

**LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH**  
**SALINAN**

**KEPUTUSAN**

**KEPALA PUSAT PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGADAAN BARANG/JASA**  
**LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH**

**NOMOR 2 TAHUN 2023**

**TENTANG**

**RENCANA STRATEGIS PUSAT PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**PENGADAAN BARANG/JASA TAHUN 2023-2024**

**KEPALA PUSAT PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGADAAN BARANG/JASA**  
**LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH,**

Menimbang : a. bahwa untuk menindaklanjuti restrukturisasi organisasi Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sesuai dengan diundangkannya Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 2 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, dan dalam rangka mendukung pelaksanaan Perubahan Rencana Strategis Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tahun 2020-2024, perlu disusun Rencana Strategis Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa Tahun 2023-2024;

- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a di atas, perlu menetapkan Keputusan Kepala Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah tentang Rencana Strategis Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tahun 2023 – 2024;

- Mengingat :
1. Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 93 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 144);
  2. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
  3. Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 2 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 112);
  4. Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 4 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 705);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGADAAN BARANG/JASA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TENTANG RENCANA STRATEGIS PUSAT PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGADAAN BARANG/JASA TAHUN 2023-2024.

KESATU : Menetapkan Rencana Strategis Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa Tahun 2023-2024, yang berisi:

1. Profil organisasi Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
2. Dukungan Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa terhadap Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
3. Arah Kebijakan dan Strategi Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah; dan
4. Kerangka Regulasi, Kerangka Kelembagaan, Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KEDUA : Rencana Strategis Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tahun 2023-2024 sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah untuk periode 2 (dua) tahun terhitung mulai tahun 2023 sampai dengan tahun 2024.

KETIGA : Rencana Strategis Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tahun 2023-2024 sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU dapat dilakukan perubahan dan penyesuaian dalam hal terdapat kebijakan yang berdampak pada

perubahan tugas dan fungsi dan/atau perubahan sasaran dan indikator kinerja secara signifikan.

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta

Pada tanggal 09 Oktober 2023

KEPALA PUSAT PELATIHAN SUMBER  
DAYA MANUSIA PENGADAAN  
BARANG/JASA LEMBAGA KEBIJAKAN  
PENGADAAN BARANG/JASA  
PEMERINTAH,

ttd

HARDI AFRIANSYAH

Tembusan Yth.:

1. Kepala LKPP; dan
2. Sekretaris Utama LKPP

Salinan sesuai dengan aslinya  
Kepala Biro Hukum, Organisasi dan  
Sumber Daya Manusia LKPP,



LAMPIRAN : KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGADAAN BARANG/JASA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TENTANG RENCANA STRATEGIS PUSAT PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGADAAN BARANG/JASA TAHUN 2023-2024

NOMOR : 2 TAHUN 2023

TANGGAL : 09 OKTOBER 2023

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Kondisi Umum**

Salah satu tujuan negara Indonesia yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk mencapai tujuan tersebut, Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJP) mempunyai fungsi yang sangat penting. Tanpa PBJP, maka Pemerintah tidak dapat melaksanakan pembangunan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu PBJP juga mempunyai fungsi yang cukup signifikan dalam perekonomian nasional, mengingat nilai belanja pemerintah yang sangat besar, sehingga diharapkan dapat mendorong pertumbuhan dan pemerataan ekonomi.

Untuk memastikan bahwa PBJP dapat berjalan dengan baik dan akuntabel maka Pemerintah membentuk suatu lembaga melalui Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP), yang memiliki tugas untuk melaksanakan pengembangan dan perumusan kebijakan pengadaan barang/jasa.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 93 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, LKPP memiliki fungsi:

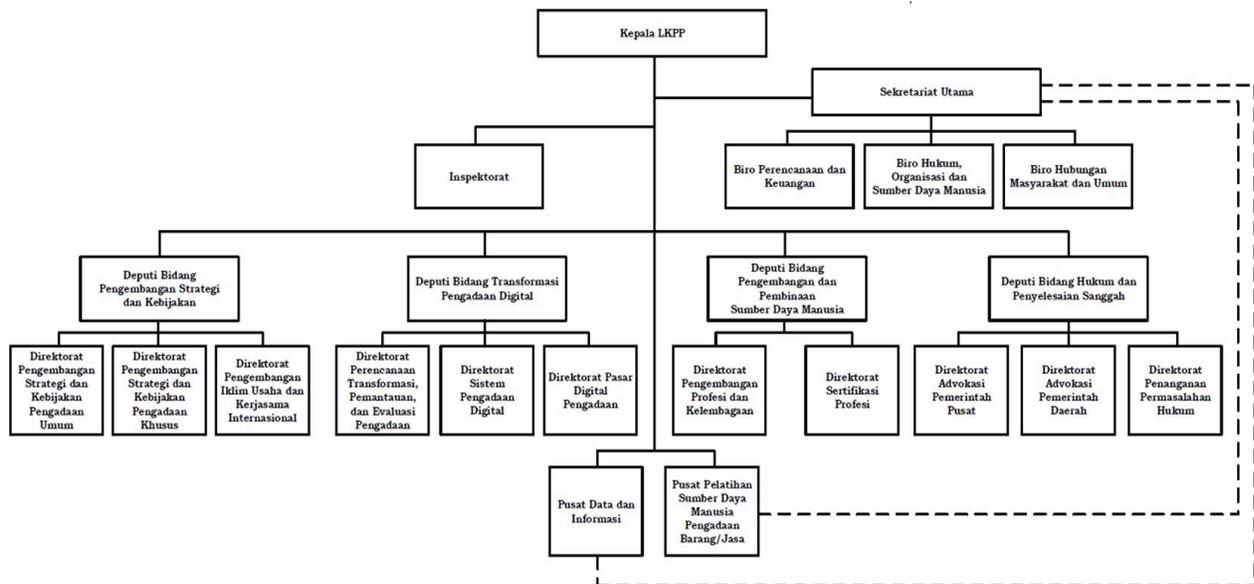
1. penyusunan dan perumusan strategi serta penentuan kebijakan dan standar prosedur di bidang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah termasuk Pengadaan Badan Usaha dalam rangka Kerja Sama Pemerintah dengan Badan Usaha;
2. penyusunan dan perumusan strategi serta penentuan kebijakan pembinaan sumber daya manusia di bidang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
3. penyusunan dan perumusan strategi serta penentuan kebijakan di bidang transformasi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah secara digital;
4. pemberian bimbingan teknis, advokasi, dan pendapat hukum;
5. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
6. pembinaan dan penyelenggaraan dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di LKPP; dan
7. pengawasan atas pelaksanaan tugas LKPP.

Selanjutnya melalui Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Nomor 2 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Pusat Pelatihan SDM PBJ mempunyai tugas menyelenggarakan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Pusat Pelatihan SDM PBJ mempunyai fungsi:

1. penyusunan kebijakan teknis dan perencanaan kegiatan pemenuhan kebutuhan kompetensi di bidang pengadaan barang/jasa;
2. pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan sumber daya manusia pengadaan barang/jasa dan manajerial;
3. penyusunan pengembangan program dan media pembelajaran pelatihan sumber daya manusia di bidang pengadaan barang/jasa;
4. fasilitasi kegiatan pengembangan sumber daya manusia di bidang pengadaan barang/jasa;
5. penyiapan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pelatihan sumber daya manusia pengadaan barang/jasa; dan
6. pelaksanaan administrasi di Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Pusat Pelatihan SDM PBJ berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala LKPP melalui Sekretaris Utama. Berikut merupakan Struktur Organisasi LKPP:

Gambar 1.1  
Struktur Organisasi LKPP



Dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi, Pusat Pelatihan SDM PBJ guna mewujudkan SDM PBJ yang kompeten di seluruh Indonesia, disusunlah Rencana Strategi Pusat Pelatihan SDM PBJ LKPP Tahun 2023-2024. Rencana Strategis Pusat Pelatihan SDM PBJ Tahun 2023-2024 disusun mengacu pada:

1. Peraturan Presiden Nomor 93 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, yang mengatur hal-hal:
  - a) perlunya perencanaan, pengembangan, dan penyusunan strategi, penentuan kebijakan serta aturan perundangan PBJP yang sesuai dengan tuntutan dan perkembangan lingkungan internal maupun eksternal secara berkelanjutan, berkala, terpadu, terarah dan terkoordinasi; dan
  - b) lingkup dan cakupan PBJP adalah lintas institusi dan lintas sektor yang memiliki dampak langsung bagi pengembangan usaha kecil, produk dalam negeri, dan pengembangan iklim dan dunia usaha pada umumnya.
2. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, mengatur hal-hal:

- a) bahwa PBJP mempunyai peran penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional untuk peningkatan pelayanan publik dan pengembangan perekonomian nasional dan daerah;
  - b) bahwa perlu pengaturan PBJP yang memberikan pemenuhan nilai manfaat yang sebesar-besarnya (*value for money*) dan kontribusi dalam peningkatan penggunaan produk dalam negeri, peningkatan peran Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), serta pembangunan berkelanjutan;
  - c) bahwa tujuan PBJP yaitu:
    - 1) menghasilkan barang/jasa yang tepat dari setiap uang yang dibelanjakan, diukur dari setiap aspek kualitas, jumlah, waktu, biaya, lokasi dan Penyedia.
    - 2) meningkatkan penggunaan produk dalam negeri.
    - 3) meningkatkan peran serta UMKM.
    - 4) meningkatkan peran pelaku usaha nasional.
    - 5) mendukung pelaksanaan penelitian dan pemanfaatan barang/jasa hasil penelitian.
    - 6) meningkatkan keikutsertaan industri kreatif.
    - 7) mendorong pemerataan ekonomi.
    - 8) mendorong pengadaan berkelanjutan.
3. Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2022 tentang Percepatan Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri dan Produk Usaha Mikro, Usaha Kecil, dan Koperasi Dalam Rangka Menyukseskan Gerakan Nasional Bangga Buatan Indonesia pada Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, untuk menginstruksikan hal-hal sebagai berikut:
- a) Merencanakan, mengalokasikan, dan merealisasikan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah yang menggunakan produk dalam negeri;
  - b) Merencanakan, mengalokasikan, dan merealisasikan paling sedikit 40% (empat puluh persen) nilai anggaran belanja barang/jasa untuk menggunakan produk Usaha Mikro, Usaha Kecil, dan Koperasi dari hasil produksi dalam negeri;
  - c) Mendorong percepatan penayangan produk dalam negeri dan produk Usaha Mikro, Usaha Kecil, dan Koperasi pada Katalog Sektoral/Katalog Lokal;

- d) Mengalihkan proses pengadaan yang manual menjadi pengadaan secara elektronik.

Berdasarkan Regulasi tersebut di atas, serta rekomendasi pihak terkait atas evaluasi pelaksanaan dan pencapaian kinerja Rencana Strategis (Renstra) LKPP, menjadi dasar penyusunan Renstra Pusat Pelatihan SDM PBJ Tahun 2023-2024.

### **B. Evaluasi Pencapaian Program dan Kegiatan**

Dalam Renstra Tahun 2020-2024 sebelumnya yang tercantum dalam Keputusan Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Tahun 2020-2024 terdapat dua Indikator Kinerja Utama, yaitu:

1. Persentase peserta pelatihan yang memenuhi standar kelulusan pelatihan dan sertifikasi kompetensi
2. Persentase Peningkatan Kualitas Pelatihan

Pada tahun 2020, 2021 dan tahun 2022, Pusat Pendidikan dan Pelatihan PBJ telah melakukan evaluasi terhadap pencapaian program dan kegiatan sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.1  
Capaian Rencana Strategis Pusat Pendidikan dan Pelatihan PBJ Tahun 2020-2022

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Utama	2020		2021		2022	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi SDM PBJ melalui Pelatihan dan Pembelajaran yang Inovatif dan Bermutu	Persentase peserta pelatihan yang memenuhi standar kelulusan pelatihan dan	40%	62%	45%	75%	76,5%	76,5%

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Utama	2020		2021		2022	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
		sertifikasi kompetensi						
2	Terwujudnya Tata Kelola Pusdiklat PBJ yang Profesional	Persentase Peningkatan Kualitas Pelatihan	41%	50%	49%	57,14%	59%	69,88%

Indikator kinerja persentase peserta pelatihan yang memenuhi standar kelulusan pelatihan dan sertifikasi kompetensi sebagaimana indikator kinerja sasaran kegiatan nomor 1 diperoleh dari rumus:

$$= \frac{\% \text{ peserta lulus pelatihan teknis} + \% \text{ peserta lulus pelatihan fungsional}}{2}$$

Persentase peserta pelatihan yang memenuhi standar kelulusan pelatihan dan sertifikasi kompetensi dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 telah mencapai target yang ditetapkan. Beberapa faktor yang menunjang keberhasilan dalam memenuhi indikator kegiatan tersebut diantaranya:

1. Inovasi pelatihan yang dilakukan terkait dengan penggunaan media daring turut membantu terlaksananya pelatihan di masa pandemi COVID-19 yang dapat digunakan untuk pelaksanaan pasca pandemi COVID-19;
2. Peningkatan kompetensi dari tenaga pengelola kelas yang dilakukan menjamin pelaksanaan proses pelatihan berjalan dengan lancar;
3. Peningkatan kompetensi dan pembinaan untuk fasilitator agar dapat memenuhi kebutuhan fasilitator kompetensi serta mempersiapkan fasilitator untuk mengajar pelatihan yang berasal dari standar kompetensi baru; dan

4. Penugasan Fasilitator di dalam pelaksanaan pelatihan disesuaikan antara kompetensi Fasilitator dan materi yang akan diajarkan sehingga mendukung pemahaman peserta pelatihan.

Indikator kinerja persentase Peningkatan Kualitas Pelatihan sebagaimana indikator kinerja sasaran kegiatan nomor 2 dihitung dengan menggunakan rumus:

$$= (PPI \times 30\%) + (SPD \times 30\%) + (OPP \times 30\%) + (PMP \times 10\%)$$

dimana:

PPI = Persentase Pemenuhan Penyusunan Program Pelatihan yang Inovatif

SPD = Persentase Kualitas Sumber Daya Pelatihan

OPP = Persentase Optimalisasi Penyelenggaraan Pelatihan PBJ

PMP = Penjaminan Mutu Pelayanan

Persentase Peningkatan Kualitas Pelatihan dari tahun 2020 sampai dengan 2022 telah melampaui target dan dengan signifikan mengalami peningkatan setiap tahunnya. Beberapa faktor yang menunjang keberhasilan dalam memenuhi indikator kegiatan tersebut diantaranya:

1. Penyusunan dan pembahasan materi pelatihan yang melibatkan Narasumber dan *Subject Matter Expert* dan telah dilakukan *Focus Group Discussion/Workshop* sebagai bentuk kegiatan penjaminan mutu terhadap penyusunan dan pembahasan materi program pelatihan yang disusun;
2. Kegiatan *monitoring on site* serta visitasi akreditasi LPPBJ dan *surveillance* yang dilakukan secara daring sehingga dapat menghemat biaya dan waktu mengingat keterbatasan mobilitas selama masa pandemi sehingga target pemantauan dan evaluasi, serta proses akreditasi dan reakreditasi LPPBJ dapat berlangsung dengan baik;
3. Penyelenggaraan pelatihan PBJ yang seluruhnya dilakukan secara daring dan MOOC's (*Massive Open Online Courses*) sehingga rencana pelatihan yang telah ditetapkan dapat terlaksana: dan
4. Peningkatan kapasitas terus dilakukan evaluasi di tingkat pelayanan yang dilakukan Pusat Pelatihan SDM PBJ serta evaluasi terhadap SOP yang telah dirumuskan sehingga Nilai Survei Kepuasan Masyarakat mendapatkan hasil yang baik serta hasil audit ISO yang dilakukan berhasil dilewati tanpa temuan yang mayor atau minor.

Dari hasil evaluasi yang dilakukan pada tahun 2020 - 2022, untuk meningkatkan kinerja Pusat Pelatihan SDM PBJ pada tahun yang akan datang, maka perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas Program Pelatihan PBJ dengan menerapkan berbagai model pembelajaran dan pemanfaatan teknologi informasi;
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas penyelenggaraan pelatihan melalui peningkatan kolaborasi dengan Lembaga Penyelenggara Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa dan pemanfaatan teknologi informasi;
3. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pengelolaan pengembangan kompetensi dan pembinaan fasilitator melalui kegiatan pengembangan kompetensi bagi fasilitator dengan monitoring dan evaluasi;
4. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pengelolaan pembinaan LPPBJ; dan
5. Memenuhi sarana dan prasarana Pusat Pelatihan SDM PBJ antara lain pengadaan gedung Pusat Pelatihan SDM PBJ dengan infrastruktur yang mendukung pengelolaan pelatihan yang memanfaatkan teknologi informasi (*Smart Learning Center*).

### C. Potensi dan Permasalahan

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Pusat Pelatihan SDM PBJ serta untuk mencapai target kinerja Pusat Pelatihan SDM PBJ tahun 2023 – 2024, perlu dianalisis potensi dan permasalahan yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut. Berikut analisis potensi dan permasalahan yang dituangkan dalam tabel Identifikasi Variabel SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity and Threat*) Pusat Pelatihan SDM PBJ:

Tabel 1.2  
Identifikasi Variabel SWOT Pusat Pelatihan SDM PBJ

ANALISIS SWOT			
<i>STRENGTH</i>	<i>WEAKNESS</i>	<i>OPPORTUNITY</i>	<i>THREAT</i>
Tata Kelola organisasi LKPP yang baik dan	Terbatasnya-SDM Pusat Pelatihan SDM PBJ	Satu-satunya <i>Role Model</i> untuk Pelatihan PBJ	Dinamisnya Regulasi terkait kompetensi SDM PBJ

ANALISIS SWOT			
<i>STRENGTH</i>	<i>WEAKNESS</i>	<i>OPPORTUNITY</i>	<i>THREAT</i>
akuntabel ( <i>Good Governance</i> )			
Memiliki kerja sama dengan LPPBJ	Keterbatasan Jumlah fasilitator Kompetensi Level 4	Adanya Regulasi terkait SDM pengadaan harus kompeten	Kinerja LPPBJ yang belum sesuai standar
Tersedianya standar kompetensi Jabatan Fungsional Pengelola PBJ	Belum memadainya sarana dan prasarana (ruang pelatihan, sarana pembelajaran dan Laboratorium Pembelajaran Digital)	Kebijakan terkait pengembangan kompetensi SDM PBJ yang berkesinambungan	Kurangnya minat untuk menjadi SDM PBJ
Program Pelatihan PBJ yang Inovatif berbasis multimedia interaktif	Sistem informasi dan infrastruktur TI Pendukung Pembelajaran (Aplikasi <i>Learning Manajemen System (LMS)</i> dengan portal PPSDM) masih perlu pengembangan	Harapan <i>stakeholder</i> terkait SDM PBJ yang kompeten	Fasilitator tidak mengikuti standar kurikulum dalam proses pembelajaran
Hasil penilaian penyelenggaraan pelatihan dari <i>stakeholder</i> memuaskan dan mendapatkan rekognisi dari pihak eksternal	Keterbatasan anggaran untuk menyelenggarakan pelatihan	Integrasi sistem informasi keseluruhan proses pelatihan dan sertifikasi	Belum optimalnya penyelenggaraan Pelatihan PBJ oleh LPPBJ
Sistem Informasi Pendukung	Konten <i>Knowledge Management</i>	Pengembangan inovasi	Belum meratanya pemahaman/

ANALISIS SWOT			
<i>STRENGTH</i>	<i>WEAKNESS</i>	<i>OPPORTUNITY</i>	<i>THREAT</i>
Pembelajaran berupa Portal PPSDM, <i>Learning Management System</i> (LMS), dan <i>Knowledge Management System</i> PBJ (KMS)	<i>System</i> (KMS) masih sangat terbatas	pembelajaran berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	kompetensi SDM PBJ di Indonesia
Aktor kunci dalam pelaksanaan pelatihan kompetensi teknis pengadaan barang/jasa		Potensi kerja sama dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) K/L/PD dalam rangka penyelenggaraan pelatihan pengadaan barang/jasa	Perlunya keselarasan antara materi pelatihan dan materi uji kompetensi
			Infrastruktur para pihak untuk mendukung pelaksanaan pelatihan belum memadai (contoh: gangguan jaringan saat pelatihan, kendala perangkat keras, kendala listrik)

## BAB II

### VISI, MISI DAN TUJUAN

#### A. Visi dan Misi

Mengacu pada kerangka Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024, sasaran pembangunan di dalam RPJMN 2020-2024 adalah mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.

Visi, misi, dan arahan Presiden yang selanjutnya diterjemahkan ke dalam 7 (tujuh) agenda pembangunan sebagai berikut:

Gambar 2.1  
Visi dan Misi Presiden Republik Indonesia



Sebagai upaya untuk mendukung visi misi presiden tersebut di atas, LKPP memiliki visi yaitu:

“Terwujudnya Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagai Penggerak Utama dalam Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah untuk Mewujudkan Indonesia Maju, Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”

Dalam rumusan visi di atas, makna yang terkandung dijelaskan sebagai berikut:

1. **Sebagai Penggerak Utama dalam Pengadaan Barang/Jasa**, dimaknai sebagai peran LKPP yang menyelenggarakan tugas dan fungsi pengembangan, perumusan dan penetapan kebijakan di bidang PBJ yang menjadi dasar untuk pelaksanaan pengadaan barang/jasa sehingga sesuai dengan prinsip dan tujuan pengadaan yang memberikan dampak terhadap percepatan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi nasional dan daerah.
2. **Mewujudkan Indonesia Maju, Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong**, dimaknai sebagai perwujudan Visi LKPP yang mendukung Visi Presiden dan Wakil Presiden.

Untuk mencapai Visi tersebut, LKPP melaksanakan 3 (tiga) Misi Presiden yaitu Misi Pertama Peningkatan Kualitas Manusia Indonesia, Misi Kedua Struktur Ekonomi yang Produktif, Mandiri dan Berdaya Saing serta Misi Kedelapan Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Terpercaya yang dirumuskan ke dalam 3 (tiga) Misi LKPP, yaitu:

1. Menerapkan kebijakan pengadaan yang responsif dan mendorong kemandirian bangsa sesuai dengan kemajuan teknologi;
2. Mengembangkan proses bisnis pengadaan berbasis elektronik dan pengelolaan SDM pengadaan yang adaptif; dan
3. Meningkatkan akuntabilitas PBJ.

Dalam rangka pencapaian Visi dan Misi LKPP, maka Pusat Pelatihan SDM PBJ harus dapat bertindak responsif dengan tetap menjaga integritas dalam menjamin kualitas (*quality assurance*) pada pelaksanaan tugas dan fungsi. Peranan Pusat Pelatihan SDM PBJ dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya searah dan mendukung tercapainya Visi Misi LKPP, melalui strategi:

1. Pengembangan Program Pelatihan, dilakukan melalui strategi peningkatan penyusunan program pelatihan inovatif;
2. Pelaksanaan Pembinaan Pelatihan, dilakukan melalui strategi:
  - a. Peningkatan sebaran LPPBJ yang terakreditasi A di seluruh Indonesia;
  - b. Peningkatan LPPBJ yang patuh terhadap standar mutu Pelatihan; dan
  - c. Peningkatan Jumlah Fasilitator yang berkualitas.
3. Pelaksanaan Pelatihan, dilakukan melalui strategi:
  - a. Penyelenggaraan pelatihan PBJ teknis;
  - b. Penyelenggaraan pelatihan PBJ fungsional; dan
  - c. Peningkatan jumlah peserta pelatihan.
4. Pelaksanaan Manajemen Mutu Pusat Pelatihan SDM PBJ
  - a. Kinerja nilai penjaminan mutu pelayanan; dan
  - b. Pelaksanaan kegiatan administrasi pendukung inovasi pembelajaran.

Pelaksanaan tugas dan fungsi Pusat Pelatihan SDM PBJ didasari dengan nilai-nilai yang ada di internal organisasi Pusat Pelatihan SDM PBJ. Nilai Organisasi merupakan suatu tuntunan atau pedoman yang mendasari bagaimana sebuah organisasi berpikir, mengambil keputusan, bersikap dan bertindak. Nilai-nilai pada Pusat Pelatihan SDM PBJ terdiri dari:

1. Profesionalitas

Profesionalitas digambarkan sebagai suatu sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya. Seorang yang profesional selalu berusaha menyelesaikan tugasnya dengan baik dan melakukan tanggung jawabnya dengan cara-cara yang terhormat.

Dengan nilai luhur profesional maka Pegawai Pusat Pelatihan SDM PBJ memiliki tingkah laku, kepakaran, kemampuan, kemahiran atau kualitas kerja dan hasilnya, yang mencerminkan adanya upaya cara pelaksanaan sesuatu yang memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya.

Sebagai perwujudan dari profesionalitas Pusat Pelatihan SDM adalah sikap memberikan pelayanan pelatihan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

## 2. Integritas

Integritas adalah sebuah sikap yang menunjukkan konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip. Integritas juga dapat berarti sebuah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan. Dalam filsafat etika, integritas diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran seseorang dalam perbuatan dan tindakannya. Integritas merupakan suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya pengakuan profesional.

Integritas mengharuskan seorang dalam Pusat Pelatihan SDM PBJ untuk bersikap jujur dan responsif dalam pelayanan dan pelaksanaan baik di lingkungan internal maupun eksternal. Ciri khas dari nilai luhur ini adalah memahami dan mengenali perilaku sesuai kode etik, melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai dan keyakinannya, bertindak berdasarkan hati nurani meskipun sulit untuk melakukan itu.

## 3. Inovatif

Dalam melaksanakan pelayanan publik terutama dalam era yang semakin modern, dimana pemanfaatan teknologi informasi merupakan sebuah kebutuhan maka diperlukan Sumber Daya yang Inovatif yang mampu beradaptasi dalam lingkungan kinerja.

## 4. Kerja sama

Kerja sama adalah sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang atau juga lebih supaya dapat mencapai tujuan ataupun target yang sebelumnya sudah direncanakan dan juga disepakati secara bersama. Kerja sama dapat diartikan sebagai sebuah tindakan-tindakan di dalam pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang ataupun lebih supaya dapat mencapai tujuan serta demi keuntungan Bersama.

Dalam bekerja pegawai Pusat Pelatihan SDM PBJ harus mampu kerja sama dalam melaksanakan tanggung jawab. Kerja sama ini sangat diperlukan untuk meringankan langkah dalam mencapai tujuan.

## 5. *Fast Learning*

Yang dimaksud *fast learning* dalam suatu pelatihan adalah seseorang mampu cepat belajar sekaligus mampu belajar secara mandiri. Dengan cepat dan mudahnya belajar beradaptasi dalam suatu lingkungan tertentu maka akan menghasilkan SDM yang bertanggung jawab dan berkompeten yang siap dan sigap dalam melaksanakan tugas tertentu.

Selanjutnya peranan Pusat Pelatihan SDM dalam mendukung Visi dan Misi LKPP difokuskan pada strategi untuk mewujudkan SDM PBJ yang kompeten dan profesional dalam rangka mencapai tujuan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Peranan tersebut dilakukan dengan mewujudkan Program Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa berbasis Kompetensi dan mewujudkan Sistem Manajemen Pembelajaran Pengadaan Barang/Jasa yang Inovatif dan Terkini, sebagai berikut:

1. Program Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa berbasis Kompetensi.

Kompetensi SDM pengadaan menjadi hal yang sangat penting bagi Kementerian/Lembaga/Perangkat Daerah dalam mewujudkan tujuan pengadaan di suatu Kementerian/Lembaga/Perangkat Daerah. Dalam mewujudkan SDM yang kompeten, Pusat Pelatihan SDM PBJ LKPP menyusun dan mengembangkan program pelatihan berbasis kompetensi. Program pelatihan berbasis kompetensi merupakan program pelatihan yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan dengan menggunakan model pembelajaran yang inovatif. Model pembelajaran tersebut diantaranya yaitu model pembelajaran melalui media daring/ *elearning*, *blended learning*, dan/atau *On the Job Training*.

Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi mendorong interaksi antara tenaga pendidik/fasilitator dengan peserta yang menerapkan berbagai metode dan teknik pelatihan, serta pemanfaatan media dan sistem pembelajaran yang relevan untuk mencapai tujuan pelatihan. Dengan misi ini diharapkan Pusat Pelatihan SDM PBJ memberikan kontribusi bagi SDM Pengadaan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan regulasi PBJ secara kompeten dan profesional.

2. Sistem Manajemen Pembelajaran Pengadaan Barang/Jasa yang Inovatif dan Terkini

Sesuai misi LKPP terkait pengelolaan SDM Pengadaan yang Adaptif, maka Pusat Pelatihan SDM PBJ berkepentingan untuk menghadirkan pembelajaran yang modern, terpadu, terkini dan berkelanjutan.

Peran Pembelajaran yang modern, terpadu, terkini adalah sesuai kondisi terkini bahwa cara pembelajaran bisa lebih banyak melalui pembelajaran mandiri (*self-learning*) melalui media daring, dengan menggunakan platform LMS (*Learning Management System*), yang berisi

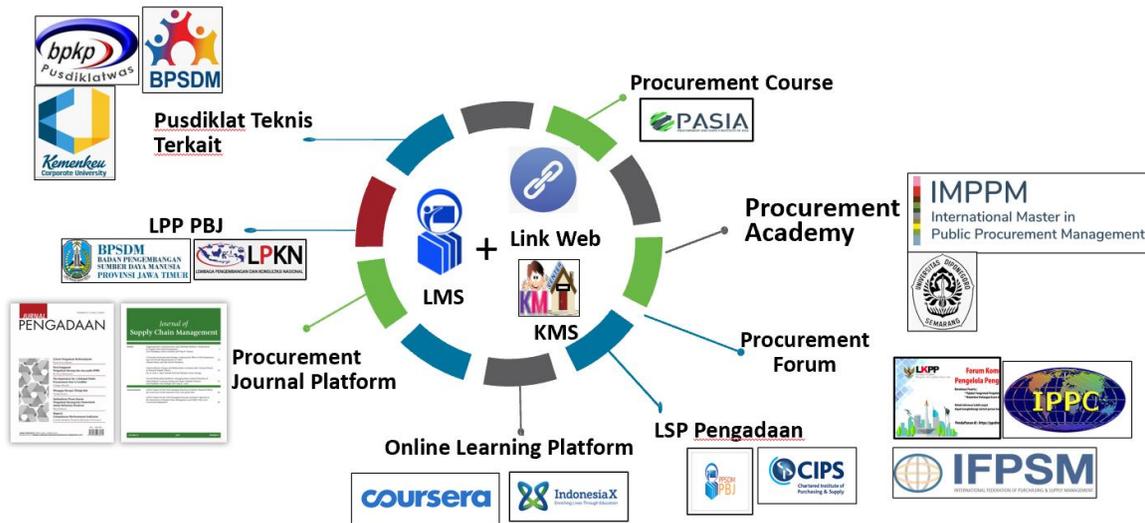
juga pelatihan yang tidak terjadwal, seperti dengan MOOC (*Massive Open Online Course*) dimana pelatihan bisa dilakukan dimana saja dan kapan saja, begitu juga dilengkapi dengan KMS (*Knowledge Management System*) yang berisi konten-konten pengetahuan PBJ yang terkini, yang lebih spesifik sehingga cepat membantu pemahaman maupun keterampilan dalam melakukan aktivitas kegiatan di PBJ nantinya, dan melalui jejaring (*Web Link*) disediakan informasi pelatihan-pelatihan terbaik di dunia Internasional maupun Nasional terkait pengadaan, yang dapat memperkaya pengetahuan bagi peserta pelatihan secara terpadu dengan program pelatihan/pembelajaran yang diikuti.

Dengan MOOC, KMS dan *Web Link*, yang mengikuti pelatihan/pembelajaran bisa lebih banyak karena sifatnya terbuka, karena itu program pelatihan/pembelajaran yang dibuat tidak hanya bagi para ASN saja, tetapi bisa diikuti oleh para pemangku kepentingan yang terkait pengadaan seperti para pejabat di pemerintahan, para pelaku usaha, aparat pengawas dan penegak hukum, ahli pengadaan, sehingga program yang dibuat juga ditujukan bagi para pemangku kepentingan tersebut, agar kesadarannya dapat ditumbuhkan karena mengenal PBJ pemerintah secara lebih baik lagi.

Begitu juga bagi SDM Pengadaan yang punya kemampuan lebih (SDM Unggul) dapat terfasilitasi melalui akses pelatihan dan pembelajaran yang tersedia di dalam platform-platform diatas yang terpadu dalam *Smart Learning Platform*.

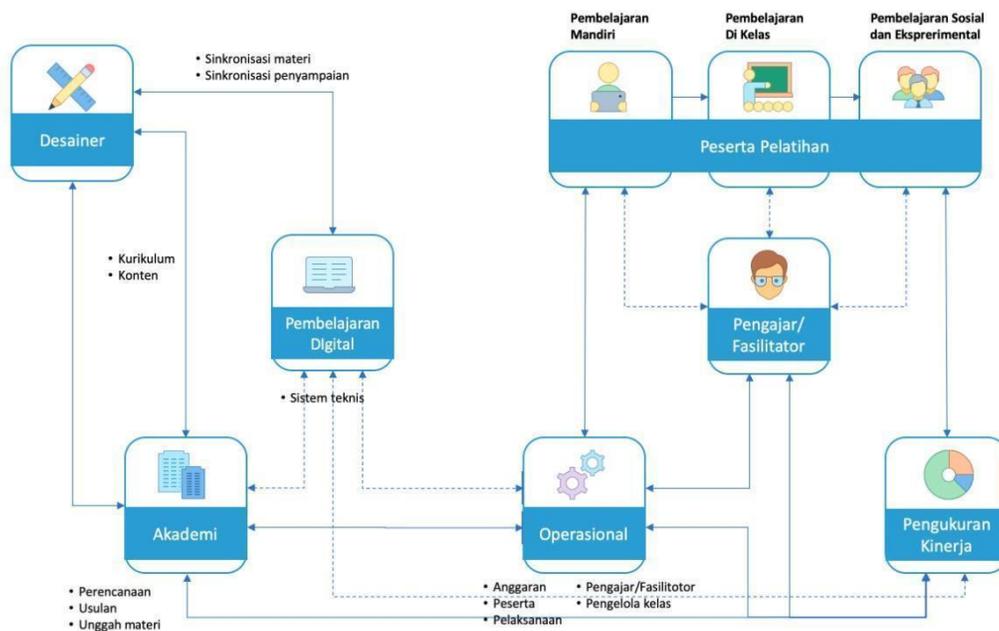
Pembelajaran yang modern, terpadu, terkini tersebut dihadirkan dalam *Smart Learning Platform* yang merupakan *platform* yang terintegrasi yang berisikan materi pelatihan terjadwal maupun melalui MOOC, KMS dan *Web Link* yang merupakan jejaring pelatihan di dunia internasional seperti *Procurement Course* di *Procurement & Supply Institute of Asia (PASIA)*, dan Pelatihan Nasional seperti Pelatihan PPK di Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, Kementerian Keuangan, serta konten Pembelajaran seperti Jurnal Pengadaan sebagaimana gambar berikut:

Gambar 2.2  
Smart Platform Learning

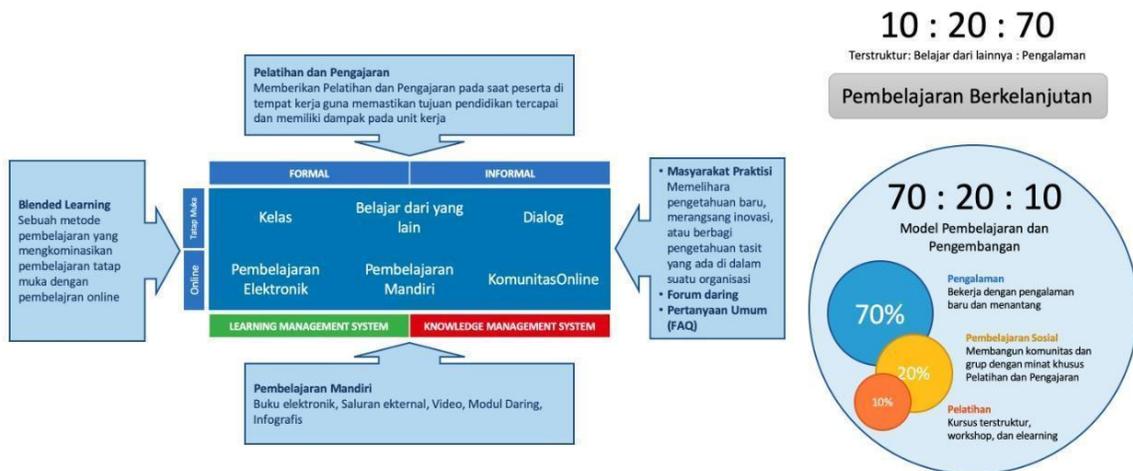


Disamping itu, Program pelatihan/pembelajaran yang utama ditujukan seperti bagi JF PPBJ, PPK dan Pokja, yang Pelatihannya berbasis kompetensi, metode pembelajaran dikemas melalui *Continuous Learning*, untuk proses dari pembuatan materi pembelajaran dan cara pembelajaran sebagaimana gambar sebagai berikut:

Gambar 2.3  
Proses Pembuatan Materi Pelatihan dan Pelaksanaan Pelatihan

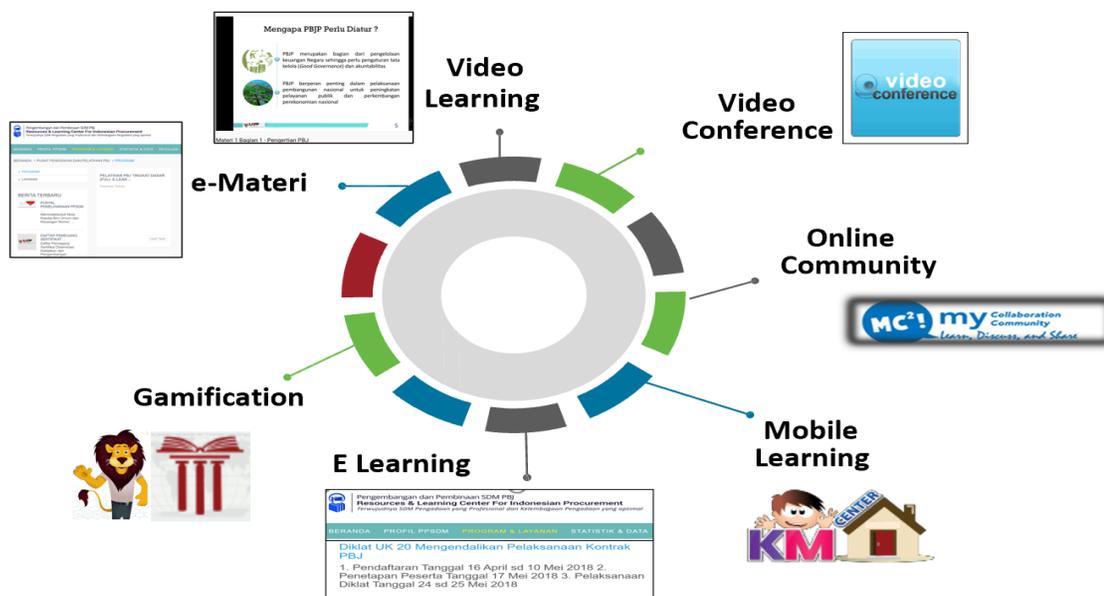


Gambar 2.4  
Proses Pembelajaran *Continuous Learning* dengan Komposisi 70:20:10



Materi Pelatihan/pembelajaran disusun lebih variatif sehingga diharapkan dapat lebih menumbuhkan minat untuk mendalami dan mempelajari materi yang ada. Melalui teknologi pembelajaran hal tersebut dapat dibuat lebih menarik dan dapat membantu untuk mudah dipahami.

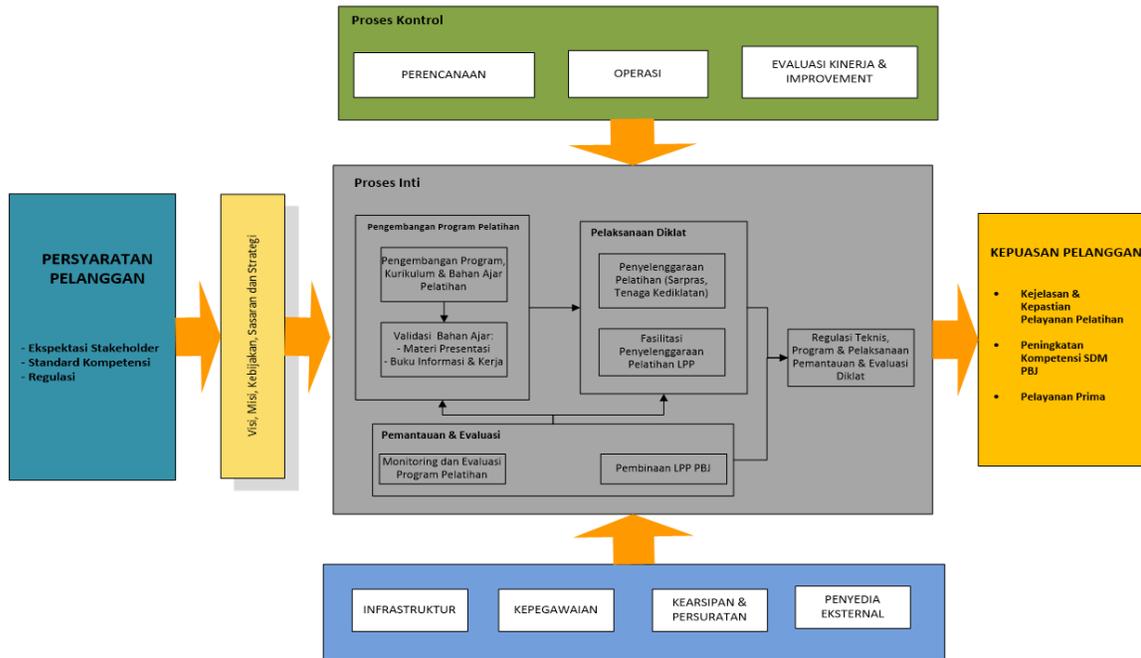
Gambar 2.5  
Teknologi Pembelajaran



Untuk mencapai Visi dan Misi yang telah ditetapkan, Pusat Pelatihan SDM PBJ memetakan seluruh potensi dan kelemahan, serta tantangan yang harus dihadapi ke dalam Peta Proses Bisnis Pusat Pelatihan SDM PBJ. Peta Proses Bisnis Pusat Pelatihan SDM PBJ juga ditujukan untuk lebih memudahkan penjabaran Visi dan Misi RPJM ke

dalam rumusan tujuan, sasaran, dan strategi pencapaiannya berupa program dan kegiatan.

Gambar 2.6  
Peta Proses Bisnis Pusat Pelatihan SDM PBJ



## B. Tujuan dan Sasaran Strategis

Dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi LKPP, serta memperhatikan kondisi, hasil evaluasi dan capaian serta dinamika dalam pelaksanaan Renstra yang telah berjalan, pada perubahan Renstra saat ini LKPP menetapkan 2 (dua) tujuan pada tahun 2023-2024 yaitu:

1. Meningkatnya kualitas belanja PBJ untuk mendorong pertumbuhan dan pemerataan ekonomi, melalui realisasi belanja pengadaan untuk UMK-K dan PDN.
2. Meningkatnya kualitas tata kelola internal LKPP yang ditunjukkan dengan meningkatnya hasil evaluasi penilaian reformasi birokrasi sebagai cermin dari terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dengan aparatur berintegritas tinggi, produktif, dan melayani secara prima dalam rangka meningkatkan kepercayaan publik.

Perubahan tujuan tersebut dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1  
Perubahan Tujuan LKPP

<b>Semula (2020-2022)</b>	<b>Menjadi (2023-2024)</b>
<b>Terwujudnya ekonomi yang produktif, mandiri dan berkeadilan melalui optimalisasi penerapan tata kelola pengadaan</b>	<b>Meningkatnya kualitas belanja PBJ untuk mendorong pertumbuhan dan pemerataan ekonomi</b>
<b>Meningkatnya kualitas tata kelola internal LKPP</b>	<b>Meningkatnya kualitas tata kelola internal LKPP</b>

Sasaran strategis LKPP merupakan penjabaran dari tujuan yang telah ditetapkan secara lebih spesifik dan terukur, yang menggambarkan sesuatu yang akan dihasilkan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dan dijabarkan melalui serangkaian kegiatan dan program lebih lanjut pada Rencana Kerja. Sasaran strategis LKPP merupakan target rencana yang menjadi dasar yang kuat untuk mengendalikan dan memantau pencapaian kinerja LKPP serta lebih menjamin suksesnya pelaksanaan rencana jangka panjang yang sifatnya menyeluruh.

Sebagaimana tujuan yang mengalami perubahan, maka diperlukan juga upaya penyesuaian rumusan sasaran strategis beserta indikatornya dengan memperhatikan keterkaitan pada tujuan yang telah ditetapkan. Adapun perubahan sasaran strategis dan indikator kinerjanya sebagai berikut:

Tabel 2.2  
Perubahan Sasaran Strategis LKPP

<b>Semula (2020-2022)</b>	<b>Menjadi (2023-2024)</b>
<b>Meningkatnya pemerataan ekonomi untuk mendorong kemandirian bangsa melalui optimalisasi penerapan tata kelola pengadaan</b>	<b>Meningkatnya belanja pengadaan untuk PDN dan UMK-K dalam PBJ</b>
<i>Persentase penggunaan produk dalam negeri dalam proses pengadaan barang/jasa</i>	<i>Persentase realisasi belanja pengadaan untuk UMK-K</i>

<b>Semula (2020-2022)</b>	<b>Menjadi (2023-2024)</b>
<i>Persentase nilai transaksi UMKM terhadap Rencana Umum Pengadaan</i>	<i>Persentase realisasi belanja pengadaan PDN</i>
<i>Indeks kualitas kebijakan PBJ</i>	
<b>Meningkatnya kualitas penerapan tata kelola pengadaan</b>	<b>Meningkatnya kualitas penerapan tata kelola pengadaan</b>
<i>Indeks tata kelola pengadaan</i>	<i>Jumlah K/L/Pemda yang memiliki tata kelola pengadaan "Baik"</i>
<b>Meningkatnya kualitas penerapan reformasi birokrasi</b>	<b>Meningkatnya kualitas penerapan tata kelola internal LKPP</b>
<i>Nilai RB</i>	<i>Nilai RB</i>
<b>Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan akuntabilitas keuangan</b>	
<i>Nilai AKIP</i>	
<i>Opini BPK</i>	
<b>Meningkatnya kualitas layanan LKPP kepada publik</b>	
<i>Nilai IKM</i>	

Pelaksanaan tugas dan fungsi Pusat Pelatihan SDM PBJ searah dan mendukung Tujuan dan Sasaran Strategis LKPP dimana pelaksanaan tugas dan fungsi Pusat Pelatihan SDM PBJ mendukung tercapainya indikator kinerja lainnya dalam Sasaran Strategis seperti terlampir dalam tabel berikut:

Tabel 2.3  
Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis

<b>SASARAN STRATEGIS</b>		<b>INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS</b>	
1.	Meningkatnya belanja pengadaan untuk PDN dan UMK-K dalam PBJ	1.1	Persentase realisasi belanja pengadaan untuk UMK-K

SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS	
		1.2	Persentase realisasi belanja pengadaan PDN
2.	Meningkatnya kualitas penerapan tata kelola pengadaan	2.1	Jumlah K/L/Pemda yang memiliki tata kelola pengadaan "Baik"
3.	Meningkatnya kualitas penerapan tata kelola internal LKPP	3.1	Nilai RB

Dukungan Pusat Pelatihan SDM PBJ untuk mencapai indikator kinerja lainnya dalam Sasaran Strategis dijabarkan dalam kegiatan sebagai berikut:

1. Penyusunan modul/program pelatihan dalam rangka meningkatkan penggunaan produk dalam negeri dan peran pelaku usaha;
2. Peningkatan pengembangan kompetensi bagi para pelaku pengadaan barang/jasa;
3. Pelaksanaan dan pencapaian reformasi birokrasi;

Selanjutnya dalam rangka mendukung tercapainya Tujuan dan Sasaran Strategis LKPP, dibutuhkan SDM pengadaan yang kompeten sehingga salah satu Sasaran Program untuk mendukung Tujuan dan Sasaran Strategis LKPP adalah meningkatnya kualitas SDM dan kelembagaan PBJ.

Tabel 2.4  
Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program

SASARAN PROGRAM		INDIKATOR KINERJA PROGRAM	
1.	Meningkatnya kualitas SDM dan kelembagaan PBJ	1.1	Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten
		1.2	Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang mencapai maturitas minimal level 3

Untuk mencapai Sasaran Program, Pusat Pelatihan SDM PBJ berperan dalam mencapai salah satu indikator kinerja program yaitu Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten yang dijabarkan pada Sasaran Kegiatan sebagai berikut:

Tabel 2.5  
Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan

SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA SASARAN KEGIATAN	
1.	Terwujudnya SDM PBJ yang kompeten	1.1	Jumlah SDM JF PPBJ di K/L/Pemda
		1.2	Jumlah SDM PBJ yang memiliki kompetensi PPK
		1.3	Jumlah SDM PBJ yang mengikuti sertifikasi kompetensi
		1.4	Keterandalan sistem sertifikasi kompetensi
		1.5	Jumlah peserta pelatihan fungsional pengelola PBJ dan peserta pelatihan teknis kompetensi PBJ yang terlatih
		1.6	Jumlah peserta pelatihan teknis tematik PBJ yang terlatih
		1.7	Jumlah sumber daya pengelola fungsi PBJ yang lulus sertifikasi kompetensi
		1.8	Persentase Peningkatan Kualitas Pelatihan

Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran kegiatan Terwujudnya SDM PBJ yang Kompeten, Pusat Pelatihan SDM PBJ mendukung pemenuhan kompetensi SDM PBJ di K/L/Pemda dengan indikator kinerja sasaran kegiatan Pusat Pelatihan SDM PBJ yaitu:

1. Jumlah peserta pelatihan fungsional pengelola PBJ dan peserta pelatihan teknis kompetensi PBJ yang terlatih

Jumlah Peserta Pelatihan Fungsional Pengelola PBJ dan Peserta Pelatihan Teknis Kompetensi PBJ yang Terlatih merupakan Peserta Pelatihan Fungsional Pengelola PBJ dan Peserta Pelatihan Teknis Kompetensi PBJ hingga sesi akhir dibuktikan dengan mengunduh/mendapatkan sertifikat keikutsertaan dan/atau sertifikat kelulusan pelatihan.

2. Jumlah peserta pelatihan teknis tematik PBJ yang terlatih

Jumlah peserta Pelatihan Teknis Tematik PBJ yang terlatih merupakan Peserta Pelatihan Teknis Tematik PBJ hingga sesi akhir dibuktikan dengan mengunduh/mendapatkan sertifikat keikutsertaan dan/atau sertifikat kelulusan pelatihan.

3. Jumlah sumber daya pengelola fungsi PBJ yang lulus sertifikasi kompetensi

Jumlah Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa yang lulus Sertifikasi Kompetensi merupakan peserta pengembangan kompetensi Pusat Pelatihan SDM PBJ yang lulus sertifikasi kompetensi yang terdiri dari:

- a. Peserta Pelatihan bagi Calon JF PPBJ Perpindahan dari jabatan lain;
- b. Peserta Pelatihan Penjenjangan JF PPBJ Muda;
- c. Peserta Pelatihan Penjenjangan JF PPBJ Madya;
- d. Peserta Pelatihan Kompetensi PBJ bagi PPK Tipe B;
- e. Peserta Pelatihan Kompetensi PBJ bagi Pejabat Pengadaan; dan
- f. Peserta Pelatihan Kompetensi PBJ bagi Kelompok Kerja Pemilihan.

4. Persentase peningkatan kualitas pelatihan

Kualitas Pelatihan adalah standar yang harus dipenuhi oleh organisasi atau industri produk dan jasa untuk memenuhi persyaratan sebagai salah satu usaha dalam meningkatkan mutu SDM dalam dunia kerja. Peningkatan kualitas Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa bertujuan agar kompetensi SDM Pengadaan Barang/Jasa sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Adapun faktor-faktor yang menunjang peningkatan kualitas pelatihan meliputi:

- a. Pengembangan Program Pelatihan yang Inovatif;
- b. Kualitas Sumber Daya Pelatihan;
- c. Optimalisasi Penyelenggaraan Pelatihan PBJ; dan
- d. Penjaminan Mutu Pelayanan Pusat Pelatihan SDM PBJ.

### **BAB III**

## **ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN**

#### **A. Arah Kebijakan dan Strategi Nasional**

Untuk mencapai Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis sebagaimana telah diuraikan dalam Bab II, ditetapkan arah kebijakan dan strategi Pusat Pelatihan SDM PBJ, yang mengacu kepada arah kebijakan dan strategi yang tercantum dalam Rencana Strategis LKPP Tahun 2020-2024.

Dalam periode tahun 2023-2024, Pusat Pelatihan SDM PBJ diarahkan untuk mendorong peningkatan kapasitas SDM PBJ melalui pemenuhan kualifikasi dan kompetensi SDM PBJ. Pemenuhan kualifikasi dan kompetensi SDM PBJ diharapkan dapat diwujudkan melalui Peningkatan Kualitas Pelatihan, Penyelenggaraan Pelatihan Fungsional dan Teknis, serta meningkatkan kompetensi SDM PBJ agar lulus Sertifikasi Kompetensi.

Beberapa arah kebijakan dalam Rencana Strategis Pusat Pelatihan SDM PBJ telah sesuai dan mendukung sasaran strategis LKPP yaitu:

1. Pengembangan Program Pelatihan, yang dilakukan melalui strategi peningkatan penyusunan program pelatihan inovatif.

Program pelatihan merupakan rancangan pelatihan yang meliputi jenis, kurikulum, buku informasi, *slide* bahan ajar, dan buku kerja/soal-soal. Program pelatihan disusun dan dikembangkan secara inovatif dengan menggunakan strategi peningkatan penyusunan program pelatihan dengan menerapkan berbagai inovasi model pembelajaran dan jenis program pelatihan yang dapat menjawab kebutuhan dari *stakeholder*. Pembuatan Program Pelatihan yang Inovatif antara lain:

- a. Menggunakan Berbagai Macam Model Pembelajaran

Model pembelajaran yang digunakan diantaranya *e-learning*, *blended learning*, *On the Job Training (OJT)*, *Massive Open Online Course (MOOC)* dan lain sebagainya. Model Pembelajaran *blended learning* adalah penggabungan model pembelajaran melalui media daring (*e-learning*) dan tatap muka, sedangkan *OJT* merupakan proses mengakuisisi pengetahuan, keterampilan dan sikap melalui pekerjaan sehari-hari yang didampingi oleh mentor dan/atau *coach*.

b. Menyusun Program Pelatihan Jabatan Fungsional

Program Pelatihan Jabatan Fungsional adalah program pelatihan yang ditujukan bagi jabatan fungsional pengelola pengadaan barang/jasa. Program pelatihan ini mencakup program pelatihan untuk pembentukan Jabatan Fungsional dan program Pelatihan bagi Penjurangan Jabatan Fungsional, yang disusun dengan berbagai macam metode pembelajaran untuk pengembangan kompetensi.

c. Menyusun Program Pelatihan Teknis

Program pelatihan teknis adalah program pelatihan yang disusun berdasarkan standar kompetensi dan kebutuhan terkait Pengadaan Barang/Jasa. Program Pelatihan ini mencakup Program Pelatihan Teknis Kompetensi dan Program Pelatihan Teknis Tematik. Program Pelatihan Teknis Kompetensi merupakan program pelatihan yang disusun berdasarkan standar kompetensi, sedangkan Program Pelatihan Teknis Tematik merupakan program pelatihan lainnya berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan yang menunjang pelaksanaan PBJ.

d. Menyusun Program Pelatihan Manajerial

Program pelatihan manajerial adalah program pelatihan yang disusun berdasarkan standar kompetensi manajerial bagi ASN khususnya terkait manajerial dalam pengadaan barang/jasa bagi SDM PBJ. Program pelatihan manajerial bagi SDM PBJ salah satunya adalah program pelatihan bagi perancang kebijakan pengadaan barang/jasa yang memuat materi komunikasi persuasif, metode pengambilan keputusan dan integritas dalam pengadaan barang/jasa.

2. Pelaksanaan Pembinaan Pelatihan

Pembinaan Pelaksanaan Pelatihan terdiri dari Pembinaan LPPBJ dan Fasilitator PBJ. Pembinaan LPPBJ dan Fasilitator PBJ bertujuan agar didapatkan LPPBJ terakreditasi A, penyelenggaraan Pelatihan sesuai dengan standar kepatuhan, dan memiliki fasilitator yang berkualitas. Strategi dalam Pelaksanaan Pembinaan Pelatihan yaitu sebagai berikut:

a. Peningkatan sebaran LPPBJ yang terakreditasi A di seluruh Indonesia.

LPPBJ di seluruh Indonesia harapannya dapat mendukung percepatan pengembangan SDM PBJ di Indonesia. LPPBJ yang terakreditasi A dapat menyelenggarakan seluruh program Pelatihan secara mandiri sehingga mendukung penyelenggaraan Pelatihan secara masif. Pada akhir tahun anggaran 2022 terdapat 16 (enam belas) BPSDM

Provinsi yang terakreditasi A. Selanjutnya untuk dapat mendorong peningkatan LPPBJ terakreditasi A di seluruh Indonesia, perlu dilakukan upaya asistensi untuk mendorong LPPBJ terakreditasi A. Asistensi bagi calon LPPBJ dilakukan dengan tujuan dapat memberikan gambaran bagi LPPBJ untuk mempersiapkan diri baik dalam proses akreditasi maupun proses reakreditasi sehingga LPPBJ dapat terakreditasi A. Asistensi prioritas dilaksanakan kepada BPSDM Provinsi/Kementerian/Lembaga, dengan harapan pengembangan kompetensi utamanya bagi ASN dapat dilakukan secara masif. Hal ini sekaligus juga menjawab peluang Pusat Pelatihan SDM PBJ dalam hal adanya potensi kerja sama dengan BPSDM K/L/PD dalam rangka penyelenggaraan pelatihan kompetensi Pengadaan Barang/Jasa.

b. Peningkatan LPPBJ yang patuh terhadap standar mutu Pelatihan

LPPBJ yang patuh terhadap standar mutu pelatihan mencerminkan penyelenggaraan Pelatihan sudah sesuai standar mutu Pelatihan. Adapun jumlah LPPBJ pada akhir tahun anggaran 2022 yaitu 80 (delapan puluh) LPPBJ (terdiri dari LPPBJ pemerintah, swasta dan perguruan tinggi). LPPBJ terdiri dari LPPBJ pemerintah maupun swasta yang menyelenggarakan program pelatihan PBJ sesuai dengan kewenangannya. Dalam mendorong peningkatan LPPBJ yang patuh diperlukan upaya pembinaan LPPBJ. Upaya pembinaan terhadap LPPBJ dapat berupa:

- 1) Peningkatan Kapasitas bagi LPPBJ;
- 2) Pemantauan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan; dan/atau
- 3) Pemberian Peringatan dan Sanksi kepada LPPBJ yang tidak sesuai dalam Penyelenggaraan Pelatihan.

Upaya pembinaan LPPBJ diharapkan dapat menjawab tantangan bahwa performa LPPBJ yang belum sesuai standar mutu pelatihan sehingga dapat mendorong percepatan terciptanya SDM PBJ yang kompeten.

c. Peningkatan Jumlah Fasilitator yang berkualitas

Fasilitator yang berkualitas mencerminkan kompetensi dalam substansi PBJ dan Teknik fasilitasi pembelajaran. Adapun jumlah Fasilitator PBJ pada akhir tahun anggaran 2022 yaitu 510 (lima ratus sepuluh) Fasilitator yang terdaftar dalam portal PPSDM. Peningkatan jumlah fasilitator berkualitas perlu didukung dengan pola pembinaan

dan pengembangan kompetensi yang tepat dan sesuai kebutuhan. Upaya pembinaan terhadap Fasilitator dapat berupa:

- 1) Peningkatan Kapasitas bagi Fasilitator;
- 2) Pemantauan dan Evaluasi bagi Fasilitator; dan/atau
- 3) Pemberian Peringatan dan Sanksi kepada Fasilitator yang melakukan pelanggaran.

Peningkatan Kapasitas bagi Fasilitator dapat berupa Pelatihan, Diseminasi, *Workshop*, Sosialisasi, dan/atau Forum Komunikasi. Peningkatan Kapasitas bagi Fasilitator harapannya dapat mendorong peningkatan kualitas Fasilitator. Pembinaan bagi Fasilitator harapannya dapat meningkatkan kualitas pelatihan sehingga dapat menjawab tantangan untuk melakukan optimalisasi dalam penyelenggaraan pelatihan utamanya pelatihan kompetensi baik teknis maupun fungsional.

3. Pelaksanaan Pelatihan Klasikal dan Non klasikal yang dilakukan melalui strategi:

a. Penyelenggaraan pelatihan PBJ Teknis

Memperhatikan kerangka Identifikasi Variabel SWOT pada BAB I, maka kerangka strategi pencapaian peningkatan penyelenggaraan Program Pelatihan PBJ Teknis dapat didekati dengan pendekatan sebagai berikut:

- 1) Pendekatan *strength-opportunity* yaitu mengoptimalkan kekuatan aktor kunci dalam pelaksanaan pelatihan kompetensi teknis pengadaan barang/jasa serta memanfaatkan peluang eksternal berupa potensi kerja sama dengan BPSDM K/L/PD dalam rangka penyelenggaraan pelatihan kompetensi teknis pengadaan barang/jasa, maka strategi dan arah kebijakannya adalah dalam konteks belum adanya mekanisme Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) maka model kerjasama swakelola tipe II dapat digunakan untuk mengoptimalkan kekuatan Pusat Pelatihan SDM PBJ dan kesempatan untuk kerja sama dengan BPSDM K/L/PD. Dengan demikian maka jumlah peserta pelatihan akan terus meningkat dan dapat dipantau dalam proses penjagaan kompetensinya.
- 2) Pendekatan *strength-threat* yaitu mengoptimalkan kekuatan aktor kunci dalam pelaksanaan pelatihan kompetensi teknis pengadaan barang/jasa dan ancaman infrastruktur para pihak untuk

mendukung pelaksanaan pelatihan belum memadai (contoh: gangguan jaringan saat pelatihan, kendala perangkat keras, kendala listrik) dan kecenderungan pelaksanaan pelatihan klasikal lebih diminati, maka strategi dan arah kebijakannya adalah Pusat Pelatihan SDM PBJ sebagai aktor utama dalam penyelenggaraan pelatihan maka dapat membuat kebijakan berkenaan dengan penyelenggaraan pelatihan guna mengantisipasi kelemahan dalam hal infrastruktur pendukung pelatihan secara daring yaitu dengan cara membuat kebijakan: menjalin kerja sama dengan Kementerian Komunikasi dan Informatika untuk membantu mendukung infrastruktur jaringan bagi PEMDA dan dengan berkembangnya kemajuan bidang IT tidak dimungkiri penyelenggaraan kegiatan pelatihan berbasis IT akan terus masif, dalam hal mengantisipasi adanya kecenderungan minat pada pelatihan klasikal maka Pusat Pelatihan SDM PBJ sebagai aktor utama pelatihan teknis PBJ dapat menggunakan pendekatan *blended learning* dengan tetap mendorong pelaksanaan pelatihan 100% berbasis daring (*Massive Open Online Course/MOOC*).

- 3) Pendekatan *opportunity-weakness* yaitu mengoptimalkan peluang eksternal potensi kerja sama dengan BPSDM K/L/PD dalam rangka penyelenggaraan pelatihan kompetensi teknis pengadaan barang/jasa dan menghadapi kelemahan terbatasnya sumber daya anggaran untuk melaksanakan kegiatan pelatihan kompetensi teknis pengadaan barang/jasa maka strategi dan arah kebijakannya adalah terbatasnya sumber daya anggaran untuk melaksanakan kegiatan pelatihan kompetensi teknis pengadaan barang/jasa.
- 4) Pendekatan *weakness-threat* yaitu mengoptimalkan kelemahan terbatasnya sumber daya anggaran untuk melaksanakan kegiatan pelatihan kompetensi teknis pengadaan barang/jasa dan ancaman infrastruktur para pihak untuk mendukung pelaksanaan pelatihan belum memadai (contoh: gangguan jaringan saat pelatihan, kendala perangkat keras, kendala listrik) dan kecenderungan pelaksanaan pelatihan klasikal lebih diminati, maka strategi dan arah kebijakannya adalah mendorong pelaksanaan pelatihan 100% berbasis jaringan sehingga menghemat anggaran. Selain itu, juga memberikan pemahaman dan pendekatan yang tepat bagi peserta

pelatihan yang masih berorientasi klasikal dalam pelaksanaan pelatihan (media komunikasi dibuat menjadi lebih menarik).

b. Penyelenggaraan pelatihan PBJ Fungsional

Dalam rangka penyelenggaraan pelatihan PBJ fungsional, dapat dilakukan pendekatan yang mengacu pada analisis SWOT sebagaimana tertera pada BAB I dengan mengevaluasi faktor internal berupa kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*) serta faktor internal berupa peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threat*) yang mempengaruhi penyelenggaraan pelatihan PBJ fungsional, yakni sebagai berikut:

- 1) Pendekatan *strength-opportunity*, yaitu mengoptimalkan kekuatan Pusat Pelatihan SDM PBJ berupa tersedianya program-program Pelatihan PBJ yang inovatif dalam rangka peningkatan kompetensi SDM PBJ, serta memanfaatkan peluang bahwa Pusat Pelatihan SDM PBJ adalah satu-satunya *Role Model* untuk Pelatihan PBJ dan adanya harapan *stakeholder* terkait SDM PBJ yang kompeten, maka strategi dan arah kebijakannya adalah mengoptimalkan pelaksanaan pelatihan fungsional yang bermuara ke sertifikasi kompetensi agar lebih efektif dan suportif terhadap peserta. Hal ini memerlukan koordinasi intensif antara Pusat Pelatihan SDM PBJ dan unit kerja yang membidangi sertifikasi PBJ terkait penyamaan persepsi atas Standar Kompetensi yang menjadi acuan dalam pelatihan fungsional dan sertifikasi kompetensi.
- 2) Pendekatan *strength-threat*, yaitu mengoptimalkan kekuatan Pusat Pelatihan SDM PBJ berupa tersedianya Program-program Pelatihan PBJ yang inovatif dalam rangka peningkatan kompetensi SDM PBJ, serta mengurangi ancaman belum optimalnya penyelenggaraan Pelatihan Fungsional oleh LPPBJ, maka strategi dan arah kebijakannya adalah menjadi laboratorium bagi LPPBJ dalam penyelenggaraan pelatihan fungsional yang sesuai dengan ketentuan, salah satunya dengan meningkatkan keterlibatan LPPBJ sebagai pengelola kelas.
- 3) Pendekatan *weakness-opportunity*, yaitu menghadapi kelemahan berupa adanya keterbatasan anggaran untuk menyelenggarakan pelatihan fungsional dan peta sebaran JF PPBJ di K/L/PD yang belum merata, serta memanfaatkan peluang bahwa Pusat Pelatihan SDM PBJ adalah satu-satunya *Role Model* untuk Pelatihan PBJ dan

adanya harapan stakeholder terkait SDM PBJ yang kompeten, maka strategi dan arah kebijakannya adalah bekerja sama dengan K/L/PD dengan cara memfasilitasi dan atau melakukan *cost sharing* penyelenggaraan pelatihan fungsional yang diadakan oleh K/L/PD. Selain itu, perlu adanya prioritas peserta pelatihan fungsional dari K/L/PD dengan jumlah JF PPBJ yang masih minim dan terbatas sehingga diperlukan koordinasi intensif dengan unit kerja yang membidangi pengembangan profesi.

- 4) Pendekatan *weakness-threat*, yaitu menghadapi kelemahan berupa adanya keterbatasan anggaran untuk menyelenggarakan pelatihan fungsional dan peta sebaran JF PPBJ di K/L/PD yang belum merata, serta mengurangi ancaman belum optimalnya penyelenggaraan Pelatihan Fungsional oleh LPPBJ, maka strategi dan arah kebijakannya adalah mendorong penyelenggaraan pelatihan fungsional dengan mekanisme PNBP sehingga bisa lebih masif menjangkau JF PPBJ di daerah. Selain itu, perlu adanya peningkatan kerja sama antara Pusat Pelatihan SDM PBJ dan LPPBJ dengan melakukan pemetaan atas LPPBJ yang tersebar di daerah yang siap menyelenggarakan pelatihan fungsional.

c. Peningkatan Jumlah Peserta Pelatihan PBJ

Peserta pelatihan PBJ dapat berasal dari: (1) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri atas PNS dan PPPK yang berasal dari K/L/PD; (2) Personil TNI/POLRI yang bertugas sebagai Personil Lainnya; (3) Pelaku Usaha yang terdiri atas perorangan dan pengurus badan usaha yang akan atau sedang mengikuti PBJ; dan (4) Organisasi masyarakat dan masyarakat (desa/kelompok masyarakat/perorangan) yang tertarik untuk mengetahui, memahami dan/atau mengikuti PBJ.

Strategi peningkatan jumlah peserta pelatihan PBJ dari unsur ASN/TNI/POLRI dapat dilakukan melalui kerja sama pelatihan dengan LPP K/L/PD, pembiayaan *cost sharing* atau swakelola, dan kemudahan melalui standar pembiayaan PNBP layanan pelatihan. Oleh sebab itu diperlukan koordinasi pelaksanaan pelatihan PBJ dengan K/L/PD secara rutin dan berkelanjutan. Perkiraan kebutuhan pelaku pengadaan yang bertugas sebagai PA/KPA, PPK, dan Pokja/PP baik yang berasal dari JF PPBJ atau Personil Lainnya/yang berbasis kompetensi tertentu

menjadi sangat penting dalam menentukan *baseline* dan peningkatan target jumlah peserta pelatihan.

Strategi peningkatan jumlah peserta pelatihan dari pelaku usaha, organisasi masyarakat dan masyarakat (desa/kelompok masyarakat/perorangan) dapat dilakukan melalui kerja sama dengan asosiasi, ormas nasional sektor tertentu dan kementerian/lembaga pembina pelaku usaha sektoral.

Strategi peningkatan jumlah peserta pelatihan dari berbagai unsur dilakukan secara bebas, terbuka, dan gratis melalui Model *Massive Open Online Course* (MOOC) baik pada pelatihan fungsional dan teknis. Pelatihan Model MOOC dilakukan berbasis *batch* sehingga peserta diberi target penyelesaian mengikuti pelatihan dalam waktu tertentu. Selain itu, dilakukan juga kegiatan tatap muka dan diskusi pada sesi *synchronous* sesuai jadwal yang telah ditentukan.

Dalam kerangka penyebaran informasi yang *massive* dilakukan dengan publikasi terstruktur melalui media sosial, *website* LKPP, Portal PPSDM dan penyebaran *booklet/leaflet*.

4. Pelaksanaan Manajemen Mutu Pusat Pelatihan SDM PBJ, yang dilakukan melalui strategi:
  - a. Kinerja Nilai penjaminan mutu pelayanan

Dalam melaksanakan pelayanan, Pusat Pelatihan SDM PBJ selalu melaksanakan penjaminan mutu sehingga pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) memperoleh kepuasan terhadap layanan yang didapatkan. Penjaminan mutu sendiri memiliki arti proses penetapan dan pemenuhan standar mutu pengelolaan secara konsisten dan berkelanjutan, sehingga pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) memperoleh kepuasan.

Penjaminan mutu yang dilakukan di Pusat Pelatihan SDM PBJ dinilai melalui 2 (dua) cara, yaitu: Survei kepuasan masyarakat dan sertifikasi ISO 9001:2015 tentang manajemen mutu. Survei kepuasan masyarakat merupakan survei yang dilakukan oleh LKPP melalui Biro Hubungan Masyarakat dan Umum kepada *stakeholder* terhadap layanan yang diselenggarakan oleh Pusat Pelatihan SDM PBJ. Hasil dari survei kepuasan masyarakat adalah Indeks Kepuasan Masyarakat. Sertifikasi ISO 9001:2015 didapatkan dari hasil penilaian eksternal auditor atas penerapan ISO 9001:2015 di lingkungan Pusat Pelatihan SDM PBJ.

b. Pelaksanaan kegiatan administrasi pendukung inovasi pembelajaran

Selain melakukan kegiatan pelayanan yang berkaitan dengan pelatihan, Pusat Pelatihan SDM PBJ juga melakukan kegiatan penyusunan rencana, program dan anggaran, pengelolaan keuangan dan barang milik negara, evaluasi dan pelaporan, urusan kepegawaian, kearsipan, dan tata persuratan, serta kerumahtanggaan Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa. Tugas tersebut kemudian dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kegiatan, yaitu: Layanan Operasional, Kerjasama Pusat Pelatihan SDM PBJ, dan Penyusunan Regulasi Pusat Pelatihan SDM PBJ. Dari kegiatan administrasi pendukung inovasi pembelajaran tersebut diharapkan:

- 1) Layanan operasional rutin berjalan dengan baik;
- 2) Tindak lanjut pengembangan dan pemanfaatan *knowledge management system* PBJ;
- 3) Pengembangan dan pemanfaatan MOOC;
- 4) Kerjasama Pusat Pelatihan SDM PBJ dengan instansi lain; dan
- 5) Penyusunan regulasi di Pusat Pelatihan SDM PBJ.

## B. Kerangka Regulasi

Dalam mendukung arah kebijakan dan strategi Pusat Pelatihan SDM PBJ, dibutuhkan regulasi-regulasi sebagai berikut:

Tabel 3.1  
Kerangka Regulasi Pusat Pelatihan SDM PBJ

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting dan Kajian	Unit Penanggung Jawab	Target Penyelesaian
1	Rancangan Keputusan Kepala Pusat Pelatihan SDM PBJ tentang Panduan Pemantauan dan Evaluasi Level 3 dan Level 4 Pelatihan PBJ		Pusat Pelatihan SDM PBJ	2023
2	Revisi Peraturan LKPP Nomor 4 tahun 2020 tentang Pelatihan PBJ	Untuk mengatur kebijakan tentang pelatihan yang terdapat	Pusat Pelatihan SDM PBJ	2024

<b>No.</b>	<b>Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi</b>	<b>Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting dan Kajian</b>	<b>Unit Penanggung Jawab</b>	<b>Target Penyelesaian</b>
	dan Peraturan LKPP Nomor 7 tahun 2021 tentang SDM PBJ	di Peraturan LKPP Nomor 4 tahun 2020 tentang Pelatihan PBJ tetapi belum ada di Peraturan LKPP Nomor 7 tahun 2021 tentang SDM PBJ serta Penyelarasan dengan usulan perubahan OTK Pusdiklat menjadi Pusat Pengembangan Kompetensi SDM PBJ serta adanya penyesuaian kebijakan pelatihan terkini.		

### C. Kerangka Kelembagaan

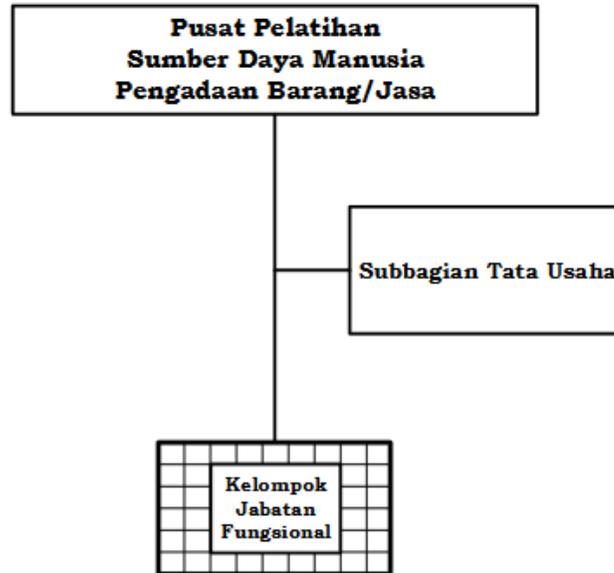
Pusat Pelatihan SDM PBJ adalah unsur pendukung tugas LKPP yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala melalui Sekretaris Utama. Pusat Pelatihan SDM PBJ dipimpin oleh Kepala Pusat Pelatihan SDM PBJ. Pusat Pelatihan SDM PBJ mempunyai tugas menyelenggarakan pelatihan sumber daya manusia pengadaan barang/jasa. Dalam melaksanakan tugasnya, Pusat Pelatihan SDM PBJ menjalankan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis dan perencanaan kegiatan pemenuhan kebutuhan kompetensi di bidang pengadaan barang/jasa;
- b. pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan sumber daya manusia pengadaan barang/jasa dan manajerial;
- c. penyusunan pengembangan program dan media pembelajaran pelatihan sumber daya manusia di bidang pengadaan barang/jasa;
- d. fasilitasi kegiatan pengembangan sumber daya manusia di bidang pengadaan barang/jasa;
- e. penyiapan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pelatihan sumber daya manusia pengadaan barang/jasa; dan
- f. pelaksanaan administrasi di Pusat Pelatihan SDM PBJ.

Pusat Pelatihan SDM PBJ terdiri dari:

- a. Subbagian Tata Usaha; dan
- b. Kelompok Jabatan Fungsional.

Gambar 3.1  
Struktur Organisasi Pusat Pelatihan SDM PBJ



Dalam mendukung pencapaian visi dan misi Pusat Pelatihan SDM PBJ tahun 2020-2024 maka formasi kebutuhan SDM di Pusat Pelatihan SDM PBJ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2  
Formasi Kebutuhan SDM Pusat Pelatihan SDM PBJ Tahun 2020-2024

NAMA SATUAN ORGANISASI/JABATAN		Jumlah Keterisian Formasi 2023	Kebutuhan Formasi sampai dengan 2024
PUSAT PELATIHAN SDM PBJ		18	49
KEPALA PUSAT PUSAT PELATIHAN SDM PBJ		1	1
Kepala Subbagian Tata Usaha		0	1
	Jabatan Fungsional		
a)	Analisis Kebijakan Muda	1	1
b)	Analisis Kebijakan Pertama	2	2
c)	Arsiparis Terampil/Pelaksana	0	1

<b>NAMA SATUAN ORGANISASI/JABATAN</b>		<b>Jumlah Keterisian Formasi 2023</b>	<b>Kebutuhan Formasi sampai dengan 2024</b>
d)	Pengembangan Teknologi Pembelajaran Madya	0	1
e)	Pengembangan Teknologi Pembelajaran Muda	0	2
f)	Pengembangan Teknologi Pembelajaran Pertama	0	3
g)	Perencana Pertama	1	1
h)	Widyaiswara Utama	0	3
i)	Widyaiswara Madya	3	6
j)	Widyaiswara Muda	6	8
k)	Widyaiswara Pertama	0	9
l)	Analisis Pengembangan Kompetensi ASN Muda	0	2
m)	Analisis Pengembangan Kompetensi ASN Pertama	0	4
n)	Penelaah Teknis Kebijakan	0	1
o)	Pengadministrasian Perkantoran	0	3
p)	Jabatan Fungsional Umum	4	0

## BAB IV

### TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

#### A. Target Kinerja

Dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi LKPP, LKPP telah menetapkan Tujuan dan Sasaran Strategis. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Pusat Pelatihan SDM PBJ berperan dalam mendukung Tujuan dan Sasaran Strategis LKPP yang dituangkan dalam Rencana Strategis Pusat Pelatihan SDM PBJ Tahun 2023-2024 dengan target kinerja sebagai berikut:

Tabel 4.1  
Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis Pusat Pelatihan SDM PBJ

SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS		TARGET	
				2023	2024
2.	Meningkatnya kualitas penerapan tata kelola pengadaan	2.1	Jumlah K/L/Pemda yang memiliki tata kelola pengadaan "Baik"	100 K/L/Pemda	155 K/L/Pemda

Keberhasilan pelaksanaan Rencana Strategis Pusat Pelatihan SDM PBJ Tahun 2023 – 2024 diukur dengan berbagai indikator kinerja beserta target kinerjanya. Oleh karena itu, peranan Pusat Pelatihan SDM PBJ dalam mencapai Sasaran Strategis dijabarkan melalui Sasaran Kegiatan dengan target sebagai berikut:

Tabel 4.2  
Target Indikator Kinerja Kegiatan Pusat Pelatihan SDM PBJ

SASARAN PROGRAM/ SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA PROGRAM/ INDIKATOR KINERJA KEGIATAN/ INDIKATOR OUTPUT KEGIATAN		TARGET	
				2023	2024
SP	Meningkatnya kualitas SDM dan kelembagaan PBJ	IKP	Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten	100 K/L/Pemda	155 K/L/Pemda

SASARAN PROGRAM/ SASARAN KEGIATAN			INDIKATOR KINERJA PROGRAM/ INDIKATOR KINERJA KEGIATAN/ INDIKATOR OUTPUT KEGIATAN		TARGET	
					2023	2024
SK	Terwujudnya SDM PBJ yang kompeten		IKK	Jumlah peserta pelatihan fungsional pengelola PBJ dan peserta pelatihan teknis kompetensi PBJ yang terlatih	4.500 Orang	3.800 Orang
			IKK	Jumlah peserta pelatihan teknis tematik PBJ yang terlatih	1.300 Orang	1.300 Orang
			IKK	Jumlah sumber daya pengelola fungsi pengadaan barang/jasa yang lulus sertifikasi kompetensi	800 Orang	1.100 Orang
			IKK	Persentase Peningkatan Kualitas Pelatihan	78%	85%

## B. Kerangka Pendanaan

Pada tahun 2020 terdapat kebijakan baru terkait proses perencanaan dan penganggaran, yaitu Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP). Kebijakan RSPP bertujuan agar perencanaan dan penganggaran lebih tepat sasaran dan fleksibel, dimana RSPP menjadi *tools* dalam memastikan keselarasan rumusan program-kegiatan antara dokumen perencanaan dan dokumen penganggaran serta tusi K/L. Selanjutnya RSPP juga mempunyai peran dalam penguatan penerapan penganggaran berbasis kinerja, untuk mendorong K/L menerapkan *value for money* dalam proses perencanaan dan penganggaran serta pelaksanaannya. Sehubungan dengan adanya RSPP, maka Pusat Pelatihan SDM PBJ perlu melakukan penyesuaian terhadap kode dan nomenklatur kegiatan sebagaimana berikut:

Tabel 4.3  
Perubahan Kode dan Nomenklatur Kegiatan

Semula		Menjadi	
Kode	Nomenklatur	Kode	Nomenklatur
<b>106.06</b>	<b>Program Pengembangan Sistem Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah</b>	<b>106.CJ</b>	<b>Program Pengadaan Barang/Jasa Nasional</b>
<b>3938</b>	Pengembangan Sistem Profesi Ahli Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	<b>6321</b>	Pengelolaan Pengembangan SDM PBJ dan Kelembagaannya
<b>3931</b>	Pengembangan Sistem dan Penyelenggaraan Sertifikasi Keahlian PBJP		
<b>3924</b>	Pengembangan Sistem Pembelajaran Bidang Pengadaan Barang/Jasa		

Dalam bab sebelumnya, telah diuraikan mengenai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh Pusat Pelatihan SDM PBJ. Adapun keberhasilan pencapaian target-target yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran-ukuran yang akan digunakan, yaitu dengan menggunakan indikator kinerja. Namun, untuk mencapai target dari setiap indikator-indikator kinerja diperlukan biaya (anggaran/dana) untuk merealisasikannya. Adapun biaya (anggaran/dana) yang diperlukan sepenuhnya berasal dari Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) LKPP.

Kerangka Pendanaan untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis Pusat Pelatihan SDM PBJ juga telah mengakomodir prioritas terkait keseluruhan kegiatan Pusat Pelatihan SDM PBJ. Kerangka Pendanaan tertuang pada tabel Alokasi Anggaran sebagai berikut:

Tabel 4.4  
Alokasi Anggaran Tahun 2023 – 2024

Kegiatan	Alokasi (dalam juta rupiah)					Total Alokasi (dalam juta rupiah)
	2020	2021	2022	2023	2024	
Kegiatan 6321: Pengelolaan	21.323	10.330	12.725	11.496	13.674	25.170

<b>Kegiatan</b>	<b>Alokasi (dalam juta rupiah)</b>					<b>Total Alokasi (dalam juta rupiah)</b>
	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	
Pengembangan SDM PBJ dan Kelembagaannya						

Rincian target kinerja dan indikasi pendanaan atau kebutuhan anggaran masing-masing program dan kegiatan dari tahun 2023-2024 tertuang dalam Matriks Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Rencana Strategis Pusat Pelatihan SDM PBJ tahun 2023-2024 disusun berdasarkan konstruksi formulasi strategi yang mencakup visi, misi, tujuan dan sasaran strategis serta konstruksi implementasi strategis yang mencakup arah kebijakan dan strategi, serta program. Disamping itu, faktor perubahan paradigma dan perkembangan lingkungan strategis yang terjadi tetap menjadi fokus analisis baik analisis lingkungan internal berupa kekuatan dan kelemahan maupun analisis lingkungan eksternal yang mencakup kekuatan dan tantangan. Dengan demikian diharapkan dapat dihasilkan berbagai kebijakan baik dalam bentuk peraturan, pedoman maupun kebijakan operasional dan teknis lainnya.

Rencana Strategis Pusat Pelatihan SDM PBJ menjadi acuan bagi Pusat Pelatihan SDM PBJ sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Indikator renstra ini telah dirancang untuk memenuhi kaidah kriteria SMART (*Specific, Measurable, Attainable, Reasonable, and Timely*) yang termuat dalam indikator tujuan strategis dan indikator sasaran strategis sehingga dapat diukur secara baik kriteria kinerjanya sebagai bahan untuk evaluasi kinerja. Untuk mewujudkan berbagai target kinerja tersebut diperlukan proses, waktu dan konsistensi dalam pelaksanaannya, selanjutnya perlu dilakukan monitoring pelaksanaan dan evaluasi perkembangannya secara periodik untuk menjamin tercapainya target kinerja tersebut.

**LAMPIRAN 1**  
**MATRIKS PERENCANAAN VISI-SASARAN STRATEGIS**

<b>Visi</b>		
Terwujudnya Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagai Penggerak Utama dalam Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah untuk Mewujudkan Indonesia Maju, Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong		
<b>Misi</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menerapkan kebijakan pengadaan yang responsif dan mendorong kemandirian bangsa sesuai dengan kemajuan teknologi;</li> <li>2. Mengembangkan proses bisnis pengadaan berbasis elektronik dan pengelolaan SDM pengadaan yang adaptif; dan</li> <li>3. Meningkatkan akuntabilitas PBJ</li> </ol>		
<b>Tujuan 1</b> Meningkatnya kualitas belanja PBJ untuk mendorong pertumbuhan dan pemerataan ekonomi		<b>Tujuan 2</b> Meningkatnya kualitas tata kelola internal LKPP
<b>Sasaran Strategis 1</b> Meningkatnya belanja pengadaan untuk PDN dan UMK-K dalam PBJ	<b>Sasaran Strategis 2</b> Meningkatnya kualitas penerapan tata kelola pengadaan	<b>Sasaran Strategis 3</b> Meningkatnya kualitas penerapan tata kelola internal LKPP
Persentase realisasi belanja pengadaan untuk UMK-K	Jumlah K/L/Pemda yang memiliki tata kelola pengadaan “Baik”	Nilai RB
Persentase realisasi belanja pengadaan PDN		

**LAMPIRAN 2**  
**MATRIKS PERENCANAAN SASARAN STRATEGIS 2**

<b>Sasaran Strategis 2</b> Meningkatnya kualitas penerapan tata kelola pengadaan			
Jumlah K/L/Pemda yang memiliki tata kelola pengadaan “Baik”			
<b>Sasaran Program 6</b> Meningkatnya kualitas SDM dan kelembagaan PBJ			
Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten			
Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang mencapai maturitas minimal level 3			
<b>Sasaran Kegiatan 6.1</b> Terwujudnya SDM PBJ yang kompeten			
Jumlah SDM JF PPBJ di K/L/Pemda	Keterandalan sistem sertifikasi kompetensi	Jumlah peserta pelatihan fungsional pengelola PBJ dan peserta pelatihan teknis kompetensi PBJ yang terlatih	Jumlah peserta pelatihan teknis tematik PBJ yang terlatih
Jumlah SDM PBJ yang memiliki kompetensi PPK			Jumlah sumber daya pengelola fungsi PBJ yang lulus sertifikasi kompetensi
Jumlah SDM PBJ yang mengikuti sertifikasi kompetensi	Persentase peningkatan kualitas pelatihan		
<b>Sasaran Kegiatan 6.2</b> Meningkatnya kapabilitas UKPBJ			
Persentase pemenuhan tingkat kematangan UKPBJ			

**LAMPIRAN 3**  
**MATRIKS KINERJA DAN PENDANAAN TAHUN 2020-2022**

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan/Indikator	Lokasi	Target			Alokasi (dalam juta rupiah)		
			2020	2021	2022	2020	2021	2022
<b>LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH</b>						<b>169.675</b>	<b>192.675</b>	<b>181.457</b>
	<b>Meningkatnya kualitas penerapan tata kelola pengadaan</b>							
	<i>Indeks tata kelola pengadaan</i>		<i>Kurang</i>	<i>Cukup</i>	<i>Cukup</i>			
<b>PROGRAM 106.01.CJ - PROGRAM PENGADAAN BARANG/JASA NASIONAL</b>						<b>88.910</b>	<b>82.503</b>	<b>65.682</b>
	<b>Meningkatnya kapasitas SDM dan kelembagaan pengadaan</b>							
	<i>Persentase pemenuhan kualifikasi dan kompetensi SDM PBJ</i>		<i>7%</i>	<i>11%</i>	<i>15%</i>			

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan/Indikator	Lokasi	Target			Alokasi (dalam juta rupiah)		
			2020	2021	2022	2020	2021	2022
	<i>Persentase UKPBJ yang mencapai maturitas level 3</i>		6%	16%	32%			
<b>KEGIATAN 6321 - PENGELOLAAN PENGEMBANGAN SDM PBJ DAN KELEMBAGAANNYA</b>						<b>21.323</b>	<b>10.330</b>	<b>12.725</b>
	<b>Meningkatnya pengembangan kompetensi SDM PBJ melalui pelatihan dan pembelajaran yang inovatif dan bermutu</b>							
	<i>Persentase peserta pelatihan yang memenuhi standar kelulusan pelatihan dan sertifikasi kompetensi</i>		40%	45%	76,5%			
	<i>Persentase peningkatan kualitas pelatihan</i>		41%	49%	59%			

**LAMPIRAN 4**

**MATRIKS KINERJA DAN PENDANAAN PUSAT PELATIHAN SDM PBJ TAHUN 2023 - 2024**

Prog	Keg	Output	Target		Indikator Pendanaan (Rp. Juta)		Total (Rp. Juta)
			2023	2024	2023	2024	
		<b>PROGRAM PENGADAAN BARANG/JASA NASIONAL</b>					
		<b>Meningkatnya kualitas SDM dan Kelembagaan Pengadaan</b>					
-		<i>Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten</i>	100 <i>K/L/Pemda</i>	115 <i>K/L/Pemda</i>			
-		<i>Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang mencapai maturitas minimal level 3</i>	290 <i>K/L/Pemda</i>	382 <i>K/L/Pemda</i>			
		<b>Kegiatan 6321 - Pengelolaan Pengembangan SDM PBJ dan Kelembagaannya</b>			<b>11.496</b>	<b>13.674</b>	

Prog	Keg	Output	Target		Indikator Pendanaan (Rp. Juta)		Total (Rp. Juta)
			2023	2024	2023	2024	
		<b>Terwujudnya SDM PBJ yang kompeten</b>					
		<i>Jumlah peserta pelatihan fungsional pengelola PBJ dan peserta pelatihan teknis kompetensi PBJ yang terlatih</i>	<i>4.500 Orang</i>	<i>3.800 Orang</i>			
		<i>Jumlah peserta pelatihan teknis tematik PBJ yang terlatih</i>	<i>1.300 Orang</i>	<i>1.300 Orang</i>			
		<i>Jumlah sumber daya pengelola fungsi pengadaan barang/jasa yang lulus sertifikasi kompetensi</i>	<i>800 Orang</i>	<i>1.100 Orang</i>			
		<i>Persentase peningkatan kualitas pelatihan</i>	<i>78%</i>	<i>85%</i>			
		<b>6321.ADE.511 LPPBJ yang Terakreditasi</b>	<b>80 LPPBJ</b>	<b>80 LPPBJ</b>	<b>326,347</b>	<b>391,189</b>	

Prog	Keg	Output	Target		Indikator Pendanaan (Rp. Juta)		Total (Rp. Juta)
			2023	2024	2023	2024	
	6321.AFA.511	Program dan Kurikulum Pelatihan PBJ	6 <i>NSPK</i>	7 <i>NSPK</i>	614,550	586,784	
	6321.AFA.512	Pedoman Pelatihan PBJ	3 <i>Pedoman</i>	3 <i>Pedoman</i>	180,675	206,476	
	6321.CAA.511	Media Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	5 <i>Paket</i>	5 <i>Paket</i>	704,149	586,784	
	6321.DCF.511	Peserta Pelatihan PBJ Teknis	4.000 <i>Orang</i>	3.700 <i>Orang</i>	570,220	625,903	
	6321.DCF.512	Peserta Pelatihan PBJ Fungsional	1.800 <i>Orang</i>	1.400 <i>Orang</i>	1.317,720	977,974	
	6321.FAE.512	Laporan Monitoring dan Evaluasi Pelatihan PBJP	2 <i>Laporan</i>	2 <i>Laporan</i>	386,339	536,784	

## LAMPIRAN 5

### BAGAN CASCADING KINERJA PUSAT PELATIHAN SDM PBJ TAHUN 2023-2024

#### **Tujuan LKPP**

Meningkatnya kualitas belanja PBJ untuk mendorong pertumbuhan dan pemerrataan ekonomi

#### **Sasaran Strategis**

Meningktanya kualitas penerapan tata Kelola pengadaan

#### **Indikator Kinerja Strategis 2023-2024**

Jumlah K/L/Pemda yang memiliki tata kelola pengadaan “Baik”

#### **Program**

Program Pengadaan Barang/Jasa Nasional

#### **Sasaran Program**

Meningktanya Kualitas SDM dan Kelembagaan PBJ

#### **Indikator Kinerja Program 2023-2024**

Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten

#### **Kegiatan**

Pengelolaan Pengembangan SDM PBJ dan Kelembagaannya

#### **Sasaran Kegiatan**

Terwujudnya SDM PBJ yang Kompeten

#### **Indikator Kinerja Kegiatan Tahun 2023-2024**

- Jumlah peserta pelatihan fungsional pengelola PBJ dan peserta pelatihan teknis kompetensi PBJ yang terlatih
- Jumlah peserta pelatihan teknis tematik PBJ yang terlatih
- Jumlah sumber daya pengelola fungsi PBJ yang lulus sertifikasi kompetensi
- Persentase peningkatan kualitas pelatihan

**MANUAL IKU  
KEPALA PUSAT PELATIHAN SDM PBJ**

1.	Sasaran Kegiatan	Terwujudnya SDM PBJ yang Kompeten
2.	Indikator Kinerja Utama	Jumlah Peserta Pelatihan Fungsional Pengelola PBJ dan Peserta Pelatihan Teknis Kompetensi PBJ yang Terlatih
3.	Definisi	<p>Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi terlaksananya PBJ sesuai prinsip ialah Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (SDM PBJ) yang kompeten dan profesional. Mengacu pada Pasal 1 angka 18 Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, dinyatakan bahwa Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (SDM PBJ) adalah ASN dan Non ASN yang bekerja di bidang PBJ. Lebih lanjut dalam Pasal 74A Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa (SDM PBJ), terdiri atas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa yang meliputi Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa (JF PPBJ) dan Personel Lainnya;</li><li>b. Sumber Daya Perancang Kebijakan dan Sistem Pengadaan Barang/Jasa; dan</li><li>c. Sumber Daya Pendukung Ekosistem Pengadaan Barang/Jasa.</li></ul> <p>Dalam rangka membentuk SDM PBJ yang kompeten, Pusat Pelatihan SDM PBJ menyelenggarakan pengembangan kompetensi melalui pelatihan klasikal dan pelatihan non klasikal yang paling sedikit terdiri dari:</p>

		<p>a. Pelatihan bagi Calon JF PPBJ melalui Skema Perpindahan</p> <p>b. Pelatihan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknis dan metode tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan serta mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta dalam melaksanakan tugas sebagai Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa secara profesional. Pelatihan Fungsional Pengelola PBJ terdiri dari:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Pelatihan Pembentukan JF PPBJ</li><li>- Pelatihan Penjurangan JF PPBJ</li></ul> <p>c. Pelatihan Teknis yang terdiri dari:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Pelatihan Teknis Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknis dan metode tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan serta mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta dalam melaksanakan tugas sebagai Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa secara profesional.</li><li>- Pelatihan Teknis Tematik Pengadaan Barang/Jasa adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknis dan metode tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan serta mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan/atau sikap berdasarkan kurikulum tema tertentu.</li></ul> <p>Selanjutnya dalam Pasal 74A ayat (2) Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 mengamanatkan bahwa Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah</p>
--	--	---

	<p>(K/L/Pemda) wajib memiliki JF PPBJ sebagai Pokja Pemilihan/Pejabat Pengadaan, dikecualikan untuk Kementerian/Lembaga dengan kriteria:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. nilai atau jumlah paket pengadaan di K/L tidak mencukupi untuk memenuhi pencapaian batas angka kredit minimum per tahun bagi JF PPBJ; atau</li><li>2. Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa dilakukan oleh prajurit Tentara Nasional Indonesia atau anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.</li></ol> <p>Dalam hal pengecualian, pengelolaan pengadaan Barang/Jasa dilakukan oleh Personil Lainnya. Personil Lainnya tersebut wajib memiliki sertifikat kompetensi di bidang Pengadaan Barang/Jasa.</p> <p>Untuk dapat diangkat sebagai JF PPBJ, seorang ASN harus memenuhi kompetensi Jabatan yang mengacu pada Standar Kompetensi JF PPBJ yang diperoleh melalui pengembangan kompetensi JF PPBJ dan/atau sertifikasi kompetensi JF PPBJ. Hal ini juga berlaku bagi Personel Lainnya yang ditugaskan sebagai PPK. Untuk dapat ditugaskan sebagai PPK, seorang ASN wajib memiliki Sertifikat Kompetensi di bidang PBJ atau Sertifikat PBJ Dasar/Level-1 sampai dengan 31 Desember 2023. Oleh karena itu, Jumlah JF PPBJ di K/L/Pemda serta Jumlah PPK yang kompeten merupakan indikator kinerja dalam pencapaian Sasaran Program Kedeputan Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia (PPSDM).</p> <p>Hingga September 2022, jumlah Pejabat Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa (PPBJ) ialah sebanyak 5.344 orang dengan rincian 2.222 JF PPBJ Pertama, 2.821 JF PPBJ Muda, dan 301 JF PPBJ Madya. Dalam rangka mencapai indikator kinerja Kedeputan Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia PPSDM, maka diperlukan upaya</p>
--	---

		<p>pengembangan kompetensi Sumber Daya Pengelola Fungsi PBJ paling sedikit terdiri dari:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a. Pelatihan bagi Calon JF PPBJ dengan Skema Perpindahan, untuk mendukung strategi percepatan pemenuhan JF PPBJ melalui Uji Kompetensi dengan Skema Perpindahan dibutuhkan penguatan kompetensi melalui pemberian materi dan reviu portfolio terhadap calon JF PPBJ dalam mempersiapkan uji kompetensi.</li><li>b. Pelatihan Pembentukan JF PPBJ, merupakan salah satu Pelatihan Jabatan Fungsional yang dimaksudkan untuk membekali Calon Pejabat Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa terkait dengan kebijakan, regulasi, pembentukan pola pikir, budaya kerja dan penjelasan teknis terkait JF PPBJ.</li><li>c. Pelatihan Teknis Kompetensi PBJ<ol style="list-style-type: none"><li>1) Pelatihan Kompetensi PBJP Level 1<p>Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa yaitu JF PPBJ dan Personel Lainnya harus memenuhi kompetensi Standar Kompetensi Level-1. Pelatihan Kompetensi PBJP Level-1 adalah pelatihan <i>entry level</i> Sumber Daya Manusia Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dalam memenuhi Standar Kompetensi PBJP Level-1.</p></li><li>2) Pelatihan Kompetensi PPK<p>Untuk mendukung pemenuhan PPK yang kompeten diperlukan pengembangan kompetensi melalui Pelatihan Kompetensi PPK. Tipe PPK disusun berdasarkan ruang lingkup tahapan pengelolaan kontrak yang dilihat dari tingkat kompleksitas. Tipe PPK ditetapkan mulai dari tingkat kompleksitas pengelolaan kontrak yang sederhana sampai dengan kompleks.</p></li></ol></li></ol>
--	--	--

		<p>Untuk mendukung target jumlah PPK yang kompeten maka perlu diselenggarakan Pelatihan Kompetensi PPK berdasarkan Tipe PPK</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- PPK Tipe A PPK yang menangani pekerjaan dengan kategori Pengelolaan Kontrak yang kompleks, yaitu yang memiliki risiko tinggi, memerlukan teknologi tinggi, menggunakan peralatan yang didesain khusus, menggunakan penyedia jasa asing, dan/atau sulit mendefinisikan secara teknis bagaimana cara memenuhi kebutuhan dan tujuan Pengadaan Barang/Jasa.</li><li>- PPK Tipe B PPK yang menangani pekerjaan dengan kategori Pengelolaan Kontrak yang umum atau lazim ada dalam suatu organisasi, namun tidak termasuk dalam kategori pekerjaan kompleks atau sederhana.</li><li>- PPK Tipe C PPK yang menangani pekerjaan dengan kategori Pengelolaan Kontrak sederhana, yakni yang bersifat operasional, rutin, standar, dan/atau berulang/repetisi.</li></ul> <p>3) Pelatihan Kompetensi Pejabat Pengadaan</p> <p>Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah wajib memiliki JF PPBJ sebagai Pejabat Pengadaan. Untuk K/L/PD yang dikecualikan, dapat menugaskan Personel Lainnya dalam melaksanakan tugas di bidang Pengadaan Barang/Jasa sebagai Pejabat Pengadaan. Pelaksanaan tugas Pejabat Pengadaan di bidang Pengadaan Barang/Jasa harus dikelola oleh Sumber Daya Manusia yang profesional dan kompeten. Hal ini dibuktikan dengan</p>
--	--	--

		<p>kepemilikan Sertifikat Kompetensi dan/atau Sertifikat Kompetensi Level-1 di bidang Pengadaan Barang/Jasa. Untuk mendukung hal tersebut perlu diselenggarakan Pelatihan Kompetensi Pejabat Pengadaan agar Pengelola PBJ dan Personel Lainnya dapat memenuhi standar kompetensi Pejabat Pengadaan.</p> <p>4) Pelatihan Kompetensi Pokja Pemilihan</p> <p>Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah wajib memiliki JF PPBJ sebagai Pokja Pemilihan. Untuk K/L/PD yang dikecualikan, dapat menugaskan Personel Lainnya dalam melaksanakan tugas di bidang Pengadaan Barang/Jasa sebagai Pokja Pemilihan. Pelaksanaan tugas Pokja Pemilihan di bidang Pengadaan Barang/Jasa harus dikelola oleh Sumber Daya Manusia yang profesional dan kompeten. Hal ini dibuktikan dengan kepemilikan Sertifikat Kompetensi dan/atau Sertifikat Kompetensi Level-1 di bidang Pengadaan Barang/Jasa. Untuk mendukung hal tersebut perlu diselenggarakan Pelatihan Kompetensi Pokja Pemilihan agar Pengelola PBJ dan Personel Lainnya dapat memenuhi standar kompetensi Pokja Pemilihan.</p> <p>Tipe Pokja Pemilihan disusun berdasarkan ruang lingkup pekerjaan Pokja Pemilihan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Pembagian Pokja Pemilihan didasarkan pada tingkat kompleksitas dalam pelaksanaan pekerjaan, yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Pokja Pemilihan Umum adalah Pokja Pemilihan yang melaksanakan tugas</li></ul>
--	--	--

		<p>Pengadaan Barang/Jasa dalam ruang lingkup pekerjaan dengan proses yang tidak sederhana dan tidak kompleks; dan</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Pokja Pemilihan Khusus adalah Pokja Pemilihan yang melaksanakan tugas Pengadaan Barang/Jasa dalam ruang lingkup pekerjaan dengan proses yang memiliki persyaratan khusus dan/atau spesifik.</li></ul> <p>Jumlah Peserta Pelatihan Fungsional Pengelola PBJ dan Peserta Pelatihan Teknis Kompetensi PBJ yang Terlatih merupakan peserta Peserta Pelatihan Fungsional Pengelola PBJ dan Peserta Pelatihan Teknis Kompetensi PBJ hingga sesi akhir dibuktikan dengan mengunduh/mendapatkan sertifikat keikutsertaan dan/atau sertifikat kelulusan pelatihan. Jumlah Peserta Pelatihan Fungsional Pengelola PBJ dan Peserta Pelatihan Teknis Kompetensi PBJ yang Terlatih mendukung terwujudnya SDM PBJ yang Kompeten melalui pemenuhan dan pengembangan kompetensi JF PPBJ serta peningkatan SDM PBJ yang memiliki kompetensi PPK.</p> <p>Target jumlah peserta Pelatihan Fungsional Pengelola PBJ dan Peserta Pelatihan Teknis Kompetensi PBJ yang Terlatih pada tahun 2024 mengalami penurunan dikarenakan beberapa hal berikut ini:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Adanya kewajiban memiliki sertifikat kompetensi bagi personel (PPK, PP dan Pokja Pemilihan) lainnya pada 31 Desember 2023 yang mendorong banyaknya peserta pelatihan untuk mengikuti pelatihan teknis kompetensi di tahun 2023.</li><li>2. Adanya kebijakan pelaksanaan <i>MOOC by group</i> yang dilaksanakan secara mandiri oleh LPPBJ Pemerintah yang telah terakreditasi, maka jumlah peserta</li></ol>
--	--	--

		pelatihan Teknis Kompetensi PBJ di Pusat Pelatihan SDM PBJ menurun
4.	Formula	<b>Jumlah Peserta Pelatihan Fungsional Pengelola PBJ dan Peserta Pelatihan Teknis Kompetensi PBJ yang Terlatih</b> = Jumlah Peserta Pelatihan bagi Calon JF PPBJ melalui Skema Perpindahan + Jumlah Peserta Pelatihan Pembentukan JF PPBJ + Jumlah Peserta Pelatihan Kompetensi PBJP Level 1 + Jumlah Peserta Pelatihan Kompetensi PPK + Jumlah Peserta Pelatihan Kompetensi Pejabat Pengadaan + Jumlah Peserta Pelatihan Kompetensi Pokja Pemilihan
5.	Sumber data	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Data Peserta Pelatihan bagi Calon JF PPBJ melalui Skema Perpindahan</li> <li>2. Data Peserta Pelatihan Pembentukan JF PPBJ</li> <li>3. Data Peserta Pelatihan Kompetensi PBJP Level 1</li> <li>4. Data Peserta Pelatihan Kompetensi PPK</li> <li>5. Data Peserta Pelatihan Kompetensi Pejabat Pengadaan</li> <li>6. Data Peserta Pelatihan Kompetensi Pokja Pemilihan</li> </ol>
6.	Polarisasi	Maximize
7.	Periode Monitoring	Tahunan
8.	Target 2020-2024	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tahun 2020: -</li> <li>2. Tahun 2021: -</li> <li>3. Tahun 2022: -</li> <li>4. Tahun 2023: 4.500</li> <li>5. Tahun 2024: 3.800</li> </ol>
9	Satuan Target	Orang
10	Sifat <i>Cascade</i>	<i>Contributing Cascade</i>

**MANUAL IKU  
KEPALA PUSAT PELATIHAN SDM PBJ**

1.	Sasaran Kegiatan	Terwujudnya SDM PBJ yang Kompeten
2.	Indikator Kinerja Utama	Jumlah Peserta Pelatihan Teknis Tematik PBJ yang Terlatih
3.	Definisi	<p>Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi terlaksananya PBJ sesuai prinsip ialah Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (SDM PBJ) yang kompeten dan profesional. Mengacu pada Pasal 1 angka 18 Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, dinyatakan bahwa Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (SDM PBJ) adalah ASN dan Non ASN yang bekerja di bidang PBJ. Lebih lanjut dalam Pasal 74 A Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa (SDM PBJ), terdiri atas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa yang meliputi Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa (JF PPBJ) dan Personel Lainnya;</li><li>b. Sumber Daya Perancang Kebijakan dan Sistem Pengadaan Barang/Jasa; dan</li><li>c. Sumber Daya Pendukung Ekosistem Pengadaan Barang/Jasa.</li></ul> <p>Dalam rangka membentuk SDM PBJ yang kompeten, Pusat Pelatihan SDM PBJ menyelenggarakan pengembangan kompetensi melalui pelatihan klasikal dan pelatihan non klasikal yang paling sedikit terdiri dari:</p>

		<p>a. Pelatihan bagi Calon JF PPBJ melalui Skema Perpindahan</p> <p>b. Pelatihan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknis dan metode tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan serta mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta dalam melaksanakan tugas sebagai Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa secara profesional. Pelatihan Fungsional Pengelola PBJ terdiri dari:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Pelatihan Pembentukan JF PPBJ</li><li>- Pelatihan Penjurusan JF PPBJ</li></ul> <p>c. Pelatihan Teknis yang terdiri dari:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Pelatihan Teknis Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknis dan metode tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan serta mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta dalam melaksanakan tugas sebagai Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa secara profesional.</li><li>- Pelatihan Teknis Tematik Pengadaan Barang/Jasa adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknis dan metode tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan serta mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan/atau sikap berdasarkan kurikulum tema tertentu.</li></ul> <p>Dalam rangka mendukung Sasaran Strategis LKPP yaitu Meningkatnya Belanja Pengadaan untuk Produk Dalam Negeri (PDN) dan UMK-K dalam PBJ melalui Peningkatan K/L/Pemda yang Menggunakan PDN dan UMK-K dalam PBJ, Peningkatan Akses Pelaku Usaha</p>
--	--	--

		<p>Dalam Negeri pada PBJ, serta Peningkatan Jumlah Produk Dalam Negeri dan Produk UMK pada PBJ, selain Sumber Daya Pengelola Fungsi PBJ yaitu JF PPBJ dan Personel Lainnya (PPK, Pokja Pemilihan dan Pejabat Pengadaan), Sumber Daya Perancang Kebijakan dan Sistem PBJ serta Sumber Daya Pendukung Ekosistem PBJ juga perlu diberikan pemahaman terkait dengan PBJP. Sumber Daya Perancang Kebijakan dan Sistem PBJ yang berkedudukan di LKPP perlu mendapatkan pemahaman tentang PBJP sehingga ketika penyusunan kebijakan dan penyusunan sistem, pegawai tersebut memiliki pengetahuan yang memadai. Sumber Daya Pendukung Ekosistem PBJ, para pihaknya memiliki cakupan yang sangat luas contohnya advisor, mediator, pemberi keterangan ahli, dan juga termasuk fasilitator PBJ perlu dilakukan pengembangan kompetensi.</p> <p>Oleh karena itu Pusat Pelatihan SDM PBJ menyelenggarakan Pelatihan Teknis Tematik PBJ yang bertujuan untuk meningkatkan serta mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan/atau sikap berdasarkan kurikulum tema tertentu bagi ketiga SDM PBJ antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a. Pelatihan Peningkatan Produk Dalam Negeri</li><li>b. Pelatihan Kerjasama Pemerintah dan Badan Usaha</li><li>c. Pelatihan Katalog Elektronik</li><li>d. Pelatihan PBJ Di Desa</li><li>e. Pelatihan <i>Certificate Programme in Public Procurement</i></li><li>f. Pelatihan PBJP Bagi Pimpinan Unit Organisasi/Satuan Kerja Pemerintah</li><li>g. Pelatihan PBJ Dasar</li><li>h. Pelatihan PBJ Berkelanjutan</li><li>i. Pelatihan PBJ bagi Pelaku Usaha Kecil</li><li>j. Pelatihan PBJ bagi Pelaku Usaha Non Kecil</li><li>k. Pelatihan Fasilitator PBJ</li></ol>
--	--	---

		Jumlah Peserta Pelatihan Teknis Tematik PBJ yang Terlatih merupakan Peserta Pelatihan Teknis Tematik PBJ hingga sesi akhir dibuktikan dengan mengunduh/mendapatkan sertifikat keikutsertaan dan/atau sertifikat kelulusan pelatihan.
4.	Formula	<b>Jumlah Peserta Pelatihan Teknis Tematik PBJ yang Terlatih</b> = Jumlah Peserta Pelatihan Peningkatan Produk Dalam Negeri + Jumlah Peserta Pelatihan Kerjasama Pemerintah dan Badan Usaha + Jumlah Peserta Pelatihan Katalog Elektronik + Jumlah Peserta Pelatihan PBJ Di Desa + Jumlah Peserta Pelatihan <i>Certificate Programme in Public Procurement</i> + Jumlah Peserta Pelatihan PBJP Bagi Pimpinan Unit Organisasi/Satuan Kerja Pemerintah + Jumlah Peserta Pelatihan PBJ Dasar + Jumlah Peserta Pelatihan PBJ Berkelanjutan + Jumlah Peserta Pelatihan PBJ bagi Pelaku Usaha Kecil + Jumlah Peserta Pelatihan PBJ bagi Pelaku Usaha Non Kecil + Jumlah Peserta Pelatihan Fasilitator PBJ
5.	Sumber data	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Data Peserta Pelatihan Peningkatan Produk Dalam Negeri</li> <li>2. Data Peserta Pelatihan Kerjasama Pemerintah dan Badan Usaha</li> <li>3. Data Peserta Pelatihan Katalog Elektronik</li> <li>4. Data Peserta Pelatihan PBJ Di Desa</li> <li>5. Data Peserta Pelatihan <i>Certificate Programme in Public Procurement</i></li> <li>6. Data Peserta Pelatihan PBJP Bagi Pimpinan Unit Organisasi/Satuan Kerja Pemerintah</li> <li>7. Data Peserta Pelatihan PBJ Dasar</li> <li>8. Data Peserta Pelatihan PBJ Berkelanjutan</li> <li>9. Data Peserta Pelatihan PBJ bagi Pelaku Usaha Kecil</li> <li>10. Data Peserta Pelatihan PBJ bagi Pelaku Usaha Non Kecil</li> <li>11. Data Peserta Pelatihan Fasilitator PBJ</li> </ol>

6.	Polarisasi	Maximize
7.	Periode Monitoring	Tahunan
8.	Target 2020-2024	1. Tahun 2020: - 2. Tahun 2021: - 3. Tahun 2022: - 4. Tahun 2023: 1.300 5. Tahun 2024: 1.300
9	Satuan Target	Orang
10	Sifat <i>Cascade</i>	<i>Contributing Cascade</i>

**MANUAL IKU  
KEPALA PUSAT PELATIHAN SDM PBJ**

1.	Sasaran Kegiatan	Terwujudnya SDM PBJ yang Kompeten
2.	Indikator Kinerja Utama	Jumlah Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa yang lulus Sertifikasi Kompetensi
3.	Definisi	<p>Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi terlaksananya PBJ sesuai prinsip ialah Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (SDM PBJ) yang kompeten dan profesional. Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa yang meliputi Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa (JF PPBJ) dan Personel Lainnya merupakan salah satu SDM PBJ yang dituntut untuk kompeten karena merupakan sumber daya manusia yang melaksanakan fungsi pengadaan barang/jasa di lingkungan Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah.</p> <p>Salah satu aspek dalam menentukan bahwa seseorang telah kompeten di bidang Pengadaan Barang/Jasa (PBJ) yaitu aspek kompetensi melalui Sertifikasi Kompetensi PBJ. Untuk dapat diangkat sebagai JF PPBJ, seorang ASN harus memenuhi kompetensi Jabatan yang mengacu pada Standar Kompetensi JF PPBJ yang diperoleh melalui pengembangan kompetensi JF PPBJ dan/atau sertifikasi kompetensi JF PPBJ. Hal ini juga berlaku bagi Personel Lainnya yang ditugaskan sebagai PPK, PP dan Pokja Pemilihan.</p> <p>Sertifikasi Sumber Daya Pengelola Fungsi PBJ terdiri dari Sertifikasi Kompetensi bagi Pejabat Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa dan Sertifikasi Kompetensi bagi Personel Lainnya.</p> <p>Sertifikasi Kompetensi bagi Pejabat Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa merupakan</p>

	<p>Sertifikasi Kompetensi yang diperuntukkan bagi Pengelola Pengadaan Barang/Jasa yang akan mengikuti:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) kenaikan jenjang jabatan;</li><li>b) promosi;</li><li>c) perpindahan dari jabatan lain; dan/atau</li><li>d) penyesuaian/inpassing.</li></ul> <p>Pusat Pelatihan SDM PBJ menyelenggarakan pengembangan kompetensi untuk mendukung dalam sertifikasi kompetensi bagi Pejabat Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa yang akan mengikuti</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) kenaikan jenjang jabatan; dan</li><li>b) perpindahan dari jabatan lain.</li></ul> <p>Selanjutnya Sertifikasi Kompetensi bagi Personel Lainnya merupakan Sertifikasi Kompetensi yang diperuntukkan bagi SDM PBJ Non Pejabat Fungsional sesuai dengan kategori jabatan (Okupasi) dan/atau keterampilan tertentu dari seseorang di bidang Pengadaan Barang/Jasa yang terdiri dari:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Pejabat Pembuat Komitmen;</li><li>b) Kelompok Kerja Pemilihan atau Pejabat Pengadaan di luar Pejabat Fungsional PPBJ.</li></ul> <p>Jumlah Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa yang lulus Sertifikasi Kompetensi merupakan peserta pengembangan kompetensi Pusat Pelatihan SDM PBJ yang lulus sertifikasi kompetensi yang terdiri dari:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Peserta Pelatihan bagi Calon JF PPBJ Perpindahan dari jabatan lain;</li><li>2. Peserta Pelatihan Penjenjangan JF PPBJ Pertama;</li><li>3. Peserta Pelatihan Penjenjangan JF PPBJ Muda;</li><li>4. Peserta Pelatihan Penjenjangan JF PPBJ Madya;</li><li>5. Peserta Pelatihan Kompetensi PBJ bagi PPK Tipe B;</li></ol>
--	---

		<p>6. Peserta Pelatihan Kompetensi PBJ bagi PPK Tipe C; 7. Peserta Pelatihan Kompetensi PBJ bagi Pejabat Pengadaan; 8. Peserta Pelatihan Kompetensi PBJ bagi Kelompok Kerja Pemilihan; dan 9. Peserta Pelatihan Kompetensi PBJ Level 1.</p> <p>Jumlah Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa yang lulus Sertifikasi Kompetensi sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Tahun 2020: 17 orang</li><li>2. Tahun 2021: 57 orang</li><li>3. Tahun 2022: 374 orang</li></ol> <p>Kenaikan jumlah Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa yang lulus Sertifikasi Kompetensi pada tahun 2022 disebabkan adanya inovasi dalam pelatihan bagi calon JF PPBJ Perpindahan dari jabatan lain yang bertujuan untuk mendukung strategi percepatan pemenuhan JF PPBJ melalui Uji Kompetensi dengan Skema Perpindahan. Sehingga total Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa yang lulus Sertifikasi Kompetensi sampai dengan tahun 2022 adalah 448 orang.</p>
4.	Formula	<p><b>Jumlah Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa yang lulus Sertifikasi Kompetensi =</b></p> <p>(Jumlah Peserta Pelatihan bagi Calon JF PPBJ Perpindahan dari jabatan lain yang lulus Sertifikasi Kompetensi + Jumlah Peserta Pelatihan Penjurusan JF PPBJ Pertama yang lulus Pelatihan Kompetensi + Jumlah Peserta Pelatihan Penjurusan JF PPBJ Muda yang lulus Sertifikasi Kompetensi + Jumlah Peserta Pelatihan Penjurusan JF PPBJ Madya yang lulus Sertifikasi Kompetensi + Jumlah Peserta Pelatihan Kompetensi PBJ bagi PPK Tipe B yang lulus sertifikasi kompetensi + Jumlah Peserta Pelatihan Kompetensi</p>

		PBJ bagi PPK Tipe C yang lulus pelatihan kompetensi + Jumlah Peserta Pelatihan Kompetensi PBJ bagi Pejabat Pengadaan yang lulus Sertifikasi Kompetensi + Jumlah Peserta Pelatihan Kompetensi PBJ bagi Kelompok Kerja Pemilihan yang lulus Sertifikasi Kompetensi + Jumlah Peserta Pelatihan Kompetensi PBJ Level 1 yang lulus Sertifikasi Kompetensi)
5.	Sumber data	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Data Peserta Pelatihan bagi Calon JF PPBJ Perpindahan dari jabatan lain yang lulus sertifikasi kompetensi;</li> <li>2. Data Peserta Pelatihan Penjurangan JF PPBJ Pertama yang lulus pelatihan kompetensi;</li> <li>3. Data Peserta Pelatihan Penjurangan JF PPBJ Muda yang lulus sertifikasi kompetensi;</li> <li>4. Data Peserta Pelatihan Penjurangan JF PPBJ Madya yang lulus sertifikasi kompetensi;</li> <li>5. Data Peserta Pelatihan Kompetensi PBJ bagi PPK Tipe B yang lulus sertifikasi kompetensi;</li> <li>6. Data Peserta Pelatihan Kompetensi PBJ bagi PPK Tipe C yang lulus pelatihan kompetensi;</li> <li>7. Data Peserta Pelatihan Kompetensi PBJ bagi Pejabat Pengadaan yang lulus sertifikasi kompetensi;</li> <li>8. Data Peserta Pelatihan Kompetensi PBJ bagi Kelompok Kerja Pemilihan yang lulus sertifikasi kompetensi; dan</li> <li>9. Data Peserta Pelatihan Kompetensi PBJ Level 1 yang lulus sertifikasi kompetensi.</li> </ol> <p>Keterangan:</p> <p>Data peserta berasal dari penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh Pusat Pelatihan SDM PBJ dan Uji Kompetensi Direktorat Sertifikasi Profesi</p>
6.	Polarisasi	Stabilize
7.	Periode Monitoring	Tahunan

8.	Target 2020-2024	1. Tahun 2020: - 2. Tahun 2021: - 3. Tahun 2022: - 4. Tahun 2023: 800 5. Tahun 2024: 1.100 (akumulasi)
9	Satuan Target	Orang
10	Sifat <i>Cascade</i>	<i>Contributing Cascade</i>

**MANUAL IKU  
KEPALA PUSAT PELATIHAN SDM PBJ**

1.	Sasaran Kegiatan	Terwujudnya SDM PBJ yang Kompeten
2.	Indikator Kinerja Utama	Persentase Peningkatan Kualitas Pelatihan
3.	Definisi	<p>Kualitas Pelatihan adalah standar yang harus dipenuhi oleh organisasi atau industri produk dan jasa untuk memenuhi persyaratan sebagai salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM) dalam dunia kerja. Peningkatan kualitas Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa bertujuan agar kompetensi SDM Pengadaan Barang/Jasa sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Adapun faktor-faktor yang menunjang peningkatan kualitas pelatihan meliputi:</p> <p><b>a. Pengembangan Program Pelatihan yang Inovatif</b></p> <p>Program Pelatihan adalah rancangan pelatihan yang meliputi jenis dan materi pelatihan (kurikulum, buku informasi, <i>slide</i> bahan ajar, dan buku kerja). Program pelatihan disusun dan dikembangkan secara inovatif dengan menggunakan berbagai inovasi model pembelajaran dan jenis program pelatihan yang dapat menjawab kebutuhan dari <i>stakeholder</i>. Pembuatan Program Pelatihan yang Inovatif antara lain:</p> <p><b>1) Model Pembelajaran</b></p> <p>Model pembelajaran yang digunakan diantaranya <i>e-learning</i>, <i>blended learning</i> dan <i>On the Job Training (OJT)</i>, dan lain sebagainya. Model Pembelajaran <i>blended learning</i> adalah penggabungan model pembelajaran berbasis <i>online (e-learning)</i> dan tatap muka, sedangkan <i>OJT</i> merupakan proses mengakuisisi pengetahuan, keterampilan dan sikap melalui</p>

		<p>pekerjaan sehari-hari yang didampingi oleh mentor dan/atau <i>coach</i>.</p> <p><b>2) Program Pelatihan Jabatan Fungsional</b></p> <p>Program Pelatihan Jabatan Fungsional adalah program pelatihan yang ditujukan bagi pengelola pengadaan barang/jasa (jabatan fungsional). Program pelatihan ini mencakup program pelatihan untuk pembentukan Jabatan Fungsional dan program Pelatihan bagi Penjurusan Jabatan Fungsional, yang disusun dengan berbagai macam metode pembelajaran untuk pengembangan kompetensi.</p> <p><b>3) Program Pelatihan Teknis</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Program pelatihan teknis adalah program pelatihan yang disusun berdasarkan standar kompetensi dan kebutuhan terkait Pengadaan Barang/Jasa. Program Pelatihan ini mencakup Program Pelatihan Teknis Kompetensi dan Program Pelatihan Teknis Tematik. Pelatihan Teknis Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknis dan metode tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan serta mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta dalam melaksanakan tugas sebagai Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa secara profesional.</li></ul> <p>Pelatihan Teknis Tematik Pengadaan Barang/Jasa adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknis dan metode tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan serta mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan/atau sikap berdasarkan kurikulum tema tertentu.</p>
--	--	--

		<p><b>b. Kualitas Sumber Daya Pelatihan</b></p> <p>Pembinaan LPPBJ dan Fasilitator bertujuan agar didapatkan LPPBJ terakreditasi A, penyelenggaraan Pelatihan sesuai dengan standar kepatuhan, dan memiliki fasilitator yang berkualitas. Kualitas sumber daya pelatihan didukung oleh:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) LPPBJ yang terakreditasi A dapat menyelenggarakan seluruh program Pelatihan secara mandiri sehingga mendukung penyelenggaraan Pelatihan secara massif;</li><li>2) LPPBJ yang patuh terhadap standar mutu pelatihan mencerminkan penyelenggaraan Pelatihan sudah sesuai standar mutu Pelatihan;</li><li>3) Fasilitator yang berkualitas mencerminkan kompetensi dalam substansi PBJ dan Teknik fasilitasi pembelajaran.</li></ol> <p><b>c. Optimalisasi Penyelenggaraan Pelatihan PBJ</b></p> <p>Setiap tahunnya Pusat Pelatihan SDM PBJ LKPP menyusun program-program pelatihan baik program pelatihan teknis maupun kompetensi sesuai analisis kebutuhan pelatihan. Namun hanya sedikit jenis program pelatihan yang diselenggarakan sehingga perlu dorongan dengan berbagai metode agar jenis program pelatihan yang telah disusun diminati oleh SDM PBJ dan diselenggarakan oleh LPPBJ. Adapun penyelenggaraan pelatihan juga perlu dimasifkan dengan melakukan penyelenggaraan Pelatihan yang dapat melingkupi geografis (34 provinsi) secara luas dan keberagaman jenis Pelatihan untuk menjawab kebutuhan kompetensi.</p> <p><b>d. Penjaminan Mutu Pelayanan Pusat Pelatihan SDM PBJ</b></p> <p>Penjaminan Mutu Pelayanan Pusat Pelatihan SDM PBJ diukur dari:</p>
--	--	---

		<p>1) Survei kepuasan masyarakat merupakan survei yang dilakukan oleh LKPP kepada stakeholder eksternal terhadap layanan Pusat Pelatihan SDM PBJ; dan</p> <p>2) Hasil Sistem manajemen mutu Pusat Pelatihan SDM PBJ yakni ISO 9001:2015 didapatkan dari hasil penilaian eksternal auditor atas penerapan ISO 9001:2015 di lingkungan Pusat Pelatihan SDM PBJ.</p>
4.	a. Formula	<p><b>Persentase Peningkatan Kualitas Pelatihan dihitung menggunakan rumus:</b></p> $(PPI \times 30\%) + (SDP \times 30\%) + (OPP \times 30\%) + (PMP \times 10\%)$ <p>Keterangan:</p> <p>PPI = Persentase Pemenuhan Penyusunan Program Pelatihan yang Inovatif</p> <p>SDP = Persentase Kualitas Sumber Daya Pelatihan</p> <p>OPP = Persentase Optimalisasi Penyelenggaraan Pelatihan PBJ</p> <p>PMP = Penjaminan Mutu Pelayanan</p> <p>Dengan perhitungan untuk mencapai masing-masing variabel adalah sebagai berikut:</p> <p><b>a. Persentase Pemenuhan Penyusunan Program Pelatihan yang Inovatif</b>, didapatkan dari perhitungan persentase pencapaian program pelatihan yang inovatif</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <math display="block">PPI = (\text{akumulasi jumlah program pelatihan} / \text{total target program Pelatihan}) \times 100\%</math> </div> <p><b>b. Persentase Kualitas Sumber Daya Pelatihan</b>, didapatkan dari perhitungan</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <math display="block">SDP = (20\% \times \text{Persentase LPPBJ yang terakreditasi A di seluruh Indonesia}) + (50\% \times \text{Persentase LPPBJ yang</math> </div>

		<p>patuh terhadap standar mutu pelatihan) + (30% x Persentase Fasilitator yang berkualitas)</p>
		<p>Keterangan:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- LPPBJ yang patuh terhadap standar mutu pelatihan adalah LPPBJ yang memiliki rata – rata skor CI <math>\geq 0,8</math></li><li>- Fasilitator berkualitas adalah fasilitator yang memiliki rata-rata skor IKP <math>\geq 3,50</math> (dapat dikonversikan dengan keaktifan dalam pengembangan program Pelatihan) atau memiliki rata-rata skor evaluasi pengembangan kompetensi di atas 75.</li></ul> <p><b>c. Persentase Optimalisasi Penyelenggaraan Pelatihan PBJ, didapatkan dari perhitungan</b></p>
		<p>OPP = (50% X Persentase penyelenggaraan jenis program Pelatihan PBJ Fungsional) + (50% X Persentase Penyelenggaraan Jenis Program Pelatihan PBJ Teknis)</p>
		<p><b>d. Penjaminan Mutu Pelayanan, didapatkan dari kombinasi perhitungan</b></p>
		<p>PMP = (20% x Nilai Survei Kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan Pusat Pelatihan SDM PBJ) + (80% x hasil ISO 9001:2015 Pusat Pelatihan SDM PBJ)</p>
		<p>Keterangan:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Rentang penilaian untuk pencapaian mutu pelayanan dari hasil ISO adalah sebagai berikut:<ul style="list-style-type: none"><li>● Nilai ISO = 100, apabila sertifikasi ISO terpelihara tanpa temuan major</li><li>● Nilai ISO = 75, apabila sertifikasi ISO terpelihara dengan temuan major</li><li>● Nilai ISO = 50, apabila sertifikasi ISO ditunda</li><li>● Nilai ISO = 0, apabila sertifikasi ISO dicabut</li></ul></li></ul>

5.	Sumber data	1. Data program pelatihan Pengadaan Barang/Jasa; 2. Data LPPBJ (Berita Acara Rapat Pleno Penetapan Akreditasi); 3. Data Fasilitator PBJ; 4. Data Pembinaan LPPBJ (Rekapitulasi Hasil Evaluasi LPPBJ); 5. Data Pembinaan Fasilitator PBJ (Rekapitulasi Hasil Evaluasi Fasilitator); 6. Data penyelenggaraan pelatihan PBJ; 7. Nilai Kepuasan Masyarakat; dan 8. Hasil ISO 9001:2015.
6.	Polarisasi	Maximize
7.	Periode Monitoring	Tahunan
8.	Target 2020-2024	1. Tahun 2020: - 2. Tahun 2021: - 3. Tahun 2022: - 4. Tahun 2023: 78% 5. Tahun 2024: 85%
9	Satuan Target	Persentase
10	Sifat <i>Cascade</i>	<i>Contributing Cascade</i>

KEPALA PUSAT PELATIHAN SUMBER  
DAYA MANUSIA PENGADAAN  
BARANG/JASA LEMBAGA KEBIJAKAN  
PENGADAAN BARANG/JASA  
PEMERINTAH,

ttd

HARDI AFRIANSYAH