293	288.537.293	Sekretaris Utama	
		Indeks Kualitas Kebijakan LAN		90,3	90,35	90,4	90,45	90,5							
		Nilai Evaluasi Kelembagaan		85,4	85,5	85,55	85,6	85,65							
		Nilai Kesiapan Penerapan Corporate University Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN)		2900	2950	3000	3050	3100							
		Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan LAN		76,58	77,29	78,17	79,03	79,95							
		Nilai Keterbukaan Informasi Publik		92,25	92,5	92,75	93	93,25							
		Tingkat Digitalisasi Arsip		94,5	94,55	94,6	94,65	94,7							

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
		Nilai Maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Terintegrasi		3,73	3,74	3,74	3,75	3,75							
		Tingkat Kematangan Penyelenggaraan Statistik Sektoral		3,35	3,4	3,4	3,45	3,45							
		Tingkat Kematangan Arsitektur SPBE LAN		3	3	3	3	3							
	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan								5.526.282	6.376.282	6.376.282	6.376.282	6.376.282		
Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	Persentase Laporan Koordinasi yang dihasilkan	Pusat	100	100	100	100	100							
		Nilai Kinerja Anggaran	Pusat	94,75	95	95,25	95,5	95,75							
		Persentase rencana aksi RB yang ditindaklanjuti	Pusat	96	96,25	96,5	96,75	97							
	<i>Rakor/Raker/Raker Teknis</i>	<i>Kegiatan</i>		6	6	6	6	6	3.708.020	4.708.020	4.708.020	4.708.020	4.708.020	Biro Perencanaan dan Keuangan	
	<i>Layanan Perencanaan dan Panganggaran</i>	<i>dokumen</i>		6	6	6	6	6	550.120	550.120	550.120	550.120	550.120		
	<i>Layanan Pemantauan dan Evaluasi</i>	<i>dokumen</i>		4	4	4	4	4	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000		
	<i>Layanan Manajemen Keuangan</i>	<i>dokumen</i>		2	2	2	2	2	600.000	450.000	450.000	450.000	450.000		
	<i>Layanan Reformasi Kinerja</i>	<i>dokumen</i>		2	2	2	2	2	55.000	55.000	55.000	55.000	55.000		
	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	Nilai Kinerja Anggaran	Kab. Sumedang	95,2	95,4	95,6	95,8	96						Pusjar SKTASN	

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
		Layanan Pemantauan dan Evaluasi	dokumen	1	1	1	1	1	40.300	40.300	40.300	40.300	40.300		
		Layanan Manajemen Keuangan	dokumen	2	2	2	2	2	38.000	38.000	38.000	38.000	38.000		
	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	Nilai Kinerja Anggaran	Kota Makassar	90	90,25	90,5	90,75	91						Pusjar SKKMP	
		Layanan Pemantauan dan Evaluasi	dokumen	1	1	1	1	1	24.400	24.400	24.400	24.400	24.400		
		Layanan Manajemen Keuangan	dokumen	1	1	1	1	1	10.648	10.648	10.648	10.648	10.648		
	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	Nilai Kinerja Anggaran	Kota Samarinda	94,66	95,2	95,75	96,3	96,85						Pusjar SKPP	
		Layanan Pemantauan dan Evaluasi	dokumen	1	1	1	1	1	35.100	35.100	35.100	35.100	35.100		
		Layanan Manajemen Keuangan	dokumen	1	1	1	1	1	19.000	19.000	19.000	19.000	19.000		
	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	Nilai Kinerja Anggaran	Kota Banda Aceh	92,02	92,08	92,17	92,38	92,5						Pusjar SKMK	
		Layanan Pemantauan dan Evaluasi	dokumen	1	1	1	1	1	35.100	35.100	35.100	35.100	35.100		
		Layanan Manajemen Keuangan	dokumen	1	1	1	1	1	19.000	19.000	19.000	19.000	19.000		
	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	Nilai Kinerja Anggaran	Kota Administrasi Jakarta Pusat	95	95,1	95,2	95,3	95,5						Politeknik STIA LAN Jakarta	
		Layanan Pemantauan dan Evaluasi	dokumen	1	1	1	1	1	113.165	116.565	116.565	116.565	116.565		
		Layanan Manajemen Keuangan	dokumen	1	1	1	1	1	18.900	15.500	15.500	15.500	15.500		

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	Nilai Kinerja Anggaran	Kota Bandung	94,6	95,45	95,6	95,8	96						Politeknik STIA LAN Bandung	
		<i>Layanan Pemantauan dan Evaluasi</i>	<i>dokumen</i>	1	1	1	1	1	48.700	48.700	48.700	48.700	48.700		
	<i>Layanan Manajemen Keuangan</i>	<i>dokumen</i>	1	1	1	1	1	4.850	4.850	4.850	4.850	4.850			
	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	Nilai Kinerja Anggaran	Kota Makassar	95	96	97	97	97						Politeknik STIA LAN Makassar	
		<i>Layanan Pemantauan dan Evaluasi</i>	<i>dokumen</i>	1	1	1	1	1	111.599	111.599	111.599	111.599	111.599		
	<i>Layanan Manajemen Keuangan</i>	<i>dokumen</i>	1	1	1	1	1	4.380	4.380	4.380	4.380	4.380			
	Peningkatan Kualitas Layanan Umum, Kerja Sama, Hubungan Masyarakat, dan Sistem Informasi								266.823.234	276.201.856	277.351.424	277.351.424	277.351.424		
Peningkatan Kualitas Layanan Umum, Kerja Sama, Hubungan Masyarakat, dan Sistem Informasi	Meningkatnya kualitas layanan kerumahtanggaan, pengelolaan barang milik negara dan pengadaan barang/jasa, hubungan masyarakat, kearsipan, dan kerjasama	Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan	Pusat	77,25	78,4	79,55	80,7	81,88						Biro Umum, Kerja Sama, dan Hubungan Masyarakat	
		Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital	Pusat	80	81	82	83	84							
		Persentase Jumlah Dokumen Kerja Sama yang disepakati pada tahun berjalan	Pusat	92	92,5	93	93,5	94							
		Nilai Pengawasan Kearsipan Internal	Pusat	92	92,05	92,1	92,15	92,2							
	<i>Layanan BMN</i>	<i>Layanan</i>	1	0	0	0	0	32.125							
	<i>Layanan Umum</i>	<i>Layanan</i>	1	0	0	0	0	1.152							
	<i>Layanan Perkantoran</i>	<i>Layanan</i>	1	0	0	0	0	45.224.984							

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
		Layanan Sarana Internal	Unit	2	0	0	0	0	279.680						
		Layanan Prasarana Internal	Unit	2	0	0	0	0	89.774						
		Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi	Layanan	1	0	0	0	0	33.788						
		Layanan Protokoler	Layanan	1	0	0	0	0	11.291						
		Layanan BMN	Layanan	1	1	1	1	1	89.340	121.465	121.465	121.465	121.465		
		Layanan Protokoler	Layanan	1	1	1	1	1	899.365	910.656	910.656	910.656	910.656		
		Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	1	1	67.695.486	116.151.460	116.151.460	116.151.460	116.151.460		
		Layanan Sarana Internal	Unit	1	1	1	1	1	4.000.000	4.279.680	4.279.680	4.279.680	4.279.680		
		Layanan Prasarana Internal	Unit	1	1	1	1	1	420.000	509.774	509.774	509.774	509.774		
		Layanan Umum	Layanan	1	1	1	1	1	794.215	61.215	697.365	697.365	697.365		
		Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi	Layanan	8	8	8	8	8	1.194.225	1.228.013	1.228.013	1.228.013	1.228.013		
		Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	dokumen	1	1	1	1	1	344.790	344.790	344.790	344.790	344.790		
	Meningkatnya penyelenggaraan tata kelola data dan sistem informasi	Indeks Pengelolaan Data dan Informasi	Pusat	90	91	92	93	94							
		Persentase aksesibilitas infrastruktur layanan digital LAN	Pusat	95	95	95	95	95							
		Pengelola Data dan Informasi	dokumen	1	0	0	0	0	105.208						
		Layanan Pemeliharaan Teknologi, Informasi, dan Komunikasi	Unit	1	0	0	0	0	158.064						
		Pengelola Data dan Informasi	dokumen	1	1	1	1	1	6.575.332	6.050.258	6.050.258	6.050.258	6.050.258		
		Sarana Bidang Teknologi, Informasi, dan Komunikasi	Unit	1	1	1	1	1	11.395.781	12.210.663	12.210.663	12.210.663	12.210.663		





Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan	
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029			
	Meningkatnya kualitas layanan kerumahtanggaan, pengelolaan barang milik negara dan pengadaan barang/jasa, hubungan masyarakat, kearsipan, dan kerjasama	Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan	Kota Samarinda	80	81	82	84	86						Pusjar SKPP		
		Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital	Kota Samarinda	80	81	82	83	84								
		Nilai Pengawasan Kearsipan Internal	Kota Samarinda	81	82	83	84	85								
	Layanan Umum	Layanan	2	0	0	0	0	9.100								
	Layanan Perkantoran	Layanan	2	0	0	0	0	4.830.209								
	Layanan Perkantoran	Layanan	2	2	2	2	2	6.185.147	12.638.329	12.638.329	12.638.329	12.638.329				
	Layanan Prasarana Internal	Unit	1	1	1	1	1	1.268.064	1.268.064	1.268.064	1.268.064	1.268.064				
	Layanan Sarana Internal	Unit	1	1	1	1	1	105.149	19.600	105.149	105.149	105.149				
	Layanan Protokoler	Layanan	1	1	1	1	1	187.876	187.876	187.876	187.876	187.876				
	Layanan Umum	Layanan	2	1	1	1	1	17.511	20.000	26.611	26.611	26.611				
	Layanan Pemeliharaan Teknologi, Informasi, dan Komunikasi	Unit	1	1	1	1	1	34.802	34.802	34.802	34.802	34.802				
	Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi	Layanan	1	1	1	1	1	5.755	5.755	5.755	5.755	5.755				
	Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	dokumen	2	2	2	2	2	2.700	2.700	2.700	2.700	2.700				
	Meningkatnya kualitas layanan kerumahtanggaan, pengelolaan barang milik negara dan pengadaan barang/jasa, hubungan masyarakat, kearsipan, dan kerjasama	Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan	Kota Banda Aceh	77,5	77,5	79	79	80							Pusjar SKMK	
		Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital	Kota Banda Aceh	93	93,5	94	94,5	95								
Nilai Pengawasan Kearsipan Internal		Kota Banda Aceh	82,5	82,5	83	83	83,5									

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
		Layanan Perkantoran	Layanan	2	0	0	0	0	6.018.546						
		Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi	Layanan	1	0	0	0	0	454.000						
		Layanan Perkantoran	Layanan	2	2	2	2	2	6.920.339	14.187.197	14.187.197	14.187.197	14.187.197		
		Layanan Prasarana Internal	Unit	1	1	1	1	1	1.075.957	1.075.957	1.075.957	1.075.957	1.075.957		
		Layanan Sarana Internal	Unit	1	1	1	1	1	418.065	112.100	418.065	418.065	418.065		
		Layanan Protokoler	Layanan	1	1	1	1	1	120.000	120.000	120.000	120.000	120.000		
		Layanan Umum	Layanan	2	1	1	1	1	29.338	25.338	29.338	29.338	29.338		
		Layanan BMN	Layanan	1	1	1	1	1	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000		
		Layanan Pemeliharaan Teknologi, Informasi, dan Komunikasi	Unit	1	1	1	1	1	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000		
		Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi	Layanan	1	1	1	1	1	24.546	25.000	25.000	25.000	25.000		
		Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	dokumen	1	1	1	1	1	20.600	20.600	20.600	20.600	20.600		
	Meningkatnya kualitas layanan kerumahtanggaan, pengelolaan barang milik negara dan pengadaan barang/jasa, hubungan masyarakat, kearsipan, dan kerjasama	Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan	Kota Administrasi Jakarta Pusat	80	80,5	81	81,5	82							
Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital		Kota Administrasi Jakarta Pusat	70	71	72	73	74								
Nilai Pengawasan Kearsipan Internal		Kota Administrasi Jakarta Pusat	90,43	90,53	90,63	90,73	90,83								
	Pemeliharaan Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	Unit	1	0	0	0	0	1.117.443							
	Layanan Umum	Layanan	2	0	0	0	0	309.729							

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
		Layanan Perkantoran	Layanan	2	0	0	0	0	8.867.000						
		Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi	Layanan	1	0	0	0	0	10.600						
		Layanan Protokoler	Layanan	1	0	0	0	0	12.696						
		Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	Layanan	2	0	0	0	0	840						
		Layanan Perkantoran	Layanan	2	2	2	2	2	7.697.435	15.449.878	15.449.878	15.449.878	15.449.878		
		Layanan Protokoler	Layanan	1	1	1	1	1	34.402	50.440	47.098	47.098	47.098		
		Layanan Umum	Layanan	2	2	2	2	2	1.091.419	1.325.550	1.401.148	1.401.148	1.401.148		
		Layanan BMN	Layanan	1	1	1	1	1	9.040	10.000	10.000	10.000	10.000		
		Layanan Pemeliharaan Teknologi, Informasi, dan Komunikasi	Unit	1	1	1	1	1	278.460	1.407.888	1.407.888	1.407.888	1.407.888		
		Layanan Sarana Internal	Unit	1	1	1	1	1	554.385	554.385	554.385	554.385	554.385		
		Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi	Layanan	1	1	1	1	1	223.334	302.620	233.934	233.934	233.934		
		Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	dokumen	2	2	2	2	2	42.990	23.120	43.830	43.830	43.830		
	Meningkatnya kualitas layanan kerumahtanggaan, pengelolaan barang milik negara dan pengadaan barang/jasa, hubungan masyarakat, kearsipan, dan kerjasama	Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan	Kota Bandung	74,58	75,8	76,65	77,48	78,08							
		Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital	Kota Bandung	75,5	76,5	77	78	79							
		Nilai Pengawasan Kearsipan Internal	Kota Bandung	80	80,5	81	81,5	82							

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
		<i>Pemeliharaan Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi</i>	<i>Unit</i>	6	0	0	0	0	522.677						
		<i>Layanan Umum</i>	<i>Layanan</i>	5	0	0	0	0	320.000						
		<i>Layanan Perkantoran</i>	<i>Layanan</i>	1	0	0	0	0	8.627.342						
		<i>Layanan Perkantoran</i>	<i>Layanan</i>	2	2	2	2	2	8.839.989	19.635.092	19.635.092	19.635.092	19.635.092		
		<i>Layanan Protokoler</i>	<i>Layanan</i>	1	1	1	1	1	79.700	80.000	79.700	79.700	79.700		
		<i>Layanan Umum</i>	<i>Layanan</i>	3	2	2	2	2	1.541.759	1.735.894	1.861.759	1.861.759	1.861.759		
		<i>Layanan BMN</i>	<i>Layanan</i>	1	1	1	1	1	9.350	9.800	9.350	9.350	9.350		
		<i>Sarana Teknologi, Informasi, dan Komunikasi</i>	<i>Unit</i>	1	1	1	1	1	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000		
		<i>Layanan Pemeliharaan Teknologi, Informasi, dan Komunikasi</i>	<i>Unit</i>	6	1	1	1	1	307.923	842.306	842.306	842.306	842.306		
		<i>Layanan Sarana Internal</i>	<i>Unit</i>	4	4	4	4	4	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000		
		<i>Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi</i>	<i>Layanan</i>	1	1	1	1	1	80.000	80.000	80.000	80.000	80.000		
		<i>Layanan Penyelenggaraan Kearsipan</i>	<i>dokumen</i>		1	1	1	1	29.750	29.750	29.750	29.750	29.750		
		Meningkatnya kualitas layanan kerumahtanggaan, pengelolaan barang milik negara dan pengadaan barang/jasa, hubungan masyarakat, kearsipan, dan kerjasama	Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan	Kota Makassar	78,33	79,17	80	81,17	82						Politeknik STIA LAN Makassar
Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital	Kota Makassar		75	75	76	77	78								
Nilai Pengawasan Kearsipan Internal	Kota Makassar		90	90,25	90,5	90,75	91								

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
		<i>Pemeliharaan Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi</i>	<i>Unit</i>	1	0	0	0	0	164.460						
		<i>Layanan Umum</i>	<i>Layanan</i>	1	0	0	0	0	54.742						
		<i>Layanan Perkantoran</i>	<i>Layanan</i>	2	0	0	0	0	7.084.312						
		<i>Layanan Protokoler</i>	<i>Layanan</i>	1	0	0	0	0	3.391						
		<i>Layanan Penyelenggaraan Kearsipan</i>	<i>Layanan</i>	2	0	0	0	0	200						
		<i>Layanan Perkantoran</i>	<i>Layanan</i>	2	2	2	2	2	8.696.072	17.652.169	17.652.169	17.652.169	17.652.169		
		<i>Layanan Protokoler</i>	<i>Layanan</i>	1	1	1	1	1	89.904	93.297	93.195	93.195	93.195		
		<i>Layanan Umum</i>	<i>Layanan</i>	1	1	1	1	1	480.278	546.930	546.930	546.930	546.930		
		<i>Layanan BMN</i>	<i>Layanan</i>	1	1	1	1	1	3.670	3.670	3.670	3.670	3.670		
		<i>Layanan Pemeliharaan Teknologi, Informasi, dan Komunikasi</i>	<i>Unit</i>	1	1	1	1	1	21.522	197.500	197.500	197.500	197.500		
		<i>Layanan Sarana Internal</i>	<i>Unit</i>	1	1	1	1	1	295.455	404.500	197.500	197.500	197.500		
		<i>Layanan Prasarana Internal</i>	<i>Unit</i>	1	1	1	1	1	615.725	615.725	615.725	615.725	615.725		
		<i>Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi</i>	<i>Layanan</i>	1	1	1	1	1	11.250	19.250	11.250	11.250	11.250		
		<i>Layanan Penyelenggaraan Kearsipan</i>	<i>dokumen</i>	1	1	1	1	1	73.866	74.066	74.066	74.066	74.066		
	Peningkatan Kualitas Layanan Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia Internal								3.907.015	3.719.112	3.905.017	3.905.017	3.905.017		
Peningkatan Kualitas Layanan Hukum, Organisasi, dan	Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal	Proses Penyelesaian Produk Hukum yang Berkualitas	Pusat	80	81	82	83	84						Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia	

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan	
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029			
Sumber Daya Manusia Internal		Implementasi Dokumen Organisasi dan Tata Laksana	Pusat	65	67	70	72	75								
		Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam Corporate University Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN)	Pusat	50	60	70	80	90								
		<i>Layanan Manajemen SDM</i>	<i>Orang</i>	14	0	0	0	0	55.495							
		<i>Layanan Hukum</i>	<i>Layanan</i>	1	0	0	0	0	1.952							
		<i>Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal</i>	<i>Layanan</i>	3	0	0	0	0	9.036							
		<i>Layanan Hukum</i>	<i>Layanan</i>	1	1	1	1	1	68.658	67.010	67.010	67.010	67.010			
		<i>Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal</i>	<i>Layanan</i>	1	1	1	1	1	95.073	105.711	105.711	105.711	105.711			
		<i>Layanan Manajemen SDM</i>	<i>Orang</i>	543	860	860	860	860	2.044.505	2.100.000	2.100.000	2.100.000	2.100.000			
		Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal	Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam Corporate University Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN)	Kab. Sumedang	60	65	70	75	85							Pusjar SKTASN
			<i>Layanan Manajemen SDM</i>	<i>Orang</i>	86	0	0	0	0	20.225						
			<i>Layanan Manajemen SDM</i>	<i>Orang</i>	40	40	40	40	40	24.058	44.283	44.283	44.283	44.283		

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan			
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029					
Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal	Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam Corporate University Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN)	Kota Makassar		40	50	60	70	80						Pusjar SKKMP				
			<i>Layanan Manajemen SDM</i>	<i>Orang</i>	3	0	0	0	0	8.250								
			<i>Layanan Manajemen SDM</i>	<i>Orang</i>	64	64	64	64	64	186.433	194.683	194.683	194.683		194.683			
			Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal	Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam Corporate University Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN)	Kota Samarinda		47	54	61	73	82						Pusjar SKPP	
						<i>Layanan Manajemen SDM</i>	<i>Orang</i>	48	48	48	48	48	63.844	63.844	63.844	63.844		63.844
			Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal	Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam Corporate University Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN)	Kota Banda Aceh		50	60	70	80	90						Pusjar SKMK	
<i>Layanan Manajemen SDM</i>	<i>Orang</i>	61				61	61	61	61	202.081	202.081	202.081	202.081	202.081				
Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal	Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam Corporate University Lembaga Administrasi	Kota Administrasi Jakarta Pusat		40	45	50	55	60						Politeknik STIA LAN Jakarta				

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
		Negara (Corpu LAN)													
		Layanan Manajemen SDM	Orang	1	0	0	0	0	1.750						
		Layanan Manajemen SDM	Orang	74	72	72	72	72	318.000	296.000	319.750	319.750	319.750		
	Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal	Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam Corporate University Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN)	Kota Bandung	40	45	50	55	60						Politeknik STIA LAN Bandung	
		Layanan Manajemen SDM	Orang	20	0	0	0	0	72.500						
		Layanan Manajemen SDM	Orang	87	83	83	83	83	263.500	373.500	336.000	336.000	336.000		
	Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal	Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam Corporate University Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN)	Kota Makassar	33,1	34,7	36,7	39,3	41,3						Politeknik STIA LAN Makassar	
		Layanan Manajemen SDM	Orang	73	69	69	69	69	471.655	272.000	471.655	471.655	471.655		
	Pengawasan Resiko, Pengendalian, dan Pengawasan Internal								904.570	899.370	904.570	904.570	904.570		
Pengawasan Resiko, Pengendalian, dan Pengawasan Internal	Terwujudnya Pengawasan Intern yang memberikan nilai tambah bagi Organisasi	Indeks Pengawasan Intern LAN	Pusat	71,2	76,5	79,5	82,3	85,3						Inspektorat	

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja / Rincian Output	Lokasi / Satuan Output	Target					Alokasi (dalam ribu rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
		<i>Layanan Audit Internal</i>	<i>dokumen</i>	24	24	24	24	24	850.000	850.000	850.000	850.000	850.000		
	Terwujudnya Pengawasan Intern yang memberikan nilai tambah bagi Organisasi	Indeks Pengawasan Intern IAN	Kota Administrasi Jakarta Pusat	84,73	84,74	84,75	84,76	84,77						Politeknik STIA LAN Jakarta	
		<i>Layanan Audit Internal</i>	<i>dokumen</i>	1	1	1	1	1	23.170	21.370	23.170	23.170	23.170		
	Terwujudnya Pengawasan Intern yang memberikan nilai tambah bagi Organisasi	Indeks Pengawasan Intern IAN	Kota Bandung	84,2	84,5	84,8	85,1	85,5						Politeknik STIA LAN Bandung	
		<i>Layanan Audit Internal</i>	<i>dokumen</i>	1	2	2	2	2	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000		
	Terwujudnya Pengawasan Intern yang memberikan nilai tambah bagi Organisasi	Indeks Pengawasan Intern IAN	Kota Makassar	85	86,2	87,4	88,6	89,8						Politeknik STIA LAN Makassar	
		<i>Layanan Audit Internal</i>	<i>dokumen</i>	1	1	1	1	1	21.400	18.000	21.400	21.400	21.400		



Kegiatan Prioritas/Proyek Prioritas	Penugasan Indikator	Target					Alokasi APBN (dalam juta rupiah)					Alokasi Non-APBN (dalam juta rupiah)					Total (dalam juta rupiah)				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
		1 kegiatan	1832	1832	1832	1832	1832						1832	1832	1832	1832	1832				
Pembinaan Pengembangan Kapasitas Instansi dalam Pelaksanaan Kebijakan Sistem Pembelajaran Terintegrasi (Corporate University)	Jumlah Pembinaan Pengembangan Kapasitas Instansi dalam Pelaksanaan Kebijakan Sistem Pembelajaran Terintegrasi (Corporate University)																				
ASN Talent Academy -	Jumlah Peserta ASN Talent Academy	80 Orang	1400	1400	1400	1400	1400						1400	1400	1400	1400	1400				
Sekolah Kader	Jumlah Peserta Sekolah Kader			30 Orang	30 Orang	30 Orang			2207	2207	2207								2207	2207	2207
Pengembangan Kompetensi Tematik bagi ASN Daerah Lambat Tumbuh	Jumlah Pengembangan Kompetensi Tematik bagi ASN Daerah Lambat Tumbuh	1 Rekomendasi Kebijakan	600	600	600	600	600						600	600	600	600	600				
Program Magang Afirmatif bagi ASN Kewilayah an Papua	Jumlah Peserta Program Magang Afirmatif bagi ASN Kewilayah an Papua	20 orang	500	500	500	500	500						500	500	500	500	500				
Pengukuran Kemanfaatan dan Dampak Pengembangan	Jumlah Pengukuran Kemanfaatan dan Dampak Pengembangan	1 Laporan	240	240	240	240	240						240	240	240	240	240				

Kegiatan Prioritas/Proyek Prioritas	Penugasan Indikator	Target					Alokasi APBN (dalam juta rupiah)					Alokasi Non-APBN (dalam juta rupiah)					Total (dalam juta rupiah)					
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
Kompetensi ASN	ngan Kompetensi ASN																					
Digitalisasi Manajemen ASN	Persentase Instansi Pemerintah yang aspek digitalisasi manajemen ASN dalam Indeks Sistem Merit ASN minimal "menengah"*					54	3663	3663	3663	3663	3663						3663	3663	3663	3663	3663	
Pengembangan dan Pemeliharaan Backend Services Platform Digital Manajemen ASN							3663	3663	3663	3663	3663						3663	3663	3663	3663	3663	
Pengembangan Teknologi dan Digitalisasi Pembelajaran	Jumlah Pengembangan Teknologi dan Digitalisasi Pembelajaran	1 Modul Aplikasi	1221	1221	1221	1221	1221						1221	1221	1221	1221	1221					
Pengelolaan Big Data Pengembangan Kompetensi	Jumlah Pengelolaan Big Data Pengembangan Kompetensi	1 Layanan	2422	2422	2422	2422	2422						2422	2422	2422	2422	2422					

Kegiatan Prioritas/Proyek Prioritas	Penugasan Indikator	Target					Alokasi APBN (dalam juta rupiah)					Alokasi Non-APBN (dalam juta rupiah)					Total (dalam juta rupiah)				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
Penerapan Budaya Kerja yang Mendorong Peningkatan Integritas ASN	Persentase Instansi Pemerintahan yang aspek budaya kerja dan citra institusi ASN dalam Indeks Sistem Merit ASN minimal "menengah"*					54	21752	21752	21752	21752	21752						21752	21752	21752	21752	21752
Peningkatan Integritas dan Budaya Kerja ASN							21752	21752	21752	21752	21752						21752	21752	21752	21752	21752
Pelatihan Struktural Kepemimpinan	Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Kepemimpinan	1330 Orang	19566	19566	19566	19566	19566						19566	19566	19566	19566	19566				
Pelatihan Teknis Fungsional dan Sosial Kultural	Jumlah Peserta Pelatihan Teknis Fungsional dan Sosial Kultural	1251 Orang	2186	2186	2186	2186	2186						2186	2186	2186	2186	2186				
Penguatan Manajemen Kinerja Pembangunan	Persentase Instansi Pemerintahan yang menerapkan tata kelola kualitas kebijakan yang baik	30	40	60	80	85	2000	2000	2000	2000	2000						2000	2000	2000	2000	2000
Penguatan Tata Kelola Kebijakan Instansi Pemerintah							2000	2000	2000	2000	2000						2000	2000	2000	2000	2000

Kegiatan Prioritas/Proyek Prioritas	Penugasan Indikator	Target					Alokasi APBN (dalam juta rupiah)					Alokasi Non-APBN (dalam juta rupiah)					Total (dalam juta rupiah)				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
<i>Pembinaan Tata Kelola Kebijakan Instansi Pemerintah</i>	<i>Jumlah Pembinaan Tata Kelola Kebijakan Instansi Pemerintah</i>	8 Lembaga	1000	1000	1000	1000	1000						1000	1000	1000	1000	1000				
<i>Evaluasi Tata Kelola Kebijakan Instansi Pemerintah</i>	<i>Jumlah Evaluasi Tata Kelola Kebijakan Instansi Pemerintah</i>	185	246	396	492	523	1000	1000	1000	1000	1000						1000	1000	1000	1000	1000
<i>Pengembangan Kompetensi dan Budaya Digital ASN</i>	<i>Persentase ASN dengan kompetensi digital optimal*</i>	50	60	70	80	90	1221	1221	1221	1221	1221						1221	1221	1221	1221	1221
<i>Pengembangan Budaya Digital ASN</i>							1221	1221	1221	1221	1221						1221	1221	1221	1221	1221
<i>Pengembangan Literasi Digital dan AI bagi ASN</i>	<i>Jumlah Peserta Pengembangan Literasi Digital dan AI bagi ASN</i>	350	350	350	350	350	1221	1221	1221	1221	1221						1221	1221	1221	1221	1221

\* Bukan pengampu indikator

3. Matriks Kerangka Regulasi LAN Tahun 2025-2029

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
2025				
Uji Kompetensi JFAK	Mengacu pada PermenPAN RB No. 18/2024 tentang JF bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Peraturan LAN	Direktorat Penguatan Kapasitas JF Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia
Standar Kompetensi JFAK	Mengacu pada PermenPAN RB No. 18/2024 tentang JF bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Peraturan LAN	Direktorat Penguatan Kapasitas JF Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia
Pedoman Orasi Ilmiah JFAK	Mengacu pada PermenPAN RB No. 18/2024 tentang JF bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Peraturan LAN	Direktorat Penguatan Kapasitas JF Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia
Pedoman Penyusunan Kebutuhan JF Analisis Kebijakan	Mengacu pada PermenPAN RB No. 18/2024 tentang JF bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Peraturan LAN	Direktorat Penguatan Kapasitas JF Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia
Pelatihan Analisis Kebijakan	Peraturan BNSP No. 2 tahun 2017 tentang pedoman pengembangan dan pemeliharaan skema sertifikasi profesi	Peraturan LAN	Direktorat Penguatan Kapasitas JF Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Analisis Kebijakan	Peraturan BNSP No. 2 tahun 2017 tentang pedoman pengembangan dan pemeliharaan skema sertifikasi profesi	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Penguatan Kapasitas JF Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia
Level kerangka kualifikasi analisis kebijakan	Peraturan BNSP No. 2 tahun 2017 tentang pedoman pengembangan dan pemeliharaan skema sertifikasi profesi	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Penguatan Kapasitas JF Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia
Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia	Mengacu pada PermenPAN RB No. 18/2024 tentang JF bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Peraturan LAN	Direktorat Penguatan Kapasitas JF Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	1. Kementerian Ketenagakerjaan 2. Badan Nasional Sertifikasi Profesi 3. Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia
Perkalan tentang Hasil Kerja JFAK	Revisi kebijakan akreditasi pelatihan untuk mendukung penerapan Corpu	Peraturan Kepala LAN	Direktorat Penguatan Kapasitas JF Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia
Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara	Sehubungan dengan reorganisasi dan ditetapkannya Peraturan Presiden 93 Tahun 2024	Peraturan LAN	Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia	1. Kementerian Hukum

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
				2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Seluruh Unit di LAN
Penjaminan Mutu Pembelajaran Terintegrasi	Pencabutan PerLAN 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS sehingga selaras dengan PerLAN 6 Tahun 2023 dan turunan dari PerLAN 6 Tahun 2023 (Tambahan dari Keputusan Kepala LAN Nomor 306 Tahun 2024). Kebijakan ini menjadi pedoman bagi Instansi Pemerintah terkait pelaksanaan aspek Sistem Pembelajaran ( <i>learning value chain</i> ) dalam <i>Corporate University</i> , termasuk proses diagnosis kebutuhan pembelajaran, pengembangan desain pembelajaran, proses penyusunan HCDP, strategi pembelajaran dan konversinya, peran jabatan fungsional pengembangan	Peraturan LAN	Direktorat Pembelajaran Terintegrasi Sistem	1. Kedeputian bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas ASN 2. Kedeputian bidang Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN 3. Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
	kompetensi dalam proses Corpu Instansi, serta implementasi dan evaluasi pembelajaran.			
Sistem dan Strategi Pembelajaran dalam Sistem Pembelajaran Terintegrasi ( <i>Corporate University</i> )	Turunan dari Keputusan Kepala LAN Nomor 306 Tahun 2024) dan poin 1 Keputusan Kepala LAN tentang Sistem dan Strategi Pembelajaran dalam Sistem Pembelajaran Terintegrasi ( <i>Corporate University</i> ) di atas.	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Sistem Pembelajaran Terintegrasi	Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia
Pedoman Teknis Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi ( <i>Individual Learning Plan</i> ) Pegawai ASN dalam Sistem Pembelajaran Terintegrasi ( <i>Corporate University</i> )	Untuk menjawab kebutuhan kebijakan dalam RPP Manajemen ASN	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Sistem Pembelajaran Terintegrasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi</li> <li>2. Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia</li> </ol>
Rekognisi Pembelajaran Lampau	Penggantian atau Perubahan Kebijakan Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan dalam	Peraturan LAN	Direktorat Sistem Pembelajaran Terintegrasi	1. Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas ASN

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
	menjawab tantangan perubahan nasional dan global			2. Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia
Pedoman Pelaksanaan Rekognisi Pembelajaran Lampau	Peraturan Pelaksana Rekognisi Pembelajaran Lampau	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Sistem Pembelajaran Terintegrasi	1. Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas ASN 2. Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia
Pelatihan Struktural Kepemimpinan	Penyediaan ragam jalur Pelatihan Struktural Kepemimpinan sesuai substansi dalam RPP Manajemen ASN	Peraturan LAN	Direktorat Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan	1. Kementerian Hukum, 2. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
Penyetaraan Pelatihan Kepemimpinan Berdaya Saing Global dengan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II	Perluasan akses pembelajaran untuk pelatihan kepemimpinan tingkat II yang berfokus pada pembentukan kompetensi kepemimpinan strategis yang menekankan	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan	1. Gerakan Nasional Indonesia Kompeten 2. Biro Hukum, Organisasi,

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
	pada kemampuan untuk bersaing dikancah global			dan Sumber Daya Manusia
Pedoman Pengembangan Kompetensi Tematik bagi ASN Daerah Lambat Tumbuh	Memperluas akses pemenuhan kompetensi manajerial	Peraturan LAN	Direktorat Pembelajaran Teknis dan Fungsional	3. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional 4. Kementerian Dalam Negeri 5. Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi 6. Kantor komunikasi kepresidenan 7. Kedeputian Bidang Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
				Aparatur Sipil Negara 8. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
Pedoman Akreditasi Pelatihan Fungsional Analisis Kebijakan	<p>Menindaklanjuti peningkatan kebutuhan pelatihan JFAK dari penyelenggara pelatihan CAK dan KAK maka beberapa penyelenggara pelatihan yang sudah memenuhi ketentuan dapat dilaksanakan Akreditasi.</p> <p>Selain itu juga, mengacu pada Peraturan Menteri PANRB No. 1 Tahun 2023 dimana Instansi Pembina melaksanakan Akreditasi Pelatihan Jabatan Fungsional yang dalam hal ini Analisis Kebijakan.</p>	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Penjaminan Mutu Pembelajaran	1. Direktorat Penguatan Kapasitas Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN 2. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
Akreditasi Pelatihan ASN	Menyelaraskan dan pembaharuan kebijakan pelaksanaan Akreditasi Pelatihan ASN dengan kebijakan UU ASN No. 20 Tahun 2023 dimana	Peraturan LAN	Direktorat Penjaminan Mutu pembelajaran	Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
	pelaksanaan pengembangan kapasitas dan pembelajaran dilaksanakan melalui sistem pembelajaran terintegrasi. Serta penyesuaian dengan SOTK LAN terbaru			
Pedoman Akreditasi Lembaga Pelatihan Non Pemerintah	Menindaklanjuti banyak bertumbuhnya Lembaga Pelatihan Non Pemerintah yang mampu memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi ASN maka dibutuhkan jaminan kualitas terhadap pengembangan kompetensi yang diselenggarakan.  Dalam PerLAN 13 Tahun 2020 disebutkan Akreditasi Lembaga Pelatihan Nonpemerintah dapat dilaksanakan untuk Pelatihan Teknis ataupun Pelatihan Teknis Fungsional sesuai dengan kewenangannya.	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Penjaminan Mutu Pembelajaran	Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
Rancangan Pedoman pelaksanaan sertifikasi <i>Human Capital</i>	Salah satu elemen penting dalam Penyelenggaraan ASN Corpu tingkat instansi adalah	Rancangan Keputusan Direktorat	Direktorat Penjaminan Mutu Pembelajaran	1. Kementerian Ketenagakerjaan

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
<i>Development Officer</i> (HCDO)	adanya Struktur Corpu yang terdiri atas Dewan Pengarah, Chief Group Skill, Chief Learning Officer dan tim pelaksana. Untuk itu sebagai bagian dari penjaminan kualitas mutu, maka diperlukan standar kompetensi kerja khusus bagi pejabat dan pegawai yang masuk kedalam struktur corpu tersebut. Dengan adanya standar kompetensi kerja khusus diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas terkait kompetensi apa saja yang harus dimiliki bagi pejabat atau pegawai tersebut sehingga semua pembelajaran yang dilakukan di instansi sesuai dengan kebutuhan visi dan misi organisasi. Selanjutnya akan dilakukan proses sertifikasinya bagi pejabat/pegawai tersebut.	Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas		2. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
Tata Kelola Sarana dan Prasarana Pelatihan ASN	Sebagai pedoman bagi Lembaga penyelenggara pelatihan pada K/L/D dalam menerapkan tata kelola sarana dan prasarana pelatihan ASN yang sesuai standar mutu.	Peraturan LAN	Direktorat Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia atau Lembaga Penyelenggara Pelatihan K/L/D</li> <li>2. Direktorat Penjaminan Mutu Pembelajaran</li> <li>3. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia</li> </ol>
Rancangan Peraturan Pemerintah Tentang Jenis dan Tarif atas Jenis PNBPN Yang Berlaku Pada LAN	Mengacu pada dokumen perencanaan pembangunan nasional 2025 -2045 (RPJPN) dan 2025-2029 (RPJMN)	Rancangan Peraturan Pemerintah	Biro Perencanaan dan Keuangan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kementerian Keuangan</li> <li>2. Unit Pengelola PNBPN LAN</li> <li>3. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia</li> </ol>
Rencana Strategis LAN 2025 - 2029	Setiap Kementerian/Lembaga wajib menyusun Rencana Strategis yang merupakandokumen	Peraturan LAN	Biro Perencanaan dan Keuangan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bada</li> </ol>

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
	perencanaan Jangka Menengah			1. Badan Perencanaan Pembangunan Nasional 2. Kementerian Keuangan 3. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
Indikator Kinerja Utama LAN 2025 - 2029	Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan tahun 2024	Peraturan Kepala LAN	Biro Perencanaan dan Keuangan	1. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional 2. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
Standar Biaya Pelaksanaan Kegiatan LAN	Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan tahun 2024 dan kebijakan efisiensi belanja pemerintah 2026	Peraturan Kepala LAN	Biro Perencanaan dan Keuangan	1. Inspektorat LAN 2. Seluruh Unit Organisasi LAN
Standar Teknis dan Prosedur	Perubahan struktur organisasi dan kewenangan	Keputusan Kepala LAN	Pusat Data dan Informasi	1. Seluruh unit yang akan

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
Pembangunan Aplikasi di LAN				membangun aplikasi 2. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
Pengembangan Konten Pembelajaran ASN	Diperlukan sebagai pedoman dalam pengembangan konten pembelajaran bagi ASN berbasis digital yang dapat dimanfaatkan dalam pengembangan kompetensi ASN	Peraturan LAN	Direktorat Teknologi dan Digitalisasi Pembelajaran	1. Lembaga Pelatihan di tingkat K/L/D 2. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
Coaching dan Mentoring	Diperlukan sebagai pedoman dalam pelaksanaan coaching dan mentoring di tingkat nasional	Peraturan LAN	Direktorat Teknologi dan Digitalisasi Pembelajaran	1. Lembaga Pelatihan di tingkat K/L/D 2. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
2026				
Pusat Unggulan ( <i>Center of Excellence</i> ) Domain Teknis dalam Sistem Pembelajaran	Turunan dari PerLAN 6 Tahun 2023 dan/atau RPP Manajemen ASN. Kebijakan turunan dari RPP Manajemen	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Sistem Pembelajaran Terintegrasi	Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
Terintegrasi ( <i>Corporate University</i> ) Nasional	ASN tentang Pusat Unggulan (Center of Excellence) dalam mendukung tujuan pembangunan nasional			
Pedoman Teknis Manajemen Pengetahuan dalam Sistem Pembelajaran Terintegrasi ( <i>Corporate University</i> )	Turunan dari Keputusan Kepala LAN Nomor 306 Tahun 2024).	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Sistem Pembelajaran Terintegrasi	Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia
Pedoman Pelatihan Struktural Kepemimpinan	Penyediaan ragam jalur Pelatihan Struktural Kepemimpinan sesuai substansi dalam RPP Manajemen ASN	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan	Kementerian Hukum, Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
Pedoman Pelatihan Struktural Kepemimpinan	Peraturan Organik dari Peraturan LAN tentang Pelatihan Struktural Kepemimpinan	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan	Kementerian Hukum, Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
Sekolah Kader	Pelaksanaan Peraturan LAN no. 1 Tahun 2025 tentang SOTK	Peraturan LAN	Direktorat Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan	1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
				2. Kementerian Hukum 3. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah 4. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
Pedoman Penyelenggaraan Sekolah Kader	Pelaksanaan Peraturan LAN Sekolah Kader	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan	1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 2. Kementerian Hukum 3. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah 4. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
Pedoman Penyelenggaraan Magang Bagi Afirmatif ASN	Program magang ini merupakan jalur pengembangan kompetensi nonklasikal berbasis pengalaman (experiential learning) untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan tersebut (learning by doing). Selain itu program magang juga memperkuat pembangunan sumber daya manusia sesuai dengan astacita ke-4 dan mendukung ketercapaian RPJMN	Peraturan LAN	Direktorat Pembelajaran Teknis dan Fungsional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional</li> <li>2. Kementerian Dalam Negeri</li> <li>3. Kantor komunikasi kepresidenan</li> <li>4. Kementerian Keuangan</li> <li>5. Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah</li> <li>6. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan</li> </ol>

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
				7. Pemerintah Daerah terkait 8. Kedeputian Bidang Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara 9. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
Pedoman Penyelenggaraan Pembelajaran Literasi Digital dan AI bagi ASN	Dalam rangka pelaksanaan asta cita ke-4 yaitu memperkuat pembangunan sumber daya manusia, Teknologi dan Sains sehingga diperlukan adanya pembelajaran literasi digital dan AI bagi ASN dalam rangka mewujudkan pemerintahan digital serta mendukung ketercapaian RPJMN	Peraturan LAN	Direktorat Pembelajaran Teknis dan Fungsional	1. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional 2. Kementerian Komunikasi dan Digital 3. Kementerian Dalam Negeri

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
				4. Kementerian Pendidikan dasar dan menengah 5. Tony Blair Institute 6. Knalskape 7. Kedeputian Bidang Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara 8. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
Pelatihan Sosial Kultural	Perlunya menyesuaikan rujukan kebijakan dari UU No. 5/2014 saat ini telah diubah dengan UU No. 20/2023. Saat ini juga telah dibahas RPP Manajemen ASN sehingga nantinya perlu revisi PerLAN	Peraturan LAN	Direktorat Pembelajaran Karakter dan Sosial Kultural	1. Lembaga pelatihan seluruh K/L/D 2. Unit kerja pengelola Sumber Daya Aparatur seluruh K/L/D

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
	No. 1/2022 tentang pelatihan sosial kultural.			3. Seluruh Kedeputian di lingkungan LAN 4. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
Pedoman Kurikulum dan Penyelenggaraan Pelatihan Sosial Kultural	Merupakan turunan dari PerLAN 1 Tahun 2022 dan sudah menggunakan payung kebijakan UU No. 20/2023 sebagai referensi kebijakan terbaru. Namun demikian saat ini belum ada kebijakan yang mengatur tentang pedoman kurikulum dan penyelenggaraan pelatihan sosial kultural muatan lokal di lingkungan LAN sebagai pelaksanaan KepLAN No. 714/2023. Sehingga perlu dibuat kebijakan tersendiri.	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Pembelajaran Karakter dan Sosial Kultural	1. Lembaga pelatihan seluruh K/L/D 2. Unit kerja pengelola Sumber Daya Aparatur seluruh K/L/D 3. Seluruh Kedeputian di lingkungan LAN 4. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
Penjaminan Mutu Pelatihan ASN	Menyelaraskan dan pembaharuan kebijakan pelaksanaan Penjaminan	Peraturan LAN	Direktorat Penjaminan Mutu pembelajaran	Biro Hukum, Organisasi, dan

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
	Mutu Pelatihan ASN dengan kebijakan UU ASN No. 20 Tahun 2023 dimana pelaksanaan pengembangan kapasitas dan pembelajaran dilaksanakan melalui sistem pembelajaran terintegrasi. Serta penyesuaian dengan SOTK LAN terbaru.			Sumber Daya Manusia
Pedoman Pelaksanaan Akreditasi yang menjadi kewenangan LAN	Menyelaraskan pelaksanaan Akreditasi Pelatihan ASN dengan kebijakan UU ASN No. 20 Tahun 2023 dimana pelaksanaan pengembangan kapasitas dan pembelajaran dilaksanakan melalui sistem pembelajaran terintegrasi	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Penjaminan Mutu Pembelajaran	Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
Utilisasi Jabatan Fungsional bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	Sebagai pedoman dalam penyusunan survei dalam rangka mengidentifikasi kebutuhan kompetensi, efektivitas peran JF, serta rekomendasi strategis untuk peningkatan kebijakan dan implementasi pengembangan kapasitas ASN. Disamping itu mengevaluasi kinerja dan keterlibatan JF Bidang	Peraturan LAN	Direktorat Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas	1. Direktorat Penguatan Kapasitas Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
	Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN pada unit kerja sesuai ruang lingkup kegiatannya			2. Direktorat Penjaminan Mutu Pembelajaran 3. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
Standar Biaya Pelaksanaan Kegiatan LAN	Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan tahun 2025 dan kebijakan efisiensi belanja pemerintah 2027	Peraturan Kepala LAN	Biro Perencanaan dan Keuangan	1. Inspektorat LAN 2. Seluruh Unit Organisasi LAN
Pedoman perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kinerja dan anggaran	Adanya perubahan peraturan yang terkait perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kinerja dan anggaran diperlukan perubahan terhadap perkalan tersebut	Peraturan Kepala LAN	Biro Perencanaan dan Keuangan	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional 3. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
				4. Semua unit di LAN
Penyusunan Pedoman Teknis Perjalanan Dinas Dalam Negeri	sebagai pedoman dalam pelaksanaan perencanaan, Pembangunan/pengembangan, dan pemeliharaan aplikasi di lingkungan Lembaga Administrasi Negara agar efisien, efektif, dinamis, terpadu, aman, dan berkesinambungan	Peraturan Kepala LAN	Biro Perencanaan dan Keuangan	1. Kementerian Keuangan 2. Inspektorat LAN 3. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
Roadmap RB LAN	Mengacu pada kebijakan roadmap RB Nasional	Peraturan Kepala LAN	Biro Perencanaan dan Keuangan	1. Kementerian PAN dan RB 2. Seluruh Unit Organisasi LAN
Pedoman Perencanaan, Pelaksanaan, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Kinerja dan Anggaran LAN	Perubahan kebijakan perencanaan dan keuangan secara nasional	Peraturan Kepala LAN	Biro Perencanaan dan Keuangan	1. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional 2. Kementerian Keuangan 3. Seluruh Unit Organisasi LAN
Program Penjaminan dan Peningkatan	Revisi untuk menyesuaikan dengan Keputusan AAIPI	Peraturan Kepala LAN	Inspektorat	1. Badan Pengawasan

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
Kualitas Pengawasan Intern di Lingkungan LAN	Nomor 6 Tahun 2024 Tentang Pedoman Telaah Sejawat Ekstern Aparat Pengawasan Intern Pemerintah. Penyesuaian ini dilakukan untuk memastikan pengawasan intern dilakukan sesuai standar audit.			Keuangan dan Pembangunan 2. Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia 3. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
Pedoman Pengawasan Intern di LAN	Untuk mensinkronkan dengan Program Penjaminan dan Peningkatan Kualitas Pengawasan Intern di Lingkungan LAN, menambahkan klausul audit SPBE serta untuk mengakomodir prosedur tindak lanjut apabila auditi tidak memberikan akses penuh/ada intervensi dalam rangka memastikan pengawasan intern dilaksanakan sesuai standar audit.	Peraturan Kepala LAN	Inspektorat	1. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan 2. Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia 3. Seluruh Unit Organisasi LAN
2027				

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
Pusat Unggulan ( <i>Center of Excellence</i> ) Domain Manajerial dan Sosial Kultural dalam Sistem Pembelajaran Terintegrasi ( <i>Corporate University</i> ) Nasional	Turunan dari PerLAN 6 Tahun 2023 dan/atau RPP Manajemen ASN. Kebijakan turunan dari RPP Manajemen ASN tentang Pusat Unggulan ( <i>Center of Excellence</i> ) dalam mendukung tujuan pembangunan nasional	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Sistem Pembelajaran Terintegrasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas ASN</li> <li>2. Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia</li> </ol>
Pedoman Teknis Pengembangan Teknologi Pembelajaran dalam Sistem Pembelajaran Terintegrasi ( <i>Corporate University</i> )	Turunan dari Keputusan Kepala LAN Nomor 306 Tahun 2024).	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Teknologi dan Digitalisasi Pembelajaran	Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia
Pedoman Umum Pelatihan Teknis	Memberikan pedoman penyelenggaraan pelatihan teknis secara umum	Peraturan LAN	Direktorat Pembelajaran Teknis dan Fungsional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Kementerian Dalam Negeri</li> </ol>

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
				2. Badan Kepegawaian Negara 3. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 4. Universitas Negeri Jakarta (Universitas/Ak ademisi) 5. Kedeputian Bidang Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara 6. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
Pedoman Penyelenggaraan Akademi Talenta Aparatur Sipil Negara	Dari hasil evaluasi penyelenggaraan Akademi Talenta ASN yang telah dilaksanakan dalam 2 (dua) angkatan sebelumnya, dalam perkembangannya terdapat beberapa penyesuaian dilapangan yang belum diatur dalam sebuah regulasi (contoh: pengalokasian 10 peserta dari jalur unbundling free access yang berhak masuk ke tahap bundling)	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Pembelajaran Karakter dan Sosial Kultural	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lembaga pelatihan seluruh K/L/D</li> <li>2. Unit kerja pengelola Sumber Daya Aparatur seluruh K/L/D</li> <li>3. Seluruh Kedeputian di lingkungan LAN</li> <li>4. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia</li> </ol>
Pedoman Penjaminan Mutu Pelatihan ASN	Menyelaraskan pelaksanaan Penjaminan Mutu Pelatihan ASN dengan kebijakan UU ASN No. 20 Tahun 2023 dimana pelaksanaan pengembangan kapasitas dan pembelajaran dilaksanakan melalui sistem pembelajaran terintegrasi	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Penjaminan Mutu Pembelajaran	Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
Pedoman Teknis tentang Evaluasi ASN Corpu	Sebagai pedoman teknis untuk evaluasi pada instansi yang telah mengimplementasikan	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas	1. Direktorat Penjaminan

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
	ASN Corpu, serta merumuskan rekomendasi strategis untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas ASN Corpu.			Mutu Pembelajaran 2. Direktorat Sistem Pembelajaran Terintegrasi 3. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
Pedoman Teknis Evaluasi Pelatihan ASN	Sebagai pedoman teknis untuk melakukan evaluasi pelatihan yang sistematis dan berbasis data dalam mengevaluasi efektivitas pelatihan ASN. Evaluasi ini mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, metode pembelajaran, serta dampak pelatihan terhadap peningkatan kompetensi ASN.	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas	1. Direktorat Penjaminan Mutu Pembelajaran 2. Direktorat Strategi Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara 3. Direktorat Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan 4. Biro Hukum, Organisasi, dan

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
				Sumber Daya Manusia
Standar Biaya Pelaksanaan Kegiatan LAN	Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan tahun 2026 dan kebijakan efisiensi belanja pemerintah 2028	Peraturan Kepala LAN	Biro Perencanaan dan Keuangan	1. Inspektorat LAN 2. Seluruh Unit Organisasi LAN
Pedoman Hibah Barang/Jasa	Mengacu pada Peraturan Menteri Keuangan Nomor 99/PMK .05/2017 tentang Administrasi Pengelolaan Hibah	Peraturan Kepala LAN	Biro Perencanaan dan Keuangan	1. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional 2. Kementerian Keuangan 3. Seluruh Unit Organisasi LAN
Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) LAN	Menjadi acuan untuk melakukan pengendalian internal pada seluruh Unit Kerja di LAN.	Peraturan Kepala LAN	Inspektorat	1. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan 2. Seluruh Unit Organisasi LAN
Tata kelola instansi pemerintah dalam melakukan interoperabilitas	Sebagai turunan dari RPP yang saat ini sedang disusun dimana didalamnya mengatur tentang interoperabilitas	Peraturan LAN	Direktorat Teknologi dan Digitalisasi Pembelajaran	1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
dengan <i>Platform</i> Digital Manajemen ASN	dengan <i>Platform</i> Digital Manajemen ASN			Reformasi Birokrasi 2. Kementerian Komunikasi dan Digital 3. Badan Kepegawaian Negara 4. Lembaga Pelatihan di tingkat K/L/D
2028				
Pedoman Teknis Sistem Pembelajaran Terintegrasi ( <i>Corporate University</i> ) di Instansi Pemerintah Daerah	Turunan dari Keputusan Kepala LAN Nomor 306 Tahun 2024). Pemerintah Daerah memiliki ciri khas urusan pemerintahan yang berbeda-beda dan banyak (32 urusan). Pedoman ini adalah kumpulan <i>best practice</i> dari Instansi Pemerintah Daerah untuk penerapan ASN Corporate University di Instansi masing-masing dan menjabarkan keterkaitan ASN Corpu di tingkat Provinsi dan	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Sistem Pembelajaran Terintegrasi	Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
	Kabupaten/Kota serta <i>Center of Excellence</i> .			
Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Kebahasaan	Memberikan pedoman penyelenggaraan pelatihan-pelatihan kebahasaan yang dilaksanakan oleh LAN sesuai kebutuhan	Peraturan Kepala LAN	Direktorat Pembelajaran Teknis dan Fungsional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. British Council</li> <li>2. Universitas Negeri Jakarta</li> <li>3. Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah</li> <li>4. Kedeputian Bidang Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara</li> <li>5. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia</li> </ol>
Pengembangan Kompetensi PPPK	Perlunya menyesuaikan rujukan kebijakan dari UU No. 5/2014 saat ini telah diubah dengan UU No. 20/2023. Saat ini juga telah dibahas RPP	Peraturan LAN	Direktorat Pembelajaran Karakter dan Sosial Kultural	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lembaga pelatihan seluruh K/L/D</li> <li>2. Unit kerja pengelola</li> </ol>

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
	Manajemen ASN dan nantinya perlu revisi PerLAN No. 15/2020 tentang PPPK yang mengatur Orientasi PPPK dan Pengembangan Kapasitas PPPK.			<p>Sumber Daya Aparatur seluruh K/L/D</p> <p>3. Seluruh Kedeputian di lingkungan LAN</p> <p>4. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia</p>
Pedoman Orientasi PPPK	Jika dilakukan perubahan terhadap PerLAN No. 15/2020, maka perlu juga dilakukan revisi terhadap KepLAN No. 289/2022 agar relevan dengan kebijakan di atasnya dan kondisi kebutuhan pengembangan karakter PPPK saat ini.	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Pembelajaran Karakter dan Sosial Kultural	<p>1. Lembaga pelatihan seluruh K/L/D</p> <p>2. Unit kerja pengelola Sumber Daya Aparatur seluruh K/L/D</p> <p>3. Seluruh Kedeputian di lingkungan LAN</p> <p>4. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia</p>

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil	Perlunya menyesuaikan rujukan kebijakan dari UU No. 5/2014 saat ini telah diubah dengan UU No. 20/2023. Saat ini juga telah dibahas RPP Manajemen ASN sehingga nantinya perlu revisi Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.	Peraturan LAN	Direktorat Pembelajaran Karakter dan Sosial Kultural	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lembaga pelatihan seluruh K/L/D</li> <li>2. Unit kerja pengelola Sumber Daya Aparatur seluruh K/L/D</li> <li>3. Seluruh Kedeputian di lingkungan LAN</li> <li>4. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia</li> </ol>
Kurikulum Pelatihan Dasar CPNS	Perlunya menyesuaikan rujukan kebijakan dari UU No. 5/2014 saat ini telah diubah dengan UU No. 20/2023. Saat ini juga telah dibahas RPP Manajemen ASN sehingga nantinya perlu revisi Keputusan Kepala LAN No. 580 tahun 2024 tentang Kurikulum Pelatihan Dasar CPNS.	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Pembelajaran Karakter dan Sosial Kultural	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lembaga pelatihan seluruh K/L/D</li> <li>2. Unit kerja pengelola Sumber Daya Aparatur seluruh K/L/D</li> <li>3. Seluruh Kedeputian di lingkungan LAN</li> </ol>

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
				4. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
Pedoman Penyelenggaraan LATSAR CPNS	Perlunya menyesuaikan rujukan kebijakan dari UU No. 5/2014 saat ini telah diubah dengan UU No. 20/2023. Saat ini juga telah dibahas RPP Manajemen ASN sehingga nantinya perlu revisi SK Kepala LAN No. 581 Tahun 2024 tentang Pedoman Penyelenggaraan LATSAR CPNS.	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Pembelajaran Karakter dan Sosial Kultural	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lembaga pelatihan seluruh K/L/D</li> <li>2. Unit kerja pengelola Sumber Daya Aparatur seluruh K/L/D</li> <li>3. Seluruh Kedeputian di lingkungan LAN</li> <li>4. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia</li> </ol>
Pedoman Teknis Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas	Sebagai pedoman teknis pedoman teknis yang dapat memastikan standar kualitas dalam pengembangan kapasitas ASN. Dengan ruang lingkup perancangan standar penjaminan mutu dan penyusunan sistem evaluasi	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Direktorat Penjaminan Mutu Pembelajaran</li> <li>2. Badan Pengembangan Sumber Daya</li> </ol>

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
	penjaminan mutu. Aspek yang menjadi fokus penjaminan mutu pengembangan kapasitas adalah penguatan kelembagaan dan manajemen; sumber daya manusia serta sarana dan prasarana; dan jejaring kerja			Manusia atau Lembaga Penyelenggara Pelatihan K/L/D 3. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia
Standar Biaya Pelaksanaan Kegiatan LAN	Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan tahun 2027 dan kebijakan efisiensi belanja pemerintah 2029	Peraturan Kepala LAN	Biro Perencanaan dan Keuangan	1. Inspektorat LAN 2. Seluruh Unit Organisasi LAN
Konflik kepentingan	Sebagai turunan dari Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan.	Peraturan Kepala LAN	Inspektorat	1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 2. Komisi Pemberantasan Korupsi 3. Seluruh Pegawai di LAN 4. Biro Hukum, Organisasi, dan

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
				Sumber Daya Manusia
2029				
Pusat Unggulan Domain Tematik dalam Sistem Pembelajaran Terintegrasi ( <i>Corporate University</i> ) Nasional	Turunan dari PerLAN 6 Tahun 2023 dan/atau RPP Manajemen ASN. Kebijakan turunan dari RPP Manajemen ASN tentang Pusat Unggulan ( <i>Center of Excellence</i> ) dalam mendukung tujuan pembangunan nasional	Keputusan Kepala LAN	Direktorat Sistem Pembelajaran Terintegrasi	Biro Hukum Organisasi dan Sumber Daya Manusia
Akreditasi ASN Corpu	Implementasi UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Kegiatan ini bertujuan untuk menyusun Peraturan yang mengatur mekanisme, standar, dan tata cara akreditasi bagi ASN Corpu, sebagai bagian dari penguatan sistem pengembangan kapasitas ASN berbasis pembelajaran terintegrasi (Corpu). Pelaksanaan akreditasi ASN Corpu mengacu pada ketentuan yang diatur dalam	Peraturan LAN	Direktorat Penjaminan Mutu Pengembangan Kapasitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Direktorat Penjaminan Mutu Pembelajaran</li> <li>2. Direktorat Sistem Pembelajaran Terintegrasi</li> <li>3. Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia</li> </ol>

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Regulasi	Jenis Peraturan	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi
	Peraturan LAN No. 6 Tahun 2023			
Standar Biaya Pelaksanaan Kegiatan LAN	Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan tahun 2028 dan kebijakan efisiensi belanja pemerintah 2030	Peraturan Kepala LAN	Biro Perencanaan dan Keuangan	1. Inspektorat LAN 2. Seluruh Unit Organisasi LAN
Pedoman Audit Kinerja	Menjadi acuan resmi pelaksanaan audit kinerja di Lingkungan LAN.	Peraturan Kepala LAN	Inspektorat	1. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan 2. Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia 3. Seluruh Unit Organisasi LAN

KEPALA  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

MUHAMMAD TAUFIQ

