



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**

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

Nama : Riyadi  
Jabatan : Kepala Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional

selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : Muhammad Taufiq  
Jabatan : Kepala Lembaga Administrasi Negara

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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

Jakarta, 27 November 2025  
Pihak Pertama,

Pihak Kedua,



Muhammad Taufiq



Riyadi

**LAMPIRAN**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**PUSAT PEMBELAJARAN DAN STRATEGI KEBIJAKAN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA NASIONAL**

<b>SASARAN KEGIATAN</b>	<b>INDIKATOR KINERJA</b>			<b>TARGET</b>
(1)	(2)			(3)
Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara	IKU	Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan		6
	IKU	Rata-rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan		80
Meningkatnya kompetensi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	IKU	Persentase rekomendasi Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi		90
Terwujudnya Pembelajaran Manajerial dan Kepemimpinan yang sesuai standar mutu	IKU	Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan		93
Terwujudnya Pembelajaran Karakter dan Sosio Kultural yang sesuai standar mutu	IKU	Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang yang lulus dengan predikat minimal memuaskan		93
Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	IKU	Persentase Hasil Pemetaan Kompetensi dan Potensi yang dimanfaatkan stakeholder		85
Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	IKU	Nilai Kinerja Anggaran		95,2
Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal	IKU	Persentase pegawai yang menerapkan metode pembelajaran dalam Corporate University Lembaga Administrasi Negara (Corpu LAN)		60
Meningkatnya kualitas layanan kerumahtanggaan, pengelolaan barang milik negara dan pengadaan barang/jasa, hubungan masyarakat, kearsipan, dan kerjasama	IKU	Indeks Layanan Umum dan Kerumahtanggaan		75
	IKU	Indeks penyebaran informasi publik melalui media digital		75
	IKU	Nilai Pengawasan Kearsipan Internal		90,1

<b>No</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>Anggaran</b>	
1	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Rp	227.817.000
2	Penguatan Kapasitas Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara	Rp	34.000.000
3	Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara	Rp	323.460.000
4	Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara	Rp	4.214.181.000
5	Peningkatan Koordinasi Perencanaan dan Keuangan	Rp	93.539.000
6	Pembinaan Administrasi serta Pengelolaan Pelayanan SDM dan Umum	Rp	8.799.663.000
7	Peningkatan Koordinasi Hukum, Organisasi, Data, dan Sistem Informasi	Rp	4.627.000
8	Peningkatan Kualitas Layanan Umum, Kerja Sama, Hubungan Masyarakat, dan Sistem Informasi	Rp	15.267.511.000
9	Peningkatan Kualitas Layanan Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia Internal	Rp	34.854.000
<b>Total</b>		<b>Rp</b>	<b>28.999.652.000</b>

Jabatan Pihak Kedua,



Muhammad Taufiq

Jakarta, 27 November 2025

Jabatan Pihak Pertama,



Riyadi

**LAMPIRAN**  
**DEFINISI OPERASIONAL**

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	FORMULA PENGHITUNGAN
Terwujudnya Peningkatan Kualitas Kebijakan Administrasi Negara	IKU* Tingkat Publikasi Hasil Analisis Kebijakan	<p>Hasil analisis kebijakan pada tahun berjalan yang dipublikasikan melalui berbagai media. Dibedakan menjadi publikasi media tanpa reviu dan publikasi media melalui reviu.</p> <p>Publikasi media tanpa reviu meliputi publikasi pada Web LAN, sosial media, Kompasiana, dsb. Sedangkan publikasi media melalui reviu meliputi publikasi pada Tempo, Kompas, Jurnal, dsb atau melalui proses reviu yang dilakukan oleh Dewan Redaksi, Mitra bestari, dsb. Masing-masing hasil analisis diberikan bobot sebagai berikut.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. publikasi media tanpa reviu = 5</li> <li>2. publikasi media melalui reviu = 10</li> </ol> <p>Diukur melalui rumus perhitungan</p> $PHAK = \frac{\sum (HAK \times M_{TR}) + (HAK \times M_r)}{THAK}$ <p>Keterangan:</p> <p>HAK = Hasil Analisis Kebijakan</p> <p><math>M_{TR}</math> = Skor publikasi hasil analisis kebijakan tanpa reviu</p> <p><math>M_r</math> = Skor publikasi hasil analisis kebijakan melalui reviu</p> <p>THAK = Total Hasil Analisis Kebijakan yang dihasilkan pada tahun berjalan</p>
	IKU* Rata-rata Nilai Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	<p>Kualifikasi publikasi ilmiah secara berkala dalam bentuk artikel yang dikompilasi dalam format jurnal yang bersifat nasional.</p> <p>Target dalam jurnal dikonversi sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jurnal Terindeks SINTA 1 = 100</li> <li>2. Jurnal Terindeks SINTA 2 = 90</li> <li>3. Jurnal Terindeks SINTA 3 = 80</li> </ol>

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	FORMULA PENGHITUNGAN
		<p>4. Jurnal Terindeks SINTA 4 = 70        5. Jurnal Terindeks SINTA 5 = 60        6. Jurnal Terindeks SINTA 6 = 100        7. Jurnal Nasional = 40</p> <p>Diukur melalui rumus perhitungan:</p> $NKJ = \frac{\sum J_n}{N_j}$ <p>Keterangan:  <math>NKJ</math> = Rata-rata konversi atau nilai kualifikasi jurnal  <math>J_n</math> = Konversi nilai kualifikasi jurnal n  <math>N_j</math> = Jumlah jurnal</p>
Meningkatnya kompetensi JF di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN	IKU*	<p>Persentase rekomendasi Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi</p> <p>Persentase peserta uji kompetensi kenaikan jenjang dan perpindahan jabatan lain serta peserta sertifikasi JF di bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN yang dinyatakan lulus dan diberikan rekomendasi. Diukur melalui rumus perhitungan :</p> $\frac{X}{Y} \times 100\%$ <p>X= Jumlah Peserta Uji        Kompetensi dan Sertifikasi yang Lulus pada tahun berjalan        Y= Total Peserta pada tahun berjalan</p>
Terwujudnya Pembelajaran Manajerial dan Kepemimpinan yang sesuai standar mutu	IKU*	<p>Persentase Peserta Pembelajaran Manajerial Kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal</p> <p>Diukur melalui rumus perhitungan:</p> $\frac{X}{Y} \times 100\%$ <p>Keterangan:  <math>X</math> = Jumlah peserta yang memperoleh predikat</p>

<b>SASARAN KEGIATAN</b>	<b>INDIKATOR KINERJA</b>		<b>FORMULA PENGHITUNGAN</b>														
		memuaskan	minimal memuaskan $Y = \frac{X}{Y} \times 100\%$														
Terwujudnya Pembelajaran Karakter dan Sosio Kultural yang sesuai standar mutu	IKU*	Persentase Peserta Pelatihan Dasar yang yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	Diukur melalui rumus perhitungan: $\frac{X}{Y} \times 100\%$ Keterangan: $X$ = Jumlah peserta yang memperoleh predikat minimal memuaskan $Y$ = Jumlah seluruh peserta														
Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	IKU*	Persentase Hasil Pemetaan Kompetensi dan Potensi yang dimanfaatkan stakeholder	<p>Penghitungan dilakukan dengan memperhatikan tujuan pelaksanaan kegiatan pemetaan kompetensi, yakni (1) Layanan agenda seleksi pengisian jabatan tertentu; atau (2) Layanan agenda program Pemetaan Kompetensi dalam rangka Manajemen Talenta/Manajemen SDM Aparatur di instansi pemerintah.</p> <p>Nilai kemanfaatan dihitung dengan ketentuan pembobotan sebagai berikut:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th><b>Seleksi Jabatan Tertentu</b></th> <th><b>Bobot</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Hasil asesmen telah melalui proses Assessment Center sesuai dengan peraturan yang berlaku</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>2. Hasil asesmen diterima sesuai target waktu dalam rangkaian proses seleksi terbuka pengisian jabatan</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>3. Nilai hasil asesmen dapat dengan mudah diintegrasikan sebagai akumulasi penilaian seleksi terbuka</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <th><b>Pemetaan Kompetensi Pegawai</b></th> <th><b>Bobot</b></th> </tr> <tr> <td>1. Hasil asesmen mampu menjadi unsur pendukung manajemen talenta dan/atau pengembangan karir SDM Aparatur di lingkungan instansi</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>2. Hasil asesmen mampu menjadi unsur dalam</td> <td>50%</td> </tr> </tbody> </table>	<b>Seleksi Jabatan Tertentu</b>	<b>Bobot</b>	1. Hasil asesmen telah melalui proses Assessment Center sesuai dengan peraturan yang berlaku	20%	2. Hasil asesmen diterima sesuai target waktu dalam rangkaian proses seleksi terbuka pengisian jabatan	40%	3. Nilai hasil asesmen dapat dengan mudah diintegrasikan sebagai akumulasi penilaian seleksi terbuka	40%	<b>Pemetaan Kompetensi Pegawai</b>	<b>Bobot</b>	1. Hasil asesmen mampu menjadi unsur pendukung manajemen talenta dan/atau pengembangan karir SDM Aparatur di lingkungan instansi	25%	2. Hasil asesmen mampu menjadi unsur dalam	50%
<b>Seleksi Jabatan Tertentu</b>	<b>Bobot</b>																
1. Hasil asesmen telah melalui proses Assessment Center sesuai dengan peraturan yang berlaku	20%																
2. Hasil asesmen diterima sesuai target waktu dalam rangkaian proses seleksi terbuka pengisian jabatan	40%																
3. Nilai hasil asesmen dapat dengan mudah diintegrasikan sebagai akumulasi penilaian seleksi terbuka	40%																
<b>Pemetaan Kompetensi Pegawai</b>	<b>Bobot</b>																
1. Hasil asesmen mampu menjadi unsur pendukung manajemen talenta dan/atau pengembangan karir SDM Aparatur di lingkungan instansi	25%																
2. Hasil asesmen mampu menjadi unsur dalam	50%																

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	FORMULA PENGHITUNGAN	
		database profil pegawai di lingkungan instansi	
		3. Hasil asesmen mampu mendukung pola/skema pengembangan pegawai baik melalui pengembangan klasikal, non klasikal atau lainnya	25%
			<p>Setiap item pernyataan akan diminta untuk dinilai pada skala 1 – 10 untuk kemudian disatukan dan diambil nilai reratanya. Adapun formula perhitungan persentase nilai kemanfaatan adalah sebagai berikut:</p> $\frac{A+B}{X+Y}$ <p>Keterangan:</p> <p>A = Nilai kebermanfaatan hasil seleksi</p> <p>B = Nilai kebermanfaatan hasil pemetaan</p> <p>X = Jumlah standar nilai kebermanfaatan seleksi</p> <p>Y = Jumlah standar nilai kebermanfaatan pemetaan</p>
Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	IKU*	Nilai Kinerja Anggaran	<p>Nilai Kinerja Anggaran adalah tolak ukur keberhasilan pelaksanaan anggaran yang dihasilkan melalui nilai kinerja pelaksanaan anggaran dan nilai kinerja perencanaan anggaran pada Satuan Kerja Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional. Nilai Kinerja Anggaran dihitung berdasarkan PMK yang mengatur mengenai perencanaan anggaran, pelaksanaan anggaran, serta akuntansi dan pelaporan keuangan.</p> <p>Diukur melalui rumus perhitungan:</p> $\frac{X+Y}{2}$ <p>Keterangan:</p> <p>X = Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran Satuan Kerja Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara</p>

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	FORMULA PENGHITUNGAN
		<p>Nasional</p> <p><math>Y = \text{Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional}</math></p>
Meningkatnya Kualitas Produk Hukum, Kelembagaan, dan SDM Internal	IKU*	<p>Pengukuran dilakukan melalui penilaian mandiri dengan skala 1-100, dengan detail penilaian sebagai berikut:</p> $FL + SL + EL$ <p>Keterangan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. FL = Persentase pelaksanaan <i>formal learning</i> yang dilaksanakan. Bobot <i>formal learning</i> adalah 30%.</li> </ol> $\frac{\text{Jumlah pegawai yang melaksanakan formal learning}}{\text{Total Pegawai}}$ <ol style="list-style-type: none"> <li>2. SL = Persentase pelaksanaan <i>social learning</i> yang dilaksanakan. Bobot <i>social learning</i> adalah 30%.</li> </ol> $\frac{\text{Jumlah pegawai yang melaksanakan social learning}}{\text{Total Pegawai}}$ <ol style="list-style-type: none"> <li>3. EL = Persentase pelaksanaan <i>experiential learning</i> yang dilaksanakan. Bobot <i>experiential learning</i> adalah 40%.</li> </ol> $\frac{\text{Jumlah pegawai yang melaksanakan experiential learning}}{\text{Total Pegawai}}$
Meningkatnya kualitas layanan kerumahtanggaaan, pengelolaan barang milik negara dan	IKU*	<p>Diukur melalui rumus perhitungan:</p> $\text{Nilai Akhir} = \frac{NKLTUP + IPA + NKLK}{4}$ <p>Keterangan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nilai kualitas layanan tata usaha pimpinan</li> </ol>

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	FORMULA PENGHITUNGAN																				
pengadaan barang/jasa, hubungan masyarakat, kearsipan, dan kerjasama		<p>(NKLTUP) dihitung melalui hasil survei kepuasan pengguna layanan tata usaha pimpinan.</p> <p>2. Indikator Kinerja Pengelolaan Aset/BMN (IPA) dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Indikator</th><th>Bobot</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Realisasi PNBP dan Pengelolaan Aset</td><td>15%</td></tr> <tr> <td>Ketepatan Waktu Penyampaian Rencana Kebutuhan BMN</td><td>10%</td></tr> <tr> <td>Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Barang Pengguna</td><td>10%</td></tr> <tr> <td>Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Wasdal BMN</td><td>10%</td></tr> <tr> <td>Tindak Lanjut Pemanfaatan, Pemindahtanganan, dan Penghapusan BMN</td><td>10%</td></tr> <tr> <td>Tindak Lanjut terhadap BMN Rusak Berat</td><td>10%</td></tr> <tr> <td>Persentase Penyelesaian Temuan BPK terkait BMN</td><td>20%</td></tr> <tr> <td>Kesesuaian Penggunaan BMN dengan Ketentuan (Standar Barang dan Standar Kebutuhan)</td><td>15%</td></tr> <tr> <td><b>Total</b></td><td><b>100%</b></td></tr> </tbody> </table> <p>3. Nilai Kualitas Layanan Kerumahtanggaan (NKLK) dihitung melalui hasil survei kepuasan pengguna layanan kerumahtanggaan baik internal maupun eksternal, melalui rumus sebagai berikut:</p> $\frac{(SKI)+(SKE)}{2}$ <p>SKI = hasil Survei Kepuasan Internal (Pegawai LAN) atas sarana dan prasarana Satuan Kerja Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional.</p> <p>SKE = Survei Kepuasan Eksternal (Peserta Pelatihan) atas sarana dan prasarana</p>	Indikator	Bobot	Realisasi PNBP dan Pengelolaan Aset	15%	Ketepatan Waktu Penyampaian Rencana Kebutuhan BMN	10%	Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Barang Pengguna	10%	Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Wasdal BMN	10%	Tindak Lanjut Pemanfaatan, Pemindahtanganan, dan Penghapusan BMN	10%	Tindak Lanjut terhadap BMN Rusak Berat	10%	Persentase Penyelesaian Temuan BPK terkait BMN	20%	Kesesuaian Penggunaan BMN dengan Ketentuan (Standar Barang dan Standar Kebutuhan)	15%	<b>Total</b>	<b>100%</b>
Indikator	Bobot																					
Realisasi PNBP dan Pengelolaan Aset	15%																					
Ketepatan Waktu Penyampaian Rencana Kebutuhan BMN	10%																					
Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Barang Pengguna	10%																					
Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Wasdal BMN	10%																					
Tindak Lanjut Pemanfaatan, Pemindahtanganan, dan Penghapusan BMN	10%																					
Tindak Lanjut terhadap BMN Rusak Berat	10%																					
Persentase Penyelesaian Temuan BPK terkait BMN	20%																					
Kesesuaian Penggunaan BMN dengan Ketentuan (Standar Barang dan Standar Kebutuhan)	15%																					
<b>Total</b>	<b>100%</b>																					

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	FORMULA PENGHITUNGAN
		Satuan Kerja Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional.
IKU*	Indeks Penyebaran Informasi Publik Melalui Media Digital	<p>Nilai ketercapaian rata-rata <i>engagement rate</i> media sosial LAN (Instagram dan tiktok) dan jumlah publikasi di media massa digital</p> <p>Diukur melalui rumus perhitungan</p> $\frac{\left( \frac{a}{b} \times 100 \right) + \left( \frac{x}{y} \times 100 \right)}{2}$ <p>Keterangan:</p> <p>a = engagement rate tahun berjalan</p> <p>b = target engagement rate tahun berjalan</p> <p>x = jumlah publikasi tahun berjalan</p> <p>y = target publikasi tahun berjalan</p>
IKU*	Nilai Pengawasan Kearsipan Internal	Diukur melalui pengawasan kearsipan internal di lingkungan LAN dilaksanakan dengan prosedur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Ket:

\*IKU=Indikator Kinerja Utama, merupakan indikator yang terdapat pada dokumen Rencana Strategis 2025-2029 dan dokumen penganggaran (DIPA)

\*\*IK=Indikator Kinerja, merupakan indikator yang tidak terdapat pada dokumen Rencana Strategis 2025-2029 dan dokumen penganggaran (DIPA).

Kepala Pusat Pembelajaran dan  
Strategi Kebijakan Talenta Aparatur  
Sipil Negara Nasional



Riyadi