

ANNUAL REPORT 2018

ILAN RI IN SEARCH OF EXCELLENCE



LAPORAN KEPALA LAN

The Chairman's Report

"Pada tahun 2018, kami melakukan perubahan rumusan informasi kinerja pada berbagai tingkatan, mulai dari sasaran strategis, sasaran program, output program, hingga sasaran kegiatan.

In 2018, we changed our performance architecture at many levels, including strategic goals, programme goals, programme outcomes, and activities goals.

DR. ADI SURYANTO, M.SI
Kepala Lembaga Administrasi Negara
The Chairman of NIPA

Bapak/Ibu Pimpinan Lembaga Negara, Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah, dan para pemangku kepentingan yang kami hormati,

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas segala nikmat dan karunia-Nya kepada Lembaga Administrasi Negara (LAN) sehingga berhasil melalui tahun 2018 dengan catatan kinerja strategis dan anggaran yang sangat baik. Izinkan pula kami memulai laporan ini dengan menyampaikan apresiasi kepada seluruh pemangku kepentingan LAN atas kepercayaan dan dukungannya dalam pelaksanaan kegiatan LAN sepanjang tahun 2018.

Dinamika Lingkungan Strategis

Tahun 2018 merupakan tahun ke-4 dari perjalanan rencana strategis LAN 2015-2019, sekaligus merupakan tahun ke-61 eksistensi LAN dalam meningkatkan kapasitas dan kualitas administrasi negara Indonesia. Dalam melaksanakan fungsi tersebut, LAN tidak terlepas dari perkembangan lingkungan ekonomi, politik, hukum, dan sosial yang terjadi dan dihadapi Indonesia.

Dalam hal ekonomi, pertumbuhan *gross domestic product* (GDP) Indonesia tahun 2018 mencapai 5,17 persen. Artinya, terjadi peningkatan secara konsisten sejak tahun 2015 (4,88%), 2016 (5,03%), dan 2017 (5,07%). Meskipun tidak dapat dikorelasikan secara langsung, namun pertumbuhan ekonomi ini tidak dapat dilepaskan dari perbaikan-perbaikan institusional yang terjadi di pemerintahan beberapa tahun terakhir. Hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya peringkat Indonesia dalam ukuran Indeks Efektivitas Pemerintahan (*government effectiveness index*) dari Bank Dunia yang berjalan selaras dengan pertumbuhan ekonomi di atas, dari persentil 45,67 pada tahun 2015 naik menjadi 52,88 (2016) dan akhirnya 54,81 pada tahun 2017.

Peningkatan kapasitas dan kualitas penyelenggaraan pemerintahan menjadi semakin penting mengingat lingkungan global yang semakin penuh volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas (VUCA). Persaingan ekonomi antara Amerika Serikat dan Republik Rakyat Tiongkok, misalnya, mengakibatkan fluktuasi nilai tukar rupiah dan perubahan komitmen perdagangan. Aktivisme konsumen dan diplomasi negara-negara tertentu juga mendorong tekanan kepada pemerintah Indonesia dalam sektor perikanan dan perkebunan kelapa sawit. Situasi ini menjadikan peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) aparatur pada khususnya dan tata kelola pemerintahan pada umumnya sebuah keniscayaan untuk pembangunan nasional.

Di dalam negeri, pemerintah melakukan berbagai upaya perbaikan di bidang administrasi negara, antara lain

Dear Head of State Institutions, ministries/agencies, local governments, and valued stakeholders of NIPA,

Our praise and gratitude to Allah, the almighty, for His blessing so that the National Institute of Public Administration (NIPA) has successfully through the 2018 with an excellent service and financial performance. I would like to start this report by extending our thanks and appreciation to all of our stakeholders for their trust and support to NIPA in delivering our programmes throughout 2018.

Strategic Environment Dynamics

Last year was the fourth year of NIPA's strategic plan of 2015-2019 which also marks NIPA's 61 years of dedication in enhancing the capacity and quality of Indonesia's public administration. In delivering the function, NIPA faces the same environmental challenges that Indonesia faces, including economic, political, regulatory, and social ones.

In terms of economic challenges, Indonesia's gross domestic product (GDP) growth in 2018 reaches 5.17 per cent. With this achievement, Indonesia has been showing steady increase in GDP since 2015 (4.88%), 2016 (5.03%), and 2017 (5.07%). Although it is too early to claim a direct correlation exists, the economic growth is interrelated with institutional development done by the government of Indonesia for the last few years. This is shown by the improvement in Indonesia's ranking on World Bank's government effectiveness index that co-varies with the economic growth, from 45.67 percentile in 2015 to 52.88 in 2016 and finally move up to 54.81 percentile in 2017.

Capacity and quality of government become more important amid the global environment that is getting more volatile, uncertain, complex, and ambiguous (VUCA). Trade wars between the United States and the People's Republic of China, for instance, brings fluctuation to rupiah in the currency market and adjustments in trade commitments. Consumer activism and some countries' diplomatic measures had caused extra tensions to Indonesia's fisheries and palm oil sectors. These situations made civil service competency development in particular and governance in general inevitable for the success of national development.

Domestically, the government has done series of efforts to improve the public administration, including enacting several regulations. Government

dengan menerbitkan sejumlah peraturan perundang-undangan. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menjadi dasar hukum bagi instansi pemerintah dalam mengelola pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi menjadi landasan pelaksanaan pencegahan korupsi yang lebih terfokus pada aspek perizinan dan tata niaga; keuangan negara; dan penegakan hukum dan reformasi birokrasi. Perpres Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik memberikan pedoman tentang pengelolaan teknologi informasi dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pemerintahan. Peraturan-peraturan tersebut, bersama dengan sejumlah peraturan perundang-undangan lainnya yang telah terbit pada tahun sebelumnya (seperti PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil) turut memengaruhi strategi dan pelaksanaan kegiatan LAN pada tahun 2018 dan ke depannya.

Kebijakan dan Program Kerja Strategis LAN

Dalam merespons dinamika lingkungan strategis LAN sebagaimana digambarkan di atas, kami mengembangkan sejumlah kebijakan dan program kerja strategis yang sekaligus menajamkan rencana strategis LAN 2015-2019. Beberapa diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Akselerasi Inovasi Tata Kelola Pemerintahan dalam rangka Meningkatkan Daya Saing Daerah

Sejak dikembangkan pada tahun 2015, Laboratorium Inovasi (Labinov) telah mengembangkan inovasi administrasi negara di berbagai pemerintah daerah (pemda) di Indonesia. Namun demikian, mayoritas pemda tersebut berada di wilayah Indonesia barat atau tengah. Pada tahun 2018, LAN menyelenggarakan Akselerasi Inovasi Tata Kelola Pemerintahan. Kegiatan ini merupakan proyek prioritas nasional dan diarahkan untuk mengembangkan inovasi di daerah 3T (tertinggal, terdepan, dan terluar). Selain itu, dalam kegiatan ini juga dilakukan pengukuran atas dampak inovasi-inovasi yang dikembangkan melalui Labinov pada tahun-tahun sebelumnya dan Workshop Champion of Innovation (WCI) yang mendorong lahirnya pionir-pionir inovasi di pemerintah daerah.

2. Reorientasi Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat I

Pelatihan Kepemimpinan (Latpim) Tingkat I secara resmi berubah menjadi Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) Tingkat I, dengan perubahan orientasi kurikulum menjadi pembentukan kompetensi kepemimpinan kolaboratif (*collaborative*

leadership). Hal ini berimplikasi pada perubahan sebagian metode pembelajaran dan kurikulum. Dengan perubahan ini, diharapkan para alumni yang dihasilkan dari PKN Tingkat I dapat menjadi pejabat pimpinan tinggi madya/utama yang berkarakter kolaboratif dan inovatif.

NIPA's Strategic Policies and Programmes

In order to respond the abovementioned environment dynamics, we had developed several policies and programmes that also sharpen our existing strategic plan of 2015-2019. This includes:

1. Acceleration of Governance Innovation in Improving Local Competitiveness

Since established in 2015, NIPA's Innovation Laboratory (InnoLab) has been contributing toward spreading public administration innovations in many local governments in Indonesia. Albeit the growing reputation, most InnoLabs were held in the western or central part of Indonesia. In 2018, NIPA conduct the Acceleration of Governance Innovation programme. This programme is part of the government's national priority project and aimed at developing innovation in Indonesia's underdeveloped and/or located in border regions. In addition to the InnoLab, the programme also consists of innovation impact measurement that evaluates impacts of innovations co-created in previous years through the InnoLabs and Champion of Innovation Workshops that are held to create innovation pioneers in local governments.

2. Re-orientation of the National Leadership Training Level 1

NIPA changed the official name of Leadership Training Level 1 into National Leadership Training Level 1. The change is followed by change in the training's curricula and

leadership). Hal ini berimplikasi pada perubahan sebagian metode pembelajaran dan kurikulum. Dengan perubahan ini, diharapkan para alumni yang dihasilkan dari PKN Tingkat I dapat menjadi pejabat pimpinan tinggi madya/utama yang berkarakter kolaboratif dan inovatif.

3. Pengembangan metode e-learning dalam pelatihan Perkembangan pesat teknologi informasi dan komunikasi direspon LAN dengan menerbitkan Pedoman Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil melalui e-Learning. Pedoman ini dapat digunakan oleh penyelenggara pengembangan kompetensi yang ingin mengembangkan mekanisme e-learning dalam pengembangan kompetensi pegawainya. LAN sendiri telah menindaklanjuti ini dengan menjadikan Pelatihan Kewidyausahaannya Berjenjang, Pelatihan management of training (MOT), dan Training Officer Course (TOC) menggunakan mekanisme e-learning. Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi secara efektif dan efisien.

4. Pembangunan Sistem Manajemen Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil

Salah satu amanat PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS adalah pembangunan sistem manajemen pengembangan kompetensi PNS pada tingkat nasional dan instansi. Hal ini ditindaklanjuti LAN dengan menerbitkan Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS. Dalam peraturan tersebut, telah diatur sistem manajemen pengembangan kompetensi nasional dan instansi yang berbasis *learning value chain*, mulai dari pemetaan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi, penyelenggaraan pengembangan kompetensi, hingga pemantauan dan evaluasi pengembangan kompetensi PNS. Rangkaian sistem manajemen ini difasilitasi dalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi ASN (SIPKA).

Strategi-strategi tersebut telah dilaksanakan secara efektif dengan dukungan seluruh jajaran pegawai LAN. Sebagian besar akan dilanjutkan dan dikembangkan pada tahun selanjutnya dalam rangka menjamin kesinambungan peningkatan kinerja LAN.

Kinerja LAN Tahun 2018

Pada tahun 2018, kami melakukan perubahan rumusan informasi kinerja pada berbagai tingkatan, mulai dari sasaran strategis, sasaran program, output program, hingga sasaran kegiatan. Hal ini dilakukan sebagai tindak lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja (AKIP) LAN tahun 2017 oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur

goal, that is to create collaborative leadership competencies. The implication of this is change in learning delivery method. Through this, we hope that the alumnae produced by the training could be senior executives that characterize collaborative and innovative leaders.

3. Development of e-learning in NIPA's trainings| The rapid growth of information and communication technology is responded by NIPA through the stipulation of the Guidelines on the Competency Development Implementation Through e-Learning. The guidelines are to be used by training centres that want to develop e-learnings in developing civil service competencies. Internally, NIPA followed this up by introducing e-learning on Widyausaha Tiered-Trainings, Management of Training (MOT) Trainings, and Training Officer Course (TOC) Trainings. This approach is expected to meet the need of our stakeholders in competency development effectively and in the most efficient way possible.

4. Development of Civil Service Competency Development Management System

One of the implications brought about by the GR number 11 year 2017 on the Management of Ongoing Civil Servant is that NIPA has to develop a nationwide and agency-wide civil service competency development management system. This has been followed up by the enactment of NIPA's Regulation number 10 year 2018 on Ongoing Civil Servant Competency Development. The regulation provides legal basis for the learning-value-chain-based competency-development management system, including needs assessment and competency development planning, training and education implementation, and monitoring and evaluation of competency development. The whole cycle is facilitated through the Civil Service Competency Development Information System (SIPKA).

These strategies have been implemented effectively with the support of all NIPA's employees. Most strategies will be continued in years to come in order to ensure continuity of NIPA's performance improvement.

NIPA's Performance in 2018

In 2018, we changed our performance architecture at many levels, including strategic goals, programme goals, programme outcomes, and activities goals. This is done as a follow up action of NIPA's performance accountability evaluation result of

Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PANRB), sekaligus sebagai manifestasi dari komitmen kami terhadap penguatan akuntabilitas kinerja.

Di bidang pengembangan kompetensi, atas target indikator "Persentase peserta pendidikan dan pelatihan yang mengalami peningkatan perilaku" yang ditetapkan sebesar 80 persen, kami berhasil merealisasikan rata-rata sebesar 97 persen. Artinya, capaian dari indikator ini adalah 121,78 persen dari target awal. Capaian ini tidak terlepas dari perbaikan terus-menerus yang dilakukan oleh unit-unit penyelenggara pelatihan di LAN sehingga para peserta pelatihan, terutama Pelatihan Kepemimpinan, tidak hanya puas atas penyelenggaraan pelatihan dan memperoleh pengetahuan dari keikutsertaannya pada pelatihan, tetapi juga mengalami peningkatan perilaku setelah beberapa bulan menyelesaikan pelatihan.

Sementara itu, indikator kinerja "Indeks kapasitas lembaga penyelenggara pengembangan kompetensi ASN" memiliki capaian kinerja 89,19 persen karena dari target kinerja sebesar 69, kami hanya berhasil mewujudkan nilai indeks 61. Meskipun demikian, capaian ini tetaplah cukup mengingat seluruh komponen pembentuk indeks ini baru digunakan sebagai ukuran keberhasilan pada tahun 2018 dan metode penetapan target yang kami terapkan untuk indikator kinerja ini berkarakteristik menantang (*challenging*).

Dalam hal perbaikan kualitas kebijakan publik, indikator "Kualitas kebijakan publik instansi hasil binaan LAN" berhasil mencapai target yang ditetapkan, yaitu "Tinggi". Capaian ini diperoleh dari pengukuran kemanfaatan hasil kajian kebijakan yang dilakukan oleh unit-unit penyelenggara kajian di lingkungan LAN dan indeks utilisasi analis kebijakan. Diukurnya kemanfaatan hasil kajian berarti LAN tidak hanya berfokus pada pelaksanaan proses kajian hingga dihasilkannya laporan, tetapi juga pendiseminasiannya kepada para pemangku kepentingan dan khalayak. Adapun indeks utilisasi analis kebijakan menunjukkan tren peningkatan sejak tahun 2016 (4,087), 2017 (5,362), dan akhirnya 6,691 pada tahun 2018. Hal ini berarti instansi-instansi pemerintah yang memiliki pejabat fungsional analis kebijakan semakin meningkatkan kapasitas organisasi, kepemimpinan, dan kapasitas pejabat fungsional analis kebijakan.

Jumlah instansi pemerintah yang menggunakan model inovasi administrasi negara LAN juga menunjukkan capaian yang menggembirakan, dari target 28 instansi pemerintah terealisasi 29 instansi pemerintah (103,57%). Ke-29 instansi pemerintah ini merupakan instansi-instansi sasaran dalam kegiatan Akselerasi Inovasi Tata Kelola Pemerintahan

2017 conducted by the Ministry of Administrative and Bureaucratic Reform (MARB), as well as manifestation of our commitment toward performance accountability.

In the competency development area, we set up target of 80 per cent for the indicator "Percentage of training participants that experienced change in behaviour", we record average final result of 97 per cent, meaning that the target is over-achieved by 121.78 per cent. This achievement is a result of continuous improvement made by our training centres to not only increase participants' satisfaction and knowledge, but also their post-training behaviour.

With regard to the second indicator "Index of civil service competency development units capacity", we record 89.19 per cent of the initial target of 69, that is 61 points. Despite the failure to meet the target, the achievement actually deserves appreciation because all of the proxies used to form the index are newly introduced in 2018 and the target for the indicator is set as a challenging one in order to act as a baseline.

In terms of NIPA's role in improving the quality of public policy, the performance indicator "quality of agencies' public policy" has met its target, i.e. "high". The achievement is a result of measurement of the utilization of policy recommendation produced by NIPA's research centres and the Policy Analyst Utilisation Index. The measurement of policy recommendation utilization implies that NIPA focus not only on the research processes, but also on dissemination of the research results to relevant stakeholders and the general public. Whereas the Policy Analyst Utilization Index has been measured since 2016 and shows gradual improvement, from 4.087 in 2016 to 5.362 in 2017 and finally 6.691 in 2018. This result implies that government agencies that employ policy analysts demonstrate improvement in organizational capacity, leadership, and the capacity of their policy analysts.

The number of government agencies that utilize NIPA's innovation models, as the indicator employed for NIPA's innovation development function, also meets its target. From the target of 28 agencies, there are 29 agencies used NIPA's innovation models in 2018 (103.57%). All of these 29 agencies are targeted participants in the Acceleration of Governance Innovation programme,

dalam rangka Meningkatkan Daya Saing Daerah, yang terbagi atas daerah-daerah penyelenggaraan Workshop Champions of Innovation (WCI), Labinov, dan pengukuran dampak inovasi. Dari sebelas pemda yang menyelenggarakan Labinov, telah dihasilkan 1.398 inovasi. Capaian ini sangat baik mengingat pendekatan penyelenggaraan Labinov yang mengalami perubahan dibandingkan dengan yang telah dilakukan LAN pada tahun-tahun sebelumnya.

Sejak tahun 1960, LAN juga menyelenggarakan pendidikan tinggi di bidang ilmu administrasi negara melalui STIA LAN. Ukuran keberhasilan dalam pelaksanaan fungsi ini dirumuskan dalam indikator kinerja "Predikat indeks pelaksanaan tridharma perguruan tinggi STIA LAN". Dari target predikat "Baik", kami berhasil merealisasikan hingga masuk pada predikat "Sangat Baik". Artinya, langkah-langkah perbaikan yang dilakukan pada aspek pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat di STIA LAN Jakarta, Bandung, dan Makassar berbuah capaian kinerja yang setara. Penyelenggaraan pendidikan di STIA LAN Jakarta, misalnya, telah memperoleh sertifikasi ISO 9001:2015 sejak tahun 2017. Capaian ini diikuti oleh STIA LAN Bandung dan STIA LAN Makassar pada tahun 2018.

Penguatan Tata Kelola Internal

Sebagai salah satu instansi kunci dalam program reformasi birokrasi nasional, LAN dituntut untuk menjadi teladan dalam perbaikan tata kelola internal. Tuntutan ini sejatinya selaras dengan visi kami untuk menjadi "Instansi terdepan dalam pembaharuan administrasi negara". Untuk itu, kami telah melakukan serangkaian perbaikan dalam proses bisnis dukungan manajemen dan teknis di lingkungan LAN.

Pembangunan manajemen risiko sebagai bagian dari sistem pengendalian intern (SPI) telah dilakukan melalui identifikasi dan penilaian risiko di seluruh unit kerja di LAN. Dari proses ini, telah diperoleh peta risiko dan rencana tindak lanjut berupa pengelolaan risiko di unit-unit kerja tersebut. Upaya ini melengkapi serangkaian sistem pencegahan korupsi lainnya yang telah dibangun LAN sejak beberapa tahun lalu, seperti pengendalian gratifikasi, pengelolaan pengaduan publik, pelaporan harta kekayaan penyelenggara negara dan aparatur sipil negara, dan penguatan proses bisnis perencanaan dan keuangan LAN.

Dalam aspek pembangunan dan pengembangan organisasi, pada tahun 2018 telah dilakukan evaluasi kelembagaan LAN dengan hasil evaluasi kelembagaan LAN berada pada level P3, yang berarti bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi LAN dinilai cukup efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai cukup mampu mengakomodasi kebutuhan

including the InnoLabs, Champions of Innovation Workshops, and innovation impact assessment. Of eleven local governments participate in the InnoLabs, there are 1,398 innovations created. We are proud of this achievement considering that the 2018's InnoLabs are different from previous years' InnoLabs in terms of the approach and initiatives.

Since 1960, NIPA also hold higher education in public administration discipline through STIA LAN. Our performance indicator for this function is formulated as "Predicate of Higher Education Institutions Tridharma Index". Of the target "Good", we could enter the status of "Very Good". This reflects the success of our improvement efforts in teaching, research, and community development areas in all of our three STIA LAN in Jakarta, Bandung, and Makassar. The process of teaching in STIA LAN Jakarta also has been accredited by ISO 9001:2015 since 2017, followed by STIA LAN Bandung and Makassar in 2018.

Internal Governance Strengthening

As one of the focal points in the national bureaucratic reform programme, NIPA are expected to be a role model in governance reform. This pressure is basically in line with our vision to become "the foremost agency in the modernization of public administration". With regard to that, we have done series of effort to improve NIPA's business processes in internal management.

The development of risk management as part of internal control system had been initiated in 2018 through risk identification and assessment in all units in NIPA. From this process, we have developed risk map and action plan to manage risk across the units. This effort complements previous measures taken by NIPA to build anti-corruption system including graft control, complaint handling system, whistleblowing system, asset reporting, and prudent planning and financial management.

Regarding organization design and development, we had finished evaluating NIPA's organization and the result shows that NIPA is at level P3, which means that in terms of structure and processes, NIPA's organization is quite effective. NIPA's organisation's structure and processes are deemed capable of accommodating the agency's internal

internal organisasi dan cukup mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Namun demikian, struktur dan proses organisasi memiliki berbagai kelemahan yang dapat menyebabkan peringkatnya menurun apabila tidak segera melakukan tindakan korektif secara sistematis. Sebagai tindak lanjut dari hasil evaluasi tersebut, kami mengusulkan perubahan struktur organisasi LAN, yang pada akhirnya dituangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 79 Tahun 2018. Peraturan ini menjadi penjuru bagi pembaruan organisasi LAN ke depan.

Sumber daya manusia (SDM) di LAN semakin kuat dengan kehadiran 237 calon pegawai negeri sipil (CPNS) pada tahun 2018. Para CPNS ini didistribusikan ke delapan satuan kerja (satker) yang dimiliki LAN di Jakarta, Bandung, Sumedang, Makassar, Samarinda, dan Aceh. Dalam manajemen SDM, penguatan telah kami lakukan terutama terkait manajemen kinerja, manajemen karier bagi pejabat fungsional, dan pengembangan konsep manajemen talenta di lingkungan LAN. Merupakan komitmen kami untuk menjadi instansi yang terdepan dalam penerapan prinsip merit dalam manajemen ASN.

Perubahan lingkungan strategis yang sangat dinamis sedang terjadi di seluruh dunia. Salah satu faktor pendorong perubahan ini adalah perkembangan teknologi yang sangat pesat. LAN sebagai instansi yang bercita-cita menjadi yang terdepan dalam pembaharuan administrasi negara telah mencanangkan tahun 2018 sebagai tahun transformasi menuju e-LAN. Untuk itu, kami telah melakukan persiapan dari sisi kebijakan, infrastruktur, dan sumber daya manusia sepanjang tahun 2018 sebagai pondasi untuk pematangan sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE) LAN pada tahun-tahun mendatang. Sejumlah proses bisnis internal maupun layanan kepada pihak eksternal telah dimodernisasi dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. Manajemen perencanaan, keuangan, naskah dinas, sumber daya manusia, hukum, dan lain-lain sebagai bagian dari tata kelola internal di LAN pada umumnya telah berjalan secara daring. Pada sisi layanan, penyelenggaraan pelatihan mulai dari pendaftaran peserta hingga permohonan nomor sertifikat tanda tamat pelatihan telah berjalan dengan dukungan TIK. Beberapa jenis pelatihan pun telah beralih dari model tatap muka menjadi *e-learning* seperti Pelatihan Kewidyaishwaraan berjenjang, MOT, dan TOC. Ke depan, pelatihan-pelatihan dengan metode *e-learning* dan *blended learning* (gabungan antara *e-learning* dan tatap muka) akan semakin diperkuat.

Bapak/Ibu yang kami hormati, Laporan Tahunan ini kami sajikan sebagai bentuk pertanggungjawaban sekaligus apresiasi kami terhadap seluruh pihak yang

needs and adapting with external environmental dynamics, albeit there are weaknesses that can decrease NIPA's organizational health if no systemic correction measures taken. Considering this result, we then suggest organisation's restructuring. This initiative ends up in the enactment of PR number 79 year 2018. The regulation is a cornerstone to NIPA's transformation.

NIPA's human resources are stronger with 237 new recruits in 2018. The civil service candidates (CPNS) are distributed to our eight departments in Jakarta, Bandung, Sumedang, Makassar, Samarinda, and Aceh. In terms of HR management, we continuously improve our performance management, career management, and initiate the development of talent management within NIPA. It is engrained in our work ethos to become the leading institution in the implementation of merit principles.

Change in strategic environment are so fluid and ubiquitous. One factor to this change is the rapid development of technology. NIPA as an agency aspire to be the foremost in the transformation of public administration has declared 2018 as a bridging year to create what we call as e-LAN. For this purpose, we had planned policies, infrastructures, and human resources needed as foundation to NIPA's e-government maturity for years to come. Internal and external business processes have been modernized using ICT. Planning, finance, archives, legal affairs, and so on as part of our internal governance have become digitized. Some of our major trainings including Widyaiswara Tiered Trainings, MOT trainings, and TOC trainings. In the future, more trainings will be developed using either fully e-learning or bleanded learning (combination of e-learning and classical face-to-face training).

Distinguished readers, this report is delivered to you as an accountability measure as well as our appreciation to all parties involved and supported

telah mendukung kami sepanjang tahun 2018 lalu. Kepada para mitra kajian kebijakan, instansi pemilik analis kebijakan, mitra Laboratorium Inovasi, instansi pengirim peserta Workshop Champion of Innovation, instansi pengirim beserta para peserta pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh LAN, unit-unit penyelenggara pelatihan di lingkungan instansi pemerintah, instansi pemilik widyaiswara, dan instansi pengirim beserta para mahasiswa STIA LAN, serta mitra-mitra kerja LAN lainnya, kami berharap kerja sama yang telah terbangun selama ini dapat semakin diperkuat ke depannya untuk membangun administrasi negara Indonesia yang lebih andal dan terpercaya.

us throughout 2018. I would like to say thank you especially to our policy studies partners; agencies employing policy analysts and widyaiswaras; InnoLab partners; participants of Champions of Innovation Workshops; agencies sending their employees to participate in our trainings; agencies sending employees to study at STIA LAN; and other stakeholders. We hope that our longstanding collaboration will grow stronger than ever, so we can hand-in-hand building a trusted and reliable Indonesian public administration.

Jakarta, Mei 2019

Kepala Lembaga Administrasi Negara

The Chairman's of NIPA

Adi Suryanto

DAFTAR ISI

Table of Content

■ LAPORAN KEPALA LAN <i>The Chairman's Report</i>	2
■ KILAS KINERJA <i>Review of Programmes</i>	12
Evolusi Menuju Kesempurnaan <i>In Search Of Excellence</i>	14
2018 dalam Angka <i>2018 in Figures</i>	16
Struktur Organisasi <i>Organizational Structure</i>	20
Kaleidoskop 2018 <i>Kaleidoscope 2018</i>	22
■ HIGHLIGHT KEGIATAN LAN TAHUN 2018 <i>Highlight Of NIPA Activities 2018</i>	30
Bidang Inovasi Administrasi Negara <i>Public Administration Innovation</i>	32
Bidang Kajian Kebijakan <i>Policy Studies</i>	42
Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur <i>Civil Service Competency Development</i>	50
Bidang Pendidikan Tinggi Administrasi Negara <i>Higher Education In Public Administration</i>	60
■ DUKUNGAN TATA KELOLA DAN PENGUATAN INTERNAL	
Internal Management Support	72
Sumber Daya Manusia <i>Human Resources</i>	74
Pengawasan Internal <i>Internal Control System</i>	80
Kegiatan Penguatan Internal Lainnya <i>Other Internal Capacity Development Activities</i>	84
■ KEMITRAAN <i>Partnership</i>	88
EROPA CONFERENCE 2018 <i>Eropa Conference 2018</i>	90
Asistensi, Fasilitasi, Dan Advokasi Administrasi Negara <i>Assistancy, Facilitation, and Advocacy in Public Administration</i>	92
■ RENCANA KERJA 2019 <i>Work Plan For 2019</i>	98



01 KILAS KINERJA

Review of Programmes



EVOLUSI MENUJU KESEMPURNAAN

In Search Of Excellence

Lembaga Administrasi Negara (LAN) merupakan salah satu aktor utama dalam program Reformasi Birokrasi (RB) nasional. Hal ini tercermin dari fungsi LAN sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), yaitu:

- 1) Pengembangan standar kualitas pendidikan dan pelatihan pegawai ASN;
- 2) Pembinaan pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial pegawai ASN;
- 3) Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial pegawai ASN baik secara sendiri maupun bersama-sama lembaga pendidikan dan pelatihan lainnya;
- 4) Pengkajian terkait dengan kebijakan dan manajemen ASN; dan
- 5) Melakukan akreditasi lembaga pendidikan dan pelatihan pegawai ASN, baik sendiri maupun bersama lembaga pemerintah lainnya.

Sebagai instansi yang bertanggung jawab di bidang pengembangan kompetensi ASN, LAN memiliki peran yang vital dalam mewujudkan visi Reformasi Birokrasi (RB) yaitu mewujudkan pemerintahan kelas dunia pada 2025, terutama pada area perubahan sumber daya manusia (SDM) aparatur. Pemerintahan kelas dunia yang dicita-citakan tersebut membutuhkan adanya ASN yang kompeten sebagai salah satu prasyarat utama.

Signifikansi peran LAN ini mengantarkan LAN pada visi untuk menjadi instansi rujukan utama bangsa dalam pembaharuan administrasi negara. Visi ini menunjukkan komitmen LAN untuk senantiasa menjadi yang terdepan dalam perbaikan tata kelola pemerintahan. Untuk itu, menjadi komitmen LAN pula untuk melakukan perbaikan di tata kelola internal LAN.

Reformasi birokrasi telah dilaksanakan LAN sejak sebelum program RB nasional ditetapkan melalui Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional 2010-2025 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010-2014. Fase awal RB di LAN tersebut yang berlangsung hingga tahun 2013 merupakan fase inisiasi RB, yang kemudian kami sebut sebagai RB 1.0. Selanjutnya, pada tahun 2013, LAN memasuki fase ke-2 RB dengan diinisiasinya proses seleksi terbuka bahkan sebelum UU ASN mengatur hal tersebut. Tidak tanggung-tanggung, proses seleksi

The National Institute of Public Administration (NIPA) are one of the main actors in the national bureaucratic reform (BR) programme. This is as reflected in NIPA's functions as stipulated in the Law number 5 year 2014 on Civil Service, namely:

1. *Development of civil service training and education quality standards;*
2. *Management of civil service managerial competency development;*
3. *Implementation of civil service managerial competency development, independently as well as in collaboration with other training centres;*
4. *Delivery of public policy and civil service management studies; and*
5. *Accreditation of civil service training centres accreditation, independently or in collaboration with other institutions.*

As an agency responsible for civil service competency development, NIPA have a vital role in materializing BR's vision, that is to create a world-class government in 2025, particularly in the area of civil service management. The world-class government aspiration needs competent civil servants as a prerequisite.

The significance of NIPA's role speaks for itself as it brings us to envision ourselves as the nation's main reference in the transformation of public administration. This vision demonstrates NIPA's commitment to always be at the forefront in the governance reform. In relation to that, we always strive to improve our internal management.

NIPA have been implementing BR since long before the national programme officially launched through the release of PR number 81 year 2010 concerning the Grand Design of National Bureaucratic Reform 2010-2025 and Minister for Administrative and Bureaucratic Reform's Regulation number 20 year 2010 concerning Road Map of Bureaucratic Reform 2010-2014. The initial phase of NIPA's BR occurred until 2013, which then called the BR 1.0. The next phase comes in 2013 when NIPA enter the second BR phase, marked by the introduction of open recruitment system for NIPA's senior executives even before the practice is legalized by the Civil

terbuka ini dilakukan untuk mengisi posisi Kepala LAN. Pada tahun tersebut pula, LAN melakukan transformasi kelembagaan dengan perubahan Organisasi dan Tata Kerja (OTK) dengan terbitnya Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 57 Tahun 2013 tentang LAN, yang mengubah postur LAN dari 6 (enam) unit eselon I (kini Jabatan Pimpinan Tinggi Madya) menjadi 4 (empat) unit eselon I. Di fase ke-2 (RB 2.0) ini pula LAN memulai budaya organisasi yang baru dengan introduksi nilai-nilai dasar Integritas, Profesional, Inovatif, dan Peduli (IPIP). Fase ke-3 RB di LAN (RB 3.0) dimulai pada tahun 2015 seiring dengan sukses kepemimpinan di LAN yang mengantarkan pada era baru penerapan e-government dan manajemen kinerja di LAN.

Service Law in 2014. The process is conducted to fill the position of NIPA Chairperson. At the time, NIPA also restructure the organization through the enactment of PR number 57 year 2013 concerning LAN, which transform NIPA's posture from six to four Deputyship. At this phase, NIPA also introduced the organisation's basic values namely integrity, professional, innovative, and care. The third phase of NIPA's BR (BR 3.0) started in 2015, indicated by succession of leadership in NIPA that also takes NIPA into the new era of e-government and performance management.



Tahun 2018 merupakan fase ke-4 dari perjalanan RB di LAN (RB LAN 4.0), di mana proses reformasi birokrasi dilaksanakan dengan lebih dinamis dan terinternalisasi. Strategi RB LAN diubah dari sentral dengan Tim RB yang dipilih dari lintas kompartemen menjadi terdesentralisasi dan dilaksanakan oleh setiap kompartemen sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Tim RB pada tingkat instansi hanya memberikan pedoman dan arah umum yang ingin diwujudkan pada tingkat instansi, sedangkan proses RB dapat berbeda-beda di setiap kompartemen.

RB LAN 4.0 ini sejatinya merupakan aspirasi LAN atas proses Reformasi Birokrasi yang harus bersifat kontekstual, sesuai dengan kebutuhan, tantangan, dan kapasitas masing-masing aktor pelaksana, bukan sebuah proses yang menggunakan prinsip *one size fits all*. Dengan proses RB yang kontekstual, diharapkan setiap kompartemen akan berlomba-lomba melakukan perbaikan dengan cara yang inovatif. Kompetisi untuk perbaikan ini akan menjadikan organisasi menjadi lebih dinamis dan mendorong karakteristik organisasi pembelajar (*learning organization*) yang ingin diwujudkan oleh LAN.

Last year marked the fourth phase of our BR journey (RB LAN 2.0), where BR processes in NIPA are conducted in a more dynamic way and more internalized. NIPA's BR strategy is changed from centralized with BR team members selected from representatives of compartments within NIPA to decentralized one, implemented by each compartment contextually. Agency-wide BR team only responsible for providing general guidance and shared goals to be achieved collectively, while strategies to achieve the goals may varied across compartments.

BR 4.0 is by and large our aspiration for the national BR that ought to be more contextual, based on each actor's needs, challenges, and capacity instead of a one size fits all programme. Through a contextual approach of BR, it is expected that each compartment will compete to improve themselves in creative ways. This competition will turn the organization into a dynamic one and promote learning organization profile which we would eager to realise.

2018 DALAM ANGKA

2018 In Figures

Jumlah Sebaran Analis Kebijakan (Aktif) Active Policy Analysts Spread by Agencies



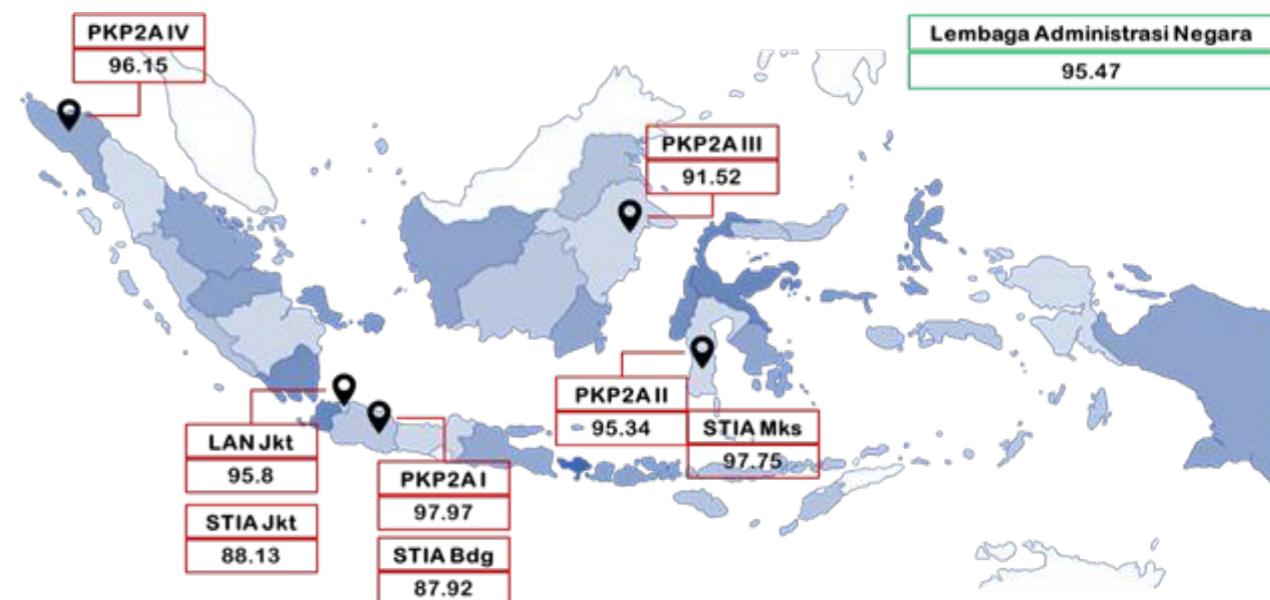
Realisasi Anggaran Lembaga Administrasi Negara Tahun Anggaran 2018 NIPA's Budget Realization Fiscal Year 2018



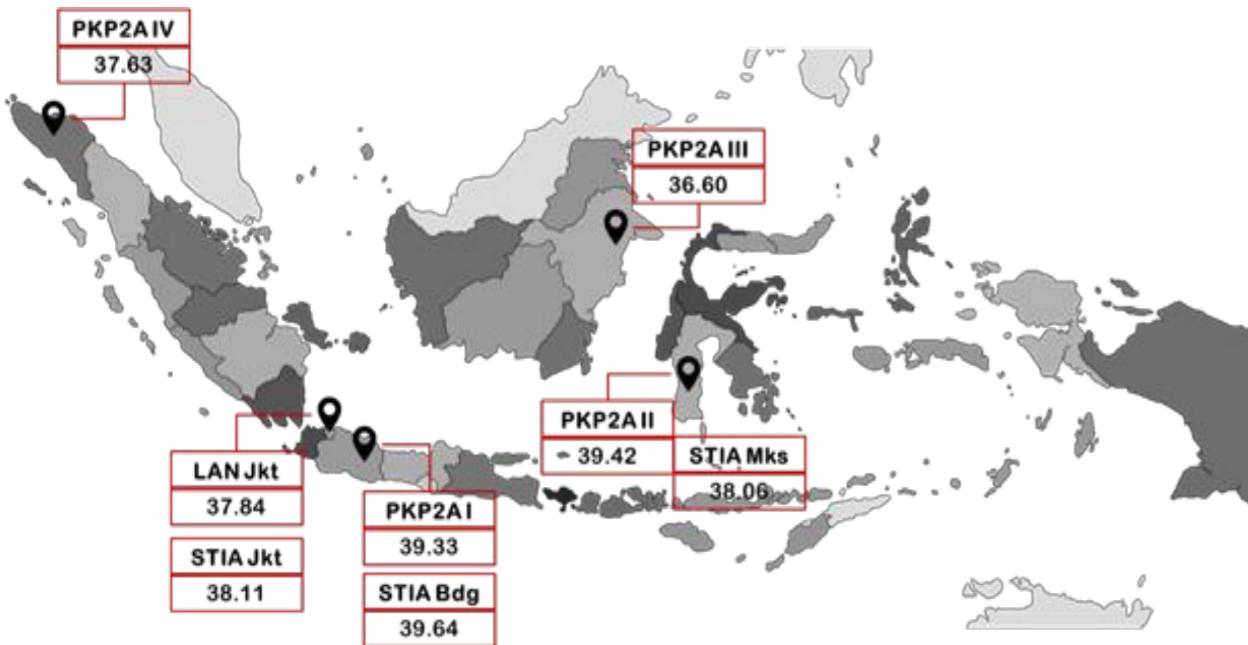
Peta Laboratorium Inovasi dan Jumlah Ide Inovasi yang Dihasilkan tahun 2018 Geographical Spread of Innovation Laboratory and Innovations Produced in 2018



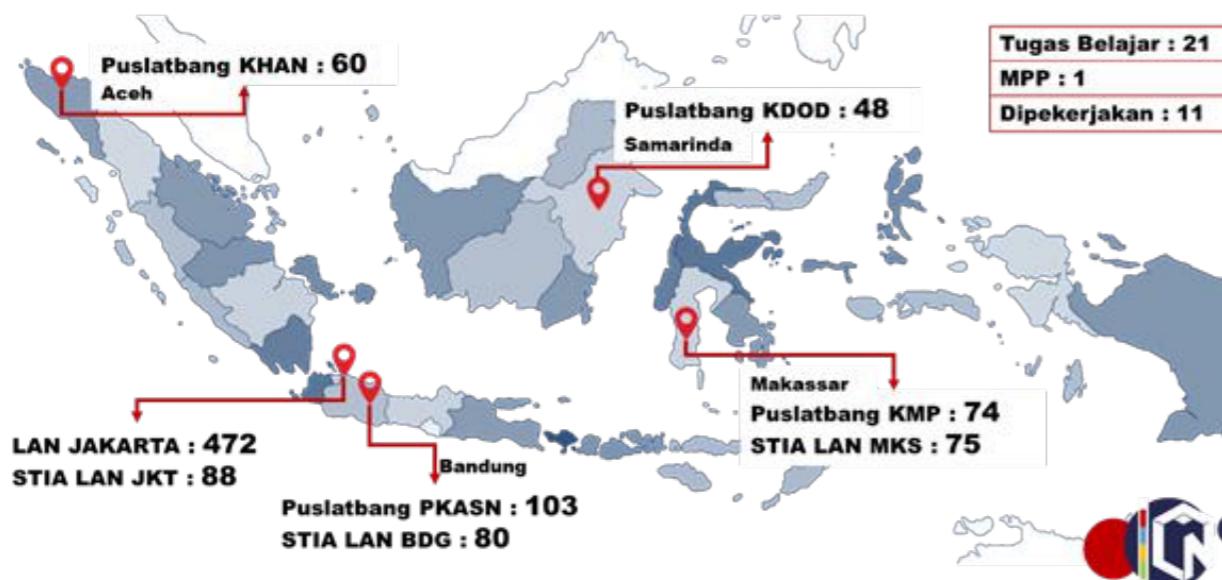
Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja di Lingkungan LAN Tahun 2018 Score of Budget Performance Evaluation in NIPA's Work Units 2018



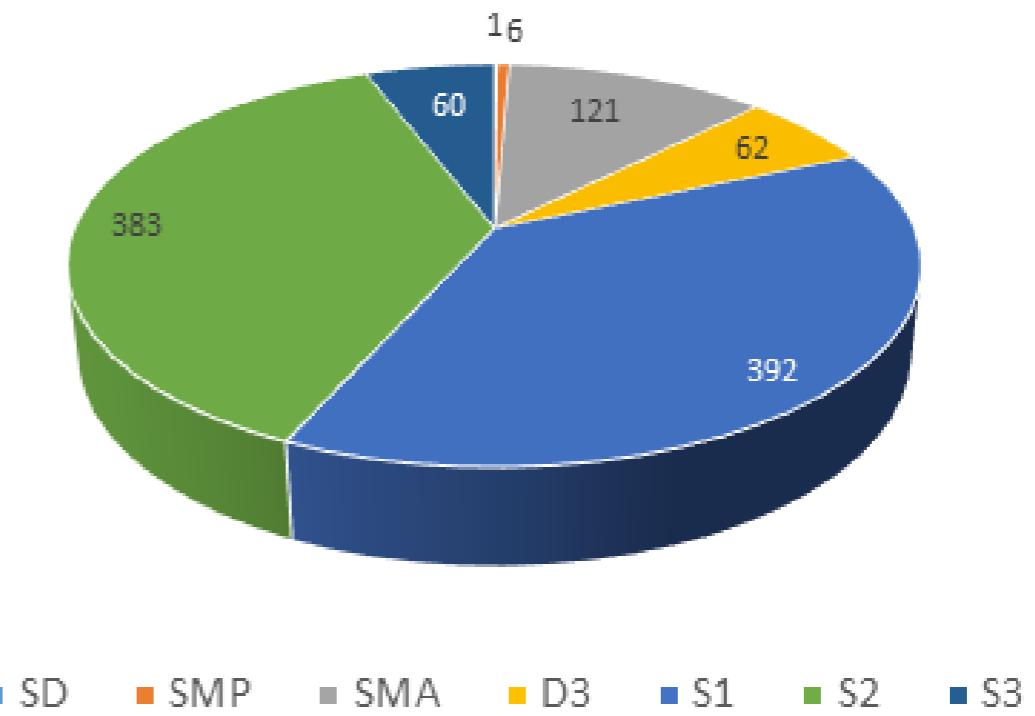
Nilai Kinerja Anggaran Aspek Implementasi Satuan Kerja di Lingkungan LAN Tahun 2018
Score of Budget Performance in Implementation Aspect in NIPA's Work Units 2018



Sebaran Pegawai LAN Berdasarkan Satker
NIPA Employees Deployment 2018

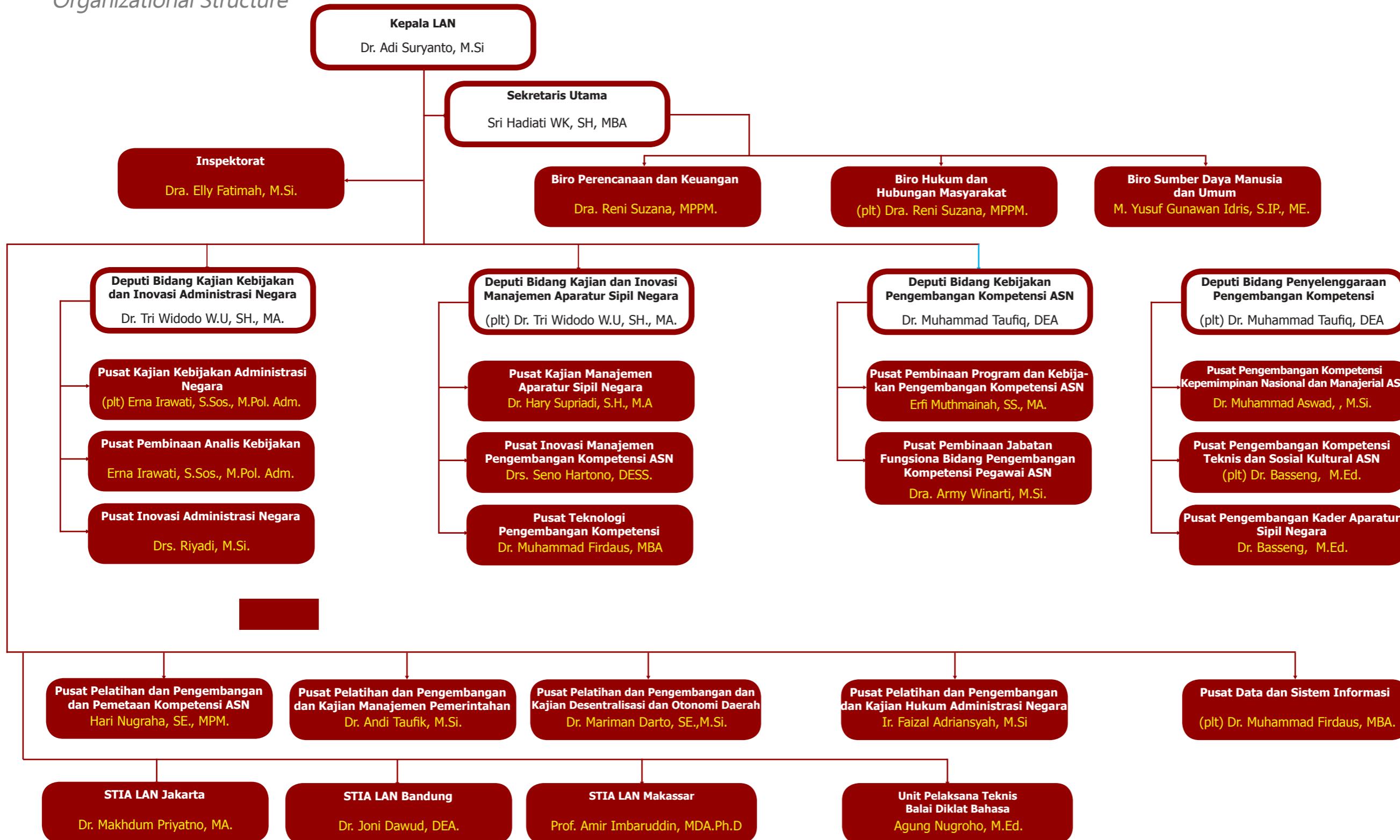


Jumlah Pegawai LAN berdasarkan Pendidikan
NIPA Employees by Education Level



STRUKTUR ORGANISASI

Organizational Structure



*per Maret 2019

KALEIDOSKOP 2018

Kaleidoscope 2018

Pembahasan Tentang
Research Design Kajian
Dan Isu Strategis Tahun
2018 Dalam Rapat Internal
Kedeputian Bidang Kajian
Kebijakan

*Deputyship of Policy
Studies Meeting on
Research Design of In-
Depth and Rapid Studies
for 2018*



Workshop Inovasi Di
Lingkungan Deputi Kajian
Kebijakan

*Innovation Workshop
within Deputyship of Policy
Studies*



Seminar Knowledge
Management Untuk
Peningkatan Kualitas
Kebijakan

*Seminar on Knowledge
Management to Improve
Public Policy Quality*



Rapat Koordinasi Nasional
"Akselerasi Inovasi Tata
Kelola Pemerintahan Dalam
Rangka Meningkatkan Daya
Saing Daerah".

*National Coordination Meeting
of "Acceleration of Governance
Innovation to Enhance Local
Competitiveness"*



Expert Panel Ruang Lingkup
Grand Design Public
Administration 2045

*Expert Panel on the Scope of
Grand Design of Indonesia's
Public Administration 2045*



Konvensi Nasional SKKNI
Bidang Analis Kebijakan
Publik

*National Convention of SKKNI
for Policy Analyst*



JANUARI

Sidang Pra Konvensi III
Penyusunan SKKNI Analis
Kebijakan

*Third Pre-Convention Meeting
to Formulate SKKNI for Policy
Analyst*



FEBRUARI

Konsolidasi Rencana Kajian di
Lingkungan LAN

*Consolidation Meeting of LAN-
wide Research Work Plan for
2018*



Forum Diskusi Pengembangan
Instrumen Pengukuran
Dampak Inovasi

*Discussion on Innovation
Impact Assessment's
Instrument Development*



MARET

Diskusi Terbatas Kajian
Redistribusi ASN

*FGD of Civil Service
Redistribution Research*



Workshop Peningkatan
Kompetensi Fasilitator
Kegiatan Akselerasi Inovasi
Tata Kelola Pemerintahan

*Workshop for Acceleration
of Governance Innovation
Facilitators*



Expert Panel Lingkungan Strategis Kajian Grand Design Public Administration 2045

Expert Panel on Strategic Environment Mapping of the Grand Design of Indonesian Public Administration 2045 Study



Turun Lapangan Kajian Redistribusi ASN di Keerom, Nabire, Sumba Barat Daya, Samarinda

Fieldwork for Study on Civil Service Redistribution in Keerom, Nabire, Sumba Barat Daya, and Samarinda



Diskusi Terbatas Bersama Narasumber Siti Zuhro (LIPI) Yang Membahas Mengenai Research Design Isu Strategis Pengembangan Model Desa Cerdas (Smart Village)

FGD of Rapid Study on Development of Smart Village Model with Dr. Siti Zuhro (LIPI) as main Research Person



Workshop Champion Of Innovation Provinsi Maluku Utara

Workshop Champion Of Innovation in Maluku Utara Province



Diskusi Bersama Pemerintah Kabupaten Banyuwangi Dalam Rangka Pengumpulan Data Isu Strategis Pengembangan Model Desa Cerdas (Smart Village)

FGD of Rapid Study on Development of Smart Village with Banyuwangi District Government



Peluncuran Indeks Kualitas Kebijakan Dan Talkshow

Talkshow and Soft Launching of Policy Quality Index



APRIL

Penandatangan MoU Antara Lembaga Administrasi Negara Dan Pemerintah Daerah (Kab Tuban, Kota Probolinggo, Kab Mesuji, Kab Agam Dan Kab Banggai)

MoU Signing between NIPA and Local Governments of Tuban, Probolinggo Municipality, Mesuji, Agam, and Banggai



Laboratorium Inovasi Kab. Belu Tahap I (Drum-Up)

Innovation Laboratory Phase I (Drum-Up) in Belu District



MEI

Pelatihan Calon Analis Kebijakan

Training for Policy Analyst Candidates



DIAN Sharing With Chief Production Officer Kitabisa.Com

DIAN Sharing With Chief Production Officer Kitabisa.Com



JUNI

Launching Laboratorium Inovasi Kota Tidore Kepulauan

Launching of Innovation Laboratory in Tidore Kepulauan Municipality



Perencanaan Kegiatan Pengukuran Dampak Inovasi. Penentuan Instrumen Yang Akan Digunakan.

Meeting on finalising instrument for Innovation Impact Assessment



Turun Lapangan Kajian Redistribusi ASN Ke Balikpapan, Bima, Gorontalo, Pasuruan, Ambon. Dan Gresik

Fieldwork for Study on Civil Service Redistribution to Balikpapan, Bima, Gorontalo, Pasuruan, Ambon, and Gresik



Study Visit By Indonesian Mayors And Regents Kerjasama LAN Dengan Dengan CSC Singapore –Temasek Foundation Connects

Study Visit by Indonesian Mayors And Regents Facilitated by LAN and Singapore Civil Service College –Temasek Foundation Connects



Uji Petik Pedoman Penerapan Model Desa Cerdas

Pilot Project for Development of Smart Village Model



JULI

Seminar Internasional Pengembangan Kapasitas Inagara "Leaderpreneurship: Developing Local Circular Economy"

International Seminar on Public Administration Innovation Capacity Development "Leaderpreneurship: Developing Local Circular Economy"



AGUSTUS

Pemberian Piagam Penghargaan Terbaik 1 Analis Kebijakan Untuk Indonesia Award

Awarding of Policy Analyst for Indonesia



Workshop Champion Of Innovation Sulawesi Tengah

Workshop Champion Of Innovation in Sulawesi Tengah Province



SEPTEMBER

Pengukuran Dampak Inovasi Kabupaten Muara Enim

Innovation Impact Assessment in Muara Enim District



EROPA CONFERENCE 2018
EROPA CONFERENCE 2018



Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)

Recruitment of Civil Service Candidates



Pelatihan CAK

Training for Policy Analyst Candidates



Diskusi Media Dengan Tema Mengenai "Pemberhentian ASN Eks Terpidana Korupsi"

Media Discussion I on "Termination of Ex-Corruption-Convict ASN"



Sosialisasi Instrumen Utilisasi Dan DUPAK Online JFAK

Socialization of Instrument of Policy Analyst Utilization and Online DUPAK for Policy Analyst



Seminar Nasional GDPA Indonesia 2045

National Seminar on Indonesia's Grand Design of Public Administration 2045



Pertemuan Koordinasi Pembinaan JFAK Di Kementerian Kesehatan

Coordination Meeting on Policy Analyst Management in Ministry of Health



Laboratorium Inovasi Kabupaten Banjar Tahap Deliver

Innovation Laboratory Phase IV (Deliver) in Banjar District



OKTOBER

Seminar Nasional Grand Design Jabatan Fungsional

National Seminar on Grand Design of Functional Positions



Apresiasi Inovasi Dan Forum Replikasi Inovasi

Innovation Appreciation and Replication Forum



NOVEMBER

Diskusi Terbatas Dengan Tema Mengenai "Menakar Arah Kebijakan Dan Pelaksanaan Otonomi Daerah Dalam Perspektif Media, Pelaku Usaha Dan Organisasi Masyarakat Sipil"

FGD on "Articulating Media, Business, and CSO Opinions on Policy Direction and Implementation of Local Autonomy"



DESEMBER

Seminar Nasional Model Inovasi Berbasis Gender

National Seminar on Gender-Based Innovatoion Model



Sosialisasi Inovasi Kab. Labuhan Batu Utara

Socialisation of Public Administration Innovation in Labuhan Batu Utara District



02

HIGHLIGHT KEGIATAN LAN TAHUN 2018

*Highlight Of NIPA
Activities 2018*



BIDANG INOVASI ADMINISTRASI NEGARA

Public Administration Innovation

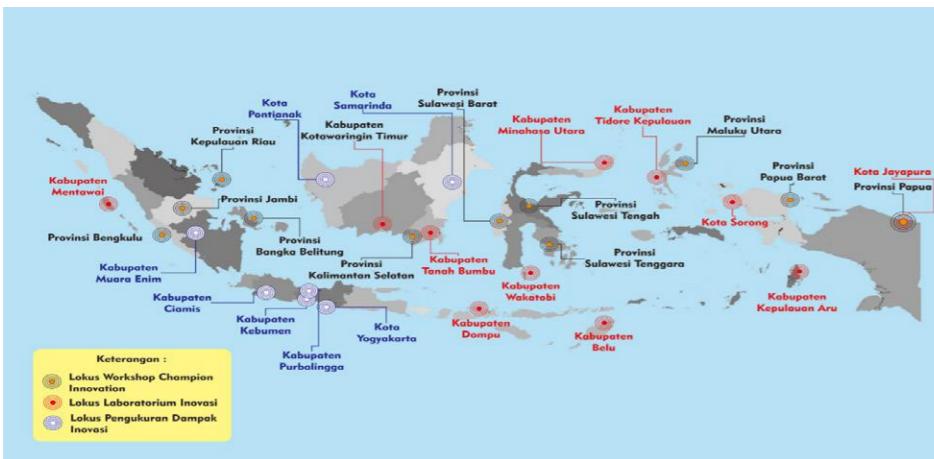
REVIEW 2018 Review 2018

Akselerasi Inovasi Tata Kelola Pemerintahan Dalam Meningkatkan Daya Saing Daerah

Accelaration of Governance Innovation in Improving Local Competitiveness

Pada tahun 2018, LAN menjalankan proyek prioritas nasional terkait inovasi administrasi negara. Program prioritas nasional yang dimaksud mendukung salah satu program Nawacita: membangun Indonesia dari pinggiran, terutama melalui inovasi yang mampu mendorong daya saing daerah. Meskipun Laboratorium Inovasi telah dikembangkan sejak 2015, hal ini tetap dilakukan mengingat *critical mass* inovasi administrasi negara masih perlu ditumbuhkembangkan. Akselerasi inovasi dilakukan melalui fasilitasi Laboratorium Inovasi, Workshop Champions of Innovation, dan Pengukuran Dampak Inovasi (PDI).

Laboratorium Inovasi merupakan program fasilitasi untuk mendorong penciptaan dan pelaksanaan inovasi di sektor publik dengan menggunakan metode 6D (Drum up, Diagnose, Design, Deliver, Display, dan Documentation). Sementara itu, Workshop champion of innovation dibuat untuk mencetak fasilitator inovasi (pejabat struktural, fungsional, maupun pelaksana dari lingkungan Pemerintah Provinsi) agar mampu memfasilitasi Laboratorium Inovasi. *Champions of Innovation* merupakan perpanjangan tangan dari LAN untuk mengakselerasi pengembangan laboratorium inovasi di pemerintah daerah. *Champions of innovation* diskemakan berada di tingkat pemerintah provinsi sebagai level pemerintahan yang bersifat intermediary, menghubungkan pemerintah pusat dengan pemerintah kabupaten/kota. Pengukuran dampak inovasi merupakan suatu kegiatan pengukuran terhadap dampak inovasi yang dihasilkan melalui penyelenggaraan fasilitasi laboratorium inovasi oleh LAN sejak tahun 2015. Berikut ini adalah lokus Akselerasi Inovasi Tata Kelola Pemerintahan tahun 2018:



HIGHLIGHT KEGIATAN LAN TAHUN 2018

Highlight Of NIPA Activities 2018

DUKUNGAN TATA KELOLA & PENGUATAN INTERNAL

Internal Management support

KEMITRAAN
Partnership

RENCANA KERJA 2019
Work Plan For 2019

Rakornas Akselerasi Inovasi Tata Kelola Pemerintahan Dalam Meningkatkan Daya Saing Daerah
National Coordination Meeting on Acceleration of Governance Innovation in Improving Local Competitiveness

Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) Program Prioritas Nasional Inovasi 2018 diselenggarakan pada Hari Kamis, 8 Februari 2018 di Aula Prof. Agus Dwiyanto, Gedung A, Lembaga Administrasi Negara. Kegiatan Rakornas dilaksanakan untuk mempertemukan seluruh satuan kerja LAN dengan pemerintah daerah yang menjadi lokus penyelenggaraan kegiatan. Melalui pertemuan kedua belah pihak tersebut, kegiatan Rakornas bertujuan untuk mempersiapkan teknis penyelenggaraan Laboratorium Inovasi, Workshop Champion Innovation, dan Pengukuran Dampak Inovasi pada 29 pemerintah daerah lokus.

The national coordination meeting (Rakornas) of Acceleration of Governance Innovation of 2018 is held on Thursday, 8 February 2018 at Prof. Agus Dwiyanto Hall, NIPA's Headquarter. The meeting is held to gather parties that will be involved in the activities. Main objective of the meeting is to make sure the activities (including InnoLab, WCI, and IIA) are well-planned, substantially and technically, in all 29 locus.



Perwakilan 29 pemerintah daerah lokus menghadiri acara Rakornas

Laboratorium Inovasi Innovation Laboratory

Laboratorium Inovasi merupakan program fasilitasi untuk mendorong penciptaan dan pelaksanaan inovasi di sektor publik dengan menggunakan metode 6D (Drum-up, Diagnose, Design, Deliver, Display, Documentation). Pelaksanaan Laboratorium inovasi pada tahun 2018 dilaksanakan di 11 lokus kabupaten/kota seluruh Indonesia. Laboratorium Inovasi merupakan salah satu bagian dari penyelenggaraan Program Prioritas Nasional Akselerasi Inovasi Tata Kelola Pemerintahan Dalam Meningkatkan Daya Saing Daerah. Kegiatan ini merupakan sebuah program lintas pusat di Empat (4) Pusat Inovasi pada Kedeputian Bidang Inovasi Administrasi Negara (DIAN) dan Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I, II, III, dan IV LAN yang terletak di Bandung, Makassar, Samarinda, dan Aceh.

Dengan ide-ide baru inovasi maka diharapkan Kabupaten/Kota tersebut dapat meningkatkan daya saingnya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan daya saing Indonesia. Daerah-daerah yang menjadi lokus Laboratorium Inovasi pada 2018 merupakan daerah yang termasuk ke dalam wilayah 3T, sehingga dengan adanya fasilitasi Laboratorium Inovasi diharapkan daerah-daerah tersebut dapat berdiri sejajar dengan daerah lainnya sebagai bagian dari NKRI, dan menunjukkan diri bahwa daerah perbatasan dapat berinovasi. Berikut data jumlah ide inovasi yang dihasilkan selama pelaksanaan Laboratorium inovasi tahun 2018:

Satker PIC	Lokus	Jml Ide
INTAN	Kota Jayapura	70
INTAN	Kota Sorong	93
PIPEL	Kab. Belu	133
PIKSA	Kab. Tidore Kepulauan	68
PROSPEK	Kab. Kepulauan Aru	168
PKP2A I	Kab. Dompu	73
PKP2A II	Kab. Wakatobi	126
PKP2A II	Kab. Minahasa Utara	63
PKP2A III	Kab. Tanah Bumbu	196
PKP2A III	Kab. Kotawaringin Timur	221
PKP2A IV	Kab. Mentawai	171
Jumlah Ide Inovasi		1.382

InnoLabs in 2018 are held in eleven districts throughout the country. As part of government's national priorities, the InnoLabs are delivered by four centres within Deputyship of Public Administration and NIPA's Centre for Policy Studies and Civil Service Training I, II, III, and IV in Jatinangor, Makassar, Samarinda, and Aceh.

With the ideas of innovation that are produced in InnoLab, it is expected that local governments can improve their competitiveness and eventually improve that of Indonesia. Selection of local governments to participate in InnoLab in 2018 are based on their status as underdeveloped regions and locations at the border parts of Indonesia. With this in mind, InnoLabs are expected to help them to move on par with other local governments, as well as to demonstrate that border regions can innovate just like other regions. Below table depicts the number of innovation ideas produced through InnoLab in 2018:

Workshop Champion Innovation (WCI) Workshop of Champions of Innovation (WCI)

Workshop Champion Innovation (WCI) merupakan kegiatan kedua dari Program Prioritas Nasional Inovasi Tahun 2018. WCI merupakan sebuah program workshop *Training of Trainer* (ToT) pencetak fasilitator inovasi pemerintah daerah atau yang disebut Champion Innovation. Kegiatan WCI diciptakan untuk memperbanyak fasilitator inovasi daerah atau kader inovasi daerah. Melalui kegiatan WCI diharapkan muncul fasilitator laboratorium inovasi daerah atau setidaknya kader inovasi yang dapat mendorong semangat berinovasi di lingkup kabupaten/kota. Ruang lingkup penyelenggaraan WCI terletak pada pemerintah provinsi dengan peserta yang bisa berasal dari OPD Provinsi atau kabupaten/kota pada provinsi tersebut.

WCI is a Training of facilitators (ToF) for innovation in local governments. These facilitators are thus called champions of innovation. WCI aims at producing enough number of facilitators to facilitate InnoLab in local governments or at least to promote innovation spirit within their regions. WCIs are held in the capital province and participants can come from provincial government officers and/or district government officers within the region.

No	Daerah	Unit Fasilitator	Tgl Pelaksanaan
1	Provinsi Papua	INTAN	17-19 April
2	Provinsi Papua Barat	INTAN	19-21 September
3	Provinsi Sulawesi Tenggara	INTAN	23 – 25 Juli
4	Provinsi Sulawesi Tengah	INTAN	13 - 15 Agustus
5	Provinsi Maluku Utara	PIKSA	6-9 Mei
6	Provinsi Jambi	PIPEL	30 Juli – 1 Agustus
7	Provinsi Kepulauan Riau	PIPEL	8 - 10 Agustus
8	Provinsi Bangka Belitung	PIPEL	2 - 4 Juli
9	Provinsi Bengkulu	PIKSA	25 - 26 April
10	Provinsi Sulawesi Barat	PKP2A II Makassar	31 Oktober -2 Nov
11	Provinsi Kalimantan Selatan	PKP2A III Samarinda	Telah dilaksanakan 25 - 27 Juni

Pengukuran Dampak Inovasi (PDI) *Innovation Impact Assessment (IIA)*

Pengukuran Dampak Inovasi bertujuan untuk mengukur dampak inovasi kepada stakeholder yang dihasilkan oleh lokus laboratorium inovasi binaan LAN pada tahun 2015-2016. Adapun lokus PDI yang ditentukan sebanyak 7 lokus.

Pemilihan lokus laboratorium inovasi tahun 2015-2016 memiliki pertimbangan program inovasi telah berjalan minimal 2 tahun sehingga mampu diukur dampaknya. Selain itu kegiatan Pengukuran Dampak Inovasi juga bertujuan untuk mengembangkan instrument analisis dampak inovasi. Sedangkan untuk level Pengukuran Dampak Inovasi pada tahun 2018 dilakukan pada level mikro untuk mengevaluasi dampak tiap-tiap program inovasi kepada stakeholders. Berikut ini adalah data Lokus dan unit yang menjadi fasilitator dalam pelaksanaan Pengukuran Dampak Inovasi:

Hasil pengukuran dampak inovasi yang dilakukan di tujuh lokus penelitian yang merupakan daerah laboratorium inovasi LAN RI telah menunjukkan dan memberikan dampak terhadap perbaikan untuk aspek pelayanan publik, tata kelola pemerintahan dan pemberdayaan masyarakat. Dampak inovasi yang diukur dapat diklasifikasikan dalam dua pendekatan yakni *before after comparison* dan *post intervention project group*. Dalam pendekatan *before after comparison* yang dihitung secara kuantitatif telah memberikan dampak inovasi dengan rata-rata persentase perubahan sebesar 80 %. Sedangkan pada pendekatan *post intervention project group*, dampak inovasi tidak dapat diukur secara kuantitatif melainkan secara kualitatif dengan melalui deskripsi perubahan yang didapat berdasarkan temuan dampak perubahan pada masing-masing inovasi

No	Daerah	Unit Fasilitator
1	Kota Pontianak	INTAN
2	Kota Samarinda	INTAN
3	Kab. Kebumen	INTAN
4	Kab. Purbalingga	INTAN
5	Kab. Ciamis	INTAN
6	Kab. Muara Enim	PIKSA
7	Kota Yogyakarta	PIPEL

Innovation Impact Assessment is aimed at measuring the impact of innovations produced through NIPA's InnoLabs since 2015. In 2018, seven local governments are selected as subjects. Only innovations created in 2015-2016 InnoLabs that are assessed. As this is the first time we do impact assessment of innovation, the activity also aims at developing robust instrument to measure innovation success at micro, meso, and macro level. In the 2018 IIA, measurement is done at micro level, that is to evaluate impacts of each innovation to direct stakeholders. Below table shows the locus and evaluators for the IIA. Results from the 2018 IIA in seven locations show that innovations developed through InnoLabs have given positive impacts on the improvement of public services quality, governance, and community development. Assessed innovations are classified into two approaches: before-after comparison and post-intervention project group. In the first approach, measurement is done quantitatively and thus shows that average change caused by the innovations as significant as 80 per cent. As for the latter approach, innovation impact is measured qualitatively through change stories based on empirical findings from each innovation.

Penyusunan Grand Design Jabatan Fungsional

Formulation of Grand Design for Functional Positions

Penyusunan Grand Design Jabatan Fungsional yang dilakukan Pusat Inovasi Kelembagaan dan Sumber Daya Aparatur merupakan Program Prioritas Bidang pada Tahun 2018. Tiga hal yang menjadi roda penggerak dalam melakukan penyusunan Grand Design ini: pertama, keberadaan Jabatan Fungsional (JF) yang dipandang sebagai *key leverage* atau akselerator perubahan di dalam tubuh birokrasi pemerintah menuju *world class public services*. Kedua, positioning dan peran JF yang dianggap belum mencapai titik optimalnya dalam menjalankan berbagai fungsi pemerintahan dan pelayanan publik. Ketiga, gambaran yang ingin dibangun mengenai eksistensi JF ke depan.

Hasil dari penyusunan grand design jabatan fungsional ini dipublikasikan melalui kegiatan seminar nasional dengan memberikan gambaran dan penjelasan tentang temuan-temuan dilapangan. Pada seminar ini, hadir sebagai narasumber adalah Ichwan Santosa (Analis Kebijakan LAN), Yogi Suprayogi (Dosen UNPAD), Prof.Dr. Dwi Enny Joko (Peneliti LIPI).

Penyusunan Grand Design Jabatan Fungsional

Formulation of Grand Design for Functional Positions

Pusat Inovasi Pelayanan Publik melaksanakan kegiatan Penyusunan Model Inovasi Berbasis Gender. Tahapan kegiatan ini dilaksanakan melalui studi literatur, *focus group discussion* (FGD), penggalian data, dan uji validasi model. Pada tahapan terakhir, diselenggarakan Seminar Nasional Model Inovasi Berbasis Gender. Tujuan diselenggarakannya kegiatan Seminar Nasional Model Inovasi Berbasis Gender dengan tema "Menumbuhkembangkan Perempuan Wirausaha Sosial" ini adalah untuk melakukan disseminasi dan mempromosikan hasil kegiatan penyusunan Model Inovasi Berbasis Gender ke berbagai stakeholder.

Pemberdayaan perempuan menjadi salah satu pintu masuk implementasi pendekatan *Whole of Government* dalam penyelenggaraan negara. Hal ini juga terkait dengan salah satu tantangan penyelenggaraan negara yang tertuang dalam RPJMN 2014-2019, yaitu keberlanjutan Peningkatan Peranan dan Keterwakilan Perempuan dalam Politik dan Pembangunan. Strategi yang dipilih yaitu mendorong tumbuhnya Wirausaha perempuan, lebih khususnya wirausaha yang dapat memberikan dampak positif pada lingkungan sosialnya. Caranya adalah dengan mengenalkan satu ide kerja bersama atas *dasar Co-Creating Mechanism* dengan semangat gotong royong dan kepedulian sosial khususnya dari Wirausaha perempuan yang sudah berhasil menjalankan usahanya kepada perempuan-perempuan di sekitar lingkungannya agar dapat juga menjadi perempuan yang berdaya ekonomi. Program ini didukung dengan reposisi peran pemerintah sebagai fasilitator dengan mekanisme kolaborasi peran sektoral (pemberdayaan perempuan).

The activity is a sectoral priority in 2018. The study stands on three main assumptions: the existence of functional positions as key leverage or accelerator of change within government bureaucracy toward materialising world-class public services; however, the current role played by functional officers has not been at its optimum level; hence, the study tries to build stronger basis for the existence of functional positions in the future.

The result of this project has already been disseminated nationally with speakers include Ichwan Santosa (policy analyst at NIPA), Dr. Yogi Suprayogi (lecturer at University of Padjadjaran), and Professor Dwi Enny Joko (senior researcher at LIPI).

Centre for Public Services Innovation of NIPA conduct a study on developing gender-based innovation model. Stages through for the study include literature study, focused group discussions, data gathering, and validity test of the model. After all these stages, we held a national seminar on the same topic. The main purpose of the seminar which themed "Nurturing Social Entrepreneur Women" is to disseminate and promote the result of the study to various stakeholders.

Women empowerment is an important entrance to the implementation of the whole-of-government principle. This is also relevant with one of the challenges mentioned in the national development plan 2014-2019, namely the sustainability of women role empowerment and representation in politics and development. Strategy chosen for this ends is promoting women entrepreneurship, particularly those that can add positive impact to the social environment. This is done by introducing co-creating mechanism work ideas under the spirit of gotong-royong and social responsibility to women hence they can add economic value for their surroundings. This program could run through re-positioning of government role as facilitator in collaboration with business people in various sectors.

Pelaksanaan Seminar Internasional Inovasi Administrasi Negara International Seminar on Public Administration Innovation

Lembaga Administrasi Negara bekerjasama dengan Ministry Internal and Communication Japan yang diwakili oleh J.CLAIR Singapore menyelenggarakan seminar Internasional Pengembangan Kapasitas INAGARA dengan tema "**Leaderpreneurship: Developing Local Circular Economy**" pada tanggal 25 Juli 2018 bertempat di Auditorium Makarti Bhakti Nagari Gd. B Lt. 8, Kantor LAN Jl. Veteran Jakarta.

Seminar ini bertujuan untuk mengkatalisasi pertukaran pengetahuan antara Indonesia dan Jepang pada topik-topik yang menjadi kepentingan bersama, sehingga dapat meningkatkan kualitas tata kelola serta meningkatkan kapasitas pejabat pemerintah di kedua negara. Selain itu, diharapkan seminar ini dapat berfungsi untuk memperkuat jaringan kontak antara badan-badan yang terkait dengan pemerintah di Indonesia dan Jepang, sehingga menciptakan lebih banyak peluang untuk kerjasama antara kedua negara. Melalui seminar ini diharapkan akan menimbulkan semangat berwirausaha dan mendorong terciptanya ide-ide atau pemikiran yang inovatif untuk menciptakan terobosan-terobosan dalam pelayanan publik serta mengembangkan produktivitas daya saing untuk pertumbuhan ekonomi daerah.

Seminar ini menghadirkan 4 (empat) narasumber. Dari Indonesia, Drs. Samsul Widodo ,MA (Direktur Jenderal Pembangunan Daerah tertinggal-Kementerian Desa PDTT) dan Abdul Halim Muslih, Wakil Bupati Bantul, yang memaparkan mengenai "Potensi Lokal Bantul" , sedangkan narasumber dari Jepang yaitu Mr. Shoji JITSUHARA (Director, Forestry and Biomass Industries Division, Industries and Tourism Department, Maniwa City Hall, Okayama Prefecture, Japan) didaulat untuk memberikan paparan dengan judul: "Maniwa City's Initiatives in Utilizing Biomass Resources to Achieve Sustainable Development" serta Mr.Takashi SHIRAKAWA, Manager, Industries and Construction Division, Umaji Village, Kochi Prefecture, Japan didaulat untuk memberikan paparan dengan judul : "Revitalization of Mountainous Areas by Utilizing Local Resources (Yuzu)"

NIPA in collaboration with Japan's Ministry of Internal Affairs and Communication (MIC), represented by J.CLAIR Singapore held an international seminar on capacity development of public administration innovation under the theme of "Leaderpreneurship: Developing Local Circular Economy" on July 25, 2018 at the Auditorium Makarti Bhakti Nagari in LAN Headquarter.

This seminar aims to catalyze the exchange of knowledge between Indonesia and Japan on topics of mutual interest, so as to improve the quality of governance and increase the capacity building of government officials in both countries. In addition, it is hoped that this seminar can serve to strengthen the network of contacts between government agencies in Indonesia and Japan, thus creating more opportunities for cooperation between the two countries. Through this seminar, it is hoped that it will lead to a spirit of entrepreneurship and encourage the creation of innovative ideas or thoughts to create breakthroughs in public services and develop productivity competitiveness for regional economic growth.

This seminar presented 4 (four) speakers. From Indonesia, Drs. Samsul Widodo, MA (Director General of Underdeveloped Regional Development-Ministry of PDTT Village) and Abdul Halim Muslih, Deputy Regent of Bantul, who explained about "Local Potential of Bantul". Speakers from Japan were Mr. Shoji Jitsuhara (Director, Forestry and Biomass Industries Division, Industries and Tourism Department, Maniwa City Hall, Okayama Prefecture, Japan) who delivered an inspiring presentation on "Maniwa City's Initiatives in Utilizing Biomass Resources to Achieve Sustainable Development" and Mr.Takashi Shirakawa (Manager, Industries and Construction Division, Umaji Village, Kochi Prefecture, Japan) who presented his presentation on "Revitalization of Mountainous Areas by Utilizing Local Resources (Yuzu)".

Fasilitasi Kerjasama Study Visit By Indonesia Mayors and Regents dengan CSC Singapore – Temasek Foundation Connects

Facilitation of Indonesian Mayors and Regents Study Visit to Singapore in Cooperation with CSC Singapore – Temasek Foundation Connects

Lembaga Administrasi Negara bekerjasama dengan CSC-Temasek Foundation Connects Singapore menyelenggarakan Program Study Visit by Indonesia Mayors and Regents. Program ini diselenggarakan dari tanggal 16 s.d 19 juli 2018 dan diikuti oleh 20 orang Bupati dan Walikota terpilih.

Program Study visit ini menggunakan perpaduan dari pelatihan dan metodologi pembelajaran klasikal, program ini sangat interaktif dan memperkaya pengalaman para peserta. Selain briefing formal dan dialog, kegiatan diisi juga dengan diskusi terbuka, kerja kelompok, kegiatan berbagi pengalaman dan metodologi pembelajaran lainnya. Peserta juga akan memiliki kesempatan yang cukup untuk berbagi pengalaman, pengetahuan, dan solusi-solusi dalam menyelesaikan berbagai tantangan dan hambatan yang pernah mereka lakukan selama program berlangsung. Materi pembelajaran yang diberikan kepada para peserta selama mengikuti program study visit ini, antara lain : *The future and the fourth industrial revolution, Innovation and Enterprise (The Singapore Experience), City management and development serta Role of government leadership.*

NIPA in collaboration with Civil Service College (CSC)-Temasek Foundation Connects Singapore conducted a Study Visit Program by Indonesian Mayors and Regents. The program held from 16 to 19 July 2018 and participated by selected 20 Mayors and Regents.

This study visit program uses a combination of training and classical learning methodology, this program is very interactive and enriches the experience of the participants. In addition to formal briefings and dialogues, activities are also filled with open discussions, group work, experience sharing activities and other learning methodologies. Participants will also have enough opportunities to share experiences, knowledge, and solutions in solving various challenges and obstacles that they have done during the program. Learning material provided to the participants during the study visit program included: *The future and the fourth industrial revolution, Innovation and Enterprise (The Singapore Experience), City management and development and the Role of government leadership.*



Foto bersama antara Bupati/Walikota, Kepala LAN dan Mr Roger Tan, Assistant Chief Executive (Corporate), Civil Service College Setelah dilakukan pembukaan Program Kerja Sama LAN dan CSC-Leaderpreneurship

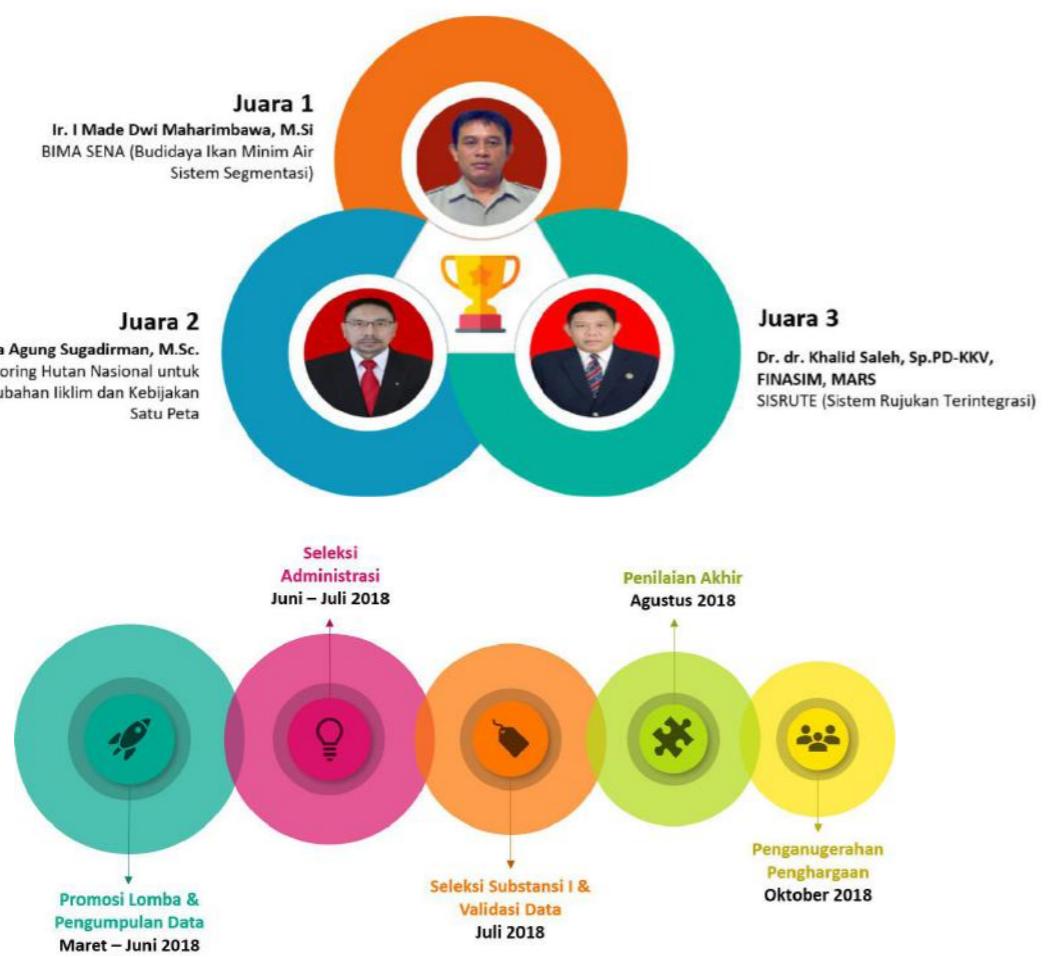
Lomba INAGARA 2018 INAGARA Awards 2018

Untuk memberikan apresiasi kepada pemimpin perubahan yang konsisten mengimplementasikan keberlanjutan proyek perubahan pasca Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN), Lembaga Administrasi Negara melalui Pusat Promosi Inovasi dan Pengembangan Kapasitas menyelenggarakan Lomba Inovasi Administrasi Negara (INAGARA) tahun 2018.

Lomba INAGARA diikuti oleh alumni PKN Tk. I dan II angkatan 2014, 2015, 2016 dan 2017 yang telah melampaui milestone jangka menengah. Melalui kegiatan ini diharapkan akan memberikan motivasi dan dapat menularkan semangat perubahan kepada ASN yang ada di tempat kerjanya sehingga menjadikan perubahan (Inovasi) sebagai budaya dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Pemenang Lomba Inagara 2018 diterangkan dalam gambar berikut:

To give appreciation to the leaders of change who consistently implement the sustainability of change projects after the National Leadership Training (PKN), NIPA through the Center for Innovation and Capacity Development held the Public Administration Innovation Competition (INAGARA) 2018.

INAGARA competition was participated by alumni of PKN Level 1 and 2 of class of 2014, 2015, 2016 and 2017 who have exceeded the mid-term milestone. Through this activity, it is hoped that it will provide motivation and can transmit the spirit of change to the ASN in the workplace so that change (innovation) is a culture in providing services to the community. The winners of the Inaugural 2018 Contest are explained in the following figure.



Apresiasi Inovasi dan Forum Replikasi Inovasi Innovation Appreciation and Innovation Replication Forum

LAN menyelenggarakan Forum Replikasi Inovasi sebagai wadah untuk melakukan sharing and transfer knowledge terkait best practices inovasi agar dapat direplikasi oleh daerah lain. Innovator berkesempatan untuk memberikan gambaran terkait inovasinya secara umum, bagaimana pelaksanaannya, apa tantangannya, sejauh mana dampak positif dari inovasi tersebut, dan yang lebih penting bagaimana daerah lain dapat mereplikasinya. Sesuai dengan tema yang diangkat yakni "Villagepreneurship untuk Pemberdayaan Ekonomi Lokal", Forum Replikasi Inovasi ini bertujuan untuk memberdayakan aparatur pemerintah dan masyarakat untuk memiliki jiwa entrepreneurship serta membangun semangat entrepreneur pemerintahan desa untuk meningkatkan daya saing daerah melalui replikasi inovasi yang telah berhasil dilakukan.

Melalui rangkaian kegiatan Apresiasi Inovasi dan Forum Replikasi Inovasi ini diharapkan dapat memfasilitasi innovator dengan calon implementator untuk melakukan replikasi dan adaptasi inovasi sesuai kebutuhan melalui proses ATM (amati, tiru, modifikasi). kegiatan Apresiasi Inovasi dan Forum Replikasi Inovasi resmi dibuka dengan sambutan dari Kepala LAN, Dr Adi Suryanto, M.Si. Dalam sambutannya, menjelaskan bahwa inovasi saat ini telah menjadi satu kebutuhan yang mutlak dalam praktik administrasi negara khususnya dalam penyelenggaraan pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun daerah. LAN melalui penyelenggaraan kegiatan ini memberikan ruang sharing dan transfer knowledge terkait best practices agar dapat direplikasi oleh daerah lain, sehingga diharapkan dapat menambah wawasan tentang best practices inovasi dan menumbuhkan semangat serta komitmen untuk berinovasi baik melalui replikasi atau dengan menumbuhkan ide-ide inovasi yang baru dan original. Kegiatan Forum Replikasi Inovasi terbagi ke dalam dua sesi, yakni sesi diskusi panel dan sesi coaching clinic.

NIPA organize an Innovation Replication Forum as a forum for sharing and transferring knowledge related to innovation best practices so that they can be replicated by other regions. Innovators have the opportunity to provide an overview of their innovations in general, how they are implemented, what are the challenges, the extent of the positive impact of these innovations, and more importantly how other regions can replicate them. In accordance with the theme "Villagepreneurship for Local Economic Empowerment", this Innovation Replication Forum aims to empower government officials and the public to have entrepreneurial spirit and build a village government entrepreneurial spirit to improve regional competitiveness through replication of innovations that have been successfully carried out.

Through this series of Innovation Appreciation and Replication Forum Innovation activities, it is hoped that it can facilitate innovators with prospective implementers to replicate and adapt innovations as needed through the OIM process (observe, imitate, modify). The Innovation and Replication Innovation Forum Appreciation event officially opened with a speech from NIPA Chairman. In his remarks, he explained that current innovation has become an absolute necessity in the practice of public administration, especially in the administration of government, both at the central and regional levels. Through this activity, NIPA provide space for sharing and transfer of knowledge related to best practices so that they can be replicated by other regions, thus can add insight into innovation best practices and foster enthusiasm and commitment to innovate either through replication or by fostering new innovation ideas and original. The Innovation Replication Forum activity is divided into two sessions, namely panel discussion sessions and coaching clinic sessions.

BIDANG KAJIAN KEBIJAKAN

Policy Studies

REVIEW 2018 Review 2018

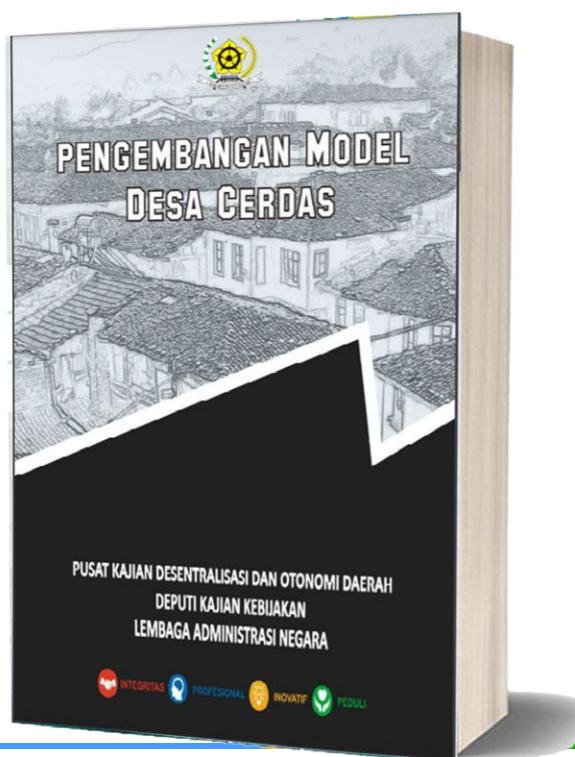
Kajian Stategi Pemerintah Daerah dalam Menghadapi Perubahan Iklim Study on Government's Strategy to Cope with the Climate Change

Kajian ini bertujuan untuk mengidentifikasi permasalahan, strategi dan arah kebijakan dari pelaksanaan kegiatan perubahan iklim di daerah. Daerah memiliki peran yang sangat strategis dalam mendukung pencapaian target penurunan emisi GRK. Hasil kajian menunjukkan beberapa isu strategis dari permasalahan pelaksanaan kegiatan perubahan iklim di daerah antara lain terbatasnya kewenangan yang dimiliki oleh daerah, dualisme kelembagaan dan koordinasi dalam kegiatan perubahan iklim, dan peran kabupaten/kota yang cenderung minim.

Kajian ini mengusulkan beberapa alternatif diantaranya perbaikan relasi struktural dan kelembagaan di tingkat nasional dan daerah, mendorong peningkatan peran kabupaten/kota dalam agenda perubahan iklim di daerah, dan meningkatkan kapasitas pembiayaan daerah dalam kegiatan perubahan iklim.

This study aims to identify problems, strategies and policy directions from implementing climate change activities in the region. Regions have a very strategic role in supporting the achievement of GHG emission reduction targets. The results of the study show several strategic issues from the problems of implementing climate change activities in the regions, including limited authority possessed by the regions, institutional dualism and coordination in climate change activities, and the role of districts which tends to be minimal.

This study proposes several alternatives including improving structural and institutional relations at the national and regional levels, encouraging an increase in the role of districts in the climate change agenda in the regions, and increasing regional financing capacity in climate change activities.



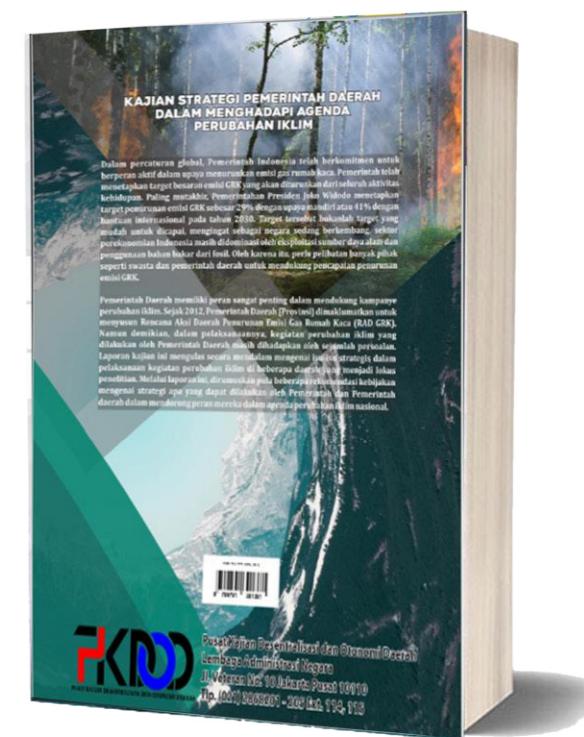
Pengembangan Model Desa Cerdas Development of Smart Village Model

Studi ini berangkat dari tiga permasalahan utama dalam implementasi desa cerdas di Indonesia. Pertama, konsepsi desa cerdas belum mempertimbangkan tipologi/karakteristik desa. Kedua, belum adanya sistematika keberlanjutan penerapan desa cerdas. Ketiga, tidak adanya kesamaan persepsi terkait definisi dan ruang lingkup desa cerdas yang diterapkan.

Hasil studi ini menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan desa cerdas tidak bisa dilepaskan dari sejumlah faktor kunci, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor kunci internal tersebut adalah kepemimpinan desa yang transformatif, kemampuan membangun jejaring dan kolaborasi, partisipasi masyarakat, dan kearifan lokal. Sedangkan faktor kunci eksternal adalah adanya kebijakan yang mendukung tumbuh kembangnya berbagai inisiatif/prakarsa dan inovasi lokal yang mengarah pada terwujudnya desa cerdas.

This study took-off from three main problems in the implementation of smart villages in Indonesia. First, the concept of smart villages has not considered village typology/characteristics. Second, there is no systematic continuity of the application of smart villages. Third, there is no similarity in perceptions regarding the definition and scope of smart villages that are applied.

The results of this study indicate that the success of the application of smart villages cannot be separated from a number of key factors, both internal and external. The internal key factors are transformative village leadership, the ability to build networks and collaboration, community participation, and local wisdom. While the external key factor is the existence of policies that support the growth of various initiatives / initiatives and local innovations that lead to the realization of smart villages.



Kajian Grand Design Public Administration 2045

Study on Grand Design Public Administration 2045

Desain Besar Administrasi Publik Indonesia (*Grand Design Public Administration/GDPA*) telah menjadi suatu kebutuhan yang harus segera dipenuhi. Setidaknya terdapat 3 (tiga) faktor determinan yang menjadi rasionalitas perumusan GDPA tersebut. Pertama, dinamika perubahan lingkungan strategis Indonesia sebagai dampak dari globalisasi dan regionalisasi Kedua, kebijakan nasional untuk merumuskan Visi Indonesia 2045. Ketiga, belum tersedianya kebijakan strategis yang secara komprehensif, terarah, dan terfokus untuk membangun administrasi publik Indonesia sebagai *enabling factor* pencapaian tujuan pembangunan nasional yang mampu menjawab tantangan dinamika perubahan lingkungan strategis, baik pada tataran global maupun regional. Menggunakan kerangka analisa *scenario planning*, dirumuskan faktor pendorong dan faktor ketidakpastian yang kemudian dikembangkan ke dalam skenario lingkungan strategis. Hasil analisa scenario planning memetakan 4 (empat) skenario sebagai berikut:

1. Scenario I: Sosial-politik-hukum optimis (positif) dan ekonomi optimis (positif). Skenario I disebut sebagai **Indonesia Gemilang**.
2. Scenario II: Sosial-politik-hukum pesimis (negatif) dan ekonomi optimis (positif) yang disebut sebagai **Indonesia Cemas**.
3. Scenario III: Sosial-politik-hukum optimis (positif) dan ekonomi pesimis (negatif) yang disebut sebagai **Indonesia Tertatih**.
4. Scenario IV: Sosial-politik-hukum pesimis (negatif) dan ekonomi pesimis (negatif) yang disebut dengan **Indonesia Terkulai**.

Hasil akhir penelitian ini adalah dirumuskannya *Grand Design Administrasi Publik* yang dipersiapkan untuk menciptakan administrasi publik yang mencerminkan kapabilitas tinggi dalam menyongsong Visi Indonesia 2045. *Grand Design Administrasi Publik* Indonesia merupakan pedoman bagi pembangunan administrasi publik yang tertuang dalam Roadmap Administrasi Publik yang secara pentahapan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Tahap I (2025-2030): Administrasi Publik yang Responsif dan Berintegritas
2. Tahap II (2030-2035): Administrasi Publik Berorientasi Kepublikan
3. Tahap III (2035-2040): Administrasi Publik Demokrasi Kuat
4. Tahap IV (2040-2045): Administrasi Publik Kapabel-Akuntabel tingkat global

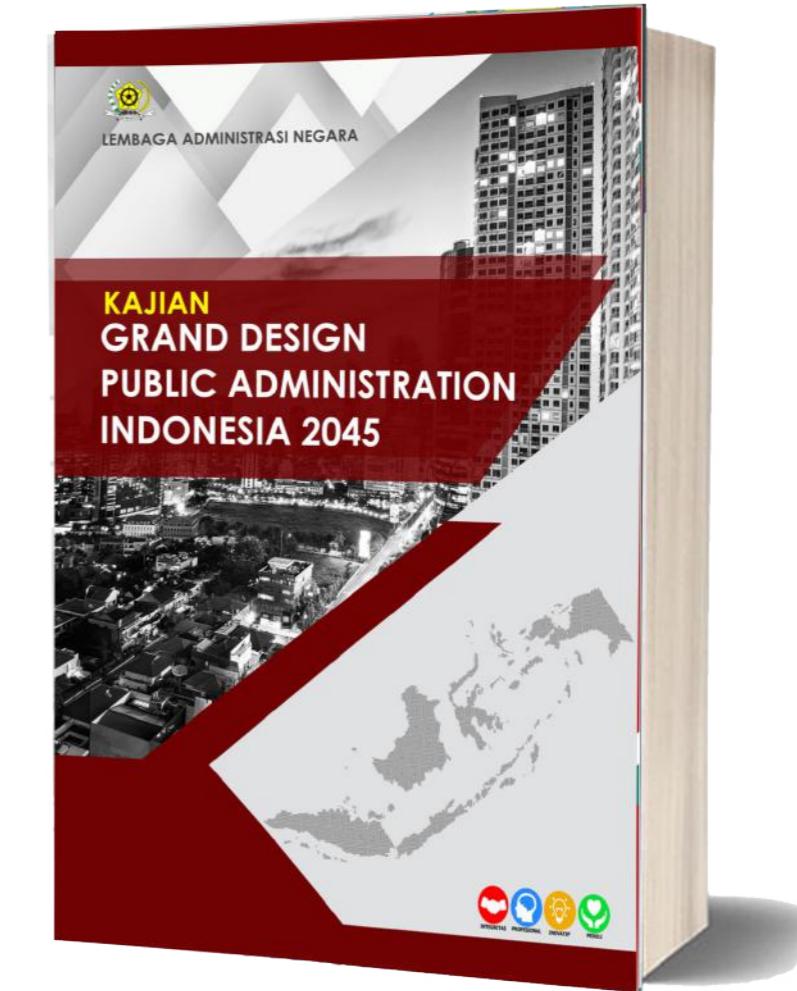
The *Grand Design of Indonesia's Public Administration (GDPA)* has become a necessity that must be fulfilled immediately. At least there are 3 (three) determinant factors that become the rationality of the GDPA formulation. First, the dynamics of changes in Indonesia's strategic environment as a result of globalization and regionalization Second, national policies to formulate Indonesia's Vision 2045. Third, the unavailability of strategic policies that are comprehensive, directed, and focused on building Indonesia's public administration as an enabling factor for achieving national development goals able to answer the challenges of the dynamic changes in the strategic environment, both at the global and regional level. Using a scenario planning analysis framework, driving factors and uncertainty factors are formulated which are then developed into strategic environmental scenarios.

The scenario planning analysis produces 4 (four) scenarios as follows:

1. Scenario I: Social-political-law optimistic (positive) and economy optimistic (positive). Scenario I is referred to as Indonesia Bright.
2. Scenario II: Social-political-legal pessimistic (negative) and economy optimistic (positive) which is referred to as Indonesia Anxious.
3. Scenario III: Social-political-legal optimistic (positive) and economy pessimistic (negative) which is called Indonesia Struggling.
4. Scenario IV: Social-political-legal pessimistic (negative) and economy pessimistic (negative), called Indonesia Fainted.

The final result of this study is the formulation of the *Grand Design of Public Administration* prepared to create a public administration that reflects high capability in welcoming the Indonesian Vision 2045. The *Grand Design of Indonesian Public Administration* is a guideline for the development of public administration in the Public Administration Roadmap which can be formulated as follows:

1. Phase I (2025-2030): Responsive and Integrity Public Administration
2. Phase II (2030-2035): Publicness-Oriented Public Administration
3. Phase III (2035-2040): Strong Democracy Public Administration
4. Phase IV (2040-2045): Accountable-Capable Public Administration at the global level



Expert Panel Lingkungan
Strategis Kajian Grand
Design Public Administration
2045

Kajian Redistribusi ASN Study on Redistribution of ASN

LAN diberikan mandat oleh Kantor Staf Presiden dan Kementerian PPN/Bappenas untuk melaksanakan Kajian Redistribusi ASN sebagai salah satu kajian prioritas nasional. Kajian ini dilakukan selama kurun waktu Januari-Desember 2018 melalui desk study, diskusi terbatas tahap perumusan research design, turun lapangan, diskusi terbatas tahap analisis dan perumusan strategi, pra ekspose, dan ekspose. Kajian Redistribusi ASN ini hadir guna melihat mengapa kesenjangan ASN ini terjadi, faktor dominan apa yang menyebabkan hal itu terjadi, dan bagaimana kemudian strategi redistribusi yang dilakukan.

Hasil analisis kajian menemukan 5 (lima) penyebab utama kesenjangan distribusi ASN yaitu : (1) Rendahnya daya tarik pasar kerja di daerah yang ditentukan oleh kemajuan daerah tersebut. (2) Dampak kebijakan nasional seperti moratorium yang berimplikasi pada perekutan honorer, peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 yang menuntut daerah untuk melakukan mutasi sebagai akibat dari perubahan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD, distribusi tenaga kesehatan melalui program Nusantara Sehat (NS) belum menjangkau semua daerah pelosok atau tertinggal dan beberapa kegagalan pada proram Guru Garis Depan (GGD). (3) Kompleksitas JF. (4) Bias dalam penghitungan kebutuhan pegawai melalui Analisis Jabatan dan ABK. (5) Intervensi politik di daerah sehingga terdapat kekurangan PNS pada bidang tertentu karena diangkat menjadi pejabat JPT maupun JA.

Kajian ini mengajukan dua usulan strategi yaitu strategi sentralistik yang dapat dilakukan secara sektoral dengan pola karier nasional dengan metode tour of duty dan tour of area, perubahan peraturan terkait ASN dan kelembagaan instansi pemerintah, serta optimalisasi rasio PNS dengan jabatan fungsional tertentu. Kedua yaitu strategi desentralistik dengan memberikan wewenang pada daerah yang mampu untuk secara otonom mengurus dan menyelesaikan sendiri permasalahan distribusi dan pengembangan pegawainya. Dalam strategi ini, tugas pemerintah pusat adalah memberikan koridor tertentu sebagai kontrol atas kebijakan yang diambil daerah dalam mengisi kekosongan jabatan agar sesuai dengan beban kerja pelayanan publik yang dibutuhkan.

NIPA was given the mandate by the Office of the Presidential Staff and the Ministry of National Development Planning / Bappenas to carry out the ASN Redistribution Study as one of the national priority studies. This study was conducted during the period of January-December 2018 through a desk study, limited discussion on the stages of research design formulation, down the field, limited discussion on the analysis and formulation of strategies, pre exposure, and exposure. The ASN Redistribution Study is here to see why this ASN gap occurs, what are the dominant factors that cause it to occur, and how then the redistribution strategy is carried out.

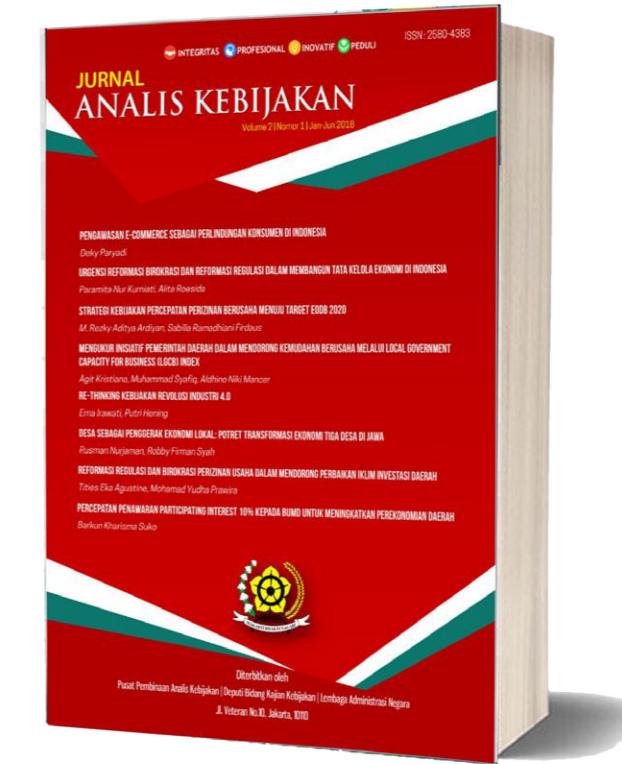
The results of the study analysis found that 5 (five) main causes of the ASN distribution gap were: (1) The low attractiveness of the labor market in the regions determined by the progress of the region. (2) Impact of national policies such as the moratorium which has implications for honorary recruitment, Government regulation Number 18 of 2016 which requires regions to transfer as a result of changes in Regional Work Units (SKPD), distribution of health workers through the Nusantara Sehat (NS) program has not reached all remote or lagging regions and some failures in the Front Line Teachers (GGD) program. (3) JF Complexity. (4) Bias in calculating employee needs through Position and ABK Analysis. (5) Political intervention in the regions so there are shortages of civil servants in certain because he was appointed as an official of JPT and JA.

This study proposes two strategic proposals, namely a centralized strategy that can be done sectorally with national career patterns with tour of duty methods and tour of area, changes in regulations related to ASN and institutional government institutions, and optimization of the ratio of civil servants to certain functional positions. The second is a decentralized strategy by giving authority to regions that are able to autonomously take care of and solve their own problems of distribution and development of employees. In this strategy, the task of the central government is to provide certain corridors as control over the policies taken by the regions in filling in the vacancies so that they are in accordance with the workload of public services needed.

Jurnal Analis Kebijakan Journal of Policy Analyst

Jurnal adalah salah satu bentuk dan strategi untuk menyebarluaskan berbagai informasi dan juga satu promosi atas berbagai ide dan juga produk ilmiah berbagai pihak. Kedeputian Bidang Kajian Kebijakan c.q. PUSAKA sebagai unit yang melakukan tugas membina Jabatan Fungsional Analis Kebijakan melakukan misi untuk menjadi media *knowledge sharing* dengan berbagai kalangan dalam kegiatan Knowledge Management. Dalam rangka misi tersebut, PUSAKA akan menerbitkan jurnal Analis Kebijakan sebagai media bagi Kedeputian Bidang Kajian Kebijakan LAN, Analis kebijakan pada K/L/Pemerintah Daerah, perguruan tinggi dan pihak-pihak lain untuk dapat mempublikasikan hasil karyanya dalam bentuk artikel, makalah, atau laporan sesuai dengan ketentuan jurnal ini. Tahun 2018 merupakan tahun pertama penerbitan jurnal ini. Di tahun ini, PUSAKA berhasil menerbitkan sebanyak 2 kali terbitan jurnal Analis Kebijakan.

Journals are one form and strategy for disseminating various information and also a promotion of various ideas and scientific products of various parties. Deputy for Policy Studies through PUSAKA as a unit that carries out the task of fostering Policy Analyst Functional Position undertakes a mission to become media knowledge sharing with various groups in Knowledge Management activities. In the framework of this mission, PUSAKA publish the Policy Analyst journal as a medium for the Deputyship members, Policy Analysts at ministries/agencies/Local Government, universities and other parties to be able to publish the results of their work in the form of articles, papers, or report in accordance with the provisions of this journal. 2018 is the first year of publication of this journal. In this year, PUSAKA successfully published 2 times the issue of the Journal of Policy Analyst.



Pembinaan Analis Kebijakan *Management of Policy Analyst Functional Position*

Advokasi Kebijakan JFAK

Study on Government's Strategy to Cope with the Climate Change

Kegiatan ini bertujuan untuk menginformasikan JFAK ke Kementerian/Lembaga/Daerah (K/L/D) sehingga lebih banyak K/L/D yang mengetahui tentang JFAK, memberikan informasi kebijakan-kebijakan terkait JFAK kepada K/L/D dalam melakukan pembinaan JFAK. Untuk memenuhi kebutuhan pengembangan analis kebijakan agar dapat melaksanakan tugas Analis Kebijakan sesuai dengan perkembangan lingkungan pekerjaan. Hasil dari kegiatan ini adalah tersosialisasikannya peraturan, hasil dari kegiatan ini adalah tersosialisasikannya peraturan.

This activity aims to inform JFAK to ministries/agencies/local governments (m/a/lg) so that more m/a/lg know about JFAK, provide information on policies related to JFAK to m/a/lg in conducting JFAK guidance. To meet the development needs of policy analysts in order to carry out the duties of a Policy Analyst in accordance with the development of the work environment. The result of this activity is the dissemination of regulations, the result of this activity is the dissemination of regulations.



Uji Kompetensi JFAK

Competency Test of JFAK

Penyelenggaraan Seleksi Calon Analis Kebijakan terdiri dari seleksi administrasi dan uji kompetensi. Seleksi administrasi dilakukan untuk mengecek validitas dan kesesuaian persyaratan administrasi dari calon analis kebijakan. Sedangkan uji kompetensi dilakukan untuk mengetahui tingkat kemampuan analisis dan politis calon analis kebijakan. Seleksi Uji Kompetensi merupakan tahapan penting dalam proses pengadaan Jabatan Fungsional Analis Kebijakan (JFAK). Proses seleksi terhadap calon AK akan menghasilkan analis kebijakan yang memiliki kompetensi dalam melakukan kajian dan analisis kebijakan. Uji Kompetensi adalah kegiatan evaluasi atas kompetensi calon AK dalam melaksanakan kajian dan analisis kebijakan. Hasil proses evaluasi ini digunakan sebagai alat ukur untuk menentukan kelulusan calon Pejabat Fungsional Analis Kebijakan. Penyelenggaraan Seleksi Uji Kompetensi Calon AK dilaksanakan 19 (sembilan belas) Angkatan mulai bulan Januari s.d. November 2018 yang diikuti oleh 514 (lima ratus empat belas) orang peserta.

The selection of Policy Analyst candidates consists of administrative selection and competency testing. Administrative selection is done to check the validity and suitability of administrative requirements of prospective policy analysts. Whereas the competency test is carried out to determine the level of analytical skills and political aspirations of policy analysts. Selection of Competency Tests is an important stage in the process of procuring JFAK. The selection process for AK candidates will produce policy analysts who have competence in conducting policy studies and analysis. Competency Test is an evaluation of the competencies of AK candidates in carrying out policy studies and analysis. The results of this evaluation process are used as a measure to determine the graduation of candidates for JFAK. The Competency Test for the Selection of JFAK Candidates is carried out in 19 (nineteen) batches throughout 2018 and participated by 514 participants.

Pengembangan Kompetensi JFAK

Competency Development of JFAK

Lembaga Administrasi Negara melalui Pusat Analis Kebijakan (PUSAKA) menjalin hubungan kerja sama dengan berbagai stakeholder yang melaksanakan pengembangan kompetensi terkait analis kebijakan. Upaya yang dapat dilakukan PUSAKA untuk mengembangkan kompetensi Analis Kebijakan antara lain dilakukan melalui kegiatan pengembangan kompetensi teknis analis kebijakan. Hal ini dimaksudkan agar ke depan pengembangan kompetensi Analis Kebijakan juga dapat diselenggarakan oleh berbagai lembaga penye-lenggara yang kredibel sehingga dapat mengakselerasi upaya peningkatan kompetensi Analis Kebijakan. Pada tahun 2018, upaya pengembangan kompetensi yang dilakukan diantaranya yaitu melalui kegiatan *Setting Agenda Right* (SAR) yang membahas isu-isu strategis dan melibatkan berbagai Analis Kebijakan dari lintas kementerian koordinator. Selain itu juga kegiatan pengembangan kompetensi yang bekerja sama dengan Kementerian Pariwisata yang pada akhirnya kegiatan tersebut menghasilkan output berupa policy brief tentang isu-isu kepariwisataan dan kegiatan kerjasama dalam bentuk *Workshop Reinforcing Coastal Zone Management* di Pondicherry University India yang diikuti oleh 2 orang Analis Kebijakan.

NIPA through Pusaka establishes cooperative relations with various stakeholders who carry out competency development related to policy analysts. Efforts that can be made by PUSAKA to develop the competency of Policy Analysts are carried out, among others, through the development of technical competencies. This is so that in the future the competency development for Policy Analysts can also be carried out by various credible institutions so as to accelerate efforts to increase the competence of Policy Analysts. In 2018, the competency development efforts carried out include the activities of Setting Agenda Right (SAR) which discuss strategic issues and involve various Policy Analysts from across coordinating ministries. In addition, there are also competency development activities in collaboration with the Ministry of Tourism, which eventually resulted in a policy brief on tourism issues and collaborative activities in the form of the Reinforcing Coastal Zone Management Workshop at Pondicherry University India which was attended by 2 Policy Analysts.

Pengembangan Sistem Monev Berbasis IT

Development of IT-Based Monitoring and Evaluation System for JFAK

Pada tahun 2018, telah dikembangkan sistem pengumpulan DUPAK secara Online, yang disebut DUPAK Online. Ke depannya, sistem ini dapat memperingkas proses administrasi dalam pengumpulan DUPAK. Sistem ini juga telah dilengkapi dengan buku panduan dan video tutorial penggunaan yang bisa diakses secara online. Selain itu, Pusaka juga mengembangkan instrument utilisasi analis kebijakan, yaitu penambahan indikator pemanfaatan AK. Mulai tahun ini, instrumen ini sudah dapat diisi secara online melalui tautan yang dikirim ke masing-masing Analis Kebijakan, Atasan langsung, dan pengelola kepegawaian masing-masing instansi.

In 2018, an online DUPAK (credit point appraisal) collection system has been developed, called DUPAK Online. In the future, this system can summarize the administrative process in collecting DUPAK. This system has also been equipped with guidebooks and usage tutorial videos that can be accessed online. In addition, Pusaka has also developed a policy analyst utilization instrument, namely the addition of indicators for the use of AK. Starting this year, this instrument can be filled online through links sent to each Policy Analyst, direct supervisor, and staff manager of each agency.

BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR

Civil Service Competency Development

REVIEW 2018 Review 2018

Penyelenggaraan Workshop Pengembangan Kompetensi PNS Permanent Civil Service Competency Development Workshop

Penyelenggaraan Workshop Pengembangan Kompetensi PNS ditujukan kepada seluruh pengelola kepegawaian di instansi pemerintah. Secara total pada 2018 terdapat 396 instansi pemerintah yang terdiri dari kementerian, LPNK, dan pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota yang menjadi peserta workshop. Tujuan Workshop Pengembangan Kompetensi PNS yaitu menyiapkan Pejabat Administrator yang membidangi pengelolaan SDM dapat melakukan transfer of knowledge dalam kebijakan dan proses pengembangan kompetensi PNS, dan menyiapkan staf pelaksana teknologi informasi memahami aplikasi Pengembangan Kompetensi PNS yang dikembangkan oleh LAN. Kurikulum Workshop Pengembangan Kompetensi PNS mengacu pada Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS. Penyelenggaraan Workshop Pengembangan Kompetensi PNS merupakan salah satu program Prioritas Nasional yang menjadi tanggung jawab LAN.

The implementation of PNS Competency Development Workshop is aimed at all staff managers in government agencies. In total, in 2018 there were 396 government agencies including ministries, central government agencies, and local governments that participated in the workshop. The aim of the Competency Development Workshop for Civil Servants is to prepare Administrator Officers in charge of HR management to transfer knowledge in PNS competency development policies and processes, and prepare IT staff to understand the PNS Competency Development application developed by LAN. The PNS Competency Development Workshop curriculum refers to LAN Regulation Number 10 of 2018 concerning PNS Competence Development. The PNS Competency Development Workshop is one of the National Priority programs which is the responsibility of the LAN.



Penyelenggaraan Workshops Pengembangan Kompetensi PNS

Pengembangan dan Pembinaan Diklat (Pembangunan SIPKA) Development of Smart Village Model

Pengembangan SIPKA (Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi ASN) merupakan lanjutan penyusunan Grand Design pada tahun 2016, dengan waktu pengembangan SIPKA dari tahun 2017-2019.

Aplikasi ini merupakan *backbone* sistem pengembangan kompetensi nasional. Dalam aplikasi ini tersedia fitur antara lain e-learning, akreditasi lembaga pelatihan, registrasi nomor surat tanda tamat pelatihan (STTP), kebutuhan dan perencanaan pengembangan kompetensi ASN, dan evaluasi pengembangan kompetensi ASN. Tujuan dari Kegiatan Pembangunan SIPKA tahun 2018 adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki sistem keamanan dan pembuatan fitur dan tambahan dari SIDA dan menggunakan data dari SIDA kedalam SIPKA;
2. Memberikan dukungan peningkatan e-government di Pusat Pengembangan Program dan Pembinaan Diklat Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia;
3. Memberikan peningkatan pelayanan kepada stakeholder;
4. Perbaikan bisnis proses aplikasi yang lama;



Sosialisasi Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi ASN

Akreditasi Lembaga Diklat Accreditation of Training Institutions

Berpedoman pada Peraturan Kepala LAN No. 25 Tahun 2015 tentang Pedoman Kreditasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah, akreditasi lembaga diklat merupakan penentuan kelayakan lembaga Diklat dalam menyelenggarakan program diklat Prajabatan, Diklat Kepemimpinan, Diklat Teknis dan Fungsional. Suatu lembaga Diklat dapat terakreditasi bilamana telah memenuhi keseluruhan kriteria penilaian terhadap unsur akreditasi lembaga diklat yaitu unsur organisasi lembaga diklat dan unsur program dan pengelolaan program diklat. Lembaga Administrasi Negara sebagai unit penanggungjawab pelaksanaan akreditasi lembaga diklat pemerintah terus berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanannya. Salah satunya dengan memanfaatkan layanan dalam *E-Akkreditasi* atau aplikasi akreditasi online yang sudah berjalan sejak tahun 2015 sebagai bentuk upaya efisiensi kerja. Dimana proses akreditasi dilaksanakan melalui sistem online pada SIDA, mulai dari pengumpulan data dan lampiran bukti fisik, verifikasi assessor hingga sidang penilaian akhir. Sehingga hal ini dapat mendukung terwujudnya pelaksanaan akreditasi yang lebih transparan dan berintegritas. Pada tahun 2018 terdapat 30 Lembaga Diklat yang terakreditasi, adapun Lembaga Diklat yang diakreditasi yang terdiri dari:

1. Lembaga Diklat Pemerintah milik kementerian sebanyak 16 Lembaga Diklat
2. Lembaga Diklat Pemerintah milik LPNK 4 Lembaga Diklat
3. Lembaga Diklat Pemerintah milik Pemerintah Daerah (Provinsi) 9 Lembaga Diklat
4. Lembaga Diklat Pemerintah milik Pemerintah Kabupaten 1 Lembaga Diklat

Penyerahan Sertifikat
Akreditasi Lembaga Pelatihan
pemerintah



Based on LAN Regulation No. 25 of 2015 concerning the Accreditation Guidelines of Government Training Institutions, accreditation of training institutions determines eligibility of training institutions in organizing pre-service training programs, Leadership Training, Technical and Functional Training. A training institution can be accredited if it has fulfilled the overall assessment criteria of the accreditation elements, namely the organization elements and the program and management programs. NIPA as the agency responsible for the implementation of accreditation of government training institutions continues to strive to improve the quality of its services. One of them is by introducing E-Accreditation or online accreditation applications that have been running since 2015, where the accreditation process is carried out through an online system at SIDA, starting from collecting data and attaching physical evidence, assessing the assessor to the final assessment session. So that this can support the realization of accreditation that is more transparent and has integrity. In 2018 NIPA gives accreditation to 30 training Institutions, consist of:

1. Government Training Institutions owned by the ministry: 16 Training Centers
2. Government Training Institutions owned by central government agencies: 4 Training Centers
3. Government Training Institutions owned by Regional (Provincial) Governments: 9 Training Institutions
4. Government Training Institutions owned by the District Governments: 1 Training Institutions

Penyusunan Pedoman Pelatihan Manajerial dan Pengembangan Eksekutif Nasional Formulation of Guidance for Managerial Training and National Executive Development Program

Sebagai respon dari perubahan sistem pengembangan kompetensi PNS serta arah kebijakan dalam penataan manajemen sumber daya manusia maka diperlukan perubahan dalam pelatihan manajerial dan pengembangan eksekutif nasional yang menjadi mandat Lembaga Administrasi Negara. perubahan kurikulum pelatihan dalam mendukung peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam mendukung ketercapaian tujuan pembangunan nasional.

In response to changes in the civil service competency development system and government's policy direction in civil service management, changes in managerial training and national executive development are necessary decisions to be taken by NIPA. These include changes in training curricula to support HR capacity enhancement in supporting the national development goals.

Pedoman Sistem Diklat dan Pengembangan Kader Pimpinan ASN Guidance for Civil Service Training System and Development of ASN Leadership Cadre

Keberhasilan pembangunan SDM dalam hal ini PNS, tidak lepas dari kebijakan-kebijakan yang mendukung terkait kompetensi PNS dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Untuk itulah penyusunan kebijakan dalam pengembangan kompetensi PNS perlu mendapat perhatian dari pemerintah demi keberhasilan pembangunan saat ini dan masa yang akan datang. Kegiatan Sistem Diklat sudah terlaksana dengan baik selama 12 (dua belas) bulan dari bulan Januari s.d bulan Desember 2018, dan untuk pencapaian kinerja fisiknya rata-rata setiap sub kegiatan sebesar 85,55%

The success of Human Resource Development, particularly civil servants, is contributed by policies that support civil servants competencies in delivering their tasks and functions. Thus, civil service competency development policymaking has to be a priority agenda of the government to ensure present and future development plans. Activities in the field of civil service training have been carried out well throughout 2018, with average real output of 85.55%

Pembahasan Pedoman
Sistem Diklat dan
Pengembangan Kader
Pimpinan ASN



Orasi Ilmiah WidyaSwara

Academic Speeches of WidyaSwara

Orasi Ilmiah dilakukan sebagai salah satu syarat bagi WidyaSwara untuk kenaikan jabatan menjadi WidyaSwara Ahli Utama. Dengan dilakukannya orasi ilmiah diharapkan dapat meningkatkan kompetensi WidyaSwara dalam melakukan kajian ilmiah dan mengembangkan wawasan dan pengetahuan dalam mendukung pengembangan kapastias profesionalnya. Orasi Ilmiah dilakukan sesuai dengan Peraturan Kepala LAN Nomor 4 tahun 2017 tentang penyelenggaraan Orasi Ilmiah WidyaSwara. Sesuai peraturan tersebut, dalam pelaksanaan Orasi Ilmiah dilakukan pendalaman KTI oleh Majelis Orasi Ilmiah. KTI yang diajukan harus diterbitkan dalam jurnal nasional terakreditasi/jurnal internasional terindeks/jurnal yang diterbitkan LAN. Tim reviewer KTI berjumlah dua orang yang berasal dari LAN dan atau instansi yang bersangkutan. Tim reviewer diwajibkan menguasai substansi sesuai tema KTI, mempunyai kemampuan metodologi dan kaidah penulisan KTI, dan mempunyai pengalaman publikasi KTI di jurnal. Orasi Ilmiah dan Pengukuhan WidyaSwara Ahli Utama yang telah dilaksanakan sepanjang tahun 2018 telah dilaksanakan dengan total orator sejumlah 93 Orang dan WidyaSwara yang berhasil dikukuhkan sejumlah 47 Orang.

Academic speech is carried out as one of the conditions for a WidyaSwara to be promoted to Prime WidyaSwara (the highest level in widyaSwara career path). By doing academic speeches it is hoped that it can improve the competence of the widyaSwara in conducting studies and developing insights and knowledge in supporting the development of his/her professional capacity. Academic speech is carried out in accordance with Perka LAN Number 4 of 2017 concerning the Academic Speeches of WidyaSwara. In accordance with the regulation, in the implementation of the Academic Speech, the manuscript presented by the speaker will be assessed by an academic reviewer council. The manuscript must be published in either accredited national journals or indexed international journals or journals published by LAN. The reviewer council team consists of two experts from NIPA and/or relevant agencies. The reviewer team is required to master the substance according to the paper theme, has the capability of the academic writing methodology, and has experience in academic publications in the journal. The Academic Speeches and the Inauguration of the Prime WidyaSwara throughout 2018 have been carried out with a total of 93 speakers and 47 people inaugurated.

Orasi Ilmiah dan Pengukuhan WidyaSwara Utama



Penyusunan Standar Kompetensi dan Pedoman Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional WidyaSwara

Formulation of WidyaSwara Competency Standard and WidyaSwara Competency Development Guide

Tahun 2018, Lembaga Administrasi Negara melalui Pusat Pembinaan WidyaSwara melakukan penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Fungsional WidyaSwara dan Pedoman Pengembangan Kompetensi WidyaSwara. Hal ini merupakan amanah dari Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menteri PAN dan RB No 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN. Kebijakan tersebut menyebutkan bahwa setiap Instansi Pembina Jabatan Fungsional diharuskan menyusun Kamus Kompetensi Teknis dan Pedoman Pengembangan Kompetensi. Tahun 2018, serangkaian kegiatan dalam proses penyusunan Kamus Kompetensi Teknis dan Pedoman Pengembangan Kompetensi JF WidyaSwara diantaranya dilakukan melalui Focus Group Discussion (FGD), Uji Petik, dan Sosialisasi yang diselenggarakan di Lembaga Administrasi Negara, Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) I, II, III, IV LAN, dan di beberapa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Daerah seperti: Jawa Barat, Banten, Jawa Timur, dan Jawa Tengah.

In 2018, NIPA conducted the preparation of WidyaSwara Competency Standards and WidyaSwara Competency Development Guide. This is a mandate of the Civil Service Law which is further regulated in the Government Regulation Number 11 of 2017 concerning Management of Permanent Civil Servants and Ministerial Regulation of MABR No. 38 of 2017 concerning ASN Competency Standards. The latter states that every agency that manages a functional position is required to formulate catalogue of technical competencies and competency development guide for the functional position. In 2018, a series of activities in the process of compiling the Technical Competency Catalogue and WidyaSwara Competency Development Guidelines were conducted through Focus Group Discussions (FGD), Sampling test, and Socialization held at NIPA headquarter, NIPA's Centers in Sumedang, Makassar, Samarinda, and Aceh, and in several Regional Human Resource Development Boards (BPSDM) such as in West Java, Banten, East Java, and Central Java.



Foto Bersama Peserta Uji Petik Standar Kompetensi dan Pedoman Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional WidyaSwara di Makassar

Pelatihan Kewidyaiswaraan Widyaiswara Trainings

Lembaga Administrasi Negara melalui Pusat Pembinaan Widyaiswara selama periode 2018 melaksanakan berbagai program terkait Kewidyaiswaraan. Pelatihan berbasis e-learning, pelatihan ini merupakan terobosan dalam pengembangan desain pelatihan kewidyaiswaraan dengan memanfaatkan teknologi informasi. Hal ini dilakukan sebagai bentuk respon terhadap tingginya kebutuhan Pelatihan Kewidyaiswaraan. Piloting Pelatihan e-learning dilaksanakan pada pelatihan Kewidyaiswaraan Berjenjang baik Tingkat Menengah, maupun Tingkat Tinggi dengan masing-masing satu angkatan.

Selain pelatihan berbasis e-learning, pada tahun 2018 dilaksanakan juga inpassing calon Widyaiswara. Salah satu proses pelaksanaan seleksi melalui jalur penyesuaian/inpassing adalah Pre-Test Online dengan memanfaatkan teknologi informasi melalui laman website e-Learning Lembaga Administrasi Negara (dev-elearning.lan.go.id).

Terakhir, sebagai salah satu bentuk pembinaan dan penghargaan kepada Widyaiswara, dilakukan kegiatan pemilihan Widyaiswara Berprestasi Nasional. Kegiatan yang dilakukan sejak tahun 2017. Tema KTI yang dapat dipilih oleh Widyaiswara pada tahun 2018 adalah:

- 1) "Tantangan Widyaiswara di Era Disruptive Technology", dan
- 2) "Kesiapan Widyaiswara dalam penerapan e-Learning (Pelatihan Berbasis Elektronik) PNS".

Jumlah Widyaiswara yang berpartisipasi pada tahun 2018 berjumlah 21 orang dari berbagai Kementerian, Lembaga, maupun Daerah.

The Institute of Public Administration through the Center for Academic Development during the 2018 period carried out various programs related to Public Relations. E-learning-based training, this training is a breakthrough in developing the design of student training by utilizing information technology. This is done as a form of response to the high need for Student Entrepreneurship Training. Piloting E-learning training is carried out on Mid-level and High-Level Entrepreneurship Training with one batch each.

In addition to e-learning-based training, in 2018 there was also an inpassing of candidate lecturers. One of the processes for conducting selection through inpassing is Pre-Test Online by utilizing information technology through the e-Learning website of the State Administration Institute (dev-elearning.lan.go.id).

Finally, as one of the forms of guidance and appreciation to the lecturer, the National Achievement Lecturer selection was conducted. Activities that have been carried out since 2017. The KTI themes that can be chosen by the Widyaiswara in 2018 are:

1. "Challenges of Lecturers in the Age of Disruptive Technology", and
2. "Widyaiswara readiness in implementing e-Learning (Electronic Based Training) for PNS".

The number of lecturers participating in 2018 was 21 people from various Ministries, Institutions, and Regions.

Managerial Training Managerial Training

LAN merupakan satu-satunya instansi yang dapat menyelenggarakan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat I. Sejalan dengan perkembangan kebutuhan pengembangan kompetensi dan peraturan perundang-undangan, istilah Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dirubah menjadi Pelatihan Kepemimpinan Nasional. Salah satu produk pembelajaran pada Diklatpim ini adalah policy brief/policy paper yang merupakan produk kelas dimana policy brief/policy paper ini dipaparkan langsung kepada Presiden/Wakil Presiden RI melalui Kementerian Teknis terkait. Pada Diklatpim Tk. I angkatan XXXVIII salah satu produk pembelajaran yaitu Policy Brief sedangkan untuk angkatan XXXIX dan angkatan XL yaitu Policy Paper. Judul-judul policy brief dan policy paper yang telah dihasilkan oleh angkatan dimaksud adalah:

- a. Diklatpim Tk. I Angkatan XXXVIII dengan judul "Masyarakat Mampu Mengurus Hutan".
- b. Diklatpim Tk. I Angkatan XXXIX dengan judul "Strategi Penguatan Peran Social Entrepreneur dalam Meningkatkan Akses dan Kualitas Pendidikan Kelompok Marjinal".
- c. Diklatpim Tk. I Angkatan XL dengan judul "Pengembangan Desain Kerjasama Pemerintah dan Badan Usaha Bagi Penguatan UMKM Dalam Mendukung Kebijakan Revolusi Industri 4.0 Indonesia".

Selain itu, peserta Diklatpim Tk. I wajib untuk menampilkan Pameran Inovasi terhadap Proyek Perubahan yang telah digagas dan diimplementasikan pada jangka pendeknya.

LAN is the only agency that can hold Level I Leadership Training. In line with the development of competency development requirements and legislation, the term "Leadership Training and Education" is changed to National Leadership Training. One of the learning products in NLT is a policy brief/policy paper which is collectively written by each batch. The policy brief / policy paper is presented directly to the President/Vice President of the Republic of Indonesia through the relevant Technical Ministries. The titles of the policy briefs and policy papers that have been produced by class of 2018 are:

- a. Batch XXXVIII with the title "Society Able to Manage Forests".
- b. Batch XXXIX with the title "Strategy to Strengthen the Role of Social Entrepreneur in Increasing Access and Quality of Marginal Group Education".
- c. Batch XL with the title "Development of Cooperation between the Government and Business Entities for Strengthening MSMEs in Supporting Indonesia's Industrial Revolution 4.0 Policies".

Further, The NLT Level 1 participants are obliged to display their change projects that have been implemented in the short term.



Kunjungan Peserta Pelatihan
Kepemimpinan Tingkat I ke
Korea Selatan

Reform Leader Academy (RLA) Reform Leader Academy (RLA)

Pelatihan Reform Leader Academy (RLA) merupakan pelatihan yang dikembangkan untuk menjawab kebutuhan akan pemimpin reformasi. Dalam pelatihan RLA, calon pemimpin reformasi akan menjalani serangkaian tugas breakthrough project yang berisikan tantangan dengan tingkat kesulitan tertentu. Keberhasilan peserta mengatasi tantangan pada setiap tugas itulah yang akan menempanya menjadi pemimpin reformasi. Sistem kerja kolaboratif dengan hasil rekomendasi kebijakan yang dituangkan dalam policy brief sebagaimana dihasilkan dari Pelatihan Reform Leader Academy (RLA) merupakan ikhtiar Lembaga Administrasi Negara (LAN) untuk mengeliminasi silo mentality dan mengembangkan prinsip whole-of-government dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Tahun 2018 ini, LAN menyelenggarakan Pelatihan RLA sebanyak 2 angkatan: Angkatan VI diikuti 24 orang, dan Angkatan VII diikuti 26 orang. Pada akhir pelatihan, peserta Pelatihan RLA akan menghasilkan policy brief dan rencana aksi reformasi birokrasi tingkat nasional yang dikerjakan secara kolektif oleh seluruh peserta sesuai dengan tema yang ditetapkan.

Pada tahun 2018 juga, LAN menyelenggarakan Pelatihan TOT RLA sebanyak 2 angkatan, Angkatan I diikuti 25 orang, dan Angkatan II diikuti 25 orang jumlah alumni TOT RLA 50 orang. Tujuan Pelatihan TOT RLA adalah meningkatkan kompetensi tenaga pengajar/ fasilitator dalam penyelenggaraan Pelatihan RLA.

The Reform Leader Academy (RLA) training is a training developed to address the needs of reform leaders. In the RLA training, prospective reform leaders will undergo a series of breakthrough project assignments that contain challenges with certain levels of difficulty. The success of the participants in overcoming the challenges in each task is what will forge them into reform leaders. The training is conducted in a collaborative work system and obliged participants to produce a collective policy recommendations taken form of policy brief in order to eliminate silo mentality and develop whole-of-government principles in governance.

In 2018, NIPA held RLA Training in two batches: Batch VI was attended by 24 people, and Batch VII was attended by 26 people. Also in 2018, LAN held two batches of RLA Training of Trainers, each batch attended by 25 participants. The aim of the TOT RLA Training is to improve the competence of the teaching/facilitating staff in the implementation of the RLA Training.



Lokakarya dan Seleksi
Peserta Reform Leader
Academy

Pelatihan Revolusi Mental Dalam Pelayanan Publik Mental Revolution Training for Public Service

Tujuan Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik adalah meningkatkan kompetensi ASN dalam melakukan perubahan yang cepat sehingga mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Perubahan yang diharapkan dari peserta setelah mengikuti pelatihan ini adalah terbentuknya pola pikir yang menuju upaya untuk memajukan kesejahteraan umum, meningkatkan kualitas hidup manusia dan masyarakat Indonesia serta membangkitkan kesadaran bahwa bangsa Indonesia memiliki kekuatan besar untuk berprestasi tinggi, produktif dan berpotensi menjadi bangsa maju dan modern, serta mengubah cara pandang, sikap, perilaku yang berorientasi pada kemajuan dan kemodernan, sehingga Indonesia menjadi bangsa besar dan mampu berkompetisi dengan bangsa-bangsa lain di dunia.

Pada akhir pelatihan, peserta Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik diberikan waktu untuk mengimplementasikan Rancangan Revolusi Cara Kerja yang sudah dibuat pada hari terakhir pelatihan, dan mengirimkan laporan implementasi tersebut kepada instansi penyelenggara pelatihan dalam jangka waktu 1 bulan setelah pelatihan berakhir.

Pelatihan Revolusi Mental Dalam Pelayanan Publik yang diselenggarakan pada tahun 2018 ada 4 angkatan yang masing masing angkatan berjumlah 25 orang sehingga menghasilkan alumni sebanyak 100 orang peserta. Tahun 2018 juga dilaksanakan pelatihan TOT Revolusi Mental Dalam Pelayanan Publik yang diselenggarakan sebanyak 4 angkatan yang masing masing angkatan berjumlah 25 orang sehingga menghasilkan alumni sebanyak 100 orang fasilitator. Tujuan dari pelatihan TOT Revolusi Mental Dalam Pelayanan Publik adalah meningkatkan kompetensi pengajar agar mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dalam memandu program pembelajaran pelatihan revolusi mental dalam pelayanan publik

The purpose of the Mental Revolution Training for Public Service is to improve the competency of ASN in making rapid changes so as to be able to provide quality public services. The expected change from the participants after attending this training was the formation of a mindset that led to efforts to advance public welfare, improve the quality of life for humans and society and raise awareness that the Indonesian people have a great power to achieve high, productive and potentially developed and modern nations, and change the perspective, attitude, behavior that is oriented towards progress and modernity, so that Indonesia becomes a great nation and is able to compete with other nations in the world.

At the end of the training, participants in the Mental Revolution Training for Public Service were given time to implement the Revolution Workplan that had been made on the last day of training, and sent the implementation report to the training organizing agency within 1 month after the training ended.

The Mental Revolution Training for Public Service held in 2018 has 4 classes, each of which has 25 participants. In 2018 there were also 4 Mental Revolution in Public Service Training of trainers held in a total of 4 groups of 25 people each. The purpose of the TOT is to improve trainers' competencies so that they are able to carry out their duties and functions in guiding mental revolution training programs in public service

BIDANG PENDIDIKAN TINGGI ADMINISTRASI NEGARA

Higher Education In Public Administration

REVIEW 2018 Review 2018

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara Lembaga Administrasi Negara (STIA LAN) adalah perguruan tinggi kedinasan yang berkedudukan di Jakarta, Bandung dan Ujung Pandang (Makassar), dan mempunyai tugas menyelenggarakan program pendidikan akademik dan profesional dibidang Ilmu Administrasi Negara, demikian yang disebutkan dalam Keputusan Presiden Nomor 100 Tahun 1999 tentang STIA LAN. Kemudian dalam rangka meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia dibidang administrasi, dilakukan transformasi STIA LAN menjadi Politeknik STIA LAN pada tahun 2020, sehingga mulai tahun 2018 STIA LAN menerima mahasiswa dengan jurusan pendidikan vokasi, dan mahasiswa akademik masih dapat menyelesaikan pendidikannya sampai dengan tahun 2019.

Berikut kegiatan yang dilaksanakan oleh STIA LAN berdasarkan kewajibannya sebagai perguruan tinggi, yaitu menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara (STIA LAN) are located in Jakarta, Bandung and Makassar, and has the task of organizing academic and professional education programs in the field of public administration. In order to improve the quality and competency of human resources in the field of administration, STIA LAN will be transformed into the STIA LAN Polytechnic in 2020, thus starting in 2018 STIA LAN accept students for vocational program while academic program students can still complete their education until 2019.

The following are activities carried out by STIA LAN based on their obligations as universities, namely to provide education, research and community service.



Senam Bersama Ikatan Alumni STIA LAN Jakarta

Menyelenggarakan Pendidikan Mental Revolution Training for Public Service

Pada tahun 2018 Jumlah total mahasiswa S1 adalah 2559 dan mahasiswa S2 adalah 1221. Dan telah meluluskan 305 mahasiswa S1 dan 332 mahasiswa S2. Selain kegiatan belajar mengajar, STIA LAN juga menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang bertujuan meningkatkan kemampuan mahasiswa maupun dosen pengajarinya, seperti seminar baik tingkat internasional, maupun nasional, kuliah umum, bedah buku, bimbingan penulisan karya ilmiah, dan lain sebagainya.

Berikut rincian lulusan mahasiswa S1 dan S2 di ketiga STIA LAN.

Tabel

STIA	Wisuda Tahun 2018		Jumlah Mahasiswa Aktif	
	S1	S2	S1	S2
Jakarta	121	102	890	570
Bandung	97	55	987	183
Makassar	87	175	682	468
Total	305	332	2559	1221



Dalam acara Studium Generale "Innovation, Effectiveness and Policymaking in the United Kingdom"

Seminar tingkat internasional diselenggarakan oleh STIA Jakarta Reform Leader Academy (RLA)

yaitu "The 1st International Conference on Governance, Public Administration and Social Science (ICoGPASS), Towards Dynamic Governance and Sustainable Development". Dengan pembicara utama DR. Adrian Campbell dari School of Government and Society, Universitas Birmingham Inggris dan Profesor Indra Bastian dari Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada. DR Adrian Campbell menyampaikan bahasan tentang transformasi pemerintahan dan pembangunan berkelanjutan yang berkaitan dengan upaya Indonesia dalam mendukung kondusivitas iklim inovasi pemerintahan dan reformasi birokrasi. Dan Profesor Indra Bastian menyajikan kajian tentang berbagai dinamika pemerintahan dan pembangunan di Indonesia secara makro. Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 19 Juli 2018 di Grand Inna Malioboro Hotel, Yogyakarta dan diikuti oleh 200 peserta.

namely "The 1st International Conference on Governance, Public Administration and Social Science (ICoGPASS), Towards Dynamic Governance and Sustainable Development". With Dr. Adrian Campbell of the School of Government and Society, University of Birmingham, England and Professor Indra Bastian from the Faculty of Economics, Gadjah Mada University as the main speakers. Dr. Campbell delivers a discussion about government transformation and sustainable development related to Indonesia's efforts in supporting the conducive climate of government innovation and bureaucratic reform. Professor Indra Bastian presents a study of various dynamics of governance and development in Indonesia on a macro basis. This activity was held on July 19, 2018 at Grand Inna Malioboro Hotel, Yogyakarta and was attended by 200 participants.

Konferensi Nasional Ilmu Administrasi (KNIA) Kedua The 2nd National Conference on Public Administration (KNIA)

Diselenggarakan oleh STIA LAN Bandung dengan tema Strategi Administrasi Pembangunan dalam merespon revolusi industry 4.0. dengan pembicara utama DR. Hary Supriadi, SH, MA, Ir. Slamet Soedarsono, MPP, QIA, CRMP, Yanuar Nugraha, PHD, Ir. Reni Yanita, MSI. Konferensi ini dilaksanakan pada tanggal 16-17 Oktober 2018 di Bandung.

Held by STIA LAN Bandung under the theme "Development Administration Strategy in Responding the Industrial Revolution 4.0" with speakers namely Dr. Hary Supriadi, SH, MA; Ir. Slamet Soedarsono, MPP, QIA, CRMP; Yanuar Nugraha, Ph.D.; and Ir. Reni Yanita, M.Si. The conference was held on 16-17 October 2018 in Bandung.

Konferensi Nasional Ilmu Administrasi (KNIA) Kedua di STIA LAN Bandung



Bimbingan penulisan karya ilmiah Academic Writing Workshops

Dilaksanakan diketiga STIA dengan nama yang berbeda-beda. STIA LAN Jakarta dengan nama STIA LAN corner dalam kelas literasi dan kelas menulis yang disajikan oleh Redakdur Eksekutif Tirto.id, Nurul Qomariah Pramisti dan Editor in Chief Birokratmenulis.org. Bimbingan Teknis Penulisan Karya Ilmiah dan Workshop penulisan karya ilmiah (untuk dosen) di STIA Makassar. Workshop strategi penulisan publikasi karya ilmiah nasional dan internasional di STIA Bandung.

Carried out in three STIA with different names. STIA LAN Jakarta named it STIA LAN Corner, and the workshop is facilitated by Tirto.id Executive Director of Education, Nurul Qomariah Pramisti and Editor-in-Chief of birokratmenulis.org. In STIA LAN Makassar, the activity is called Technical Assistance in Writing Scientific Papers and Workshop on Writing Scientific Papers (for lecturers). Workshop on writing strategies for national and international scientific publications at STIA Bandung.

Akreditasi Dan Sistem Penjaminan Mutu Accreditation And Quality Management System

Untuk melaksanakan penjaminan mutu dalam Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi, bahwa sistem penjaminan mutu eksternal dilakukan melalui akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi.

Selain Akreditasi dari BAN PT, STIA LAN juga melakukan sertifikasi ISO 9001:2015, suatu sistem manajemen mutu yang menitik beratkan pada pelayanan akademik yang dikeluarkan oleh PT SGS Indonesia.

Selain itu juga STIA Makassar mengadakan kerjasama dengan Forum Human Capital Indonesia, suatu program pemagangan mahasiswa dari beberapa Perguruan Tinggi di beberapa BUMN untuk meningkatkan kompetensi anak bangsa, dan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar dalam fasilitasi praktik kerja lapangan mahasiswa STIA Makassar. Kerjasama ini sangat berguna untuk mendukung program vokasi STIA LAN.

Hasil penilaian BAN PT adalah sebagai berikut

To carry out quality assurance in Government Regulation Number 4 of 2014 concerning the Implementation of Higher Education and Management of Higher Education, that the external quality assurance system is carried out through accreditation by the National Accreditation Board of Higher Education (BAN-PT).

In addition to the accreditation earned from the National Accreditation Body of Higher Education (BAN PT), STIA LAN are also certified with ISO 9001:2015 for quality management in academic services. The accreditation is released by SGS Indonesia.

Furthermore, STIA LAN Makassar in collaboration with the Forum Human Capital Indonesia (FHCI) held internship programme for students from a few universities to selected state-owned enterprises in order to enhance their capacity. STIA LAN Makassar also work similar programme with Makassar's Local-Government-Owned Water Company but only for their students. This collaboration is important to support the vocational programme in STIA LAN.

The results of the BAN-PT assessment are as follows

Perguruan Tinggi	Peringkat	No. SK	Tahun SK	Wilayah	Tanggal kadaluarsa
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung	C	3584/SK/BAN-PT/Akred/PT/X/2017	2017	4	10-10-2022
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi LAN Jakarta	B	3151/SK/BAN-PT/Akred/PT/XII/2016	2016	3	27-12-2021
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara	B	1934/SK/BAN-PT/Akred/PT/IX/2016	2016	4	08-09-2021
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Makassar	B	156/SK/BAN-PT/Akred/PT/IV/2015	2015	9	10-04-2020

Perguruan Tinggi	Program Studi	Stra-ta	No. SK	Tahun SK	Pering-kat	Tanggal daluarsa
STIA LAN Makassar	Administrasi Pembangunan Negara	S2	1650/SK/BAN-PT/Akred/M/VI/2018	2018	C	26-06-2023
STIA LAN Bandung	Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur	D-IV	1731/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-IV/VII/2018	2018	B	09-07-2023
STIA LAN Jakarta	Administrasi Pembangunan Negara	S2	1846/SK/BAN-PT/Akred/M/VII/2018	2018	C	17-07-2023
STIA LAN Bandung	Administrasi Pembangunan Negara	S2	2323/SK/BAN-PT/Akred/M/VIII/2018	2018	C	21-08-2023
STIA LAN Bandung	Manajemen Ekonomi Publik	S1	2706/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018	2018	B	25-09-2023
STIA LAN Bandung	Administrasi Pembangunan Negara	D-IV	2544/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-IV/IX/2018	2018	C	12-09-2023
STIA LAN Bandung	Ilmu Administrasi	S2	430/SK/BAN-PT/Akred/M/XI/2014	2014	B	01-11-2019
STIA LAN Bandung	Manajemen Sumber Daya Manusia	S1	483/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014	2014	B	28-12-2019

Penelitian
Academic Writing Workshops

Penelitian di STIA LAN dilaksanakan melalui Penelitian Mandiri dan Penelitian Program Studi, serta Kajian.

Research in STIA LAN is divided into faculty self-research, study programme-organised research, and other studies.

No.	Judul	Penulis
1	Evaluasi kebijakan sektoral pemerintah dalam mendukung pembangunan nasional	Drs. Eddy Kusponco Wibowo, MSi
2	Optimalisasi pemanfaatan asset tetap milik daerah	Dra. Tintin Sri Murtinah, MM
3	Partisipasi Masyarakat dalam PILKADA	Drs. Sigit Purwanto, MM
4	Analisis pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan (Badan Usaha Milik Daerah)	DR. Subandi
5	Best practices human capital management pada badan usaha milik Negara (BUMN) unggulan	Dra. Hamidah Rosidanti Susilatun
6	Pengembangan model pengelolaan keuangan Negara dalam pembangunan desa yang transparan dan akuntabel	Drs. Agus Inarto, MM
7	Evaluasi pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara	Drs. Mokhamad Syuhadak
8	Evaluasi kebijakan pelaporan instansi pemerintah (studi komparatif di K/L/D)	Yogi Suwarno, Ph.D
9	Pengembangan model pengelolaan keuangan negara dalam pembangunan desa yang transparan dan akumtabel	DR. Ridwan Rajab
10	Evaluasi kebijakan pemerintah daerah dalam mewujudkan ketahanan pangan di Indonesia	DR. A. Rina Herawati
11	Dampak internalisasi green development dalam kebijakan social, ekonomi dan lingkungan di Pemerintah Daerah	Hidayatulrahmi, MA
12	Efektivitas tata kelola pemerintahan daerah di wilayah perbatasan: sebuah studi kasus di Provinsi Kalimantan Utara	DR. Hamka
13	Sustainability dalam program pembangunan pemerintah daerah di Indonesia Pasca reformasi 1998	DR. Asropi
14	Reformasi manajemen PNS di Pemerintah Provinsi Jawa Barat	DR. Eddy Sutrisno
15	Profil indeks desa membangun desa Majasari Kecamatan Sliyeng Kabupaten Indramayu	Dinoroy M. Aritonang, SH, MH
16	Factor-faktor yang mempengaruhi dalam transformasi leadership di desa Majasari Kecamatan Sliyeng Kabupaten Indramayu	DR. R. Sutarto Mochtar, MA, MSi
17	Strategi inovasi pelayanan di PUSKESMAS Desa Cimalaka Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang	Endah Mustika Ramdani, SIP, MAP
18	Kajian kelembagaan perangkat desa dalam kerangka penyelenggaraan pemerintah daerah di Kabupaten Garut	Muhammad Nur Afandi, SPd, MT

19	Pengaruh partisipasi masyarakat terhadap efektifitas pembangunan di desa Majasari Kecamatan Sliyeng Kabupaten Indramayu	Ono Taryono, SPd, MA
20	Pengaruh anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah (studi kasus desa Majasari Kecamatan Sliyeng Kabupaten Indramayu)	DR. Abdul Rahman, SKM, MSi
21	Penerapan kompetensi alumni diklat teknis di BKPSDM Kota Sukabumi	Drs. Sabar Gunawan, MA
22	Peran iklim kerja etis dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional pegawai (studi kasus BKPSDM Kabupaten Sumedang)	Drs. Ramdani Priatna, MSi
23	Analisis efektivitas program 300 doktor luar negeri bagi PNS dilingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat	DR. Nefi Aris Ambar Asmara, MA
24	Kompetensi sosial kultural pegawai PUSKESMAS Cimalaka Kabupaten Sumedang	Lidia Maasir, BComm (Hons), MHRM
25	Perwujudan kota Bandung sebagai kota ramah penyandang disabilitas sebuah perspektif	DR. Joni Dawud, DEA
26	Pemetaan GIS kelompok Tani berbasis collaborative governance di Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat	Prof. DR. Endang Wirjatmi TL, MSi
27	Implementasi kebijakan pemberian bantuan keuangan kepada Pemerintah Desa (studi kasus pada Desa Pakutandang Kecamatan Ciparay Kabupaten Bandung)	Prof. DR. Deddy Mulyadi MSi
28	Pemanfaatan data kependudukan berbasis NIK dan KTP elektronik dalam optimalisasi pelayanan public	Ir. Budi Setiawan, MMT
29	Analisa kebijakan dan strategi penanggulangan pekerja anak di Kabupaten Bandung	DR. Hendrikus T. Gedeona, SIP, MSi
30	Pengembangan wisata di Waduk Jatigede Kabupaten Sumedang dalam menunjang peningkatan pendapatan asli daerah	Endas Agjar, SE.AK, M.AB
31	Inovasi Sektor Publik Bidang Pendidikan : Program Sarjana Mengajar Pemerintah Kabupaten Luwu Utara	1. Dr. Alam Tauhid Syukur, S.Sos., M.Si 2. Kiki Indra Mentari, SAP
32	Budaya Organisasi STIA LAN Makassar dengan Menggunakan Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI)	1. Irawaty Amir, SE., MM 2. Nuraeni Sayuti, SE, M.Si
33	Pontensi Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN melalui Pembelajaran di Tempat Kerja	1. Dr. Frida Chairunisa, M.Si 2. Muhammad Firdaus, MBA, Ph.D
34	Penerapan Prinsip – Prinsip New Public Service Dalam Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit Umum Daya Kota Makassar	1. Dr. Wahyu Nurdiansyah Nurdin, S.Sos, M.Si 2. Ady Hermawansyah, S.IP, M.Si 3. Asmarianti S.Sos, M.Si
35	Analisis Pengelolaan Informasi Kebencanaan di Sulawesi Selatan dari Perspektif Open Goverment	1. Erwin Musdah, S.IP, M.IP 2. Anhar Dana Putra, S.Psi, M.Psi

36	Pembinaan dan Pengawasan pada Kabupaten / Kota di Lingkup Provinsi Sulawesi Selatan (Suatu Kajian Evaluasi Kebijakan)	1. Dr. Halim, S.H, M.H 2. Ilima Fitri Azmi, S.Pd., M.Si. 3. Gitari Montang, SH
37	Penerapan Inovasi Kementerian/Lembaga Menggunakan Bingkai Change Management (Studi Kasus STIA LAN Makassar)	1. Asrini A. Saeni, SE, M.Sc 2. Jessica Francisca Tonapa, S.MB, MM 3. Musdalifah, SE, MM
38	Analisis Smart Safety Pada Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Terminal Petikemas Makassar	1. Dra. Gina Lucita L, MBA 2. Astriana, SE, M.Si
39	Evaluasi Program Inovasi Desa (PID) dalam Perspektif Pembangunan Desa	1. Rusmadi Siddiki, SE, MM 2. Rahmat, SE, M.Ak 3. Nurman Sahar, S.Si., MM
40	Peranan Perceived Organizational Support Terhadap Perilaku Organisasi	1. St. Nur Hikma Maulida, S.Psi, MA 2. Valentin Laura Sampe, SS, MM. 3. Murtafia, SE, MM

Tabel Penelitian STIA Menurut Program Studi

No.	Prodi	Judul	Penulis
1	APN	Penerapan pembelajaran problem solving dalam rangka meningkatkan kemampuan berpikir kreatif mahasiswa program studi terapan	Subandi, Hamidah Rosidanti, Sukadarto, RiskiYustiani Po-sumah, Rindi Andewi Gati
2	ABSP	Pengembangan administrasi bisnis terapan	Adriwati, Luki Kurnia, Rina Herawati, Keisha Sholihat
3	MSDMA	Sistem pembelajaran terapan yang efektif bagi prodi MSDMA	Eddy Kusponco, Emma Rahmawati, Liliek Suprihatin, Dian Andriani, Saut, Porman
4	APN Magister	Implementasi Program pascasarjana terapan	Makhdum Priyatno, Yogi Suwarno, Asropi, Bambang Riyanto, Edy Sutrisno, Faza Dhora, Aulia Rahmawati, Ayunda, Nila Kurniawati
5	MSDM/MSDMA	Analisa kompetensi perangkat desa, studi kasus Kecamatan Cikajang Desa Margamulay, Kecamatan Tarogog Kidul, Desa Tarogog dan Kecamatan Limbangan Timur, di Pemerintah Kabupaten Garut	

6	MPD/APN	Strategi pembangunan desa, studi wilayah Desa Cibunar, Desa Cikandang dan Pangereureunan di Kabupaten Garut
7	MEP/ABSP	Analisis system keuangan desa dan peranannya terhadap kinerja pemerintah desa, studi Desa Simpen Kaler, Desa Cimanganten dan Desa Cibodas
8	APN S2	Implementasi kebijakan dan pengelolaan dana desa di Desa Cibunar, Desa Dunguswiru dan Desa Girijaya Kabupaten Garut
9	STIA Bandung	Strategi pembangunan pemerintah desa melalui pengukuran indeks desa membangun di Kabupaten Garut
10	ABSP	Strategi Pemasaran Pendidikan Vokasi di Indonesia
11	S2 APN	Model Penelitian Terapan Administrasi
12	ABSP	Strategi Pemasaran Pendidikan Vokasi di Indonesia
13	S2 APN	Model Penelitian Terapan Administrasi
14	S2 APN	Model Penelitian Terapan Administrasi
15	ABSP	Strategi Pemasaran Pendidikan Vokasi di Indonesia
16	MSDMA	Model Pembelajaran Vokasional dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur

17	MSDMA	Model Pembelajaran Vokasional dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur
18	S2 APN	Model Penelitian Terapan Administrasi
19	MSDMA	Model Pembelajaran Vokasional dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur
20	MSDMA	Model Pembelajaran Vokasional dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur
21	S1 APN	Identifikasi Kebutuhan dan Tuntutan Kompetensi ASN dalam Pendidikan Vokasi
22	S1 APN	Identifikasi Kebutuhan dan Tuntutan Kompetensi ASN dalam Pendidikan Vokasi
23	S1 APN	Identifikasi Kebutuhan dan Tuntutan Kompetensi ASN dalam Pendidikan Vokasi

Selain itu untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat, ketiga STIA LAN menerbitkan Jurnal. Jurnal Good Governance di STIA LAN Jakarta dan terbit 2 edisi dalam setahun, Jurnal Ilmu Administrasi di STIA Bandung dan terbit 2 edisi dalam satu tahun. Jurnal Administrasi Negara di STIA Makassar dan terbit 3 edisi setahun.

n order to support the development of their academic, research, and community development purposes, all three STIA LANs also produce journals. Good Governance Journal of STIA LAN Jakarta and Administrative Science Journal of STIA LAN Bandung have two numbers each year, while the Journal of Public Administration of STIA LAN Makassar is produced for three numbers in a volume.

Pengabdian Masyarakat

Reform Leader Academy (RLA)

Pengabdian masyarakat dilakukan dengan berbagai kegiatan, antara lain pendampingan kepada pemerintah daerah, advokasi, kerjasama bimbingan teknis, workshop dan sebagainya. Berikut adalah kegiatan tersebut.

Community services took form in several activities, including facilitation to local governments, advocacies, technical assistances, workshops, and so on. List of community services done by three STIA LANs in 2018 are depicted in table below.

Tabel Pengabdian Masyarakat STIA

No	Judul Kegiatan	Dosen
1	Persiapan pemilihan anggota dewan Kabupaten Kepulauan seribu	Edy Sutrisno
2	Lokakarya evaluasi produk kediklatan Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama	Asropi
3	Pelatihan analisis dalam manajemen strategi dalam sector public/pemerintahan	Asropi
4	Strategi komunikasi dalam media social untuk mendorong partisipasi khalayak pada situs online kitabisa.com	Hidayaturahmi
5	Pelatihan perencanaan pembangunan bagi aparatur pemerintah	Asropi
6	Pembahasan rencana penulisan buku mata kuliah wajib untuk jenjang ilmu administrasi negara dan kebijakan public di UMP	J. Basuki dan Makhdum
7	Uji kelayakan dan kepatuhan calon anggota dewan di Kantor Pemkot Administrasi Jakarta Pusat	Yogi S
8	Pengajar dalam pembekalan KTI Pelatihan Kewidyausahaannya berjenjang tingkat menengah	Afsdy
9	Pendidikan dan pelatihan reformasi Birokrasi Angkatan I dan IV	Asropi
10	Fasilitator pelatihan penerapan kebijakan (TOF) Latsar CPNS Angkatan V oleh BPSPM Hukum dan HAM Kementerian Hukum dan HAM	Bambang Suhartono
11	Narasumber workshop KTI di lingkungan BBPK dan Bapelkes	Luki, Edy Sutrisno dan Rina Herawati
12	Narasumber rapat sinkronisasi dan integrasi dan laporan triwulan I 2018 Balitbangkes	Asropi
13	Narasumber diklat penyusunan LKIP	Asropi
14	Peningkatan kapasitas perangkat desa	Bambang Giyanto dan Asropi
15	Pelatihan pengelolaan BUMDesa	Hamidah, Subandi, Sukadarto, Hidayaturahmi
16	Pemberdayaan usaha ekonomi produktif bagi masyarakat Desa Cangkuang Kecamatan Kecamatan Balaraja Kabupaten Tangerang Provinsi Banten	Adriwati
	Advokasi	
17	Di Kecamatan Cikajang, Kabupaten Garut dan di Kecamatan Pasirjambu, Kabupaten Bandung	

18	Kerjasama Bimbingan teknis penyusunan ABK dan ANJAB Kabupaten Pakpak Barat	
19	Workshop oleh BICUBE	
20	Kerjasama dengan Pemerintah Kota Bandung	
21	Kerjasama bimbingan teknis penyusunan renstra Kabupaten Menpawah	
22	Seminar Inovasi Pemerintah Daerah	
23	Pembuatan analisis jabatan dan job description untuk aparatur desa	
24	Optimalisasi pengelolaan BUM Des	
25	Analisis Jabatan Perangkat Desa	MSDMA
26	Pengelolaan BUMDes	ABSP
27	Pendampingan Inovasi Pelayanan Publik Pemerintahan Daerah	APN
28	Penyusunan Standar Pelayanan dan Workshop Survei Kepuasan Masyarakat	S2 APN

03

DUKUNGAN TATA KELOLA & PENGUATAN INTERNAL

*Internal Management
Support*



SUMBER DAYA MANUSIA

Human Resources

Pengembangan Kapasitas Pegawai, Pelaksanaan Diklat Struktural Dan Diklat JFT

Human Resource Development, Leadership and Functional Position Trainings

Bagian SDM telah menyusun suatu *guidance* atau pedoman dalam pemetaan pengembangan pegawai melalui suatu pendekatan/form yang disebut dengan IDP (*Individual Development Plan*) yang digunakan untuk pemetaan perencanaan pengembangan pegawai sebagai rangkaian strategi penguatan kapasitas pegawai LAN dengan mempertimbangkan kebutuhan pegawai, unit kerja dan organisasi secara keseluruhan. Untuk memenuhi kebutuhan dan mendukung pemenuhan kompetensi bagi pimpinan, dilaksanakan diklat Kepemimpinan tingkat I, II, III dan IV untuk pejabat struktural di lingkungan LAN. Keseluruhan peserta dapat dilihat dalam tabel seperti dibawah ini :

No	Jenis Diklat	Jumlah
1	Diklat Kepemimpinan Tingkat I	5 orang
2.	Diklat Kepemimpinan Tingkat II	-
3.	Diklat Kepemimpinan Tingkat III	10 orang
4.	Diklat Kepemimpinan Tingkat IV	9 orang
5.	Seleksi Diklatpim Tk II	10 orang

Selain itu ada beberapa program diklat teknis dan fungsional telah dilakukan Bagian SDM yang diperuntukkan untuk peningkatan kompetensi seluruh pegawai LAN tahun 2018, antara lain berjumlah :

No	Jenis Diklat	Jumlah
1	Diklat Fungsional	16 orang
2.	Diklat Teknis	684 orang

The HR Division has developed a guidance in mapping employee development through an approach/form called the IDP (*Individual Development Plan*) which is used to map employee development planning as a series of strategies to strengthen the capacity of LAN employees by considering the needs of employees, work units and organizations as a whole. To meet the needs and to support the fulfillment of competencies for leaders, Leadership Training level I, II, III and IV was carried out for structural officials in LAN. Number of participants can be seen in the table below.

In addition to that, various technical and functional trainings have been carried out by the HR Division to enhance LAN's HR competencies. Number of employees sent to these trainings in 2018 are listed below:

Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)

Recruitment of Civil Service Candidates (CPNS)

Dalam rangka menjawab tantangan Bidang Administrasi Negara, LAN sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia baik dari sisi jumlah maupun kualitasnya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut pada tahun 2018 Lembaga Administrasi Negara melakukan rekrutmen/pengadaan CPNS dengan formasi sejumlah 40 formasi jabatan. Rekrutmen dilaksanakan selama 4 bulan mulai bulan September s.d. Desember 2018 dan dilaksanakan di 5 tempat, yaitu Jakarta, Bandung, Makassar, Samarinda dan Aceh. Dari hasil seleksi ditetapkan peserta yang lulus seleksi berjumlah 36 orang. Adapun nama formasi dan jumlah peserta yang diterima berdasarkan hasil seleksi adalah sebagai berikut :

No	Nama Formasi	Jumlah	
		Formasi	Diterima
1	Dokter Umum Ahli Pertama	5	5
2	Perawat Terampil	2	2
3	Pengelola Barang Milik Negara (BMN)	2	1
4	Pengelola Data Alumni	1	1
5	Pengelola Keuangan	11	10
6	Pengelola Laboratorium Komputer	1	1
7	Pengelola Layanan Akademik	2	2
8	Pengelola Layanan Pengadaan	1	1
9	Pengelola Perpustakaan	2	2
10	Pengelola Sistem Informasi	3	3
11	Pranata Diklat	9	8
12	Verifikator Keuangan	1	1
TOTAL		40	36

In order to answer the strategic environment challenges, NIPA need Human Resources both in terms of quantity and quality. To meet these needs in 2018 NIPA conducted recruitment of civil service candidates (CPNS) for 40 vacant positions. Recruitment is carried out for 4 months from September to December 2018 and carried out in 5 places, namely Jakarta, Bandung, Makassar, Samarinda and Aceh. From the process, 36 participants passed the selection. The name of the formation/position and the number of participants received based on the results of the selection are as follows

Pengiriman Pegawai mengikuti Latsar CPNS dan Pembekalan Pre-Service Training and Orientation

Pelaksanaan kegiatan Diklat Pelatihan Dasar terbagi menjadi beberapa tahapan yang menjadi satu rangkaian kegiatan dalam kurun waktu 1 Tahun yang terdiri atas dua gelombang yaitu tahap I tanggal 16 April s.d 5 September 2018, tahap II tanggal 24 Juni s.d 3 Oktober 2018. Selain itu dilaksanakan Pelatihan Internalisasi nilai-nilai IPIP dengan kegiatan klasikal di Aula Graha Makarti Bhakti Nagari dan dilanjutkan dengan agenda outdoor di Lapangan Gedung Wicaksana LAN Pejompongan pada tanggal 28 Juni 2018.

Rangkaian tes lainnya yang dilalui oleh CPNS LAN sesuai dengan PP 11 Tahun 2017 yaitu pelaksanaan Tes Rohani yang dilangsungkan serempak pada hari Jumat, 14 September 2018 bertempat di masing-masing satker termasuk Jakarta, Bandung, Makassar dan Aceh dengan penyelenggara Tes dari Pusat Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat Universitas Indonesia (P3M UI).

Pre-service trainings consist of several integrated phases throughout a year. For the training itself, NIPA divided it into two batches, namely batch 1 from 16 April to 5 September 2018 and batch 2 from 24 June to 3 October 2018. Further, NIPA's CPNSs also received NIPA basic values internalization, held at Aula Graha Makarti Bhakti Nagari and followed by outdoor activities at Wicaksana Field of NIPA's Pejompongan Office on June 28, 2018.

NIPA's CPNS also had to go through psychological test which was held in each of NIPA office on 14 September 2018. The test is conducted by the Center for Education and Community Services of Universitas Indonesia (P3M UI).

Uji Kompetensi Bagi Pejabat Administrator, Pengawas, Calon Jabatan Fungsional dan Jabatan Struktural Competency Test for Administrators, Supervisors, and Functional and Structural Official Candidates

Dalam rangka pemetaan kompetensi pejabat dilingkungan Lembaga Administrasi Negara pada tahun 2018, LAN melaksanakan kegiatan Uji Kompetensi dalam bentuk Assessment dan tes bahasa inggris bagi pejabat Administrator, Pengawas, Calon Pejabat Fungsional dan Pejabat Struktural. Assessment Pejabat Administrator dilaksanakan di PKP2A I LAN Jatinangor selama 2 hari dalam dua angkatan, angkatan I pada tanggal 27 s.d. 28 Februari 2018 yang diikuti oleh 16 orang Pejabat Administrator dan angkatan II pada tanggal 2-3 Maret 2018. Assessment juga dilaksanakan bagi Calon Pejabat Fungsional dalam rangka memetakan kompetensi para calon pejabat fungsional dilingkungan Lembaga Administrasi Negara yang dilaksanakan di Kantor Pusat LAN Jalan Veteran Nomor 10, Jakarta Pusat dan dikuti oleh 31 orang calon pejabat fungsional.

Uji kompetensi juga dilakukan dalam rangka restrukturisasi organisasi LAN sesuai dengan Perpres Nomor 79 Tahun 2018, dengan talent mapping dan tes bahasa Inggris (ECSCS Test) untuk seluruh pejabat administrator, pengawas, calon pejabat struktural. Tes ini dilaksanakan dalam beberapa tahap yaitu pada tanggal 16 November 2018, 23 November dan 7 Desember 2018.

In order to map the competency of our officials, NIPA carried out Competency Test in the form of Assessment and English language tests for officials of Administrators, Supervisors, and Prospective Functional Officers and Structural Officers. The Administrator Official Assessment is carried out in PKP2A I LAN Jatinangor for 2 days in two batches: the first is on the 27 to 28 February 2018 which was attended by 16 Administrator Officers and the second is on March 2-3, 2018. The assessment was also carried out for the Candidates for Functional Officers in order to map their competencies before becoming functional officials of NIPA. It was held at NIPA headquarter and attended by 31 candidates for functional officials.

Competency testing is also carried out in the context of LAN organization restructuring in accordance with Presidential Regulation Number 79 of 2018, with talent mapping and English language tests (ECSCS Test) for all administrator officials, supervisors, and prospective structural officials. This test is carried out in several stages, namely on November 16, 2018, November 23 and December 7, 2018.

Upacara Pembukaan
Pelatihan Dasar CPNS
Gelombang II Tahun 2018



Proses Seleksi JPT Pratama
Lembaga Administrasi
Negara

Struktur Organisasi Organization Structure

Kegiatan Penyiapan Rancangan Struktur Organisasi di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara merupakan kegiatan lanjutan dari kegiatan Restrukturisasi Organisasi yang telah dilaksanakan sejak tahun 2016 oleh Biro PH2P. Kegiatan reorganisasi ini membutuhkan proses yang lama dan masih membutuhkan koordinasi dan pembahasan lanjutan di Kementerian/Lembaga yang terkait sebelum reorganisasi ini disahkan dengan diterbitkannya Peraturan Presiden. Selanjutnya dalam rangka meningkatkan pelaksanaan penataan sistem manajemen kepegawaian, dan untuk menjamin efektivitas dan efisiensi serta kualitas pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan dalam setiap satuan organisasi, perlu dilakukan review peta jabatan, informasi jabatan dan kelas jabatan di lingkungan LAN.

Selain hal tersebut, struktur organisasi Lembaga Administrasi Negara (LAN) yang baru juga diarahkan sesuai dengan fungsi dan tugas serta kewenangan LAN berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan sesuai dengan arah kebijakan tentang penataan sistem pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN). Kegiatan penataan tersebut perlu juga dilaksanakan oleh LAN yang bertujuan untuk mengetahui peran LAN dalam arah kebijakan penataan Penyelenggaraan Perguruan Tinggi oleh Kementerian Lain dan Lembaga Pemerintah Non Kementerian, peran LAN dalam arah kebijakan Penataan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) menjadi Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara, dan arah kebijakan pengembangan konsep sekolah kader ASN yang berada di bawah pembinaan LAN. Arah kebijakan tersebut akan menjadi dasar dalam penyusunan tugas dan fungsi, serta rancangan struktur organisasi kelembagaan LAN. Pada tanggal 17 September 2018 ditetapkannya Peraturan Presiden nomor 79 tahun 2018 tentang Lembaga Administrasi Negara. Dalam perpres tersebut struktur LAN berubah menjadi :

carried out by the Bureau for Planning, Legal, Public Relations, and Protocol Affairs. This reorganization activity required a long process and coordination and further discussion with the relevant Ministries/ Institutions before this reorganization is ratified by the issuance of a Presidential Regulation. Furthermore, in order to improve the implementation of the personnel management system arrangement, and to ensure the effectiveness and efficiency as well as the quality of the implementation of duties and job functions in each organizational unit, it is necessary to conduct job design and job analysis.

In addition to this, the new organizational structure of NIPA is also directed in accordance with the functions, duties and authority of NIPA based on the Civil Service Law and in accordance with the policy direction in the civil service competency development field. The structuring activities also need to be carried out by NIPA to prepare for NIPA role in the management of Higher Education Institutions in ministries/agencies, the role of NIPA in the civil service development management, and the role of NIPA in the newly coined phrase of "ASN cadre school". These consideration provide the basis for the preparation of NIPA's tasks and functions, as well as the design of the institutional structure. On September 17, 2018 the Presidential Regulation number 79 of 2018 concerning the Institute of Public Administration was enacted. In the PR, NIPA's structure changes as follows:

Peraturan Presiden nomor 57 tahun 2013

Kepala	Kepala
Sekretariat Utama	Sekretariat Utama
Deputi Bidang Kajian Kebijakan	Deputi Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara
Deputi Bidang Pendidikan dan Pelatihan Aparatur	Deputi Bidang Kajian dan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara
Deputi Bidang Inovasi Administrasi Negara	Deputi Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara
	Deputi Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi

Peraturan Presiden nomor 79 tahun 2018

Kepala	Kepala
Sekretariat Utama	Sekretariat Utama
Deputi Bidang Kajian Kebijakan	Deputi Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara
Deputi Bidang Pendidikan dan Pelatihan Aparatur	Deputi Bidang Kajian dan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara
Deputi Bidang Inovasi Administrasi Negara	Deputi Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara
	Deputi Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi

Statistik Media Sosial LAN RI Tahun 2018 NIPA's Social Media Statistics in 2018

Dalam rangka mensosialisasikan program-program LAN dan berkomunikasi dengan masyarakat, LAN memanfaatkan beragam media komunikasi, termasuk media sosial antara lain Twitter, Facebook, dan Instagram.

In order to communicate NIPA's programmes to the common public and to communicate better with the society, NIPA utilize various communication media, including social media, such as Twitter, Facebook, and Instagram.



- 771 Total Jumlah tweet @LAN_RI selama tahun 2018 : **771 tweet**
- 4265 Total sebutan (jumlah orang/akun yang menyebut/mention @LAN_RI pada tweetnya) tahun 2018: **4265 mention**



- 61.416 Total kunjungan ke profil (kunjungan orang/akun ke halaman profil @LAN_RI) tahun 2018: **61.416 kunjungan**
- 1267 Total orang/akun yang mengikuti akun twitter @LAN_RI tahun 2018: **771 akun twitter**
- 2571 Total orang/akun yang mengikuti akun twitter @LAN_RI: **2571 akun twitter**



- 260 Total jumlah post instagram @humas_lan selama tahun 2018 : **260 post**
- 17635 Total jumlah like instagram @humas_lan selama tahun 2018 : **17635 likes**
- 2229 Jumlah follower instagram @humas_lan sampai tahun 2018 : **2229 follower**
- 290 Total posting facebook Humas LAN RI tahun 2018 : **290 post**
- 3839 Total akun/orang yang me-like posting di facebook Humas LAN RI tahun 2017 : **6106 like**
- 269 Total akun/orang yang men-share di facebook Humas LAN RI tahun 2017 : **635 share**

PENGAWASAN INTERNAL

Internal Control System

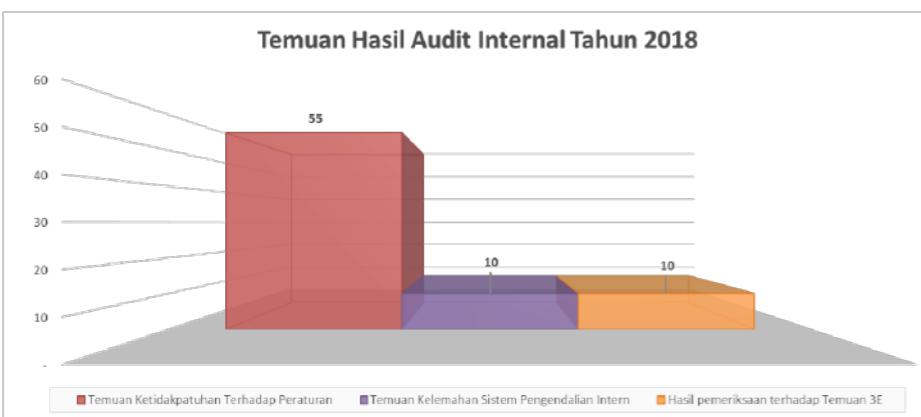
Audit Internal Internal Audit

Audit Internal bertujuan untuk memperoleh informasi dan keyakinan tentang pelaksanaan program dan kegiatan serta pengelolaan keuangan di LAN telah dilaksanakan secara efisien, efektif dan ekonomis, transparan, dan akuntabel serta sesuai dengan peraturan perundungan yang berlaku. Untuk tahun 2018, audit internal telah dilaksanakan di 8 (delapan) Satker di LAN dalam kurun waktu bulan Agustus-Desember 2018. Hasil audit internal yang dituangkan dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) dapat dimanfaatkan oleh BPK dalam melakukan audit atas pengelolaan keuangan (laporan keuangan) dan pelaksanaan program/kegiatan (audit kinerja).

Audit internal dilaksanakan melalui pemeriksaan dokumen pertanggungjawaban keuangan dan pelaksanaan keuangan serta cek fisik. Proses pelaksanaan audit mencakup pengujian atas pengendalian intern, penetapan resiko pengendalian, pengujian atas dokumen sumber dan pengujian atas respon terhadap permintaan keterangan dengan cara pemerolehan bahan bukti yang menguatkan melalui inspeksi, pengamatan, atau konfirmasi, dan prosedur tertentu lainnya.

Hasil audit internal dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan (BAP) yang disampaikan kepada satker. Dari BAP tersebut satker memberikan tanggapan atas temuan pemeriksaan dan melakukan tindak lanjut yang diperlukan.

Berikut merupakan diagram hasil audit internal pada Satker di lingkungan LAN (PKP2A I LAN, PKP2A II LAN, PKP2A III LAN, PKP2A IV LAN, STIA LAN Jakarta, STIA LAN Bandung, STIA LAN Makassar, LAN Jakarta) tahun 2018 berdasarkan kelompok temuan sesuai dengan Permenpan Nomor 42 Tahun 2011:



Internal Audit aims to obtain information and beliefs about the implementation of programs and activities and financial management in NIPA that have been carried out efficiently, effectively and economically, transparently, and accountably and in accordance with applicable laws and regulations. For 2018, internal audits have been carried out in 8 (eight) NIPA autonomous offices in the period August-December 2018. The results of internal audits as outlined in the Audit Results Report (LHP) can be utilized by the Supreme Audit Body (BPK) in conducting audits of financial management (financial statements) and program/activity implementation (performance audit).

Internal audits are carried out through examining financial accountability documents and financial implementation and physical checks. The audit process includes testing of internal control, controlling risk setting, testing the source document and testing the response to the inquiry by means of obtaining corroborating evidence through inspection, observation or confirmation, and certain other procedures.

The results of the internal audit are contained in the Minutes of Examination (BAP) submitted to the offices. From the BAP, each office responded to the audit findings and took the necessary follow-up actions.

The following is a diagram of the results of the internal audit on the offices (PKP2A I LAN, PKP2A II LAN, PKP2A III LAN, PKP2A IV LAN, STIA LAN Jakarta, STIA LAN Bandung, STIA LAN Makassar, LAN Jakarta) in 2018 based on findings according to Permenpan Number 42 of 2011:

Pemantauan Pengendalian Gratifikasi Graft Monitoring and Control

Salah satu upaya pencegahan korupsi yang telah dikembangkan LAN adalah sistem pengendalian gratifikasi. Mengingat korupsi seringkali berawal dari kebiasaan yang kurang bahkan kurang disadari oleh setiap Pegawai Negeri dan pejabat penyelenggara negara, sebagai contoh adanya pemberian hadiah dalam suatu acara pribadi atau menerima pemberian fasilitas tertentu yang tidak benar. Kondisi keadaan ini makin lama akan menjadi kebiasaan yang cepat atau lambat akan mempengaruhi pengambilan keputusan oleh ASN, oleh karena itu harus membiasakan yang benar, bukan membencarkan yang biasa. Sebagai tindak lanjut atau wujud konkret pelaksanaan pengendalian gratifikasi dilaksanakan beberapa kegiatan yang bertahap dan berkaitan satu sama lain. Langkah awal yang dilakukan adalah dengan melakukan penyebarluasan informasi melalui forum diskusi/ sosialisasi tentang gratifikasi kepada semua pegawai yang ada di Lembaga Administrasi Negara. Metode lain yang digunakan sebagai sarana penyebarluasan informasi/publikasi dengan membuat pamphlet, banner yang berisi segala sesuatu yang berhubungan dengan gratifikasi.

Inspektorat melakukan pemantauan penyelesaian gratifikasi yang diterima oleh pejabat dan pegawai dalam pelaksanaan tugas. Inspektorat menerima dan memfasilitasi penyerahan formulir pelaporan gratifikasi dan mengirimkannya kepada KPK untuk diproses sesuai ketentuan yang berlaku. Inspektorat telah menyerahkan dan memproses seluruh pelaporan gratifikasi ke KPK. Sepanjang tahun 2018, Inspektorat telah menerima 12 (dua belas) laporan gratifikasi yang seluruhnya merupakan pelaporan gratifikasi makanan.

One of the corruption prevention systems that NIPA has developed is gratification control system. Given that corruption often starts from habits that are not even realized by every civil servant and state officials, as an example of gift-giving in a private event or accepting gifts of certain facilities that are improper. The condition will become a habit that will sooner or later affect the decision making by the official, therefore employees must be accustomed to do the right thing, not only justifying the customary. As a follow up or concrete manifestation of the implementation of gratification control NIPA carried out series of activities that are related to each other. The initial step is to disseminate information through a discussion forum/socialization on gift-giving to all employees of NIPA. Another method used as a means of disseminating information/publications is by making pamphlets and banners that contain everything related to gift-giving.

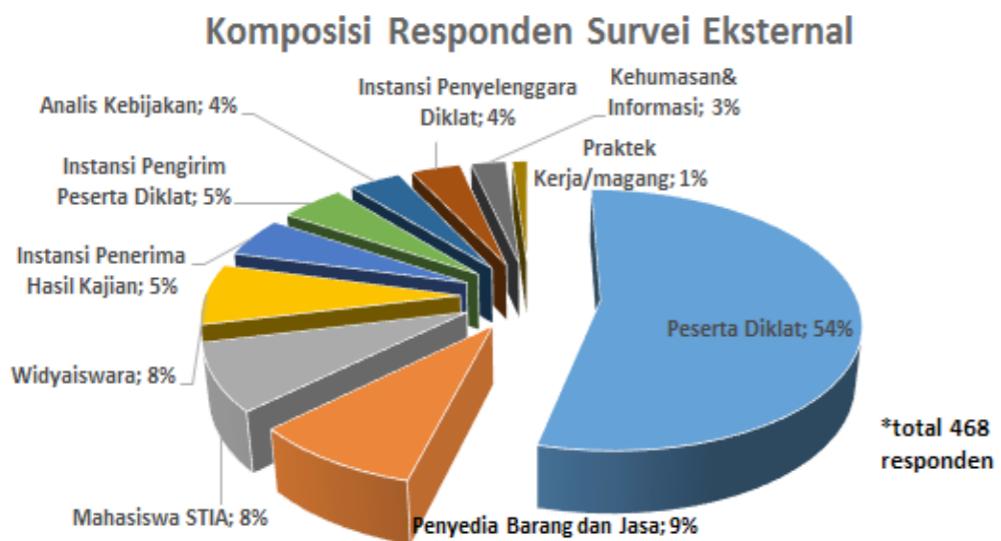
The Inspectorate monitors the completion of gratuities received by officials and employees in carrying out their duties. The Inspectorate accepts and facilitates the submission of the gratification reporting form and sends it to the KPK to be processed according to the applicable provisions. The Inspectorate has submitted and processed all gratification reports to the KPK. Throughout 2018, the Inspectorate has received 12 (twelve) reports of gratification which are all reports of food gratification.

Survei Eksternal Layanan Bebas Korupsi Survey of Corruption-Free Services

Survei eksternal dilakukan dengan tujuan untuk melakukan mengukur persepsi pengguna layanan/stakeholder LAN terhadap:

1. Kualitas layanan LAN;
2. Integritas berorientasi pada masyarakat/ pengguna layanan yang terdiri dari pengukuran terhadap pengalaman integritas dan persepsi integritas.

Responden survei ini adalah stakeholder dan pengguna layanan LAN di seluruh unit kerja dan satker baik pusat maupun daerah dengan komposisi sebagai berikut :

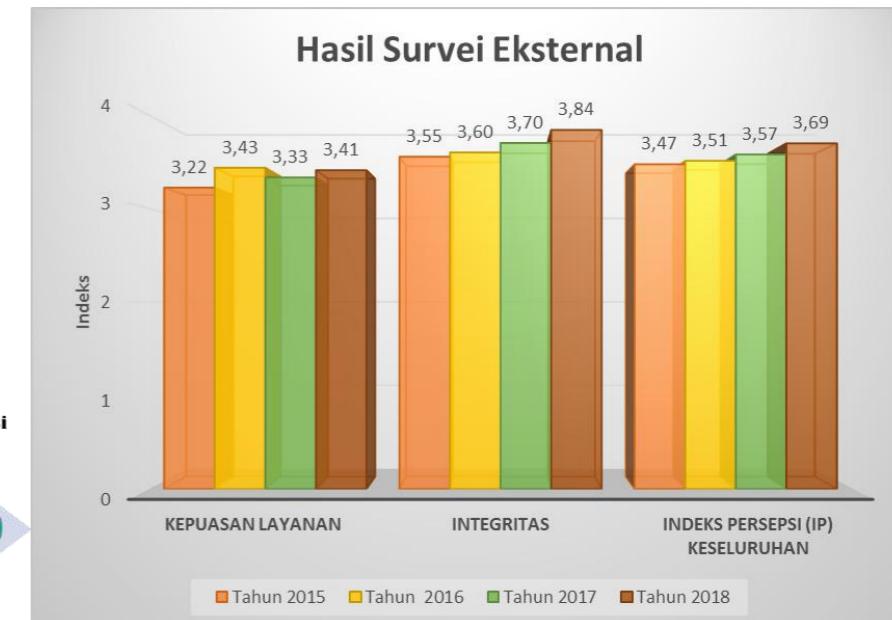


Terdapat peningkatan indeks persepsi pengguna layanan/stakeholder LAN di tahun 2018 dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya baik dari sisi kualitas layanan maupun dalam hal pengalaman integritas dan persepsi integritas LAN. Indeks Persepsi Korupsi (IPK) Keseluruhan LAN sebesar **3,69** dari rentang skala 4 mengindikasikan bahwa unit pelayanan LAN dianggap memiliki kualitas layanan tinggi dan kualitas layanan integritas tinggi. Dengan demikian meskipun unit pelayanan LAN secara keseluruhan dianggap memiliki kualitas layanan tinggi dan kualitas layanan integritas tinggi, masih terdapat oknum-oknum yang kurang berintegritas dalam memberikan layanan

The external-aimed survey is carried out in order to measure NIPA stakeholders' perception toward:

1. NIPA service quality; and
2. Integrity of NIPA services including customers integrity experience and perception.

Respondents of this survey are NIPA stakeholders and service users in all NIPA offices with composition as follows:



Survey Reformasi Birokrasi
LAN yang dilakukan oleh
Kemenpan-RB

KEGIATAN PENGUATAN INTERNAL LAINNYA

Other Internal Capacity Development Activities

Pembelajaran Kolaboratif di Bidang Pemantauan dan Evaluasi Kinerja dan Anggaran Collaborative Learning on Performance and Budget Monitoring and Evaluation

Dalam rangka meningkatkan kompetensi pengelola kinerja di lingkungan LAN, diselenggarakannya forum pembelajaran kolaboratif di bidang pemantauan dan evaluasi kinerja dan anggaran. Dalam forum tersebut, para peserta diberikan informasi tentang Peraturan Menteri Keuangan Nomor 214 Tahun 2017 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga. Peserta juga diperkenalkan dengan aplikasi Monitoring dan Evaluasi PP 39/2006 generasi ke-3, yang dikembangkan selaras dengan informasi kinerja dan anggaran yang ada pada aplikasi KRISNA. Forum pembelajaran juga diselenggarakan melalui kegiatan sosialisasi Sistem Informasi Perencanaan dan Evaluasi Program (SIREVA) dan bimbingan teknis penyusunan Laporan Kinerja (LKj) pada tanggal 13-15 Desember 2018 berlokasi di PKP2A I LAN Jatinangor.

In order to improve performance managers' competencies in NIPA, a collaborative learning forum is held in the field of performance and budget monitoring and evaluation. In the forum, the participants were given information about the Minister of Finance Regulation Number 214 of 2017 concerning Measurement and Evaluation of Budget Performance for Ministries/Agencies. Participants were also introduced to the 3rd generation of Monitoring and Evaluation application based on PP 39/2006, which was developed in line with the performance and budget information available in the Bappenas' KRISNA application. The learning forum was also held through the dissemination of the Program Planning and Evaluation Information System (SIREVA) and the technical guidance on the preparation of the Performance Report (LKj) on December 13-15 2018 was located at the PKP2A I LAN Jatinangor.



Bimbingan Teknis
Penyusunan LAKIP di PKP2A
I LAN Jatinangor

Pelatihan Infografis dan Videografis Graft Monitoring and Control

Perkembangan teknologi, informasi dan aplikasi yang kian beragam semakin menuntut kreatifitas tenaga humas pemerintah dalam mendiseminasi pesan dan informasi kepada khalayak. Munculnya berbagai platform media sosial pada akhirnya turut memengaruhi pendekatan yang dilakukan humas LAN dalam menyampaikan pesan dan informasi. Berangkat dari hal itu, dilakukan pelatihan infografis dan videografis untuk menopang kinerja humas LAN. Pelatihan infografis dan videografis ini dilaksanakan pada Maret 2018 dengan mengundang pemateri dari Tempo Institute Yosep Suprayogi pada tanggal 2-3 Mei 2018.

The development of increasingly diverse technologies, information and applications increasingly demands the creativity of government public relations personnel in disseminating messages and information to the public. The emergence of various social media platforms in the end also influenced the approach taken by LAN public relations in delivering messages and information. Departing from that, infographic and videographic training was carried out to support the performance of LAN public relations. This infographic and videographic training was held in March 2018 by inviting speakers from Tempo Institute Yosep Suprayogi on 2-3 May 2018.

Bimbingan Teknis Pengelolaan Arsip Inaktif Technical Assistance on Inactive Archives Management

Dalam bimtek didatangkan Narasumber dari ANRI yang menjelaskan materi-materi meliputi kebijakan kearsipan, pengelolaan arsip inaktif, pemindahan arsip inaktif, pengelolaan pusat arsip (record center), mengolah arsip inaktif menjadi informasi, menyiapkan pemusnahan arsip, dan menyiapkan penyerahan arsip. Dalam kegiatan Bimtek Pengelolaan Arsip Inaktif ini disamping dihadiri oleh unit-unit dilingkungan LAN Jakarta juga diikuti oleh PKP2A I LAN dan STIA LAN yang ada di Bandung, Makassar, Samarinda dan Banda Aceh secara teleconference.

In the forum, a resource person from the National Archives are invited to deliver materials including archives policy, inactive archives management, transfer of inactive records, managing the archives center (record center), processing inactive records into information, preparing archival destruction, and preparing archival submissions. In the forum, in addition to being attended by units in the Jakarta LAN environment, archive management officials from PKP2A I LAN and STIA LAN in Bandung, Makassar, Samarinda and Banda Aceh also joined it by video conference.

Reformasi Birokrasi LAN 4.0

NIPA Bureaucratic Reform 4.0

Reformasi birokrasi telah dilaksanakan LAN sejak sebelum program RB nasional ditetapkan melalui Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional 2010-2025 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010-2014. Fase awal RB di LAN tersebut yang berlangsung hingga tahun 2013 merupakan fase inisiasi RB, yang kemudian kami sebut sebagai RB 1.0. Selanjutnya, pada tahun 2013, LAN memasuki fase ke-2 RB dengan diinisiasinya proses seleksi terbuka bahkan sebelum UU ASN mengatur hal tersebut. Tidak tanggung-tanggung, proses seleksi terbuka ini dilakukan untuk mengisi posisi Kepala LAN. Pada tahun tersebut pula, LAN melakukan transformasi kelembagaan dengan perubahan Organisasi dan Tata Kerja (OTK) dengan terbitnya Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 57 Tahun 2013 tentang LAN, yang mengubah postur LAN dari 6 (enam) unit eselon I (kini Jabatan Pimpinan Tinggi Madya) menjadi 4 (empat) unit eselon I. Di fase ke-2 (RB 2.0) ini pula LAN memulai budaya organisasi yang baru dengan introduksi nilai-nilai dasar Integritas, Profesional, Inovatif, dan Peduli (IPIP). Fase ke-3 RB di LAN (RB 3.0) dimulai pada tahun 2015 seiring dengan sukses kepemimpinan di LAN yang mengantarkan pada era baru penerapan e-government dan manajemen kinerja di LAN.

Tahun 2018 merupakan fase ke-4 dari perjalanan RB di LAN (RB LAN 4.0), di mana proses reformasi birokrasi dilaksanakan dengan lebih dinamis dan terinternalisasi. Strategi RB LAN diubah dari sentral dengan Tim RB yang dipilih dari lintas kompartemen menjadi terdesentralisasi dan dilaksanakan oleh setiap kompartemen sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Tim RB pada tingkat instansi hanya memberikan pedoman dan arah umum yang ingin diwujudkan pada tingkat instansi, sedangkan proses RB dapat berbeda-beda di setiap kompartemen.

RB LAN 4.0 ini sejatinya merupakan aspirasi LAN atas proses RB yang harus bersifat kontekstual, sesuai dengan kebutuhan, tantangan, dan kapasitas masing-masing aktor pelaksananya, bukan sebuah proses yang menggunakan prinsip *one size fits all*. Dengan proses RB yang kontekstual, diharapkan setiap kompartemen akan berlomba-lomba

Bureaucratic reform has been carried out by NIPA since before the national Br program was established through Presidential Regulation Number 81 of 2010 concerning Grand Design of National Bureaucratic Reform 2010-2025 and Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform Regulation Number 20 of 2010 concerning Bureaucratic Reform Road Map 2010-2014. The initial phase of BR on the NIPA that lasted until 2013 was called the initiation phase of BR, which we later referred to as BR 1.0. Furthermore, in 2013, NIPA entered the second phase of the BR with the initiation of an open selection process even before the ASN Law regulated this. No half-hearted, this open selection process is carried out to fill the position of Chairperson of NIPA. In that same year, NIPA carried out institutional transformation with changes in Organization Structure with the issuance of Presidential Regulation (Perpres) Number 57 of 2013 concerning NIPA, which changed NIPA posture from 6 (six) echelon I units (now Senior Executive Services 2) into 4 (four) echelon I units. In the second phase (BR 2.0), NIPA also starts a new organizational culture by introducing basic values of Integrity, Professionalism, Innovation, and Care (IPIP). The 3rd phase of BR on NIPA (BR 3.0) began in 2015 along with the succession of leadership on NIPA that led to a new era of e-government implementation and performance management on NIPA.

2018 marks the 4th phase of NIPA's BR journey (RB LAN 4.0), where the bureaucratic reform process is carried out more dynamically and internalized. The strategy was changed from a centralized BR Team selected from across compartments to decentralized and carried out by each compartment according to their individual needs. The BR team at the agency level only provides general guidance and direction to be realized at the agency level, while the BR process can vary in each compartment.

This RB LAN 4.0 is actually a NIPA aspiration for the BR process that must be contextual in accordance with the needs, challenges, and capacities of each implementing actor, not a process that uses the one size fits all principle. With the contextual BR process, it is expected that each compartment will compete to make improvements in innovative ways.

melakukan perbaikan dengan cara yang inovatif. Kompetisi untuk perbaikan ini akan menjadikan organisasi menjadi lebih dinamis dan mendorong karakteristik organisasi pembelajar (*learning organisation*) yang ingin diwujudkan oleh LAN.

Komitmen LAN terhadap RB terlihat dari perolehan nilai RB LAN yang senantiasa meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2015, nilai evaluasi RB LAN adalah 69,76. Skor ini meningkat pada tahun 2016 menjadi 75,08. Meskipun tipis, nilai evaluasi RB LAN tahun 2017 tetap meningkat menjadi 75,10 (BB). Tren positif ini berlanjut di tahun 2018 di mana LAN memperoleh nilai RB sebesar 76,27. Sebagai salah satu instansi utama dalam pelaksanaan RB, LAN berkomitmen mempertahankan dan bahkan meningkatkan skor RB sehingga mendukung pencapaian target nasional yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015- 2019, yaitu skor RB tingkat K/L sebesar 75 pada tahun 2019. Dengan capaian saat ini (76,27), LAN telah berhasil mencapai target tersebut.

The competition for this improvement will make the organization more dynamic and encourage the learning organization characteristics that NIPA aspire to realize.

NIPA commitment to BR can be seen from the acquisition of NIPA's BR evaluation results that are constantly increasing from year to year. In 2015, NIPA's BR index was 69.76. This score increased in 2016 to 75.08. Although thin, the 2017 RB LAN evaluation value continues to increase to 75.10 (BB). The positive trend continues in 2018 as NIPA receive a BR index of 76.27. As one of the main agencies in the implementation of BR programme, NIPA is committed to maintaining and even increasing BR scores so as to support the achievement of national targets set out in MABR Regulation Number 11 of 2015 concerning the 2015-2019 Bureaucracy Reform Road Map, namely the RB score of K / L level of 75 in 2019. With current achievements (76.27), LAN has succeeded in achieving this target.



04 KEMITRAAN

Partnership



EROPA CONFERENCE 2018

Eropa Conference 2018

Public Administration in Managing Global Megatrends: People, Public Services, Institutions, and Ethics

EROPA adalah organisasi internasional dari berbagai negara, kelompok dan individu di wilayah Asia-Pasifik. Organisasi ini didirikan pada tahun 1960 sebagai tanggapan terhadap keinginan bersama di antara negara-negara berkembang dan maju untuk mempromosikan kerja sama regional dalam meningkatkan pengetahuan, sistem dan praktik administrasi pemerintah untuk membantu mempercepat pembangunan ekonomi dan sosial. Itu adalah organisasi pertama di wilayah Asia-Pasifik yang dikhususkan untuk pengembangan administrasi publik untuk memajukan pembangunan ekonomi dan sosial negara-negara di Asia-Pasifik. EROPA terdiri dari anggota negara di wilayah tersebut, lembaga dan kelompok di daerah seperti lembaga atau sekolah administrasi publik, universitas, lembaga dan perusahaan kota dan individu yang memiliki prestasi di bidang pemerintahan dan administrasi publik.

Baru-baru ini, banyak lembaga penelitian merilis laporan tentang kekuatan utama yang menggerakkan masa depan dunia, yaitu *global megatrend*. Beberapa kekuatan signifikan ini termasuk pertumbuhan teknologi, perubahan iklim, populasi yang menua, urbanisasi, dan pergeseran kekuatan ekonomi. Di sektor swasta, dikatakan bahwa *global megatrend* telah membuka jalan bagi revolusi industri 4.0. Tren tersebut telah mengubah cara perilaku berbisnis manusia dan membangun strategi yang berbeda. Pemerintah dan pelaku sektor publik lainnya di seluruh dunia juga merespons tren tersebut, baik dengan memanfaatkan peluang yang disediakan oleh tren atau dengan mengurangi risiko yang mengikuti perkembangan *global megatrend*. Pemerintah dalam merespon *global megatrend* harus melakukan beberapa perubahan dalam cara mengelola layanan kepada masyarakat (*customer*), melakukan pendekatan inovatif dalam pemberian layanan publik, melakukan perubahan dalam lembaga pemerintahan, dan menciptakan kembali etika sektor publik.

Lembaga Administrasi Negara pada tahun 2018 menjadi tuan rumah Konferensi EROPA 2018 yang dilaksanakan di Bali, Indonesia tanggal 16-20 September 2018. Konferensi tersebut mengundang

EROPA is an international organization from various countries, groups and individuals in the Asia-Pacific region. The organization was founded in 1960 in response to a shared desire among developing and developed countries to promote regional cooperation in enhancing knowledge, systems and practices of government administration to help accelerate economic and social development. It is the first organization in the Asia-Pacific region devoted to the development of public administration to advance the economic and social development of countries in the Asia-Pacific. EROPA consists of members of the country in the region, institutions and groups in the region such as institutions or schools of public administration, universities, institutions and municipal companies and individuals who have achievements in the fields of government and public administration.

Recently, many research institutes have released reports about the main forces driving the world's future, namely the global megatrend. Some of these significant strengths include technological growth, climate change, an aging population, urbanization, and a shift in economic power. In the private sector, it is said that the global megatrend has paved the way for the 4.0 industrial revolution. This trend has changed the way human behavior behaves and builds different strategies. The government and other public sector actors around the world also respond to this trend, either by taking advantage of opportunities provided by trends or by reducing the risks that follow the global development of the megatrend. The government in responding to the global megatrend must make several changes in how to manage services to the customer (customer), carry out innovative approaches in providing public services, make changes in government institutions, and re-create public sector ethics.

NIPA in 2018 hosted the 2018 EROPA Conference held in Bali, Indonesia on 16-20 September 2018. The conference invited professionals, scholars and practitioners, graduate students and researchers

para profesional, cendekiawan dan praktisi, mahasiswa pascasarjana dan peneliti di Asia-Pasifik. Selanjutnya, dalam acara tersebut peserta diberikan kesempatan untuk mempresentasikan penelitian, wawasan, dan pengalaman mereka di administrasi publik dan kontribusinya untuk mengelola *global megatrend*

in the Asia-Pacific. Furthermore, in the event participants were given the opportunity to present their research, insights, and experiences in public administration and their contribution to managing the global megatrend.

Foto bersama Kepala LAN dengan Peserta EROPA Conference 2018



Acara Pembukaan EROPA Conference



ASISTENSI, FASILITASI, DAN ADVOKASI ADMINISTRASI NEGARA

Assistancy, Facilitation, and Advocacy in Public Administration

Selama 2018, LAN melakukan asistensi, fasilitasi, dan advokasi di bidang administrasi negara di sejumlah instansi pemerintahan dan sektor swasta, antara lain:

Throughout 2018, NIPA have conducted assistances, facilitations, and advocacies in collaboration with many public and private institutions, including:

No	Instansi	Bentuk Kegiatan
1	Knowledge Sector Initiative (KSI)	Indeks Kualitas Kebijakan, Knowledge Manajemen Sistem
2	Komite Pemantauan Pelaksanaan Otonomi Daerah (KPPOD)	KKNI Bidang Analis Kebijakan
3	Bursa Pengetahuan Kawasan Timur Indonesia (BaKTI)	Pengembangan Kompetensi Analis Kebijakan di Makassar dan Aceh
4	Kementerian Perhubungan	Workshop Metodologi Penelitian Kebijakan, Workshop Penulisan Karya Tulis Ilmiah Kebijakan, Penyusunan Supplementary Reading untuk Pelatihan Analis Kebijakan
5	SMERU Research Institute	Penyusunan Supplementary Reading untuk Pelatihan Analis Kebijakan
6	Jawaharlal Nehru University (JNU)	Workshop Reinforcing Coastal Zone Management di Pondicherry Universiti India
7	Company-Community Partnerships for Health Indonesia (CCPHI)	Forum Riset dan Bisnis ke-5 <ul style="list-style-type: none"> • Provinsi Bangka Belitung • Pemerintah Kota Serang, Tim ahli kajian lingkungan hidup strategis Kota Serang • Pemerintah Kabupaten Serang • Pemerintah Kota Cilegon • Kabupaten Muara Enim, Survei kepuasan masyarakat • Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara Bimbingan teknis lanjutan penyusunan standar pelayanan, survei kepuasan masyarakat dan forum konsultasi publik

- **Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP)**, Pelatihan metode analisis kebijakan bagi pejabat auditor
 - **Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Perpustakaan Nasional RI.**
 - **Balai Diklat Keagamaan, Kementerian Agama Surabaya** Tim asesor akreditasi lembaga diklat pemerintah
 - **Balai Diklat Kementerian Pekerjaan Umum Wilayah IV Bandung**, Tim asesor akreditasi lembaga diklat pemerintah
 - **Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh**, Tim akreditasi lembaga diklat pemerintah
 - **Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta** Narasumber penyusunan rencana strategis
 - **KPPOD**
 - **UN PulseLab Jakarta**
 - **UCLG ASPAC**
 - **ICRAF**
 - **WRI**
 - **Walhi**
 - **CIFOR**
- | | | |
|----|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| 8 | Badan Kepegawaian Negara | Koordinasi Urusan Kepegawaian |
| 9 | Kementerian PAN dan RB | Koordinasi Urusan Penataan Pegawai dan Kebijakan Kepegawaian |
| 10 | Bappenas | Koordinasi Pelaksanaan Pendidikan Gelar dan Non- Gelar |
| 11 | Instansi Pembina Jabatan Fungsional | Koordinasi Penilaian dan Pengangkatan Jabatan Fungsional |
| 12 | Pengelola Kepegawaian di setiap Satker | Koordinasi urusan Kepegawaian |
| 13 | Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Kementerian Keuangan | Koordinasi penyusunan RKBMN dan penyusunan laporan BMN |
| 14 | KPKNL | Koordinasi untuk penghapusan dan lelang BMN |
| 15 | DJPPR | Koordinasi untuk penerbitan proses hibah BMN |
| 16 | Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat | Koordinasi dalam rangka pembangunan dan renovasi gedung bangunan |

17	Direktorat Jenderal Perbendaharaan	Koordinasi dalam penyusunan laporan keuangan
18	Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	Aplikasi e-lelang cepat, e-purchasing, SIRUP dan SIULP
19	Pusat LPSE Kementerian Keuangan	MOU E-Procurement (SPSE Kemeterian Keuangan), Aplikasi E-Lelang dan E-Seleksi.
20	Direktorat Akuntansi Pelaporan Kementerian Keuangan	Penyusunan Laporan Keuangan
21	Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)	Pemeriksaan Laporan Keuangan
22	Kantor Pelayanan Perbendaharaan II Jakarta	Penerbitan dan Pembayaran Kas DIPA Kegiatan
23	Bank Rakyat Indonesia / BankMandiri	Penyaluran Pembayaran Gaji dan Tunjangan Kinerja, Simpan Pinjam dll.
24	Badan Pengawasan dan Keuangan Pembangunan (BPKP)	Pengawasan dan Pemeriksaan Pembangunan
25	Pemerintah Daerah Jawa Barat, Sulawesi Selatan, Kalimantan Timur dan Aceh.	Instansi tempat perwakilan LAN
26	Instansi Swasta	Konsultan Pembangunan SistemInformasi
27	Kabupaten Lebak	Penyusunan Direktori Inovasi
28	Dinas PMPTSP Kab. Muara Enim	Penyusunan SOP
29	Kota Medan	Sosialisasi Inovasi Pelayanan Publik



Lab Inov/KSI

No	Daerah	Bentuk Kegiatan	output
1	Kota Mojokerto	Laboratorium Inovasi	110 inovasi
2	Kota Surakarta		108 inovasi
3	Kabupaten Pelalawan		89 inovasi
4	Kabupaten Agam		129 inovasi
5	Kota Salatiga		Display inovasi, 120 inovasi
6	Kabupaten Banyumas		405 inovasi
7	Kota Padang		183 inovasi
8	Kabupaten Purbalingga		48 inovasi
9	Kabupaten Pesisir Selatan		Drum-Up, Diagnose
10	Kabupaten Lebak		51 inovasi
11	Kabupaten Bogor		Drum-Up, Diagnose
12	Kabupaten Serang		54 inovasi dari 27 OPD
13	Kabupaten Probolinggo		95 inovasi dari 89 OPD
14	Kabupaten Tuban		111 inovasi dari 53 OPD
15	Kabupaten Pati		Drum-Up, Diagnose, Design
16	Kota Pasuruan		Drum-Up
17	Kabupaten Banggai		190 inovasi dari 66 OPD
18	Kabupaten Tanah Datar		111 inovasi
19	Kabupaten Sragen		65 inovasi, Display
20	Kementerian Pariwisata		Drum-Up, Diagnose
21	Kota Solok		159 inovasi, Display
22	Kabupaten Banjar		104 inovasi
23	Kabupaten Muara Enim		8 OPD
24	Sekjan Kemendes		11 jenis pelayanan
25	Prov. Kalimantan Utara		Bimbingan teknis

05 RENCANA KERJA 2019

Work Plan For 2019

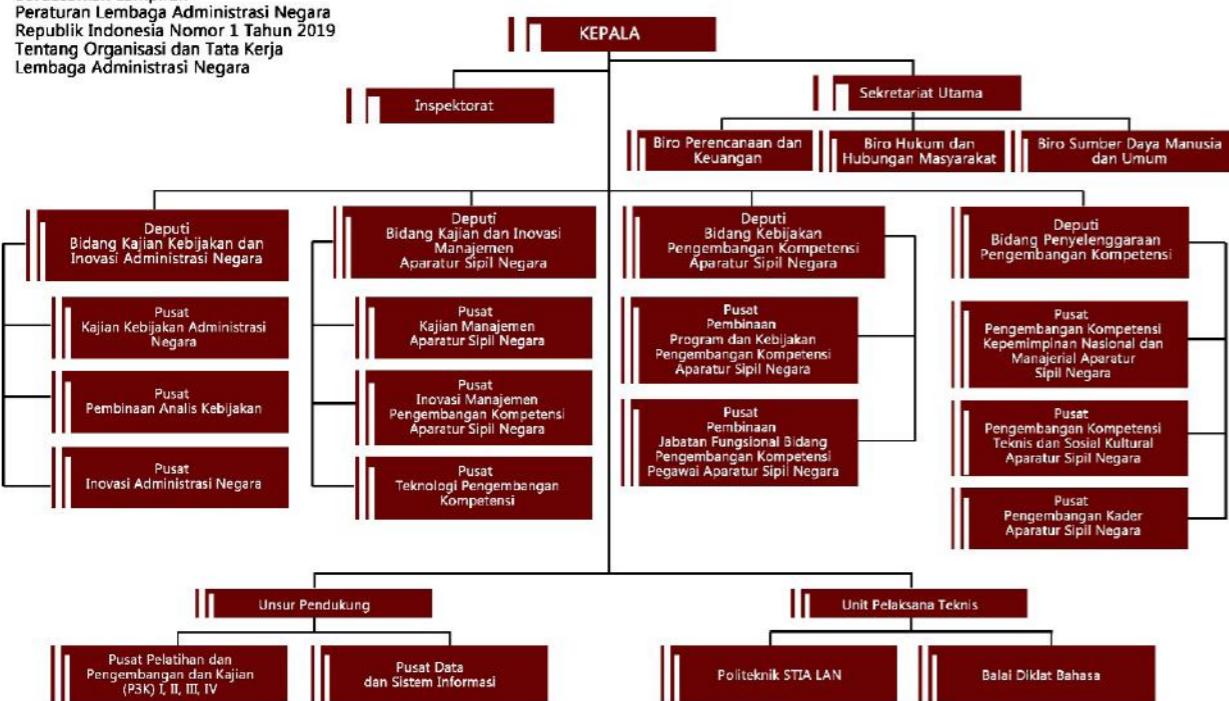


RENCANA KERJA 2019

Pada tahun 2019, prioritas LAN diletakkan untuk melanjutkan proses transformasi kelembagaan dengan serangkaian penataan baik dari sisi tata kelola internal maupun proses bisnis layanan LAN kepada pihak eksternal. Terbitnya Peraturan Presiden Nomor 79 Tahun 2018 tentang LAN telah ditindaklanjuti dengan Peraturan LAN Nomor 1 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja LAN. Dalam OTK ini, sebagian besar unit kerja di LAN mengalami perubahan nomenklatur dan sebagian lainnya bahkan merupakan unit kerja yang sepenuhnya baru, seperti Pusat Teknologi Pengembangan Kompetensi dan Pusat Pengembangan Kader ASN. Perubahan nomenklatur dan pembentukan unit-unit kerja baru ini merupakan bagian dari rencana besar LAN terkait transformasi sistem manajemen ASN, terutama dalam hal pengembangan kompetensi. Adapun struktur organisasi LAN yang baru adalah sebagai berikut.

STRUKTUR ORGANISASI
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

**Berdasarkan Lampiran
Peraturan Lembaga Administrasi Negara
Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2019
Tentang Organisasi dan Tata Kerja
Lembaga Administrasi Negara**



Berdasarkan OTK LAN yang baru tersebut, sejumlah rencana kerja LAN pada tahun 2019 dijabarkan sebagai berikut.

In 2019, the priority of NIPA is to continue the process of institutional transformation with a series of arrangements both in terms of internal governance and business processes for LAN services to external parties. The issuance of Presidential Regulation Number 79 of 2018 concerning NIPA has been followed up with NIPA Regulation Number 1 of 2019 concerning NIPA Organizations and Work Procedures. In this new structure, most work units on NIPA have experienced a change in nomenclature and others are even entirely new work units, such as the Competency Development Technology Center and ASN Cadre Development Center. Changes in nomenclature and the formation of new work units are part of a large NIPA plan related to the transformation of the ASN management system, especially in terms of developing competencies. The new NIPA organizational structure is as follows.

Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara
Policy Studies and Public Administration Innovation Fields

Kegiatan yang akan dilakukan antara lain:

01 Kajian Kebijakan di bidang Administrasi Negara

Terdapat beberapa kajian kebijakan yang akan dilakukan LAN pada tahun 2019. Kajian pertama adalah Evaluasi Kebijakan Penataan Organisasi Kementerian/Lembaga ini dilakukan untuk memberikan masukan kepada pemerintah dalam mempersiapkan penataan kelembagaan pemerintah pusat seiring dengan akan berjalannya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional yang baru, sehingga proses penataan organisasi K/L dapat berjalan dengan lebih efektif dan efisien. Kegiatan ini diampu oleh Pusat Kajian Kebijakan Administrasi Negara. Selain itu, LAN juga akan melakukan kajian Kelembagaan Manajemen Bencana (diampu oleh Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen Pemerintahan), *entrepreneurial local leadership* (Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Desentralisasi dan Otonomi Daerah), dan Implementasi UU Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan terkait Pemberantasan Korupsi (Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara).

02 Pengembangan inovasi administrasi negara

Pengembangan inovasi administrasi administrasi negara akan dilakukan melalui dua aktivitas utama, yaitu Akselerasi Inovasi Tata Kelola Pemerintahan untuk Mendukung Daya Saing Daerah dan pengembangan model inovasi administrasi negara. Kegiatan pertama merupakan kelanjutan dari aktivitas serupa yang telah dilakukan pada tahun 2018, yaitu berupa penyelenggaraan Workshop Champion of Innovation dan Pengukuran Dampak Inovasi dari inovasi-inovasi yang dihasilkan melalui Labinov. Adapun model inovasi administrasi negara yang akan dikembangkan pada tahun 2019 adalah *Villagepreneurship* dan publikasi Ragam Inovasi Administrasi Negara. Kegiatan ini akan diampu oleh Pusat Inovasi Administrasi Negara.

03 Pengembangan analis kebijakan

Analis Kebijakan sebagai sebuah jabatan fungsional telah semakin dikenal luas oleh masyarakat. LAN sebagai instansi pembina senantiasa mendorong profesionalisasi analis kebijakan, mulai dari fasilitasi

Activities to be done include:

01 Policy Studies in Public Administration

There are a number of policy studies that will be carried out by LAN in 2019. The first study is an Evaluation of the Organizational Structuring Policy of the Ministries/agencies. This is conducted to provide input to the government in preparing the institutional arrangement of the central government in line with the implementation of the new National Medium-Term Development Plan, so that the structuring process of central government organizations can run more effectively and efficiently. This activity is managed by the Center for State Administration Policy Studies. In addition, LAN will also conduct Disaster Management Institutional studies (supported by the Center for Training and Development and Government Management Studies), entrepreneurial local leadership (Training and Development and Study Center for Decentralization and Regional Autonomy), and Implementation of Law Number 30 Year 2014 concerning Government Administration Related to Corruption Eradication (Training and Development Center and Legal Study of State Administration).

02Development of Public Administration Innovation

The development of public administration innovation will be carried out through two main activities, namely the Acceleration of Governance Innovation to Support Regional Competitiveness and the development of the public administration innovation model. The first activity is a continuation of similar activities that have been carried out in 2018, in the form of holding a Workshop on Champion of Innovation and Innovation Impact Assessment from innovations produced through Labinov. The innovation model that will be developed in 2019 is Villagepreneurship and the publication of the Collection of Public Administration Innovations. This activity will be managed by the Center for State Administrative Innovation.

03 Development of Policy Analysts

13 Policy analysts as a functional position are increasingly widely known by the public. LAN as a guiding agency always encourages the professionalization of policy analysts, ranging from

pembentukan asosiasi profesi (Asosiasi Analis Kebijakan Indonesia/AAKI) hingga penyusunan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) analis kebijakan dan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) analis kebijakan. Pada tahun 2019, LAN akan terus meningkatkan jumlah dan kualitas analis kebijakan di seluruh Indonesia, baik secara sendiri maupun bersama-sama dengan mitra pembangunan nasional dan internasional. Kegiatan ini diampu oleh Pusat Pembinaan Analis Kebijakan.

facilitating the formation of professional associations (Indonesian Policy Analyst Association/AAKI) to the preparation of the Indonesian National Work Competency Standards (SKKNI) of policy analysts and the Indonesian National Qualification Framework (KKNI) for policy analysis. In 2019, LAN will continue to increase the number and quality of policy analysts throughout Indonesia, both individually and jointly with national and international development partners. This activity is managed by the Center for Policy Analyst Development.

Bidang Kajian dan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Field of Policy Studies and Innovation Development on the Civil Service Management

Kegiatan yang akan dilakukan antara lain:

01 Kajian Sistem Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi Nasional dalam Kerangka Manajemen Talenta dan Kajian Pemetaan Kebutuhan Jabatan Fungsional dalam rangka Percepatan Pembangunan

Output dari kedua kajian di atas merupakan prioritas nasional. Kedua kajian diampu oleh Pusat Kajian Manajemen ASN. Kajian Sistem Mutasi JPT Nasional dalam Kerangka Manajemen Talenta akan memberikan masukan bagi pihak-pihak terkait dalam penyusunan Rancangan Peraturan Presiden terkait Mutasi JPT secara nasional sebagaimana diamanatkan dalam PP Nomor 11 Tahun 2017. Adapun kajian kedua merupakan kajian yang menjadi bagian penting dalam kerangka pengembangan model talenta nasional Indonesia yang sedang dikembangkan oleh Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, terutama dalam hal mempersiapkan kebutuhan tenaga profesional di lingkungan ASN yang diwakili oleh para pengampu jabatan fungsional.

02 Pengembangan Model Tata Kelola dan Instrumen Penyelenggaraan ASN Corporate University dan Penyusunan Model Pengembangan Kompetensi bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Pendekatan ASN Corporate University merupakan pendekatan yang telah disepakati bersama oleh LAN dan Kementerian PANRB sebagai ujung tombak transformasi sistem pengembangan kompetensi ASN ke depan. Akan tetapi, untuk memastikan pendekatan ini dapat berjalan secara efektif, termasuk mempertimbangkan keragaman kapasitas

Activities to be done in 2019 are:

01 Study of the National Rotation System for Senior Executives based on Talent Management Framework and Study on the Needs Assessment of Functional Position to Accelerate National Development

The outputs of the two studies above are national priorities. Both studies are going to be managed by the Civil Service Management Research Center. The National SES Rotation System Study in the Talent Management Framework will provide input for related parties in the drafting of the Presidential Regulation related to the nationwide SES rotation as mandated in GR No. 11 of 2017. The second study is a study that is an important part in the development of the talent model Indonesian national development which is being developed by the Ministry of National Development Planning/National Development Planning Agency, especially in terms of preparing the needs of professionals in the ASN environment represented by those who hold functional positions.

02 Development of Governance Model and Instrument of Implementation of ASN Corporate University and Development of Competency Development Model Non-Ongoing Civil Servant

The ASN Corporate University approach is an approach mutually agreed upon by LAN and the MABR as the spearhead of the transformation of the ASN competency development system. However, to ensure this approach can work effectively, including considering the diversity of capacities and needs of each government agency, it is necessary to prepare

dan kebutuhan masing-masing instansi pemerintah, dibutuhkan penyiapan model tata kelola dan instrumentasi yang tepat. Sementara itu, seiring dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dibutuhkan landasan hukum untuk model pengembangan kompetensi bagi PPPK sebagaimana halnya telah dilakukan untuk PNS melalui Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018. Kedua aktivitas pengembangan model ini akan diampu oleh Pusat Inovasi Manajemen Pengembangan Kompetensi ASN.

an appropriate governance and instrumentation model. Meanwhile, in line with the issuance of Government Regulation Number 49 of 2018 concerning Management of Non-Ongoing Civil Servant (PPPK), a legal basis is needed for the competency development model for PPPK as has been done for civil servants through LAN Regulation Number 10 of 2018. The two model development activities this will be managed by the ASN Competency Development Management Innovation Center.

03 Pengembangan dan Penyempurnaan Model Pembelajaran e-learning

e-learning telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam proses pengembangan kompetensi. Akan tetapi, pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui e-learning tidak jarang menemui hambatan baik yang bersifat teknis maupun non-teknis. Oleh sebab itu, dibutuhkan model platform e-learning yang mengadopsi fitur-fitur penting dari berbagai learning management system (LMS) untuk mendukung penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN di LAN dan instansi pemerintah lainnya. Kegiatan ini akan diampu oleh Pusat Teknologi Pengembangan Kompetensi ASN.

03 Development of e-Learning Model for Trainings

e-learning has become an inseparable part in the process of competency development. However, the implementation of competency development through e-learning often encounters obstacles both technical and non-technical in nature. Therefore, an e-learning platform model is needed that adopts important features of various learning management systems (LMS) to support the implementation of ASN competency development in LANs and other government agencies. This activity will be managed by the ASN Competency Development Technology Center.

Bidang Pembinaan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara

Management of Civil Service Competency Development System

Kegiatan yang akan dilakukan antara lain:

01 Akreditasi penyelenggara pelatihan

Akreditasi merupakan bagian dari penjaminan mutu LAN atas pengembangan kompetensi ASN. Pada tahun 2019, LAN akan menyempurnakan sistem akreditasi penyelenggara pelatihan, termasuk melalui pemanfaatan TIK.

02 Rapat Koordinasi Nasional dan Sosialisasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi

Seiring dengan terbitnya Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS, setiap instansi pemerintah wajib mengelola pengembangan kompetensi secara terintegrasi. Rakornas dan sosialisasi dimaksudkan untuk mengkoordinasikan proses pemetaan kebutuhan dan perencanaan pengembangan kompetensi untuk tahun 2020 sebagai penanda era baru dalam pengembangan kompetensi ASN.

03 Pengembangan widyaiswara

LAN merupakan instansi pembina jabatan fungsional widyaiswara. Pada tahun 2019, beragam penyempurnaan dalam pembinaan widyaiswara akan dilakukan, antara lain penyusunan pedoman bahan ajar pelatihan widyaiswara, pengembangan kompetensi widyaiswara, dan penerbitan jurnal kewidyaiaiswaraan, serta pilot project Pelatihan Kewidyaiaiswaraan Berjenjang Lanjutan berbasis e-learning. Selain itu, dalam rangka mendukung sistem manajemen pengembangan kompetensi terintegrasi, LAN juga akan mempersiapkan jabatan fungsional baru di bidang pengembangan kompetensi, yaitu Analis Pengembangan Kompetensi. Pengkajian atas jabatan fungsional baru tersebut akan mulai dilakukan pada tahun 2019. Kegiatan ini akan diampu oleh Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional di bidang Pengembangan Kompetensi ASN.

In the, our work plan for 2019 includes:

01 Accreditation of Training Centers

Accreditation is part of LAN quality assurance for the development of ASN competencies. In 2019, LAN will improve the training provider accreditation system, including through the use of ICT.

02 National Coordination Meeting and Socialization of Competency Development Policies

Along with the issuance of LAN Regulation No. 10 of 2018 concerning Development of Civil Servants Competence, every government agency is required to manage competency development in an integrated manner. National Coordination Meeting and socialization are intended to coordinate the process of mapping needs and planning for competency development for 2020 as a sign of a new era in the development of ASN competencies.

03 Widyaiswara Development

LAN is responsible to manage widyaiswara functional position. In 2019, various improvements in the development of widyaiswara will be carried out, including the preparation of guidelines for teaching materials for widyaiswara training, development of widyaiswara competencies, and publication of Journal of Widyaiswara, and a pilot project for Advanced Widyaiswara Tiered Training based on e-learning. In addition, in order to support the integrated competency development management system, LAN will also prepare a new functional position in the field of competency development, namely Competency Development Analyst. The review of the new functional positions will begin in 2019. This activity will be managed by the Center for Functional Position Development in the field of ASN Competency Development.

Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN

Implementation of Competency Development for Civil Servants

Kegiatan yang akan dilakukan antara lain:

01 Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan

Terbitnya Peraturan LAN tentang Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat I akan ditindaklanjuti dengan Peraturan LAN tentang Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II, Pelatihan Kepemimpinan Administrator, dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas pada tahun 2019. Penyempurnaan terhadap pedoman pelatihan-pelatihan tersebut diarahkan untuk mempersiapkan pemimpin birokrasi yang tidak hanya andal dalam kompetensi manajerial, tetapi juga mampu bekerja secara kolaboratif dalam menyelesaikan permasalahan di organisasi dan nasional. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II, Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III, dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV akan diselenggarakan di Pusat Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Nasional dan Manajerial ASN, Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi ASN, Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen Pemerintahan, Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Desentralisasi dan Otonomi Daerah, dan Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara. Adapun Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat I hanya akan diselenggarakan di Pusat Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Nasional dan Manajerial ASN.

02 Penyelenggaraan Pelatihan Teknis, Fungsional, dan Sosial Kultural

Seperti tahun-tahun sebelumnya, LAN masih akan menyelenggarakan beragam jenis pelatihan teknis dan fungsional, seperti Pelatihan Reform Leader Academy (RLA), Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik, dan pelatihan-pelatihan fungsional terutama di bidang kewidyaiaiswaraan dan analis kebijakan, serta pelatihan-pelatihan teknis yang terkait dengan manajemen pemerintahan, pelatihan kebahasaan bagi ASN, dan pelatihan teknis terkait manajemen pengembangan kompetensi ASN. Kegiatan-kegiatan ini akan diampu oleh Pusat Pengembangan Kompetensi Teknis dan Sosial Kultural ASN, Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi ASN, Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen Pemerintahan, Pusat Pelatihan dan Pengembangan

We will carry out activities including:

01 Leadership Trainings

The issuance of LAN Regulations on Level I National Leadership Training will be followed up with LAN Regulations on Level II National Leadership Training, Administrator Leadership Training, and Supervisory Leadership Training in 2019. Improvements to these training guidelines are aimed at preparing bureaucratic leaders who are not only reliable in managerial competence, but also able to work collaboratively in solving problems in organizations and nationally. Level II National Leadership Training, Level III Leadership Training, and Level IV Leadership Training will be held at the ASN National and Managerial Competency Development Center, Center for Training and Development and Competency Mapping, Center for Training and Development and Government Management Studies, Center for Training and Development Decentralization and Regional Autonomy Studies, and the Center for Training and Development and Administrative Law Studies. The Level I National Leadership Training will only be held at the Center for National Leadership and Managerial Competence Development.

02 Technical, Functional, and Sociocultural Trainings

As in previous years, LAN will still hold various types of technical and functional training, such as Reform Leader Academy (RLA) Training, Mental Revolution Training for Public Service, and functional training, especially in the field of widyaiswara and policy analysts, as well as training technical matters related to government management, language training for ASN, and technical training related to management of ASN competency development. These activities will be supported by the ASN Center for Technical and Social Cultural Competence Development, Center for Training and Development and Competency Mapping, Center for Training and Development and Government Management Studies, Center for Training and Development Decentralization and Regional Autonomy Studies, and the Center for

dan Kajian Desentralisasi dan Otonomi Daerah, dan Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara.

03 Pembinaan Karakter Kader ASN

Sebagai tindak lanjut dari PP Nomor 11 Tahun 2017, LAN mempersiapkan diri untuk menyelenggarakan Sekolah Kader, yaitu sistem pengembangan kompetensi yang terintegrasi dengan pengembangan karier berupa percepatan karier PNS untuk menuju jabatan administrator. Untuk itu, pada tahun 2019, LAN akan mempersiapkan rancangan kebijakan untuk pelaksanaan Sekolah Kader. Selain itu, LAN juga akan berkontribusi dalam pengembangan karakter bagi peserta didik pada perguruan tinggi yang dikelola oleh kementerian/Lembaga (PTKL), karena para lulusan PTKL ini sebagiannya merupakan kader-kader juga yang nantinya akan bergabung dalam korps ASN. Termasuk dalam pembinaan karakter kader ASN juga adalah penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon PNS, yang pada tahun 2019 akan menggunakan pendekatan baru yang semakin terintegrasi dan menekankan pada karakter bela negara bagi peserta pelatihan. Kegiatan-kegiatan ini akan diampu oleh Pusat Pengembangan Kader ASN.

04 Pemetaan Potensi dan Kompetensi Pegawai ASN

Pemetaan potensi dan kompetensi merupakan salah satu instrumen penting dalam manajemen talenta. Hasil pemetaan potensi dan kompetensi dapat dimanfaatkan untuk pengambilan keputusan pengembangan kompetensi dan karier pegawai ASN. Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi ASN telah melaksanakan fungsi pemetaan potensi dan kompetensi pegawai ASN sejak beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2019, fungsi ini akan dikaji untuk diperluas penyelenggarannya ke Pusat-pusat Pelatihan dan Pengembangan lainnya yang berada di Makassar, Samarinda, dan Aceh, dengan koordinasi oleh Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi ASN.

Training and Development and Administrative Law Studies.

03 Character Building of ASN Cadres

As a follow-up to Government Regulation No. 11 of 2017, LAN prepares itself to hold a Cadre School, a competency development system that is integrated with career development in the form of accelerating the career of civil servants towards the position of administrator. To that end, in 2019, LAN will prepare a draft policy for the implementation of the Cadre School. In addition, LAN will also contribute in character development for students in universities managed by ministries/institutions (PTKL), because these PTKL graduates are also part of cadres who will later join the ASN corps. Included in the formation of ASN cadre character is also the holding of Basic Civil Servant Candidate Training, which in 2019 will use a new approach that is increasingly integrated and emphasizes the character of defending the country for trainees. These activities will be managed by the ASN Cadre Development Center.

04 Civil Service Potential and Competency Assessment

Mapping of potential and competence is one of the important instruments in talent management. The results of the mapping of potentials and competencies can be utilized for making decisions on the development of competencies and careers of ASN employees. Center for Training and Development and Competency Mapping has carried out the function of mapping the potential and competency of ASN employees since the last few years. In 2019, this function will be reviewed to expand its operations to other Training and Development Centers in Makassar, Samarinda and Aceh, coordinated by the Center for Training and Development and Competency Mapping.



Pengarah
Sri Hadiati WK

Penanggung Jawab
Reni Suzana

Tim Penyusun
**Lilis Komalasari, M. Imam Alfie Syarien, Aning Apriastuti,
Reza Gufron Akmara, Fitria Romadhona Quratul Aini**

Desain dan Layout
Mustofa

Kontak
monev@lan.go.id
Jalan Veteran 10 Jakarta
Tel. +6221 3868201-05 Fax +6221 3868206