

KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN
NOMOR KEP-147/PP/2025
TENTANG
RENCANA STRATEGIS BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN
TAHUN 2025-2029

KEPALA BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN,

- Menimbang : a. bahwa sehubungan dengan telah ditetapkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 70 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Keuangan Tahun 2025-2029 di Lingkungan Kementerian Keuangan, perlu menetapkan Rencana Strategis Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Tahun 2025-2029;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan tentang Rencana Strategis Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Tahun 2025-2029;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4287);
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 61 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 225, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6994);
3. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);
4. Peraturan Presiden Nomor 158 Tahun 2024 tentang Kementerian Keuangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 354);
5. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 114);
6. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
7. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 160/PMK.01/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Keuangan Negara STAN (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1203);

8. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 79/PMK.01/2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 418);
9. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 124 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1063);
10. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 70 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Keuangan Tahun 2025-2029 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 904);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN TENTANG RENCANA STRATEGIS BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN TAHUN 2025-2029.
- KESATU : Menetapkan Rencana Strategis Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Tahun 2025-2029 yang selanjutnya disebut Renstra BPPK, yang memuat:
- a. pendahuluan;
 - b. visi, misi, tujuan dan sasaran strategis;
 - c. arah kebijakan dan strategi, kerangka regulasi, dan kerangka kelembagaan;
 - d. target kinerja dan kerangka pendanaan; dan
 - e. penutup,
- sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan ini.
- KEDUA : Renstra BPPK sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU menjadi dokumen perencanaan strategis jangka menengah BPPK untuk periode 5 (lima) tahun terhitung mulai tahun 2025-2029.
- KETIGA : Renstra BPPK sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU digunakan sebagai acuan dalam penyusunan:
- a. Rencana Kerja BPPK untuk periode 5 (lima) tahun terhitung mulai tahun 2025-2029; dan
 - b. Peta Strategi BPPK untuk periode 5 (lima) tahun terhitung mulai tahun 2025-2029.
- KEEMPAT : Seluruh unit di lingkungan BPPK harus menyusun Dokumen Perencanaan Strategis Tahun 2025-2029 dengan mengacu pada Renstra BPPK.
- KELIMA : Penyusunan Dokumen Perencanaan Strategis unit sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEEMPAT mengikuti ketentuan:
- a. ditetapkan dalam Keputusan Pimpinan Unit; dan
 - b. disampaikan kepada Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan,
- paling lambat 2 (dua) bulan setelah Keputusan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan ini ditetapkan.
- KEENAM : Renstra BPPK sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU dapat dilakukan perubahan, dalam hal:

- a. kebijakan pemerintah yang dituangkan dalam Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, dan/atau Peraturan Presiden, yang berdampak signifikan pada perubahan:
 1. tugas dan fungsi; dan/atau
 2. sasaran strategis dan indikator kinerja;
 - b. kebijakan nasional terkait perencanaan dan penganggaran, sepanjang berdampak signifikan pada perubahan sasaran strategis dan indikator kinerja; dan/atau
 - c. dalam hal direkomendasikan dilakukan perubahan berdasarkan hasil pemantauan dan evaluasi Renstra BPPK, Unit Organisasi sepanjang tidak bertentangan dengan Renstra Kementerian Keuangan.
- KETUJUH : Usulan perubahan Renstra BPPK sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEENAM disampaikan oleh Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan kepada Sekretaris Jenderal c.q. Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan untuk dilakukan penelaahan.
- KEDELAPAN : Dalam rangka pelaksanaan Renstra BPPK sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU, dilakukan pemantauan dan evaluasi paling kurang 1 (satu) kali yang dikoordinasikan oleh Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan.
- KESEMBILAN : Keputusan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Keputusan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan ini disampaikan kepada:

1. Menteri Keuangan;
2. Wakil Menteri Keuangan;
3. Sekretaris Jenderal Kementerian Keuangan;
4. Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan;
5. Sekretaris Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan;
6. Para Kepala Pusat di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan;
7. Direktur Politeknik Keuangan Negara STAN; dan
8. Para Kepala Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Desember 2025

Plt. KEPALA BADAN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN KEUANGAN,



Ditandatangani secara elektronik
SUDARTO



LAMPIRAN
KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN KEUANGAN
NOMOR 147 TAHUN 2025
TENTANG
RENCANA STRATEGIS BADAN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN KEUANGAN TAHUN 2025-2029

RENCANA STRATEGIS
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN TAHUN 2025-2029

BAB I
PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan, setiap instansi pemerintah, khususnya unit Eselon I/non-eselon (UE1/LNSW) diwajibkan untuk menyusun Rencana Strategis (Renstra) sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Keuangan (PMK) serta peraturan perundang-undangan yang mengatur sistem perencanaan pembangunan nasional dan reformasi birokrasi. Renstra merupakan dokumen perencanaan strategis yang menjadi pedoman bagi instansi pemerintah dalam menetapkan arah kebijakan, program, dan sasaran yang ingin dicapai dalam periode 5 (lima) tahun ke depan.

Penyusunan Renstra Badan Pendidikan dan Pelatihan (BPPK) 2025-2029 memiliki peran krusial dalam memastikan bahwa visi, misi, serta kebijakan strategis BPPK selaras dengan tujuan pembangunan nasional di bidang pendidikan dan pelatihan keuangan negara. Renstra BPPK ini disusun dengan berpedoman pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga dan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 70 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Keuangan Tahun 2025-2029 di Lingkungan Kementerian Keuangan. Dalam penyusunannya, berbagai faktor strategis turut dipertimbangkan, antara lain:

- 1. Isu-isu nasional dalam RPJMN 2025-2029**, yang mencakup transformasi ekonomi, penguatan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM), digitalisasi layanan publik, serta peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik. Sebagai bagian dari Kementerian Keuangan (Kemenkeu), BPPK perlu memastikan bahwa kebijakan dan programnya mendukung prioritas pembangunan nasional, khususnya dalam meningkatkan kompetensi SDM di sektor keuangan negara yang berperan dalam mengelola keuangan publik secara transparan dan akuntabel.
- 2. Isu strategis Kementerian Keuangan di bidang pengelolaan SDM**, termasuk 1) penguatan kapabilitas pegawai dalam menghadapi disrupsi teknologi, 2) peningkatan literasi keuangan, serta 3) pengembangan talenta yang adaptif terhadap perubahan lingkungan global. BPPK sebagai institusi pendidikan dan pelatihan bertanggung jawab menyediakan program pendidikan dan pelatihan yang mampu menjawab kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai Kemenkeu, baik dalam aspek teknis keuangan negara maupun aspek kepemimpinan dan inovasi.

3. Dinamika lingkungan eksternal dan internal, termasuk perkembangan teknologi, perubahan regulasi, serta tuntutan efektivitas dan efisiensi layanan publik. BPPK harus mampu beradaptasi dengan tren global dan lokal dalam pengembangan SDM, serta memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan aksesibilitas dan kualitas pembelajaran, termasuk melalui digital *learning* dan sistem pembelajaran berbasis data.

Selain menjadi dokumen perencanaan, Renstra juga berfungsi sebagai instrumen akuntabilitas yang memungkinkan pemantauan dan evaluasi kinerja secara terukur. Sehingga, penyusunan Renstra bukan sekadar kewajiban administratif, tetapi fondasi utama dalam membangun organisasi yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada hasil. Keberhasilan implementasi Renstra akan memberikan manfaat yang signifikan, baik dalam peningkatan kapabilitas SDM di sektor keuangan negara dan mendukung pencapaian tujuan strategis Kemenkeu secara menyeluruh.

1.1. Kondisi Umum

Dalam menghadapi era *volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity* (VUCA), BPPK perlu merancang strategi yang adaptif guna menghadapi perubahan yang cepat dan meningkatkan ketahanan organisasi dalam pengambilan keputusan, serta mengembangkan kepemimpinan yang fleksibel dan responsif terhadap tantangan yang kompleks. Selain itu, adaptasi terhadap teknologi digital menjadi kebutuhan mendesak untuk menunjang layanan publik yang cepat, efektif, efisien, dan akuntabel.

Sebagai pedoman dalam penetapan kebijakan dan pengambilan keputusan strategis, BPPK menyusun Renstra BPPK 2025-2029 dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025-2029 serta Renstra Kemenkeu 2025-2029. Penyusunan Renstra ini mempertimbangkan berbagai faktor strategis, termasuk dinamika lingkungan internal dan eksternal organisasi, perubahan kebijakan nasional, ekspektasi pengguna layanan dan pemangku kepentingan, serta tuntutan transformasi digital dalam sistem pembelajaran dan pengembangan kompetensi SDM.

Penyusunan Rencana Strategis BPPK 2025-2029 diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Menetapkan arah strategis organisasi yang fokus dan responsif terhadap perubahan lingkungan eksternal maupun internal.
2. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajerial dan operasional yang berbasis data dan teknologi.
3. Mengoptimalkan kualitas layanan dan tata kelola organisasi agar mampu memenuhi harapan pengguna layanan serta mendukung tujuan strategis Kemenkeu.
4. Mendorong inovasi dan peningkatan kompetensi SDM dalam menghadapi perkembangan kebutuhan layanan pendidikan dan pelatihan keuangan yang semakin kompleks.
5. Memperkuat transparansi, akuntabilitas, dan dampak layanan bagi para pemangku kepentingan.

Dengan memperhatikan keselarasan dengan visi dan misi Kemenkeu serta mempertimbangkan capaian kinerja, kondisi internal dan eksternal (potensi dan permasalahan), arah organisasi ke depan, serta aspirasi *stakeholders* pada periode yang relevan, BPPK menetapkan Visi periode 2020-2024 yaitu ***“Menghasilkan SDM pengelola keuangan negara yang Unggul dan Beretika dalam rangka mendukung Visi Kementerian Keuangan “Menjadi Pengelola Keuangan Negara untuk Mewujudkan Perekonomian Indonesia yang Produktif, Kompetitif, Inklusif, dan Berkeadilan”.***

Dalam visi tersebut, yang dimaksud dengan “SDM pengelola keuangan negara” adalah seluruh SDM pengelola keuangan negara baik yang berada di lingkungan Kemenkeu maupun Kementerian/Lembaga/Satuan Kerja Perangkat Daerah/Institusi (KLDI) yang tersebar di seluruh Indonesia. “Unggul” berarti terbaik, utama, lebih tinggi/pandai/cakap dari pada yang lain, yang dilihat dari segi kompetensi maupun kinerja. Sedangkan “beretika” menunjukkan adanya perilaku baik, terpuji, santun, berkarakter, serta mencerminkan nilai-nilai Kemenkeu yaitu integritas, sinergi, profesionalisme, pelayanan, dan kesempurnaan.

Dengan visi tersebut, BPPK berkomitmen untuk terus mencetak punggawa keuangan negara yang tidak hanya memiliki kualitas kompetensi dan kinerja tinggi, tetapi juga beretika dalam rangka mendukung visi dan misi Kemenkeu dan Republik Indonesia. Sejalan dengan hal tersebut, BPPK menetapkan misi sebagai berikut:

1. Mengelola pendidikan yang berkualitas tinggi dalam kerangka Kemenkeu *Corporate University* (Corpu).
2. Memperkuat pelatihan yang berdampak tinggi bagi SDM keuangan negara dalam kerangka Kemenkeu Corpu.
3. Mengembangkan program sertifikasi kompetensi keuangan negara yang berkualitas dan *fit-for-purposes*.
4. Mewujudkan manajemen pengetahuan keuangan negara yang andal dalam kerangka Kemenkeu Corpu.
5. Mengembangkan sistem tata kelola berbasis digital dan manajemen sumber daya yang optimal.

Sebagai upaya untuk dapat mewujudkan visi dan misi tersebut, BPPK menetapkan 7 (tujuh) arah kebijakan yang diimplementasikan dalam Renstra periode 2020-2024 sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan pendidikan tinggi vokasi yang *fit-for-purposes* di bidang keuangan negara, termasuk pada penguasaan teknologi informasi.
2. Pengelolaan beasiswa Kemenkeu yang optimal.
3. Penguatan sistem pembelajaran berbasis digital dan pelatihan berdampak tinggi pada peningkatan kinerja keuangan negara.
4. Optimalisasi program sertifikasi kompetensi yang sesuai kebutuhan.
5. Penguatan kebijakan dan implementasi manajemen pengetahuan di lingkungan Kemenkeu.
6. Organisasi dan SDM yang *agile* dalam rangka penguatan implementasi Kemenkeu Corpu.

7. Pemutakhiran sarana prasarana berwawasan lingkungan dan teknologi informasi yang efektif dan efisien.

Berbagai hal positif telah dicapai oleh BPPK pada periode Renstra 2020-2024 di antaranya keberhasilan implementasi Kemenkeu Corpu menjadi rujukan pengembangan Corpu bagi berbagai KLDI di Indonesia. Selain itu, BPPK sebagai Kemenkeu Corpu memperoleh pengakuan dari dunia internasional melalui *Global Council of Corporate Universities (GlobalCCU) Awards* melalui keberhasilan strategi implementasi pembelajaran digital dengan dimenangkannya *Golden Trophy IT Works Top Digital Awards 2024*.

Adapun penjelasan lebih lanjut mengenai capaian BPPK pada 7 (tujuh) arah kebijakan periode 2020-2024 yaitu sebagai berikut.

- 1.1.1.1. Penyelenggaraan pendidikan tinggi vokasi yang *fit-for-purposes* di bidang keuangan negara, termasuk pada penugasan teknologi informasi.

Pengelolaan keuangan negara dengan dilatarbelakangi perekonomian global, geopolitik, *climate change*, dan berbagai perkembangan teknologi bergerak dengan penuh dinamika. Transformasi akademik terus menjadi fokus Politeknik Keuangan Negara (PKN) STAN sebagai perbaikan dan penyempurnaan berkelanjutan. Pemutakhiran kurikulum terus dilakukan agar *the most recent and state-of-the-art* pengelolaan keuangan negara terdapat dalam kurikulum PKN STAN. Kurikulum tersebut disusun bersama dengan UE1/LNSW terkait. *Case-based learning* dengan kasus terkini dari UE1/LNSW serta *project-based learning* menjadi pendekatan pembelajaran yang diampu PKN STAN. Kurikulum saat ini juga memberikan fleksibilitas bagi mahasiswa untuk mengambil mata kuliah lintas program studi yang sesuai dengan kebutuhan dan minat mahasiswa.

Media pembelajaran dengan memanfaatkan teknologi terus ditingkatkan, termasuk kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence; AI*). Metode pembelajaran pun semakin variatif seperti dengan pemanfaatan gamifikasi. Akses ke berbagai *learning management system* (LMS) dan sumber referensi eksternal juga diperkuat, seperti *e-Journal Emerald*, *e-Book Wiley*, akses data *Bloomberg*, dan *Refinitiv*. Deteksi plagiarisme dipantau dan dijaga untuk memastikan *academic integrity* dengan memanfaatkan *Turnitin*.

Penyempurnaan *team teaching* untuk mata kuliah yang relevan dengan *tandem* dosen internal dan pengajar dari UE1/LNSW yang hadir bersama di setiap pertemuan. Hal ini bertujuan untuk *update* pengetahuan bagi dosen internal serta pengajaran yang kontekstual. Pemanfaatan unit kerja teknis di lingkungan Kemenkeu dan lembaga internasional menjadi bagian dari laboratorium hidup dalam kegiatan akademik mahasiswa. *Leaders' talk* yang diisi oleh Pejabat Pimpinan Tinggi Madya serta kuliah umum oleh Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang diselenggarakan secara intensif menjadi bagian strategi pembelajaran untuk memberikan perspektif analisis strategis bagi mahasiswa.

BPPK turut berkontribusi dalam pemenuhan kebutuhan SDM bidang keuangan negara pada K/L dan Pemda dengan:

- 1) mengalokasikan lulusan Politeknik Keuangan Negara STAN (PKN STAN) pada K/L dan Pemda sebanyak 7.436 orang atau 27% dari total lulusan sebanyak 27.287 orang kepada 70 K/L dan 97 Pemda, untuk memenuhi kebutuhan auditor, pengelola keuangan negara, serta aset.
- 2) menginisiasi program afirmasi dan pembibitan mahasiswa PKN STAN bekerja sama dengan Pemda. Sampai dengan tahun 2024, PKN STAN telah menerima 249 orang mahasiswa program afirmasi dari 16 Provinsi, dan 220 orang mahasiswa program pembibitan dari 28 Pemda.

Selain itu, BPPK melalui PKN STAN berkomitmen mempercepat akselerasi transformasi akademik dan kelembagaan dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi vokasi di bidang keuangan negara melalui transformasi kelembagaan, pemutakhiran kurikulum, dan pemutakhiran pengetahuan dosen, publikasi dan penelitian terapan, dan pengabdian kepada masyarakat. Transformasi kelembagaan dilakukan secara berkesinambungan agar sejalan dengan dinamika pengelolaan keuangan negara, kebutuhan industri, dan semangat merdeka belajar. Program afirmasi diperluas mencakup daerah 3T dan program pembibitan bekerja sama dengan pemerintah daerah. Selain itu, PKN STAN juga menerima mahasiswa internasional dan menerapkan metode pembelajaran *blended learning*, bekerja sama dengan Kementerian PUPR dalam Program Sarjana Terapan, dan bekerja sama dengan unit eselon I lingkup Kemenkeu, terkait penyediaan pengajar/narasumber yang kompeten. Pemutakhiran kurikulum secara berkelanjutan dilakukan melalui koordinasi dengan para *stakeholder* dan unit eselon I terkait, mencakup penyempurnaan kurikulum Program Diploma dan Sarjana Terapan, serta implementasi laboratorium nyata dan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). Kurikulum juga memfasilitasi penyelenggaraan *Student Mobility Awards* (SMA) dan *Academic Mobility Awards* (AMA), penyelenggaraan mata kuliah dengan satuan kredit semester (SKS) praktikum, *case-based learning* dan *project-based learning*, integrasi kurikulum akademik dan karakter, program *fast track*, serta penetapan mata kuliah wajib nasional dan mata kuliah kekhususan. Pemutakhiran pengetahuan dosen, publikasi, penelitian terapan, dan pengabdian kepada masyarakat juga menjadi fokus, antara lain melalui kolaborasi dengan berbagai pihak seperti *The Association of Chartered Certified Accountants* (ACCA), Institut Penilaian Negara (INSPEN) Malaysia, Kementerian Luar Negeri, PT Pegadaian, dan berbagai kampus antara lain dalam rangka sertifikasi, pertukaran dosen/mahasiswa, penulisan buku dan riset serta pemberdayaan UMKM, BUMDes, serta penyaluran Dana Desa. Selain berpartisipasi dalam konferensi ilmiah global, forum diskusi dan *knowledge sharing*, Kemenkeu melalui PKN STAN juga turut aktif dalam memberikan rekomendasi kebijakan pengelolaan keuangan negara.

1.1.2. Pengelolaan beasiswa Kementerian Keuangan yang optimal.

Pada arah kebijakan ini, BPPK menetapkan 2 (dua) strategi utama yaitu:

- 1) Pemenuhan program beasiswa melalui Analisis Kebutuhan Pembelajaran (AKP) dan Program Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil

(PPKPNS) atau *Human Capital Development Plan* (HCDP) yang diselaraskan dengan manajemen talenta.

- 2) Program beasiswa reguler luar negeri yang terbatas pada universitas terbaik dunia (*top 30 universities by subject*).

Untuk melaksanakan strategi tersebut, beberapa hal telah dilaksanakan yakni:

- 1) Penguatan Program Beasiswa Kemenkeu melalui transformasi Beasiswa dari *Financial Education and Training Agency* (FETA) *Scholarship* menjadi *Ministerial Scholarship* (MINTS) dengan terbitnya Peraturan Kepala BPPK (PerKaban) Nomor 2 Tahun 2020 yang mencantumkan syarat pendaftar yakni *talent* atau pegawai potensial di lingkungan Kemenkeu.
- 2) Revisi terkait ketentuan pelaksanaan tes serta beberapa kewajiban Penerima Beasiswa sebagaimana ditetapkan melalui PerKaban No 4/PP/2021 Tahun 2021 tentang perubahan atas PerKaban Nomor 2 tahun 2020.
- 3) Penerapan kebijakan syarat pendaftar merupakan *talent* dan pegawai potensial pada pengumuman penawaran Beasiswa MINTS. Kemudian, pegawai potensial lebih dirinci sebagai pegawai inspiratif/*future leader*/terbaik/teladan/berprestasi; pegawai yang aktif dalam penelitian/publikasi ilmiah; pegawai kreatif/inovatif; pegawai pemenang kejuaraan; atau pegawai dengan kinerja luar biasa.
- 4) Penetapan KMK Nomor 491/KMK.01/2022 tentang Komponen Program Beasiswa Kementerian Keuangan.
- 5) Pencantuman ketentuan program studi yang selaras dengan Daftar Prioritas Kebutuhan Pengembangan Kompetensi melalui Pendidikan Formal Kemenkeu dalam Pengumuman Penawaran Beasiswa Kemenkeu atau MINTS Tahun 2023.
- 6) Penyusunan dan penetapan peraturan perubahan dari PerKaban nomor 2 tahun 2020 dan PerKaban nomor 4 tahun 2021.

Pencantuman ketentuan perguruan tinggi tujuan yang termasuk dalam peringkat 30 (tiga puluh) terbaik dunia *by subject* menurut lembaga pemeringkatan *Quacquarelli Symonds* (QS), *Times Higher Education* (THE), atau *Academic Ranking of World Universities* (ARWU) dalam Pengumuman Penawaran Beasiswa MINTS.

Jumlah penerima beasiswa FETA, MINTS, dan beasiswa lain yang dikelola oleh BPPK dari tahun 2020-2024 berdasarkan tahun pengumuman kelulusan sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Pegawai Penerima Beasiswa

Tahun	Beasiswa	Total	Grand Total
2020	FETA 6	81	81
2021	MINTS 1	47	47
2022	MINTS 2	56	92
	S1 Binus 1	30	
	MINTS AAI 1	6	
2023	MINTS 3	54	90

Tahun	Beasiswa	Total	Grand Total
2024	S1 Binus 2	30	83
	MINTS AAI 2	6	
	MINTS 4	53	
	S1 Hukum	30	

1.1.3. Penguatan sistem pembelajaran berbasis digital dan pelatihan berdampak tinggi pada peningkatan kinerja keuangan negara.

Pembelajaran keuangan negara yang dikelola BPPK tidak hanya menasar SDM internal Kemenkeu namun juga melingkupi pembelajaran di bidang keuangan negara untuk KLDI dan masyarakat sesuai kebijakan Kemenkeu. Hal tersebut tentunya didukung dengan model pembelajaran yang dapat diakses secara masif dan mudah mengingat sasaran target pembelajaran yang luas dengan jumlah yang banyak, termasuk untuk SDM KLDI.

Dalam mendukung pembelajaran dimaksud, BPPK menginisiasi pengembangan model pembelajaran digital (*e-learning*) melalui *platform Kemenkeu Learning Center* (KLC). Inisiasi BPPK tersebut merupakan bagian dari Inisiatif Strategis (IS) Kemenkeu Tahun 2019 yang ditetapkan melalui KMK Nomor 302/KMK.01/2019, yaitu: *Modern e-Learning* sebagai Alat Utama dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (*IS Modern e-Learning*) dengan periode implementasi tahun 2019-2021.

Dalam mendukung pengembangan pembelajaran digital, BPPK telah menyelesaikan beberapa *key milestone* *IS Modern e-Learning*, yaitu:

- 1) Tata kelola pelaksanaan *Full e-Learning*;
- 2) Melengkapi dan menyelesaikan seluruh arsitektur Bisnis, Data, Aplikasi, dan Teknologi (BDAT) sesuai dengan *framework Enterprise Architecture* (EA) ke dalam ORBUS *iServer*;
- 3) Pengembangan interkoneksi antara *Kemenkeu Learning Center* (KLC) dan Aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS) dalam rangka mendukung otomasi pengadministrasian dan pelaksanaan *e-Learning*;
- 4) Penyediaan Infrastruktur Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dan pembelajaran multimedia;
- 5) Implementasi *full e-learning*, dengan realisasi 49,55% (tahun 2019), 82,52% (tahun 2020), dan 99,43% (tahun 2021);
- 6) Digitalisasi materi pembelajaran;
- 7) Peningkatan fungsionalitas dan sentralisasi *Learning and Knowledge Management System* (LKMS) Kemenkeu; dan
- 8) *Change management* implementasi dan budaya *e-learning*.

Salah satu upaya mewujudkan *modern e-learning* sebagai alat utama dalam pengembangan SDM adalah dengan menyusun pedoman *e-learning* melalui Peraturan Kepala BPPK (PerKaban) Nomor PER-2/PP/2019 yang diperkaya dengan kebijakan pembelajaran lainnya untuk terus beriringan dengan pemenuhan kompetensi SDM Kemenkeu dan situasi yang terus berubah. Ketentuan terkait pembelajaran di antaranya Peraturan Kepala BPPK Nomor PER-6/PP/2021 (Pedoman Pelatihan Jarak Jauh atau PJJ), Keputusan Menteri Keuangan (KMK) Nomor 283/KMK.011/2021

(Implementasi *Learning Organization* atau LO), dan KMK Nomor 350/KMK.011/2022 (Implementasi Pembelajaran Terintegrasi atau PT).

Melalui implementasi IS *Modern e-Learning*, proses pembelajaran di Kemenkeu dapat terlaksana secara lebih efisien dengan tetap menjaga agar pembelajaran bersifat relevan, aplikatif, berdampak nyata (*impactful*), dan mudah diakses. Hal tersebut diwujudkan dengan implementasi pembelajaran digital pada tahun 2021 dengan proporsi sebesar 99,43% dari total pembelajaran di Kemenkeu yang berdampak pada penghematan anggaran penyelenggaraan pelatihan sebesar 92,76% serta penghematan perjalanan dinas dalam rangka pelatihan sebesar 99,73% jika dibandingkan dengan tahun anggaran 2018. Capaian tersebut terlaksana dengan dukungan pengembangan modul KMS, *KLC mobile*, dan penambahan fitur pada KLC yang memudahkan pegawai untuk mengakses materi *e-learning* dari mana saja dan kapan saja. Kemudahan akses KLC didukung dengan pemeliharaan infrastruktur TIK dari aspek jaringan, *bandwidth*, dan *server*.

Konten-konten pembelajaran yang tersedia dalam KLC dijadikan sebagai bahan pembelajaran mandiri (*self-learning*) yang dapat menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi SDM. Selain itu, penerapan *gamification* dalam pembelajaran melalui KLC *Fun Quest* telah memberikan cara baru dalam belajar melalui media permainan yang menarik dan menantang dalam rangka meningkatkan *engagement* pegawai sehingga terwujud budaya belajar yang berkelanjutan.

Selama periode 2019 s.d. 2024, realisasi pembelajaran yang dikelola BPPK terus meningkat setiap tahunnya. Pengembangan pembelajaran digital yang dilakukan melalui pembangunan *platform KLC* juga memungkinkan layanan pembelajaran BPPK terus berlangsung selama periode pandemi COVID-19 pada tahun 2020 s.d. 2022.

Tabel 2. Realisasi Pembelajaran Tahun 2020-2024

Tahun	Peserta			Program		
	Kemenkeu	Non-Kemenkeu	Total	Digital	Klasikal	Total
2020	406.424	80.801	487.225	629	133	762
2021	271.833	142.129	413.962	540	3	543
2022	451.954	139.790	591.744	899	9	908
2023	702.292	104.278	806.570	668	164	832
2024	290.651	94.198	384.849	831	313	1.144

Sebagai pengelola keuangan negara, Kemenkeu melalui BPPK juga berkomitmen mendukung peningkatan kapasitas terkait Keuangan Negara bagi SDM KLDI dan masyarakat umum. Dengan jumlah 17.617 Satuan Kerja (satker) KL Non-Kemenkeu (Sumber: DJPB-2022), kebutuhan akan peningkatan kapasitas pengelola keuangan negara demikian besar. Upaya peningkatan kapasitas keuangan negara dimaksud dilakukan melalui berbagai program pelatihan, antara lain pelatihan bendahara, penilai, analisis anggaran, dan jabatan fungsional lain yang diintegrasikan dengan uji/sertifikasi kompetensi dengan bekerja sama dengan unit teknis Kemenkeu. Bagi masyarakat luas, selain melalui kegiatan *open-access*

pembelajaran di bidang keuangan negara melalui KLC, *open class*, *Kemenkeu Corpu Talk*, dan bentuk seminar/*webinar* atau kegiatan lain yang membahas isu penting keuangan negara.

Peningkatan kompetensi di bidang pengelolaan keuangan negara yang dilakukan melalui pembelajaran ini telah berjalan dengan baik, dibuktikan dengan capaian peningkatan kinerja alumni sebesar 104,72% (Evaluasi *kirkpatrick* level 4) dan peningkatan kualitas perilaku kerja alumni sebesar 95,36% (Evaluasi *kirkpatrick* level 3)

1.1.4. Optimalisasi program sertifikasi kompetensi yang sesuai kebutuhan.

BPPK telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan program sertifikasi kompetensi (serkom) agar sesuai dengan kebutuhan SDM di lingkungan Kemenkeu dan KLDI lainnya. Serkom bertujuan untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi keuangan negara yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Salah satu langkah utama yang dilakukan adalah meningkatkan kualitas pelaksanaan sertifikasi. BPPK memastikan bahwa setiap program sertifikasi telah memenuhi standar yang ditetapkan dan terus melakukan evaluasi agar program tersebut tetap relevan. Berbagai jenis sertifikasi telah diselenggarakan, termasuk uji kompetensi (ukom) di bidang anggaran, perbendaharaan, kepabeanaan dan cukai, perpajakan, serta kekayaan negara dan perimbangan keuangan. Untuk menjaga mutu, setiap program serkom dan ukom divalidasi secara berkala sehingga hasilnya benar-benar mencerminkan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan.

Selain itu, BPPK juga memanfaatkan teknologi dalam pelaksanaan serkom/ukom. Dengan menggunakan sistem berbasis digital, proses serkom menjadi mudah diakses dan efisien. Peserta dapat mengikuti ukom secara daring, yang memungkinkan lebih banyak peserta berpartisipasi tanpa harus datang atau hadir luring di lokasi ujian. Sistem ini juga meningkatkan transparansi dalam proses serkom dan ukom karena semua tahapan dapat dipantau secara langsung.

Realisasi pelaksanaan serkom/ukom tahun 2024 sebagai berikut.

Tabel 3. Jumlah Peserta Lulus Sertifikasi/ Uji Kompetensi 2023-2024

No.	Sertifikasi / Uji Kompetensi	Peserta Lulus 2023	Peserta Lulus 2024
1.	Sertifikasi Ahli Kepabeanaan	292	588
2.	Ujian Sertifikasi Konsultan Pajak	194	483
3.	Uji Kompetensi (Ukom) Jabatan Fungsional (JF) Analis Keuangan Pusat dan Daerah	6	38
4.	Ukom JF Analis Anggaran	39	485
5.	Ukom JF Penata Laksana Barang	43	162
6.	Ukom JF Pelelang	75	69
7.	Ukom JF Penilai Pemerintah	30	63
8.	Ukom bagi Mahasiswa PKN STAN	8	
	a. Penilaian Properti Dasar	-	78

No.	Sertifikasi / Uji Kompetensi	Peserta Lulus 2023	Peserta Lulus 2024
	b. Penilaian Bisnis Dasar		51
Total		687	2.017

Untuk lebih mengoptimalkan program sertifikasi kompetensi ini, telah diterbitkan dasar hukum terkait dan melaksanakan berbagai sertifikasi, termasuk Sertifikasi JF AA, Ahli Kepabeanaan, dan JF Penilai, JF Penata Laksana Barang, dan JF AKPD. Adapun terkait dengan program akreditasi, telah dilakukan kegiatan akreditasi program pelatihan teknis di bidang keuangan negara, yang ditandai dengan penetapan Peraturan Kepala BPPK Nomor 2 tahun 2023 tentang Pedoman Akreditasi Program Pelatihan Teknis di Bidang Keuangan Negara yang ditindaklanjuti dengan penyelenggaraan akreditasi SDM pengelola keuangan negara bekerja sama dengan berbagai BPSDM provinsi, antara lain BPSDM provinsi DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur, dan Jawa Tengah.

1.1.5. Penguatan kebijakan dan implementasi manajemen pengetahuan di lingkungan Kementerian Keuangan.

Sesuai arahan Menteri Keuangan (Menkeu), salah satu perwujudan Kemenkeu sebagai *knowledge institution*, diimplementasikan *learning organization* (LO) yang dituangkan dalam KMK Nomor 283/KMK.011/2021 tentang Implementasi Organisasi Pembelajar (*Learning Organization*) di Lingkungan Kementerian Keuangan.

Sebagai tindak lanjut, BPPK menginisiasi IS yang menjadi bagian dari IS Kemenkeu tahun 2022 yang ditetapkan melalui KMK Nomor 88/KMK/1/2022, yaitu Penguatan Implementasi Pembelajaran Terintegrasi dan Manajemen Pengetahuan Kementerian Keuangan untuk Mewujudkan Kementerian Keuangan sebagai *Learning Organization*, yang disebut sebagai IS KMS. IS tersebut diimplementasikan selama tahun 2022-2023 dan ditandai dengan beberapa *milestone* kegiatan, yaitu:

- 1) *Piloting* Pembelajaran Terintegrasi (PT);
- 2) Sosialisasi dan implementasi Manajemen Pengetahuan (sesuai PMK 226/PMK.011/2019) dan Organisasi Pembelajar (sesuai KMK 283/KMK.011/2021) secara menyeluruh. PMK 226/PMK.011/2019 diatur demi mewujudkan sinergi antar unit dalam berbagi pengetahuan, mewujudkan budaya berbagi pengetahuan yang efektif, dan menjaga Aset Intelektual organisasi di lingkungan Kemenkeu.
- 3) Cetak Biru Manajemen Pengetahuan, yang ditetapkan melalui KMK Nomor 2/KM.11/2024 tentang Cetak Biru Manajemen Pengetahuan di Lingkungan Kementerian Keuangan;
- 4) Penambahan fungsionalitas pada *Knowledge Management System* (KMS), melalui penambahan/pengembangan fitur baru pada KLC;
- 5) Terciptanya pengetahuan baru dan kebiasaan berbagi pengetahuan;
- 6) Penilaian tingkat implementasi *Learning Organization* (LO);
- 7) Reviu Implementasi PT dan MP;
- 8) Implementasi PT secara lebih luas di Kemenkeu; dan
- 9) Integrasi KMS di Kemenkeu.

Sementara itu, terkait dengan MP dalam konteks Kemenkeu, Pengetahuan dan MP dijelaskan dalam PMK Nomor 226/PMK.011/2019. Pengetahuan mencakup fakta, informasi, kepandaian, dan/atau keterampilan dalam bentuk pengetahuan implisit atau eksplisit. Di sisi lain, MP melibatkan upaya terstruktur dan sistematis dalam mengembangkan dan menggunakan pengetahuan melalui proses identifikasi, dokumentasi, pengorganisasian, penempatan, penyebaran, dan penerapan pengetahuan sebagai Aset Intelektual organisasi.

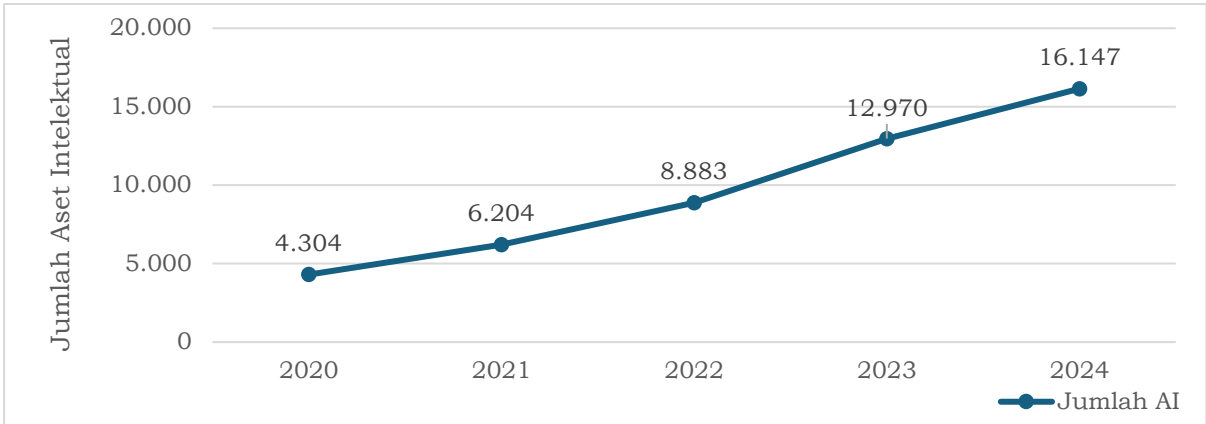
BPPK mengelola data dan pengetahuan secara sistematis agar tidak hilang, melalui manajemen pengetahuan berbasis audio, video, dan audiovisual yang disebarluaskan lewat Kemenkeu *Learning Center* (KLC). Seluruh infrastruktur pendukung proses manajemen pengetahuan telah selesai disusun, yang meliputi cetak biru manajemen pengetahuan, *software* KMS, penghimpunan aset intelektual, panitia penjaminan mutu, penyediaan meja bantuan (*help desk*), evaluasi aset intelektual, dan penghargaan manajemen pengetahuan. Berdasarkan *framework Asian Productivity Organization* (APO), tingkat maturitas manajemen pengetahuan Kemenkeu meningkat 74,52% pada 2022 menjadi 95,24% pada 2024, mencapai level 5 (*Maturity*), menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan telah menjadi bagian utama dalam organisasi.

Meskipun sumber pengetahuan berasal dari informasi, nilai pengetahuan jauh lebih mendalam daripada sekedar data. Pengetahuan mencakup pemahaman dari studi, perbandingan, identifikasi, hubungan, kebijaksanaan, dan wawasan. Konsep yang diperkenalkan oleh Nonaka & Takeuchi membedakan antara pengetahuan eksplisit (informasi yang dapat dikodekan dan dibagikan) dengan *tacit* (pengetahuan yang sulit diartikulasikan). Mengingat sekitar 80% pengetahuan manusia bersifat *tacit*, MP di Kemenkeu diarahkan untuk mengubah pengetahuan *tacit* menjadi eksplisit.

Sebagai bentuk usaha mengubah pengetahuan *tacit* menjadi eksplisit, PMK Nomor 226/PMK.011/2019 mengatur usaha pembentukan Aset Intelektual. Aset Intelektual adalah pengetahuan yang sudah dikumpulkan serta telah diterjemahkan ke dalam bentuk dokumentasi (eksplisit) sehingga lebih mudah dipahami, dibagikan, dan diterapkan oleh orang lain, yang berguna bagi pegawai maupun organisasi. Pengetahuan atau Aset Intelektual pada Kementerian Keuangan dimuat dalam KMS Kemenkeu, yaitu portal pengetahuan yang memuat Aset Intelektual yang memiliki fungsi sebagai *platform* untuk berbagi pengetahuan secara daring.

Aset Intelektual di KMS mengalami pertumbuhan yang signifikan. Sejak tahun 2017, terdapat rata-rata pertumbuhan tahunan Aset Intelektual sebesar 37,5%. Sebagai ilustrasi, Gambar 1 menyajikan perkembangan jumlah aset intelektual pada KMS selama 2020 s.d. 2024. Terlihat bahwa jumlah Aset Intelektual pada tahun 2020 mencapai 4.304 Aset Intelektual, dan angka ini terus meningkat. Total Aset Intelektual yang terakumulasi pada akhir tahun 2024 mencapai 16.147 Aset Intelektual.

Gambar 1. Jumlah Aset Intelektual pada KMS tahun 2020-2024



1.1.6. Organisasi dan SDM yang *agile* dalam rangka penguatan implementasi Kementerian Keuangan *Corporate University*.

Penataan organisasi merupakan proses pengaturan kembali struktur dan fungsi organisasi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Proses ini mencakup berbagai aspek seperti penyempurnaan struktur organisasi, redefinisi peran dan tanggung jawab, optimalisasi alur kerja, serta pembaruan sistem dan proses manajemen.

Ringkasan perjalanan penataan organisasi BPPK sepanjang tahun 2020-2024 dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Penataan Organisasi di BPPK tahun 2020-2024

No	Tahun	Penataan Organisasi	Keterangan
1.	2020	Penataan PKN STAN	PMK-160/PMK.01/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Keuangan Negara STAN, dan PMK-223/PMK.01/2020 tentang Statuta PKN STAN, dengan substansi: 1. Penguatan kelembagaan PKN STAN. 2. Peningkatan efektivitas kinerja organisasi PKN STAN. 3. Peraturan dasar pengelolaan PKN STAN.
2.	2021	Penataan Pusat	PMK-118/PMK.01/2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan, dengan substansi: 1. Penguatan tugas dan fungsi Sekretariat Badan. 2. Penguatan tugas dan fungsi pada Pusdiklat Tematik. 3. Transformasi Pusdiklat Pengembangan SDM menjadi Pusdiklat Kepemimpinan dan Manajerial (KM).
3.	2022	Penataan Unit Pelaksana Teknis	PMK-79/PMK.01/2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di lingkungan BPPK, dengan substansi: 1. Penajaman fungsi Balai Diklat Kepemimpinan (BDPim) Magelang.

No	Tahun	Penataan Organisasi	Keterangan
			2. Penajaman dan reposisi tugas dan fungsi pada Balai Diklat Keuangan (BDK).
4.	2023	Penataan Pusat	PMK-135/PMK.01/2023 tentang Perubahan Kedua PMK 118/PMK.01/2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan, dengan substansi: 1. Penataan fungsi pembelajaran pada Pusdiklat. Pusdiklat melaksanakan <i>end-to-end</i> pembelajaran. 2. Pembentukan Pusat khusus untuk melaksanakan fungsi pembinaan Jabatan Fungsional dan non-pembelajaran, yakni Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional dan Penjaminan Mutu (Pusbin JFPM). 3. Penyederhanaan struktur Pusdiklat (<i>delayering</i>).
5.	2024	Penataan Sekretariat BPPK (Setban) dan Pusat	PMK 124/2024 dengan substansi: 1. Perubahan susunan organisasi, penajaman tusi, dan perubahan nomenklatur pada Setban. 2. Penyesuaian struktur Pusdiklat dan Pusbin JFPM dengan merujuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPTP) atau Unit Eselon II (<i>delayering</i>) pada DJA dan DJPPR, serta Jabatan Administrasi level Pengawas (Unit Eselon IV) yang melaksanakan fungsi program dan sistem kerja. 3. Penambahan mitra (bidang tugas) pada Pusdiklat Keuangan Publik (KP) sejalan dengan penambahan 2 (dua) unit kerja yang dipimpin oleh Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (JPTM) atau UE1/LNSW di Kemenkeu.

Tabel 4 menunjukkan bahwa organisasi di BPPK cukup *agile* berubah dalam rangka menyesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan zaman. Organisasi dan SDM yang *agile* dalam rangka penguatan implementasi Kemenkeu Corpu tercermin dari tingkat implementasi LO di Kemenkeu, yang merupakan tujuan diterapkannya strategi Kemenkeu Corpu. Tingkat implementasi LO Kemenkeu sejak tahun 2020 hingga 2024 tergolong Sangat Baik sebagaimana tercantum dalam Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Nilai Tingkat Implementasi LO Kemenkeu 2020-2024

Metode Pengukuran/ Total Nilai	2020	2021	2022	2023	2024
	Manual IKU	KMK-2/KM.11/2021	KMK-2/KM.11/2022	KMK-2/KM.11/2023	
Survei	89,74	90,20	89,92	90,84	90,84

Metode Pengukuran/ Total Nilai	2020	2021	2022	2023	2024
	Manual IKU	KMK-2/KM.11/2021	KMK-2/KM.11/2022	KMK-2/KM.11/2023	
Self-assessment	89,87	93,86	91,93	94,23	98,59
Penilaian Komite	98,24	94,95	91,13	92,04	94,12
Nilai Tingkat Implementasi LO	93,18	93,20	91,01	92,22	94,22

Kemenkeu *Corporate University* (CorpU) mendukung visi Kemenkeu dengan mengembangkan kompetensi SDM melalui pendidikan, pembelajaran, dan penerapan nilai berbasis target kinerja didukung manajemen pengetahuan. Implementasi diperkuat dengan antara lain KMK Nomor 283/KMK.011/2021 tentang Implementasi Organisasi Pembelajar (*Learning Organization*) di Lingkungan Kementerian Keuangan dan KMK Nomor 350/KMK.011/2022 tentang Implementasi Pembelajaran Terintegrasi di Lingkungan Kementerian Keuangan, yang mengatur tentang implementasi dan model pembelajaran terintegrasi, serta penilaian tingkat implementasi. Kemenkeu CorpU juga turut mendukung dalam pengembangan ekosistem *Corporate University* di Indonesia dengan secara rutin menjadi tujuan *benchmarking* dari berbagai KLDI. Pada kurun waktu 2021-2024, terdapat 130 frekuensi *benchmarking* KLDI yang difasilitasi oleh Kemenkeu CorpU.

1.1.7. Pemutakhiran sarana dan prasarana berwawasan lingkungan dan teknologi informasi dalam mendukung pembelajaran yang efektif dan efisien.

Dalam rangka mendukung arah kebijakan pemutakhiran sarana prasarana (sarpras) yang berwawasan lingkungan dan teknologi informasi (IT) yang efektif dan efisien, BPPK mengimplementasikan berbagai strategi yang fokus pada pembangunan infrastruktur serta penguatan implementasi IT dalam proses pembelajaran dan tata kelola kelembagaan. Salah satu upaya utama adalah standarisasi sarpras pembelajaran berbasis digital serta implementasi sistem manajemen ruangan berbasis teknologi yang memungkinkan pemanfaatan ruang secara optimal dan berkelanjutan.

Upaya standarisasi sarpras dilakukan melalui penyusunan dan revisi standar mutu yang mengacu pada kebutuhan pembelajaran berbasis teknologi. Pada tahun 2021, BPPK menetapkan KEP-94/PP/2021 yang mengatur standar mutu sarpras pembelajaran guna memastikan kesesuaian dengan perkembangan teknologi terkini. Selanjutnya, pada tahun 2022, 2023 dan 2024, BPPK melaksanakan audit penjaminan mutu yang mencakup evaluasi implementasi standar tersebut, sehingga dapat dilakukan perbaikan dan penyesuaian berkala.

Selain itu, dalam rangka meningkatkan efisiensi penggunaan fasilitas, BPPK mengembangkan dan mengimplementasikan tata kelola *single* satker yang memungkinkan integrasi penggunaan sumber daya lintas unit kerja di lingkungan BPPK. Sistem ini juga didukung oleh konsep *sharing facilities*

yang memungkinkan berbagai unit di lingkungan BPPK untuk berbagi ruangan dan peralatan berbasis teknologi, sehingga mengurangi duplikasi kebutuhan investasi infrastruktur dan meningkatkan efektivitas operasional.

Dalam rangka mendukung transformasi digital, BPPK juga mengadopsi IT termutakhir dalam pembelajaran. Salah satu inisiatif utama adalah pengembangan *Learning Management System* (LMS) berbasis *cloud* yang memungkinkan fleksibilitas dalam penyelenggaraan pembelajaran daring dan *hybrid*. Sistem ini memfasilitasi akses yang lebih luas bagi peserta pelatihan, memungkinkan pembelajaran yang lebih interaktif, serta mendukung personalisasi materi sesuai dengan kebutuhan pengguna. Selain itu, integrasi teknologi kecerdasan buatan atau *artificial intelligence* (AI) dalam LMS mulai diterapkan untuk memberikan rekomendasi materi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta, serta menganalisis pola belajar guna meningkatkan efektivitas kurikulum.

BPPK juga mengembangkan pemanfaatan teknologi *augmented reality* (AR) dan *virtual reality* (VR) dalam pelatihan berbasis simulasi. Dengan teknologi ini, peserta dapat mengalami pengalaman belajar yang lebih mendalam dan praktis, terutama dalam skenario pembelajaran teknis seperti simulasi analisis keuangan atau prosedur administratif yang kompleks. Implementasi teknologi ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman peserta melalui pengalaman visual dan interaktif yang lebih menarik dibandingkan metode pembelajaran konvensional.

Dari perspektif keberlanjutan lingkungan, BPPK menerapkan konsep pembangunan hijau dalam pemutakhiran sarpras. Kebijakan ini meliputi penggunaan material ramah lingkungan, optimalisasi pencahayaan alami untuk mengurangi konsumsi energi, serta implementasi sistem manajemen limbah yang lebih efisien. Upaya ini tidak hanya mendukung efisiensi penggunaan sumber daya, tetapi juga memperkuat citra BPPK sebagai institusi yang peduli terhadap prinsip pembangunan berkelanjutan.

Dengan berbagai kebijakan strategis tersebut, BPPK terus berupaya mengembangkan ekosistem pembelajaran dan tata kelola yang lebih modern, efisien, dan berkelanjutan. Implementasi IT dan prinsip ramah lingkungan dalam pemutakhiran sarpras menjadi kunci dalam mendukung peningkatan kualitas layanan pembelajaran yang diselenggarakan BPPK.

Berbagai capaian BPPK yang telah dijelaskan di atas juga berkontribusi terhadap pencapaian berbagai indikator yang terkait, antara lain:

Tabel 6. Capaian Indikator BPPK 2020-2024

Sasaran Strategis	No.	Nama IKU	Target / Realisasi					UIC
			2020	2021	2022	2023	2024	
Pendidikan dan pengelolaan tugas belajar yang efektif	1.	Persentase lulusan pendidikan dengan predikat minimal baik	T: 90%	T: 93%	T: 93%	T: 93%	T: 93%	PKN STAN
			R: 100%	R: 99,94%	R: 99,94%	R: 99,94%	R: 99,94%	
	2.	Tingkat efektivitas beasiswa Kementerian Keuangan	T: -	T: 75%	T: 80%	T: 82%	T: 85%	Pusdiklat PSDM / Pusdiklat KM
			R: -	R: 81,47%	R: 99%	R: 96,49%	R: 110,25 %	

Sasaran Strategis	No.	Nama IKU	Target / Realisasi					UIC
			2020	2021	2022	2023	2024	
Program pembelajaran tematik dan lintas fungsi yang berdampak tinggi	3.	Tingkat implementasi <i>learning organization</i>	T: 75%	T: 77%	T: 80%	T: 82%	T: 85%	Setban, Pusdiklat, BDK
			R: 93,18%	R: 93,20%	R: 91,01%	R: 92,22%	R: 94,22%	
	4.	Persentase alumni pelatihan yang meningkat kinerjanya**	T: 90%	T: 80%	T: 82%	T: 85%	T: 87%	Pusdiklat
			R: 99,36%	R: 89,34%	R: 88,78%	R: 91%	R: 104,72 %	
	5.	Persentase alumni pelatihan yang meningkat kualitas perilaku kerjanya	T: 77%	T: 84%	T: 85%	T: 86%	T: 87%	Pusdiklat
			R: 99,51%	R: 98,37%	R: 98,85%	R: 94,48%	R: 95,36%	
Sertifikasi program di bidang keuangan negara yang andal	6.	Persentase kualitas implementasi program sertifikasi	T: 70%	T: 80%	T: 80%	T: 80%	T: 80%	Pusdiklat
			R: 100%	R: 98,80%	R: 99,32%	R: 97,75%	R: 108%	

Dalam rangka menjaga kualitas layanan yang diberikan kepada para pengguna layanan serta mengidentifikasi aspek layanan yang perlu ditingkatkan atau dipertahankan, BPPK selalu berusaha mendengarkan aspirasi dan masukan dari *stakeholder* dengan melaksanakan Survei Kepuasan Pengguna Layanan (SKPL). Pelaksanaan SKPL dilakukan melalui kerja sama dengan pihak eksternal untuk mendapatkan hasil yang lebih objektif dan reliabel. Pada tahun 2021-2022, kerja sama dilakukan dengan Tim dari Universitas Padjajaran, sedangkan pada tahun 2023-2024 dilakukan dengan Tim dari Universitas Gadjah Mada. Variabel yang dievaluasi tercermin dalam beberapa aspek layanan sebagaimana dalam Permen PANRB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik serta aspek *E-service*. Aspek layanan tersebut meliputi:

1. Aspek Persyaratan;
2. Aspek Sistem, Mekanisme dan Prosedur;
3. Aspek waktu penyelesaian ;
4. Aspek Biaya/Tarif;
5. Aspek Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan;
6. Aspek Kompetensi Pelaksana;
7. Aspek Perilaku Pelaksana;
8. Aspek Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan;
9. Aspek Sarana dan Prasarana; dan
10. Aspek *E-service*.

Hasil survei kepuasan pengguna layanan BPPK pada tahun 2020-2024 dapat dilihat pada tabel Tabel 7 berikut (indeks skala 5).

Tabel 7. Hasil Survei Kepuasan Pengguna Layanan BPPK 2020-2024

Layanan yang Disurvei	2020	2021	2022	2023	2024
Pelatihan Klasikal	4,43	-	-	-	4,86
PJJ	-	4,61	4,68	4,66	-
E-learning	4,39	4,61	4,70	4,71	-
SPMB PKN STAN	-	-	4,36	4,48	4,66
Beasiswa MINTS	-	4,68	4,57	4,79	-
Agregat BPPK	4,41	4,63	4,58	4,67	4,71
Agregat Kemenkeu	4,31	4,40	4,41	4,43	4,48

Dari Tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa hasil survei kepuasan pengguna layanan di BPPK mengalami kenaikan signifikan pada tahun 2020-2021, kemudian sedikit menurun pada tahun 2022 dan kembali meningkat pada tahun 2024 mencapai 4,71 (skala 5). Selain itu, agregat BPPK selalu lebih tinggi dibandingkan dengan agregat Kemenkeu. Secara keseluruhan, kualitas layanan BPPK dapat memenuhi kepentingan dan kepuasan para penggunanya.

Adapun dari kegiatan edukasi publik teridentifikasi adanya kebutuhan edukasi yang lebih masif dan berkelanjutan mengenai kebijakan pengelolaan keuangan negara, khususnya kepada kalangan mahasiswa dan masyarakat umum, guna mendorong pemahaman yang lebih komprehensif serta partisipasi aktif dalam penguatan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara. Selain itu, perlu peningkatan tata Kelola Badan Layanan Umum (BLU) PKN STAN agar lebih efisien dan adaptif terhadap kebutuhan masyarakat.

1.2. Potensi dan Permasalahan

Dalam menjalankan tugasnya sebagai unit kerja yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan, pelatihan, serta sertifikasi kompetensi di bidang keuangan negara dan manajemen pengetahuan, BPPK menghadapi berbagai tantangan baik yang berasal dari internal maupun eksternal organisasi. Tantangan tersebut berdampak signifikan terhadap implementasi kebijakan dan pencapaian target kinerja organisasi. BPPK senantiasa beradaptasi dan berinovasi dalam penyusunan strategi yang efektif dalam mengatasi berbagai tantangan. Oleh karena itu, BPPK perlu mengidentifikasi potensi dan permasalahan yang dapat dijadikan acuan dalam penyusunan strategi dimaksud.

Potensi dan permasalahan yang dihadapi BPPK pada periode 2025-2029 dapat dikelompokkan dalam 10 (sepuluh) tema sesuai dengan tugas dan fungsi BPPK, yakni 1) Pendidikan, 2) Pengelolaan Tugas Belajar, 3) Pembelajaran, 4) Akreditasi Program Pelatihan, 5) Pembinaan Jabatan Fungsional, 6) Sertifikasi Kompetensi Keuangan Negara, 7) Manajemen Pengetahuan, 8) Penelitian dan Kemitraan Strategis, 9) Pengelolaan Sumber Daya Organisasi, dan 10) Pengembangan *Leadership*.

1. Potensi dan Permasalahan pada tema Pendidikan.

Potensi:

- a. Permintaan terhadap lulusan PKN STAN dari berbagai K/L maupun Pemda semakin tinggi selaras dengan upaya peningkatan kualitas pengelolaan keuangan negara.
- b. PKN STAN memiliki tenaga pengajar internal dan eksternal dengan *core competency* pengelolaan keuangan negara yang mendukung pelaksanaan *case-based learning* dan *project-based learning*, serta penyempurnaan materi dan kurikulum keuangan negara.
- c. PKN STAN menjalin kemitraan strategis yang luas dengan pemerintah negara lain, perguruan tinggi, kementerian/lembaga, dan pemerintah daerah.
- d. PKN STAN terakreditasi Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) dan Lembaga Akreditasi Mandiri Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi (Lamemba) untuk seluruh program studi.
- e. PKN STAN telah menjadi anggota AACSB (*The Association to Advance Collegiate Schools of Business*), salah satu lembaga akreditasi perguruan tinggi di bidang ekonomi dan bisnis yang ternama di taraf internasional.

Permasalahan:

PKN STAN masih menghadapi tantangan untuk mendapatkan akreditasi unggul dari Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Republik Indonesia (Dikti) dan akreditasi dari lembaga internasional yang kredibel.

2. Potensi dan Permasalahan pada Pengelolaan Tugas Belajar.

Potensi:

- a. BPPK sebagai Unit Pengelola Tugas Belajar (UPTB) berwenang menyelenggarakan program pengembangan untuk mempersiapkan pegawai mengikuti seleksi beasiswa.
- b. BPPK sebagai anggota komite tugas belajar memantau dan memastikan pemanfaatan Alumni Tugas Belajar (TB) sesuai dengan dokumen Rencana Kebutuhan Tugas Belajar (RKTb).

Permasalahan:

- a. Kurang selarasnya penempatan dan pemanfaatan Alumni TB dengan rencana yang tertera dalam dokumen RKTb.
- b. Tingkat kelulusan (*success rate*) pegawai Kemenkeu dalam seleksi program beasiswa belum optimal.

3. Potensi dan Permasalahan pada Pembelajaran.

Potensi:

- a. Pengembangan *platform* KLC2 yang dioptimalkan untuk kebutuhan analisis data pengelolaan pembelajaran.
- b. BPPK memiliki Jabatan Fungsional (JF) Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP) yang menunjang standarisasi *learning material* antar Pusklat, dan JF Analis Pengembangan Kompetensi (Abangkom) yang mempertajam hasil Analisis Kebutuhan Pembelajaran (AKP).

- c. Pembentukan Pusbin JFPM memperkuat upaya BPPK dalam penjaminan kualitas (*quality assurance*) dan standardisasi program pembelajaran.
- d. Pemanfaatan *advanced* teknologi seperti *artificial intelligence* dalam proses pembelajaran.

Permasalahan:

- a. Kualitas *link-and-match* antara tujuan pembelajaran dengan target/capaian kinerja organisasi dan pegawai belum optimal.
 - b. Belum terstandarnya *learning material* pembelajaran keuangan negara sehingga terdapat perbedaan kualitas pembelajaran antara program yang diselenggarakan di lingkungan Kemenkeu dengan lembaga pelatihan terakreditasi.
 - c. Analisis data pembelajaran belum dilaksanakan secara maksimal dalam mendukung pengelolaan kebijakan program pembelajaran.
 - d. Konten pembelajaran yang belum terstandarisasi mengakibatkan model dan media pembelajaran antar Pusdiklat bisa jadi berbeda.
 - e. *Quality assurance* yang dilakukan BPPK masih berfokus pada proses post-event atau pasca pembelajaran.
 - f. BPPK belum dapat mengakomodasi seluruh kebutuhan pembelajaran di level nasional dan internasional (Regional Training Center/RTC).
 - g. *Community of Practices* (CoP) belum dikelola dengan optimal dalam mendukung pembelajaran.
 - h. Adanya kebutuhan untuk menyusun *learning path* yang terintegrasi guna mendukung pengembangan karier dan kompetensi SDM.
 - i. Kebutuhan pemenuhan jumlah pengajar dan perlunya *upgrading* kemampuan Widyaiswara secara berkala.
 - j. Perlunya peningkatan komitmen pelaksanaan pelatihan dan pembelajaran dari seluruh UE1/LNSW.
4. Potensi dan Permasalahan pada Akreditasi Program Pelatihan.

Potensi:

- a. Telah tersedianya perangkat peraturan dan *tools* proses akreditasi yang dapat dijadikan acuan oleh lembaga pelatihan mitra dalam mengajukan akreditasi.
- b. Kebutuhan pengembangan kompetensi di bidang keuangan negara bagi SDM KLDI yang selalu ada dan semakin berkembang.
- c. Kolaborasi pengelolaan pembelajaran dan akreditasi keuangan pusat dan daerah dengan Mitra KLDI terkait.

Permasalahan:

- a. Adanya *overlapping* pengembangan kompetensi bagi aparat pengelola keuangan daerah yang dilakukan oleh pemerintah pusat dan daerah.
- b. Belum optimalnya keterlibatan lembaga pelatihan mitra dalam pengajuan akreditasi program pelatihan keuangan negara yang dikelola BPPK.

5. Potensi dan Permasalahan pada Pembinaan Jabatan Fungsional.

Potensi:

- a. Pemberian kewenangan yang terpusat pada BPPK c.q. Pusat Pembinaan JFPM dalam pembinaan dan Ukom JF di bidang Keuangan Negara (JFKN).
- b. Koordinasi dengan SDM di luar BPPK yang telah memiliki pengalaman dalam melaksanakan tugas dan fungsi pembinaan JFKN sebelumnya.
- c. Tersedianya SDM di luar BPPK yang telah memiliki pengalaman dalam melaksanakan tugas dan fungsi pembinaan JFKN sebelumnya.
- d. Tersedianya aplikasi pengelolaan JF di beberapa UE1 (Setjen, DJPb, DJA, BKF, DJBC, DJP) yang dapat direplikasi.
- e. Minat dan kebutuhan dari Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah terhadap JFKN sangat tinggi khususnya untuk menunjang fungsi pengelolaan keuangan satuan kerja, perimbangan keuangan daerah, dan penilaian aset.

Permasalahan:

- a. Infrastruktur tata kelola pembinaan Jabatan Fungsional Kekayaan Negara (JFKN) yang belum lengkap.
 - b. Belum terdapat proses bisnis (SOP) yang jelas terkait pengelolaan pembinaan JFKN.
 - c. Perencanaan pembinaan JFKN sulit dilakukan mengingat belum tersedianya data jumlah JFKN yang valid khususnya yang berada di luar Kemenkeu.
 - d. *Subject Matter Expert* (SME) yang tersebar di berbagai unit kerja di Lingkungan Kemenkeu berpotensi menimbulkan kendala dalam pembahasan rumusan kebijakan dan pelaksanaan pembinaan JF.
 - e. Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah pengguna JFKN belum memiliki pemahaman yang optimal terhadap kebijakan dan proses bisnis pembinaan JFKN.
 - f. Proses *monitoring* dan evaluasi pemanfaatan JFKN pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah belum optimal mengingat belum adanya sistem informasi yang dapat memfasilitasi *monitoring* dan evaluasi pemanfaatan JFKN.
 - g. Pembinaan JFKN dan Uji Kompetensi JFKN terkait kompetensi SDM belum masih perlu ditingkatkan.
6. Potensi dan Permasalahan pada Sertifikasi Kompetensi Keuangan Negara.

Potensi:

- a. Terpusatnya pengelolaan sertifikasi kompetensi pada Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional dan Penjaminan Mutu.
- b. Pemisahan antara unit pengembang kompetensi dan unit pengelola sertifikasi dapat mengoptimalkan fungsi perumusan kebijakan, pengelolaan, dan penerbitan sertifikat di bidang keuangan negara.

Permasalahan:

- a. Infrastruktur dan tata kelola sertifikasi yang belum lengkap seperti regulasi, pedoman penyelenggaraan sertifikasi dan pembinaan pelaksanaan sertifikasi profesi.

- b. Kesulitan dalam melakukan perencanaan sertifikasi mengingat identifikasi jumlah peserta yang tidak tentu dan dinamis.
 - c. Terdapat perbedaan mekanisme dan periode waktu penyelenggaraan tergantung pada jenis sertifikasi atau profesi.
 - d. Masih rendahnya tingkat kelulusan peserta ujian sertifikasi.
7. Potensi dan Permasalahan pada Manajemen Pengetahuan.

Potensi:

- a. KLC dikenal sebagai *platform* berbagi pengetahuan yang kredibel sehingga perlu didukung dengan peningkatan kapasitas *storage* dan kualitas konten.

Permasalahan:

- a. Jumlah aset intelektual yang terus bertambah mengakibatkan peningkatan kebutuhan *storage*.
 - b. Masih rendahnya budaya dan motivasi pegawai dalam berbagi pengetahuan melalui aplikasi KLC.
 - c. Frekuensi pemeliharaan halaman KLC yang cukup sering sehingga membuat KLC sulit untuk diakses.
 - d. *Cluster* pengetahuan yang masih umum dan belum spesifik ke pengelompokan kompetensi yang dibutuhkan oleh *user*.
 - e. Belum maksimalnya pemanfaatan aset intelektual dalam penyelesaian tugas para pegawai.
 - f. Pengetahuan yang ada saat ini belum terlihat mana yang sudah tidak sesuai dengan aturan yang berlaku dan mana yang masih sesuai.
8. Potensi dan Permasalahan pada Penelitian dan Kemitraan Strategis.

Potensi:

- a. BPPK memiliki potensi untuk mengelola penelitian di bidang keuangan negara dan sektor keuangan.
- b. Terdapat peluang menjadi *Center of Public Finance Research* (CPFR) dan menjalin kemitraan strategis dengan institusi/organisasi yang kredibel dan bertaraf nasional dan internasional.
- c. Meningkatnya permintaan program pembelajaran dari KLDI dan organisasi Internasional.
- d. Meningkatnya kebutuhan mitra untuk berkolaborasi dengan PKN STAN yang mempertimbangkan fleksibilitas pembiayaan melalui pola keuangan Badan Layanan Umum.
- e. Meningkatnya permintaan dari universitas/sekolah tinggi untuk memasukkan materi keuangan negara ke dalam rencana perkuliahan semester.

Permasalahan:

- a. Masih terdapat ruang peningkatan rasio penelitian dosen dan widyaiswara.
- b. Belum maksimalnya pemberian layanan pembelajaran BPPK kepada Mitra.
- c. Sering terjadinya tumpang tindih dalam pengelolaan kemitraan strategis, seperti pelaksanaan *Kemenkeu Corpu Goes to Campus* (KC-GTC) antara BPPK dengan instansi Kementerian Keuangan lainnya, khususnya di daerah.

- d. Melonjaknya kebutuhan peningkatan kompetensi masyarakat (contohnya kesadaran pajak, proteksi barang, industri, kepabeanaan, dll.)
9. Potensi dan Permasalahan pada Pengelolaan Sumber Daya Organisasi.
- Potensi:
- a. Kebijakan pemerintah yang berlaku secara nasional.
 - b. Tersedianya data kebutuhan pembelajaran terintegrasi.
 - c. Adanya konsolidasi JF menjadi JFKN.
 - d. Pemanfaatan sosial media, *collaboration tools*, dan *artificial intelligence* untuk mendukung implementasi strategi komunikasi yang efektif.
 - e. *Internal Job Vacancy* (IJV) antar Unit Eselon I untuk mengisi kebutuhan kompetensi khusus di lingkungan BPPK.
- Permasalahan:
- a. Adanya potensi munculnya kegiatan baru yang belum teralokasikan di dalam struktur anggaran. Kebijakan baru di bidang keuangan negara juga dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas dan fungsi BPPK.
 - b. Permasalahan dalam pelaksanaan anggaran seperti penyerapan anggaran dan kecepatan penyelesaian tagihan.
 - c. Perlunya optimalisasi pendapatan BLU PKN STAN dari kegiatan layanan dan pemanfaatan aset yang ada.
 - d. Kapasitas sistem pembelajaran belum sebanding dengan kebutuhan pembelajaran keuangan negara untuk KLDI dan masyarakat.
 - e. Pengelolaan komunikasi publik yang belum efektif.
 - f. Pembekalan pegawai lintas fungsi sebelum penugasan sesuai dengan jabatan tujuan masih perlu dikembangkan.
 - g. Perlunya penguatan implementasi kebijakan terkait pola mutasi.
10. Potensi dan Permasalahan pada Pengembangan *leadership*.
- Potensi:
- a. Adanya program nasional penguatan karakter yang dilaksanakan oleh Lembaga Ketahanan Nasional (Lemhanas). Hal ini menimbulkan potensi pengembangan program karakter dan *leadership* di lingkungan Kementerian Keuangan.
 - b. Terbukanya kesempatan karier pegawai pada berbagai jenis JF.
 - c. Isu Transformasi Generasi dengan adanya perubahan generasi SDM.
 - d. Pengembangan layanan *Coaching* dan *Counseling* yang disediakan BPPK melalui program “Cocolate”.
- Permasalahan:
- a. Upaya menjaga dan mempertahankan integritas pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan perlu terus diperkuat.
 - b. Budaya *Coaching*, *Mentoring*, and *Counseling* (CMC) di Kemenkeu masih perlu diperkuat untuk mendukung komunikasi yang lebih efektif antara pimpinan dan bawahan.
 - c. Partisipasi Pejabat Pimpinan Tinggi dalam pelatihan kepemimpinan nasional (Lemhanas) masih dapat ditingkatkan untuk memperkuat kemampuan koordinasi lintas sektor.

- d. Peran pimpinan dalam memberikan keteladanan kepada pegawai dapat diperkuat.
- e. Perlunya penguatan pemahaman terhadap dinamika organisasi yang cepat pada level terbawah dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan tugas teknis.

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

2.1. Visi

BPPK berperan penting dalam pengelolaan keuangan negara karena bertanggung jawab dalam meningkatkan kompetensi SDM pengelola keuangan negara, baik yang berada di lingkungan Kemenkeu maupun KLDI yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Dengan memperhatikan keselarasan dengan Visi dan Misi Kemenkeu, BPPK menetapkan Visi tahun 2025-2029 yakni **“Menjadi *Knowledge Institution* berbasis teknologi digital untuk menghasilkan SDM Pengelola Keuangan Negara yang *agile* dan berintegritas dalam rangka mendukung visi Kementerian Keuangan”**. Visi tersebut menunjukkan komitmen yang ingin dicapai oleh BPPK dalam memberikan layanan kepada pemangku kepentingan dengan memaksimalkan potensi yang ada sepanjang periode Renstra.

2.2. Misi

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, BPPK menetapkan misi tahun 2025-2029 sebagai berikut.

1. Mewujudkan pendidikan bereputasi unggul dan bertaraf internasional serta pengelolaan tugas belajar yang efektif dan tepat sasaran.
2. Menyelenggarakan program pembelajaran yang berdampak dalam Kerangka Kementerian Keuangan *Corporate University*.
3. Mewujudkan sertifikasi kompetensi di bidang keuangan negara dan sektor keuangan, serta akreditasi program pembelajaran di bidang keuangan negara yang andal.
4. Mewujudkan pengelolaan jabatan fungsional di bidang keuangan negara melalui pembinaan jabatan fungsional yang profesional dan adaptif.
5. Memperkuat penelitian di bidang keuangan negara dan sektor keuangan yang didukung manajemen pengetahuan.
6. Mewujudkan pengelolaan sumber daya organisasi yang andal dan adaptif untuk mendukung kinerja BPPK yang unggul.

BPPK sebagai penggerak utama dalam mewujudkan Kementerian Keuangan *Corporate University* berkomitmen untuk menjadi institusi pemerintahan yang terbaik, berkualitas, bermartabat, dan terpercaya sesuai dengan nilai-nilai Kemenkeu. Nilai-nilai dimaksud menjadi dasar dan fondasi bagi pimpinan dan seluruh pegawai BPPK dalam mengabdikan, bekerja, dan bersikap dalam rangka mendukung peningkatan kinerja institusi. Nilai-nilai Kemenkeu ditetapkan dalam Keputusan Kementerian Keuangan Nomor 312/KMK.01/2011 tentang Nilai-nilai Kementerian Keuangan, yang secara singkat dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Integritas

Dalam nilai integritas terkandung makna bahwa jajaran Pimpinan dan seluruh PNS di lingkungan Kemenkeu berpikir, berkata, berperilaku, dan bertindak dengan baik dan benar, serta selalu memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral.

Pelaksanaan nilai-nilai Kemenkeu diwujudkan dalam kaidah-kaidah perilaku utama integritas sebagai berikut:

- a. bersikap jujur, tulus, dan dapat dipercaya; dan
- b. menjaga martabat dan tidak melakukan hal-hal tercela.

2. Profesionalisme

Dalam nilai profesionalisme terkandung makna bahwa jajaran Pimpinan dan seluruh PNS di lingkungan Kemenkeu bekerja secara tuntas dan akurat berdasarkan kompetensi terbaik, serta penuh tanggung jawab dan komitmen yang tinggi.

Pelaksanaan nilai-nilai Kemenkeu diwujudkan dalam kaidah-kaidah perilaku utama profesionalisme sebagai berikut:

- a. memiliki keahlian dan pengetahuan yang luas; dan
- b. bekerja dengan hati.

3. Sinergi

Dalam nilai sinergi terkandung makna bahwa jajaran Pimpinan dan seluruh PNS di lingkungan Kemenkeu berkomitmen membangun dan menjalin hubungan kerja sama internal maupun eksternal yang produktif, serta kemitraan yang harmonis dengan para pemangku kepentingan, dalam rangka menghasilkan karya yang berkualitas dan bermanfaat.

Pelaksanaan nilai-nilai Kemenkeu diwujudkan dalam kaidah-kaidah perilaku utama sinergi sebagai berikut:

- a. memiliki sangka baik, saling percaya, dan menghormati; dan
- b. menemukan dan melaksanakan solusi terbaik.

4. Pelayanan

Dalam nilai pelayanan terkandung makna bahwa jajaran Pimpinan dan seluruh PNS di lingkungan Kemenkeu memberikan pelayanan dalam rangka memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan dan pengguna layanan, serta dilaksanakan dengan sepenuh hati, transparan, cepat, akurat, dan aman.

Pelaksanaan nilai-nilai Kemenkeu diwujudkan dalam kaidah-kaidah perilaku utama pelayanan sebagai berikut:

- a. melayani dengan berorientasi pada kepuasan pemangku kepentingan; dan
- b. bersikap proaktif dan cepat tanggap.

5. Kesempurnaan

Dalam nilai kesempurnaan terkandung makna bahwa jajaran Pimpinan dan seluruh PNS di lingkungan Kemenkeu senantiasa berupaya melakukan perbaikan secara berkesinambungan di segala bidang dalam rangka menjadi dan memberikan yang terbaik.

Pelaksanaan nilai-nilai Kemenkeu diwujudkan dalam kaidah-kaidah perilaku utama kesempurnaan sebagai berikut:

- a. melakukan perbaikan terus menerus; dan
- b. mengembangkan inovasi dan kreativitas.

2.3. Tujuan

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi BPPK, ditetapkan enam tujuan BPPK tahun 2025-2029, yaitu:

1. Pendidikan bereputasi unggul dan bertaraf internasional serta pengelolaan tugas belajar yang efektif dan tepat sasaran.
Indikator tujuan ini adalah indeks efektivitas kinerja BLU PKN STAN dan tingkat efektivitas beasiswa Kementerian Keuangan.
2. Program pembelajaran tematik dan lintas fungsi yang responsif terhadap isu strategis nasional dan internasional dalam Kerangka Kementerian Keuangan *Corporate University*.
Indikator tujuan ini adalah tingkat implementasi *learning organization* (LO).
3. Sertifikasi kompetensi di bidang keuangan negara dan sektor keuangan serta akreditasi program pembelajaran di bidang keuangan negara yang andal.
Indikator tujuan ini adalah indeks kepuasan pengguna layanan sertifikasi dan indeks kepuasan pengguna layanan akreditasi.
4. Pembinaan jabatan fungsional di bidang keuangan negara yang profesional dan adaptif.
Indikator tujuan ini adalah efektivitas pembinaan jabatan fungsional di bidang keuangan negara.
5. Penelitian di bidang keuangan negara dan sektor keuangan yang didukung manajemen pengetahuan.
Indikator tujuan ini adalah indeks kualitas penelitian.
6. Pengelolaan sumber daya organisasi yang andal dan adaptif.
Indikator tujuan ini adalah indeks kepuasan pengguna layanan.

2.4. Sasaran Strategis

Dalam rangka mendukung pencapaian enam tujuan BPPK, telah ditetapkan enam sasaran strategis yang merupakan kondisi yang diinginkan untuk dicapai oleh BPPK selama tahun 2025-2029, yaitu:

1. Pendidikan bereputasi unggul dan pengelolaan tugas belajar yang efektif.
Pendidikan yang bereputasi unggul adalah sistem pengelolaan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat (tridharma perguruan tinggi) yang kualitasnya diakui oleh institusi pengakreditasi. Sehingga, tercipta proses pembelajaran yang menitikberatkan pada kurikulum yang berbasis sintesis keilmuan, studi terapan (*project-based*), dan studi kasus (*case-based*) secara komprehensif, serta membangun karakter guna membentuk SDM keuangan negara yang beretika. Pengelolaan tugas belajar yang efektif adalah pengelolaan tugas belajar meliputi aspek perencanaan, seleksi, penempatan dan pelaksanaan studi, serta pemanfaatan pascastudi yang ditunjukkan dengan penempatan *awardee* pada perguruan tinggi sesuai ketentuan, kesesuaian periode kelulusan *awardee* dengan jadwal, dan kepuasan pemilik SDM terhadap penerima beasiswa Kemenkeu.
Indikator kinerja pada sasaran strategis ini adalah:
 - a. Tingkat efektivitas pembangunan karakter; dan
 - b. Tingkat efektivitas beasiswa Kementerian Keuangan

2. Program pembelajaran tematik dan lintas fungsi yang berdampak tinggi. Program pembelajaran tematik dan lintas fungsi yang berdampak tinggi adalah program pengembangan kompetensi SDM yang selaras dengan kriteria pembelajaran Kemenkeu *Corporate University* yang memberikan dampak pada pencapaian sasaran organisasi (*impactful*) dan fokus pada kebutuhan pembelajar (*student-centered*) sehingga terwujud *alignment* antara pembelajar, proses pembelajaran, dan kinerja organisasi.

Indikator pada sasaran strategis ini adalah:

- a. Persentase alumni pelatihan yang meningkat kinerjanya; dan
 - b. Tingkat implementasi pembelajaran yang berkualitas tinggi.
3. Sertifikasi dan akreditasi program di bidang keuangan negara yang andal. Sertifikasi dan akreditasi di bidang keuangan negara yang andal adalah proses pelaksanaan sertifikasi dan akreditasi secara berintegritas, transparan, dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan. Sehingga, pelaksanaan kegiatan-kegiatan tersebut mampu mendukung pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi SDM keuangan negara baik di Kemenkeu, KLID non-Kemenkeu, maupun masyarakat sesuai dengan kebijakan Kemenkeu.

Indikator pada sasaran strategis ini adalah:

- a. Indeks kepuasan pengguna layanan sertifikasi; dan
 - b. Indeks kepuasan pengguna layanan akreditasi.
4. Pembinaan jabatan fungsional di bidang keuangan negara yang profesional dan adaptif.

Pembinaan jabatan fungsional yang profesional dan adaptif adalah upaya untuk mengembangkan dan mengelola jabatan fungsional keuangan negara agar dapat bekerja secara profesional dan mampu beradaptasi menghadapi perubahan. Pembinaan yang profesional berarti memastikan bahwa JFKN memiliki kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Ini bisa melibatkan pelatihan, sertifikasi, dan evaluasi secara berkala.

Pembinaan adaptif berarti membekali JFKN dengan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja, teknologi baru, dan dinamika organisasi.

Indikator pada sasaran strategis ini adalah efektivitas pembinaan jabatan fungsional di bidang keuangan negara.

5. Penelitian yang implementatif dan berkualitas tinggi. Penelitian terapan yang berkualitas tinggi adalah penelitian di bidang keuangan negara dan sektor keuangan yang berkualitas dan berdampak sosial tinggi. Hal ini ditandai dengan terbangunnya budaya dan komitmen penelitian di bidang pengelolaan keuangan negara dan sektor keuangan yang berorientasi kemanfaatan dan keunggulan. Di samping itu, meningkatnya kegiatan ilmiah yang diselenggarakan seperti seminar nasional maupun internasional dan pengelolaan jurnal ilmiah yang semakin berkualitas.

Indikator pada sasaran strategis ini adalah indeks kualitas penelitian.

6. Birokrasi yang efisien, melayani, dan transformatif. Birokrasi yang efisien, melayani, dan transformatif adalah pelaksanaan tugas dan fungsi dengan didukung oleh sumber daya antara lain berupa

organisasi dan SDM, keuangan dan BMN, dan pengendalian internal secara efisien, dengan prinsip untuk melayani dan selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan sesuai dengan kebutuhan organisasi terkini.

Indikator pada sasaran strategis ini adalah:

- a. Tingkat kualitas pengelolaan SDM keuangan negara;
- b. Nilai evaluasi organisasi;
- c. Indeks integritas; dan
- d. Indeks kualitas penerapan sistem pengendalian internal (SPI) terintegrasi.

Dalam rangka memastikan pencapaian Sasaran Strategis, diidentifikasi indikasi risiko sebagai berikut.

Tabel 8. Indikasi Risiko

No.	Sasaran Strategis	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Perlakuan Risiko
1.	Pendidikan bereputasi unggul dan pengelolaan tugas belajar yang efektif	Kesenjangan dalam pemenuhan standar indikator akreditasi unggul yang diperlukan untuk mendukung peningkatan mutu penyelenggaraan perguruan tinggi vokasi	Pemantauan pemenuhan indikator akreditasi unggul	PKN STAN
		Rendahnya tingkat kepuasan Unit Pemilik Program terhadap penyelenggaraan Program Pemberdayaan PNS Selesai Tugas Belajar	Pemantauan dan evaluasi layanan yang diberikan kepada Unit Pemilik Program	Pusbin JFPM
2.	Program pembelajaran tematik dan lintas fungsi yang berdampak tinggi	Proses pembelajaran yang telah diselenggarakan kurang berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi	Identifikasi program pembelajaran strategis/insidental yang dapat diukur sampai dengan dampak pembelajaran (reviu AKP strategis dan/atau AKP jabatan)	Pusdiklat KM, Pusdiklat AP, Pusdiklat BC, Pusdiklat Pajak, Pusdiklat KP, Seluruh BDK

No.	Sasaran Strategis	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi Penanggung Jawab Perlakuan Risiko
3.	Sertifikasi dan akreditasi program di bidang keuangan negara yang andal	Layanan sertifikasi dan akreditasi tidak sesuai dengan standar layanan sertifikasi	a. Menyusun standar layanan sertifikasi dan akreditasi yang mencakup seluruh jenis layanan b. Menginformasikan standar layanan sertifikasi dan akreditasi tersebut kepada <i>stakeholder</i>	Pusbin JFPM
4.	Pembinaan jabatan fungsional di bidang keuangan negara yang profesional dan adaptif	Infrastruktur pengelolaan JFKN tidak terselesaikan	Memantau pengembangan infrastruktur pengelolaan JFKN	Pusbin JFPM
5.	Penelitian yang implementatif dan berkualitas tinggi	Penelitian belum selaras dengan isu dan kebutuhan Kemenkeu	Pemantauan keselarasan penelitian dengan kebutuhan Kemenkeu	Setban, PKN STAN, Pusklat
6.	Birokrasi yang efisien, melayani, dan transformatif	Layanan tidak memenuhi standar layanan yang telah ditetapkan	Pemantauan dan evaluasi setiap layanan yang diberikan kepada pengguna layanan	Seluruh unit kerja
		Pengelolaan sumber daya organisasi belum optimal	a. Penataan organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi yang <i>agile</i> dan adaptif. b. Penguatan budaya organisasi yang berorientasi pada nilai-nilai Kementerian Keuangan dan <i>core value</i> ASN.	Seluruh unit kerja
		Penguatan integritas pelaksanaan tugas BPPK belum terintegrasi	a. Penguatan integritas dalam memitigasi risiko pegawai dan mewujudkan perilaku etis dan berintegritas sesuai dengan nilai-nilai Kemenkeu; b. Penguatan pengawasan terintegrasi dan terotomasi.	Seluruh unit kerja

BAB III

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBANGAAN

3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Nasional dan Kementerian

Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) Tahun 2025-2029 merupakan tahapan awal dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025-2045, sehingga menjadi sangat penting sebagai *milestone* awal dalam rangka mewujudkan Visi Indonesia Emas 2045, yaitu Negara Kesatuan Republik Indonesia yang Bersatu, Berdaulat, Maju, dan Berkelanjutan. Berdasarkan visi dimaksud, Indonesia akan menjadi negara dengan pendapatan per kapita setara negara-negara maju yang disertai kemiskinan yang menurun dan ketimpangan yang berkurang, negara yang berdaulat dan berperan penting di dunia internasional, negara yang memiliki sumber daya manusia yang unggul, serta negara yang berkomitmen menerapkan prinsip pembangunan berkelanjutan.

Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) secara umum mendukung tugas dan fungsi Kemenkeu dalam pelaksanaan seluruh prioritas nasional. Secara khusus, BPPK memiliki peran strategis dalam mendukung Prioritas Nasional (PN) 1 untuk memperkuat ideologi Pancasila, demokrasi, dan Hak Asasi Manusia (HAM). Beberapa program dan kegiatan akan diselenggarakan dalam kerangka implementasi dari PN 1 tersebut dengan mengacu kepada Arah Kebijakan Penguatan Ideologi Pancasila, Wawasan Kebangsaan, dan Ketahanan Nasional sebagaimana diwujudkan melalui Strategi Penguatan Wawasan Ideologi Pancasila yang dilaksanakan melalui strategi penguatan wawasan ideologi Pancasila di kalangan penyelenggara negara. Melalui program pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi yang diselenggarakan BPPK, strategi penguatan wawasan ideologi Pancasila dapat menjadi salah materi yang dapat memperkuat karakter peserta pembelajaran.

Dalam RPJMN 2025-2029 juga telah ditetapkan 5 (lima) pengarusutamaan (*mainstreaming*) sebagai bentuk pembangunan inovatif dan adaptif, sehingga dapat menjadi katalis pembangunan menuju masyarakat sejahtera dan berkeadilan. BPPK berkomitmen mengintegrasikan kebijakan umum pengarusutamaan dalam pembangunan dimaksud, terutama dalam hal gender dan inklusi sosial. Upaya peningkatan kesetaraan gender dilaksanakan melalui strategi pengarusutamaan gender (PUG) dan inklusi sosial dengan memberikan kesempatan yang sama kepada perempuan dan laki-laki, pemuda, anak, penyandang disabilitas, lanjut usia, masyarakat adat, dan kelompok rentan lainnya. Kesempatan ini ditujukan untuk meningkatkan akses seluruh kelompok terhadap sumber daya, mendorong mereka berpartisipasi aktif dan bermakna dalam menyuarakan aspirasi dan kebutuhan, serta terlibat dalam proses pengambilan keputusan, sehingga dapat memperoleh manfaat dari hasil pembangunan.

Implementasi PUG dan inklusi sosial pada BPPK ditujukan untuk mewujudkan kesetaraan dalam pembangunan melalui pengembangan SDM pengelola keuangan negara yang responsif gender dan inklusif, dengan strategi pencapaian sebagai berikut:

1. Memperkuat pelebagaan PUG dan inklusi sosial BPPK antara lain melalui (1) penguatan komitmen, (2) peningkatan kapasitas SDM terkait PUG dan inklusi sosial dan (3) peningkatan kualitas data dan analisis gender.
2. Memperkuat penyelenggaraan PUG dan inklusi sosial yang berorientasi pada pencapaian *output* dan *outcome* antara lain melalui (1) integrasi perspektif gender dan inklusi sosial pada perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, *monitoring* dan evaluasi serta pelaporan program/kegiatan dalam kerangka implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), (2) penguatan peran Unit Kepatuhan Internal (UKI) dan Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) (3) Pengembangan media Komunikasi, Informasi, dan Edukasi (KIE), dengan mengedepankan kolaborasi Kemenkeu Satu.
3. Meningkatkan kualitas penganggaran pemerintah pusat, serta Hubungan Keuangan Pusat dan Daerah (HKPD) yang responsif gender dan inklusif antara lain melalui peningkatan kapasitas SDM pengelola anggaran pemerintah pusat dan daerah.

Pada Level Kementerian Keuangan, terdapat 5 (lima) tujuan Kementerian Keuangan untuk periode tahun 2025-2029, yaitu (1) kebijakan fiskal, sektor keuangan dan ekonomi yang proaktif, adaptif dan mampu menggerakkan transformasi ekonomi; (2) pendapatan negara yang maksimal, berkeadilan dan mendukung perekonomian nasional; (3) pengeluaran negara yang berkualitas dan memberikan dampak bagi kesejahteraan rakyat; (4) perbendaharaan, kekayaan negara, serta pembiayaan dan risiko yang akuntabel, inovatif, dan mendorong tata kelola pembangunan yang baik; dan (5) pengelolaan sumber daya organisasi dan teknologi informasi dalam kerangka budaya Kemenkeu Satu yang mendorong akselerasi transformasi birokrasi nasional.

Secara umum, BPPK bersama seluruh UE1/LNSW mendukung pelaksanaan tujuan Kementerian Keuangan nomor 5, yakni pengelolaan sumber daya organisasi dan teknologi informasi dalam kerangka budaya Kemenkeu Satu yang mendorong akselerasi transformasi birokrasi nasional. Kondisi yang ingin dicapai Kementerian Keuangan melalui tujuan kelima ini adalah (1) birokrasi terintegrasi yang melayani, transformatif, dan efisien, dan (2) pelaksanaan mandat tugas khusus. Secara spesifik, keterlibatan BPPK pada pencapaian tujuan tersebut adalah sebagai berikut.

1. Arah kebijakan penguatan budaya dijabarkan melalui strategi:
Penguatan budaya organisasi, integritas, kompetensi, *leadership*, ideologi Pancasila dan wawasan kebangsaan, kolaborasi lintas generasi, serta perbaikan instrumen komunikasi pegawai.
2. Arah kebijakan transformasi pengelolaan sumber daya dan pengendalian intern, yang dijabarkan melalui strategi:
 - a. Penyederhanaan birokrasi dan pembinaan jabatan fungsional di bidang keuangan negara.
 - b. Peningkatan kualitas perencanaan dan kompetensi SDM (termasuk talenta digital), redesain sistem rekrutmen dan *on-boarding* pegawai

- baru, serta pengembangan teknologi informasi SDM yang terintegrasi, berbasis data analitik, dan berkelanjutan.
- c. Peningkatan kualitas implementasi Kemenkeu *Corporate University* untuk mewujudkan *Learning Organization* yang matang.
 - d. Penyelenggaraan akreditasi program pelatihan serta sertifikasi dan/atau uji kompetensi di bidang keuangan.
3. Arah kebijakan pencapaian tugas khusus yang efektif, yang dijabarkan melalui strategi penyelenggaraan pendidikan vokasi, penelitian, dan pengabdian masyarakat di bidang keuangan negara yang bereputasi unggul dan bertaraf internasional.

3.2. Arah Kebijakan dan Strategi

Dalam rangka mendukung tujuan kelima Kementerian Keuangan, pengelolaan sumber daya organisasi dan teknologi informasi dalam kerangka budaya Kemenkeu Satu yang mendorong akselerasi transformasi birokrasi nasional, BPPK menetapkan 23 (dua puluh tiga) Arah Kebijakan dan Strategi untuk tahun 2025-2029, sebagai berikut.

Tujuan pertama BPPK, yakni pendidikan bereputasi unggul dan bertaraf internasional serta pengelolaan tugas belajar yang efektif dan tepat sasaran, diturunkan menjadi Arah Kebijakan nomor satu sampai dengan empat sebagai berikut.

1. Arah kebijakan pendidikan bereputasi unggul dan bertaraf internasional. Strategi BPPK dalam mewujudkan arah kebijakan nomor satu ini adalah:
 - a. Pelaksanaan transformasi kelembagaan PKN STAN untuk mewujudkan organisasi yang adaptif dan memiliki kapabilitas tinggi.
 - b. Transformasi kurikulum, metode, dan media pembelajaran PKN STAN dalam rangka meningkatkan *link-and-match* dengan dunia kerja serta selaras dengan minat dan kebutuhan pemelajar.
 - c. Pembukaan program studi Magister Terapan di bidang keuangan negara untuk mencetak calon pemimpin dan agen perubahan pengelola keuangan negara.
 - d. Peningkatan kualitas pendidikan vokasi di bidang keuangan negara melalui pengajuan dan perolehan akreditasi nasional yang unggul.
 - e. Intensifikasi kegiatan tridharma perguruan tinggi bertaraf internasional.
 - f. Transformasi dosen PKN STAN menuju penguatan kapabilitas secara unggul dan bertaraf internasional.
 - g. Penyempurnaan tata kelola dan manajemen talenta dosen PKN STAN dalam rangka peningkatan motivasi dan kinerja dosen.
 - h. Penguatan kerja sama dengan organisasi, lembaga, dan/atau institusi internasional dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi.
 - i. Optimalisasi tata Kelola Badan Layanan Umum (BLU) di antara melalui diferensiasi layanan dan penguatan reputasi (*branding*) PKN STAN.
 - j. Peningkatan kontribusi pendapatan Badan Layanan Umum (BLU) terhadap kualitas dan/atau kuantitas layanan PKN STAN.
2. Arah kebijakan pendidikan yang berorientasi pada pembangunan karakter, mental, budaya, serta kepemimpinan yang aplikatif bagi mahasiswa PKN STAN.

Strategi BPPK dalam mewujudkan Arah Kebijakan nomor dua ini adalah Pembangunan karakter, mental dan budaya, serta kepemimpinan secara teoritikal dan praktikal bagi mahasiswa PKN STAN sebagai calon pemimpin dan agen perubahan yang *agile* dan berintegritas.

3. Arah kebijakan pendidikan yang inklusif.

Strategi yang dilakukan BPPK dalam mewujudkan Arah Kebijakan nomor tiga ini adalah:

- a. Perluasan akses pendidikan di bidang keuangan negara dan sektor keuangan melalui penerimaan jalur pembibitan, afirmasi kewilayahan, afirmasi prestasi, afirmasi sekolah keagamaan, dan/atau afirmasi lainnya.
 - b. Penyelenggaraan pendidikan PKN STAN yang inklusif seperti dengan menyediakan *academic coaching clinic* dan *learning buddy*.
 - c. Peningkatan dampak positif program pengabdian masyarakat yang inklusif dan selaras dengan PN dan isu strategis Kemenkeu, di antaranya melalui pengembangan kompetensi dan/atau pemberian fasilitasi bagi UMKM, koperasi, kaum rentan, komunitas marginal, lembaga keagamaan, masyarakat, desa, dan lembaga lainnya.
 - d. Kolaborasi program pengabdian masyarakat dengan institusi/organisasi yang kredibel serta *partner/client* bertaraf internasional secara berkelanjutan sesuai dengan analisis kebutuhan.
 - e. Peningkatan kapabilitas civitas akademika PKN STAN dan pemberian fasilitas untuk menyelenggarakan program pengabdian masyarakat yang kontributif.
4. Arah kebijakan pengelolaan tugas belajar yang efektif dan tepat sasaran. Strategi BPPK dalam mewujudkan Arah Kebijakan nomor empat ini adalah:
- a. Optimalisasi kemitraan strategis dalam kerja sama penyediaan pendidikan bagi pegawai Kementerian Keuangan.
 - b. Penguatan program beasiswa bagi pegawai Kementerian Keuangan.
 - c. Penguatan tata kelola dan dukungan IT dalam rangka peningkatan kualitas layanan pengelolaan tugas belajar dan pemberdayaan alumni.

Tujuan kedua BPPK, yakni Program pembelajaran tematik dan lintas fungsi yang responsif terhadap isu strategis nasional dan internasional dalam kerangka Kementerian Keuangan *Corporate University*, diturunkan ke Arah Kebijakan nomor lima sampai dengan sebelas sebagai berikut.

5. Arah kebijakan program pembelajaran tematik dan lintas fungsi yang responsif.

Strategi BPPK dalam mewujudkan Arah Kebijakan nomor lima ini adalah:

- a. Pelaksanaan AKP Tematik dan Lintas Fungsi sesuai dengan perkembangan isu strategis terkini dan kebutuhan pengembangan karier dan manajemen talenta.
- b. Penyusunan *piloting learning* dan *career paths* bagi mitra kerja Unit Eselon I/LNSW dan/atau jabatan tertentu dari masing-masing Pusdiklat

- c. Penyusunan desain, materi, dan evaluasi pembelajaran tematik dan lintas fungsi yang sesuai dengan kebutuhan strategis terkini dan tepat sasaran.
 - d. Pengimplementasian pembelajaran tematik dan lintas fungsi yang interaktif dan kolaboratif.
 - e. Penguatan kapasitas pengajar program pembelajaran tematik dan lintas fungsi.
 - f. Penguatan kemitraan strategis dengan lembaga pemerintah pusat dan daerah, akademisi, sektor swasta, lembaga internasional, dan institusi lainnya dalam rangka pembelajaran dan fungsi strategis lain sesuai kebutuhan.
6. Arah kebijakan pembelajaran yang berorientasi pada penguatan dan pengembangan karakter, mental, budaya, serta kepemimpinan yang aplikatif bagi SDM pengelola keuangan negara.
- Adapun strategi yang dilakukan BPPK untuk mewujudkan arah kebijakan nomor enam ini adalah:
- a. Penguatan karakter, mental dan budaya, serta kepemimpinan secara teoritikal dan praktikal bagi SDM pengelolaan keuangan negara sebagai pemimpin yang *risk taker*, *predence*, *accountable*, dan *responsible* serta menerapkan *core value* ASN.
 - b. Pembangunan dan pengembangan *Kemenkeu Leaders Academy* (KLA).
7. Arah kebijakan edukasi di bidang keuangan negara yang kontributif, kolaboratif, dan mudah diakses.
- Adapun strategi yang dilakukan BPPK untuk mewujudkan arah kebijakan nomor tujuh ini adalah:
- a. Perluasan edukasi di bidang keuangan negara yang mudah diakses dan sesuai dengan isu strategis dan program prioritas nasional dan/atau Kemenkeu.
 - b. Penyediaan program edukasi di bidang keuangan negara yang dapat diikuti oleh SDM Pengelola Keuangan Negara dan kelompok masyarakat sesuai dengan kebutuhan.
8. Arah kebijakan pembelajaran di bidang keuangan negara dan sektor keuangan yang inklusif.
- Adapun strategi yang dilakukan BPPK untuk mewujudkan arah kebijakan nomor delapan ini adalah
- a. Penyediaan alokasi bagi Kementerian/Lembaga/Satuan Kerja Perangkat Daerah/Institusi (KLDI) untuk dapat mengirimkan peserta program pembelajaran di bidang keuangan negara secara proporsional dan tepat sasaran.
 - b. Penyediaan program pembelajaran klasikal dan digital (*e-learning*, *open access learning*, *micro learning*, *webinar*, dan program pembelajaran digital lainnya) di bidang keuangan negara dan sektor keuangan, serta bidang prioritas lainnya yang dapat diikuti oleh SDM Pengelola Keuangan KLDI, dan kelompok masyarakat secara lebih masif dan fleksibel.
 - c. Pembentukan dan pengembangan *Kemenkeu Center*.
9. Arah kebijakan tata kelola *Kemenkeu Corporate University* yang unggul dan bertaraf internasional.

Adapun strategi yang dilakukan BPPK untuk mewujudkan arah kebijakan nomor sembilan ini adalah:

- a. Penguatan pengelolaan strategi dan tata kelola Kemenkeu *Corporate University* dalam rangka menyesuaikan dengan kerangka organisasi dan kebutuhan terkini.
 - b. Optimalisasi peran organisasi dalam pengelolaan strategi Kemenkeu *Corporate University* untuk meningkatkan *alignment* antara pembelajaran dengan kinerja.
10. Arah kebijakan implementasi organisasi pembelajar (*learning organization*) yang matang.

Adapun strategi yang dilakukan BPPK untuk mewujudkan arah kebijakan nomor sepuluh ini adalah:

- a. Penguatan budaya belajar Kemenkeu dengan mendorong inisiatif individu dan organisasi untuk terus melakukan pengembangan kompetensi menuju *learning organization*.
 - b. Pemantauan dan evaluasi implementasi organisasi pembelajar secara berkelanjutan.
11. Arah kebijakan pembelajaran terintegrasi yang berdampak tinggi.

Adapun strategi yang dilakukan BPPK untuk mewujudkan arah kebijakan nomor sebelas ini adalah:

- a. Penguatan metode pembelajaran yang inklusif, kreatif, dan berkelanjutan melalui optimalisasi teknologi digital dan *artificial intelligence*.
- b. Penguatan dalam pengukuran dampak pembelajaran terhadap kinerja pegawai maupun organisasi.
- c. Penyediaan pembelajaran yang kreatif dengan memanfaatkan teknologi terkini yang membahas isu aktual di bidang keuangan negara dan sektor keuangan.
- d. Penyempurnaan tata kelola dan penjaminan mutu pembelajaran berbasis dukungan teknologi informasi yang andal.

Tujuan ketiga BPPK, yakni Sertifikasi kompetensi di bidang keuangan negara dan sektor keuangan serta akreditasi program pembelajaran di bidang keuangan negara yang andal, diturunkan ke dalam arah kebijakan nomor dua belas sampai dengan empat belas sebagai berikut.

12. Arah Kebijakan sertifikasi dan/atau uji kompetensi di bidang keuangan negara dan sektor keuangan yang andal.

Adapun strategi yang dilakukan BPPK untuk mewujudkan arah kebijakan nomor dua belas ini adalah:

- a. Penguatan infrastruktur, regulasi, dan tata kelola sertifikasi dan uji kompetensi bagi pengelola keuangan negara.
- b. Pelaksanaan sertifikasi dan uji kompetensi bagi pengelola keuangan negara secara masif baik di lingkungan Kementerian Keuangan maupun KLDI.
- c. Penyiapan infrastruktur, regulasi, dan tata kelola pemberian akreditasi bagi KLDI untuk dapat melaksanakan sertifikasi/uji kompetensi di bidang keuangan negara secara mandiri.

- d. Penguatan regulasi dan tata kelola termasuk standar pelayanan sertifikasi/uji kompetensi di bidang keuangan negara yang digunakan untuk menunjang profesi kelompok masyarakat yang berkaitan dengan keuangan negara.
 - e. Penyelenggaraan sertifikasi/uji kompetensi di bidang keuangan negara yang digunakan untuk menunjang profesi kelompok masyarakat yang berkaitan dengan keuangan negara secara profesional dan kredibel.
 - f. Penyusunan instrumen pengukuran kompetensi yang valid dan reliabel.
13. Arah kebijakan akreditasi program pelatihan di bidang keuangan negara yang kredibel.
- Adapun strategi yang dilakukan BPPK untuk mewujudkan arah kebijakan nomor tiga belas ini adalah:
- a. Penguatan kebijakan dan tata kelola akreditasi program pembelajaran di bidang keuangan negara yang *fit-for-purpose*.
 - b. Penyelenggaraan sosialisasi, bimbingan, dan asistensi bagi KLDI untuk meningkatkan minat bagi KLDI agar memanfaatkan Akreditasi Program Pembelajaran di Bidang Keuangan Negara dalam mendukung penguatan kompetensi SDM.
14. Arah kebijakan Lembaga sertifikasi profesi yang profesional.
- Adapun strategi yang dilakukan BPPK untuk mewujudkan arah kebijakan nomor empat belas ini adalah Pembentukan dan pengembangan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang terlisensi Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

Tujuan keempat BPPK yakni, Pembinaan jabatan fungsional di bidang keuangan negara yang profesional dan adaptif, diturunkan ke dalam arah kebijakan nomor lima belas sebagai berikut.

15. Arah kebijakan pembinaan jabatan fungsional di bidang keuangan negara yang profesional dan adaptif.
- Adapun strategi yang dilakukan BPPK untuk mewujudkan arah kebijakan nomor lima belas ini adalah:
- a. Penyiapan dan penguatan kebijakan, tata kelola, dan infrastruktur pembinaan Jabatan Fungsional Keuangan Negara (JFKN) yang mendorong optimalisasi peranan dan peningkatan kualitas hasil kerja.
 - b. Penguatan kelembagaan pelaksanaan fungsi pembinaan JFKN melalui pembentukan Unit Kerja khusus setingkat Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
 - c. Pengembangan Sistem Informasi yang *agile* dan adaptif untuk menunjang pelaksanaan fungsi pembinaan JFKN.
 - d. Pemetaan kompetensi, pelaksanaan pengembangan kompetensi, pemantauan dan evaluasi pengembangan kompetensi.
 - e. Pembentukan dan pengelolaan forum pengetahuan JFKN untuk mendorong terciptanya ekosistem JFKN yang solutif dan kontributif.
 - f. Fasilitasi pembentukan organisasi profesi dan penyusunan kode etik profesi JFKN untuk mewujudkan SDM JFKN yang profesional.

- g. Pemenuhan kebutuhan SDM yang menjalankan fungsi pembinaan JFKN dengan SDM yang memiliki kompetensi teknis yang mumpuni melalui mutasi antar unit eselon I (MAUE1) serta pengembangan kapasitas SDM Internal.
- h. Penyusunan, pengembangan, dan penerapan *Learning Path* JFKN dan *Learning Path* kompetensi manajerial dengan melibatkan *stakeholder* terkait.

Tujuan kelima BPPK yakni, Penelitian di bidang keuangan negara dan sektor keuangan yang didukung manajemen pengetahuan, diturunkan ke dalam arah kebijakan nomor enam belas sampai dengan delapan belas sebagai berikut.

16. Arah Kebijakan penelitian yang kontributif dan selaras dengan strategi Kemenkeu.

Strategi BPPK dalam mewujudkan Arah Kebijakan nomor enam belas ini adalah:

- a. Peningkatan *research-based policy* dengan mengembangkan penelitian yang memprioritaskan isu strategis Kemenkeu.
- b. Optimalisasi penelitian yang memberikan kontribusi akademis dan/atau praktis di bidang keuangan negara.
- c. Peningkatan kompetensi SDM dan fasilitasi penelitian yang kontributif dan selaras dengan strategi Kemenkeu.
- d. Peningkatan penelitian kolaboratif dengan institusi/organisasi yang kredibel dan bertaraf internasional.
- e. Penguatan publikasi penelitian BPPK pada jurnal nasional/internasional yang bereputasi baik.
- f. Penyediaan sarana/media publikasi penelitian dengan tata kelola dan reputasi yang baik, serta memiliki kebijakan *copyright* sesuai standar.

17. Arah kebijakan manajemen pengetahuan yang andal.

Adapun strategi yang dilakukan BPPK untuk mewujudkan arah kebijakan nomor tujuh belas ini adalah:

- a. Penyusunan dan implementasi *roadmap*/cetak biru manajemen pengetahuan untuk jangka menengah.
- b. Penyempurnaan tata kelola manajemen pengetahuan yang inovatif.
- c. Identifikasi pengetahuan di bidang keuangan negara yang *link and match* dengan kebutuhan dan minat pengguna.
- d. Peningkatan kualitas dan kuantitas aset intelektual yang inovatif dengan dukungan teknologi informasi manajemen pengetahuan yang andal.
- e. Pengorganisasian pengetahuan yang sistematis dan terstandar.
- f. Pengembangan sistem manajemen pengetahuan Kementerian Keuangan yang mudah diakses, menarik, dan terpercaya, dengan optimalisasi penggunaan *artificial intelligence*.
- g. Pemanfaatan aset intelektual sebagai solusi permasalahan dan mempercepat penyelesaian pekerjaan.
- h. Pemantauan aset intelektual yang berkelanjutan.
- i. Peningkatan kapasitas SDM pengelola manajemen pengetahuan dan SDM penjamin kualitas aset intelektual.

- j. Penyusunan kebijakan dan tata kelola *Community of Practices* (CoP).
 - k. Pengembangan dan pengelolaan *Community of Practices* prioritas Kemenkeu.
18. Arah kebijakan komunikasi publik dan kemitraan strategis yang efektif dan inklusif.
- Adapun strategi yang dilakukan BPPK untuk mewujudkan arah kebijakan nomor delapan belas ini adalah:
- a. Implementasi strategi komunikasi yang efektif dan inklusif dalam membangun citra BPPK dan Kemenkeu yang positif.
 - b. Pengelolaan informasi publik yang transparan dan efektif dalam memperkuat hubungan dengan pemangku kepentingan.
 - c. Penguatan kemitraan strategis yang inklusif dengan institusi dalam dan luar negeri yang berdampak bagi peningkatan kualitas tridharma perguruan tinggi (pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat), pembelajaran, sertifikasi/uji kompetensi, pembinaan jabatan fungsional, dan manajemen pengetahuan di bidang keuangan negara.

Tujuan keenam BPPK yakni, Pengelolaan sumber daya organisasi yang andal dan adaptif, diturunkan ke dalam arah kebijakan nomor sembilan belas sampai dengan dua puluh tiga sebagai berikut.

19. Arah kebijakan pengelolaan organisasi dan budaya yang adaptif.
- Adapun strategi yang dilakukan BPPK untuk mewujudkan arah kebijakan nomor sembilan belas ini adalah:
- a. Penataan organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi yang *agile* dan adaptif.
 - b. Penguatan budaya organisasi yang berorientasi pada nilai-nilai Kementerian Keuangan dan *core value* ASN.
20. Arah kebijakan pengelolaan SDM yang humanis dan efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi.
- Adapun strategi yang dilakukan BPPK untuk mewujudkan arah kebijakan nomor dua puluh ini adalah:
- a. Pengelolaan SDM yang humanis dan efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi.
 - b. Pengembangan *learning path* yang mendukung pengembangan kompetensi SDM.
21. Arah kebijakan pengelolaan keuangan dan BMN yang optimal dan akuntabel.
- Adapun strategi yang dilakukan BPPK untuk mewujudkan arah kebijakan nomor dua puluh satu ini adalah:
- a. Pengelolaan keuangan yang berkualitas, adaptif, dan memiliki akuntabilitas yang tinggi.
 - b. Pengelolaan BMN yang optimal dan akuntabel dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi. Pengelolaan BMN yang optimal dan akuntabel ini dilakukan dengan mewujudkan sarana dan prasarana yang responsif gender dengan mengadopsi teknologi informasi termutakhir untuk pembelajaran yang efektif dan efisien.

22. Arah kebijakan pengawasan dan pengendalian internal yang andal, transparan, dan berkeadilan.
Adapun strategi yang dilakukan BPPK untuk mewujudkan arah kebijakan nomor dua puluh dua ini adalah:
 - a. Penguatan peran Unit Kepatuhan Internal melalui institusionalisasi yang efektif dan desain tata kelola yang optimal untuk dapat memberikan keyakinan yang memadai (*reasonable assurance*) terhadap pencapaian tujuan organisasi.
 - b. Penguatan SDM UKI secara berkesinambungan dengan mempertimbangkan kompetensi, pola mutasi, dan manajemen talenta sehingga mampu merumuskan efektivitas dan efisiensi operasi, perbaikan proses bisnis, peningkatan kualitas dan kuantitas *output*, serta peningkatan *compliance*.
23. Arah kebijakan penerapan teknologi digital yang tepat guna.
Adapun strategi yang dilakukan BPPK untuk mewujudkan arah kebijakan nomor dua puluh tiga ini adalah:
 - a. Penyelenggaraan layanan akademik dan non akademik PKN STAN yang berbasis teknologi tepat guna.
 - b. Penyediaan layanan pencarian dan rekomendasi pembelajaran sesuai kebutuhan pengguna berbasis teknologi *artificial intelligence*.
 - c. Penyelenggaraan layanan pembinaan jabatan fungsional di bidang keuangan negara serta sertifikasi dan uji kompetensi yang menggunakan teknologi tepat guna.
 - d. Penyelenggaraan layanan pembelajaran melalui penyempurnaan Kemenkeu *Learning Center* (KLC) yang berbasis teknologi tepat guna.
 - e. Pemantauan dan evaluasi penerapan teknologi digital secara berkelanjutan.

3.3. Kerangka Regulasi

Dalam rangka mendukung arah kebijakan dan strategi BPPK, diusulkan 1 (satu) Rancangan Peraturan Menteri Keuangan (RPMK), dan 6 (enam) Rancangan Keputusan Menteri Keuangan (RKMK) yang menjadi bidang tugas BPPK. Rincian RKMK bidang tugas BPPK dimaksud adalah sebagai berikut.

1. RPMK tentang Pedoman Analisis Kebutuhan Pembelajaran di Lingkungan Kementerian Keuangan;
2. RKMK tentang Pedoman Analisis Kebutuhan Pembelajaran di Lingkungan Kementerian Keuangan;
3. RKMK tentang Tata Kelola Penyelenggaraan Uji Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional di Bidang Keuangan Negara;
4. RKMK tentang *Learning Path* Jabatan Fungsional di Bidang Keuangan Negara;
5. RKMK tentang Taksonomi Pengetahuan;
6. RKMK tentang Tata Kelola Komite Kurasi Aset Intelektual; dan
7. RKMK tentang *Redesign* Tata Kelola *Community of Practice*.

Urgensi pembentukan masing-masing Rancangan Keputusan Menteri Keuangan (RKMK) sebagai Kerangka Regulasi BPPK tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut.

1. RPKM tentang Pedoman Analisis Kebutuhan Pembelajaran di Lingkungan Kementerian Keuangan.

Urgensi pembentukan:

Hasil evaluasi atas implementasi manajemen pembelajaran di lingkungan Kementerian Keuangan, Peraturan Menteri Keuangan Nomor 45/PMK.011/2018 tentang Pedoman Analisis Kebutuhan Pembelajaran di Lingkungan Kementerian Keuangan sudah tidak sesuai dengan kebutuhan pengelolaan analisis kebutuhan pembelajaran di bidang keuangan negara.

RPKM tentang Pedoman Analisis Kebutuhan Pembelajaran di Lingkungan Kementerian Keuangan rencananya akan diselesaikan pada tahun 2026.

2. RKMK tentang Pedoman Analisis Kebutuhan Pembelajaran di Lingkungan Kementerian Keuangan.

Urgensi pembentukan:

- a. Pembaharuan dan Perluasan Analisis Kebutuhan Pembelajaran (AKP) tidak hanya terbatas di Lingkungan Kementerian Keuangan tetapi di KLDI.
- b. Penyesuaian *timeline* AKP.
- c. Memperjelas proses AKP bagi Pengelola Keuangan Negara yang berada di luar Kemenkeu (JF maupun non JF).
- d. Memperjelas peran Biro SDM selaku Unit Pembina SDM (UPSDM), dalam hal terdapat usulan Pembelajaran *mandatory* dari masing-masing UE I, harus melalui Biro SDM terlebih dahulu.
- e. Memperkuat peran *learning consultant*, keterlibatan Pusdiklat dalam memberikan saran masukan pada saat pengumpulan data AKP, serta penajaman pada saat verifikasi data AKP.
- f. Memperluas *output* AKP.
- g. Mengaitkan dengan AKP Kewilayahan.

RKMK tentang Pedoman Analisis Kebutuhan Pembelajaran di Lingkungan Kementerian Keuangan rencananya akan diselesaikan pada tahun 2026.

3. RKMK tentang Tata Kelola Penyelenggaraan Uji Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional di Bidang Keuangan Negara.

Urgensi pembentukan:

- a. Melaksanakan ketentuan Pasal 24 ayat (2) Peraturan Menteri Keuangan Nomor 132 Tahun 2023 tentang Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang Keuangan Negara.
- b. Memberikan panduan dalam penyelenggaraan uji kompetensi teknis Jabatan Fungsional di Bidang Keuangan Negara.

RKMK tentang Tata Kelola Penyelenggaraan Uji Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional di Bidang Keuangan Negara rencananya akan diselesaikan pada tahun 2025.

4. RKMK tentang *Learning Path* Jabatan Fungsional di Bidang Keuangan Negara.

Urgensi pembentukan:

- a. Mendukung pemenuhan kompetensi teknis jabatan fungsional di bidang keuangan negara sesuai standar kompetensi yang diprasyarakatkan serta memberikan panduan dan ruang pengembangan kompetensi di bidang keuangan negara.

- b. Memberikan panduan bagi pengembangan kompetensi jabatan fungsional di bidang keuangan negara melalui jalur pembelajaran.
 - c. Memberikan ruang pengembangan kompetensi:
 - 1) di luar bidang tugas, ruang lingkup kegiatan, jenjang, dan jenis jabatan fungsional di bidang keuangan negara; dan/atau
 - 2) selain jabatan fungsional di bidang keuangan negara.
 - d. Membantu pemenuhan kompetensi dalam rangka proses kenaikan jenjang jabatan fungsional di bidang keuangan negara.
- RKMK tentang *Learning Path* Jabatan Fungsional di Bidang Keuangan Negara rencananya akan diselesaikan pada tahun 2025.

5. RKMK tentang Taksonomi Pengetahuan.

Urgensi pembentukan:

- a. Basis pengetahuan dan acuan klasifikasi aset intelektual.
- b. Optimalisasi pemanfaatan aset intelektual.
- c. Acuan penyusunan instrumen pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia.
- d. Acuan pengelompokan tematik kearsipan.
- e. Tujuan lainnya dalam rangka pengklasifikasian dan pengintegrasian rujukan penyusunan aset intelektual, perlu menyusun taksonomi pengetahuan terkait keuangan negara dan pengetahuan lain yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Keuangan.

RKMK tentang Taksonomi Pengetahuan rencananya akan diselesaikan pada tahun 2026.

6. RKMK tentang Tata Kelola Komite Kurasi Aset Intelektual.

Urgensi pembentukan:

- a. Meningkatkan kualitas dan optimalisasi pemanfaatan aset intelektual.
- b. Memberikan panduan pelaksanaan kurasi aset intelektual bagi seluruh pelaku manajemen pengetahuan di lingkungan Kementerian Keuangan.
- c. Meningkatkan relevansi substansi aset intelektual di *software knowledge management system* (Kementerian Keuangan *Learning Center*) terhadap peraturan, proses bisnis, dan isu terkini.
- d. Menurunkan tingkat duplikasi aset intelektual di *software knowledge management system* (Kementerian Keuangan *Learning Center*).
- e. Meningkatkan standar mutu teknis penyajian aset pengetahuan di *software knowledge management system* (Kementerian Keuangan *Learning Center*).
- f. Meningkatkan kesesuaian level akses aset intelektual di *software knowledge management system* (Kementerian Keuangan *Learning Center*).
- g. Menjaga kesahihan hasil *software knowledge management system* (Kementerian Keuangan *Learning Center*) Chat yang di-generate dari aset intelektual.

RKMK tentang Tata Kelola Komite Kurasi Aset Intelektual rencananya akan diselesaikan pada tahun 2026.

7. RKMK tentang *Redesign Tata Kelola Community of Practice*.

Urgensi pembentukan:

- a. Memberikan dukungan implementasi *community of practices* dilingkungan Kementerian Keuangan.
- b. Mendukung terbentuknya wadah utama berbagi pengetahuan dan kolaborasi antar praktisi dalam bidang pekerjaan, keahlian, dan/atau minat sejenis.
- c. Menggali dan mengelola pengetahuan tersembunyi (*tacit knowledge*) dari pengalaman nyata pegawai.
- d. Mendorong pengembangan kapasitas dan kompetensi pegawai melalui proses pembelajaran sosial (*social learning*) yang berkesinambungan dan partisipatif.
- e. Menjadi penghubung (*hub*) pertumbuhan ide, solusi, dan inovasi, yang berdampak langsung terhadap pengembangan kompetensi dan kinerja organisasi, serta memperkuat budaya perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*).

RKMK tentang *Redesign Tata Kelola Community of Practice* rencananya akan diselesaikan pada tahun 2026.

3.4. Kerangka Kelembagaan

3.4.1. Penataan Kelembagaan dan Proses Bisnis

A. Kedudukan, Tugas, dan Fungsi BPPK (Organisasi *Existing*)

Sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan nomor 124 tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan disebutkan bahwa BPPK berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Keuangan. BPPK mempunyai tugas menyelenggarakan pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi kompetensi di bidang keuangan negara, dan manajemen pengetahuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam rangka melaksanakan tugas dimaksud, BPPK menyelenggarakan fungsi:

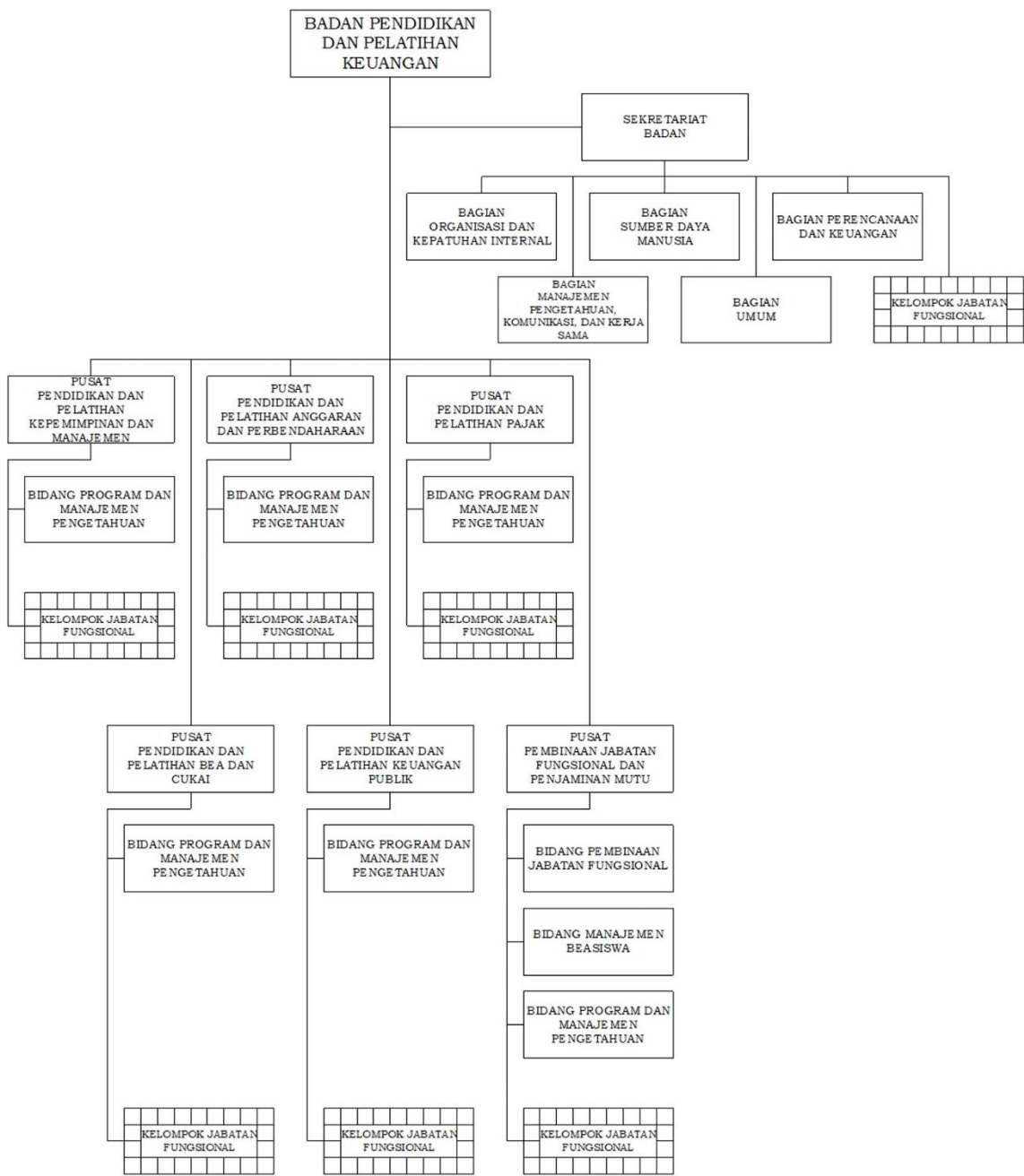
1. penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi kompetensi di bidang keuangan negara, dan manajemen pengetahuan;
2. pelaksanaan pendidikan, pelatihan, sertifikasi kompetensi di bidang keuangan negara, dan manajemen pengetahuan;
3. pelaksanaan pembinaan jabatan fungsional di bidang keuangan negara;
4. pelaksanaan pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan atas pelaksanaan pendidikan, pelatihan, sertifikasi kompetensi, pembinaan jabatan fungsional, dan pemanfaatan hasil pendidikan dan pelatihan di bidang keuangan negara, dan manajemen pengetahuan;
5. pelaksanaan administrasi Badan; dan
6. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

B. Struktur Organisasi BPPK

Struktur organisasi BPPK berdasarkan PMK nomor 124 tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan adalah sebagai berikut:

- 1. Sekretariat Badan;
 - 2. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen;
 - 3. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Anggaran dan Perbendaharaan;
 - 4. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pajak;
 - 5. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Bea dan Cukai;
 - 6. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Publik; dan
 - 7. Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional dan Penjaminan Mutu.
- Bagan organisasi BPPK dapat dilihat pada Gambar 2 berikut.

Gambar 2. Bagan Organisasi BPPK



Selain itu, terdapat Politeknik Keuangan Negara STAN yang merupakan sekolah tinggi kedinasan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Keuangan melalui Kepala BPPK sebagaimana tercantum dalam PMK nomor 160/PMK.01/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Keuangan Negara STAN.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai penyelenggara pendidikan, pelatihan dan sertifikasi kompetensi di bidang keuangan negara, BPPK didukung oleh 11 Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Berdasarkan PMK nomor 79/PMK.01/2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan BPPK, Unit Pelaksana Teknis di lingkungan BPPK terdiri atas:

1. Balai Diklat Keuangan Medan;
2. Balai Diklat Keuangan Pekanbaru;
3. Balai Diklat Keuangan Palembang;
4. Balai Diklat Keuangan Cimahi;
5. Balai Diklat Keuangan Yogyakarta;
6. Balai Diklat Keuangan Malang;
7. Balai Diklat Keuangan Denpasar;
8. Balai Diklat Keuangan Pontianak;
9. Balai Diklat Keuangan Balikpapan;
10. Balai Diklat Keuangan Makassar; dan
11. Balai Diklat Keuangan Manado.

C. Arah kebijakan kelembagaan BPPK

Untuk mewujudkan kelembagaan BPPK yang *best fit*, pada tahun 2025-2029 BPPK akan melaksanakan langkah-langkah sebagai berikut.

1. Transformasi proses bisnis yang adaptif melalui digitalisasi dan simplifikasi proses bisnis pembelajaran.

Transformasi proses bisnis didahului dengan pengembangan sistem informasi berbasis teknologi terkini untuk mendukung fungsi BPPK. Transformasi yang dilakukan antara lain melalui penguatan implementasi Kemenkeu *Corporate University* melalui pembelajaran terintegrasi yang berdampak tinggi, manajemen pengetahuan yang andal, dan penerapan teknologi digital yang tepat guna.

2. Penguatan Budaya Organisasi yang berintegritas dan kolaborasi lintas generasi.

Penguatan budaya belajar Kemenkeu dengan mendorong inisiatif individu dan organisasi untuk terus melakukan pengembangan kompetensi menuju Kemenkeu sebagai *Learning Organization*.

3. Akselerasi implementasi BPPK sebagai unit pembina Teknis JFKN.

Akselerasi implementasi BPPK sebagai unit pembina teknis JFKN didahului dengan mengimplementasikan Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Keuangan Negara. Selanjutnya dilakukan penguatan peran dan fungsi pembinaan JFKN, penyempurnaan infrastruktur dan tata kelola pembinaan JFKN, penguatan *end-to-end* sistem IT JF melalui pengembangan dan integrasi portal pembinaan JFKN dengan Satu Kemenkeu, dan transformasi budaya kerja struktural ke fungsional pada JFKN.

4. Maksimalisasi peran BDK dalam mendukung peran Kemenkeu di Daerah.

Penguatan peran dan fungsi BDK dilakukan dengan penyempurnaan infrastruktur dan tata kelola akreditasi program

pelatihan serta sertifikasi dan/atau uji kompetensi di bidang keuangan negara, penguatan layanan BDK dalam rangka mendukung fungsi BPPK di daerah, dan diseminasi informasi dan/atau asistensi terkait kebijakan akreditasi program pelatihan serta sertifikasi dan/atau uji kompetensi di bidang keuangan negara.

5. Penguatan tata kelola PKN STAN dalam mendukung Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Penguatan tata kelola PKN STAN dimulai dengan penyempurnaan tugas dan fungsi PKN STAN untuk meningkatkan efisiensi dan respons dalam memberikan pelayanan, penyempurnaan tata kelola PKN STAN dalam rangka mendukung Tri Dharma Perguruan Tinggi. PKN STAN diberikan mandat untuk melakukan pendidikan vokasi dan menjalankan strategi prioritas sesuai dengan mandat dimaksud.

Penyempurnaan sistem penerimaan mahasiswa PKN STAN, khususnya terkait jalur pembibitan dan afirmasi. Pembukaan Program Studi Magister Terapan untuk memenuhi kebutuhan mahasiswa yang mencari tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Pembukaan Program Studi Doktor Terapan Keuangan Negara sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan tenaga profesional di bidang keuangan negara.

Selain itu, perlu dilakukan peningkatan kompetensi dosen guna memberikan pelayanan pendidikan berkualitas kepada mahasiswa, dan perluasan penelitian yang kontributif.

Arah kelembagaan dimaksud ditujukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas yang disesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan tugas, beban kerja, kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, tuntutan *stakeholders*, dan perkembangan yang terjadi. Namun demikian usulan penataan organisasi tersebut merupakan inisiatif yang bersifat tentatif yang pelaksanaannya sangat bergantung dengan perkembangan internal dan eksternal BPPK dan Kementerian Keuangan, perubahan kebijakan nasional terkait tugas, fungsi dan peran Kementerian Keuangan, dan kebijakan nasional yang digariskan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

3.4.2. Pengelolaan SDM

A. Kondisi SDM BPPK saat ini

Data kondisi SDM BPPK per tanggal 31 Desember 2024 berdasarkan basis data aplikasi *Human Resources Information System* (HRIS) adalah sebagai berikut.

1. Total pegawai BPPK adalah sejumlah 1.235 orang terdiri dari PNS sejumlah 1.234 orang dan PPPK sejumlah 1 orang. Berdasarkan unit kerja, pegawai BPPK terbanyak berada di Politeknik Keuangan Negara STAN, yaitu sejumlah 258 orang atau 20,89% dan terbanyak kedua adalah pegawai di Sekretariat Badan sejumlah 231 orang atau 18,70%.
2. Proporsi dalam generasi adalah sebanyak 122 orang atau 9,88% generasi Z, sebanyak 686 orang atau 55,55% generasi Y, sebanyak 419 orang atau 33,93% generasi X, dan sebanyak 8 orang atau 0,65% generasi *baby*

boomer. Sehingga, jumlah pegawai generasi milenial (generasi Y dan Z) BPPK mencapai 65,43% dari total pegawai.

3. Saat ini, komposisi pegawai laki-laki dibandingkan dengan pegawai perempuan di BPPK adalah 7:3 (tujuh berbanding tiga) atau sejumlah 842 pegawai laki-laki dan 393 pegawai perempuan. Dalam kategori golongan jabatan, komposisi pegawai BPPK terdiri dari pegawai golongan II sebesar 14%, diikuti golongan III sebesar 68%, dan golongan IV sebesar 18%.
4. Berdasarkan kualifikasi pendidikan, proporsi terbesar adalah pegawai dengan jenjang pendidikan S1/DIV sejumlah 481 orang atau 38,95%, diikuti tingkat pendidikan S2 sejumlah 450 orang atau 36,44%, pendidikan DIII atau lebih rendah sejumlah 263 orang atau 21,30%, dan pendidikan S3 sejumlah 41 orang atau 3,32%.
5. Jumlah Pejabat Fungsional adalah sebanyak 375 pegawai, atau mencapai 30,36% dari total pegawai BPPK. Dilihat dari jenisnya, Jabatan Fungsional dengan jumlah pejabat terbanyak adalah Dosen (140 pegawai), diikuti dengan Widyaiswara (131 pegawai) dan PTP (35 pegawai), yang ketiganya merupakan Jabatan Fungsional inti untuk mendukung tugas fungsi BPPK.

B. Proyeksi kebutuhan SDM tahun 2025-2029

SDM merupakan aset utama bagi Kementerian Keuangan. Demikian halnya dengan BPPK. Dengan demikian, proyeksi kebutuhan SDM aparatur Kementerian Keuangan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan dihitung dan disusun dengan hati-hati berdasarkan ketentuan yang berlaku, dengan memperhatikan arah kebijakan nasional di bidang pengelolaan SDM aparatur, kondisi *existing* SDM Kementerian Keuangan, serta ketersediaan dan proyeksi dana APBN. Proyeksi tersebut disusun dengan asumsi sebagai berikut:

1. Organisasi tidak berubah secara masif, proses penataan organisasi tetap berjalan.
2. Penataan komposisi SDM melalui pengaturan jumlah SDM antar unit kerja di lingkungan BPPK, peralihan jabatan dari pejabat struktural menjadi pejabat fungsional (*delayering*), peralihan dari jabatan pelaksana menjadi pejabat struktural ataupun fungsional, serta pengelolaan komposisi kompetensi SDM.
3. Penambahan pegawai baru melalui rekrutmen CPNS (umum maupun sekolah kedinasan) dan PPPK dengan mempertimbangkan kemungkinan penerapan mekanisme rekrutmen ASN secara fleksibel.
4. Proyeksi pegawai keluar dihitung berdasarkan prediksi pegawai yang memasuki batas usia pensiun (BUP) dan pegawai keluar non pensiun dalam periode 5 (lima) tahun ke depan. Berdasarkan data per 31 Desember 2024, jumlah pegawai yang diproyeksikan mencapai BUP dalam kurun waktu tersebut sebanyak 117 orang dengan rincian: 14 orang pada tahun 2025, 14 orang pada tahun 2026, 32 orang pada tahun 2027, 26 orang pada tahun 2028, dan 31 orang pada tahun 2029.
5. Kecukupan anggaran dan sarana prasarana pendukung lainnya.

Berdasarkan perhitungan atas data *Human Resources Information System* (HRIS) per tanggal 31 Desember 2024, diperoleh proyeksi pegawai yang akan memasuki Batas Usia Pensiun dalam kurun tahun 2025 – 2029 sejumlah 117 orang. Sementara itu, berdasarkan tren turn over rate selama 3 (tiga) tahun terakhir, jumlah pegawai keluar selain karena pensiun (karena penugasan, pindah instansi, meninggal dunia, mengundurkan diri, dan sebagainya) dalam 5 (lima) tahun mendatang diprediksi sejumlah 248 orang.

Dengan demikian, BPPK akan merumuskan strategi pemenuhan SDM dengan tetap memperhatikan kebutuhan organisasi dan kebijakan pengelolaan SDM Kementerian Keuangan secara umum. Hal ini mempertimbangkan strategi dan asumsi penyusunan kebutuhan SDM, serta proyeksi jumlah pegawai yang memasuki BUP, jumlah pegawai keluar karena sebab lainnya, dan jumlah pegawai yang diperkirakan masuk dari hasil rekrutmen tahun 2024.

C. Arah kebijakan dan strategi pengelolaan SDM BPPK tahun 2025-2029

Pengelolaan SDM menghadapi tantangan yang semakin kompleks seiring dengan perubahan dinamika global yang semakin cepat dan kebutuhan perubahan internal organisasi BPPK. Menjawab tantangan-tantangan tersebut, BPPK perlu melakukan transformasi pengelolaan SDM secara menyeluruh dengan arah kebijakan pengelolaan SDM BPPK pada tahun 2025-2029 dilaksanakan melalui:

1. Peningkatan Kualitas Perencanaan dan Penataan Postur SDM Kemenkeu.

Perencanaan SDM dilakukan dengan pendekatan *data-driven* dan berbasis analitik prediktif, yang tidak hanya menekankan produktivitas, tetapi juga menjaga *well-being* pegawai. Postur SDM diarahkan untuk memiliki komposisi, kompetensi, dan distribusi yang tepat, adaptif terhadap perubahan, serta mendukung pencapaian tujuan strategis mewujudkan SDM pengelola keuangan negara yang kompeten. Untuk mewujudkan tujuan tersebut dilaksanakan strategi perencanaan SDM melalui:

- a. Penyempurnaan kebijakan dan peningkatan akurasi perencanaan SDM.
- b. Penataan komposisi SDM dan penguatan SDM dalam rangka mendukung strategi pembelajaran berbasis *Kemenkeu Corporate University* untuk penyiapan fungsionalisasi, penguatan karakter dan *leadership*, pembelajaran tematik dan *cross function*, perluasan edukasi, akreditasi dan sertifikasi kompetensi, dan peningkatan kompetensi Dosen serta pemutakhiran kurikulum PKN STAN.
- c. Penguatan kapasitas BPPK dalam mengelola dukungan pemenuhan kebutuhan SDM Keuangan Negara melalui lulusan PKN STAN yang relevan dengan kebutuhan K/L/Pemda dan dinamika global.
- d. Peningkatan kompetensi dosen dan pemutakhiran kurikulum PKN STAN sebagai strategi utama penguatan kualitas lulusan PKN STAN dalam rangka menghasilkan SDM pengelola keuangan negara yang kompeten.

- e. Penataan komposisi antar Jabatan Fungsional dan penambahan jumlah Pejabat Fungsional untuk mendukung tugas dan fungsi BPPK sesuai arah kebijakan fungsionalisasi di tingkat Kementerian Keuangan.
 - f. Pengkajian potensi penambahan jenis dan penyempurnaan mekanisme penghitungan formasi Jabatan Fungsional sesuai kebutuhan organisasi.
 - g. Optimalisasi peran Jabatan Fungsional Ahli Utama sebagai *Subject Matter Expert* (SME) dalam mendukung penyelesaian isu strategis serta kebijakan Menteri, Wakil Menteri, dan Pejabat Pimpinan Tinggi di lingkungan Kementerian Keuangan
2. Redesain Sistem Rekrutmen dan *Onboarding* Pegawai Baru.
- Tuntutan peningkatan potensi pegawai/ASN terutama dalam rangka persiapan *talent* terbaik, kemampuan merespon kemajuan teknologi digital, serta antisipasi pergeseran preferensi generasi Z dan milenial dalam memilih tempat kerja, perlu dilakukan terobosan untuk meredesain sistem rekrutmen dan *onboarding* pegawai baru Kemenkeu yang diharapkan dapat menghasilkan pegawai baru yang berkapasitas tinggi dan berkarakter, serta memiliki *engagement* dengan organisasi. Hal ini dapat dilaksanakan melalui Penyempurnaan kebijakan dan penguatan strategi rekrutmen Jabatan Fungsional dari perpindahan jabatan lain.
3. Peningkatan Kualitas Kompetensi SDM Keuangan Negara.
- Dinamika tugas dalam mengelola pengembangan kompetensi SDM keuangan negara yang semakin kompleks, serta cepatnya perkembangan teknologi menuntut BPPK untuk terus meningkatkan kapasitas dan kapabilitas SDM-nya untuk menciptakan SDM yang lebih kompeten, adaptif, berkarakter, dan berkinerja tinggi. Hal ini akan dicapai melalui strategi, antara lain:
- a. Pemetaan keahlian yang lebih sistematis dan proaktif terhadap kebutuhan kompetensi masa depan (*future competencies*).
 - b. Penguatan serta redesain sistem pengukuran kompetensi.
 - c. Pemetaan dan pengembangan kompetensi SDM melalui pembelajaran yang lebih terintegrasi.
 - d. Pemetaan kebutuhan pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan tinggi yang sejalan dengan arah kebutuhan organisasi.
4. Penyempurnaan Manajemen Kinerja Kementerian Keuangan.
- Tantangan lingkungan strategis yang terus berkembang, termasuk tuntutan terhadap akuntabilitas publik dan pencapaian kinerja yang tinggi, mendorong penyempurnaan manajemen kinerja Kemenkeu yang difokuskan pada tiga hal utama agar selaras dengan arah strategis organisasi, antara lain:
- a. Penyempurnaan kebijakan manajemen kinerja dilakukan untuk meningkatkan adaptabilitas proses bisnis terhadap dinamika organisasi yang terus berkembang. Langkah ini sekaligus menjadi respons atas penerapan *delayering* yang menuntut pola kerja lebih kolaboratif melalui tim kerja lintas fungsi. Selain itu, kebijakan ini dirancang agar mampu mengakomodasi karakteristik generasi

pegawai yang semakin beragam, sehingga tercipta sistem kinerja yang lebih inklusif, adil, dan relevan dengan kebutuhan organisasi masa kini.

- b. Pengembangan infrastruktur manajemen kinerja meliputi, antara lain, penyusunan katalog Indikator Kinerja Individu (IKI) serta pembangunan sistem yang mampu mengakomodasi mekanisme tim kerja lintas fungsi. Upaya tersebut ditujukan untuk meningkatkan efisiensi sekaligus efektivitas dalam pengelolaan kinerja secara berkesinambungan.
- c. Peningkatan kompetensi pengelola kinerja dan penguatan komitmen pegawai dalam mencapai kinerja optimal.
- d. Penguatan mekanisme monitoring dan evaluasi (monev) secara berkesinambungan dalam pengelolaan kinerja, guna menjamin keselarasan antara tujuan organisasi dengan capaian kinerja individu maupun tim, sekaligus sebagai dasar perbaikan kebijakan di masa mendatang.

5. Penguatan Program Persiapan Pensiun.

Kemenkeu berkomitmen untuk mewujudkan layanan Pemberhentian dan Pensiun Pegawai yang tepat waktu dan tepat sasaran, dengan berbagai inisiatif, antara lain Perumusan dan implementasi program persiapan pensiun yang terstruktur menjadi bagian penting dari upaya peningkatan kesejahteraan pegawai. Program ini tidak hanya berfokus pada pembekalan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga pada kesiapan kesehatan fisik dan mental, finansial, gaya hidup, serta sosial, sehingga pegawai mampu menghadapi masa transisi menuju pensiun secara lebih matang, positif, dan sejahtera. Dengan demikian, kesejahteraan pegawai pasca-pensiun tetap terjaga dan kontribusi mereka bagi lingkungan serta masyarakat dapat terus berlanjut.

6. Penguatan Program Kesejahteraan dan *Well-being* Pegawai.

BPPK secara konsisten memperkuat program kesejahteraan dengan pendekatan yang adaptif dan menyeluruh, tidak hanya mencakup aspek fisik dan finansial, tetapi juga menyentuh dimensi mental, emosional, keluarga, sosial dan lingkungan, serta gaya hidup pegawai. Dengan memperhatikan kesejahteraan secara holistik, diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan, *well-being* pegawai dan psikologis pegawai, yang berdampak pada produktivitas, kepuasan kerja, dan keterlibatan pegawai lebih tinggi, serta menciptakan pegawai yang berkarakter kuat, resilien, dan berkinerja lebih baik. Pendekatan ini diwujudkan melalui langkah konkret antara lain:

- a. Penyusunan *Framework* program kesejahteraan pegawai BPPK sebagai panduan dalam penguatan kesejahteraan pegawai BPPK secara holistik.
- b. Pengembangan program penguatan kesehatan fisik pegawai sebagai pilar fundamental dalam membangun kesejahteraan pegawai yang berkelanjutan dan mendukung optimalisasi kinerja organisasi.
- c. Pengembangan program penguatan kesehatan mental pegawai sebagai bagian integral dari strategi kesejahteraan holistik untuk

meningkatkan resiliensi, keterikatan, dan keberlanjutan kinerja organisasi.

- d. Optimalisasi layanan psikologis internal serta program *coaching*, mentoring, dan counseling internal, untuk memastikan kebutuhan dukungan emosional dan kesehatan mental pegawai dapat terfasilitasi secara proaktif dan tepat sasaran.
 - e. Pengembangan program penguatan kesehatan finansial pegawai melalui penguatan literasi keuangan dan kemampuan pengelolaan keuangan pribadi sebagai upaya menciptakan pegawai yang mandiri, berdaya, dan siap menghadapi masa depan.
 - f. Pengembangan program penguatan kesejahteraan keluarga pegawai sebagai sistem pendukung utama, dengan fokus pada peningkatan ketahanan keluarga dan penciptaan iklim kerja yang ramah keluarga.
 - g. Pengembangan program penguatan kesejahteraan sosial dan lingkungan pegawai melalui penciptaan iklim kerja yang inklusif, kolaboratif, dan ramah lingkungan, guna membangun pegawai yang berdaya, peduli, serta berkontribusi positif dan mendukung keberlanjutan kinerja organisasi.
 - h. Pengembangan program penguatan gaya hidup sehat pegawai sebagai strategi preventif untuk menumbuhkan pola hidup seimbang, produktif, dan berkelanjutan, sehingga mendukung peningkatan kinerja organisasi.
 - i. Penyempurnaan kebijakan sistem penghargaan, guna memastikan bahwa apresiasi terhadap kontribusi pegawai diberikan secara adil, objektif, dan memotivasi pencapaian kinerja yang berkelanjutan.
7. Penguatan Kompetensi dan Mental Pemimpin.

Dalam pelaksanaan tugas pengelolaan pengembangan kompetensi SDM keuangan negara yang semakin kompleks, dibutuhkan pemimpin yang kompeten dan berkarakter. Oleh karena itu BPPK secara konsisten melakukan penguatan kepemimpinan melalui beberapa strategi secara terstruktur. Pendekatan dalam mewujudkan penguatan kompetensi dan menumbuhkan mental pemimpin dilakukan melalui implementasi Kemenkeu *Leadership Development Program* (KLDP), Penguatan Karakter, dan Pengembangan Sekolah Kepemimpinan Kemenkeu (Kemenkeu *Leadership Academy*) sebagai wadah pembelajaran terpadu yang didesain untuk membentuk pemimpin yang berkarakter, proaktif, adaptif terhadap perubahan, terpercaya, andal dalam mengelola organisasi, mampu menjadi role model dalam menjunjung nilai-nilai integritas, profesionalisme, dan pelayanan publik dan mampu menginspirasi tim secara berkelanjutan.

8. Pengembangan Informasi SDM yang Terintegrasi, Berbasis Data Analitik, dan Berkelanjutan.

Kemenkeu melakukan langkah-langkah pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung transformasi pengelolaan sumber daya manusia untuk mewujudkan efisiensi biaya dan layanan, meningkatkan produktivitas, *well-being*, kepuasan, keterlibatan, dan hubungan antara pegawai dan organisasi. Hal ini dicapai melalui beberapa strategi, antara lain:

- a. Memberikan dukungan maksimal terhadap pengembangan dan integrasi Sistem Organisasi dan Sumber Daya Manusia (OSDM) Kementerian Keuangan, sebagai pusat kendali (*nerve center*) yang mengelola seluruh proses bisnis organisasi dan SDM secara *end-to-end*, sehingga tercipta tata kelola SDM yang modern, terintegrasi, dan adaptif.
- b. Mendorong peningkatan literasi digital dan kemampuan analitik pegawai untuk memperkuat pemanfaatan data dalam pengambilan keputusan strategis, sekaligus memastikan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan sesuai tuntutan transformasi digital.
- c. Meningkatkan kesadaran dan partisipasi aktif pegawai dalam melakukan pemutakhiran data SDM secara mandiri, sehingga kualitas data yang tersaji semakin akurat, terkini, dan dapat menjadi dasar pengambilan keputusan yang tepat sasaran.
- d. Meningkatkan kualitas data serta mengoptimalkan pengelolaan dokumen SDM dengan pendekatan berbasis analitik, guna menghasilkan kebijakan yang lebih presisi, *evidence-based*, serta responsif terhadap dinamika organisasi dan kebutuhan pegawai.
- e. Memperkuat tata kelola data SDM secara berkelanjutan dengan menjunjung tinggi prinsip keamanan, integritas, dan kerahasiaan informasi, sehingga tercipta ekosistem data yang terpercaya sebagai fondasi kebijakan manajemen SDM jangka panjang.

BAB IV

4.1. Target Kinerja

Untuk mencapai sasaran strategis yang telah dijelaskan pada Bab sebelumnya, perlu dirumuskan indikator dan target yang harus dicapai yang berguna sebagai pedoman kerja bagi pegawai dan evaluator dalam mengukur kinerja. Target kinerja BPPK dalam rangka mendukung sasaran strategis BPPK adalah sebagai berikut.

Tabel 9. Target Kinerja BPPK 2025-2029

[illegible]

No	Tujuan/Sasaran Strategis/ Indikator		Target					UIC
			2025	2026	2027	2028	2029	
	1)	Indeks kepuasan pengguna layanan sertifikasi	3,00 (skala 5)	3,10 (skala 5)	3,15 (skala 5)	3,20 (skala 5)	3,25 (skala 5)	Pusbin JFPM
	2)	Indeks kepuasan pengguna layanan akreditasi	3,00 (skala 5)	3,10 (skala 5)	3,15 (skala 5)	3,20 (skala 5)	3,25 (skala 5)	Pusbin JFPM
4.	Pembinaan jabatan fungsional di bidang keuangan negara yang profesional dan adaptif							
	Efektivitas pembinaan jabatan fungsional di bidang keuangan negara		100	100	100	100	100	Pusbin JFPM
	a. Pembinaan jabatan fungsional di bidang keuangan negara yang profesional dan adaptif							
	1)	Efektivitas pembinaan jabatan fungsional di bidang keuangan negara	100	100	100	100	100	Pusbin JFPM
5.	Penelitian di bidang keuangan negara dan sektor keuangan yang didukung manajemen pengetahuan							
	Indeks kualitas penelitian		300	300,5	301	301,5	302	PKN STAN
	a. Penelitian yang implementatif dan berkualitas tinggi							
	1)	Indeks kualitas penelitian	300	300,5	301	301,5	302	PKN STAN
6.	Pengelolaan sumber daya organisasi yang andal dan adaptif							
	Indeks kepuasan pengguna layanan		4,20 (skala 5)	4,21 (skala 5)	4,22 (skala 5)	4,23 (skala 5)	4,24 (skala 5)	Seluruh Unit
	a. Birokrasi yang efisien, melayani, dan transformatif							
	1)	Tingkat kualitas pengelolaan SDM keuangan negara	100	100	100	100	100	Seluruh Unit
	2)	Nilai evaluasi organisasi	100	100	100	100	100	Setban
	3)	Indeks integritas	100	100	100	100	100	Seluruh Unit
	4)	Indeks kualitas penerapan Sistem Pengendalian Intern (SPI) terintegrasi	92,5	93	93,5	94	94,5	Seluruh Unit

Sasaran strategis dan Indikator Kinerja pada Tabel 9 di atas akan digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Perjanjian Kinerja BPPK 2025-2029.

4.2. Kerangka Pendanaan

Upaya untuk mencapai tujuan BPPK dan sasaran strategis yang telah ditetapkan, diperlukan dukungan berbagai macam sumber daya. Dukungan sarana dan prasarana yang memadai, dukungan regulasi, dan tentunya sumber pendanaan yang cukup. Sehubungan dengan dukungan pendanaan,

indikasi kebutuhan pendanaan untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis BPPK sampai dengan tahun 2029 adalah sebagai berikut.

Tabel 10. Kerangka Pendanaan BPPK 2025-2029

No	Program/ Kegiatan	Pendanaan (Rp Juta)				
		2025	2026	2027	2028	2029
A.	Program Dukungan Manajemen	571.459,12	372,180,39	606.139,56	639.645,13	656.580,27
1.	4678 Legislasi dan Litigasi	21,49	10,00	21,49	22,36	22,80
2.	4679 Pengelolaan Keuangan. BMN. dan Umum	119.759,32	97.767,02	154.439,76	172.030,22	180.094,61
3.	4680 Pengelolaan Keuangan. BMN. dan Umum	91.651,77	22.999,58	91.651,77	93.489,98	95.322,38
4.	4681 Pengelolaan komunikasi dan informasi publik	973,56	304,66	973,56	1.013,29	1.033,15
5.	4682 Pengelolaan komunikasi dan informasi publik	991,53	240,35	991,53	1.031,99	1.052,22
6.	4683 Pengelolaan Organisasi dan SDM	305.037,61	215.083,70	305.037,61	317.483,14	323.705,81
7.	4684 Pengelolaan Organisasi dan SDM	37.769,63	20.728,07	37.769,63	39.310,63	40.081,12
8.	4685 Pengelolaan Risiko. Pengendalian. dan Pengawasan Internal	142,00	14,20	142,00	147,79	150,69
9.	4686 Pengelolaan Risiko. Pengendalian. dan Pengawasan Internal	86,28	6,89	86,28	89,80	91,56
10.	7062 Pelaksanaan Tugas Khusus (<i>Special Mission</i>) Penyelenggaraan Pendidikan Vokasi. Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat di Bidang Keuangan Negara	15.025,93	15.025,93	15.025,93	15.025,93	15.025,93

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 70 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Keuangan Tahun 2025-2029, setiap unit eselon I wajib menyusun Renstra sebagai pedoman perencanaan unit eselon I untuk jangka menengah. Renstra disusun berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan memuat visi, misi, tujuan, arah kebijakan dan strategi sesuai dengan tugas dan fungsi unit eselon I.

Penyusunan Renstra BPPK tahun 2025-2029 berpedoman kepada Renstra Kemenkeu tahun 2025-2029, yang merupakan penjabaran visi, misi, tujuan, arah kebijakan, dan strategi Kemenkeu. Visi BPPK adalah **“Menjadi *knowledge institution* berbasis teknologi digital untuk menghasilkan SDM pengelola keuangan negara yang kompeten dan berkarakter dalam rangka mendukung visi Kementerian Keuangan”**. Adapun misi BPPK (1) Mewujudkan pendidikan bereputasi unggul dan bertaraf internasional serta pengelolaan tugas belajar yang efektif dan tepat sasaran. (2) Menyelenggarakan program pembelajaran yang berdampak dalam Kerangka Kementerian Keuangan *Corporate University*. (3) Mewujudkan sertifikasi kompetensi di bidang keuangan negara dan sektor keuangan, serta akreditasi program pembelajaran di bidang keuangan negara yang andal. (4) Mewujudkan pengelolaan jabatan fungsional di bidang keuangan negara melalui pembinaan jabatan fungsional yang profesional dan adaptif. (5) Memperkuat penelitian di bidang keuangan negara dan sektor keuangan yang didukung manajemen pengetahuan. (6) Mewujudkan pengelolaan sumber daya organisasi yang andal dan adaptif untuk mendukung kinerja BPPK yang unggul.

Dokumen Renstra BPPK tahun 2025-2029 menjadi acuan dalam rangka penyusunan Dokumen Perencanaan Strategis unit eselon II lingkup BPPK tahun 2025-2029. Selain itu, dokumen ini juga menjadi pedoman dalam penyusunan dokumen rencana kerja (Renja) setiap tahunnya. Diperlukan komitmen seluruh jajaran Kementerian Keuangan dalam rangka melaksanakan seluruh amanat dalam dokumen Renstra ini, untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam rangka menghasilkan SDM pengelola keuangan negara yang kompeten dan berkarakter.

MATRIKS KERANGKA REGULASI

No	Arah Kerangka Regulasi (RPMK/RKMK)	Urgensi Pembentukan	Amanat UU	Unit Penanggung Jawab	Target Penyelesaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	RPMK tentang Pedoman Analisis Kebutuhan Pembelajaran di Lingkungan Kementerian Keuangan	Hasil evaluasi atas implementasi manajemen pembelajaran di lingkungan Kementerian Keuangan, Peraturan Menteri Keuangan Nomor 45/PMK.011/2018 tentang Pedoman Analisis Kebutuhan Pembelajaran di Lingkungan Kementerian Keuangan sudah tidak sesuai dengan kebutuhan pengelolaan analisis kebutuhan pembelajaran di bidang keuangan negara.	1. UU Nomor 20 Tahun 2023 2. PP 11 Nomor 17 sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 17 Tahun 2020 3. Perpres Nomor 158 Tahun 2024 4. PMK Nomor 124 Tahun 2024	Sekretariat BPPK	2026
2.	RKMK tentang Pedoman Analisis Kebutuhan Pembelajaran di Lingkungan Kementerian Keuangan	1. Pembaharuan dan Perluasan Analisis Kebutuhan Pembelajaran (AKP) tidak hanya terbatas di Lingkungan Kementerian Keuangan tetapi di KLDI. 2. Penyesuaian <i>timeline</i> AKP. 3. Memperjelas proses AKP bagi Pengelola Keuangan Negara yang berada di luar Kemenkeu (JF maupun non JF). 4. Memperjelas peran Biro SDM selaku Unit Pembina SDM (UPSDM), dalam hal terdapat usulan Pembelajaran <i>mandatory</i> dari masing-masing UE I, harus melalui Biro SDM terlebih dahulu. 5. Memperkuat peran <i>learning consultant</i> , keterlibatan Pusdiklat dalam memberikan saran masukan pada saat pengumpulan data AKP, serta penajaman pada saat verifikasi data AKP. 6. Memperluas <i>output</i> AKP. 7. Mengaitkan dengan AKP Kewilayahan.	1. UU Nomor 20 Tahun 2023 2. PP 11 Nomor 17 sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 17 Tahun 2020 3. Perpres Nomor 158 Tahun 2024 4. PMK Nomor 124 Tahun 2024	Sekretariat BPPK	2026

No	Arah Kerangka Regulasi (RPMK/RKMK)	Urgensi Pembentukan	Amanat UU	Unit Penanggung Jawab	Target Penyelesaian
3.	RKMK tentang Tata Kelola Penyelenggaraan Uji Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional di Bidang Keuangan Negara	1. Melaksanakan ketentuan Pasal 24 ayat (2) Peraturan Menteri Keuangan Nomor 132 Tahun 2023 tentang Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang Keuangan Negara. 2. Memberikan panduan dalam penyelenggaraan uji kompetensi teknis Jabatan Fungsional di Bidang Keuangan Negara.	1. Perpres Nomor 158 Tahun 2024 2. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 132 Tahun 2023	Sekretariat BPPK	2025
4.	RKMK tentang <i>Learning Path</i> Jabatan Fungsional di Bidang Keuangan Negara	1. Mendukung pemenuhan kompetensi teknis jabatan fungsional di bidang keuangan negara sesuai standar kompetensi yang dipersyaratkan serta memberikan panduan dan ruang pengembangan kompetensi di bidang keuangan negara 2. Memberikan panduan bagi pengembangan kompetensi jabatan fungsional di bidang keuangan negara melalui jalur pembelajaran. 3. Memberikan ruang pengembangan kompetensi: a. di luar bidang tugas, ruang lingkup kegiatan, jenjang, dan jenis jabatan fungsional di bidang keuangan negara; dan/atau b. selain jabatan fungsional di bidang keuangan negara. 4. Membantu pemenuhan kompetensi dalam rangka proses kenaikan jenjang jabatan fungsional di bidang keuangan negara.	1. UU Nomor 20 Tahun 2023 2. PP 11 Nomor 17 sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 17 Tahun 2020 3. Perpres Nomor 158 Tahun 2024 4. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 132 Tahun 2023	Sekretariat BPPK	2025
5.	RKMK tentang Taksonomi Pengetahuan	1. Basis pengetahuan dan acuan klasifikasi aset intelektual. 2. Optimalisasi pemanfaatan aset intelektual. 3. Acuan penyusunan instrumen pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia. 4. Acuan pengelompokan tematik kearsipan. 5. Tujuan lainnya dalam rangka pengklasifikasian dan pengintegrasian rujukan penyusunan aset intelektual, perlu menyusun taksonomi pengetahuan terkait keuangan negara dan pengetahuan lain yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Keuangan.	1. Perpres Nomor 158 Tahun 2024 2. PMK 226/PMK.011 /2019 3. PMK Nomor 124 Tahun 2024	Sekretariat BPPK	2026

No	Arah Kerangka Regulasi (RPMK/RKMK)	Urgensi Pembentukan	Amanat UU	Unit Penanggung Jawab	Target Penyelesaian
6.	RKMK tentang Tata Kelola Komite Kurasi Aset Intelektual	1. Meningkatkan kualitas dan optimalisasi pemanfaatan aset intelektual. 2. Memberikan panduan pelaksanaan kurasi aset intelektual bagi seluruh pelaku manajemen pengetahuan di lingkungan Kementerian Keuangan. 3. Meningkatkan relevansi substansi aset intelektual di <i>software knowledge management system</i> (Kementerian Keuangan <i>Learning Center</i>) terhadap peraturan, proses bisnis, dan isu terkini. 4. Menurunkan tingkat duplikasi aset intelektual di <i>software knowledge management system</i> (Kementerian Keuangan <i>Learning Center</i>). 5. Meningkatkan standar mutu teknis penyajian aset pengetahuan di <i>software knowledge management system</i> (Kementerian Keuangan <i>Learning Center</i>). 6. Meningkatkan kesesuaian level akses aset intelektual di <i>software knowledge management system</i> (Kementerian Keuangan <i>Learning Center</i>). 7. Menjaga kesahihan hasil <i>software knowledge management system</i> (Kementerian Keuangan <i>Learning Center</i>) Chat yang di-generate dari aset intelektual.	1. Perpres Nomor 158 Tahun 2024 2. PMK 226/PMK.011 /2019 3. PMK Nomor 124 Tahun 2024	Sekretariat BPPK	2026
7.	RKMK tentang Redesign Tata Kelola <i>Community of Practice</i>	1. Memberikan dukungan implementasi <i>community of practices</i> dilingkungan Kementerian Keuangan. 2. Mendukung terbentuknya wadah utama berbagi pengetahuan dan kolaborasi antar praktisi dalam bidang pekerjaan, keahlian, dan/atau minat sejenis. 3. Menggali dan mengelola pengetahuan tersembunyi (<i>tacit knowledge</i>) dari pengalaman nyata pegawai. 4. Mendorong pengembangan kapasitas dan kompetensi pegawai melalui proses pembelajaran sosial (<i>social learning</i>) yang berkesinambungan dan partisipatif.	1. UU Nomor 20 Tahun 2023 2. PP 11 Nomor 17 sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 17 Tahun 2020 3. Perpres Nomor 158 Tahun 2024	Sekretariat BPPK	2026

No	Arah Kerangka Regulasi (RPMK/RKMK)	Urgensi Pembentukan	Amanat UU	Unit Penanggung Jawab	Target Penyelesaian
		5. Menjadi penghubung (<i>hub</i>) pertumbuhan ide, solusi, dan inovasi, yang berdampak langsung terhadap pengembangan kompetensi dan kinerja organisasi, serta memperkuat budaya perbaikan berkelanjutan (<i>continuous improvement</i>).	4. PMK 216/PMK.01/ 2018 5. PMK Nomor 124 Tahun 2024		

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target					Alokasi (Dalam Juta Rupiah)				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
Indikator Kinerja Program	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan - Kementerian Keuangan (BPPK)	4.20 (Skala 5)	4.21 (Skala 5)	4.22 (Skala 5)	4.23 (Skala 5)	4.24 (Skala 5)					
	Nilai evaluasi organisasi - Kementerian Keuangan (BPPK)	100	100	100	100	100					
Sasaran Program	3. Penguatan sistem pengendalian intern terintegrasi										
Indikator Kinerja Program	Indeks integritas – Kementerian Keuangan (BPPK)	100	100	100	100	100					
	Indeks kualitas penerapan Sistem Pengendalian Intern (SPI) terintegrasi - Kementerian Keuangan (BPPK)	92,5	93	93,5	94	94,5					
Sasaran Program	4. Pencapaian tugas khusus yang efektif										
Indikator Kinerja Program	Indeks efektivitas kinerja SMV – Kementerian Keuangan (BPPK)	100	100	100	100	100					
Kegiatan	4678 Legislasi dan Litigasi						21,49	10,00	21,49	22,36	22,80
Sasaran Kegiatan	Legislasi dan Litigasi yang Optimal										
Indikator Kinerja Kegiatan	Nilai Kinerja Regulasi	86 (Indeks)	-	-	-	-					
	Indeks kualitas rumusan kebijakan	-	95.5 (Indeks)	95.5 (Indeks)	95.5 (Indeks)	95.5 (Indeks)					
Output	Layanan Dukungan Manajemen Internal						21,49	10,00	21,49	22,36	22,80
	Layanan Bantuan Hukum	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	21,49	10,00	21,49	22,36	22,80
Kegiatan	4679 Pengelolaan Keuangan. BMN. dan Umum						119.759,32	97.767,02	154.439,76	172.030,22	180.094,61

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target					Alokasi (Dalam Juta Rupiah)				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
Sasaran Kegiatan	Pengelolaan Keuangan. BMN. dan Umum yang Efisien. Efektif dan Akuntabel										
Indikator Kinerja Kegiatan	Indeks kualitas pengelolaan BMN dan pengadaan	84.1 (indeks)	100 (indeks)	100 (indeks)	100 (indeks)	100 (indeks)					
	Tingkat kualitas pengelolaan keuangan BA 015	100 (poin)	-	-	-	-					
	Indeks kualitas pengelolaan keuangan BA 015	-	100 (indeks)	100 (indeks)	100 (indeks)	100 (indeks)					
Output	Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi						196,93	5.384,12	196,93	196,93	200,79
	Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi	72 Unit	181 Unit	72 Unit	72 Unit	72 Unit	196,93	5.384,12	196,93	196,93	200,79
	Layanan Dukungan Manajemen Internal						84.575,94	71.152,74	119.256,38	136.815,98	144.190,18
	Rencana Kebutuhan BMN dan Pengelolaannya Unit	12 Layanan	12 Layanan	12 Layanan	12 Layanan	12 Layanan	199,09	24,68	199,09	207,21	211,27
	Dukungan Pimpinan dan Keprotokoleran	12 Layanan	12 Layanan	12 Layanan	12 Layanan	12 Layanan	2.789,95	965,73	2.789,95	2.903,78	2.960,70
	Kerumahtanggaan	12 Layanan	12 Layanan	12 Layanan	12 Layanan	12 Layanan	2.693,83	418,38	2.693,83	2.803,73	2.858,69
	Layanan Perkantoran	12 Layanan	12 Layanan	12 Layanan	12 Layanan	12 Layanan	78.893,07	69.743,94	113.573,51	130.901,25	138.159,52
	Layanan Sarana dan Prasarana Internal						34.345,92	21.180,16	34.345,92	34.350,63	35.023,91
	Kendaraan Bermotor	7 Unit	-	7 Unit	7 Unit	7 Unit	196,00	-	196,00	196,00	199,84
	Peralatan Fasilitas Perkantoran	1.501 Unit	51 Unit	1.501 Unit	1.501 Unit	1.501 Unit	9.998,82	2.604,24	9.998,82	10.003,54	10.199,61
	Gedung/Bangunan	8.950 m2	7.185 m2	8.950 m2	8.950 m2	8.950 m2	24.151,09	18.575,92	24.151,09	24.151,09	24.624,45
	Layanan Manajemen Kinerja Internal						640,54	50,00	640,54	666,67	679,74
	Dokumen Perbendaharaan Unit	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	123,93	10,00	123,93	128,98	131,51

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target					Alokasi (Dalam Juta Rupiah)				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
	Rencana Kerja dan Anggaran Unit	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	123,93	10,00	123,93	128,98	131,51
	Dokumen Pengelolaan Kinerja Organisasi Unit	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	101,89	10,00	101,89	106,04	108,12
	Laporan Keuangan Unit	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	123,93	10,00	123,93	128,98	131,51
	Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	166,87	10,00	166,87	173,68	177,08
Kegiatan	4680 Pengelolaan Keuangan. BMN. dan Umum						91.651,77	22.999,58	91.651,77	93.489,98	95.322,38
Sasaran Kegiatan	Pengelolaan Keuangan. BMN. dan Umum yang Efisien. Efektif dan Akuntabel										
Indikator Kinerja Kegiatan	Persentase kualitas pengelolaan keuangan BLU	100%	-	-	-	-					
	Indeks kualitas pengelolaan keuangan BA 015	-	100 (indeks)	100 (indeks)	100 (indeks)	100 (indeks)					
Output	Layanan Dukungan Manajemen Internal						45.054,20	22.999,58	45.054,20	46.892,41	47.811,50
	Dukungan Pimpinan dan Keprotokoleran	12 Layanan	12 Layanan	12 Layanan	12 Layanan	12 Layanan	58,92	33,29	58,92	61,32	62,53
	Kerumahtanggaan	12 Layanan	12 Layanan	12 Layanan	12 Layanan	12 Layanan	361,08	100,00	361,08	375,81	383,18
	Layanan Perkantoran	12 Layanan	12 Layanan	12 Layanan	12 Layanan	12 Layanan	44.634,20	22.866,29	44.634,20	46.455,28	47.365,80
	Layanan Sarana dan Prasarana Internal						46.597,57	-	46.597,57	46.597,57	47.510,88
	Peralatan Fasilitas Perkantoran	2.306 Unit	-	2.306 Unit	2.306 Unit	2.306 Unit	8.006,50	-	8.006,50	8.006,50	8.163,43
	Gedung/Bangunan	11.800 m2	-	11.800 m2	11.800 m2	11.800 m2	38.591,07	-	38.591,07	38.591,07	39.347,45
Kegiatan	4681 Pengelolaan komunikasi dan informasi publik						973,56	304,66	973,56	1.013,29	1.033,15

[illegible]

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target					Alokasi (Dalam Juta Rupiah)				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
Kegiatan	4683 Pengelolaan Organisasi dan SDM						305.037,61	215.083,70	305.037,61	317.483,14	323.705,81
Sasaran Kegiatan	Organisasi dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Berkinerja Tinggi										
Indikator Kinerja Kegiatan	Presentasi alumni pelatihan yang meningkat perilaku kerjanya	87%	87%	87%	87%	87%					
	Persentase alumni pelatihan yang meningkat kinerjanya	87%	87%	87%	87%	87%					
Output	Peraturan Menteri						32,19	10,00	32,19	33,50	34,16
	Peraturan/Kebijakan terkait Organisasi	1 Permen	1 Permen	1 Permen	1 Permen	1 Permen	32,19	10,00	32,19	33,50	34,16
	Peraturan lainnya						17,56	10,00	17,56	18,28	18,63
	Peraturan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan	1 Peraturan	1 Peraturan	1 Peraturan	1 Peraturan	1 Peraturan	17,56	10,00	17,56	18,28	18,63
	Kebijakan Bidang Ekonomi dan Keuangan						1.288,45	540,00	1.288,45	1.341,02	1.367,30
	Kajian Akademis BPPK	24 Rekomendasi Kebijakan	24 Rekomendasi Kebijakan	24 Rekomendasi Kebijakan	24 Rekomendasi Kebijakan	24 Rekomendasi Kebijakan	788,45	540,00	788,45	820,62	836,71
	Center of Case Study	1 Rekomendasi Kebijakan	-	1 Rekomendasi Kebijakan	1 Rekomendasi Kebijakan	1 Rekomendasi Kebijakan	500,00	-	500,00	520,40	530,60
	Akreditasi Lembaga						152,99	15,30	152,99	159,24	162,36
	Akreditasi Program Pelatihan Keuangan Negara	1 Lembaga	1 Lembaga	1 Lembaga	1 Lembaga	1 Lembaga	152,99	15,30	152,99	159,24	162,36
	Konferensi dan Event						-	381,48	900,00	936,72	955,08
	Regional Training Center	-	2 Kegiatan	2 Kegiatan	2 Kegiatan	2 Kegiatan	-	381,48	900,00	936,72	955,08
	Sarana Bidang Pendidikan						-	480,01	3.256,48	3.389,34	3.455,77

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target					Alokasi (Dalam Juta Rupiah)				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
	Program dan Materi Pembelajaran	-	311 Unit	311 Unit	311 Unit	311 Unit	-	150,00	1.500,00	1.561,20	1.591,80
	Alat Uji	-	2 Paket	13 Paket	13 Paket	13 Paket	-	195,01	1.223,80	1.273,73	1.298,69
	Manajemen Pengetahuan	-	390 Unit	390 Unit	390 Unit	390 Unit	-	135,00	532,68	554,41	565,28
	Pelatihan Bidang Ekonomi dan Keuangan						275.324,52	201.847,80	271.168,04	282.231,70	287.763,44
	Program dan Materi Pembelajaran	240 Orang	-	-	-	-	1.500,00				
	Pembelajaran Digital	170.042 Orang	113.740 Orang	170.042 Orang	170.042 Orang	170.042 Orang	9.605,80	6.483,18	9.605,80	9.997,72	10.193,67
	Pembelajaran Klasikal	17.226 Orang	235 Orang	17.226 Orang	17.226 Orang	17.226 Orang	66.986,93	966,97	66.986,93	69.719,99	71.086,50
	Sertifikasi Kompetensi	14.276 Orang	4.500 Orang	14.276 Orang	14.276 Orang	14.276 Orang	14.521,67	4.050,00	14.521,67	15.114,15	15.410,39
	Alat Uji	13 Orang	-	-	-	-	1.223,80	-	-	-	-
	Manajemen Pengetahuan	396 Unit	-	-	-	-	532,68	-	-	-	-
	Karyasiswa Beasiswa	290 Orang	288 Orang	290 Orang	290 Orang	290 Orang	162.662,63	161.371,95	162.662,63	169.299,27	172.617,54
	Regional Training Center	2 Kegiatan	-	-	-	-	900,00	-	-	-	-
	Pembelajaran Dengan Kriteria Tertentu	-	2.510 Orang	1.240 Orang	1.240 Orang	1.240 Orang		28.652,73	16.590,77	17.267,68	17.606,12
	E-Learning Empowering Leadership for Workplace Well-being	12.000 Orang	-	-	-	-	800,24	-	-	-	-
	Executive Course Pengelolaan Keuangan Negara bagi Kepala Daerah (PU)	342 Orang	-	-	-	-	3.009,00	-	-	-	-
	Pelatihan Jabatan Fungsional (JF) Keuangan Negara Bidang Perpajakan (PU)	13.717 Orang	-	-	-	-	7.519,36	-	-	-	-
	Training of Trainers Pengelola Pajak Daerah (PU)	228 Orang	-	-	-	-	1.979,52	-	-	-	-

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target					Alokasi (Dalam Juta Rupiah)				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
	Pelatihan Global Security: Green Customs (PU)	60 Orang	-	-	-	-	795,96	-	-	-	-
	Pelatihan Aplikasi SIMAN v2 bagi Pengguna Barang (PU)	859 Orang	-	-	-	-	1.771,29	-	-	-	-
	Workshop Environmental. Social. and Governance (ESG) Framework for Asia Pacific Public Policymakers (PU)	35 Orang	-	-	-	-	1.515,64	-	-	-	-
	E-Learning Digital Leadership Awareness (PU)	-	60.000 Orang	60.000 Orang	60.000 Orang	60.000 Orang	-	98,75	244,67	254,65	259,64
	Program Pembelajaran Strategis Dukungan Teknis Implementasi Koperasi Desa/Kelurahan Merah Putih bagi SDM Kementerian Keuangan (PU)	-	328 Orang	328 Orang	328 Orang	328 Orang	-	50,87	126,04	131,18	133,75
	Peningkatan Kapasitas SDM di bidang Perpajakan – Penguatan Kompetensi Dasar Perpajakan bagi SDM Direktorat Jenderal Pajak Pengampu Fungsi Kepatuhan Perpajakan 2026 (PU)	-	2.216 Orang	2.216 Orang	2.216 Orang	2.216 Orang	-	127,49	315,87	328,76	335,20
	Pembelajaran terkait Penentuan Nilai Taksiran Barang Milik Negara berupa Kendaraan Bermotor oleh Panitia Penaksir (PU)	-	176 Orang	176 Orang	176 Orang	176 Orang	-	45,88	113,66	118,30	120,62
	Layanan Dukungan Manajemen Internal						12.965,83	9.032,90	12.965,83	13.494,83	13.759,33
	Penjaminan Mutu	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	255,75	25,58	255,75	266,19	271,40
	Learning Organization	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1.760,48	458,45	1.760,48	1.832,30	1.868,22
	Rekomendasi Perencanaan Pelatihan	1 Rekomendasi	1 Rekomendasi	1 Rekomendasi	1 Rekomendasi	1 Rekomendasi	1.239,14	469,39	1.239,14	1.289,70	1.314,97
	Rekomendasi Pengelolaan Organisasi	1 Rekomendasi	1 Rekomendasi	1 Rekomendasi	1 Rekomendasi	1 Rekomendasi	241,10	24,11	241,10	250,94	255,85

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target					Alokasi (Dalam Juta Rupiah)				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
	Pengelolaan Inovasi BPPK	1 Rekomendasi	1 Rekomendasi	1 Rekomendasi	1 Rekomendasi	1 Rekomendasi	161,38	16,14	161,38	167,96	171,25
	AKP Kewilayahan	1 Rekomendasi	1 Rekomendasi	1 Rekomendasi	1 Rekomendasi	1 Rekomendasi	1.357,31	330,00	1.357,31	1.412,69	1.440,38
	Layanan Analisis Data Pembelajaran	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	148,40	14,84	148,40	154,45	157,48
	Layanan Pemantauan Dukungan Pembelajaran	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	148,40	14,84	148,40	154,45	157,48
	Layanan Perkantoran	12 Layanan	12 Layanan	12 Layanan	12 Layanan	12 Layanan	7.653,88	7.679,56	7.653,88	7.966,15	8.122,29
	Layanan Manajemen SDM Internal						15.256,07	2.766,20	15.256,07	15.878,51	16.189,73
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.982 Orang	1.753 Orang	1.982 Orang	1.982 Orang	1.982 Orang	12.249,07	2.200,00	12.249,07	12.748,83	12.998,70
	Administrasi Kepegawaian	1.258 Orang	1.258 Orang	1.258 Orang	1.258 Orang	1.258 Orang	162,00	16,20	162,00	168,61	171,91
	Pengelolaan Jafung	353 Orang	403 Orang	353 Orang	353 Orang	353 Orang	2.845,00	550,00	2.845,00	2.961,08	3.019,11
Kegiatan	4684 Pengelolaan Organisasi dan SDM						37.769,63	20.728,07	37.769,63	39.310,63	40.081,12
Sasaran Kegiatan	Organisasi dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Berkinerja Tinggi										
Indikator Kinerja Kegiatan	Persentase lulusan pendidikan dengan predikat minimal baik	93%	93%	93%	93%	93%					
Output	Pendidikan Tinggi						35.125,89	18.545,30	34.925,89	36.350,87	37.063,35
	Mahasiswa Pendidikan Program Diploma Keuangan	4.523 Orang	4.548 Orang	4.523 Orang	4.523 Orang	4.523 Orang	32.683,61	13.033,42	32.683,61	34.017,11	34.683,84
	Program Pengabdian Masyarakat	50 Orang	23 Orang	50 Orang	50 Orang	50 Orang	1.112,83	511,89	1.112,83	1.158,23	1.180,93
	Hasil Penelitian Dosen/Mahasiswa	70 Orang	85 Orang	70 Orang	70 Orang	70 Orang	1.129,45	5.000,00	1.129,45	1.175,53	1.198,57

[illegible]

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target					Alokasi (Dalam Juta Rupiah)				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
Kegiatan	4686 Pengelolaan Risiko. Pengendalian. dan Pengawasan Internal						86,28	6,89	86,28	89,80	91,56
Sasaran Kegiatan	Pengelolaan Risiko. Pengendalian. dan Pengawasan Internal yang Efektif										
Indikator Kinerja Kegiatan	Indeks Integritas	91.1 (Indeks)	100 (Indeks)	100 (Indeks)	100 (Indeks)	100 (Indeks)					
Output	Layanan Manajemen Kinerja Internal						86,28	6,89	86,28	89,80	91,56
	Rekomendasi Kepatuhan Internal	4 Rekomendasi	4 Rekomendasi	4 Rekomendasi	4 Rekomendasi	4 Rekomendasi	86,28	6,89	86,28	89,80	91,56
Kegiatan	7062 Pelaksanaan Tugas Khusus (Special Mission) Penyelenggaraan Pendidikan Vokasi. Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat di Bidang Keuangan Negara						15.025,93	15.025,93	15.025,93	15.025,93	15.025,93
Sasaran Kegiatan	Pendidikan Vokasi yang Berkualitas Tinggi										
Indikator Kinerja Kegiatan	Indeks mutu penyelenggaraan perguruan tinggi vokasi	365 (indeks skala 400)	365 (indeks skala 400)	365 (indeks skala 400)	365 (indeks skala 400)	365 (indeks skala 400)					
Output	Pendidikan Tinggi						11.100,38	10.000,38	11.100,38	11.100,38	11.100,38
	Penerimaan Mahasiswa Baru	7.500 Orang	7.500 Orang	7.500 Orang	7.500 Orang	7.500 Orang	5.013,60	4.513,60	5.013,60	5.013,60	5.013,60
	Pendidikan dan Pelatihan Kerja Sama	1.000 Orang	1.250 Orang	1.250 Orang	1.250 Orang	1.250 Orang	6.086,78	5.486,78	6.086,78	6.086,78	6.086,78
	Layanan Dukungan Manajemen Internal						2.025,30	2.025,30	2.025,30	2.025,30	2.025,30
	Layanan Perkantoran	12 Layanan	12 Layanan	12 Layanan	12 Layanan	12 Layanan	2.025,30	2.025,30	2.025,30	2.025,30	2.025,30
	Layanan Sarana dan Prasarana Internal						1.000,00	2.100,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target					Alokasi (Dalam Juta Rupiah)				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
	Peralatan Fasilitas Perkantoran	2 Unit	1 Unit	1 Unit	1 Unit	1 Unit	1.000,00	500,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00
	Gedung/Bangunan	-	522 m2	-	-	-	-	1.600,00	-	-	-
	Layanan Manajemen SDM Internal						900,26	900,26	900,26	900,26	900,26
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	240 Orang	240 Orang	240 Orang	240 Orang	240 Orang	900,26	900,26	900,26	900,26	900,26

Plt. KEPALA BADAN PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN KEUANGAN,



Ditandatangani secara elektronik
SUDARTO

