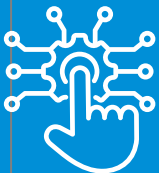


LAPORAN KINERJA

INSTANSI PEMERINTAH BPSDM KOMDIGI 2025

**BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
(BPSDM KOMDIGI)**



BPSDM KOMDIGI
→ 2025



Catatan :

• UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
• Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR

DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR	1
KATA PENGANTAR	2
RINGKASAN EKSEKUTIF	5
BAB I PENDAHULUAN	6
A. Latar Belakang	6
B. Tugas dan Fungsi	11
1. Balai Besar Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penelitian Komunikasi dan Informatika (BBPSDMP Kominfo)	13
2. Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penelitian Komunikasi dan Informatika (BPSDMP Kominfo)	15
3. Sekolah Tinggi Multi Media (STMM) Yogyakarta	17
4. Balai Pelatihan dan Pengembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPTIK)	19
C. Sumber Daya Manusia Badan Pengembangan SDM Komdigi	22
D. Budaya Organisasi Badan Pengembangan SDM Komdigi	23
BAB II PERENCANAAN KINERJA	26
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	35
A. Capaian Kinerja Organisasi	35
Detail perbandingan capaian kinerja dengan target dalam RPJMN 2025–2029 adalah sebagai berikut:	36
Capaian pada Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM Komdigi 2025	38
B. REALISASI ANGGARAN	59
Realisasi per Belanja (Rupiah Murni)	59
Realisasi per Belanja (PNBP)	59
Realisasi Total (RM dan PNBP)	60
BAB IV CAPAIAN LAINNYA	62
4.1 Program/Kegiatan DTS TA 2025	62
4.2 Program/Kegiatan Beasiswa S2/S3 TA 2025	67
4.3 Program Aparatur TA 2025	69
4.4 Nilai Kinerja Anggaran	70
4.5 Perbandingan Realisasi Kinerja Program Kerja di BPSDM Komdigi dengan Realisasi Kinerja di Level Nasional antar Kementerian/Lembaga	71
BAB V PENUTUP	73
DAFTAR PUSTAKA	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Pikir RPJMN 2025–2029	08
Gambar 1. 2 Matriks RPJPN 2025–2045	09
Gambar 1. 3 Asta Cita Presiden Republik Indonesia 2025–2029	10
Gambar 1. 4 Struktur Organisasi BPSDM Komdigi	13
Gambar 1. 5 Struktur Organisasi Satker/UPT BBPSDMP Kominfo	14
Gambar 1. 6 Struktur Organisasi Satker/UPT BPSDMP Kominfo	15
Gambar 1. 7 Wilayah Kerja Satker/UPT BPSDM Komdigi	16
Gambar 1. 8 Struktur Organisasi STMM Yogyakarta	17
Gambar 1. 9 Skema Sertifikasi di LSP STMM Yogyakarta	18
Gambar 1. 10 Struktur Organisasi UPT BPPTIK	20
Gambar 1. 11 Skema Sertifikasi BPPTIK	21
Gambar 1. 12 Skema Sertifikasi Baru BPPTIK	21
Gambar 1. 13 Gambaran Pegawai / SDM Badan Pengembangan SDM Kondigi Tahun 2025	22
Gambar 1. 14 Data JFT Badan Pengembangan SDM Kondigi Tahun 2025	22
Gambar 1. 15 Strategi 6P	23
Gambar 1. 16 Konsep Berakhlak	24
Gambar 2. 1 Matriks Pembangunan RPJMN 2025–2029	27
Gambar 3. 1 Data Capaian DTS per akademi	65

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh. Salam sejahtera bagi kita semua. Shalom. Om Swastiastu. Namo Buddhaya. Salam Kebajikan.

Mari kita panjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas kesempatan yang diberikan sehingga Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Komunikasi dan Digital (selanjutnya disebut, "BPSDM Komdigi") Kementerian Komdigi Tahun 2025 rampung pada waktunya.

LAKIP merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Tujuan pelaporan Kinerja adalah memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai dan sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya. Laporan ini diharapkan akan menyajikan informasi tentang uraian singkat organisasi, rencana dan target kinerja yang ditetapkan, pengukuran kinerja, dan evaluasi dan analisis kinerja untuk setiap sasaran strategis atau hasil program/kegiatan dan kondisi terakhir yang seharusnya terwujud. Analisis ini juga mencakup atas efisiensi penggunaan sumber daya.¹



1. Lampiran II Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dari sisi peraturan perundang-undangan, LAKIP merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

LAKIP Badan Pengembangan SDM Komdigi TA 2025 diharapkan dapat memberi gambaran tentang capaian Badan Pengembangan SDM Komdigi selama tahun 2025 serta langkah-langkah pelaksanaan kebijakan program pengembangan SDM. Sangat kami sadari bahwa laporan ini masih jauh dari sempurna dalam menggambarkan akuntabilitas dan transparansi seperti yang diharapkan, namun melalui LAKIP ini kami berharap dapat memperoleh umpan balik dari

masyarakat dan seluruh pihak yang berkepentingan dalam mendorong pembangunan bidang komunikasi dan informatika khususnya pengembangan SDM Indonesia serta menggambarkan kinerja dan kinerja tambahan yang kami hasilkan.

Terima kasih kami sampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung Badan Pengembangan SDM Komdigi dalam menjalankan tugas dan fungsi sesuai amanat. Kami berharap kerjasama yang baik ini dapat terjalin dengan baik di waktu-waktu selanjutnya.

Jakarta, 25 Februari 2025

**Kepala Badan Pengembangan SDM
Komdigi,**

Dr. Ir. Bonifasius Wahyu Pudjianto, M.Eng



RINGKASAN EKSEKUTIF

LAKIP menyajikan pencapaian kinerja BPSDM Komdigi Kementerian Komunikasi dan Digital di tahun 2025 sebagai bentuk pertanggungjawaban BPSDM Komdigi dalam melaksanakan misinya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam RPJMN 2025–2029, Renstra Kementerian Komdigi 2025–2029, Renstra Badan Pengembangan SDM Komdigi 2025–2029 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2025.

Oleh karena itu, sebagai upaya untuk tetap melaksanakan mandat dari Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah² dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah³, melalui LAKIP BPSDM Tahun 2025, BPSDM Komdigi berupaya untuk menyampaikan kinerja dari program/kegiatan yang telah berjalan pada tahun 2025 dengan merujuk kepada Perjanjian Kinerja 2025 dan RPJMN 2025–2029.

Adapun demi mewujudkan kinerja maksimal dan mencapai target yang telah ditetapkan, BPSDM Komdigi bertekad untuk menangani dan mencari solusi atas setiap kendala yang muncul dalam pelaksanaan kegiatan. Selain itu, BPSDM Komdigi juga menjalankan Manajemen Risiko secara rutin untuk mengidentifikasi dan mengatasi risiko yang timbul, serta melakukan tindak lanjut yang diperlukan.

Diharapkan dapat memberikan informasi yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan bagi semua pihak yang terlibat, serta menjadi dasar evaluasi untuk **meningkatkan pengelolaan kinerja BPSDM Komdigi**.



2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80.

3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

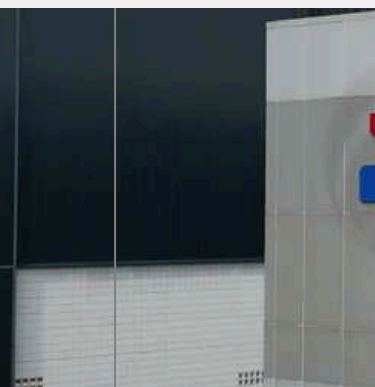
Kementerian Komunikasi dan Informatika (selanjutnya disebut sebagai, “Kementerian Kominfo”) merupakan institusi pemerintah yang memiliki tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika untuk membantu Presiden Republik Indonesia dalam menjalankan pemerintahan negara. Dalam pelaksanaannya, Kementerian Kominfo melalui Badan Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (selanjutnya disebut sebagai, “Badan Litbang SDM”) sebagai salah satu unit kerja eselon I menjalankan fungsi pelaksanaan penelitian dan pengembangan sumber daya manusia di bidang komunikasi dan informatika⁴.



**Gain Optimal Impact in
Public Contribution**



**Digital
Transformation**



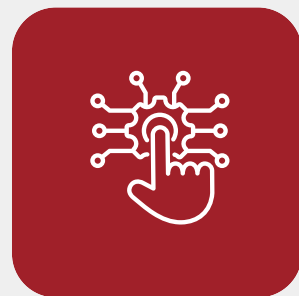
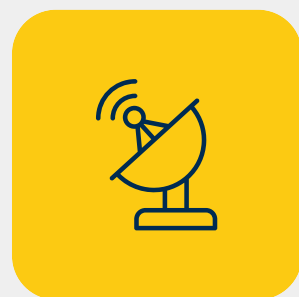
**Innovation
Culture**

4 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2015 tentang Kementerian Komunikasi dan Informatika. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 96.

Namun, sejak berlakunya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2021 tentang Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) pada Pasal 3 yang mengatur bahwa BRIN berperan membantu Presiden dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan serta invensi dan inovasi, penyelenggaraan ketenaganukliran dan penyelenggaraan keantariksaan secara nasional yang terintegrasi serta melakukan monitoring, pengendalian dan evaluasi. Serta, berdasarkan Pasal 65 ayat (1) yang menyatakan bahwa tugas, fungsi dan kewenangan pada unit kerja yang melaksanakan penelitian, pengembangan, dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi di lingkungan kementerian/lembaga dialihkan menjadi tugas, fungsi dan kewenangan BRIN⁵. Maka sejak peraturan tersebut diundangkan, tugas dan fungsi penelitian di Badan Litbang SDM secara resmi telah beralih ke BRIN.

Kemudian, dengan berlakunya Peraturan Presiden Nomor 22 Tahun 2023 tentang Kementerian Komunikasi dan Informatika pada pasal 26 yaitu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Komunikasi dan Informatika mempunyai tugas menyelenggarakan pengembangan sumber daya manusia di bidang komunikasi, informatika, dan kominfo⁶. Oleh karena itu, menindaklanjuti peraturan-peraturan yang secara resmi telah berlaku tersebut, sejak 2023 Badan Litbang SDM berubah menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Komunikasi dan Informatika (BPSDM Kominfo).

Lebih lanjut, seiring dengan ditetapkannya Peraturan Presiden Nomor 174 Tahun 2024 tentang Kementerian Komunikasi dan Digital, Kementerian Kominfo resmi beralih menjadi Kementerian Komdigi. Bersamaan dengan terbitnya Perpres tersebut, BPSDM Kominfo secara resmi turut beralih menjadi BPSDM Komdigi.



5 Pasal 3 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2021 tentang Badan Riset dan Inovasi Nasional, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 192 Tahun 2021

6 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2023 tentang Kementerian Komunikasi dan Informatika

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu aspek penting yang termuat dalam RPJMN 2025–2029. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024, total penduduk di Indonesia pada tahun 2024 sebanyak 281 juta jiwa dengan laju pertumbuhan penduduk per tahun dalam kurun waktu 2020–2024 sebesar 1,11%⁷. Populasi besar tersebut memberikan peluang bagi Indonesia untuk meraih bonus demografi dan meningkatkan daya saing nasional, diantaranya mencakup:

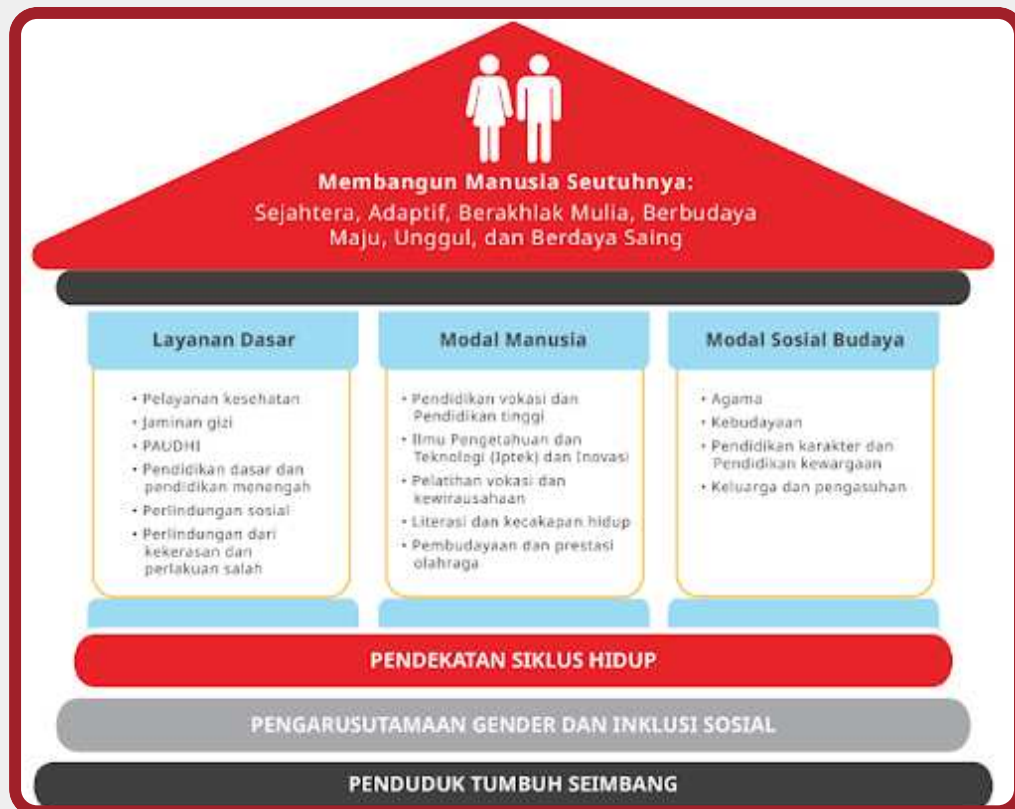
1. Membuka peluang besar menjadi penyedia sumber tenaga kerja dan pelaku ekonomi untuk mempercepat pencapaian tujuan pembangunan;
2. Peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui dukungan pendidikan dan keterampilan yang memadai, serta membentuk lingkungan pendukung yang ramah perempuan dan keluarga;
3. Menjadi landasan terbentuknya modal sosial sebagai pilar pembangunan yang dapat menjadi instrumen untuk mencegah konflik serta memperkuat kerukunan dan persatuan⁷.



Gambar 1.1 Kerangka Pikir RPJMN 2025–2029

⁷ Lampiran I Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025 – 2029

Pada **Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025–2045**, strategi meningkatkan kualitas SDM yaitu dengan menempatkan manusia dan masyarakat pada bagian sentral sebagai obyek dan subyek pembangunan.



Gambar 1. 2 Matriks RPJPN 2025–2045

Oleh karena itu, salah satu fokus arah kebijakan RPJMN 2025–2029 tahap I dalam hal transformasi sosial yaitu peningkatan kualitas SDM untuk membentuk manusia produktif. Hal tersebut sejalan dengan Asta Cita Nomor 4 Presiden Republik Indonesia 2025–2029, Prabowo Subianto, yaitu **memperkuat pembangunan SDM, sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas.**

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

Gambar 1. 3 Asta Cita Presiden Republik Indonesia 2025–2029

Untuk mendukung kebijakan tersebut, BPSDM Komdigi kembali melaksanakan survei Indeks Masyarakat Digital Indonesia (IMDI) pada tahun 2025 di 514 Kabupaten/Kota yang tersebar di 38 Provinsi Indonesia. IMDI diharapkan dapat membantu pemangku kepentingan dalam memberikan arah kebijakan dan pelaksanaan program pengembangan SDM.

IMDI tahun 2025 melibatkan 18.564 responden individu yang dipilih secara acak menggunakan *multistage stratified random sampling* dari populasi angkatan kerja 15 – 64 tahun serta 11.901 responden dari berbagai sektor industri dengan menggunakan metode *multistage stratified random sampling*. Melalui 4 pilar utama yaitu Infrastruktur dan Ekosistem, Keterampilan Digital, Pemberdayaan, dan Pekerjaan, IMDI diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif, objektif, dan terstandarisasi tentang kondisi masyarakat digital di Indonesia.

Hasil survei IMDI tahun 2024 menunjukkan pada skala nasional, Indonesia berhasil memperoleh nilai rata-rata IMDI sebesar 44,53. Nilai tersebut mengalami peningkatan yang cukup signifikan dari nilai tahun sebelumnya yang memperoleh nilai rata-rata IMDI sebesar 43,34.

Untuk memperkuat fungsinya dalam menyelenggarakan pengembangan SDM di bidang komunikasi, informasi, dan digital, serta sebagai bentuk komitmen untuk mendongkrak kemampuan digital di Indonesia, BPSDM Komdigi secara rutin menjalankan program prioritas *Digital Talent Scholarship* (selanjutnya disebut sebagai, “DTS”) sejak tahun 2018. Program DTS bertujuan mengurangi kesenjangan kemampuan digital di Indonesia baik dari Indonesia bagian Barat sampai dengan bagian Timur melalui berbagai pelatihan yang dijalankan. Oleh karena itu, pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN), program DTS telah resmi masuk menjadi target untuk periode tahun 2025 – 2029.

B. Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Menteri Komunikasi dan Digital **Nomor 1 Tahun 2025** tentang **Organisasi dan Tata Kelola Kementerian Komunikasi dan Digital⁸**, pada **BAB XI** tentang Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Komunikasi dan Digital pada **Pasal 223**, BPSDM Komdigi memiliki tugas dalam menyelenggarakan pengembangan sumber daya manusia di bidang komunikasi, informasi, dan digital.

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut, BPSDM Komdigi menjalankan fungsi:



Berdasarkan Peraturan Menteri Komunikasi dan Digital Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kelola Kementerian Komunikasi dan Digital, khususnya Pasal 224, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Komunikasi dan Digital (BPSDM Komdigi) memiliki tugas dan fungsi dalam menyelenggarakan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang komunikasi, informasi, dan digital. Pelaksanaan fungsi tersebut mencakup perencanaan, pengembangan, serta peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan transformasi digital nasional.

⁸ Peraturan Menteri Komunikasi dan Digital Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kelola Kementerian Komunikasi dan Digital

Sejalan dengan ketentuan regulasi tersebut, dilakukan penataan kelembagaan guna memperkuat efektivitas dan integrasi pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Komunikasi dan Digital. Dalam konteks ini, Pusat Pengembangan Literasi Digital yang sebelumnya berada di bawah Direktorat Pemberdayaan Informatika secara struktural bergabung ke dalam BPSDM Komdigi. Penggabungan ini bertujuan untuk memastikan kesinambungan kebijakan, optimalisasi sumber daya, serta peningkatan sinergi program pengembangan literasi digital dengan program pengembangan talenta dan kompetensi digital lainnya yang diselenggarakan oleh BPSDM Komdigi.

Dengan bergabungnya Pusat Pengembangan Literasi Digital ke dalam BPSDM Komdigi, diharapkan pelaksanaan program literasi digital dapat lebih terintegrasi, terukur, dan berkelanjutan dalam mendukung pembangunan sumber daya manusia digital yang unggul, berdaya saing, dan berorientasi pada kebutuhan nasional.

Lebih lanjut, berdasarkan Pasal 225 Peraturan Menteri Komunikasi dan Digital Nomor 1 Tahun 2025, susunan organisasi BPSDM Komdigi terdiri atas:

1 | Sekretariat Badan Pengembangan SDM Komdigi;

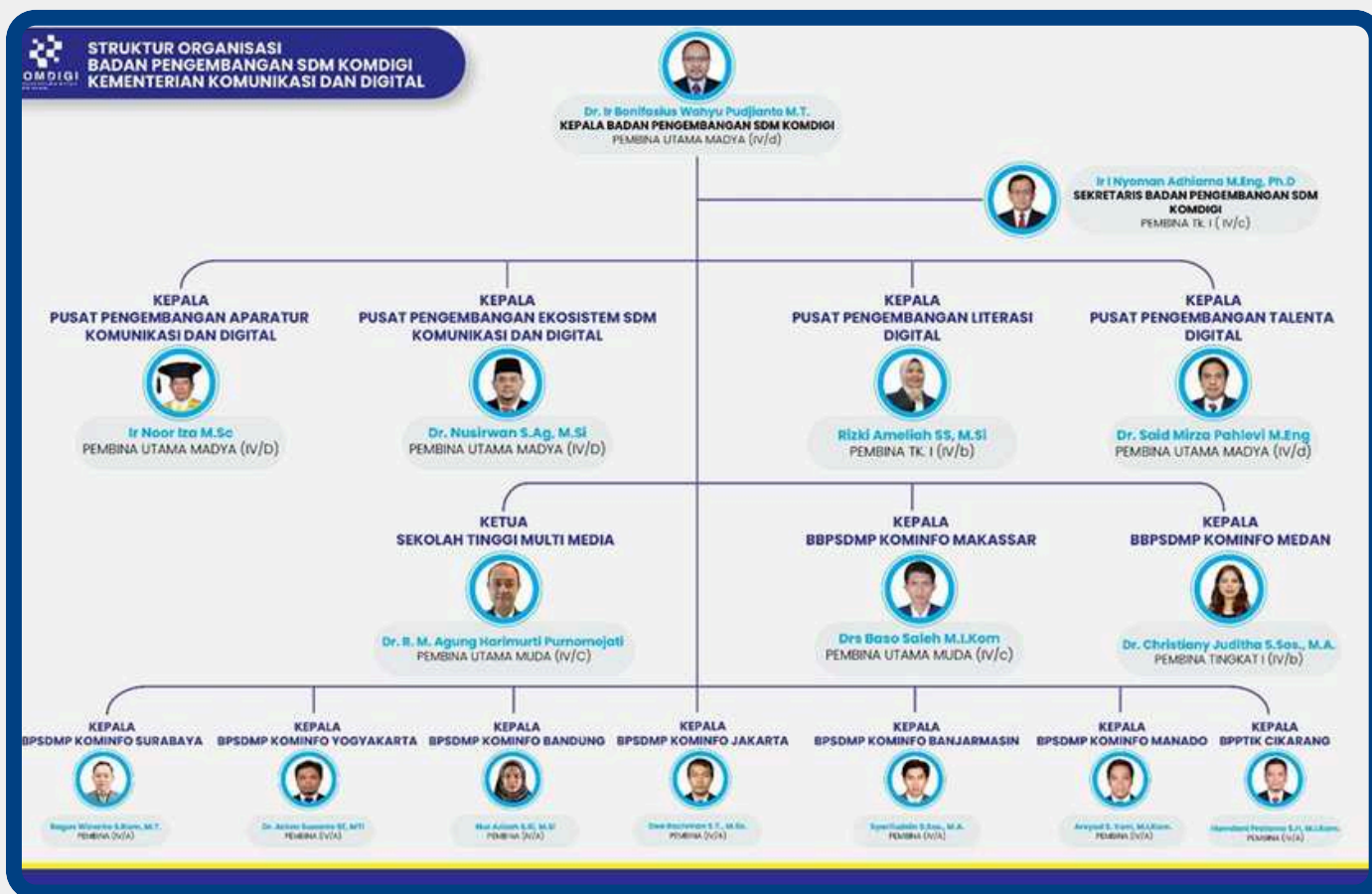
2 | Pusat Pengembangan Ekosistem Sumber Daya Manusia Komunikasi dan Digital;

3 | Pusat Pengembangan Talenta Digital;

4 | Pusat Pengembangan Literasi Digital;

5 | Pusat Pengembangan Aparatur Komunikasi dan Digital.

Pejabat Struktural Satuan Kerja BPSDM Komdigi :



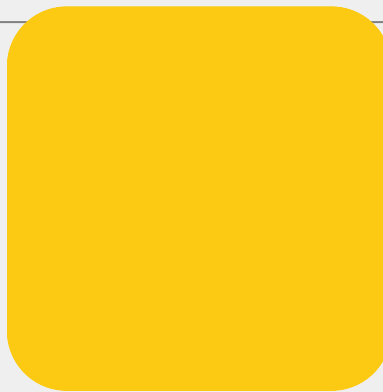
Gambar 1. 4 Struktur Organisasi BPSDM Komdigi

Adapun Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) BPSDM Komdigi saat ini sedang dalam proses penyusunan revisi untuk menyesuaikan dengan kondisi terkini. Revisi ini bertujuan untuk memisahkan fungsi penelitian dari core business BPSDM Komdigi di Kementerian Komunikasi dan Digital. Oleh karena itu, pada tahun 2025, SOTK BPSDM Komdigi masih menggunakan SOTK yang lama.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, BPSDM Komdigi juga didukung oleh UPT.

1 Balai Besar Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penelitian Komunikasi dan Informatika (BBPSDMP Kominfo)

Balai Besar Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penelitian Komunikasi dan Digital (**BBPSDMP Kominfo**) Medan dan Makassar yang dipimpin oleh Kepala BBPSDMP Kominfo, memiliki tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia, penelitian dan pengembangan bidang komunikasi dan informatika di wilayah kerja dan daerah perbatasan.



Berdasarkan Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 3 Tahun 2022,⁹ BBPSDMP Kominfo menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

a | Penyusunan rencana dan evaluasi program dan anggaran;

b | Penyiapan pelaksanaan dan fasilitasi pengembangan sumber daya manusia bidang komunikasi dan informatika;

c | Penyiapan pelaksanaan penelitian dan pengembangan bidang komunikasi dan informatika

d | Penyiapan pelaksanaan publikasi hasil penelitian dan pengembangan sumber daya manusia bidang komunikasi dan informatika;

e | Penyiapan pelaksanaan penjaminan mutu dan pendayagunaan hasil penelitian bidang komunikasi dan informatika;

f | Pelaksanaan urusan penyusunan rencana, program, evaluasi, laporan, dan kerja sama, serta urusan tata usaha, keuangan, kepegawaian, perlengkapan, dan rumah tangga, serta hubungan masyarakat.

Susunan organisasi BBPSDMP Kominfo terdiri dari: **Bagian Umum dan Kelompok Jabatan Fungsional**.



Gambar 1. 5 Struktur Organisasi Satker/UPT BBPSDMP Kominfo



⁹ Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 3 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penelitian Komunikasi dan Informatika pasal 5 ayat (1).

2 | Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penelitian Komunikasi dan Informatika (BPSDMP Kominfo)

Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penelitian Komunikasi dan Informatika (BPSDMP Kominfo) **Jakarta, Bandung, Yogyakarta, Surabaya, Banjarmasin, Manado** dipimpin Kepala BPSDMP Kominfo. memiliki tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia, penelitian dan pengembangan bidang komunikasi dan informatika di wilayah kerja.

Berdasarkan Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 3 Tahun 2022,¹⁰ BPSDMP Kominfo menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

a | Penyusunan rencana dan evaluasi program dan anggaran;

b | Penyiapan pelaksanaan publikasi hasil penelitian dan pengembangan sumber daya manusia bidang komunikasi dan informatika;

c | Penyiapan pelaksanaan penelitian dan pengembangan bidang komunikasi dan informatika

d | Penyiapan pelaksanaan dan fasilitasi pengembangan sumber daya manusia bidang komunikasi dan informatika;

e | Penyiapan pelaksanaan penjaminan mutu dan pendayagunaan hasil penelitian bidang komunikasi dan informatika;

f | Pelaksanaan urusan penyusunan rencana, program, evaluasi, laporan, dan kerja sama, serta urusan tata usaha, keuangan, kepegawaian, perlengkapan, dan rumah tangga, serta hubungan masyarakat.

Susunan organisasi BPSDMP Kominfo terdiri dari: **Bagian Umum dan Kelompok Jabatan Fungsional**.



Gambar 1. 6 Struktur Organisasi Satker/UPT BPSDMP Kominfo

¹⁰ Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 3 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penelitian Komunikasi dan Informatika pasal 5 ayat (2).



Berdasarkan Permenkominfo Nomor 3 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pengembangan Lakip BPSDM Komdigi 2024 Catatan : 18 Sumber Daya Manusia dan Penelitian Komunikasi dan Informatika, pembagian wilayah kerja per masing-masing Satker/UPT lingkup Badan Pengembangan SDM Komdigi yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia dapat dilihat melalui gambar berikut



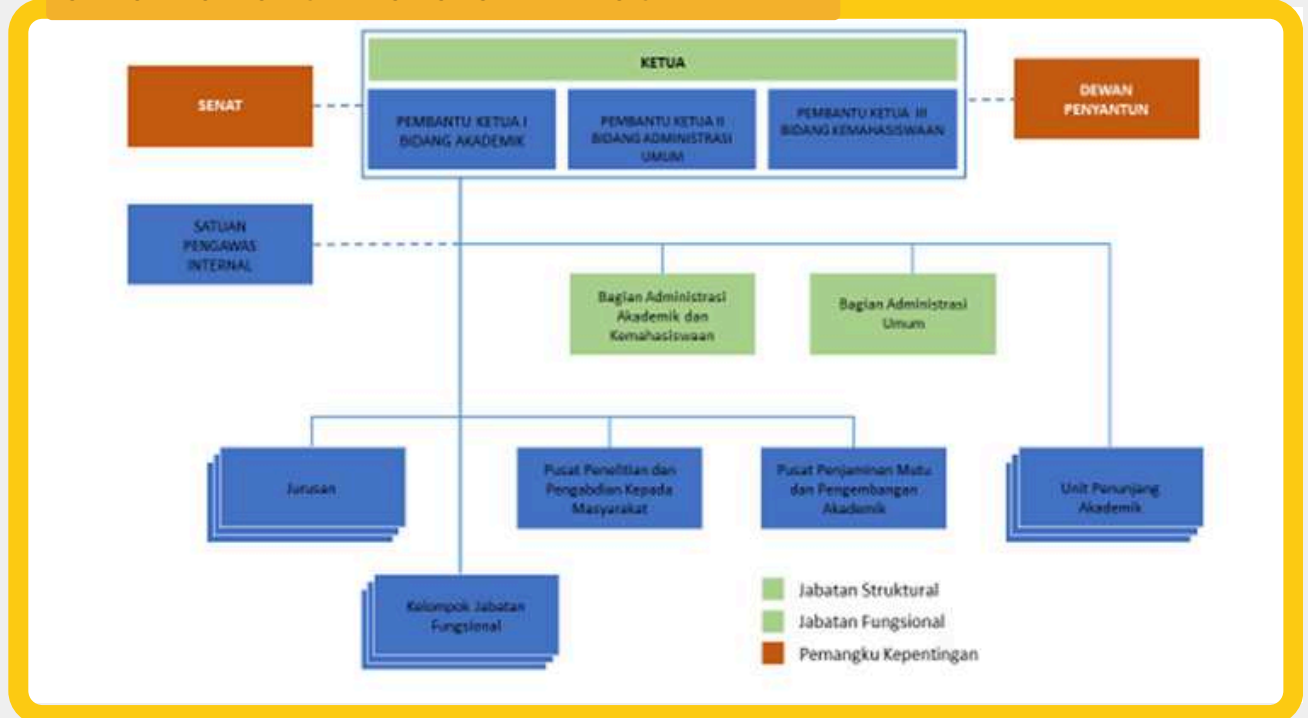
Gambar 1. 7 Wilayah Kerja Satker/UPT BPSDM Komdigi

3 | Sekolah Tinggi Multi Media (STMM) Yogyakarta

Berdasarkan Peraturan Presiden **Nomor 33 Tahun 2014 tentang Pendirian STMM**, dalam melaksanakan Perpres KemenKominfo menerbitkan Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 29 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekolah Tinggi Multi Media¹¹ yang dipimpin oleh **Ketua STMM (setingkat Eselon II) dan memiliki tugas menyelenggarakan pendidikan akademik dan/atau pendidikan vokasi di bidang komunikasi dan informatika dan apabila memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.**

Susunan organisasi STMM terdiri dari: Ketua, Pembantu Ketua, Senat, Dewan Penyangkut, Satuan Pengawas Internal, Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan, Bagian Administrasi Umum, Jurusan, Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, Pusat Penjaminan Mutu dan Pengembangan Akademik, Unit Penunjang Akademik, dan Kelompok Jabatan fungsional.

STRUKTUR ORGANISASI STMM YOGYAKARTA



Gambar 1. 8 Struktur Organisasi STMM Yogyakarta

¹¹ Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 29 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekolah Tinggi Multi Media. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1278.



Dalam kerangka kelembagaan tersebut, STMM juga menaungi **Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)** sebagai bagian integral dari upaya peningkatan mutu dan daya saing lulusan. Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) **adalah lembaga yang melaksanakan kegiatan sertifikasi profesi dan telah mendapatkan lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)**. Lisensi tersebut diberikan setelah melalui proses akreditasi oleh BNSP, yang menyatakan bahwa LSP tersebut memenuhi syarat untuk melakukan kegiatan sertifikasi profesi.

Sebagai Lembaga Sertifikasi Profesi . LSP STMM memiliki mandat untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi terhadap peserta didik selama proses pembelajaran berlangsung. Di samping itu, LSP STMM juga menyelenggarakan sertifikasi bagi sumber daya manusia yang telah mengikuti pendidikan dan/atau pelatihan dalam jaringan penyelenggaraan pendidikan yang dikoordinasikan oleh Sekolah Tinggi Multi Media. Peran ini memperkuat komitmen STMM dalam memastikan lulusan dan tenaga kerja di bidang multimedia memiliki kompetensi yang terstandar dan sesuai dengan kebutuhan industri. Dengan skema Sertifikasi:



Gambar 1. 9 Skema Sertifikasi di LSP STMM Yogyakarta

4 | Balai Pelatihan dan Pengembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPTIK)

Balai Pelatihan dan Pengembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPTIK) merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah BPSDM Komdigi. Berdasarkan **Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 4 Tahun 2022** tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pelatihan dan Pengembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi¹² dan **Surat Keputusan Menteri PAN Nomor 2668/M.PAN/8/2009, tanggal 26 Agustus 2009** dan menyelenggarakan pelaksanaan akreditasi

lembaga pelatihan pemerintah berdasarkan Surat Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 489/K.I/PDP.10.4 tanggal 29 Desember 2015 tentang Penetapan Badan Penelitian dan Pengembangan SDM Kementerian Komdigi sebagai Instansi Pengakreditasi Diklat Teknis Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) **BPPTIK** memiliki tugas yang meliputi:

- **Pelatihan (*Vocational Training*):** BPPTIK menyelenggarakan berbagai program pelatihan di bidang teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan kompetensi para peserta.
- **Uji Kompetensi dan Sertifikasi** BPPTIK juga bertanggung jawab dalam menguji dan mengakreditasi kompetensi peserta pelatihan.
- **Pelayanan Produk Jasa:** BPPTIK memberikan layanan produk dan jasa terkait teknologi informasi dan komunikasi.

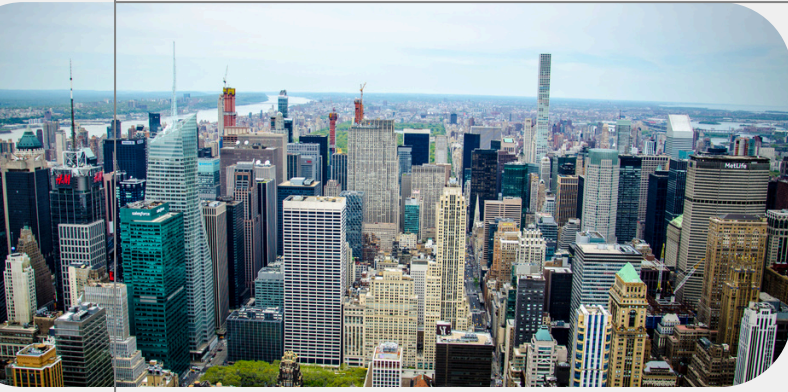
Dengan kepemimpinan dari Kepala BPPTIK, BPPTIK berperan penting dalam mengembangkan sumber daya manusia di bidang teknologi informasi dan komunikasi di Indonesia.

Dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 4 Tahun 2022¹³ BPPTIK, menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana, program, anggaran, kerja sama, pemasaran, pengolahan data dan informasi, evaluasi, pengawasan dan penjaminan mutu serta pelaporan di bidang pelatihan, uji kompetensi, sertifikasi dan akreditasi program pelatihan pemerintah, serta pelayanan produk jasa teknologi informasi dan komunikasi;

¹² Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 4 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Balai Pelatihan dan Pengembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 445

¹³ Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 4 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pelatihan dan Pengembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi pasal 3.



- b. Persiapan pelaksanaan pelayanan produk jasa bidang teknologi informasi dan komunikasi;
- c. Persiapan penyusunan dan pengembangan bahan kurikulum, standar, sistem, metode, perencanaan tenaga pengajar dan *asesor*, pelaksanaan pelatihan kerja, serta uji kompetensi dan sertifikasi masyarakat bidang teknologi informasi dan komunikasi;
- d. Persiapan penyusunan dan pengembangan bahan kurikulum, standar, sistem, metode, perencanaan tenaga pengajar dan *asesor*, pelaksanaan pelatihan teknis, uji kompetensi dan sertifikasi aparatur, serta akreditasi lembaga pelatihan teknis bidang teknologi informasi dan komunikasi;
- e. Pelaksanaan urusan perencanaan dan program, urusan keuangan, kepegawaian, ketatausahaan, perlengkapan, kerumahtanggaan, hubungan masyarakat, dokumentasi dan perpustakaan, serta penyusunan evaluasi dan pelaporan.

Susunan organisasi BPPTIK terdiri dari:
Subbagian Umum dan Kelompok
Jabatan Fungsional.



Gambar 1. 10 Struktur Organisasi UPT BPPTIK

Dalam mendukung pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi di bidang teknologi informasi dan komunikasi, BPPTIK juga menaungi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP BPPTIK) sebagai bagian dari sistem penjaminan mutu SDM TIK Nasional. LSP BPPTIK ditetapkan sebagai LSP Pihak Kedua dengan lisensi resmi BNSP-LSP-1389-ID, berlaku hingga 18 September 2026¹⁴.

14 Surat Keputusan Ketua BNSP Nomor KEP.2117/BNSP/X/2021

Tugas dan fungsi LSP BPPTIK merujuk pada ketentuan dalam Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 4 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja BPPTIK, serta regulasi dari BNSP, yang mencakup:

- Melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja bagi peserta pelatihan dan tenaga kerja di bidang TIK.
- Menyusun dan mengembangkan skema sertifikasi sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan kebutuhan industri digital.
- Menyediakan Tempat Uji Kompetensi (TUK) dan *asesor* yang terlatih untuk pelaksanaan uji kompetensi.
- Mendukung pengembangan SDM TIK nasional melalui pengakuan kompetensi yang terstandar dan terverifikasi.

Dengan peran strategis ini, **LSP BPPTIK memastikan bahwa lulusan pelatihan dan tenaga kerja di sektor TIK memiliki kompetensi yang relevan, terukur, dan diakui secara nasional.** Hal ini sejalan dengan visi BPPTIK untuk memperkuat ekosistem pelatihan dan sertifikasi berbasis kebutuhan industri digital Indonesia. Dengan skema sertifikasi:

Gambar 1. 11 Skema Sertifikasi BPPTIK



Kemudian pada akhir tahun 2025, terdapat perubahan nama skema sertifikasi dan penambahan skema sertifikasi berdasarkan Keputusan Ketua Badan Nasional Sertifikasi Profesi Nomor Kep. 3030-I/BNSP/CII/2025 tentang Penyesuaian dan Penambahan Ruang Lingkup Skema Lembaga Sertifikasi Profesi Balai Pelatihan dan Pengembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPTIK).



Gambar 1. 12 Skema Sertifikasi Baru BPPTIK

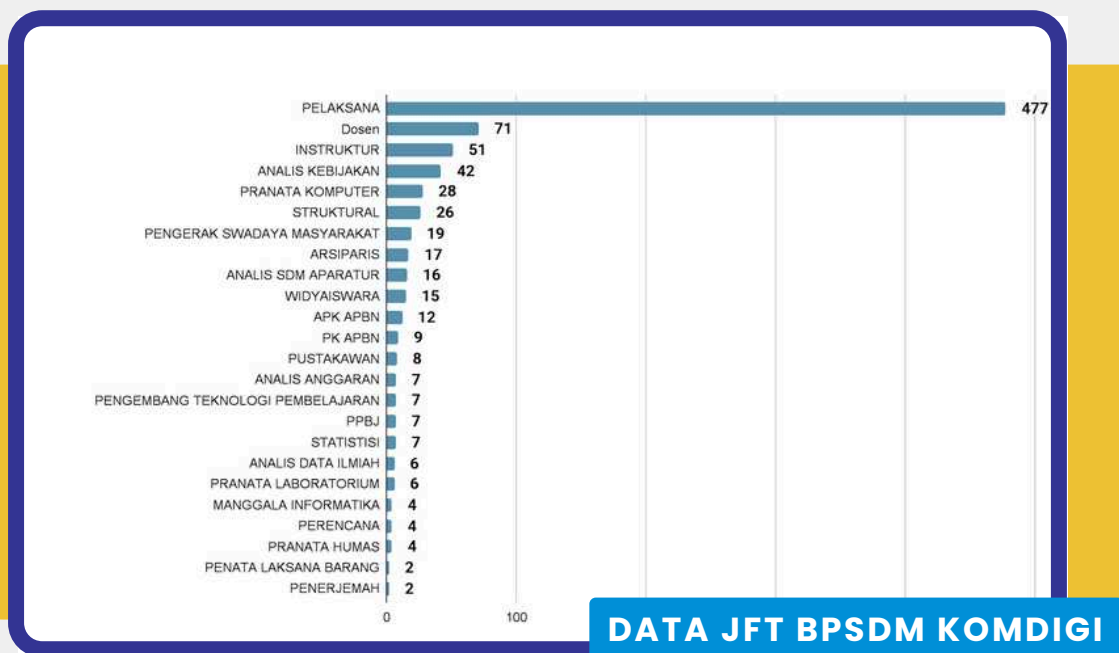
C. Sumber Daya Manusia Badan Pengembangan SDM Komdigi

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Pengembangan SDM Komdigi didukung oleh **941 pegawai** dengan rincian **464** orang tercatat sebagai PNS, **110** sebagai CPNS, **273** Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), **16** Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) dan **78** orang Tenaga Pendukung dari **15** (lima belas) Satuan Kerja dan Unit Pelaksana Teknis.

Rincian pengelompokan pangkat jabatan terdiri dari **9** orang Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), **11** orang Jabatan Administrator (JA), **344** orang Jabatan Fungsional Tertentu (JFT), **6** orang Jabatan Pengawas (JP), **477** orang Jabatan Fungsional Umum (JFU), **16** orang Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) dan **78** orang Tenaga Pendukung.



Gambar 1. 13 Gambaran Pegawai/SDM Badan Pengembangan SDM Komdigi Tahun 2025



Gambar 1. 14 Data JFT Badan Pengembangan SDM Komdigi Tahun 2025

D. Budaya Organisasi Badan Pengembangan SDM Komdigi

Dalam implementasinya, kinerja Badan Pengembangan SDM Komdigi turut berperan aktif dalam mendukung serta menerapkan *core value* atau Tata Nilai Dasar yang dipegang oleh Komunikasi dan Informatika, yaitu Profesional, Akuntabel, Integritas, dan Inovatif.

Oleh karena itu, Badan Pengembangan SDM Komdigi mengharapkan seluruh pegawai di lingkungannya dapat memenuhi harapan yang telah ditetapkan, yaitu:

1. Memahami dan menyelaraskan perilaku dengan *Core Values* ASN yang mengacu kepada panduan perilaku/kode etik. Hal ini melibatkan berbagai aspek dan tidak terbatas pada aspek terkait evaluasi kinerja, tukin, bonus, *talent class*, peluang pengembangan karir dan kesempatan untuk *learning & development*.
2. Bersama-sama membangun *Employer Branding* ASN yang kuat di masyarakat yang Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif (BerAKHLAK).



Gambar 1. 15 Strategi 6P



Gambar 1. 16 Konsep Berakhlak

BPSDM Komdigi mendukung implementasi *core values* ASN “Berakhlak” yang tercermin dalam pelaksanaan kegiatan yang berorientasi pada pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Salah satu wujud implementasi *core values* ASN “Berakhlak” tersebut dengan mengembangkan beberapa situs dan aplikasi guna mendukung kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Situs dan aplikasi yang berhasil dikembangkan oleh BPSDM Komdigi diantaranya, yaitu:



SIMONIK

Simonik adalah aplikasi untuk mencatat dan memantau realisasi anggaran serta capaian fisik kegiatan di Satker/UPT BPSDM Komdigi.



digitalent

DIGITALENT

BPSDM Komdigi mengembangkan *website* dan aplikasi **Digitalent** guna mempermudah masyarakat dalam mengakses informasi pelatihan *Digital Talent Scholarship* (DTS), termasuk jenis pelatihan dan proses pendaftaran.



IMDI

Penilaian **IMDI** di seluruh Indonesia disampaikan dalam *website* yang menampilkan suatu pengukuran tingkat kompetensi dan keterampilan masyarakat dalam penggunaan teknologi digital.



BEASISWA KOMDIGI

BPSDM Komdigi mengembangkan *website* **Beasiswa Komdigi** guna mempermudah masyarakat dalam mengakses informasi pelatihan beasiswa Komdigi termasuk jadwal dan proses pendaftaran.



DIPLOY

Diploy merupakan *website* yang dikembangkan oleh BPSDM Komdigi untuk memfasilitasi alumni DTS dan meningkatkan kesempatan karir dengan berbagai perusahaan.



AITF

BPSDM Komdigi mengembangkan *website* **Artificial Intelligence Talent Factory (AITF)** yang berfungsi sebagai platform pendukung bagi Kementerian Komunikasi dan Digital dalam pelaksanaan dan pengembangan program pembinaan talenta digital.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025–2029 merupakan dokumen perencanaan nasional untuk periode 5 tahun yang merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program dari Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia 2025–2029 dengan berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025–2045.



**Gain Optimal Impact in
Public Contribution**



**Digital
Transformation**



**Innovation
Culture**

Untuk mendukung visi dan misi pembangunan nasional sesuai dengan RPJPN 2025-2045, RPJMN 2025-2029, dan Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Komunikasi dan Digital 2025-2029, BPSDM Komdigi turut menyusun dokumen Rencana Strategis (Renstra) BPSDM Komdigi 2025-2029.

Berdasarkan Matriks Pembangunan RPJMN 2025-2029 yang tercantum dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029¹⁵, Dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) pada periode 2025-2029 yang tercantum pada Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025, Badan Pengembangan SDM Komdigi bertanggung jawab pada Prioritas Nasional (PN) 1, PN 2, PN 3, PN 4, dan PN 7, dengan penjelasan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Matriks Pembangunan RPJMN 2025-2029

1. Dalam mendukung PN 1, Badan Pengembangan SDM Komdigi berperan untuk meningkatkan kapasitas SDM bidang komunikasi dan informatika yang bertalenta digital.
2. Dalam mendukung PN 2, Badan Pengembangan SDM Komdigi berperan untuk mengembangkan SDM digital dan digitalisasi masyarakat.
3. Dalam mendukung PN 3, Badan Pengembangan SDM Komdigi berperan untuk pengembangan lapangan pekerjaan yang berkualitas dan mendorong kewirausahaan.
4. Dalam mendukung PN 4, Badan Pengembangan SDM Komdigi berperan untuk peningkatan partisipasi aktif perempuan di ekonomi dan ketenagakerjaan.
5. Dalam mendukung PN 7, Badan Pengembangan SDM Komdigi berperan untuk penguatan teknologi pemerintah digital yang berkualitas dan tangguh.

¹⁵ Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10.

Adapun detail cascading untuk masing-masing PN yang menjadi tanggungjawab Badan Pengembangan SDM Komdigi adalah sebagai berikut:

Level	KEGIATAN PRIORITAS/PROYEK PRIORITAS	PENUGASAN INDIKATOR (Indikator KP/Indikator RO)	TARGET				
			2025	2026	2027	2028	2029
PN	01 - Memperkokoh Ideologi Pancasila, Demokrasi, dan Hak Asasi Manusia (HAM)						
PP	02 - Penguatan Komunikasi Publik dan Media						
KP	02 - Penguatan Sistem Komunikasi dan Kesetaraan Masyarakat atas Informasi Publik	Jumlah peserta pelatihan peningkatan kapasitas SDM bidang kominfo yang bertalenta digital					
ProP	03 - Peningkatan Kapasitas SDM Bidang Komunikasi dan Informatika yang Bertalenta Digital						
RO	02.14.001.001 - Pemberdayaan Talenta Digital	Jumlah peserta pemberdayaan talenta digital	-	1.500 orang	1.500 orang	1.500 orang	1.500 orang
RO	01.02.02.03 - Pelatihan Keterampilan Digital Dasar	Jumlah peserta pelatihan keterampilan digital dasar	-	100.000 orang	100.000 orang	100.000 orang	100.000 orang
RO	01.02.02.03 - Pelatihan Talenta Digital	Jumlah peserta pelatihan talenta digital	-	53.240 orang	53.240 orang	53.240 orang	53.240 orang
RO	01.02.02.03 - Pelatihan Aparatur Digital	Jumlah peserta pelatihan aparatur digital	-	20.000 orang	20.000 orang	20.000 orang	20.000 orang
RO	01.02.02.03 - Digital Talent Scholarship	Jumlah peserta pelatihan Digital Talent Scholarship	33.500 orang	-	-	-	-
RO	01.02.02.03 - Pelatihan Kepemimpinan Nasional bidang Digital	Jumlah peserta pelatihan kepemimpinan nasional	100 orang	160 orang	160 orang	160 orang	160 orang
RO	01.02.02.03 - Pelatihan Bidang Komdigi	Jumlah peserta sertifikasi berbasis SKKNI bidang komdigi	500 orang	400 orang	400 orang	400 orang	400 orang
RO	01.02.02.03 - Pelatihan berbasis SKKNI bidang Komdigi	Jumlah peserta sertifikasi berbasis SKKNI bidang komdigi	-	25.000 orang	25.000 orang	25.000 orang	25.000 orang
RO	01.02.02.03 - Pelatihan Bidang Komunikasi dan Informatika	Jumlah peserta pelatihan bidang komunikasi dan informatika	6.000 orang	-	-	-	-
PN	02 - Memantapkan Sistem Pertahanan Keamanan Negara dan Mendorong Kemandirian Bangsa melalui Swasembada Pangan, Energi, Air, Ekonomi Syariah, Ekonomi Digital, Ekonomi Hijau, dan Ekonomi Biru						
PP	14 - Ekonomi Digital						
KP	01 - Penguatan Faktor Pendukung Ekonomi Digital	01 - Peningkatan tenaga kerja sektor TIK (kumulatif) 02- Proporsi remaja dan dewasa Usia 15-59 tahun dengan keterampilan Teknologi Informasi Dan Komputer (TIK)					
ProP	001 - Pengembangan SDM Digital dan Digitalisasi Masyarakat						
RO	02.14.01.001 - Beasiswa S2/S3 Bidang Komunikasi dan Digital	- Jumlah penerima beasiswa S2/S3 bidang komunikasi dan digital angkatan baru - Jumlah penerima beasiswa S2/S3 bidang komunikasi dan digital angkatan berjalan	703 orang	703 orang	703 orang	703 orang	703 orang
RO	01.02.02.03 - Data Indeks Masyarakat Digital Indonesia	Jumlah data hasil pengukuran IMDI	1 Data	1 Data	1 Data	1 Data	1 Data
PN	03- Melanjutkan Pengembangan Infrastruktur dan Meningkatkan Lapangan Kerja yang berkualitas, memndorong kewirausahaan, Mengembangkan industri kreatif serta Mengembangkan Agromaritim Industri di Sentra Produksi melalui peran aktif koperasi						
PP	02- Peningkatan Konektivitas Digital dan Transisi Energi Listrik						
KP	02-Pengembangan dan Peningkatan Ekosistem Digital	- Indeks Transformasi Digital Nasional Pilar Masyarakat					
ProP	002- Peningkatan Layanan Masyarakat dan Pemanfaatan Ruang Digital						

Catatan :

- UU ITE No 11 Tahun 2002 Pasal 5 ayat 1

- "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR

RO	01.01.02.02 - Fasilitasi Literasi Digital	Jumlah peserta fasilitasi literasi digital	300 orang	-	-	-	-
RO	02.14.001.001 - Pelatihan Literasi Digital	Jumlah peserta pelatihan literasi digital	-	200 orang	200 orang	200 orang	200 orang
RO	03-02.02.002- OM Sistem informasi Pengembangan SDM Digital Nasional	Jumlah output terkait operasional pemeliharaan aplikasi Platform SDM Digital	14 unit	14 unit	15 unit	16 unit	17 unit
PN	04 - Memperkuat Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM), Sains, Teknologi, Pendidikan, Kesehatan, Prestasi Olahraga, Kesetaraan Gender, Serta Penguatan Peran Perempuan, Pemuda (Generasi Milenial dan Generasi Z), dan Penyandang Disabilitas						
PP	19 - Peningkatan Kesetaraan Gender, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan dari Kekerasan						
KP	03 - Peningkatan Partisipasi Aktif Perempuan di Ekonomi Ketenagakerjaan	03 - Pilar literasi digital pada IMDI					
ProP	001-Perluasan Kesempatan Kerja dan Pemajuan Kewirausahaan Perempuan						
RO	04.19.03.001-Fasilitasi Literasi Digital untuk kelompok rentan	Jumlah peserta pelatihan literasi digital kelompok rentan	0	200.000 Orang	200.000 Orang	200.000 Orang	200.000 Orang

Tabel 2.1 Cascading PN RPJMN 2025-2029

Dalam rangka mendukung RPJMN 2025-2029, Kementerian Komunikasi dan Digital (Kemenkomdigi) menetapkan sembilan sasaran strategis sebagai arah utama pelaksanaan program dan kegiatan yang termuat pada Rencana Strategis (Renstra) Kemenkomdigi 2025-2029. Sasaran strategis tersebut menggambarkan kondisi nyata yang ingin diwujudkan oleh kementerian serta mencerminkan capaian hasil (*outcome*) dari satu atau lebih program yang dilaksanakan. Tingkat keberhasilan pencapaian setiap sasaran strategis diukur melalui Indikator Kinerja Sasaran Strategis, sedangkan kinerja program diukur menggunakan Indikator Kinerja Program.

Berdasarkan Surat Keputusan Kepala BPSDM Komdigi Nomor 53 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Komunikasi dan Digital Tahun 2025-2029, dari sembilan sasaran strategis yang ditetapkan, BPSDM Komdigi berperan dalam mendukung pencapaian tiga sasaran strategis sebagai berikut:

Sasaran Strategis (SS) / Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)	Target				
	2025	2026	2027	2028	2029
SS.04 – Mengakselerasi Kualitas dan Produktivitas Masyarakat Digital					
IKSS 4.1 – Indeks Masyarakat Digital Indonesia (IMDI)	45,23	47,23	49,23	51,23	53,23
IKSS 4.2 – Indeks TDN Pilar Masyarakat	52,08	52,12	52,16	52,20	52,24
IKSS 4.3 – Peningkatan Tenaga Kerja Sektor TIK (kumulatif)	3,21%	3,71%	4,21%	4,71%	5,21%
IKSS 4.4 – Tingkat ASN yang memiliki kompetensi digital	-	1,80%	2,10%	2,40%	2,70%

SS.07 – Meningkatnya kualitas pengelolaan layanan publik Kemenkodigi**IKSS.7.2 Persentase Capaian Realisasi
Penerimaan PNPB Kemenkomdigi****100%****100%****100%****100%****100%****SS.09 – Mewujudkan Transformasi Internal Manajemen adaptif dan resilien****IKSS. 9.1 Indeks Reformasi Birokrasi
Kemenkomdigi****87****88****89****90****91**

Untuk mendukung pencapaian tersebut BPSDM Komdigi menetapkan 5 sasaran program, dengan 7 indikator kinerja sasaran program :

**Sasaran Program (SP) / Indikator Kinerja
Sasaran Program (IKSP)****Target****2025****2026****2027****2028****2029****SP.01 – Akselerasi pengembangan kompetensi digital sdm nasional sesuai kebutuhan industri ke depan****01 – Nilai IMDI pada pilar pekerjaan****40,09****42,09****44,09****46,09****48,09****02 – Persentase (%) peningkatan tenaga
kerja dengan keterampilan digital****6,5%****6,75%****7%****7,25%****7,5%****SP.02 – Mempercepat akselerasi kompetensi sdm aparatur dan kepemimpinan digital****01 – Persentase (%) dampak
pengembangan kompetensi digital ASN
bagi organisasi****87%****87%****88%****88%****89%****02 – Persentase (%) dampak
pengembangan kompetensi
kepemimpinan digital ASN bagi
organisasi****80%****80%****83%****85%****85%****SP.3 – Mengakselerasi masyarakat digital untuk bisa produktif dan bijak dalam menggunakan internet****01 – Nilai IMDI pada pilar literasi digital****60,25****62,25****64,25****66,25****68,25****02 – Proporsi remaja dan dewasa Usia 15-
59 tahun dengan keterampilan Teknologi
Informasi Dan Komputer (TIK)****83%****85%****86%****88%****90%****SP 4. Meningkatnya Kualitas Layanan Publik Bidang SDM Digital****01 – Persentase Realisasi Penerimaan
PNBP Bidang Talenta Digital****100%****100%****100%****100%****100%****SP. 5 – Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Pengelolaan Birokrasi di Komdigi untuk Mendukung Tranformasi Digital Nasional****01 – Persentase (%) Implementasi
Reformasi Birokrasi RB di BPSDM Komdigi
Berdasarkan Rencana Aksi RB Tematik****100%****100%****100%****100%****100%**

Dengan mengacu kepada RPJMN 2025-2029, Renstra Kemenkomdigi 2025-2029, serta Renstra BPSDM Komdigi 2025-2029, BPSDM Komdigi turut menyusun dokumen Perjanjian Kinerja 2025.

Dalam Perjanjian Kinerja, terdapat pernyataan kesepakatan kinerja yang akan dicapai antara pimpinan unit kerja yang menerima amanah/tanggung jawab dengan pihak yang memberikan amanah/tanggung jawab. Perjanjian Kinerja Kementerian Komunikasi dan Digital Tahun 2025, secara rinci adalah sebagai berikut:



**KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN DIGITAL
REPUBLIK INDONESIA**

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan Kementerian Komunikasi dan Digital yang andal, profesional, inovatif, dan berintegritas dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden: "Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045," dengan ini kami menetapkan Perjanjian Kinerja Kementerian Komunikasi dan Digital yang merupakan ikhtisar rencana kinerja yang akan dicapai pada tahun 2025 sebagaimana terlampir.

Perjanjian Kinerja ini merupakan tolak ukur keberhasilan Kementerian Komunikasi dan Digital yang menjadi dasar penilaian dalam evaluasi kinerja pada akhir tahun anggaran 2025.

Jakarta, Juni 2025
Menteri Komunikasi dan Digital,



Meutya Viada Hafid

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN DIGITAL

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatkan Penguasaan Konektivitas Broadband yang Inklusif, Berkualitas, dan Terjangkau	Indeks Transformasi Digital Nasional (ITDN) Tahun 2025	50,80 (Skala 0-100)
2.	Menciptakan Ruang Digital yang Aman dan Berkeadilan	Indeks Ruang Digital Kondusif Tahun 2025	3 (Skala 1-5)
3.	Meningkatkan Efektivitas Penyelenggaraan Informasi dan Komunikasi Publik	Indeks Komunikasi Pembangunan dan Informasi Publik (KPIP) Tahun 2025	71
4.	Mempertajam Transformasi Internal Manajemen yang Adigital dan Resilien	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Komdigi Tahun 2025	57

Program	Anggaran
1. Program Pengembangan dan Penguatan Infrastruktur Digital	Rp. 1.455.545.760.000
2. Program Pengembangan dan Penguatan Ekosistem dan Ruang Digital	Rp. 429.994.241.000
3. Program Komunikasi Publik dan Media	Rp. 151.565.163.000
4. Program Dukungan Manajemen	Rp. 1.052.985.918.000
Total Anggaran	Rp. 3.090.171.082.000

Jakarta, Juni 2025
Menteri Komunikasi dan Digital


Meutya Widada Hafid

Berangkat dari RPJMN 2025-2029 dan Perjanjian Kinerja Menteri Komunikasi dan Digital 2025, maka disusunlah Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM Komdigi Tahun 2025 yang merupakan pernyataan komitmen yang merepresentasikan tekad dan janji kinerja Badan Pengembangan SDM Komdigi yang jelas dan terukur selama tahun 2025 dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelola.

Tujuan perjanjian kinerja ini adalah untuk menjadi tolak ukur kinerja Badan Pengembangan SDM Komdigi sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur dan dasar pemberian *reward* atau penghargaan serta sanksi atau *punishment*.

Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM Komdigi Tahun 2025 yang ditandatangani pada bulan Mei 2025 oleh Menteri Komunikasi dan Digital bersama Kepala Badan Pengembangan SDM Komdigi memiliki 5 (lima) Sasaran Program dengan 8 (delapan) Indikator Kinerja Sasaran Program yang dapat dilihat pada matriks sebagai berikut:

**PERJANJIAN KINERJA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOMUNIKASI DAN DIGITAL
KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN DIGITAL
TAHUN 2025**

PERNYATAAN KESANGGUPAN

Dalam melaksanakan tugas sebagai Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Komunikasi dan Digital, saya akan:

1. Melaksanakan tugas dan fungsi dengan penuh kesungguhan untuk mencapai target kinerja sebagaimana tercantum dalam perjanjian kinerja ini.
2. Bersedia dilakukan evaluasi atas capaian kinerja kapanpun diperlukan.
3. Menerima segala konsekuensi atas capaian kinerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.
4. Berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini secara akuntabel dan sesuai peraturan perundang-undangan, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan.
5. Bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja.

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOMUNIKASI DAN DIGITAL
KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN DIGITAL

NO.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA SASARAN PROGRAM	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Akselerasi Pengembangan Kompetensi Digital SDM Nasional Sesuai Kebutuhan Industri ke Depan	1. Nilai IMDI pada Pilar Pekerjaan	40,09
		2. Persentase (%) peningkatan tenaga kerja dengan keterampilan digital	6,5%
2.	Mempercepat Akselerasi Kompetensi SDM Aparatur dan Kepemimpinan Digital	1. Persentase (%) dampak pengembangan kompetensi digital ASN bagi organisasi;	87%
		2. Persentase (%) dampak pengembangan kompetensi kepemimpinan digital ASN bagi organisasi.	80%
3.	Mengkakselerasi Masyarakat Digital Untuk Bisa Produktif dan Bijak Dalam Menggunakan Internet	1. Nilai IMDI pada pilar literasi digital	60,25
		2. Proporsi remaja dan dewasa Usia 15-59 tahun dengan keterampilan Teknologi Informasi Dan Komputer (TIK)	83%
4.	Meningkatnya Kualitas Layanan Publik Bidang SDM Digital	Persentase (%) Realisasi Penerimaan PNBP Bidang Talenta Digital	100% (Rp20.321.344.000)
5.	Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Pengelolaan Birokrasi di Komdigi Untuk Mendukung Transformasi Digital Nasional.	Persentase (%) Implementasi Reformasi Birokrasi (RB) di BPSDM Komdigi Berdasarkan Rencana Aksi RB Tematik Tahun 2025	100%

Program		Anggaran
1.	Program Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	Rp. 174.011.630.000
2.	Dukungan Manajemen	Rp. 185.395.187.000
Total Anggaran		Rp. 359.406.817.000

Pejabat Penilai
Menteri Komunikasi dan Digital,



Meutya Viada Hafid

Jakarta, Mei 2025
Pejabat yang Dinilai
Kepala Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Komunikasi dan Digital,



Bonifasius Wahyu Pudjianto

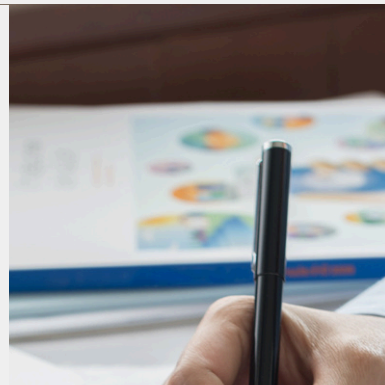
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

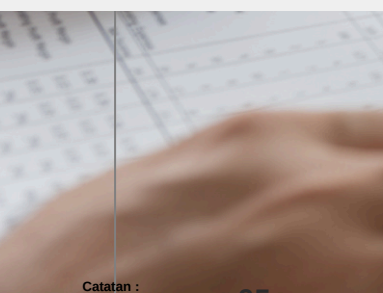
Berdasarkan Matriks Pembangunan RPJMN 2025-2029 yang tercantum dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029, adapun detail perbandingan capaian kinerja dengan target adalah sebagai berikut:



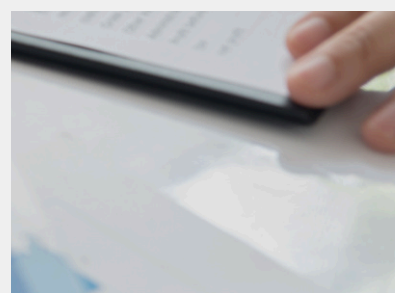
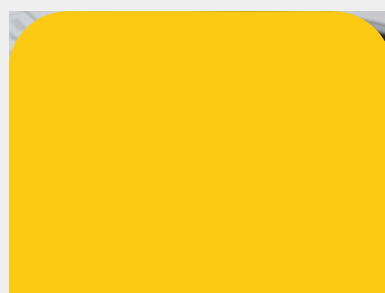
Accountability in Every Step



Clear Actions,
Accountable
Results.



Performance You
Can Trust



Catatan :

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR

Indikator	Satuan	Baseline 2024	Target 2025	Target 2029	Capaian 2025
Jumlah peserta pelatihan peningkatan kapasitas SDM bidang kominfo yang bertalenta digital	Orang	141.300	40.100	200.300	434.948 dengan rincian: 93.415 (DTS) dan 341.533 (Microskill)
Peningkatan Tenaga Kerja Sektor TIK (kumulatif)	Persen	3	3,21	5,21	3,69
Proporsi Remaja dan Dewasa Usia 15–59 Tahun dengan Keterampilan Teknologi Informasi dan Komputer (TIK)	Persen	79 (2023)	83	90	82,75
Indeks Literasi Digital	-	Laki-laki: 3,56 Perempuan: 3,52 (2023)	Laki-laki: 3,62 Perempuan: 3,60	Laki-laki: 3,74 Perempuan: 3,76	Laki-laki: 2,98 Perempuan: 2,89

Selain itu, apabila mengacu kepada Renstra Kemenkomdigi 2025–2029, BPSPDM Komdigi berperan dalam mendukung pencapaian tiga sasaran strategis dengan gambaran kinerja pada tahun 2025 sebagai berikut:

Sasaran Strategis (SS) / Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)	Target					Capaian
	2025	2026	2027	2028	2029	2025
SS.04 – Mengakselerasi Kualitas dan Produktivitas Masyarakat Digital						
IKSS 4.1 – Indeks Masyarakat Digital Indonesia (IMDI)	45,23	47,23	49,23	51,23	53,23	44,53
IKSS 4.2 – Indeks TDN Pilar Masyarakat	52,08	52,12	52,16	52,20	52,24	58,93
IKSS 4.3 – Peningkatan Tenaga Kerja Sektor TIK (kumulatif)	3,21%	3,71%	4,21%	4,71%	5,21%	3,69%
IKSS 4.4 – Tingkat ASN yang memiliki kompetensi digital	-	1,80%	2,10%	2,40%	2,70%	-
SS.07 – Meningkatnya kualitas pengelolaan layanan publik Kemenkodigi						
IKSS.7.2 Persentase Capaian Realisasi Penerimaan PNPB Kemenkomdigi	100%	100%	100%	100%	100%	116,04%
SS.09 – Mewujudkan Transformasi Internal Manajemen adaptif dan resilien						
IKSS. 9.1 Indeks Reformasi Birokrasi Kemenkomdigi	87	88	89	90	91	TBA*

Catatan: (*)Capaian indikator ini menunggu hasil penilaian dari KemenPANRB

Catatan :

- UU ITE No 11 Tahun 2008 pasal 5 ayat 1
 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
 - Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR

Lebih lanjut, adapun berdasarkan Renstra BPSDM Komdigi 2025–2029, gambaran kinerja BPSDM Komdigi pada tahun 2025 apabila dibandingkan dengan target adalah sebagai berikut:

Sasaran Program (SP) / Indikator Kinerja Sasaran Program (IKSP)	Target					Capaian
	2025	2026	2027	2028	2029	2025
SP.01 – Akselerasi pengembangan kompetensi digital sdm nasional sesuai kebutuhan industri ke depan						
01 – Nilai IMDI pada pilar pekerjaan	40,09	42,09	44,09	46,09	48,09	42,91
02 – Persentase (%) peningkatan tenaga kerja dengan keterampilan digital	6,5%	6,75%	7%	7,25%	7,5%	5,94%
SP.02 – Mempercepat akselerasi kompetensi sdm aparatur dan kepemimpinan digital						
01 – Persentase (%) dampak pengembangan kompetensi digital ASN bagi organisasi	87%	87%	88%	88%	89%	97,9%
02 – Persentase (%) dampak pengembangan kompetensi kepemimpinan digital ASN bagi organisasi	80%	80%	83%	85%	85%	94,4%
SP.3 – Mengakselerasi masyarakat digital untuk bisa produktif dan bijak dalam menggunakan internet						
01 – Nilai IMDI pada pilar literasi digital	60,25	62,25	64,25	66,25	68,25	49,28
02 – Proporsi remaja dan dewasa Usia 15–59 tahun dengan keterampilan Teknologi Informasi Dan Komputer (TIK)	83%	85%	86%	88%	90%	82,75%
SP 4. Meningkatnya Kualitas Layanan Publik Bidang SDM Digital						
01 – Persentase Realisasi Penerimaan PNBP Bidang Talenta Digital	100%	100%	100%	100%	100%	101,72%
SP. 5 – Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Pengelolaan Birokrasi di Komdigi untuk Mendukung Tranformasi Digital Nasional						
01 – Persentase (%) Implementasi Reformasi Birokrasi RB di BPSDM Komdigi Berdasarkan Rencana Aksi RB Tematik	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Capaian pada Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM Komdigi 2025

no	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran Program	Target 2025	Capaian 2025	%Capaian
1	Akselerasi Pengembangan Kompetensi Digital SDM Nasional Sesuai Kebutuhan Industri ke Depan	1.Nilai IMDI pada Pilar Pekerjaan	40,09	42,91	107,03%
		2.Persentase (%) Peningkatan Tenaga Kerja dengan Keterampilan Digital	6,5%	5,94	91,38%
2	Mempercepat Akselerasi Kompetensi SDM Aparatur dan Kepemimpinan Digital	1.Persentase (%) Dampak Pengembangan Kompetensi Digital ASN bagi Organisasi	87%	97,9	112,53%
		2.Persentase (%) Dampak Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Digital ASN bagi Organisasi	80%	94,4	118%
3	Mengakselerasi Masyarakat Digital untuk Bisa Produktif dan Bijak dalam Menggunakan Internet	1.Nilai IMDI pada Pilar Literasi Digital	60,25	49,28	81,79%
		2.Proporsi Remaja dan Dewasa Usia 15 – 59 Tahun dengan Keterampilan Teknologi Informasi dan Komputer (TIK)	83%	82,75%	99,70%
4	Meningkatnya Kualitas Layanan Publik Bidang SDM Digital	1.Persentase (%) Realisasi Penerimaan PNPB Bidang Talenta Digital	100% (Rp20.321.344 .000)	101,72% (Rp20.670.797 .760)	1101.72%
5	Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Pengelolaan Birokrasi di Komdigi untuk Mendukung Transformasi Digital Nasional	1.Persentase (%) Implementasi Reformasi Birokrasi (RB) di BPSDM Komdigi berdasarkan Rencana Aksi RB Tematik Tahun 202	100%	100	100%

SP. 1 - Akselerasi Pengembangan Kompetensi Digital SDM Nasional Sesuai Kebutuhan Industri ke Depan

IKSP 1.1 Nilai IMDI pada Pilar Pekerjaan

Indikator ini merupakan bagian dari pengukuran Indeks Masyarakat Digital Indonesia (IMDI) yang secara khusus menyoroti aspek pekerjaan dalam konteks transformasi digital. Pilar ini mengukur sejauh mana masyarakat Indonesia terlibat dalam profesi yang berbasis teknologi digital, serta kemampuan mereka dalam memanfaatkan teknologi tersebut dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari. Hal tersebut mencerminkan tingkat adaptasi dan integrasi teknologi digital dalam sektor pekerjaan, yang merupakan indikator penting dalam menilai kemajuan transformasi digital di Indonesia.

Nilai IMDI pada Pilar Pekerjaan juga menjadi landasan penting dalam merancang kebijakan pendidikan dan pelatihan vokasi, pengembangan sumber daya manusia, serta program upskilling dan reskilling bagi tenaga kerja. Pemerintah, industri, dan lembaga pendidikan perlu bersinergi dalam memastikan bahwa keterampilan digital yang dibutuhkan di masa depan dapat dipenuhi melalui berbagai program intervensi yang terukur dan berkelanjutan.

Dengan demikian, indikator ini berperan penting dalam mendorong transformasi digital yang inklusif dan menjamin bahwa masyarakat Indonesia tidak hanya menjadi pengguna teknologi, tetapi juga pencipta dan pemanfaat teknologi secara produktif di dunia kerja.

Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja:

Sasaran Program	Indikator Kinerja Sasaran Program	Target 2025	Capaian 2025	%Capaian
Akselerasi Pengembangan Kompetensi Digital SDM Nasional Sesuai Kebutuhan Industri ke Depan	Nilai IMDI pada Pilar Pekerjaan	40,09	42,91	107,03%

Metode Perhitungan:

Konversi nilai indikator sub pilar Demand/Kebutuhan + Konversi nilai indikator sub pilar Supply/Ketersediaan

2

Indikator Sub Pilar Pekerjaan:

1. Sub Pilar Demand/Permintaan : Kebutuhan Keterampilan Digital dan Penyediaan Pelatihan Digital
2. Sub Pilar Supply/Ketersediaan : Ketersediaan Keterampilan Digital dan Pelatihan Digital

Berdasarkan hasil pengukuran IMDI yang dilaksanakan oleh Pusat Pengembangan Ekosistem SDM Komunikasi dan Digital, diketahui bahwa Nilai IMDI pada Pilar Pekerjaan Tahun 2025 sebesar 42,91 dari target 40,09. Nilai tersebut diumumkan pada acara Peluncuran Nilai IMDI 2025 yang dilaksanakan pada tanggal 2 Oktober 2025 di Jakarta dengan dihadiri oleh Menteri Komunikasi dan Digital.

Lebih lanjut, Nilai IMDI pada Pilar Literasi Digital terdiri dari 2 Subpilar dengan masing-masing 4 indikator di dalamnya, yaitu:

Sub Pilar	4.1 Permintaan	4.2 Penawaran
Indikator	Keterampilan digital yang banyak dibutuhkan	Proporsi pekerja yang menggunakan internet dalam pekerjaan
	Pelatihan digital yang disediakan perusahaan	Keterampilan digital yang banyak tersedia
	Keterampilan digital berdasarkan okupasi	Tingkat keterampilan digital terkait pekerjaan
	Tingkat otomatisasi & bekerja jarak jauh	Pelatihan Keterampilan digital

Untuk mendukung indikator ini dalam kaitannya sebagai upaya meningkatkan Nilai IMDI pada Pilar Pekerjaan di Indonesia, BPSDM Komdigi turut memberikan pelatihan Talenta Digital kepada SDM Indonesia dengan total **29.458 orang telah berhasil menyelesaikan pelatihan. (sumber: Metabase DTS)**

Faktor Pendukung

Terdapat beberapa faktor yang mendukung pencapaian kinerja indikator ini, baik dari sisi pelaksanaan survei ataupun melalui upaya peningkatan kemampuan talenta digital, antara lain:

1. Ketersediaan SDM yang kompeten dan berdedikasi menjadi pondasi utama dalam setiap tahapan pelaksanaan program, mulai dari perencanaan, pengumpulan data, analisis, hingga pelaporan;
2. Dukungan anggaran yang memadai memungkinkan terselenggaranya seluruh aktivitas program secara optimal; dan
3. Ketersediaan alat kerja dan infrastruktur pendukung untuk menunjang efektivitas kerja tim di lapangan maupun di pusat.
4. Secara konsisten memperkuat kolaborasi dengan beberapa mitra, termasuk mitra Glotech sebagai bagian dari strategi peningkatan kemampuan talenta digital dan untuk meningkatkan daya saing SDM di dunia industri.

Selain itu, adapun strategi yang diupayakan untuk mendukung keberhasilan indikator ini, diantaranya:

1. Melakukan pengumpulan data dengan survei kepada Individu dan industri di 514 Kota/Kabupaten; dan
2. Melakukan *Quality Control* dengan *witnessing* ke beberapa wilayah antara lain: Provinsi Sulawesi Tengah, Provinsi Kalimantan Tengah, Provinsi Bangka Belitung, Provinsi Nusa Tenggara Barat, dan Provinsi Sulawesi Selatan.

Faktor Penghambat/Kendala dan Langkah yang Diambil untuk Mengatasi Hambatan/Kendala

Tidak terdapat kendala yang secara signifikan menghambat pelaksanaan dan ketercapaian indikator ini. Namun, dari sisi upaya peningkatan kemampuan talenta digital melalui pemberian pelatihan, terdapat tantangan dalam biaya sertifikasi Global Technology (glotech) yang relatif tinggi.

Rekomendasi

Sebagai upaya meningkatkan kapasitas talenta digital masyarakat Indonesia melalui penyelenggaraan program pelatihan talenta digital, direkomendasikan untuk memperkuat dan memperluas kerja sama dengan Glotech, khususnya dalam menjajaki skema pembiayaan sertifikasi yang lebih efisien. Penyediaan sertifikasi Glotech tersebut diharapkan dapat berkontribusi dalam mendorong peningkatan Nilai IMDI, terutama pada Pilar Pekerjaan.

IKSP 1.2 Persentase (%) Peningkatan Tenaga Kerja dengan Keterampilan Digital

Peningkatan keterampilan digital pada tenaga kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam mendukung produktivitas nasional, daya saing industri, serta memperluas kesempatan kerja, terutama di era digital dan ekonomi berbasis pengetahuan. Dengan memantau persentase peningkatan ini dari tahun ke tahun, pemerintah dan pemangku kepentingan dapat mengevaluasi apakah strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi revolusi industri 4.0 sudah berjalan optimal, serta menentukan langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk menjembatani kesenjangan keterampilan digital (digital skills gap) di kalangan tenaga kerja Indonesia.

Oleh karena itu, pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025, BPSDM Komdigi menjadikan indikator ini sebagai salah satu indikator yang dijanjikan. Pengukuran dilaksanakan dengan menghitung jumlah tenaga kerja lulusan digital ditambah dengan tenaga kerja yang pernah mendapatkan pelatihan peningkatan kompetensi bidang TIK dan digital.

Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja:

Sasaran Program	Indikator Kinerja Sasaran Program	Target 2025	Capaian 2025	%Capaian
Akselerasi Pengembangan Kompetensi Digital SDM Nasional Sesuai Kebutuhan Industri ke Depan	Persentase (%) Peningkatan Tenaga Kerja dengan Keterampilan Digital	6,5%	5,94%	91,38%

Metode Perhitungan:

$$\frac{(\text{Jumlah tenaga kerja lulusan digital tahun 2024} + \text{pernah mengikuti pelatihan digital tahun 2024}) - (\text{Jumlah tenaga kerja lulusan digital 2023} + \text{pernah mengikuti pelatihan digital tahun 2023})}{\text{Jumlah tenaga kerja lulusan digital 2023} + \text{pernah mengikuti pelatihan digital tahun 2023}} \times 100\%$$

$$\frac{5.388.049 - 5.085.832}{5.085.832} \times 100\% = 5,94\%$$

BPSDM Komdigi melalui Pusat Pengembangan Talenta Digital telah melakukan pengolahan dan analisis data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) menggunakan data ketenagakerjaan periode Agustus 2024 dan 2023 (N-1). Data yang digunakan mencakup informasi ketenagakerjaan pada tingkat provinsi di seluruh Indonesia. Pelaksanaan survei ketenagakerjaan tersebut sepenuhnya dilaksanakan oleh Sakernas, sementara BPSDM Komdigi berperan dalam menyediakan program pelatihan pengembangan talenta digital yang dapat diakses oleh seluruh masyarakat Indonesia, termasuk para pekerja yang ingin meningkatkan dan memperbarui kompetensinya.

Selain itu, dalam rangka mendukung peningkatan tenaga kerja dengan keterampilan digital di Indonesia, BPSDM Komdigi turut menyelenggarakan Pelatihan Digital melalui program Digital Talent Scholarship (DTS) dengan 91.670 orang telah berhasil menyelesaikan pelatihan dan tersertifikasi. (sumber: Metabase DTS)

Faktor Pendukung

Terdapat beberapa faktor yang mendukung pencapaian kinerja indikator ini, antara lain:

1. Kemitraan strategis dengan mitra *Global Tech* dan *Edutech* Nasional memberikan dukungan materi pelatihan yang terintegrasi dalam *platform* DTS, tetapi juga memberikan akses ke *virtual lab* dan program pemberdayaan (sertifikasi, *hackathon*, kompetisi) yang mendukung peningkatan kompetensi peserta dan akses keberkerjaan di beberapa tema pelatihan tertentu; dan
2. Ketersediaan data Sakernas yang dirilis secara berkala serta meningkatnya kebutuhan keterampilan digital di berbagai sektor menjadi faktor pendukung peningkatan persentase tenaga kerja dengan keterampilan digital.

Faktor Penghambat/Kendala dan Langkah yang Diambil untuk Mengatasi Hambatan/Kendala

Faktor Penghambat/Kendala	Langkah yang Diambil untuk Mengatasi Hambatan/Kendala
• Belum tersedianya data periode Agustus pada tahun berjalan mengakibatkan penghitungan indikator belum dapat dilakukan secara optimal sesuai dengan baseline yang telah ditetapkan. • Ketidaksesuaian logika perhitungan rumus yang digunakan dalam proses penghitungan indikator, sehingga menimbulkan perbedaan hasil capaian indikator.	• Menyesuaikan metode perhitungan dengan menggunakan data N-1 sebagai capaian tahun 2025 • Melakukan penyesuaian rumus perhitungan agar selaras dengan logika perhitungan dan metodologi indikator yang telah ditetapkan

Rekomendasi

1. Memperhitungkan dan menyesuaikan kembali rumus dan periode yang akan digunakan pada Perjanjian Kinerja & Manual IKU tahun 2026 dengan mempertimbangkan faktor penghambat/kendala yang muncul pada tahun 2025.

SP. 2 – Mempercepat Akselerasi Kompetensi SDM Aparatur dan Kepemimpinan Digital

IKSP 2.1 Persentase (%) Dampak Pengembangan Kompetensi Digital ASN bagi Organisasi

Indikator ini digunakan untuk mengukur sejauh mana pengembangan kompetensi digital yang diberikan kepada aparatur sipil negara (ASN) memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi tempat mereka bekerja. Fokus utama dari indikator ini adalah menilai kontribusi ASN yang telah mengikuti pelatihan digital dalam memperkuat berbagai aspek penting dalam organisasi pemerintahan, seperti kepemimpinan, peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM), tata kelola, penguatan budaya organisasi, serta pemanfaatan teknologi informasi.

Pengukuran dilakukan melalui pelacakan (*tracer study*) terhadap alumni pelatihan digital, yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan telah diimplementasikan dalam lingkungan kerja.

Data yang dihasilkan dari indikator ini menjadi sangat penting sebagai dasar pengambilan keputusan dalam perencanaan program pelatihan selanjutnya, termasuk dalam merancang kurikulum pelatihan yang relevan dengan kebutuhan organisasi, serta dalam menyusun kebijakan pengembangan SDM aparatur yang sejalan dengan arah transformasi digital pemerintahan.

Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja:

Sasaran Program	Indikator Kinerja Sasaran Program	Target 2025	Capaian 2025	%Capaian
Mempercepat Akselerasi Kompetensi SDM Aparatur dan Kepemimpinan Digital	Persentase (%) Dampak Pengembangan Kompetensi Digital ASN bagi Organisasi	87%	97,9%	112,53%

Metode Perhitungan:

Tingkat dampak pelatihan = $(\text{Total T2B per aspek} / \text{total responden per aspek}) \times 100$

Keterangan:

- Score T2B (Top 2 Box) : menggabungkan persentase responden yang memilih dua kategori respon teratas pada skala
- Aspek : kepemimpinan, kapasitas SDM, tata kelola, budaya organisasi, dan teknologi

Kegiatan *tracer study* terhadap alumni pelatihan telah dilaksanakan sebagai bagian dari evaluasi dampak pelatihan dengan menggunakan metode survei berbasis web. Dari total **7.945** alumni pelatihan digital ASN, sebanyak **1.721 orang atau sebesar 21,67 persen** telah berpartisipasi dengan mengisi kuesioner *tracer study*. Meskipun tidak seluruh populasi alumni memberikan respons, hasil *tracer study* secara metodologis tetap dapat dinyatakan valid dan dapat dipertanggungjawabkan, sepanjang analisis dilakukan terhadap responden yang terlibat secara representatif serta dilaporkan secara transparan. Dalam konteks penelitian survei berbasis *web*, validitas hasil tidak ditentukan semata-mata oleh tingkat *respons absolut*, melainkan oleh kualitas desain survei dan penerapan teknik analisis yang mampu mengendalikan potensi bias *respons*, khususnya yang disebabkan oleh keterbatasan cakupan (*undercoverage*) dan kecenderungan partisipasi sukarela (*self-selection*).

Hasil *tracer study* menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi digital ASN memberikan dampak bagi organisasi, dengan tingkat capaian sebesar 97,9%.

Capaian tersebut berasal dari rata-rata top two box (T2B) tiap dimensi, dengan rincian sebagai berikut:

- * Kapasitas SDM mencapai 98,5% * Tata Kelola mencapai 97,2%
- * Budaya Organisasi mencapai 97,3% * Adopsi Teknologi mencapai 97,2%

Selain itu, untuk mendukung indikator ini dalam kaitannya sebagai upaya meningkatkan kompetensi digital ASN, BPSDM Komdigi turut menyelenggarakan Pelatihan Aparatur melalui pelaksanaan **Government Transformation Academy (GTA)** dengan 17.080 ASN yang berhasil menyelesaikan pelatihan.

Faktor Pendukung

Terdapat beberapa faktor yang mendukung pencapaian kinerja indikator ini, antara lain:

1. Tersedianya *database* alumni pelatihan sehingga memungkinkan pengiriman survei *tracer study* secara cepat dan menjangkau seluruh responden.
2. Pemanfaatan media seperti SurveyMonkey, Looker Studio, Gmail dan WhatsApp yang mendukung kemudahan proses pelaksanaan *tracer study*, mulai dari distribusi survei hingga pengolahan dan penyajian hasil.
3. Tersedia SDM analis data yang mampu mengelola penyusunan instrumen hingga analisis hasil *tracer study*.

Faktor Penghambat/Kendala dan Langkah yang Diambil untuk Mengatasi Hambatan/Kendala

Faktor Penghambat/Kendala	Langkah yang Diambil untuk Mengatasi Hambatan/Kendala
Keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terlibat dalam kegiatan ini.	- Merekrut rekan-rekan honorer untuk menjadi enumerator, dan diberikan bimtek oleh pegawai Puspa yg ahli sebagai analis data dan dibuatkan Surat Tugasnya oleh pak Kapus sebagai enumerator - Merekrut mahasiswa yang magang di Puspa, dan diberikan bimtek oleh pegawai Puspa yg ahli sebagai analis data. - Memanfaatkan platform SurveyMonkey, yang dilengkapi dengan pengaturan pengingat (<i>reminder</i>) otomatis guna meningkatkan tingkat partisipasi responden. - Memanfaatkan <i>database</i> alumni sehingga proses distribusi kuesioner lebih cepat

Rekomendasi

1. Mengatasi keterbatasan SDM dengan menetapkan enumerator melalui Surat Keputusan dan/atau Surat Tugas;
2. Menerapkan probability sampling guna memastikan setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Dengan demikian, sampel yang dihasilkan bersifat lebih representatif, sehingga hasil analisis dapat digeneralisasikan secara lebih akurat terhadap seluruh populasi.

IKSP 2.2 Persentase (%) Dampak Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Digital ASN bagi Organisasi

Indikator ini digunakan untuk mengukur sejauh mana pengembangan kompetensi kepemimpinan digital pada Aparatur Sipil Negara (ASN) memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi pemerintah. Kompetensi kepemimpinan digital mengacu pada kemampuan ASN, terutama yang berada pada posisi struktural dan manajerial, dalam mengarahkan, mengelola, serta memimpin transformasi digital dalam organisasi secara strategis dan berkelanjutan.

Pengukuran dilakukan berdasarkan hasil *tracer study* terhadap alumni pelatihan kepemimpinan digital yang telah diselenggarakan oleh instansi pembina, lembaga pelatihan pemerintah, atau mitra penyelenggara pelatihan.

Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja:

Sasaran Program	Indikator Kinerja Sasaran Program	Target 2025	Capaian 2025	%Capaian
Mempercepat Akselerasi Kompetensi SDM Aparatur dan Kepemimpinan Digital	Persentase (%) Dampak Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Digital ASN bagi Organisasi	80%	94,4%	118%

Metode Perhitungan:

Tingkat dampak pelatihan = (Total T2B per aspek / total responden per aspek) x 100

Keterangan:

- Score T2B (Top 2 Box) : menggabungkan persentase responden yang memilih dua kategori respon teratas pada skala
- Aspek : kepemimpinan, kapasitas SDM, tata kelola, budaya organisasi, dan teknologi

Telah dilaksanakan kegiatan *tracer study* alumni pelatihan sebagai bagian dari evaluasi dampak pelatihan. Dari total 249 alumni pelatihan kepemimpinan digital ASN, sebanyak **58 orang (23,29%)** telah berpartisipasi dengan mengisi kuesioner *tracer study*.

Meskipun tidak semua alumni berpartisipasi dalam pengisian *tracer study*, hasil yang diperoleh secara metodologis tetap dapat dinilai valid dan dapat dipertanggungjawabkan, selama analisis dilakukan terhadap responden yang mewakili karakteristik populasi serta disajikan secara transparan.

Dalam survei berbasis web, keabsahan temuan tidak semata-mata ditentukan oleh besarnya tingkat respons, tetapi lebih ditentukan oleh mutu desain survei dan penerapan metode analisis yang mampu meminimalkan potensi bias respons, terutama yang timbul akibat keterbatasan cakupan (*undercoverage*) dan kecenderungan partisipasi sukarela (*self-selection*).

Hasil *tracer study* menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi kepemimpinan digital ASN memberikan dampak bagi organisasi, dengan tingkat capaian sebesar **94,4%**.

Adapun capaian tersebut berasal dari *top two box* (T2B) tiap dimensi, dengan rincian sebagai berikut:

- **Adopsi Teknologi mencapai 94,8%**
- **Budaya Organisasi mencapai 94,8%**
- **Kapasitas SDM mencapai 94,3%**
- **Kepemimpinan mencapai 94,2%**
- **Tata Kelola mencapai 93,6%**

Faktor Pendukung

Terdapat beberapa faktor yang mendukung pencapaian kinerja indikator ini, antara lain:

- Tersedianya database alumni pelatihan sehingga memungkinkan pengiriman survei tracer study secara cepat dan menjangkau seluruh responden.
- Pemanfaatan media seperti SurveyMonkey, Looker Studio, Gmail dan WhatsApp yang mendukung kemudahan proses pelaksanaan tracer study, mulai dari distribusi survei hingga pengolahan dan penyajian hasil.
- Tersedia SDM analis data yang mampu mengelola penyusunan instrumen hingga analisis hasil tracer study.

Faktor Penghambat/Kendala dan Langkah yang Diambil untuk Mengatasi Hambatan/Kendala

Faktor Penghambat/Kendala	Langkah yang Diambil untuk Mengatasi Hambatan/Kendala
• Keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terlibat dalam kegiatan ini.	• Merekrut rekan-rekan honorer untuk menjadi enumerator, dan diberikan bimtek oleh pegawai Puspa yg ahli sebagai analis data dan dibuatkan Surat Tugasnya oleh pak Kapus sebagai enumerator • Merekrut mahasiswa yang magang di Puspa, dan diberikan bimtek oleh pegawai Puspa yg ahli sebagai analis data. • Menggunakan aplikasi survei online (surveymonkey) untuk mengurangi beban input manual. • Memanfaatkan <i>database</i> alumni sehingga proses distribusi kuesioner lebih cepat

Rekomendasi

1. Mengatasi keterbatasan SDM dengan menetapkan enumerator melalui Surat Keputusan dan/atau Surat Tugas;
2. Menerapkan probability sampling guna memastikan setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Dengan demikian, sampel yang dihasilkan bersifat lebih representatif, sehingga hasil analisis dapat digeneralisasikan secara lebih akurat terhadap seluruh populasi.

SP. 3 – Mengakselerasi Masyarakat Digital untuk Bisa Produktif dan Bijak dalam Menggunakan Internet

IKSP 3.1 Nilai IMDI pada Pilar Literasi Digital

Indikator ini mengacu pada pengukuran Indeks Masyarakat Digital Indonesia (IMDI) pada salah satu pilar utamanya, yaitu Literasi Digital. Pilar ini secara khusus bertujuan untuk mengukur tingkat kemampuan individu dalam memahami, memanfaatkan, dan berpartisipasi dalam ruang digital secara efektif, aman, bertanggung jawab, dan etis. Literasi digital tidak hanya sebatas kemampuan teknis menggunakan perangkat digital atau mengakses internet, tetapi juga mencakup pemahaman yang lebih luas terhadap dinamika dunia digital yang terus berkembang.

Nilai IMDI pada Pilar Literasi Digital menjadi salah satu parameter penting dalam mengukur kesiapan masyarakat Indonesia dalam menghadapi era transformasi digital. Semakin tinggi skor pada pilar ini, semakin besar pula potensi masyarakat untuk menjadi pelaku digital yang cerdas, aman, dan bertanggung jawab. Indikator ini juga berguna bagi pemerintah dalam merancang kebijakan peningkatan kapasitas literasi digital, menyusun program edukasi publik, serta mengidentifikasi wilayah atau kelompok masyarakat yang masih memerlukan intervensi untuk peningkatan kompetensi digital secara menyeluruh.

Pada penyusunan IMDI tahun 2025, pilar literasi digital terdiri atas tiga sub-pilar utama yaitu:

1. Literasi Digital Dasar
2. Keamanan Digital
3. Etika Digital

Terkait dengan sub-pilar dan indikator pilar literasi digital tahun 2025 tertuang pada tabel berikut:

Subpilar	Indikator
Literasi Digital Dasar	Penguasaan TIK
	Berkomunikasi Secara Digital
	Berpikir Kritis
Keamanan Digital	Keamanan Perangkat
	Keamanan Personal
Etika Digital	Privasi dan Perlindungan Data
	Etika berinteraksi di Media Digital
	Plagiarisme dan Hak Kekayaan Intelektual di Dunia Digital

Penyesuaian penilaian IMDI 2025 ini dilakukan untuk menilai sejauh mana individu menguasai keterampilan digital yang relevan dalam mendukung partisipasi mereka di era transformasi digital.

Berdasarkan Laporan IMDI 2025 (halaman 74), nilai pilar literasi digital tercatat 49,28 pada skala 0–100. Namun, dalam dokumen RPJMN digunakan skala 1–5 sehingga dilakukan konversi nilai tanpa mengubah substansi pengukuran.

Sesuai Nota Dinas Kepala Pusat Pengembangan Ekosistem SDM Komdigi kepada Kepala Pusat Pengembangan Literasi Digital Nomor 913/BPSDM.2/PR.01.01/12/2025, disampaikan nilai IMDI 2025 berdasarkan jenis kelamin (skala 0–100) adalah:

Perempuan: 47,25; Laki-laki: 49,46

Untuk menyesuaikan dengan kebutuhan dokumen RPJMN yang menggunakan skala 1–5, dilakukan konversi nilai sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Perempuan: 2,89; Laki-laki: 2,98

Dengan demikian, perbedaan angka yang muncul bukan disebabkan oleh perubahan capaian atau metode pengukuran, melainkan akibat perbedaan sistem skala penilaian yang digunakan dalam masing-masing dokumen.

Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja:

Sasaran Program	Indikator Kinerja Sasaran Program	Target 2025	Capaian 2025	%Capaian
Mengakselerasi Masyarakat Digital untuk Bisa Produktif dan Bijak dalam Menggunakan Internet	Nilai IMDI pada Pilar Literasi Digital	60,25	49,28	81,79%

Metode Perhitungan:

(Konversi nilai indikator sub pilar Literasi Digital Dasar x bobot) + (Konversi nilai indikator sub pilar Keamanan Digital x bobot) + (Konversi nilai indikator sub pilar Etika Digital x bobot)

Indikator Sub Pilar Literasi Digital:

- Sub Pilar Literasi Digital Dasar : Penguasaan TIK, Berkomunikasi Secara Digital, dan Berpikir Kritis
- Sub Pilar Keamanan Digital : Keamanan Perangkat dan Keamanan Personal
- Sub Pilar Etika Digital : Privasi dan Perlindungan Data, Etika Berinteraksi di Media Digital, dan Plagiarisme dan Hak Kekayaan Intelektual di Dunia Digital

Pengukuran Nilai IMDI pada Pilar Literasi Digital pada tahun 2025 mengacu pada framework Indeks Masyarakat Digital Indonesia tahun 2025 di mana terdapat perbedaan metode pengukuran dan responden dari pengukuran Indeks Literasi Digital yang sebelumnya dilaksanakan oleh Ditjen APTIKA.

Selain itu, untuk mendukung indikator ini dalam kaitannya sebagai upaya mendukung Nilai IMDI pada pilar literasi digital, BPSDM Komdigi turut telah melaksanakan kegiatan Fasilitasi Literasi Digital dengan jangkauan peserta sebanyak **46.540** orang yang berhasil menyelesaikan pelatihan.

Faktor Pendukung

Terdapat beberapa faktor yang mendukung pencapaian kinerja indikator ini, baik dari sisi pelaksanaan survei ataupun melalui upaya peningkatan kemampuan literasi digital, antara lain:

1. Ketersediaan SDM yang kompeten dan berdedikasi menjadi pondasi utama dalam setiap tahapan pelaksanaan program, mulai dari perencanaan, pengumpulan data, analisis, hingga pelaporan;

2. Dukungan anggaran yang memadai memungkinkan terselenggaranya seluruh aktivitas program secara optimal;
3. Ketersediaan alat kerja dan infrastruktur pendukung untuk menunjang efektivitas kerja tim di lapangan maupun di pusat;
4. Pertumbuhan teknologi yang cepat, seperti AI, e-commerce, fintech, dan media sosial mendorong masyarakat untuk lebih melek digital.
5. Infrastruktur jaringan semakin merata, terutama dengan hadirnya jaringan 4G dan 5G.
6. Adanya kebijakan nasional yang mendorong terwujudnya Indonesia Digital 2045
7. Banyak komunitas lokal, sekolah, dan organisasi yang aware akan pentingnya literasi digital.

Selain itu, adapun strategi yang diupayakan untuk mendukung keberhasilan indikator ini, diantaranya:

1. Melakukan pengumpulan data dengan survei kepada Individu dan industri di 514 Kota/Kabupaten; dan
2. Melakukan *Quality Control* dengan *witnessing* ke beberapa wilayah antara lain: Provinsi Sulawesi Tengah, Provinsi Kalimantan Tengah, Provinsi Bangka Belitung, Provinsi Nusa Tenggara Barat, dan Provinsi Sulawesi Selatan.

Faktor Penghambat/Kendala dan Langkah yang Diambil untuk Mengatasi Hambatan/Kendala

Adapun faktor penghambat/kendala baik dari sisi pelaksanaan survei ataupun melalui upaya peningkatan kemampuan literasi digital, serta langkah yang diambil untuk mengatasi hambatan/kendala tersebut antara lain:

Faktor Penghambat/Kendala	Langkah yang Diambil untuk Mengatasi Hambatan/Kendala
• Perbedaan akses dan kualitas internet antara daerah urban dan rural masih besar. • Sebagian masyarakat masih kesulitan memahami informasi digital secara kritis, sehingga rawan hoaks. • Fasilitator literasi digital/pandu literasi digital belum merata dan mencukupi, terutama di daerah timur dan terpencil. • Ada kelompok masyarakat yang masih enggan beradaptasi dengan teknologi digital karena faktor usia atau kebiasaan.	• Kolaborasi multipihak yang melibatkan pemerintah, swasta, akademisi, dan komunitas untuk memperkuat ekosistem literasi digital. • Memperluas jangkauan program literasi digital agar kesenjangan digital berkurang. • Penguatan modul dan kurikulum literasi digital sehingga bisa menyesuaikan dengan kebutuhan di lapangan • Meningkatkan Kampanye publik yang kreatif melalui media sosial, dan/atau pendekatan budaya lokal agar pesan literasi digital lebih mudah diterima di masyarakat.

Rekomendasi

Dari sisi upaya peningkatan kemampuan literasi digital masyarakat Indonesia, direkomendasikan untuk memperkuat program edukasi dan pelatihan literasi digital yang berkelanjutan, disesuaikan dengan karakteristik kelompok sasaran, serta didukung oleh kolaborasi lintas pemangku kepentingan. Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman, keterampilan, dan sikap bijak masyarakat dalam memanfaatkan teknologi digital, sekaligus mendorong peningkatan capaian IMDI pada Pilar Literasi Digital.

3.2 Proporsi Remaja dan Dewasa Usia 15 - 59 Tahun dengan Keterampilan Teknologi Informasi dan Komputer (TIK)

Indikator ini mengukur persentase penduduk berusia 15 sampai dengan 59 tahun yang memiliki kemampuan atau keterampilan di bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Keterampilan tersebut mencakup penguasaan dasar hingga lanjutan dalam mengoperasikan perangkat TIK, memanfaatkan perangkat lunak, mengelola informasi digital, serta menggunakan teknologi berbasis internet untuk mendukung kegiatan pendidikan, pekerjaan, kewirausahaan, dan layanan publik.

Pengukuran indikator ini didasarkan pada data yang dihimpun oleh Badan Pusat Statistik (BPS) melalui Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas). Data tersebut memberikan gambaran komprehensif mengenai tingkat literasi dan kompetensi TIK pada kelompok usia produktif, yang merupakan salah satu faktor strategis dalam mendukung transformasi digital nasional dan meningkatkan daya saing sumber daya manusia.

Hasil pengukuran indikator ini diharapkan menjadi acuan dalam penyusunan kebijakan dan program peningkatan keterampilan TIK yang tepat sasaran, sehingga mampu mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam ekosistem digital dan memperkuat kapasitas sumber daya manusia dalam menghadapi perkembangan teknologi yang dinamis.

Selain itu, untuk mendukung indikator ini dalam kaitannya sebagai upaya meningkatkan kompetensi digital melalui pelatihan digital dasar, BPSDM Komdigi turut menyelenggarakan Pelatihan Digital Entrepreneurship Academy dan Thematic Academy dengan total **38.171** yang berhasil menyelesaikan pelatihan.

Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja:

Sasaran Program	Indikator Kinerja Sasaran Program	Target 2025	Capaian 2025 (s.d. September)	%Capaian
Mengakselerasi Masyarakat Digital Untuk Bisa Produktif dan Bijak Dalam Menggunakan Internet	Proporsi remaja dan dewasa Usia 15-59 tahun dengan keterampilan Teknologi Informasi Dan Komputer (TIK)	83	82.75%	99.70%

Metode Perhitungan:

Data ini biasanya diperoleh melalui survei atau sensus yang mencakup pertanyaan tentang keterampilan TIK dan demografi. Setelah data terkumpul, proporsi dihitung dengan membagi jumlah orang yang memiliki keterampilan TIK dengan total jumlah orang dalam kelompok usia yang sama, kemudian hasilnya dikalikan 100% untuk mendapatkan persentase (survei/sensus dan perhitungan dilakukan oleh BPS). Website BPS (Survei Sosial Ekonomi Nasional) : <https://www.bps.go.id/>

(<https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTQ0NyMy/proporsi-remaja-dan-dewasa-usia-15-59-tahun-dengan-keterampilan-teknologi-informasi-dan-komputer--tik--menurut-provinsi--persen-.html>)

Berdasarkan hasil survei Badan Pusat Statistik (BPS) perihal Proporsi Remaja dan Dewasa Usia 15–59 Tahun dengan Keterampilan Teknologi Informasi dan Komputer (TIK) untuk tahun 2024 yang dirilis pada 16 Mei 2025, dapat diketahui bahwa persentase populasi individu dalam rentang usia 15 hingga 59 tahun yang memiliki kemampuan atau keterampilan yang relevan dengan Teknologi Informasi dan Komputer (TIK) di Indonesia pada tahun 2024 sebesar **82,75%**.

Faktor Pendukung

Meskipun BPSDM Komdigi tidak memiliki kewenangan maupun keterlibatan langsung dalam pelaksanaan survei serta pencapaian indikator ini, BPSDM Komdigi tetap berperan dari sisi pelaksanaan program peningkatan keterampilan digital dasar masyarakat. Dalam pelaksanaannya, terdapat faktor pendukung utama berupa dukungan penuh pimpinan, yang didasari oleh tingginya urgensi kebutuhan masyarakat Indonesia terhadap pengembangan keterampilan digital dasar. Dukungan tersebut memungkinkan perencanaan dan pelaksanaan kegiatan dilakukan secara optimal, sehingga seluruh rangkaian kegiatan dapat berjalan lancar dan selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor Penghambat/Kendala dan Langkah yang Diambil untuk Mengatasi Hambatan/Kendala

Hingga TW IV TA 2025, tidak ada isu atau kendala yang berpotensi menghambat ketercapaian dan kelancaran proses perhitungan indikator proporsi Remaja dan Dewasa Usia 15 – 59 Tahun dengan Keterampilan Teknologi Informasi dan Komputer (TIK).

SP. 4 – Meningkatnya Kualitas Layanan Publik Bidang SDM Digital

IKSP 4.1 Persentase (%) Realisasi Penerimaan PNBP Bidang Talenta Digital

Menurut Undang-undang Nomor 9 Tahun 2018 tentang Penerimaan Negara Bukan Pajak, Penerimaan Negara Bukan Pajak adalah pungutan yang dibayar oleh orang pribadi atau badan dengan memperoleh manfaat langsung atau tidak langsung atas layanan atau pemanfaatan sumber daya dan hak yang diperoleh negara, berdasarkan peraturan perundang-undangan, yang menjadi penerimaan Pemerintah Pusat di luar penerimaan perpajakan dan hibah dan dikelola dalam mekanisme anggaran pendapatan dan belanja negara.¹⁶ Terdapat 3 satuan kerja/UPT yang memiliki mekanisme penerimaan PNBP di lingkungan Badan Pengembangan SDM Komdigi, yaitu STMM Yogyakarta, Pusat Pengembangan Aparatur Komunikasi dan Digital (Puspa Komdigi), dan BPPTIK Cikarang.

16 NUndang-undang Nomor 20 Tahun 1997 tentang Penerimaan Negara Bukan Pajak. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 147. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6245

Berdasarkan amanat Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2015 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Kementerian Komunikasi dan Informatika¹⁷, jenis PNBP yang berlaku pada Kementerian Komdigi khususnya di lingkungan Badan Pengembangan SDM Komdigi, meliputi penerimaan yang berasal dari penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan (di Puspa Komdigi dan BPPTIK), penyelenggaraan Pendidikan Sekolah Tinggi Multi Media (di STMM) dan penggunaan sarana dan prasarana (Puspa Komdigi dan BPPTIK).

Pada tahun anggaran 2025, penerimaan PNBP dari ketiga satker/UPT tersebut berasal dari:

Satuan Kerja	Sumber Pendapatan
STMM	- Biaya Pendidikan: Her registrasi (registrasi ulang), Sumbangan Pengembangan Akademik (SPA) mahasiswa baru, Sumbangan Pembinaan Pendidikan (SPP) tetap, dan SPP variable - Biaya pendaftaran Penerimaan Mahasiswa Baru (PMB) - Biaya Wisuda
Puspa Komdigi	Pendapatan Layanan Pendidikan dan/atau Pelatihan
BPPTIK	- Pendapatan penggunaan sarana dan prasarana sesuai tugas dan fungsi - Pendapatan Layanan Pendidikan dan/atau Pelatihan

Selain itu, untuk mendukung indikator ini dalam 2025 telah didapatkan penerimaan PNBP BPSDM Komdigi sebesar Rp 20.670.797.760, dengan rincian:

1. Puspa Komdigi: Rp 100.466.760
2. STMM: Rp 20.217.350.000
3. BPPTIK: Rp 352.981.000

Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja:

		2025	2025 (s.d. September)	
Meningkatnya Kualitas Layanan Publik Bidang SDM Digital	Persentase (%) Realisasi Penerimaan PNBP Bidang Talenta Digital	100% (Rp20.321.344.000)	101,72% (Rp20.670.797.760)	101,72%

Metode Perhitungan:

$$\frac{\sum \text{total realisasi PNBP}}{\sum \text{target PNBP}} \times 100\%$$

$$\frac{\sum \text{total realisasi PNBP: Rp. 20.670.797.760}}{\sum \text{target PNBP: Rp20.321.344.000}} \times 100\% = 101,72\%$$

17 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2015 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Kementerian Komunikasi dan Informatika. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5749

Faktor Pendukung

Terdapat beberapa faktor yang mendukung pencapaian kinerja indikator ini adalah :

1. Pelaksanaan pembelajaran teknis telah didukung dengan ketersediaan fasilitas yang memadai dan memprioritaskan efisiensi biaya, sehingga mampu meningkatkan kualitas pelatihan sekaligus memberikan nilai tambah dari sisi efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran.
2. Upaya promosi yang dilaksanakan secara aktif oleh satuan kerja/UPT berkontribusi signifikan dalam meningkatkan citra kelembagaan serta mendorong tingginya minat dan partisipasi peserta didik untuk terlibat dalam berbagai program yang diselenggarakan.
3. Ketersediaan sarana dan prasarana yang dapat dimanfaatkan sesuai ketentuan menjadi faktor pendukung penting dalam penyelenggaraan kegiatan, sekaligus membuka peluang optimalisasi pemanfaatan aset secara tertib, transparan, dan akuntabel.
4. Mahasiswa eksisting dan mahasiswa baru yang menaati peraturan terkait pembayaran.
5. Minat masyarakat yang cukup tinggi untuk kuliah di STMM
6. Tersedianya materi, instruktur yang kompeten, dan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan TIK.
7. Peraturan ASN/TNI/Polri yang mewajibkan agar setiap pegawai mengikuti pelatihan untuk pengembangan kompetensi minimal 20 JP dalam setahun.

Faktor Penghambat/Kendala dan Langkah yang Diambil untuk Mengatasi Hambatan/Kendala

Faktor Penghambat/Kendala	Langkah yang Diambil untuk Mengatasi Hambatan/Kendala
• Pelaksanaan pelatihan masih menghadapi kendala berupa biaya yang relatif tinggi, sementara fasilitas penunjang, seperti sistem pembelajaran daring, belum tersedia secara optimal. • Masyarakat cenderung lebih memilih mengikuti pelatihan DTS yang tidak berbayar, sementara adanya pengurangan anggaran di kementerian/lembaga berdampak pada berkurangnya penyelenggaraan pelatihan serta menurunnya permintaan layanan pelatihan dari mitra utama, seperti Dinas Perhubungan, seiring kebijakan efisiensi anggaran nasional yang membatasi pembiayaan kegiatan pelatihan pada tahun berjalan.	• Pengembangan layanan pelatihan berbayar diarahkan agar semakin relevan dengan kebutuhan serta berorientasi pada permintaan pasar, sehingga mampu meningkatkan daya saing dan memberikan nilai tambah bagi peserta. • Optimalisasi pemanfaatan Barang Milik Negara (BMN) dilakukan untuk mendukung penyelenggaraan kegiatan secara lebih efektif dan efisien, sekaligus memastikan aset dapat memberikan manfaat optimal. • Penguatan tata kelola serta strategi pemasaran pelatihan dan sarana prasarana menjadi langkah penting dalam memperluas jangkauan layanan, meningkatkan visibilitas, serta mendorong keberlanjutan pemanfaatan secara akuntabel.

Faktor Penghambat/Kendala	Langkah yang Diambil untuk Mengatasi Hambatan/Kendala
• Hasil evaluasi kelembagaan terkait ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2022 tentang PTKL hingga saat ini belum diterbitkan, sehingga mempengaruhi kepastian arah pengembangan kelembagaan. • Regulasi pendukung untuk penyelenggaraan pelatihan jabatan fungsional di bidang komunikasi digital belum tersedia, sehingga menjadi hambatan dalam optimalisasi pelaksanaan kegiatan. • Kebijakan pemerintah daerah yang membatasi kegiatan di luar sekolah menyebabkan penurunan Menurunnya sewa	• Optimalisasi pendapatan PNB dilakukan melalui pemanfaatan sarana dan prasarana yang disewakan serta penyelenggaraan pelatihan, sehingga dapat mendukung peningkatan kemandirian dan keberlanjutan layanan. • Peningkatan kegiatan promosi dan branding dilaksanakan dengan pendekatan yang lebih relevan terhadap karakteristik generasi muda, sehingga mampu memperluas jangkauan, meningkatkan daya tarik, serta memperkuat citra kelembagaan. • Penyelenggaraan diklat berbasis PNB di bidang komunikasi dan digitalisasi teknis fungsional selain Pranata Humas, sebagai upaya peningkatan kompetensi sesuai kebutuhan.
sarana dan prasarana, khususnya dari kalangan sekolah. • Persaingan yang ketat dengan Perguruan Tinggi Negeri lain yang menerima mahasiswa baru dalam jumlah besar.	• Pelaksanaan diklat teknis fungsional dengan pola PNB yang disesuaikan dengan ketentuan PMK Nomor 177 Tahun 2021 terkait tarif volatil serta PP Nomor 43 Tahun 2023, guna memastikan kepatuhan regulasi sekaligus mendukung efektivitas layanan. • Pemanfaatan sarana dan prasarana non-tugas dan fungsi (PNB umum) sebagai bentuk optimalisasi aset untuk mendukung pendapatan negara bukan pajak. • Melakukan evaluasi dan penyesuaian struktur biaya pelatihan berbasis PNB, termasuk efisiensi operasional dan pengembangan paket pelatihan bundling agar harga lebih kompetitif dibandingkan lembaga lain. • Penyediaan informasi kegiatan secara terbuka kepada publik, melalui berbagai media seperti iklan, brosur, berita, maupun laman web resmi, sehingga meningkatkan perhatian, partisipasi, dan citra positif di masyarakat.

Rekomendasi

1. Memperkuat promosi melalui kanal digital dan kerja sama strategis, sekaligus mengoptimalkan pemanfaatan sarana prasarana untuk pelatihan, kerja sama, dan kegiatan pendukung PNBP lainnya.
2. Pelatihan PNBP tidak hanya menyasar internal pemerintah, tetapi juga diperluas ke pemerintah daerah, BUMN, sektor swasta, komunitas digital, dan lembaga pendidikan non-formal agar sumber peserta lebih beragam.
3. Skema pelatihan dibuat lebih fleksibel, baik dari sisi durasi maupun paket layanan, disertai evaluasi biaya agar harga pelatihan lebih kompetitif tanpa mengurangi kualitas.
4. Pelatihan PNBP difokuskan pada kualitas materi, kompetensi pengajar, dan relevansi sertifikasi sehingga memiliki keunggulan dibandingkan pelatihan sejenis di luar.

SP. 5 – Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Pengelolaan Birokrasi di Komdigi untuk Mendukung Transformasi Digital Nasional

5.1 Persentase (%) Implementasi Reformasi Birokrasi (RB) di BPSDM Komdigi berdasarkan

Indeks ini merupakan instrumen pengukuran yang digunakan untuk menilai tingkat efektivitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM), yang dilaksanakan berdasarkan kerangka RB Tematik. Pengukuran dimaksud bertujuan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai ketercapaian sasaran dan tujuan RB, sekaligus memastikan bahwa seluruh program dan kegiatan yang dilaksanakan telah selaras dengan kebijakan strategis yang ditetapkan.

Pelaksanaan pengukuran dilakukan melalui evaluasi internal oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) di Inspektorat Jenderal Kementerian Komunikasi dan Digital. Evaluasi ini mencakup penghitungan tingkat ketercapaian rencana aksi yang telah disusun, baik berdasarkan hasil evaluasi tahap perencanaan maupun pelaksanaan yang sedang berjalan (ongoing). Dengan demikian, pengukuran tidak hanya berfokus pada capaian akhir, tetapi juga memantau perkembangan implementasi pada setiap tahap untuk menjamin keterpaduan antara perencanaan dan realisasi.

Hasil pengukuran ini menjadi dasar bagi BPSDM dalam melakukan perbaikan berkelanjutan, pengambilan kebijakan, serta penetapan langkah strategis yang diperlukan guna mempercepat terwujudnya birokrasi yang profesional, efektif, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas, bersih, dan akuntabel.

Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja:

Sasaran Program	Indikator Kinerja Sasaran Program	Target 2025	Capaian 2025	%Capaian
Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Pengelolaan Birokrasi di Komdigi Untuk Mendukung Transformasi Digital Nasional.	Persentase (%) Implementasi Reformasi Birokrasi (RB) di BPSDM Komdigi Berdasarkan Rencana Aksi RB Tematik Tahun 2025	100	100	100%

Metode Perhitungan:

$$\frac{\text{Total Rencana Aksi yang sesuai dengan kriteria penilaian}}{\text{Total Rencana Aksi yang dilakukan pada TW}(n)} \times 100\%$$

Adapun detail pelaksanaan RB Tematik di BPSDM Komdigi pada tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tema	Sasaran Tematik	Indikator Tematik
Pengentasan Kemiskinan	Meningkatnya kualitas dan kuantitas talenta digital	Persentase peserta pelatihan digital yang terserap di lapangan pekerjaan dalam kurun waktu 1 tahun. Target: 30%
		Persentase peserta pelatihan SDM bidang Komdigi yang bertalenta digital. Target: 70%
	Meningkatnya keterampilan digital dasar dan literasi digital masyarakat untuk produktivitas dalam rangka pengentasan kemiskinan	Persentase (%) peserta pelatihan keterampilan dasar yang mengalami peningkatan keterampilan digital. Target: 89,56%
Mendorong Peningkatan Akses, Kualitas dan Mutu Layanan Pendidikan	Meningkatnya relevansi standar kompetensi bidang komdigi dengan industri	Persentase (%) pemanfaatan standar kompetensi dan peta okupasi untuk mendukung pelatihan bidang Komdigi. Target: 20%
	Meningkatnya SDM vokasi yang bertalenta digital	Persentase (%) peserta pelatihan yang lulus sertifikasi SKKNI. Target: 97%
	Mewujudkan transformasi pendidikan tinggi bidang Komdigi yang selaras dengan pasar kerja	Persentase (%) masa tunggu lulusan yang bekerja atau studi lanjut dalam waktu 6 bulan setelah wisuda. Target: 52% dari jumlah wisudawan

Adapun berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Realisasi Reformasi Birokrasi Tematik TW IV Tahun 2025 pada BPSDM Komdigi, persentase ketercapaian rencana aksi adalah sebesar 100% dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Total Rencana Aksi yang sesuai dengan kriteria penilaian} = 43}{\text{Total Rencana Aksi yang dilakukan pada TW}(n) = 43} \times 100\% = 100\%$$

Faktor Pendukung

Terdapat beberapa faktor yang mendukung pencapaian kinerja indikator ini adalah

1. Adanya payung hukum seperti Peraturan Menteri PANRB dan Rencana Aksi RB Tematik 2025 yang menjadi acuan pelaksanaan reformasi;
2. Tersusunnya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi (RB) Tematik BPSDM Komdigi Tahun 2025;
3. Tersedianya tim khusus RB yang bertanggung jawab memantau progres implementasi; dan
4. Dukungan pimpinan terhadap pelaksanaan RB.

Faktor Penghambat/Kendala	Langkah yang Diambil untuk Mengatasi Hambatan/Kendala
Reformasi Birokrasi Tematik BPSDM Komdigi terdiri dari 2 Tema yaitu tema Pengentasan Kemiskinan dan tema Peningkatan Akses, Kualitas, dan Mutu Layanan Pendidikan dimana terget realisasi sejalan dengan PK BPSDM Komdigi 2025. beberapa kendala yang terjadi antara lain : 1. Penetapan laporan belum ditandatangani; 2. Substansi laporan belum sesuai dengan rencana aksi; 3. Perlu Dilengkapi waktu/tanggal laporan agar sesuai dengan timeline; 4. Lampiran dalam laporan dilengkapi dengan analisis kebutuhan.	1. Dalam penyusunan rencana aksi di awal tahun harus memastikan bahwa tema dan sasaran benar-benar dapat di realisasikan sesuai target; 2. Mengevaluasi ulang kualitas bukti dukung sebelum penilaian inspektorat; 3. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi RB per triwulan; 4. Melakukan review substansi laporan agar selaras antara kegiatan, output, dan sasaran RB Tematik.

Rekomendasi

1. Menetapkan SK Tim RB Tematik BPSDM dengan melibatkan pimpinan
2. Menyusun standarisasi bukti dukung RB Tematik
3. Mempersiapkan analisis dampak terhadap capaian RB di BPSDM Komdigi
4. Mengarahkan pelaksanaan RB Tematik agar berorientasi pada hasil (*outcome*) dan perbaikan berkelanjutan tata kelola dan layanan BPSDM Komdigi.

B. REALISASI ANGGARAN

Berdasarkan data realisasi anggaran Tahun Anggaran **2025** pada sistem OM-SPAN, total pagu belanja yang dikelola sebesar Rp **397.850.898.000** dengan realisasi anggaran mencapai Rp **357.812.780.680** atau **89,94%**. Dengan demikian, terdapat sisa anggaran sebesar Rp **40.038.117.320** atau **10,06%**. Capaian ini menunjukkan bahwa meskipun realisasi anggaran tergolong tinggi dan berada pada kategori baik, target realisasi anggaran secara keseluruhan sebesar 95% belum dapat tercapai. Namun, pada tahun anggaran 2025 terdapat pagu yang diblokir sebesar Rp **23.587.065.000**. Hal ini menyebabkan pagu yang bisa digunakan oleh BPSDM Komdigi sebesar Rp 374.263.833.000. Dengan demikian persentase penyerapan anggaran dengan dasar pagu riil adalah sebesar **95,60%** atau memenuhi target penyerapan anggaran.

Rincian Belanja Pegawai, Belanja Modal, dan Belanja Barang Badan Pengembangan SDM Komdigi TA 2025 dapat dilihat pada tabel berikut:

Realisasi per Belanja (Rupiah Murni)

Realisasi TA 2025 (OM-SPAN)	Pagu	Realisasi	% Realisasi	Sisa	% Sisa
Belanja Pegawai	101.700.721.000	98.290.521.918	96,65%	3.410.199.082	3,47%
Belanja Barang	220.602.198.000	195.208.021.104	88,49%	25.394.176.896	13,01%
Belanja Modal	19.589.905.000	18.209.026.007	92,95%	1.380.878.993	7,58%
Total	341.892.824.000	311.707.569.029	91,17%	30.185.254.971	9,68%

Tabel 3. 8 Realisasi per Belanja (Rupiah Murni)

Realisasi per Belanja (PNBP)

Realisasi TA 2025 (OM-SPAN)	Pagu	Realisasi	% Realisasi	Sisa	% Sisa
Belanja Barang	52.440.467.000	43.100.232.643	82,19%	9.340.234.357	21,67%
Belanja Modal	3.517.607.000	3.004.979.008	85,43%	512.627.992	17,06%
Total	55.958.074.000	46.105.211.651	82,39%	9.852.862.349	21,37%

Tabel 3. 9 Realisasi per Belanja (PNBP)

Realisasi Total (RM dan PNPB)

Realisasi TA 2025 (OM-SPAN)	Pagu	Realisasi	% Realisasi	Sisa	% Sisa
Belanja Pegawai	101.700.721.000	98.290.521.918	96,65%	3.410.199.082	3,35%
Belanja Barang	273.042.665.000	238.308.253.747	87,28%	34.734.411.253	12,72%
Belanja Modal	23.107.512.000	21.214.005.015	91,81%	1.893.506.985	8,19%
Total Belanja	397.850.898.000	357.812.780.680	89,94%	40.038.117.320	10,06%

Tabel 3. 10 Realisasi per Belanja (RM dan PNPB)

Ditinjau dari sumber pendanaan Rupiah Murni (RM), realisasi anggaran mencapai Rp 311.707.569.029 dari pagu Rp 341.892.824.000, atau setara dengan 91,17%, dengan sisa anggaran sebesar 9,68%. Kinerja ini menunjukkan pelaksanaan anggaran yang relatif efektif, namun masih terdapat ruang perbaikan terutama pada jenis belanja dengan sisa anggaran yang cukup signifikan. Belanja Pegawai menunjukkan kinerja paling optimal dengan realisasi 96,65%, mencerminkan akurasi perencanaan kebutuhan dan kepatuhan terhadap jadwal pembayaran. Belanja Modal juga terealisasi tinggi sebesar 92,95%, menandakan keberhasilan pelaksanaan kegiatan pengadaan dan pembangunan sarana prasarana.

Sementara itu, Belanja Barang Rupiah Murni memiliki tingkat realisasi yang lebih rendah dibandingkan jenis belanja lainnya, yakni 88,49%, dengan sisa anggaran mencapai Rp 25.394.176.896. Besarnya sisa anggaran pada Belanja Barang ini menjadi salah satu faktor utama yang menahan capaian realisasi anggaran agar tidak mencapai target 95%. Kondisi tersebut antara lain dipengaruhi oleh efisiensi hasil pengadaan, penyesuaian volume kegiatan, serta adanya kegiatan yang tidak sepenuhnya terlaksana sesuai rencana awal. Selain itu, hal ini dikarenakan anggaran yang diblokir atau tidak bisa digunakan sebesar Rp22.597.720.000. Sehingga, persentase penyerapan anggaran riil untuk Belanja Barang Rupiah Murni adalah 95,15%.

Untuk anggaran yang bersumber dari Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), realisasi anggaran tercatat sebesar Rp 46.105.211.651 dari pagu Rp 55.958.074.000, atau 82,39%, dengan sisa anggaran 21,37%. Belanja Barang PNBP terealisasi 82,19%, sedangkan Belanja Modal PNBP mencapai 85,43%. Meskipun tergolong cukup baik, tingkat realisasi PNBP yang masih berada di bawah realisasi Rupiah Murni turut berkontribusi terhadap tidak tercapainya target realisasi anggaran secara keseluruhan. Secara akumulatif, realisasi per jenis belanja menunjukkan bahwa Belanja Pegawai telah mencapai 96,65%, Belanja Modal sebesar 91,81%, dan Belanja Barang sebesar 87,28%. Data ini mengindikasikan bahwa kendala utama penyerapan anggaran terletak pada Belanja Barang, yang secara nominal memiliki pagu besar dan sisa anggaran paling signifikan dibandingkan jenis belanja lainnya.

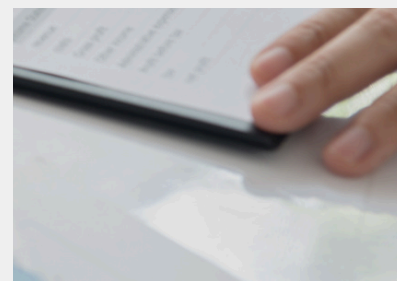
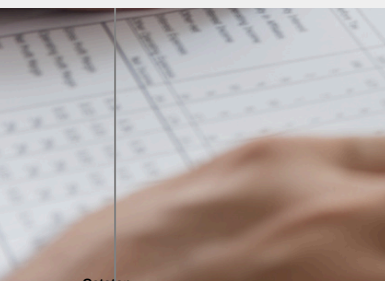
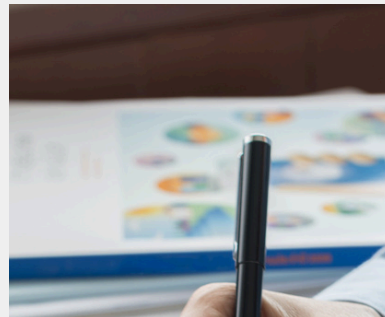
Tidak tercapainya target realisasi anggaran sebesar 95% bukan semata-mata disebabkan oleh lemahnya pelaksanaan anggaran, melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor efisiensi, kehati-hatian dalam pengelolaan keuangan, serta sisa anggaran pada Belanja Barang dan PNBP yang secara nominal cukup besar. Selain itu, faktor anggaran yang diblokir juga cukup mempengaruhi penyerapan anggaran pada tahun ini.

Dengan capaian 89,94% (pagu sebelum blokir) atau capaian 95,60% (pagu setelah blokir), kinerja pengelolaan anggaran tetap dapat dinilai baik dan akuntabel, meskipun diperlukan perbaikan pada tahap perencanaan dan penajaman estimasi kebutuhan agar target realisasi di tahun berikutnya dapat tercapai secara lebih optimal.

BAB IV CAPAIAN LAINNYA

4.1 Program/Kegiatan DTS TA 2025

Program ***Digital Talent Scholarship (DTS)*** merupakan salah satu program strategis Kementerian Komunikasi dan Digital yang dilaksanakan melalui BPSDM Komdigi dan berfokus pada peningkatan kompetensi sumber daya manusia di bidang digital. Berdasarkan data yang diakses melalui Dashboard DTS pada tanggal 23 Januari 2026, capaian Program DTS hingga 31 Desember 2025 tercatat sebanyak **434.948 peserta**, yang terdiri atas **341.533 peserta** yang telah menyelesaikan *micro skill* dan **93.415 peserta** yang dinyatakan lulus pelatihan DTS.



Program **Digital Talent Scholarship (DTS)** merupakan salah satu program strategis Kementerian Komunikasi dan Informatika melalui BPSDM Kominfo Digital yang berfokus pada peningkatan kompetensi sumber daya manusia di bidang digital. Program ini ditujukan bagi angkatan kerja muda Indonesia, masyarakat umum, serta Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan tujuan utama untuk memperkuat keterampilan, meningkatkan daya saing, menumbuhkan produktivitas, serta mendorong profesionalisme di bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), termasuk penguasaan teknologi terkini seperti *Artificial Intelligence (AI)*.

Sebagai program yang bersifat nasional dan berorientasi pada kebutuhan strategis bangsa, DTS dirancang untuk menjawab tantangan kekurangan talenta digital di berbagai sektor, baik di pemerintahan maupun di industri. Dengan adanya program ini, diharapkan lahir generasi tenaga kerja yang adaptif terhadap perkembangan teknologi, mampu bersaing ditingkat global, serta berkontribusi terhadap percepatan transformasi digital nasional sebagaimana diamanatkan dalam RPJMN 2025–2029.

Dalam pelaksanaannya, BPSDM Kominfo Digital tidak berjalan sendiri, melainkan menjalin kerja sama dengan berbagai mitra strategis baik dari dalam maupun luar negeri. Mitra tersebut meliputi perguruan tinggi, pemerintah daerah, lembaga pelatihan, perusahaan swasta nasional, hingga perusahaan teknologi global (*Global Technology Companies*). Kolaborasi multipihak ini diharapkan mampu menghadirkan kurikulum yang relevan, metode pembelajaran yang mutakhir, serta standar kompetensi yang setara dengan kebutuhan industri dan tuntutan pasar kerja internasional.

Lebih lanjut, program DTS juga terus dikembangkan secara berkelanjutan dengan menyesuaikan fokus pelatihan pada bidang-bidang prioritas, seperti *cloud computing*, keamanan siber (*cybersecurity*), analisis data (*big data analytics*), pengembangan perangkat lunak, serta pemanfaatan kecerdasan buatan. Hal ini dimaksudkan agar peserta tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga memiliki kemampuan berpikir kritis, kolaboratif, dan inovatif sesuai tuntutan ekonomi digital global. Dengan berbagai upaya tersebut, DTS diharapkan menjadi instrumen penting dalam menyiapkan sumber daya manusia digital yang unggul, kompeten, dan mampu mendukung pencapaian visi Indonesia Emas 2045 melalui penguatan ekosistem talenta digital nasional.

Adapun pada tahun 2025, pelaksanaan DTS terbagi menjadi 5 kategori pelatihan, yaitu:

1. Pelatihan untuk Wirausaha dan UMKM / Digital Entrepreneurship Academy (DEA)
2. Pelatihan untuk Aparatur Sipil Negara / Government Transformation Academy (GTA)
3. Pelatihan Tematik / Thematic Academy (TA)
4. Sertifikasi SKKNI / Vocational School Graduate Academy (VSGA)
5. Pelatihan Non SKKNI

Berdasarkan Nota Dinas Kepala Pusat Pengembangan Talenta Digital No 127/BPSDM.3/LT.02.02/04/2025 perihal Pembagian Capaian peserta Pelatihan dan Pemberdayaan Tahun 2025 dalam lingkup BPSDM Komdigi, terdapat beberapa ketentuan terkait dengan perhitungan capaian pelaksanaan DTS pada tahun 2025, diantaranya:

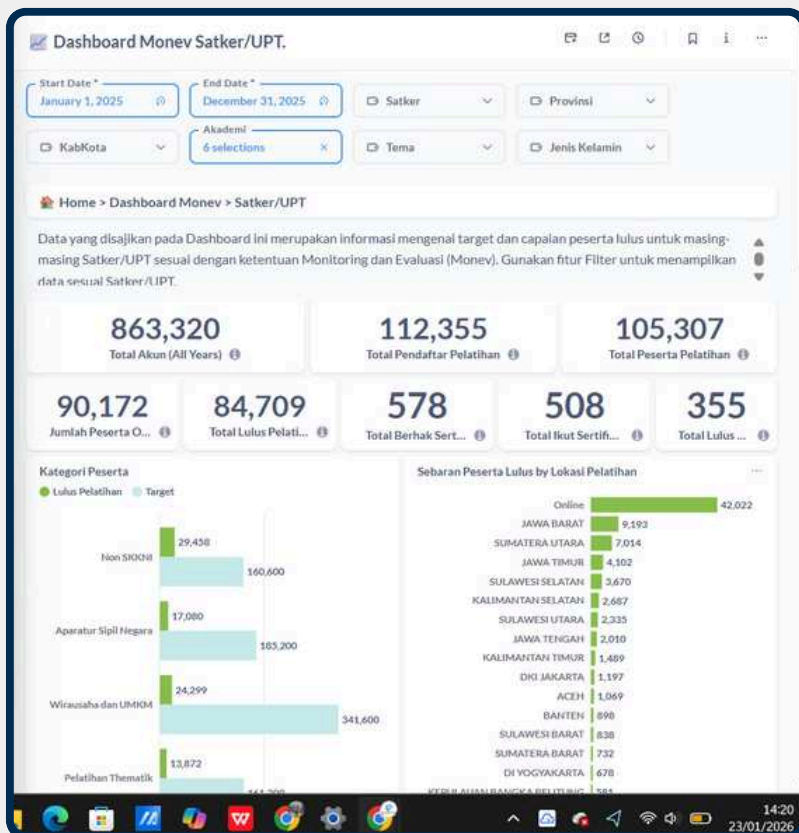
1. *Learning Path* pelatihan DTS tahun 2025 terdiri dari *Micro Skill*, Pelatihan Keterampilan Dasar (*Basic/Beginner*), Menengah (*Intermediate*) dan Lanjut (*Advance*)
2. Perhitungan capaian UPT dilakukan berdasarkan domisili peserta yang lulus pada Pelatihan Keterampilan Dasar (*Basic/Beginner*)
3. Perhitungan capaian pusat adalah jumlah peserta yang lulus pada pelatihan keterampilan menengah (*Intermediate*), lanjut (*Advance*) dan program pemberdayaan.

Lebih lanjut, mengacu kepada Nota Dinas Kepala BPSDM Komdigi Nomor 161/BPSDM/PR.04.01/05/2025 perihal Pembagian Capaian peserta Pelatihan DTS Tahun 2025, Target program *Digital Talent Scholarship* (DTS) tahun 2025 yang dijadikan acuan adalah target yang telah ditetapkan dalam Dokumen Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) TA 2025 dengan ketentuan:

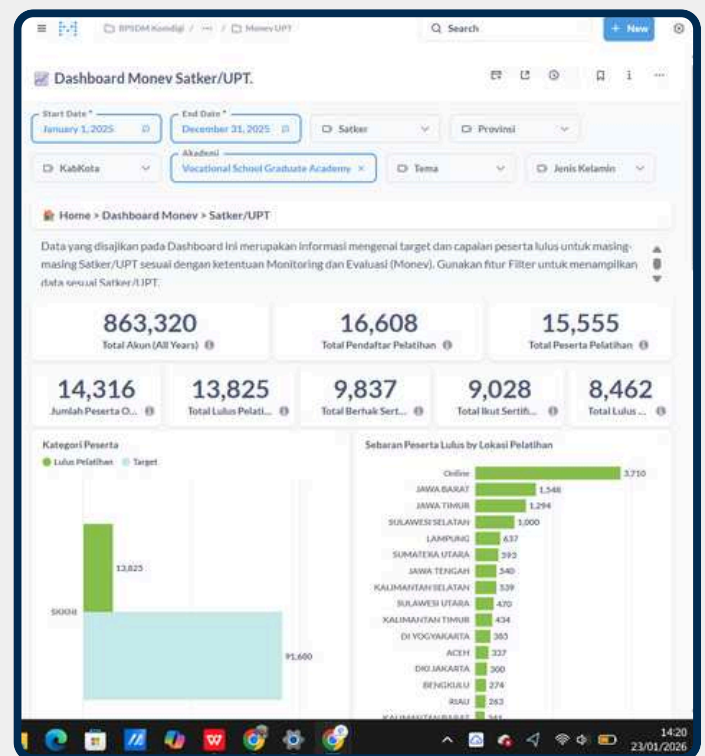
1. Capaian Peserta berdasarkan pada jumlah peserta yang dinyatakan lulus/menyelesaikan pelatihan (*Completion*), untuk pelatihan selain sertifikasi SKKNI bidang komdigi;
2. Capaian pelatihan sertifikasi SKKNI bidang komdigi berdasarkan jumlah peserta yang dinyatakan lulus sertifikasi (*kompeten*).



Berikut adalah capaian akumulasi pelaksanaan pelatihan DTS oleh seluruh satuan kerja dan UPT di lingkungan Badan Pengembangan SDM Komdigi :



Sumber: Data Dashboard Metabase per 31 Desember 2025 yang diakses pada 23 Januari 2025
Gambar 3. 1 Data Capaian DTS untuk Wirausaha dan UMKM, ASN, TA, dan Non SKKNI



Sumber: Data Dashboard Metabase per 31 Desember 2025 yang diakses pada 23 Januari 2025
Gambar 3. 2 Data Capaian DTS untuk SKKNI

Sumber data capaian indikator program didapatkan dari data pada *dashboard Metabase* pelatihan DTS yang mencakup informasi tentang jumlah peserta pendaftar, *onboarding*, *completion*, serta jumlah peserta yang berhak dan mengikuti sertifikasi lanjutan. Pelatihan *Digital Talent Scholarship* (DTS) terdiri dari 5 Akademi yang diselenggarakan secara *self-paced learning* atau pelatihan mandiri dan secara opsional dapat dilengkapi dengan *live session* oleh para pakar/praktisi sesuai kebutuhan pelatihan.

Apabila diakumulasikan, berikut rekap peserta DTS berdasarkan satuan kerja/UPT:

Satker/UPT	DTS (Peserta Completion)					
	DEA	TA	GTA	VSGA	Non SKKNI	Jumlah
PUSBANG TALENTA DIGITAL					12.986	12.986
PUSBANG APARATUR KOMDIGI			3.395			3.395
PUSBANG LITERASI DIGITAL	4.441	1.204				5.645
STMM YOGYAKARTA				164		164
BBPSDMP MEDAN	5.236	3.505	2.445	1.356	1.841	14.383
BBPSDMP MAKASSAR	2.630	2.125	1.749	1.027	1.008	8.539
BPSDMP JAKARTA	1.163	724	915	858	3.838	7.498
BPSDMP BANDUNG	1.926	878	1.395	565	2.879	7.643
BPSDMP YOGYAKARTA	1.536	966	2.270	836	2.505	8.113
BPSDMP SURABAYA	2.628	1.351	1.493	1.294	2.487	9.253
BPSDMP BANJARMASIN	2.261	1.238	1.346	922	546	6.313
BPSDMP MANADO	1.358	905	1.270	556	428	4.517
BPPTIK CIKARANG	1.120	976	802	767	940	4.605
SUBTOTAL	24.299	13.872	17.080	8.706	29.458	93.415

Sumber: Data Capaian DTS: Dashboard DTS dengan cutoff per 31 Desember 2025 yang diakses pada 23 Januari 2026

Tabel 3.1 Data Peserta DTS per Satuan Kerja/UPT

Dalam rangka meningkatkan kemampuan digital masyarakat pada *level Basic Awareness* dan *Basic Knowledge*. BPSDM Komdigi melaksanakan program/kegiatan *Microskill* dimana pelatihan ditujukan kepada masyarakat yang telah mendapatkan Literasi Digital dan sedang bersiap untuk mengikuti *Digital Talent Academy*. Apabila diakumulasikan, berikut rekap peserta yang telah mengikuti program/kegiatan *microskill* s.d tanggal 05 Januari 2026

Satker/UPT	Total Peserta (A)	Total Inprogress (B)	Total Sudah Menyelesaikan (C)	Completion Rate (C/B)
BPSDMP Surabaya	89.919	63.269	60.291	95,29%
BPSDMP Jakarta	88.319	58.271	55.615	95,44%
BPSDMP Bandung	80.324	53.259	50.742	95,27%
BPSDMP Yogyakarta	72.285	49.181	46.856	95,27%
BBPSDMP Medan	73.842	50.213	47.974	95,54%
BBPSDMP Makassar	42.925	29.910	28.463	95,16%
BPSDMP Banjarmasin	29.941	21.928	21.218	96,76%
BPPTIK Cikarang	25.235	16.698	15.921	95,35%
BPSDMP Manado	20.659	15.060	14.453	95,97%
Total	523.449	357.789	341.533	95,46%

Sumber Data Capaian Microskill: Dashboard Metabase dengan cutoff per 05 Januari 2026

Tabel 3. 2 Data Peserta Microskill

4.2 Program/Kegiatan Beasiswa S2/S3 TA 2025

Dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalisme SDM di bidang Komunikasi dan Informatika, Kementerian Komunikasi dan Digital melalui BPSDM Komdigi menyelenggarakan program beasiswa S2 dan S3. Pemberian Beasiswa S2/S3 merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan daya saing dan memenuhi kebutuhan SDM guna mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan bagi PNS, anggota TNI/Polri, serta masyarakat umum non-PNS dari Kementerian/LPNK/BUMN/Swasta/pelaku startup lokal di bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dengan peran penting dalam pertumbuhan ekonomi digital.

Dalam rangka mendukung Instruksi Presiden (INPRES) Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja Dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah tahun 2025, BPSDM Komdigi berkomitmen untuk melaksanakan efisiensi anggaran. Oleh karena hal tersebut pada tahun 2025, BPSDM Komdigi tidak dapat melaksanakan program penerimaan beasiswa angkatan baru internal secara maksimal. Namun, BPSDM Komdigi tetap membuka kesempatan penerimaan beasiswa angkatan baru untuk eksternal Komdigi melalui kerja sama dengan Pemerintah Inggris dalam program *Chevening*. Selain itu, program pembiayaan beasiswa S2/S3 untuk mahasiswa yang masih aktif dan telah diterima pada tahun 2023 atau sebelumnya akan tetap berlanjut.

Berdasarkan dengan Capaian Beasiswa Tahun 2025 yang dilaksanakan oleh Sekretariat BPSDM Komdigi dan Pusat Pengembangan Talenta Digital di lingkungan BPSDM Komdigi secara akumulasi dapat dilihat pada matriks berikut:

a. Capaian Penerima Beasiswa S2/S3 Ongoing TA 2025

Kategori	Target	Capaian	%Realisasi Capaian
Ongoing Eksternal (Pusbang Talenta Digital)	512	512	100%
Ongoing Internal (Sekretariat BPSDM Komdigi)	77	77	100%
Total	589	589	100%

Sumber : hasil konfirmasi melalui operator money/evalap per 5 Januari 2026

Tabel 3. 3 Capaian Penerima Beasiswa S2/S3 Ongoing TA 2025

Sekretariat BPSDM Komdigi dan Pusat Pengembangan Talenta Digital akan tetap melanjutkan pembiayaan beasiswa S2/S3 untuk mahasiswa yang aktif hingga angkatan penerimaan tahun 2024.

b. Capaian Penerimaan Baru Beasiswa S2/S3 TA 2025

Kategori	Target	Capaian	%Realisasi Capaian
Penerimaan Baru Beasiswa S2/S3 Eksternal (Pusbang Talenta Digital)	5	4	80%
Penerimaan Baru Beasiswa S2/S3 Internal (Sekretariat BPSDM Komdigi)	6	23	383,33%
Total	11	27	245,45%

Sumber : hasil konfirmasi melalui operator money/evalap per 5 Januari 2026

Tabel 3. 4 Capaian Penerima Beasiswa S2/S3 Ongoing TA 2025

Pada tahun 2025, Pusat Pengembangan Talenta Digital telah melaksanakan proses penerimaan beasiswa S2/S3 bagi angkatan baru dari kalangan eksternal BPSDM Komdigi melalui kerja sama dengan Pemerintah Inggris dalam Program Chevening dengan target sebanyak 5 orang. Namun, dalam pelaksanaannya terdapat 1 calon mahasiswa yang tidak lolos seleksi karena tidak memperoleh *Letter of Acceptance* (LoA).

Sementara itu, Sekretariat BPSDM Komdigi tidak membuka penerimaan beasiswa S2/S3 angkatan baru untuk internal BPSDM Komdigi pada tahun 2025, karena berdasarkan SK No 17 Tahun 2025 tentang Penerima Program Beasiswa Magister (S2) dan Doktoral (S3) Dalam dan Luar Negeri di Lingkungan Internal Kementerian Komunikasi dan Digital Tahun 2024 dimana penerima beasiswa tersebut adalah mahasiswa yang telah mengikuti proses seleksi pada tahun 2024.

4.3 Program Aparatur TA 2025

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peran tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral, dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 70 ayat 1 dan 2 bahwa setiap ASN memiliki hak dan kewajiban untuk mengembangkan Kompetensi. Pengembangan Kompetensi tersebut melalui Pendidikan dan Pelatihan, Seminar, Kursus dan Penataran¹⁸. Pengembangan kompetensi bagi PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun (Pasal 203 ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil).¹⁹

Pelatihan ASN dilaksanakan oleh Pusbang Aparatur dan BPPTIK Cikarang secara daring, luring dan hybrid. Pusbang Aparatur melayani diklat teknis, diklat fungsional, dan diklat manajerial (termasuk diklat untuk peserta internal Kementerian Komdigi), sedangkan BPPTIK Cikarang hanya melayani diklat teknis. Berikut akumulasi capaian Pelatihan ASN tahun 2025:

Nama Satker / Pelatihan	Peserta Pelatihan	Kompeten/ Lulus	% Kompeten
Pusat Pengembangan Aparatur Komdigi			
Diklat Manajerial	2.156	2.154	99,90%
Diklat Fungsional	384	368	96%
Diklat Teknis	2.922	2.763	94,55%
Jumlah	5.462	5.285	96,76%
BPPTIK CIKARANG			
Diklat Teknis	184	184	100%
TOTAL	5.646	5.469	96,87%

Sumber : hasil konfirmasi melalui operator movev/evalap per 05 Januari 2026.

Tabel 3. 5 Capaian Diklat Aparatur per Satuan Kerja TA 2025

¹⁸ Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494

¹⁹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Lembaran Negara Nomor 63 Tahun 2017

4.4 Nilai Kinerja Anggaran

Merujuk kepada Peraturan Menteri Keuangan Nomor 62 Tahun 2023 tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, serta Akuntansi dan Pelaporan Keuangan pada Paragraf 4, Hasil Evaluasi Kinerja Anggaran pada Pasal 249 Ayat 7, dijelaskan bahwa Nilai Kinerja Anggaran Kementerian/Lembaga merupakan hasil penjumlahan dari 50% Nilai Kinerja atas Perencanaan Anggaran dan 50% Nilai Kinerja atas Pelaksanaan Anggaran.

Detail Nilai Kinerja atas Perencanaan Anggaran dan Nilai Kinerja atas Pelaksanaan Anggaran berdasarkan aplikasi SMART dan OM SPAN periode bulan September (diakses per Selasa tanggal 27 Januari 2026) untuk seluruh Satuan Kerja/UPT adalah sebagai berikut:

No	Satker/UPT	Nilai Pencapaian Kinerja/	(bobot 50%)	Nilai IKPA/	(bobot 50%)	Nilai Kinerja Anggaran (50% SMART+50% OMSPAN)
		SMART DJA		OMSPAN DJPb		
1	BBPSDMP Medan	50,00	50,00	93,22	46,61	96,61
2	BBPSDMP Makassar	37,50	37,50	96,92	48,46	85,96
3	BPSDMP Jakarta	37,50	37,50	93,09	46,55	84,05
4	BPSDMP Bandung	50,00	50,00	97,88	48,94	98,94
5	BPSDMP Yogyakarta	37,50	37,50	91,31	45,66	83,16
6	BPSDMP Surabaya	50,00	50,00	94,18	47,09	97,09
7	BPSDMP Banjarmasin	50,00	50,00	90,78	45,39	95,39
8	BPSDMP Manado	37,50	37,50	95,47	47,74	85,24
9	STMM Yogyakarta	45,28	45,28	86,72	43,36	88,64
10	Pusat (Set, Pusbang, dan PUSPA)	48,29	48,29	85,80	42,90	91,19
11	BPPTIK Cikarang	46,95	46,95	93,72	46,86	93,81
12	Badan Litbang SDM	47,77	47,77	90,64	45,32	93,09

4.5 Perbandingan Realisasi Kinerja Program Kerja di BPSDM Komdigi dengan Realisasi Kinerja di Level Nasional antar Kementerian/Lembaga (*Benchmark Kinerja*)

Program/Indikator Kinerja	Target 2024	Capaian 2024	Target 2025
Peserta Pelatihan Digital Skill yang Kompeten			
Kementerian Perindustrian			
Lulusan Pelatihan Vokasi Industri berbasis Kompetensi	19.286 Orang	25.048 Orang	Indikator ini sudah tidak ada di PK 2025
Penerima Beasiswa S2/S3 yang lulus tepat waktu			
Kementerian Keuangan - LPDP			
Persentase Penerima beasiswa Science, tech, engineering, and Math (STEM)	100%	120%	Indikator ini sudah tidak ada di PK 2025
Persentase (%) masa tunggu lulusan yang bekerja atau studi lanjut dalam waktu 6 bulan setelah wisuda			
Kementerian Perindustrian			
Persentase lulusan pendidikan vokasi yang mendapatkan pekerjaan dalam 1 tahun setelah kelulusan	83%	98,70%	Indikator ini sudah tidak ada di PK 2025

Berikut merupakan perbandingan realisasi kinerja dari program kerja pada beberapa kementerian/lembaga yang memiliki persamaan tujuan yaitu pengembangan sumber daya manusia di bidang Digital. Laporan *Benchmark Kinerja* tahun 2025 belum dapat disusun karena Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Lakip) belum dipublikasi. Dalam pembahasan *benchmark* kinerja berikut, kami menyajikan informasi terkait Program Kerja BPSDM Komdigi diantaranya:

1. Peserta Pelatihan Digital Skill yang Kompeten
2. Penerimaan Beasiswa S2/S3 yang lulus tepat waktu
3. Persentase (%) masa tunggu lulusan yang bekerja atau studi lanjut dalam waktu 6 bulan setelah wisuda

Perbandingan Realisasi Kinerja Program Kerja di BPSDM Komdigi dengan Standar Nasional

Prioritas Nasional/ Program Prioritas/ Kegiatan Prioritas/ Proyek Prioritas	Sasaran	Indikator	Satuan	Baseline 2024	Target 2025	Target 2029	Capaian 2025
01.02.02 KP: Penguatan Sistem Komunikasi dan Kesetaraan Masyarakat atas Informasi Publik	Terbangunnya sistem komunikasi dan jaminan kesetaraan hak masyarakat atas informasi publik	02 - Jumlah peserta pelatihan peningkatan kapasitas SDM bidang kominfo yang bertalenta digital	Orang	141.300	40.100	200.300	434.948 dengan rincian: 93.415 (DTS) dan 341.533 (Microskill)
02.14.001		Peningkatan Tenaga Kerja Sektor TIK (kumulatif)	Persen	3	3,21	5,21	3,69
02.14.001		Proporsi Remaja dan Dewasa Usia 15-59 Tahun dengan Keterampilan Teknologi Informasi dan Komputer (TIK)	Persen	79 (2023)	83	90	82,75
04.19.03 KP: Peningkatan Partisipasi Aktif Perempuan di Ekonomi dan Ketenagakerjaan	Meningkatnya partisipasi aktif perempuan dalam ekonomi dan ketenagakerjaan melalui peningkatan kapasitas, akses terhadap peluang kerja, dan ekosistem kewirausahaan serta penguatan kebijakan yang ramah perempuan dan keluarga	03 - Indeks Literasi Digital		Laki-laki:3,56 Perempuan: 3,52 (2023)	Laki-laki: 3,62 Perempuan : 3,60	Laki-laki: 3,74 Perempuan : 3,76	Laki-laki: 2,98 Perempuan:2,89

BAB V PENUTUP

Badan Pengembangan SDM Komdigi telah melaksanakan tugas pengembangan sumber daya manusia di bidang komunikasi dan informatika pada periode tahun 2025 melalui program kerja Tahun 2025 sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025–2029, Rencana Strategis (Renstra) BPSDM Komdigi Tahun 2025–2029, dan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025.

Secara keseluruhan BPSDM Komdigi telah menjalankan program/kegiatan secara maksimal dan optimal pada tahun 2025. Sepanjang Tahun 2025, BPSDM Komdigi telah melaksanakan berbagai program dan kegiatan pengembangan kompetensi secara adaptif dan responsif terhadap kebutuhan industri serta dinamika transformasi digital nasional.

Capaian kinerja yang diperoleh tidak terlepas dari dukungan kebijakan pimpinan, sinergi lintas unit kerja, serta kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan. Oleh karena itu, hasil evaluasi kinerja dalam LAKIP ini akan dijadikan dasar untuk perbaikan berkelanjutan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengukuran kinerja pada periode selanjutnya.

Ke depan, BPSDM Komdigi berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas tata kelola kinerja, memperkuat efektivitas program pengembangan sumber daya manusia digital, serta mendorong peningkatan dampak yang berkelanjutan bagi masyarakat. Dengan semangat kolaborasi dan inovasi, BPSDM Komdigi optimistis dapat berkontribusi secara signifikan dalam mewujudkan sumber daya manusia digital Indonesia yang unggul, inklusif, dan berdaya saing global.

Demikian laporan BPSDM Komdigi Tahun 2025 ini disusun sebagai sarana pelaporan dan evaluasi kinerja dengan harapan dapat memberikan umpan balik (*feedback*) yang bermanfaat bagi peningkatan sistem akuntabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-undangan

- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
- Peraturan Presiden No 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2015 tentang Kementerian Komunikasi dan Informatika. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 96. Pasal 3 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2021 tentang Badan Riset dan Inovasi Nasional, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 192 Tahun 2021/
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2023 tentang Kementerian Komunikasi dan Informatika Lampiran I Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025 – 2029
- Peraturan Menteri Komunikasi dan Digital Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kelola Kementerian Komunikasi dan Digital
- Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 29 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekolah Tinggi Multi Media. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1278
- Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 4 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Balai Pelatihan dan Pengembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 445.
- Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020–2024, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10.
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Lembaran Negara Nomor 63 Tahun 2017