

# BKN

Badan Kepegawaian Negara



*Computer Assisted Test*

# RENCANA STRATEGIS

Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen  
Aparatur Sipil Negara  
Tahun

# 2020-2024

*Berintegritas, Berkualitas dan Melayani*

## KATA PENGANTAR

Rencana Strategis (Renstra) Pusat Pengembangan Sistem Seleksi 2020-2024 merupakan dokumen perencanaan Pusat Pengembangan Sistem Seleksi yang memuat visi, misi, tujuan, strategis, kebijakan, program dan kegiatan Pusat Pengembangan Sistem Seleksi sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya selama 2020-2024.

Penyusunan Renstra Pusat Pengembangan Sistem Seleksi mengacu pada pedoman penyusunan rencana strategis yang diatur dalam Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas Nomor. 5 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyusunan dan Penelaahan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (RENSTRA K/L) 2020-2024. Secara substansi Renstra Pusat Pengembangan Sistem Seleksi 2020-2024 disusun sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2014 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, serta mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) IV 2020-2024, dan kewenangan Pusat Pengembangan Sistem Seleksi.

Perumusan rencana strategis dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan arah proses pembaharuan yang dilakukan Pusat Pengembangan Sistem Seleksi agar terlaksana dengan lebih terstruktur, terukur dan tepat sasaran. Dalam perumusan rencana strategis, tidak tertutup kemungkinan adanya perubahan atau perbaikan selama jangka waktu 5 (lima) tahun yang disesuaikan dengan perubahan kebutuhan dan kebijakan yang berlaku.

Akhir kata kami ucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya atas kerja keras seluruh jajaran Pusat Pengembangan Sistem Seleksi serta seluruh *stakeholder* dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional dan berintegritas. Rencana strategis ini diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dalam merumuskan, melaksanakan, dan mengevaluasi pengambilan keputusan operasional dalam pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian Negara dalam 5 tahun.

Jakarta, 7 Januari 2020  
Kepala Pusat Pengembangan  
Sistem Seleksi



Heri Susilowati  
NIP.196410091991032001

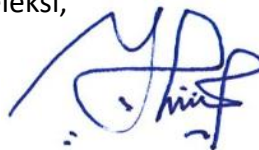
SURAT KEPUTUSAN  
KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN SISTEM SELEKSI  
NOMOR : 6/KEP/PPSR-ASN/VI/2020  
TENTANG  
RENCANA STRATEGIS PUSAT PENGEMBANGAN SISTEM SELEKSI TAHUN 2020-2024  
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN SISTEM SELEKSI;

- Menimbang : 1. Bahwa dalam rangka mendukung pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024, perlu disusun rencana strategis Pusat Pengembangan Sistem Seleksi Tahun 2020-2024;
2. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan keputusan Kepala Pusat Pengembangan Sistem Seleksi tentang Rencana Strategis Pusat Pengembangan Sistem Seleksi Tahun 2020-2024.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara;
6. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/ Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 663);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama Di Lingkungan Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN SISTEM SELEKSI TENTANG RENCANA STRATEGIS PUSAT PENGEMBANGAN SISTEM SELEKSI TAHUN 2020-2024
- Pertama : Indikator Kinerja Utama sebagaimana tercantum dalam lampiran surat keputusan ini merupakan acuan kinerja yang digunakan oleh Kepala Pusat Pengembangan Sistem Seleksi untuk menetapkan rencana kinerja tahunan, menyampaikan rancangan kinerja dan anggaran, menyusun dokumen penetapan kinerja, menyusun laporan akuntabilitas kinerja serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen Rencana Strategis Pusat Pengembangan Sistem Seleksi.
- Kedua : Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja dan Evaluasi terhadap pencapaian Kinerja dan disampaikan kepada Badan Kepegawaian Negara Pusat melalui Biro Perencanaan.
- Ketiga : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Jakarta  
Pada Tanggal : 7 Januari 2020  
Kepala Pusat Pengembangan Sistem  
Seleksi,



Heri Susilowati

NIP.196410091991032001

Salinan Keputusan ini disampaikan kepada :  
Kepala Badan Kepegawaian Negara

## DAFTAR ISI

Keputusan Kepala Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Nomor 6/KEP/PPSR-ASN/XII/2019 tentang Rencana Strategis Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Tahun 2020-2024

Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	v
Daftar Gambar	vi
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
1.1 Kondisi Umum	1
1.2 Potensi dan Masalah	19
<b>BAB II : VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS</b>	<b>24</b>
2.1 Visi	24
2.2 Misi	24
2.3 Tujuan	25
2.4 Sasaran Strategis	25
<b>BAB III : ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN</b>	<b>28</b>
3.1 Arah Kebijakan dan Strategi	28
3.2 Kerangka Regulasi	29
3.4 Kerangka Kelembagaan	30
<b>BAB IV : TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN</b>	<b>31</b>
4.1 Target Kinerja	31
4.2 Kerangka Pendanaan	34
<b>BAB V : PENUTUP</b>	<b>35</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>36</b>
Lampiran I Manual IKU PPSR ASN	37
Lampiran II Matriks Kinerja dan Pendanaan	50

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1-1	Target dan Capaian Realisasi Tersusunnya Pedoman Standar Teknis dan Prosedur Sistem Rekrutmen dan Seleksi ASN berbasis sistem CAT	5
1-2	Target dan Capaian Realisasi Penyusunan Soal	10
1-3	Target dan Capaian Realisasi Pengembangan Jaringan Aplikasi CAT	11
1-4	Target dan Capaian Realisasi Jumlah Sistem Rekrutmen CASN/ASN dan Pemetaan Kompetensi Berbasis CAT	12
1-5	Target dan Capaian Realisasi Jumlah Instansi/Peserta yang Memanfaatkan Sistem Rekrutmen dan Promosi Dengan Alat Bantu CAT	15
1-6	Strategi Analisa SWOT Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN	21
4-1	Target Kinerja Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN Tahun 2020-2024	31

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1-1	Struktur Organisasi Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN	2
1-2	Data Pegawai Berdasarkan Golongan Ruang	3
1-3	Data Pegawai Berdasarkan Jabatan	4
1-4	Data Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir	4
1-5	Target Dan Capaian Realisasi Penyusunan Soal	11
1-6	Pengembangan Aplikasi CAT Tahun 2018	12
1-7	Hasil Pemetaan Preferensi Kompetensi	14
1-8	Aplikasi CAT Untuk Disabilita (Tunanaetra)	15
1-9	Peserta Seleksi Dengan CAT yang Membayar PNB	18
1-10	Perbandingan Peserta Seleksi Dengan CAT yang Membayar PNB Tahun 2018 dan 2019	18
1-11	Jumlah Formasi dan Peserta CPNS Formasi Tahun 2018	19
2-1	Peta Strategi Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN Tahun 2020-2024	26

## **BAB I**

### **Pendahuluan**

#### **1.1. Kondisi Umum**

Rencana strategis Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara merupakan turunan dari Rencana Strategis yang ada di Badan Kepegawaian Negara dengan menetapkan visi dan misi yang selaras dengan tujuan organisasi. Lebih jauh lagi Rencana Strategis 2020-2024 merupakan dokumen perencanaan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara yang memuat visi, misi, tujuan strategis, kebijakan, program dan kegiatan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara dalam kurun waktu 2020-2024. Penyusunan Rencana strategis Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara mengacu pada Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024.

Perumusan Rencana Strategis ini dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan arah proses pembaharuan yang dilakukan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara agar terlaksana secara lebih terstruktur, lebih terukur dan tepat sasaran. Dalam perumusan rencana strategis ini, tidak menutup kemungkinan adanya perubahan atau perbaikan selama jangka waktu lima tahun yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kebijakan yang berlaku, yang tentunya menyesuaikan dengan perubahan regulasi Badan Kepegawaian Negara.

Pada akhirnya nanti, rencana strategis Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara juga perlu melihat perubahan strategis di lingkungannya, menjabarkan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Negara berdasarkan norma dan standar dalam peraturan di atasnya.

##### **1.1.1. Kedudukan, tugas dan fungsi, struktur organisasi serta dukungan SDM Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara**

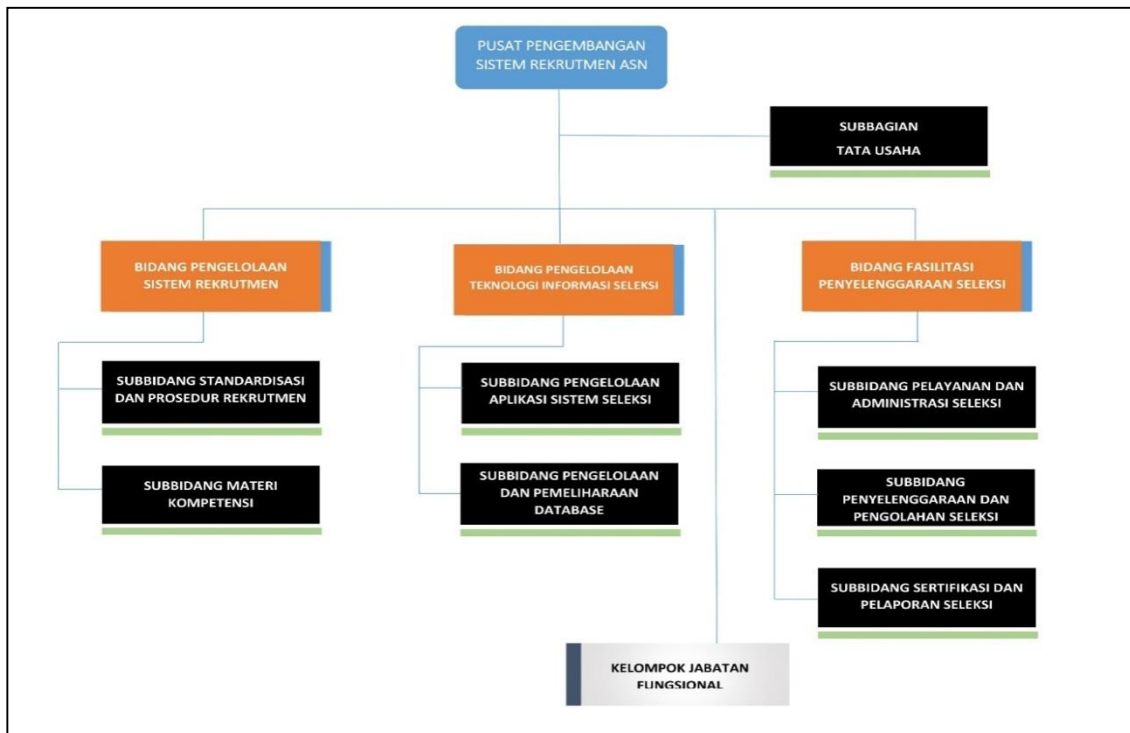
Dalam Pasal 390 ayat (1) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2014 disebutkan bahwa Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara adalah unsur pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Negara yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara melalui Sekretaris Utama. Dalam ayat (2) disebutkan Pusat Pengembangan Sistem

Rekrutmen Aparatur Sipil Negara dipimpin oleh Kepala Pusat. Selanjutnya dalam Pasal 391 disebutkan bahwa Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas melaksanakan penyiapan kebijakan teknis sistem rekrutmen dan pengelolaan teknologi informasi sistem seleksi dan fasilitasi penyelenggaraan seleksi.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara melaksanakan fungsi :

- a. penyusunan kebijakan teknis sistem rekrutmen dan seleksi pegawai;
- b. pembangunan dan pengembangan teknologi informasi sistem seleksi;
- c. memfasilitasi dan/atau penyelenggaraan seleksi kompetensi dasar dan kompetensi kepegawaian;
- d. pemantauan dan evaluasi materi kompetensi, teknologi informasi, dan penyelenggaraan seleksi; dan
- e. pelaksanaan pelayanan administrasi pusat

### 1.1.2. Struktur Organisasi



**GAMBAR 1-1:**  
**STRUKTUR ORGANISASI PUSAT PENGEMBANGAN**  
**SISTEM REKRUTMEN APARATUR SIPIL NEGARA**

Susunan organisasi Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara terdiri atas :

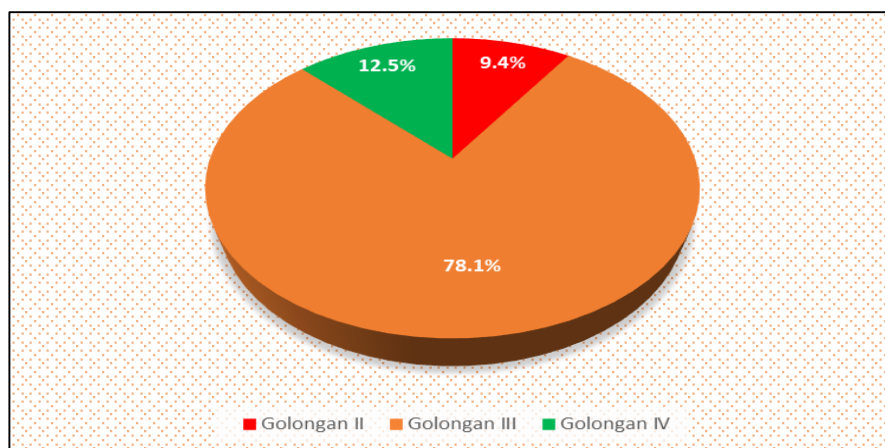
- a. Bidang Pengelolaan Sistem Rekrutmen;
- b. Bidang Pengelolaan Teknologi Informasi Seleksi;
- c. Bidang Fasilitasi Penyelenggaraan Seleksi;
- d. Subbagian Tata Usaha; dan
- e. Kelompok jabatan fungsional.

### 1.1.3. Profil SDM Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara

Pada tahun 2019, Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara mendapat tambahan 4 (empat) orang pegawai CPNS dengan jabatan Pengelola Bank Soal dan Pranata Komputer Ahli Pertama. Di tahun 2019, terdapat 2 (dua) orang pegawai yang purna bakti sehingga total keseluruhan pegawai Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Tahun 2019 adalah sebanyak 32 (tiga puluh dua) orang dengan rincian sebagai berikut :

#### a. Berdasarkan Golongan ruang

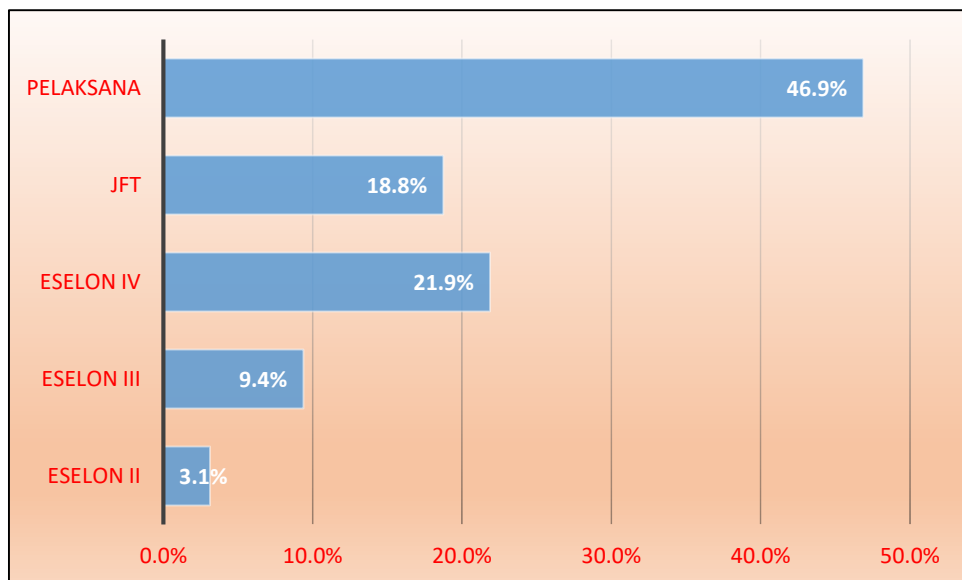
Berdasarkan golongan ruang, pegawai dengan golongan ruang IV sebanyak 4 orang (12.5%), golongan ruang III sebanyak 25 orang (78.1%) dan pegawai dengan golongan II sebanyak 3 orang (9.4%) seperti yang tampak pada Gambar di bawah ini.



**GAMBAR 1-2:**  
**DATA PEGAWAI BERDASARKAN GOLONGAN RUANG**

**b. Berdasarkan Jabatan**

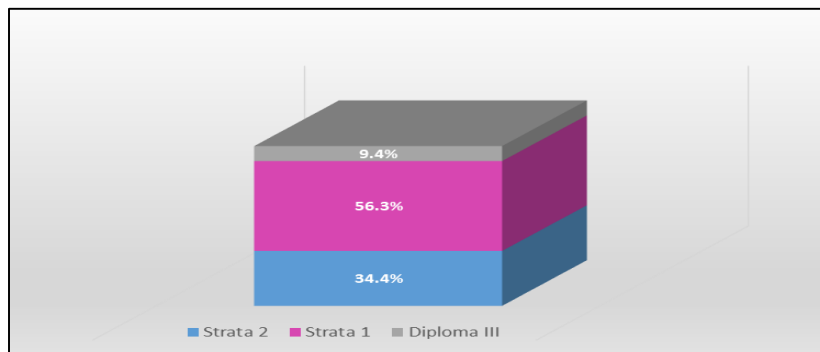
Berdasarkan jabatan, pegawai dengan jabatan Eselon II sebanyak 1 orang (3.1%), Eselon III sebanyak 3 orang (9.4%), Eselon IV sebanyak 7 orang (21.9%), Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) sebanyak 6 orang (18.8%) dan jabatan Pelaksana sebanyak 15 orang (46.9%) seperti yang tampak pada Gambar di bawah ini.



**GAMBAR 1-3:  
DATA PEGAWAI BERDASARKAN JABATAN**

**c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan pendidikan terakhir, pegawai dengan jenjang pendidikan Strata 2 sebanyak 11 orang (34.4%), pegawai dengan jenjang pendidikan Strata 1 sebanyak 18 orang (56.3%), dan pegawai dengan jenjang pendidikan Diploma III sebanyak 3 orang (9.4%) seperti yang tampak pada Gambar di bawah ini.



**GAMBAR 1-4:  
DATA PEGAWAI BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR**

Capaian kinerja Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara terhadap pelaksanaan Renstra 2015-2019 adalah sebagai berikut:

**1. Tersusunnya Pedoman Standar Teknis dan Prosedur Seleksi Berbasis Sistem CAT**

**TABEL 1-1:  
TARGET DAN CAPAIAN REALISASI TERSUSUNNYA  
PEDOMAN STANDAR TEKNIS DAN PROSEDUR SELEKSI  
BERBASIS SISTEM CAT**

Indikator Kinerja	Target				Capaian Realisasi			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
Tersusunnya Pedoman Standar Teknis dan Prosedur Seleksi Berbasis Sistem CAT	2 Naskah	2 Naskah	2 Naskah	2 Dokumen	2 Naskah	2 Naskah	2 Naskah	2 Dokumen

Pada Tahun 2016, Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara menargetkan untuk melaksanakan penyusunan/penyempurnaan rumusan kebijakan rekrutmen, seleksi, dan penempatan berupa Standar Operasional Prosedur (SOP) baik untuk seleksi CPNS maupun pengembangan karier PNS sebanyak 2 (dua) naskah. Target yang ditetapkan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik dan dapat tercapai. Kedua naskah rumusan kebijakan tersebut berupa :

- a. Penyempurnaan Perka Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) Pelaksanaan Tes Kompetensi Dasar Dengan *Menggunakan Computer Assisted Test (CAT)* Untuk Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dari Pelamar Umum Tahun 2014;
- b. Penyusunan Standar Operasional Prosedur Pelaksanaan Tes Kompetensi Kepegawaian dengan menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)* Bagi Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Instansi Pemerintah.

Pada tahun 2017 telah dilakukan penyusunan draft kebijakan teknis dalam bentuk rancangan Peraturan Kepala BKN yang meliputi:

1. Draft Peraturan Kepala BKN tentang tata cara pembayaran PNPB melalui Ikatan Dinas menggunakan CAT BKN telah dibuat dan diserahkan ke Direktorat Peraturan Perundang-Undangan. Final dari pembahasan adalah dengan dikeluarkannya Peraturan Kepala BKN Nomor 3 Tahun 2017 tentang Tata Cara

Pembayaran Penerimaan Negara Bukan Pajak Dalam Penyelenggaraan Seleksi Calon Mahasiswa Sekolah Kedinasan Ikatan Dinas Tahun 2017 Dengan Metode *Computer Assisted Test (CAT)* Badan Kepegawaian Negara yang dikeluarkan pada tanggal 23 Maret 2017.

2. Draft Peraturan Kepala BKN tentang tata cara pembayaran PNBPN Pengembangan Karier yang meliputi Ujian Dinas, Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat, Pemetaan, Seleksi Jabatan dan yang semisal menggunakan CAT BKN telah dibuat dan diserahkan ke Direktorat Peraturan Perundang-Undangan pada tanggal 17 April 2017 melalui memo dinas Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Nomor 094/MD/PPSR-ASN/IV/2017. Sebagai tindak lanjut draft ini telah dilakukan pembahasan-pembahasan. Namun karena adanya tugas-tugas lain dan kesibukan baik di Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara ataupun di Direktorat Peraturan Perundang-undangan, maka sampai akhir tahun 2017 draft peraturan ini belum selesai untuk disahkan.
3. Draft Peraturan Kepala BKN tentang tata cara pengajuan PNBPN Rp 0,00 (nol rupiah) menggunakan CAT BKN telah dibuat dan diserahkan ke Direktorat Peraturan Perundang-Undangan. Draft peraturan ini menjadi amanat dari Peraturan Pemerintah nomor 63 Tahun 2017 dan sebagai inisiasinya, Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara mengajukan draft untuk kegiatan CAT BKN. Seiring dengan inisiasi yang tidak ada dari unit-unit terkait PNBPN BKN, maka draft ditindaklanjuti untuk mengakomodir seluruh PNBPN yang berlaku di BKN. Untuk proses legalisasi peraturan Rp0,00 (nol rupiah), dalam PP disebutkan bahwa harus ada koordinasi dengan Kementerian Keuangan sebelum disahkan. Proses pembahasan dengan Kementerian Keuangan sudah dilakukan dan terakhir dilakukan pada Bulan November, dan dilanjutkan dengan penyelarasan dan penyempurnaan yang juga dilakukan oleh Direktorat Peraturan Perundang-Undangan. Hingga akhir 2017, draft masih belum bisa ditetapkan.
4. Draft Peraturan Kepala BKN tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan menggunakan Metode *Computer Assisted Test* Badan Kepegawaian Negara.

Pada tahun 2018 telah dilakukan penyusunan konsep kebijakan teknis penyelenggaraan seleksi menggunakan Metode *Computer Assisted Test* (CAT) BKN dapat berjalan dengan baik dan terstandar yang meliputi:

**A. Penyusunan Konsep Prosedur Fasilitas Seleksi Tahun 2018**

Untuk mewujudkan proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil, seleksi masuk mahasiswa sekolah kedinasan ikatan dinas, seleksi pengembangan karier, dan seleksi selain Aparatur Sipil Negara yang objektif, transparan, akuntabel dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, pemerintah pada tahun 2017 dan tahun 2018 menggunakan metode *Computer Assisted Test*. Agar penyelenggaraan tersebut dapat berjalan dengan baik dan terstandar maka disusunlah konsep Peraturan BKN tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan Metode *Computer Assisted Test* (CAT) BKN. Konsep peraturan BKN tersebut telah di sahkan oleh Kepala BKN dan diundangkan di Jakarta pada tanggal 15 Mei 2018 oleh Direktur Jenderal Peraturan Perundang-Undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dalam bentuk Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2018 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan Metode CAT BKN.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2018 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan Metode *Computer Assisted Test* (CAT) BKN menjadi landasan dan acuan dari petugas BKN dalam menyelenggarakan seleksi dengan metode *Computer Assisted Test* (CAT)BKN, termasuk yang terbaru adalah Seleksi CPNS Tahun 2018. Selain itu, telah dibuat konsep buku pedoman untuk instansi yang menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT)dengan BKN dan buku pedoman untuk peserta dalam seleksi CPNS tahun 2018. Harapannya adalah pedoman tersebut dalam memberi pemahaman lebih jelas mengenai prosedur seleksi dengan metode *Computer Assisted Test* (CAT)BKN.

**B. Penyusunan konsep kendali dokumen SMM ISO 9001:2015 Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara**

Penerapan dan sertifikasi SMM ISO 9001:2015 pada Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara berlaku sejak tanggal 22 September 2017. Sertifikat ini diberikan oleh PT.TUV NORD Indonesia selaku badan sertifikasi ISO dalam ruang lingkup “Fasilitas Penyelenggaraan Seleksi dengan metode *Computer Assisted Test* Badan Kepegawaian Negara (CAT BKN)”. Sertifikat tersebut berlaku hingga 21 September 2020 jika Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara masih

menerapkan standard SMM ISO 9001:2015 dan lolos Audit *Surveillance* tahunan yang dilakukan oleh Auditor Eksternal dari PT. TUV NORD Indonesia.

Pada tahun 2019 telah dilakukan penyusunan konsep kebijakan teknis penyelenggaraan seleksi menggunakan Metode *Computer Assisted Test* (CAT) BKN dapat berjalan dengan baik dan terstandar yang meliputi:

**A. Penyusunan Draft Peraturan Terkait Seleksi Menggunakan Metode CAT BKN**

Metode seleksi CAT BKN digunakan untuk seleksi CPNS secara nasional. Hal ini sebagai bentuk pelayanan Badan Kepegawaian Negara kepada masyarakat untuk melaksanakan seleksi yang cepat, akuntabel, dan transparan. Dalam pelaksanaan seleksi CPNS nasional tahun 2018, CAT BKN memfasilitasi Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) di seluruh Instansi Pemerintah Daerah dan beberapa Instansi Pusat. Lancarnya pelaksanaan CAT BKN tersebut harus didukung oleh penyusunan soal yang berkualitas. Pada beberapa pelaksanaan seleksi CAT BKN, terdapat beberapa masukan dan saran baik dari peserta maupun dari instansi agar soal yang diujikan memiliki kualitas yang baik. Oleh Karena itu, BKN menginisiasi untuk menyusun konsep standardisasi manajemen penyusunan soal dan integrasinya dengan sistem CAT BKN.

Konsep tersebut kemudian dibahas dengan pihak terkait baik internal maupun eksternal seperti Kementerian PAN-RB, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dan Kementerian Hukum dan HAM. Setelah melalui beberapa pembahasan, regulasi berhasil diterbitkan dalam **Peraturan BKN Nomor 11 Tahun 2019 tentang “Pedoman Penyusunan Soal Seleksi Kompetensi Bidang dan Pengintegrasian ke dalam Sistem *Computer Assisted Test* Badan Kepegawaian Negara”** dan aplikasi penyusunan soal sebagai alat untuk pengintegrasian ke dalam sistem CAT BKN.

Tujuan diterbitkannya Peraturan BKN Nomor 11 Tahun 2019 adalah untuk mewujudkan soal SKB yang berkualitas dan menjaga kesesuaian soal dengan jabatan yang dilamar pada saat pelaksanaan SKB. Tahapan penyusunan soal SKB terdiri dari: perencanaan soal, penyusunan kisi-kisi soal, pembuatan soal dan penelaahan soal. Kaidah dan tata cara penyusunan soal pada Peraturan di atas dan aplikasi penyusunan soal dapat digunakan tidak hanya untuk penyusunan soal SKB, akan tetapi dapat juga digunakan untuk penyusunan soal seleksi yang lainnya.

## **B. Penyusunan Rancangan Revisi Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2018**

Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2018 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi menggunakan Metode CAT BKN merupakan dasar peraturan yang mengatur tata cara seleksi dengan metode CAT BKN. Peraturan ini sangat penting karena berdampak pada terstandarnya pelaksanaan seleksi menggunakan CAT BKN. Pada tahun 2019 ini, Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN melaksanakan evaluasi dan revisi mengenai prosedur seleksi menggunakan CAT BKN dengan menyesuaikan perkembangan kegiatan CAT BKN. Berikut tahapan penyusunan revisi Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2018:

- a) Menyebarkan kuesioner online kepada petugas CAT BKN baik di Kantor Pusat maupun di Kantor Regional dan UPT BKN;
- b) Membuat rekapitulasi hasil sebaran kuesioner;
- c) Mengidentifikasi dan mengkategorikan hasil kuesioner ;
- d) Melaporkan kepada atasan;
- e) Melakukan rapat dengan pihak terkait, seperti petugas CAT BKN dan *Legal drafter* dari Direktorat Peraturan Perundang-Undangan BKN;
- f) Melakukan penyusunan revisi Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2018;
- g) Melakukan rapat pembahasan dengan pihak terkait dan finalisasi hasil;
- h) Mengirimkan berkas final kepada Direktorat Peraturan Perundang-Undangan melalui Memo Dinas Kepala Pusat Pengembangan Sistem RekrutmenASN.

Pada saat laporan ini dibuat, proses revisi Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2018 akan memasuki tahap harmonisasi antara Direktorat Peraturan Perundang-Undangan BKN dengan Tim dari Kementerian Hukum dan HAM.

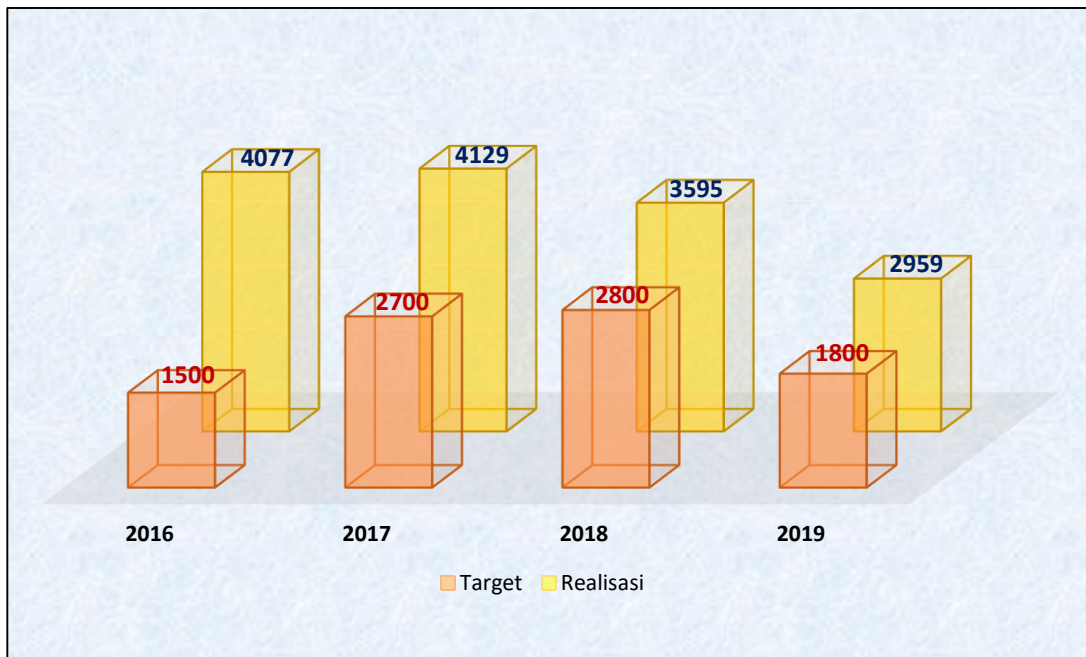
## **2. Tersusunnya Soal Untuk Fasilitas CAT**

Untuk mendukung seleksi dengan menggunakan metode *Computer Asisted Test* (CAT), penyusunan materi soal menjadi kebutuhan yang sangat penting yang kemudian dapat diintegrasikan dengan sistem *Computer Asisted Test* (CAT). Oleh karena itu, penyusunan materi soal menjadi hal yang tidak terpisahkan dalam membentuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kompetensi dan professional. Tabel di bawah ini menunjukkan target dan realisasi jumlah soal yang disusun dari tahun 2015 hingga tahun 2019.

**TABEL 1-2:  
TARGET DAN CAPAIAN REALISASI PENYUSUNAN SOAL**

Indikator Kinerja	Target				Capaian Realisasi			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
Tersusunnya soal untuk fasilitas CAT	1.500 soal	2.700 soal	2.800 soal	1.800 soal	4.077 soal	4.129 soal	3.595 soal	2.959 soal

Soal yang dibuat oleh pengelola bank soal adalah terdiri dari penyusunan soal untuk Tes Kompetensi Dasar (TKD) dan Tes Kompetensi Kepegawaian (TKK). Soal TKK ditujukan untuk Seleksi Pengembangan Karier, misalnya Seleksi Promosi Jabatan, Seleksi Ujian Dinas, Seleksi Pemetaan Kompetensi Substansi Instansi, dan Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat. Untuk Penyusunan soal TKK diawali dengan mempelajari Surat Edaran Kepala BKN No.2/SE/XII/2016 tentang Ketentuan Pelaksanaan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat, Presentasi Peningkatan Pendidikan, Ujian Dinas Tingkat I dan Ujian Dinas Tingkat II di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara yang memuat kisi-kisi besar Ujian Dinas Tingkat I dan II serta Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat. Setelah penyusunan soal, dilakukan analisis kelayakan soal (telaah) aspek materi, konstruksi dan bahasa. Soal yang sudah ditelaah kemudian dikompilasi menjadi set soal. Setelah itu, set-set soal yang telah dirakit diujicobakan. Uji butir soal TKD dilakukan dengan melibatkan mahasiswa di beberapa perguruan tinggi negeri, sedangkan uji butir soal TKK melibatkan pegawai di BKD-BKD yang menjadi tempat kegiatan uji butir soal tersebut. Hasil uji butir soal tersebut diolah sehingga menghasilkan butir soal yang baik/ layak dan butir soal yang tidak baik/tidak layak. Butir-butir soal yang baik/layak diinput ke dalam *database* Bank Soal. Kegiatan selanjutnya yang berkaitan dengan penyusunan soal adalah kegiatan *updating* soal yang bertujuan untuk menjamin kualitas materi soal dan profesionalitas dalam penyelenggaraan sistem seleksi sesuai dengan kebutuhan. Output yang dihasilkan dari kegiatan *updating* soal ini adalah tersedianya soal-soal yang layak pakai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.



**GAMBAR 1-5:  
TARGET DAN CAPAIAN REALISASI PENYUSUNAN SOAL**

### 3. Jumlah Pengembangan Jaringan Aplikasi CAT

**TABEL 1-3:  
TARGET DAN CAPAIAN REALISASI PENGEMBANGAN  
JARINGAN APLIKASI CAT**

Indikator Kinerja	Target		Capaian Realisasi	
	2016	2017	2016	2017
Jumlah pengembangan jaringan aplikasi CAT	1 paket	1 paket	1 paket	1 paket

Pada Tahun 2016 untuk menjamin berjalannya ujian dengan baik dan sukses, selain adanya stasiun *Computer Assisted Test (CAT)* di setiap Kantor Regional BKN juga diperlukan jaringan data antara Kantor BKN Pusat dan setiap Kantor Regional BKN. Jaringan akan memfasilitasi kegiatan pengiriman data (komunikasi data) dari stasiun *Computer Assisted Test (CAT)* di BKN pusat dan di Stasiun *Computer Assisted Test (CAT)* di masing-masing Kanreg BKN. Dengan demikian perlu dan sangat penting dilakukan pengembangan jaringan VPN untuk mengakomodir kegiatan CAT di Kantor BKN Pusat dan seluruh Kantor Regional. Dalam komunikasi data yang menggunakan jaringan *Virtual Private Network (VPN) site to side* berbasis IPsec yang berguna sebagai *tunneling* dan keamanan data sehingga data tersebut sampai di tempat yang ingin dituju.

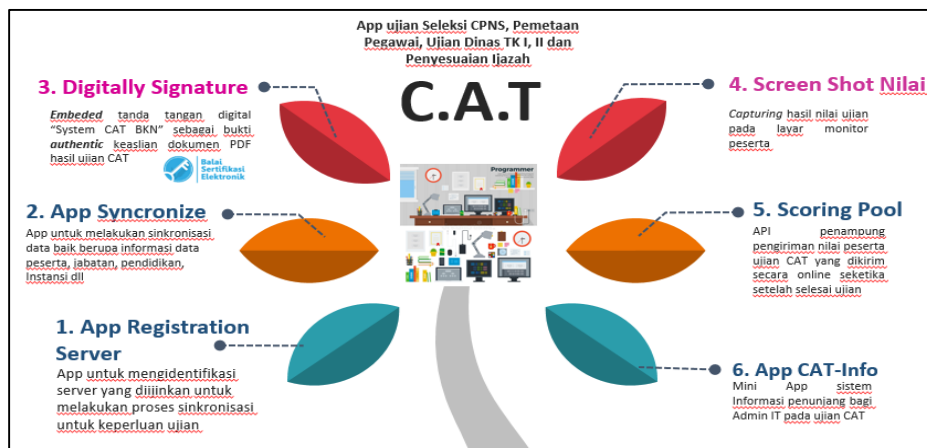
**4. Terwujudnya Sistem Rekrutmen CASN/ASN dan Pemetaan Kompetensi Pegawai Berbasis CAT**

**TABEL 1-4:  
TARGET DAN CAPAIAN REALISASI JUMLAH SISTEM REKRUTMEN CASN/ASN DAN PEMETAAN KOMPETENSI PEGAWAI BERBASIS CAT**

Indikator Kinerja	Target		Capaian Realisasi	
	2018	2019	2018	2019
Terwujudnya Sistem Rekrutmen CASN/ASN dan Pemetaan Kompetensi Pegawai Berbasis CAT	1 sistem	1 sistem	1 sistem	1 sistem

Selama tahun 2018, telah dilakukan pengembangan sistem untuk fasilitasi seleksi menggunakan metode CAT BKN. Pengembangan difokuskan pada penyempurnaan *Logic Algorithm* aplikasi CAT dan pengembangan aplikasi pendukung sistem CAT.

Metode pengacakan soal mengalami penyempurnaan yaitu menggunakan “*logic random*”. Dimana paket soal hanya akan dibuat atau soal diacak sesaat ketika peserta akan memulai ujian. Metode ini memiliki beberapa kelebihan antara lain adalah dari segi keamanan yang jauh lebih tinggi daripada sebelumnya, kemudian keuntungan berikutnya dari sisi ukuran data jauh lebih kecil dan ringan. Aplikasi pendukung sistem CAT adalah Aplikasi Registrasi Server, Aplikasi Sinkronisasi, *Digital Signature*, *Screen Shot Recorder*, Pooling Skor Nilai, Aplikasi CAT Info.



**GAMBAR 1-6:  
PENGEMBANGAN APLIKASI CAT TAHUN 2018**

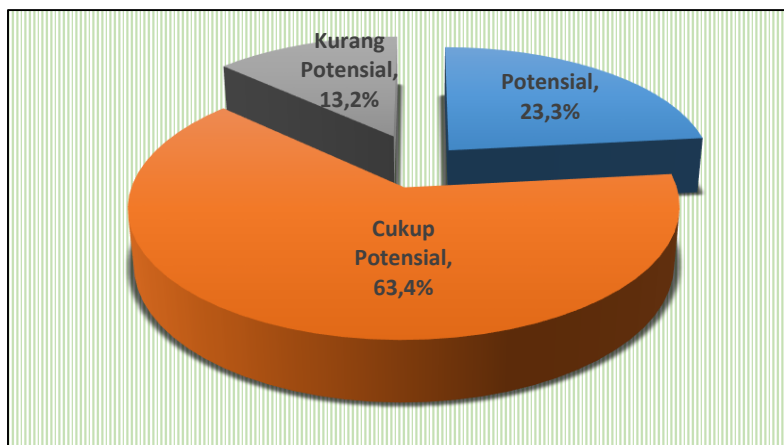
Pemetaan kompetensi berbasis sistem CAT yang dilakukan pada tahun 2018 ditujukan untuk pegawai dengan jabatan pelaksana. Tujuan pelaksanaan pemetaan ini

adalah untuk mengukur preferensi kompetensi berupa *situational judgement* dan mengidentifikasi gambaran karakteristik pejabat pelaksana saat melakukan pekerjaan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang dibutuhkan, sehingga kegiatan ini dinamakan pemetaan preferensi kompetensi jabatan pelaksana. Selain itu, hasil dari kegiatan ini juga memberikan rekomendasi rumpun pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik pribadi dari pejabat pelaksana yang mengikuti tes.

Pelaksanaan kegiatan Pemetaan Preferensi Kompetensi Jabatan Pelaksana Tahun 2018 dilaksanakan perdana di Kantor BKN Pusat pada tanggal 16 Agustus 2018 dan diikuti oleh peserta sebanyak 204 orang. Peserta dalam kegiatan pemetaan perdana ini adalah pegawai BKN Pusat, pegawai Kantor Regional V BKN Jakarta dan pegawai Pusat Pengembangan Aparatur Sipil Negara yang menduduki jabatan pelaksana sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Selanjutnya, kegiatan pemetaan preferensi pelaksana 2018 berlanjut secara simultan, baik di BKN Pusat maupun Kantor Regional BKN. Kegiatan berlangsung sejak pertengahan bulan Agustus dan berakhir pada bulan Oktober 2018, beberapa minggu sebelum kegiatan seleksi CPNS 2018 berlangsung. Kegiatan Pemetaan Preferensi Kompetensi Jabatan Pelaksana Tahun 2018 secara keseluruhan diikuti oleh 399 instansi, terdiri dari 57 instansi pusat dan 342 instansi daerah. Hasil pemetaan telah dicetak dan diserahkan kepada masing-masing instansi.

Hasil dari kegiatan Pemetaan Preferensi Kompetensi Jabatan Pelaksana Tahun 2018 bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai karakteristik pejabat pelaksana saat melakukan pekerjaan: potensial, cukup potensial, ataupun kurang potensial. Selain itu, hasil pemetaan preferensi kompetensi juga memberikan rekomendasi rumpun pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik pribadi dari pejabat pelaksana yang mengikuti tes/assessee.

Dari hasil penilaian dengan alat ukur tes Pemetaan Preferensi Kompetensi Pelaksana Tahun 2018 diketahui bahwa jumlah assessee/pejabat pelaksana yang masuk ke dalam kategori potensial sebanyak 23,3%, cukup potensial sebanyak 63,4%, dan kurang potensial sebanyak 13,2%.

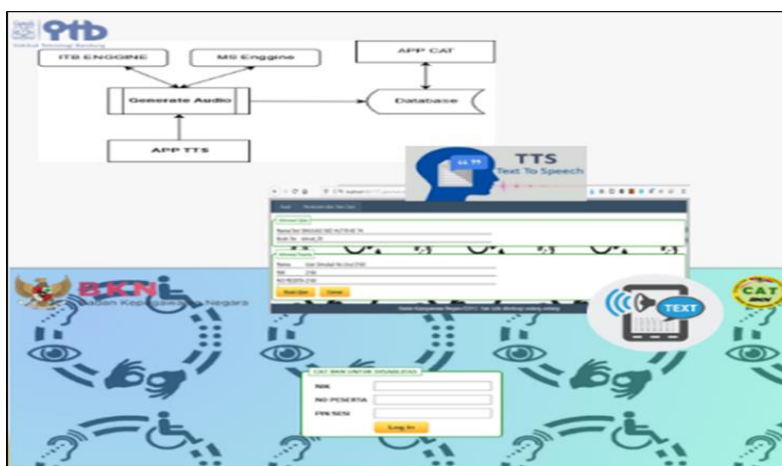


**GAMBAR 1-7:**  
**HASIL PEMETAAN PREFERENSI KOMPETENSI**

Selama tahun 2019, telah dilakukan pengembangan sistem untuk fasilitasi seleksi menggunakan metode CAT BKN. Salah satu perubahan yang cukup signifikan yang dilakukan adalah membangun konektivitas yang lebih intens antara aplikasi ujian CAT BKN dengan Web CAT *Control Center*, Dimana pada metode ini maka seluruh aktivitas yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi CAT BKN dapat terpantau dari Kantor Pusat BKN. Adapun beberapa modul yang dapat dikontrol dari Web CAT *Control Center* antara lain aktivasi dan deaktivasi server, ijin login admin, pembuatan sesi ujian dan lain-lain. Penyempurnaan lain yang dilakukan adalah dalam hal metode penyampaian token registrasi aplikasi dari Super Admin CAT yang bertugas. Pada metode ini, sebelum CAT *Control Center* melakukan *Generate Token* maka terlebih dahulu Super Admin CAT harus mendapatkan persetujuan atau approval dari Admin Token Kanreg. Hal ini dilakukan untuk memastikan kesesuaian data antara petugas Super Admin dengan lokasi ujian. Setelah mendapatkan *approval* dari Admin Token Kanreg dan dilakukan *Generate Token* dari PPSR Admin maka kode registrasi aplikasi baru akan dapat diberikan secara otomatis melalui aplikasi CAT.

Aplikasi CAT harus terus berkembang sesuai dengan kemajuan teknologi terkini dan kebutuhan masyarakat. Saat ini tengah dilakukan pembangunan kembali aplikasi CAT BKN dengan platform yang berbeda dari sebelumnya. Adapun orientasi pembangunan aplikasi CAT saat ini adalah aplikasi CAT yang berbasis sertifikasi, mengedepankan portabilitas serta dapat berjalan pada berbagai macam platform dan kompatibel dengan jaringan wireless. Inovasi lain yang dilakukan pada aplikasi CAT tahun 2019 yaitu dengan pembuatan aplikasi CAT BKN untuk disabilitas, aplikasi ini akan sangat membantu peserta

dari jalur disabilitas khususnya dari disabilitas tunanetra. Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN bekerjasama dengan Institut Teknologi Bandung (ITB) dalam membangun aplikasi CAT untuk disabilitas. Peserta tes dapat lebih mudah mengerjakan soal yang diberikan, karena soal-soal yang berbasis text telah dikonversi menjadi file audio atau suara melalui mekanisme *Application Programming Interface (API) text to speech*. Sehingga peserta dapat mendengarkan pertanyaan yang diberikan dengan baik, kemudian untuk dapat menjawab pertanyaan peserta dapat menggunakan keyboard yang telah dipermudah (*shortcut*) dengan sticker khusus/*braille* sehingga setiap pertanyaan yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik. Uji coba aplikasi disabilitas ini telah dilakukan bekerja sama dengan Kementerian Sosial RI.



**GAMBAR 1-8:  
APLIKASI CAT UNTUK DISABILITAS (TUNANETRA)**

**5. Jumlah Instansi/Peserta yang difasilitasi Dalam Pelaksanaan Seleksi Dengan *Computer Assisted Test (CAT)***

**TABEL 1-5:  
TARGET DAN CAPAIAN REALISASI JUMLAH INSTANSI/PESERTA YANG MEMANFAATKAN SISTEM REKRUTMEN DAN PROMOSI DENGAN ALAT BANTU CAT**

Indikator Kinerja	Target					Capaian Realisasi				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Jumlah Instansi/Peserta yang memanfaatkan sistem rekrutmen dan promosi dengan alat bantu CAT	20 instansi	50 Instansi	80 Instansi	4.525.000 peserta	184.000 peserta	45 instansi	66 Instansi	186 Instansi	3.860.618 peserta	260.973 peserta

Sumber daya manusia PNS merupakan modal penentu kualitas layanan Pemerintah kepada masyarakat. Kompetensi PNS akan menghasilkan kinerja layanan yang profesional dan berkualitas. PNS bukan lagi merupakan aset organisasi melainkan partner yang akan membantu organisasi mencapai sasaran dan tujuannya.

Profesionalitas PNS diawali dengan rekrutmen dan seleksi calon PNS (CPNS) yang dilakukan berdasarkan prinsip transparan, objektif, kompetitif, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), tidak diskriminatif, serta tidak dipungut biaya. Sebagai salah satu metode rekrutmen dan seleksi di bidang kepegawaian, *Computer Assisted Test* (CAT) telah berkembang menjadi sebuah metode seleksi yang terpercaya, objektif dan akuntabel untuk membentuk pegawai-pegawai yang profesional dan bermartabat.

Terdapat perubahan indikator target dan realisasi. Pada tahun 2015-2017 menggunakan indikator jumlah instansi, kemudian pada tahun 2018-2019 menggunakan indikator peserta seleksi. Perubahan indikator ini dimaksudkan untuk lebih menggambarkan pemanfaatan *Computer Assisted Test* (CAT) oleh masyarakat. Dari target dan realisasi selama tahun 2015-2017 terlihat pemanfaatan *Computer Assisted Test* (CAT) semakin meningkat. Hal ini membuktikan bahwa sistem *Computer Assisted Test* (CAT) yang dibangun telah berhasil mengubah stigma masyarakat. Pemikiran yang awalnya bahwa untuk lulus seleksi memerlukan koneksi, dengan sistem ini terbukti mematahkan stigma tersebut.

Pemanfaatan CAT untuk peserta seleksi dibedakan menjadi 2 (dua) kategori, yaitu untuk peserta yang membayar biaya PNBK (Penerimaan Negara Bukan Pajak) sesuai dengan PP Nomor 63 Tahun 2016 tentang Jenis dan Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku Pada Badan Kepegawaian Negara, dan untuk peserta yang tidak membayar PNBK. Peserta yang tidak membayar PNBK adalah untuk peserta seleksi CPNS, sedangkan untuk peserta yang membayar PNBK adalah peserta seleksi terdiri dari:

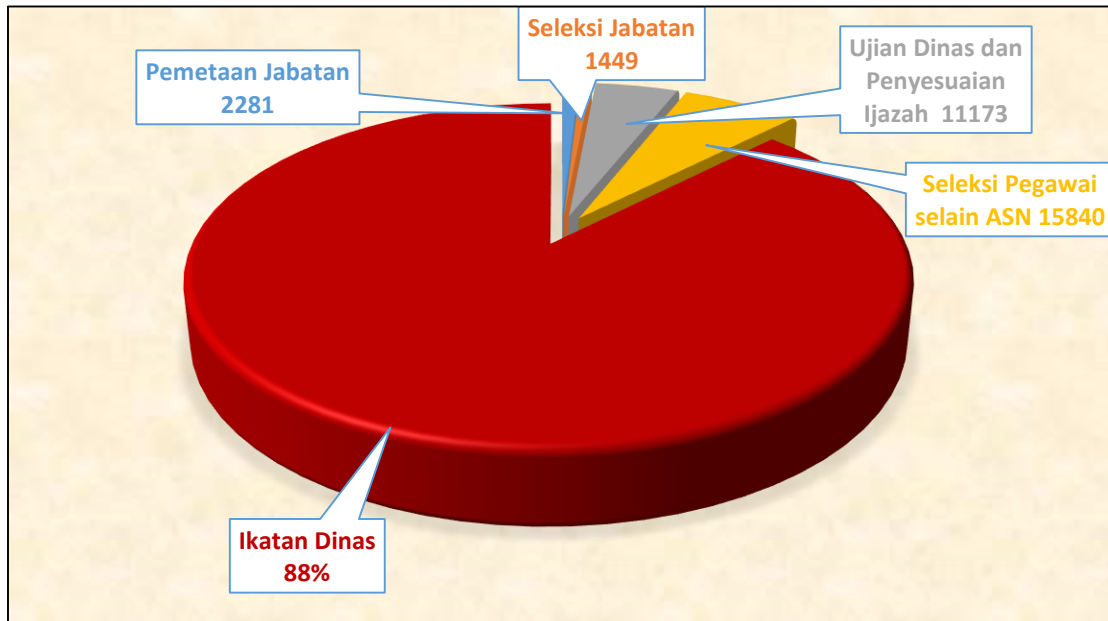
- 1) Seleksi Sekolah Kedinasan Ikatan Dinas;
- 2) Seleksi Pengembangan Karier PNS meliputi seleksi pemetaan jabatan, seleksi jabatan, Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II serta Ujian Penyesuaian Ijazah;
- 3) Seleksi Pegawai Selain ASN.

Untuk tahun 2018, sebelum adanya seleksi CPNS tahun 2018, total peserta yang sudah difasilitasi oleh CAT BKN adalah sebesar 231.998 peserta, melebihi dari target

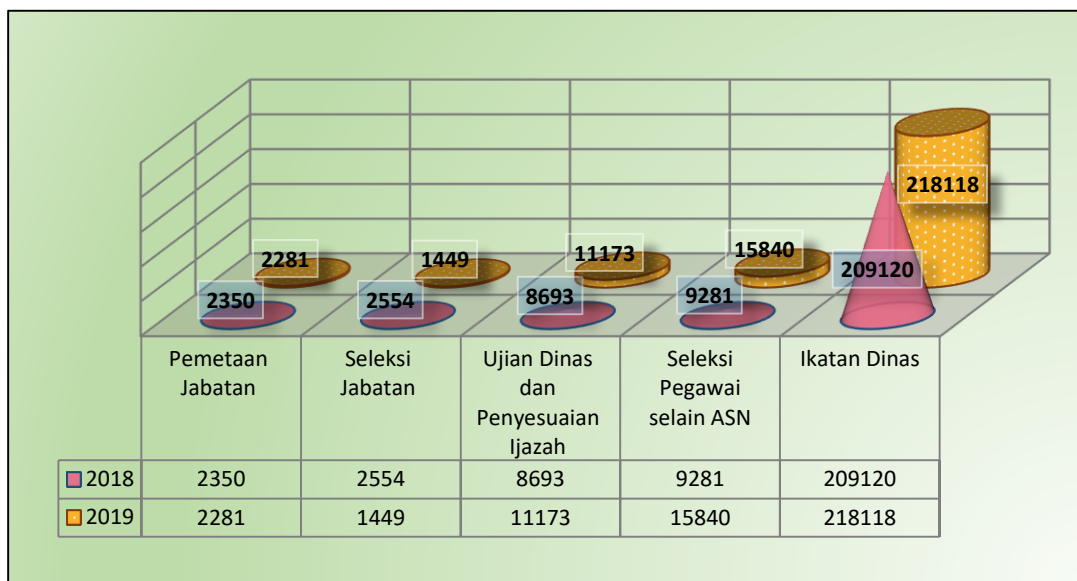
semula yaitu 225.000 peserta. Proporsi peserta terbanyak berasal dari Seleksi Calon Mahasiswa Sekolah Kedinasan Ikatan Dinas. Dengan adanya kebijakan dari Pemerintah pada bulan September 2018 yaitu ditetapkannya Peraturan Menpan RB No. 36 Tahun 2018 Tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan PNS dan Pelaksanaan Seleksi CPNS Tahun 2018. Target peserta bertambah menjadi 4.300.000 peserta sesuai dengan anggaran yang diajukan ke Kementerian Keuangan, sehingga total target peserta yang difasilitasi Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara menjadi 4.525.000 peserta. Dari target tersebut, total pendaftar CPNS sebesar 3.628.620 peserta (berdasarkan data dari SSCN) yang submit ke Instansi dari 4.438.752 akun pelamar. Oleh karena itu, total realisasi peserta seleksi dengan CAT yang dicapai oleh Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara adalah sebesar **3.860.618** peserta dari target **4.525.000** peserta atau **85.32%**.

Pada tahun 2019 Instansi Pusat dan Instansi Daerah yang telah difasilitasi seleksi pengembangan karier dan seleksi pegawai selain ASN menggunakan CAT sebanyak 116 instansi. Target peserta yang difasilitasi Computer Assisted Test (CAT) awal tahun 2019 adalah sebesar 88.700 peserta, kemudian berubah menjadi 184.000 peserta karena adanya peningkatan jumlah peserta. Capaian akhir peserta yang difasilitasi CAT pada tahun sebanyak **260.973** peserta atau **141,83%**.

Secara garis besar, jika digambarkan dalam bentuk grafik pemanfaatan CAT untuk peserta seleksi yang membayar PNPB tahun 2019 dan perbandingan jumlah peserta seleksi tahun 2018 dan 2019 adalah sebagai berikut:



**GAMBAR 1-9:**  
**PESERTA SELEKSI DENGAN CAT yang MEMBAYAR PNPB**



**GAMBAR 1-10:**  
**PERBANDINGAN PESERTA SELEKSI DENGAN CAT yang MEMBAYAR PNPB TAHUN 2018 dan 2019**

Berdasarkan Gambar 1-10 di atas, dapat disimpulkan:

- Jumlah peserta seleksi pemetaan jabatan pada tahun 2019 mengalami penurunan sebanyak 69 orang (2,94%) dibandingkan jumlah peserta tahun 2018;
- Jumlah peserta seleksi jabatan pada tahun 2019 mengalami penurunan sebanyak 1.105 orang (43,27%) dibandingkan jumlah peserta tahun 2018;

- c) Jumlah peserta ujian dinas tingkat I, II dan ujian penyesuaian ijazah pada tahun 2019 mengalami peningkatan sebanyak 2.480 orang (28,53%) dibandingkan jumlah peserta tahun 2018;
- d) Jumlah peserta seleksi pegawai selain ASN pada tahun 2019 mengalami peningkatan sebanyak 6.559 orang (70,67%) dibandingkan jumlah peserta tahun 2018;
- e) Jumlah peserta seleksi sekolah kedinasan ikatan dinas pada tahun 2019 mengalami peningkatan sebanyak 8.998 orang (4,30%) dibandingkan jumlah peserta tahun 2018.

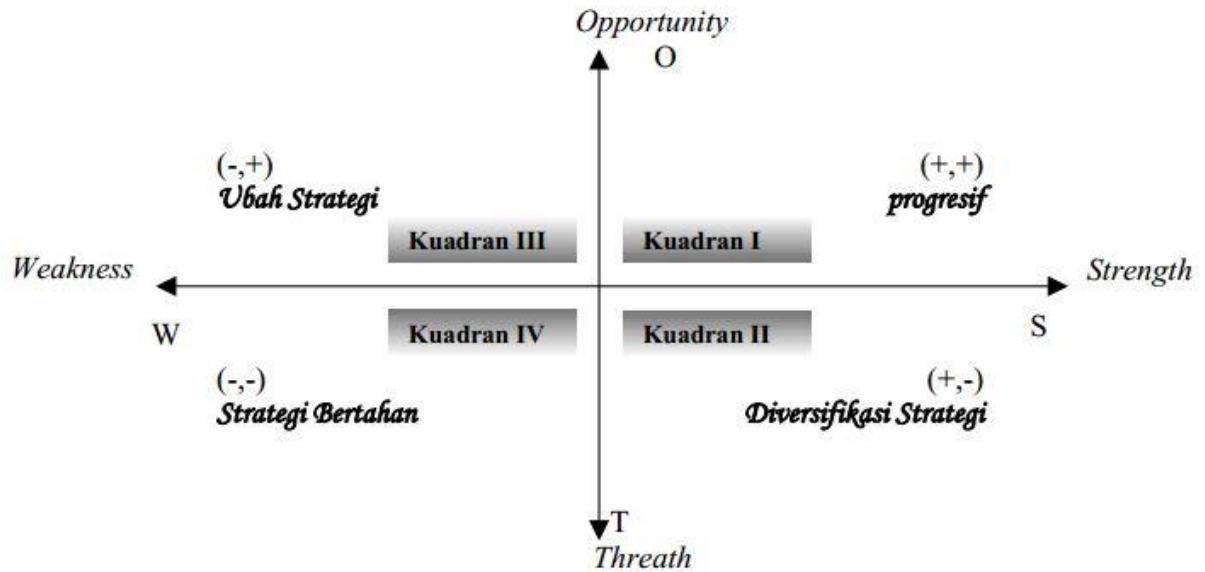
Untuk tahun 2019, Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN juga melaksanakan fasilitasi seleksi CPNS formasi tahun 2018 untuk 48 instansi di wilayah Provinsi Sulawesi Tengah, wilayah Provinsi Papua Barat dan wilayah Provinsi Papua dengan jumlah formasi dan peserta sebagaimana tercantum pada Gambar di bawah ini:



**GAMBAR 1-11:**  
**JUMLAH FORMASI DAN PESERTA CPNS FORMASI TAHUN 2018**

## 1.2. Potensi dan Masalah

Identifikasi SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, dan Threat*) di Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara menjadi bagian manajemen strategi yang ada di Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara. Setidaknya terdapat 4 (empat) matriks/kuadran dalam analisa SWOT ini, yakni Kuadran I, Kuadran II, Kuadran III dan Kuadran IV. Berikut gambaran keempat kuadran tersebut (dabs.bps.go.id):



### **Kuadran I (positif, positif)**

Posisi ini membuktikan sebuah organisasi yang kuat dan berpeluang. Rekomendasi taktik yang diberikan ialah Progresif, artinya organisasi dalam kondisi prima dan mantap. Sehingga benar-benar dimungkinkan untuk terus menjalankan ekspansi, memperbesar pertumbuhan dan meraih kemajuan secara maksimal.

### **Kuadran II (positif, negatif)**

Posisi ini membuktikan sebuah organisasi yang kuat tapi menghadapi tantangan yang besar. Saran taktik yang diberi yaitu Diversifikasi Strategi. Maksudnya adalah organisasi berada pada situasi mantap namun juga menghadapi sejumlah tantangan berat. Sehingga diperkirakan roda organisasi akan mengalami kesulitan untuk terus berputar jika hanya bergantung pada taktik sebelumnya. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk mulai memperbanyak variasi strategi taktisnya.

### **Kuadran III (negatif, positif)**

Posisi ini menggambarkan sebuah organisasi yang lemah namun sungguh-sungguh berpeluang. Anjuran taktik yang disarankan ialah Ubah Taktik, artinya organisasi disarankan untuk mengubah strategi sebelumnya. Karena, strategi yang lama dikhawatirkan susah untuk dapat menangkap kesempatan yang ada sekaligus memperbaiki performa organisasi.

**Kuadran IV (negatif, negatif)**

Posisi ini membuktikan sebuah organisasi yang lemah dan menghadapi tantangan besar. Anjuran taktik yang diberikan adalah Strategi Bertahan, artinya kondisi internal organisasi berada pada alternatif dilematis. Oleh karenanya organisasi disarankan untuk memakai strategi bertahan, mengontrol performa internal supaya tak semakin terjerebab. Taktik ini dipertahankan sambil terus berusaha memperbaiki diri.

Identifikasi analisis SWOT berdasarkan analisis isu strategis lingkungan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara dapat digambarkan dalam tabel berikut:

**TABEL 1-6:  
STRATEGI ANALISA SWOT PUSAT PENGEMBANGAN SISTEM REKRUTMEN ASN**

<b>Internal</b>	<b>Strenght (S)</b>	<b>Weakness (W)</b>
<b>Eksternal</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dalam pasal 48 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyebutkan bahwa BKN bertugas untuk mengendalikan seleksi calon pegawai ASN, dan dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 19 Tahun 2014 PPSR ASN mempunyai tugas melaksanakan penyiapan kebijakan teknis sistem rekrutmen dan pengelolaan teknologi informasi sistem seleksi dan fasilitasi penyelenggaraan seleksi;</li> <li>2. Pengadaan ASN melalui CAT merupakan salah satu bentuk reformasi birokrasi di bidang SDM Aparatur.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kurangnya kuantitas dan kualitas jumlah pegawai sehingga dapat menghambat kinerja dan pelayanan prima;</li> <li>2. Belum terpenuhinya infrastruktur CAT secara maksimal, baik di BKN Pusat, Kantor Regional maupun UPT BKN;</li> <li>3. Belum terpenuhinya kuantitas pegawai pengelola bank soal. Karena ketersediaan bank soal yang handal merupakan kekuatan dari PPSR ASN yang dapat memberikan nilai kompetitif yang lebih tinggi yang handal.</li> </ol>

<p style="text-align: center;"><b>Opportunity (O)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Perkembangan penggunaan teknologi yang handal;</li> <li>Perubahan <i>mindset</i> di masyarakat mengenai proses seleksi (tidak ada lagi korupsi, kolusi dan nepotisme).</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>Strategi SO</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Membuat kebijakan/program yang mendukung penuh perubahan yang memanfaatkan potensi SDM;</li> <li>Penyempurnaan peraturan atau SOP sesuai dengan tuntutan perubahan.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>Strategi WO</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Meningkatkan kompetensi pegawai melalui <i>shortcourse</i> dan penyusunan analisa jabatan sebagai dasar perencanaan manajemen SDM;</li> <li>Penyediaan infrastruktur dan pengelola bank soal secara optimal.</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>Threat (T)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Meningkatnya keinginan masyarakat untuk pelayanan yang menjangkau area lebih luas;</li> <li>Adanya sistem/aplikasi lain dan meningkatnya keberadaan <i>hacker</i> yang dapat membahayakan keamanan sistem.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>Strategi ST</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Meningkatkan pengelolaan teknologi informasi yang terstruktur dan terintegrasi untuk mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat;</li> <li>Pengembangan aplikasi dengan peningkatan <i>digital security</i> yang handal.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>Strategi WT</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Meningkatkan pelayanan dengan menerapkan sistem manajemen mutu yang berstandar internasional yaitu SMM ISO 9001:2015;</li> <li>Meningkatkan kerja sama dengan para akademisi/tenaga ahli di bidang rekrutmen dan seleksi.</li> </ol>

Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara adalah unsur pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Negara yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara melalui Sekretaris Utama. Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara merupakan unit teknis yang mempunyai peran strategis dalam membangun sumber daya aparatur sesuai dengan yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019 yaitu penyiapan kebijakan teknis sistem rekrutmen dan pengelolaan teknologi informasi sistem seleksi dan fasilitasi penyelenggaraan seleksi.

Terkait fungsi tersebut, Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara mempunyai beberapa potensi masalah yang dihadapi, yaitu sebagai berikut.

- a) Ketersediaan SDM sesuai kompetensi yang dibutuhkan dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara;
- b) Perlunya informasi dan kerja sama dengan berbagai akademisi/tenaga ahli dalam rangka mewujudkan tantangan perubahan;
- c) Ketersediaan sarana dan prasarana dilingkungan BKN Pusat, Kantor Regional dan UPT BKN dalam rangka fasilitasi kegiatan seleksi dengan menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)*;
- d) Penyediaan layanan informasi dan publikasi mengenai berbagai layanan yang dapat difasilitasi dengan *Computer Assisted Test (CAT)*.

## **BAB II**

### **VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS**

#### **2.1. Visi**

Rencana Strategis Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Tahun 2020-2024 merupakan komitmen bersama dalam menetapkan kinerja dengan tahapan-tahapan yang terencana dan terprogram secara sistematis melalui penataan, penertiban, perbaikan pengkajian, pengelolaan terhadap sistem kebijakan dan peraturan perundangan-undangan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi.

Selanjutnya untuk memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolok ukur kinerja Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara diselaraskan dengan arah kebijakan dan program Badan Kepegawaian Negara yang disesuaikan dengan rencana pembangunan nasional yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang (RPNJP) 2005-2025 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) 2020-2024, sebagai pedoman dan pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi pada tahun 2020-2024.

Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan untuk mewujudkan tercapainya tugas pokok dan fungsi Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara. Visi Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara adalah melaksanakan Visi Badan Kepegawaian Negara sebagai berikut :

***“Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas Untuk Mendukung Tercapainya Indonesia Maju”***

#### **2.2. Misi**

Dalam rangka mewujudkan Visi tersebut, serta mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah dimandatkan oleh peraturan perundang undangan kepada Badan Kepegawaian negara dan penjabaran dari misi memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan bidang aparatur sipil negara melalui pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, serta pengembangan sistem informasi ASN berdasarkan sistem merit,

maka terdapat 5 pilar yang menjadi misi Badan Kepegawaian Negara yakni meningkatkan kualitas ASN melalui:

1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN;
2. Penyelenggaraan manajemen ASN;
3. Penyimpanan informasi pegawai ASN;
4. Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN; dan
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN.

Dari ke-5 (lima) misi Badan Kepegawaian Negara di atas, maka misi yang diemban oleh Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara adalah misi yang ke-2, yaitu:

***“Penyelenggaraan manajemen ASN”***

### **2.3. Tujuan**

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai dengan lima tahun dan tujuan ditetapkan mengacu kepada pernyataan visi dan misi Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara. Adapun Tujuan yang hendak dicapai Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara adalah sebagai berikut :

***“Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima sebagai sarana Mewujudkan manajemen talenta nasional dalam rangka penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis”***

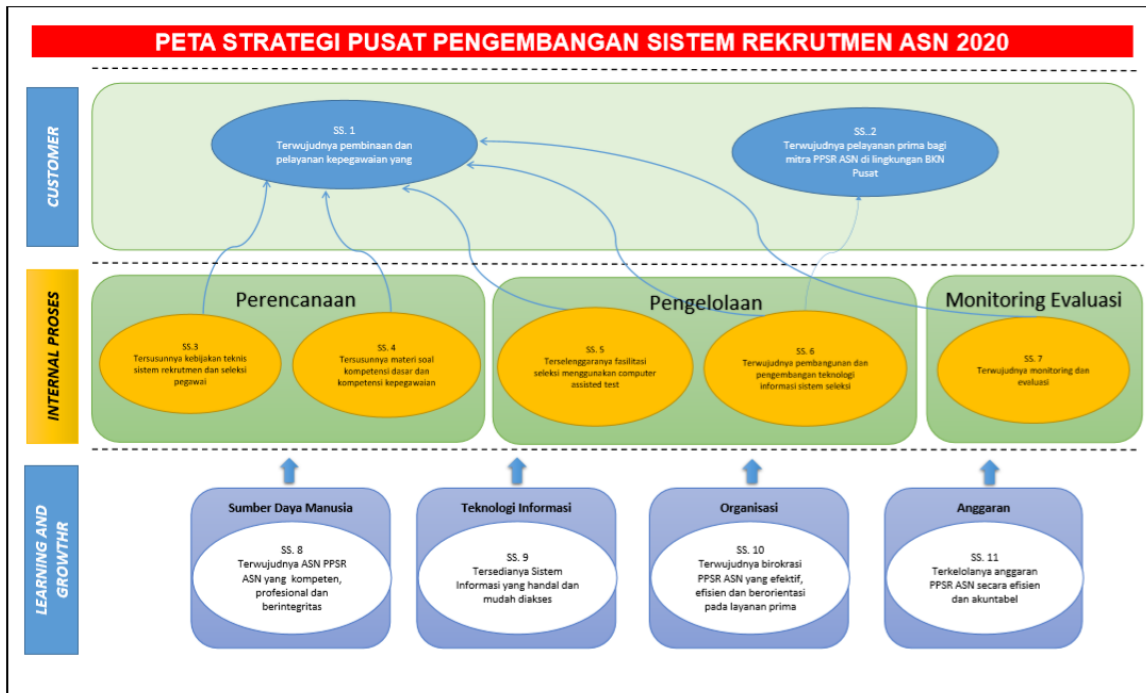
### **2.4. Sasaran Strategis**

Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara melaksanakan sasaran strategis ke 3 (tiga) Badan Kepegawaian Negara yaitu :

***“Terselenggaranya Manajemen Aparatur Sipil Negara berkualitas prima”***

Sasaran strategis tersebut merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara sebagai suatu *outcome/impact* dari beberapa kegiatan yang dilaksanakan. Yang diturunkan menjadi Sasaran Strategis Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara dalam

penyusunannya menggunakan pendekatan metoda *Balanced Scorecard* (BSC) yang dibagi dalam tiga perspektif, yakni *customer perspective*, *internal process perspective*, dan *learning and growth perspective*, sebagai berikut.



**Gambar 2-1**  
**PETA STRATEGI PPSR ASN TAHUN 2020-2024**

#### 2.4.1. Customer Perspective

Terdiri atas 2 (dua) sasaran strategis (SS), sebagai berikut:

- Sasaran Strategis 1: Terselenggaranya manajemen Aparatur Sipil Negara berkualitas prima; dan
- Sasaran Strategis 2 : Terwujudnya pelayanan prima bagi mitra Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara di lingkungan BKN Pusat.

#### 2.4.2. Internal Process Perspective

Merupakan proses yang harus dilakukan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara untuk mencapai output dan *outcome* yang diharapkan. Terdapat 5 (lima) sasaran strategis, sebagai berikut:

- Sasaran Strategis 1: Tersusunnya kebijakan teknis sistem rekrutmen dan seleksi pegawai;

- b. Sasaran Strategis 2: Tersusunnya materi soal tes kompetensi dasar dan tes kompetensi kepegawaian;
- c. Sasaran Strategis 3: Terselenggaranya fasilitasi seleksi menggunakan *computer assisted test*; dan
- d. Sasaran Strategis 4: Terwujudnya pembangunan dan pengembangan teknologi informasi sistem seleksi.
- e. Sasaran Strategis 5: Terwujudnya monitoring dan evaluasi

#### **2.4.3. Learning and Growth Perspective**

Untuk melaksanakan pencapaian sasaran strategis sebagaimana tersebut di atas, dibutuhkan input yang dapat mendukung terlaksananya proses untuk menghasilkan output dan *outcome* Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara. Terdiri atas 4 (empat) sasaran strategis sebagai berikut:

- a. Sasaran Strategis 1: Terwujudnya Aparatur Sipil Negara Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara yang kompeten, profesional dan berintegritas;
- b. Sasaran Strategis 2: Tersedianya sistem informasi yang handal dan mudah diakses;
- c. Sasaran Strategis 3: Terwujudnya birokrasi Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara yang efektif, efisien dan berorientasi pada layanan prima; dan
- d. Sasaran Strategis 4: Terkelolanya anggaran Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara secara efisien dan akuntabel.

### BAB III

## ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA PENDANAAN

### 3.1. Arah Kebijakan Dan Strategi Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara

Peran strategis yang diemban oleh Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN sejalan dengan salah satu tugas yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 kepada BKN yaitu mengendalikan seleksi calon pegawai ASN. Dalam rangka mendukung tugas tersebut, Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN menggunakan metode tes dengan alat bantu komputer yang disebut dengan *Computer Assisted Test* (CAT). Dengan metode ini diharapkan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi berlangsung secara adil bagi peserta tes, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Selain digunakan untuk seleksi CPNS, metode CAT juga dapat digunakan untuk seleksi pengembangan karier PNS dan seleksi non ASN.

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi, tujuan dan sasaran yang ditetapkan, Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara menetapkan arah kebijakan dan strategi sebagai berikut.

#### 1. Peningkatan Fungsi Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Sebagai Penyelenggara Seleksi

Dalam upaya meningkatkan fungsi Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara maka strategi yang digunakan adalah:

- Meningkatkan ketersediaan bank soal yang handal;
- Meningkatkan kualitas SDM di lingkup Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara dengan memberikan training/pelatihan sesuai bidang/minat secara berkala dan berkelanjutan.

#### 2. Peningkatan Jumlah Pengguna Layanan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara

Dalam upaya meningkatkan jumlah pengguna layanan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara, diperlukan strategi sebagai berikut:

- Meningkatkan pelayanan dengan menerapkan sistem manajemen mutu yang berstandar internasional (SMM ISO 9001:2015);
- Melakukan pengembangan dan *maintenance* aplikasi seleksi secara berkala;
- Meningkatkan pengelolaan teknologi informasi yang terstruktur dan terintegrasi;
- Mengoptimalkan sumber daya dengan membentuk tim kerja sesuai dengan keahlian;
- Meningkatkan sarana dan prasarana penyelenggaraan seleksi;
- Memberlakukan sistem sertifikasi untuk pelaksanaan seleksi kompetensi dasar yang dilakukan secara berkala (tidak dilakukan secara nasional);

### 3.2. Kerangka Regulasi

Kerangka regulasi Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara disusun berdasarkan kebutuhan dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan kewenangan yang diamanahi melalui Perka Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2014. Kerangka regulasi Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara juga merupakan upaya dukungan terhadap sasaran strategis. Kerangka regulasi ini disusun untuk menciptakan regulasi yang berkualitas, sederhana dan tertib di bidang penyelenggaraan seleksi dengan menggunakan *Computer Assisted Test BKN*.

Sejumlah regulasi yang harus disusun selama periode 2020-2024 dalam bentuk Peraturan Badan Kepegawaian Negara, dan Peraturan lainnya sebagai berikut:

1. Kajian dan evaluasi peraturan dan prosedur seleksi menggunakan *Computer Assisted Test BKN*;
2. Kajian dan evaluasi pedoman penyusunan soal dan integrasinya dengan sistem *Computer Assisted Test BKN*;
3. Review Standar Operasional Prosedur Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara sebagai bentuk pemutakhiran standard dan prosedur dalam melaksanakan pekerjaan;
4. Kajian dan penyusunan Standar Operasional Prosedur Perjanjian Kerja Sama seleksi Menggunakan *Computer Assisted Test BKN*.

### **3.3. Kerangka Kelembagaan**

Penguatan kerangka kelembagaan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara dimaksudkan untuk mewujudkan kelembagaan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara yang efektif, efisien, akuntabel, dan sinergis agar mampu melaksanakan program dan kegiatan dengan efektif dan efisien.

Penguatan kelembagaan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara mengacu kepada arah kebijakan dan strategi penguatan kelembagaan secara nasional dalam rangka pelaksanaan program pembangunan nasional yang tertera pada RPJMN 2020-2024, yaitu penguatan kelembagaan melalui upaya penyediaan aparatur sipil negara yang profesional, berintegritas, dan berkinerja sehingga dapat mewujudkan visi dan misi Badan Kepegawaian Negara.

Penjabaran dan arah yang lebih konkret aspek kelembagaan yang akan ditata lebih lanjut akan dituangkan dalam perencanaan tahunan dalam bentuk arah dan kebijakan pelaksanaan tugas tahunan, dengan menyesuaikan dinamika lingkungan strategis yang berkembang.

## BAB IV

## TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

## 4.1 Target Kinerja

## 4.1.1. Indikator Kinerja Sasaran Strategis

Sasaran Strategis yang telah ditetapkan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara merupakan kondisi yang akan dicapai secara nyata yang mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil (*outcome/impact*) dari satu atau beberapa program yang ditetapkan dalam 12 sasaran strategis dan 18 Indikator Kinerja Sasaran Strategis Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4-1**  
**TARGET KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN SISTEM REKRUTMEN ASN**  
**TAHUN 2020-2024**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET				
			2020	2021	2022	2023	2024
<b>CUSTOMER PERSPECTIVE</b>							
1	Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	1 Indeks Kepuasan Masyarakat atas penyelenggaraan seleksi menggunakan CAT (nilai)	88	89	90	91	92
2	Terwujudnya pelayanan yang prima bagi mitra PPSR ASN di lingkungan BKN Pusat	2 Indeks kepuasan unit kerja di lingkungan BKN Pusat atas pelayanan PPSR ASN (nilai)	81	82	83	84	85
<b>INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE</b>							
3	Tersusunnya kebijakan teknis sistem rekrutmen dan seleksi pegawai	3 Jumlah pedoman standar teknis dan prosedur penyelenggaraan seleksi dengan Metode CAT BKN (pedoman)	1	1	1	1	1
4	Tersusunnya materi soal tes kompetensi dasar dan tes kompetensi kepegawaian	4 Jumlah soal Rekrutmen dan Seleksi CASN / ASN /Tenaga Lainnya Berskala Nasional (soal)	1900	2000	2100	2200	2300
5	Terselenggaranya fasilitasi seleksi menggunakan <i>computer assisted test</i> (CAT)	5 Jumlah peserta yang difasilitasi dengan sistem CAT BKN (peserta)	115600	120740	124440	129185	134685
6	Terwujudnya pembangunan dan pengembangan teknologi informasi sistem seleksi	6 Jumlah aplikasi yang dikembangkan (sistem)	1	1	1	1	1
7	Terwujudnya monitoring dan evaluasi	7 Jumlah monitoring dan evaluasi yang dilaksanakan terkait pengembangan sistem CAT dan penyelenggaraan seleksi dengan CAT	2	2	2	2	2

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET				
			2020	2021	2022	2023	2024
<b>LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE</b>							
8	Terwujudnya ASN PPSR ASN yang kompeten, profesional dan berintegritas	8 Nilai rata-rata Indeks Profesionalitas ASN pegawai di lingkungan PPSR ASN (indeks)	71	71,5	72	72,5	74
9	Tersedianya Sistem Informasi yang handal dan mudah diakses	9 Persentase laporan yang masuk melalui LAPOR.go.id terkait layanan portal simulasi cat online (simulasi.cat.bkn.go.id) (%)	25%	22%	18%	15%	10%
10	Terwujudnya birokrasi PPSR ASN yang efektif, efisien dan berorientasi pada layanan prima	10 Nilai kinerja reformasi birokrasi BKN Pokja Penataan Sistem Manajemen SDM (nilai)	13	13,2	13,4	13,6	13,8
		11 Persentase pemenuhan dokumen AKIP PPSR ASN (%)	100	100	100	100	100
11	Terkelolanya anggaran PPSR ASN secara efisien dan akuntabel	12 Persentase capaian realisasi anggaran PPSR ASN (%)	91	92	93	94	95
		13 Persentase penyelesaian temuan BPK dan Inspektorat tahun 2019 lingkup PPSR ASN (%)	100	100	100	100	100

#### 4.1.2. Indikator Kinerja Program

Indikator Kinerja Program merupakan alat ukur yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian hasil (*outcome*) dari suatu program. Indikator Kinerja Program telah ditetapkan secara spesifik untuk mengukur pencapaian kinerja berkaitan dengan sasaran program (*outcome*). Indikator kinerja program tersebut juga merupakan Kerangka Akuntabilitas Organisasi dalam mengukur pencapaian kinerja program. Dalam kaitan ini, Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara telah menetapkan Indikator Kinerja Program dalam Struktur Manajemen Kinerja yang merupakan sasaran kinerja program yang secara akuntabilitas berkaitan dengan unit organisasi K/L, yaitu “Program Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Negara”. Secara rinci sebagaimana Lampiran II. yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

#### 4.1.3. Indikator Kinerja Kegiatan

Indikator Kinerja Kegiatan merupakan ukuran alat ukur yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian keluaran (*output*) dari suatu kegiatan. Indikator Kinerja Kegiatan telah ditetapkan secara spesifik untuk mengukur pencapaian kinerja berkaitan dengan sasaran kegiatan (*output*). Indikator Kinerja Kegiatan dalam Struktur Manajemen Kinerja di Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN merupakan sasaran kinerja kegiatan yang secara akuntabilitas berkaitan dengan unit organisasi K/L lainnya setingkat Eselon II

ataupun berkaitan dengan unit organisasi dalam Badan Kepegawaian Negara, dengan 11 Kegiatan yaitu:

### **Program Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian**

Penyiapan Kebijakan Teknis Sistem Rekrutmen dan Pengelolaan Teknologi Informasi Sistem Seleksi dan Fasilitasi Penyelenggaraan Seleksi

1. Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima
  - Indeks Kepuasan Masyarakat atas penyelenggaraan seleksi menggunakan CAT (nilai)
2. Terwujudnya pelayanan yang prima bagi mitra PPSR ASN di lingkungan BKN Pusat
  - Indeks kepuasan unit kerja di lingkungan BKN Pusat atas pelayanan PPSR ASN (nilai)
3. Tersusunnya kebijakan teknis sistem rekrutmen dan seleksi pegawai
  - Jumlah pedoman standar teknis dan prosedur penyelenggaraan seleksi dengan Metode CAT BKN (pedoman)
4. Tersusunnya materi soal tes kompetensi dasar dan tes kompetensi kepegawaian
  - Jumlah soal Rekrutmen dan Seleksi CASN/ASN/Tenaga Lainnya Berskala Nasional (soal)
5. Terselenggaranya fasilitasi seleksi menggunakan *computer assisted test* (CAT)
  - Jumlah peserta yang difasilitasi dengan sistem CAT BKN (peserta)
6. Terwujudnya pembangunan dan pengembangan teknologi informasi sistem seleksi
  - Jumlah aplikasi yang dikembangkan (sistem)
7. Terwujudnya monitoring dan evaluasi
  - Jumlah monitoring dan evaluasi yang dilaksanakan
8. Terwujudnya ASN PPSR ASN yang kompeten, profesional dan berintegritas
  - Nilai rata-rata Indeks Profesionalitas ASN pegawai di lingkungan PPSR ASN (indeks)
9. Tersedianya Sistem Informasi yang handal dan mudah diakses
  - Persentase laporan yang masuk melalui LAPOR.go.id terkait layanan portal simulasi cat online (simulasi.cat.bkn.go.id) (%)

10. Terwujudnya birokrasi PPSR ASN yang efektif, efisien dan berorientasi pada layanan prima
  - Nilai kinerja reformasi birokrasi BKN Pokja Penataan Sistem Manajemen SDM (nilai)
  - Persentase pemenuhan dokumen AKIP PPSR ASN (%)
11. Terkelolanya anggaran PPSR ASN secara efisien dan akuntabel
  - Persentase capaian realisasi anggaran PPSR ASN (%)
  - Persentase penyelesaian temuan BPK dan Inspektorat dilingkup PPSR ASN (%)

Secara terinci kerangka pendanaan menurut program dan kegiatan sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

#### **4.2 Kerangka Pendanaan**

Untuk dapat melaksanakan arah kebijakan, strategi, program, tujuan dan sasaran strategis Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara yang telah ditetapkan, diperlukan dukungan berbagai macam sumber daya. Dukungan dan prasarana yang memadai, pendanaan untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara sampai dengan tahun 2024 adalah pendanaan pembangunan bersumber dari APBN, dengan rincian yaitu dari Rupiah Murni (RM) dan Pendapatan Negara Bukan Pajak (PNBP). Secara terinci kerangka pendanaan menurut program dan kegiatan sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Dalam penyusunannya, Rencana Strategis (Renstra) Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara 2020-2024 melibatkan pihak-pihak terkait/*stakeholders*, agar mampu menjawab permasalahan dan untuk mendapatkan strategi kebijakan yang komprehensif. Hal ini dilakukan juga dalam upaya percepatan proses reformasi birokrasi di lingkungan Badan Kepegawaian Negara, seperti yang tertuang di dalam prioritas pembangunan nasional pada RPJMN 2020-2024.

Dokumen Renstra ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar atau acuan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi, serta penilaian terhadap kinerja Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara selama kurun waktu 5 (lima) tahun dengan menggunakan indikator kinerja yang terarah dan terukur.

Pada pertengahan periode Renstra ini akan dilakukan evaluasi paruh waktu (*midterm evaluation*) untuk menemukan dan menilai capaian indikator kinerja serta usaha perbaikan dalam strategi dan kebijakan. Dengan demikian, pada akhirnya diharapkan seluruh target kinerja yang telah disepakati dapat tercapai secara lebih optimal.

Di sisi lain, pada akhir periode atau tahun ke 4 (empat) atas pelaksanaan Renstra ini, akan dilakukan evaluasi komprehensif sebagai bahan masukan bagi penyusunan Renstra Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara 2025-2029. Penyusunan Renstra Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara akan paralel dengan penyusunan RPJMN Teknokratik 2025-2029. Dengan melakukan evaluasi secara komprehensif diharapkan penyusunan Renstra periode selanjutnya akan lebih tinggi pencapaiannya.

# LAMPPIRAN

## Lampiran I

### MANUAL IKU PUSAT PENGEMBANGAN SISTEM REKRUTMEN ASN

Perspektif	CUSTOMER PERSPECTIVE
Sasaran Strategis	Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima
Deskripsi Strategis	<b>Definisi:</b> Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
Indikator Kinerja Utama	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) atas penyelenggaraan seleksi menggunakan CAT (81)
Deskripsi IKU	<b>Definisi:</b> Nilai Indeks Kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan seleksi menggunakan CAT. Semakin besar nilai IKM yang diperoleh, mengindikasikan bahwa pelayanan yang diberikan PPSR ASN dalam penyelenggaraan seleksi menggunakan CAT semakin baik. <b>Formula:</b> Nilai Indeks didapat dari pengolahan form kuesioner yang disebar kepada peserta tes CAT. Pertanyaan dan pengolahan hasil kuesioner merujuk kepada Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2017. Rentang nilai evaluasi indeks kepuasan terdiri dari: 1. 25,00-64,99 Tidak Baik 2. 65,00-76,60 Kurang Baik 3. 76,61-88,30 Baik 4. 88,31-100 Sangat Baik <b>Tujuan:</b> Mengukur kualitas pelayanan PPSR ASN terhadap penyelenggaraan seleksi dengan menggunakan CAT BKN.
Satuan Pengukuran	Nilai (Indeks)
Jenis Aspek Target pada SKP	( ) Kuantitas/output      ( X ) Kualitas/mutu      ( ) Waktu      ( ) Biaya
Tingkat kendali IKU	(X) Tinggi      ( ) Sedang      ( ) Rendah
Tingkat Validitas IKU	( ) Lead input      ( ) Lead Proses      (X) Lag Output      ( ) Lag Outcome
Unit/Pihak Penanggungjawab IKU	Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN
Sumber Data	Form Kuesioner Survey Kepuasan Masyarakat
Status Data	Hasil Perhitungan
Jenis Perhitungan Data	Nilai Posisi Akhir
Jenis cascading	(X) Cascading Peta      ( ) Cascading Non Peta      ( ) Non Cascading
Metode cascading	(X) Adopsi langsung      ( ) Dipersempit      ( ) Komponen Pembentuk      ( ) Tidak diturunkan (buat baru)
Polarisasi	(X) Maximize      ( ) Minimize      ( ) Stabilize
Periode Pelaporan	( ) Bulanan      ( ) Triwulanan      ( ) Semesteran      ( X ) Tahunan
Resiko	Apabila indikator tidak tercapai, maka pelayanan penyelenggaraan seleksi menggunakan CAT BKN tidak baik.
Mitigasi Resiko	Mitigasi Resiko : - SOP yang mampu menjawab kebutuhan - Dukungan pengembangan IT - Manajemen pelayanan prima dalam pelaksanaan kegiatan

Tabel Data										
Periode pelaporan	2020		2021		2022		2023		2024	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Tahunan	88	-	89	-	90	-	91	-	92	-

## MANUAL IKU PUSAT PENGEMBANGAN SISTEM REKRUTMEN ASN

Perspektif	CUSTOMER PERSPECTIVE
Sasaran Strategis	Terwujudnya pelayanan yang prima bagi mitra PPSR ASN di lingkungan BKN Pusat.
Deskripsi Strategis	<b>Definisi:</b> Mengukur kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan PPSR ASN kepada unit kerja lain di lingkungan BKN Pusat.
Indikator Kinerja Utama	Indeks kepuasan unit kerja di lingkungan BKN Pusat terhadap pelayanan PPSR ASN.
Deskripsi IKU	<p><b>Definisi:</b> Nilai Indeks Kepuasan pelayanan yang diberikan PPSR ASN terhadap unit kerja lain di lingkungan BKN Pusat. Semakin besar nilai IKM yang diperoleh, mengindikasikan bahwa pelayanan yang diberikan PPSR ASN terhadap unit kerja lain semakin baik.</p> <p><b>Formulasi:</b> Nilai Indeks Kepuasan didapat dari pengolahan form kuesioner yang disebar kepada unit kerja di lingkungan BKN Pusat. Pertanyaan dan pengolahan hasil kuesioner merujuk kepada Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2017. Rentang nilai evaluasi indeks kepuasan terdiri dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. 25,00-64,99 Tidak Baik</li> <li>6. 65,00-76,60 Kurang Baik</li> <li>7. 76,61-88,30 Baik</li> <li>8. 88,31-100 Sangat Baik</li> </ol> <p><b>Tujuan:</b> Mengukur kualitas pelayanan PPSR ASN terhadap unit kerja lain di lingkungan BKN Pusat.</p>
Satuan Pengukuran	Nilai (Indeks)
Jenis Aspek Target pada SKP	( ) Kuantitas/output      ( X ) Kualitas/mutu      ( ) Waktu      ( ) Biaya
Tingkat kendali IKU	(X) Tinggi      ( ) Sedang      ( ) Rendah
Tingkat Validitas IKU	( ) Lead input      ( ) Lead Proses      (X) Lag Output      ( ) Lag Outcome
Unit/Pihak Penanggungjawab IKU	Subbag Tata Usaha
Sumber Data	Form Kuesioner Survey Kepuasan Masyarakat
Status Data	Hasil Perhitungan
Jenis Perhitungan Data	Nilai Posisi Akhir
Jenis cascading	( ) Cascading Peta      ( ) Cascading Non Peta      ( X ) Non Cascading
Metode cascading	(X) Adopsi langsung      ( ) Dipersempit      ( ) Komponen Pembentuk ( ) Tidak diturunkan (buat baru)
Polarisasi	(X) Maximize      ( ) Minimize      ( ) Stabilize
Periode Pelaporan	( ) Bulanan      ( ) Triwulanan      ( ) Semesteran      ( X ) Tahunan
Resiko	Apabila indikator tidak tercapai, maka pelayanan yang diberikan PPSR ASN terhadap unit kerja lain tidak baik.
Mitigasi Resiko	Mitigasi Resiko : Memberikan pelayanan terbaik, tepat waktu, dan sesuai dengan prosedur yang berlaku

Tabel Data										
Periode pelaporan	2020		2021		2022		2023		2024	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Tahunan	81	-	82	-	83	-	84	-	85	-

## MANUAL IKU PUSAT PENGEMBANGAN SISTEM REKRUTMEN ASN

Perspektif	INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE
Sasaran Strategis	Tersusunnya kebijakan teknis sistem rekrutmen dan seleksi pegawai
Deskripsi Strategis	Kebijakan teknis disusun sebagai pedoman dalam pelaksanaan penyelenggaraan seleksi. Kebijakan teknis dapat berupa Peraturan Badan, SOP, dan aturan lainnya yang telah disahkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
Indikator Kinerja Utama	Jumlah pedoman standar teknis dan prosedur penyelenggaraan seleksi dengan Metode CAT BKN
Deskripsi IKU	<p><b>Definisi:</b> Kebijakan teknis dapat dibuat baru ataupun revisi dari kebijakan yang sudah ada.</p> <p><b>Formula:</b> Menghitung seberapa banyak kebijakan yang dibuat</p> <p><b>Tujuan:</b> Kebijakan teknis disusun sebagai pedoman dalam pelaksanaan fasilitasi CAT</p>
Satuan Pengukuran	Jumlah kebijakan
Jenis Aspek Target pada SKP	( X ) Kuantitas/output      ( ) Kualitas/mutu      ( ) Waktu      ( ) Biaya
Tingkat kendali IKU	( ) Tinggi      ( X ) Sedang      ( ) Rendah
Tingkat Validitas IKU	( ) Lead input      ( ) Lead Proses      ( X ) Lag Output      ( ) Lag Outcome
Unit/Pihak Penanggungjawab IKU	Bidang Pengelolaan Sistem Rekrutmen
Sumber Data	Hasil kebijakan teknis yang dibuat oleh Bidang PSR
Status Data	Hasil Perhitungan
Jenis Perhitungan Data	Nilai Posisi Akhir
Jenis cascading	( X ) Cascading Peta      ( ) Cascading Non Peta      ( ) Non Cascading
Metode cascading	(X) Adopsi langsung      ( ) Dipersempit      ( ) Komponen Pembentuk      ( ) Tidak diturunkan (buat baru)
Polarisasi	( ) Maximize      ( ) Minimize      ( X ) Stabilize
Periode Pelaporan	( ) Bulanan      ( ) Triwulanan      ( ) Semesteran      ( X ) Tahunan
Resiko	Kinerja tidak dapat dipertanggung jawabkan karena tidak ada peraturan yang dapat dijadikan pedoman.
Mitigasi Resiko	<p><b>Mitigasi Resiko :</b> Menganalisis kebijakan yang sudah ada dan tren ke depannya agar dapat beradaptasi dengan situasi kondisi yang baru</p>

Tabel Data										
Periode pelaporan	2020		2021		2022		2023		2024	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Tahunan	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-

## MANUAL IKU PUSAT PENGEMBANGAN SISTEM REKRUTMEN ASN

Perspektif	INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE
Sasaran Strategis	Tersusunnya materi soal tes kompetensi dasar dan tes kompetensi kepegawaian
Deskripsi Strategis	<b>Definisi:</b> Materi soal tes kompetensi dasar dan tes kompetensi kepegawaian perlu disusun untuk melengkapi bank soal yang ada dalam aplikasi CAT BKN. Soal untuk TKD dan TKK digunakan sesuai dengan jenis fasilitas, misalnya soal kompetensi kepegawaian digunakan untuk fasilitas pengembangan karier dan seterusnya.
Indikator Kinerja Utama	Jumlah soal Rekrutmen dan Seleksi CASN / ASN /Tenaga Lainnya Berskala Nasional
Deskripsi IKU	<b>Definisi:</b> Semakin banyak soal yang ada, semakin variatif soal yang dapat diujikan ke peserta. <b>Formula:</b> Jumlah soal yang telah disusun dan divalidasi sehingga layak untuk dijadikan alat tes. <b>Tujuan:</b> Memperbanyak variasi bank soal CAT BKN.
Satuan Pengukuran	Soal (jumlah)
Jenis Aspek Target pada SKP	(X) Kuantitas/output      ( ) Kualitas/mutu      ( ) Waktu      ( ) Biaya
Tingkat kendali IKU	(X) Tinggi      ( ) Sedang      ( ) Rendah
Tingkat Validitas IKU	( ) Lead input      ( ) Lead Proses      (X) Lag Output      ( ) Lag Outcome
Unit/Pihak Penanggungjawab IKU	Bidang Pengelolaan Sistem Rekrutmen
Sumber Data	Bank Soal Subbidang Materi Kompetensi
Status Data	Jumlah penghitungan
Jenis Perhitungan Data	Nilai Posisi Akhir
Jenis cascading	(X) Cascading Peta      ( ) Cascading Non Peta      ( ) Non Cascading
Metode cascading	(X) Adopsi langsung      ( ) Dipersempit      ( ) Komponen Pembentuk      ( ) Tidak diturunkan (buat baru)
Polarisasi	(X) Maximize      ( ) Minimize      ( ) Stabilize
Periode Pelaporan	(X) Bulanan      ( ) Triwulanan      ( ) Semesteran      ( ) Tahunan
Resiko	Bank soal yang handal merupakan kekuatan PPSR ASN untuk memberikan nilai kompetitif yang lebih tinggi. Apabila soal tidak tersusun dengan baik, maka penguatan fungsi PPSR ASN sebagai penyelenggara sistem seleksi tidak dapat tercapai.
Mitigasi Resiko	<b>Mitigasi Resiko :</b> Merencanakan penjadwalan penyusunan soal, uji butir soal, validasi soal dan updating soal.

Tabel Data										
Periode pelaporan	2020		2021		2022		2023		2024	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Tahunan	1.900	-	2000	-	2100	-	2200	-	2300	-

## MANUAL IKU PUSAT PENGEMBANGAN SISTEM REKRUTMEN ASN

Perspektif	INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE
Sasaran Strategis	Terselenggaranya fasilitasi seleksi menggunakan <i>computer assisted test</i> (CAT)
Deskripsi Strategis	<b>Definisi:</b> Fasilitasi seleksi menggunakan <i>computer assisted test</i> (CAT) adalah suatu metode ujian dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar maupun standar kompetensi kepegawaian. Dengan menggunakan CAT maka peserta seleksi dapat melihat hasil tes secara cepat, akurat dan transparan.
Indikator Kinerja Utama	Jumlah peserta seleksi yang difasilitasi dengan sistem CAT BKN
Deskripsi IKU	<b>Definisi:</b> Jumlah peserta yang difasilitasi dengan sistem CAT BKN, terdiri dari seleksi sekolah kedinasan ikatan dinas, seleksi pengembangan karier, dan seleksi selain ASN. <b>Formula:</b> Penghitungan peserta yang mengikuti fasilitasi CAT BKN <b>Tujuan:</b> Mengukur seberapa banyak peserta yang mengikuti seleksi menggunakan CAT BKN
Satuan Pengukuran	Peserta (jumlah)
Jenis Aspek Target pada SKP	(X) Kuantitas/output      ( ) Kualitas/mutu      ( ) Waktu      ( ) Biaya
Tingkat kendali IKU	(X) Tinggi      ( ) Sedang      ( ) Rendah
Tingkat Validitas IKU	( ) Lead input      ( ) Lead Proses      (X) Lag Output      ( ) Lag Outcome
Unit/Pihak Penanggungjawab IKU	Bidang Fasilitasi Penyelenggaraan Seleksi
Sumber Data	Jumlah pendaftar seleksi dengan sistem CAT BKN
Status Data	Jumlah penghitungan
Jenis Perhitungan Data	Jumlah Posisi Akhir
Jenis cascading	( X ) Cascading Peta      ( ) Cascading Non Peta      ( ) Non Cascading
Metode cascading	(X) Adopsi langsung      ( ) Dipersempit      ( ) Komponen Pembentuk      ( ) Tidak diturunkan (buat baru)
Polarisasi	(X) Maximize      ( ) Minimize      ( ) Stabilize
Periode Pelaporan	( ) Bulanan      ( ) Triwulanan      ( ) Semesteran      (X) Tahunan
Resiko	Jumlah peserta seleksi yang tidak sesuai target, mengindikasikan penurunan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap penggunaan sistem CAT untuk pelaksanaan seleksi.
Mitigasi Resiko	Mitigasi Resiko : - Melakukan sosialisasi terkait fasilitasi CAT BKN - Membuat kebijakan untuk mengakomodir seleksi menggunakan CAT BKN

Tabel Data										
Periode pelaporan	2020		2021		2022		2023		2024	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Tahunan	115.600	-	120.740	-	124.440	-	129.185	-	134.685	-

## MANUAL IKU PUSAT PENGEMBANGAN SISTEM REKRUTMEN

Perspektif	INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE
Sasaran Strategis	Terwujudnya pembangunan dan pengembangan teknologi informasi sistem seleksi
Deskripsi Strategis	<b>Definisi:</b> Pengembangan teknologi informasi untuk mendukung pelaksanaan seleksi dengan <i>computer assisted test</i> (CAT) BKN.
Indikator Kinerja Utama	Jumlah aplikasi yang dikembangkan
Deskripsi IKU	<b>Definisi:</b> Pengembangan aplikasi meliputi pengembangan aplikasi utama (CAT) dan pengembangan aplikasi pendukung CAT. Pengembangan aplikasi dilakukan agar aplikasi dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman dan dapat digunakan secara lebih luas lagi. <b>Formula:</b> Jumlah aplikasi yang dikembangkan oleh PPSR ASN <b>Tujuan:</b> Meningkatkan kualitas pelayanan seleksi dengan CAT BKN
Satuan Pengukuran	Sistem (jumlah)
Jenis Aspek Target pada SKP	(X) Kuantitas/output      ( ) Kualitas/mutu      ( ) Waktu      ( ) Biaya
Tingkat kendali IKU	(X) Tinggi      ( ) Sedang      ( ) Rendah
Tingkat Validitas IKU	( ) Lead input      ( ) Lead Proses      (X) Lag Output      ( ) Lag Outcome
Unit/Pihak Penanggungjawab IKU	Bidang Pengembangan Teknologi Informasi Seleksi
Sumber Data	Jumlah aplikasi
Status Data	Jumlah penghitungan
Jenis Perhitungan Data	Jumlah Posisi Akhir
Jenis cascading	(X) Cascading Peta      ( ) Cascading Non Peta      ( ) Non Cascading
Metode cascading	(X) Adopsi langsung ( ) Dipersempit ( ) Komponen Pembentuk ( ) Tidak diturunkan (buat baru)
Polarisasi	(X) Maximize      ( ) Minimize      ( ) Stabilize
Periode Pelaporan	( ) Bulanan      ( ) Triwulanan      ( ) Semesteran      (X) Tahunan
Resiko	Sistem CAT yang tidak dikembangkan tidak dapat meningkatkan kinerja PPSR ASN.
Mitigasi Resiko	Mitigasi Resiko : - Melakukan review terhadap aplikasi yang sudah ada - Merencanakan pengembangan aplikasi utama dan aplikasi pendukung

Tabel Data										
Periode pelaporan	2020		2021		2022		2023		2024	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Tahunan	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-

## MANUAL IKU PUSAT PENGEMBANGAN SISTEM REKRUTMEN

Perspektif	INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE
Sasaran Strategis	Terwujudnya monitoring dan evaluasi
Deskripsi Strategis	<b>Definisi:</b> Monitoring dan evaluasi dilakukan untuk melihat sejauh mana proses pengelolaan/pelaksanaan fasilitas dan kinerja lainnya telah dilaksanakan.
Indikator Kinerja Utama	Jumlah monitoring dan evaluasi yang dilaksanakan
Deskripsi IKU	<b>Definisi:</b> Monitoring dan evaluasi yang dilakukan menggunakan beberapa metode dan melibatkan seluruh unsur stakeholders inti yang terlibat <b>Formula:</b> Jumlah metode monev yang dilakukan oleh PPSR ASN <b>Tujuan:</b> Meningkatkan kualitas pelayanan seleksi dengan CAT BKN
Satuan Pengukuran	Kegiatan (jumlah)
Jenis Aspek Target pada SKP	(X) Kuantitas/output      ( ) Kualitas/mutu      ( ) Waktu      ( ) Biaya
Tingkat kendali IKU	(X) Tinggi      ( ) Sedang      ( ) Rendah
Tingkat Validitas IKU	( ) Lead input      ( ) Lead Proses      (X) Lag Output      ( ) Lag Outcome
Unit/Pihak Penanggungjawab IKU	Bidang Fasilitas Pengembangan Seleksi
Sumber Data	Jumlah kegiatan yang dilakukan
Status Data	Jumlah penghitungan
Jenis Perhitungan Data	Jumlah Posisi Akhir
Jenis cascading	(X) Cascading Peta      ( ) Cascading Non Peta      ( ) Non Cascading
Metode cascading	(X) Adopsi langsung ( ) Dipersempit ( ) Komponen Pembentuk ( ) Tidak diturunkan (buat baru)
Polarisasi	(X) Maximize      ( ) Minimize      ( ) Stabilize
Periode Pelaporan	( ) Bulanan      ( ) Triwulanan      ( ) Semesteran      (X) Tahunan
Resiko	Pelaksanaan fasilitas CAT stagnan, tidak ada inovasi yang dilakukan. Tidak terdapat perubahan yang dapat meningkatkan pelayanan fasilitas.
Mitigasi Resiko	<b>Mitigasi Resiko :</b> - Mempersiapkan anggaran untuk melakukan monev - Berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait untuk mengetahui permasalahan apa yang terjadi

Tabel Data										
Periode pelaporan	2020		2021		2022		2023		2024	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Tahunan	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-

## MANUAL IKU PUSAT PENGEMBANGAN SISTEM REKRUTMEN ASN

Perspektif	LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE
Sasaran Strategis	Terwujudnya ASN PPSR ASN yang kompeten, profesional dan berintegritas
Deskripsi Strategis	<b>Definisi:</b> Pegawai yang bekerja di unit PPSR ASN adalah pegawai yang kompeten, profesional, dan berintegritas.
Indikator Kinerja Utama	Nilai rata-rata Indeks Profesionalitas ASN pegawai di lingkungan PPSR ASN (indeks)
Deskripsi IKU	<b>Definisi:</b> Pengukuran Indeks Profesionalitas adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN. <b>Formulasi:</b> Penghitungan didasarkan pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil negara. Data didapatkan dari Indeks Profesionalitas Jabatan ASN (ip-jasn.bkn.go.id). <b>Tujuan:</b> Dapat digunakan sebagai dasar perumusan dalam rangka pengembangan pegawai PPSR ASN.
Satuan Pengukuran	Nilai (Indeks)
Jenis Aspek Target pada SKP	( ) Kuantitas/output      ( X ) Kualitas/mutu      ( ) Waktu      ( ) Biaya
Tingkat kendali IKU	(X) Tinggi      ( ) Sedang      ( ) Rendah
Tingkat Validitas IKU	( ) Lead input      ( ) Lead Proses      (X) Lag Output      ( ) Lag Outcome
Unit/Pihak Penanggungjawab IKU	Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN
Sumber Data	ip-jasn.bkn.go.id
Status Data	Hasil perhitungan
Jenis Perhitungan Data	Nilai Posisi Akhir
Jenis cascading	( ) Cascading Peta      ( X ) Cascading Non Peta      ( ) Non Cascading
Metode cascading	(X) Adopsi langsung ( ) Dipersempit ( ) Komponen Pembentuk ( ) Tidak diturunkan (buat baru)
Polarisasi	(X) Maximize      ( ) Minimize      ( ) Stabilize
Periode Pelaporan	( ) Bulanan      ( ) Triwulanan      ( ) Semesteran      (X) Tahunan
Resiko	Tidak ada kontrol sosial terhadap pegawai ASN untuk bertindak profesional dalam kaitannya dengan pelayanan publik
Mitigasi Resiko	<b>Mitigasi Resiko :</b> - Meningkatkan kompetensi pegawai PPSR ASN melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan, workshop/seminar. - Menerapkan NSPK pada pekerjaan sehari-hari

Tabel Data										
Periode pelaporan	2020		2021		2022		2023		2024	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Tahunan	71	-	71,5	-	72	-	72,5	-	74	-

## MANUAL IKU PUSAT PENGEMBANGAN SISTEM REKRUTMEN ASN

Perspektif	LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE
Sasaran Strategis	Tersedianya Sistem Informasi yang handal dan mudah diakses
Deskripsi Strategis	<b>Definisi:</b> Sistem informasi sebagai sarana penunjang aplikasi <i>computer assisted test</i> harus handal, dan mudah diakses untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.
Indikator Kinerja Utama	Jumlah laporan yang masuk melalui lapor.go.id terkait layanan portal simulasi cat online (simulasi.cat.bkn.go.id).
Deskripsi IKU	<b>Definisi:</b> Layanan simulasi cat online dapat digunakan oleh masyarakat umum setelah sebelumnya melakukan pendaftaran pada portal simulasi.cat.bkn.go.id. Pendaftaran cukup dilakukan 1 (satu) kali bagi pendaftar baru. Laporan yang masuk menunjukkan bahwa aplikasi tersebut kurang ramah terhadap masyarakat. <b>Formulasi:</b> Menghitung jumlah laporan yang masuk melalui lapor.go.id terkait layanan portal simulasi cat online. <b>Tujuan:</b> Mengetahui keramahan portal simulasi cat online apakah sudah sesuai dengan ekspektasi masyarakat atau belum. Mengetahui apakah ada permasalahan dalam portal simulasi cat online.
Satuan Pengukuran	Presentase jumlah laporan pada situs Lapor.go.id tentang portal simulasi cat online
Jenis Aspek Target pada SKP	( X ) Kuantitas/output      ( ) Kualitas/mutu      ( ) Waktu      ( ) Biaya
Tingkat kendali IKU	( ) Tinggi      ( ) Sedang      ( X ) Rendah
Tingkat Validitas IKU	( ) Lead input      ( ) Lead Proses      (X) Lag Output      ( ) Lag Outcome
Unit/Pihak Penanggungjawab IKU	Subbag TU
Sumber Data	Diambil dari jumlah laporan yang masuk pada situs lapor.go.id per tahun.
Status Data	Hasil Perhitungan
Jenis Perhitungan Data	Nilai Posisi Akhir
Jenis cascading	( ) Cascading Peta      ( ) Cascading Non Peta      ( X ) Non Cascading
Metode cascading	(X) Adopsi langsung      ( ) Dipersempit      ( ) Komponen Pembentuk      ( ) Tidak diturunkan (buat baru)
Polarisasi	(X) Maximize      ( ) Minimize      ( ) Stabilize
Periode Pelaporan	( ) Bulanan      ( ) Triwulanan      ( ) Semesteran      (X) Tahunan
Resiko	Kepuasan dan kepercayaan publik terhadap PPSR ASN menurun
Mitigasi Resiko	<b>Mitigasi Resiko :</b> - Memperbaiki dan meningkatkan kehandalan portal simulasi cat online agar dapat berjalan sesuai dengan kebutuhan pengguna - Segera meindaklanjuti laporan yang masuk terkait portal simulasi cat online

Tabel Data										
Periode pelaporan	2020		2021		2022		2023		2024	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Tahunan	25	-	22	-	18	-	15	-	10	-

## MANUAL IKU PUSAT PENGEMBANGAN SISTEM REKRUTMEN ASN

Perspektif	LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE
Sasaran Strategis	Terwujudnya birokrasi PPSR ASN yang efektif, efisien dan berorientasi pada layanan prima
Deskripsi Strategis	<b>Definisi:</b> Birokrasi PPSR ASN dapat melaksanakan tugas dan fungsi secara sistematis, teratur dan berorientasi pada pelayanan prima
Indikator Kinerja Utama	Nilai kinerja reformasi birokrasi BKN Pokja Penataan Sistem Manajemen SDM
Deskripsi IKU	<b>Definisi:</b> Pelaksanaan reformasi birokrasi di BKN terbagi ke dalam beberapa Pokja (kelompok kerja). PPSR ASN bertanggung jawab dalam hal penataan sistem manajemen SDM. <b>Formula:</b> Tim assessor reformasi birokrasi memberikan penilaian untuk masing-masing Pokja sesuai dengan pencapaian yang telah dilaksanakan <b>Tujuan:</b> Menilai implemtasi reformasi birokrasi di bidang penataan sistem manajemen SDM
Satuan Pengukuran	Nilai
Jenis Aspek Target pada SKP	( ) Kuantitas/output      ( X ) Kualitas/mutu      ( ) Waktu      ( ) Biaya
Tingkat kendali IKU	(X) Tinggi      ( ) Sedang      ( ) Rendah
Tingkat Validitas IKU	( ) Lead input      ( ) Lead Proses      (X) Lag Output      ( ) Lag Outcome
Unit/Pihak Penanggungjawab IKU	Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN
Sumber Data	Hasil nilai tim assessor reformasi birokrasi
Status Data	Hasil Perhitungan
Jenis Perhitungan Data	Nilai Posisi Akhir
Jenis cascading	( ) Cascading Peta      ( ) Cascading Non Peta      ( X ) Non Cascading
Metode cascading	(X) Adopsi langsung ( ) Dipersempit ( ) Komponen Pembentuk ( ) Tidak diturunkan (buat baru)
Polarisasi	(X) Maximize      ( ) Minimize      ( ) Stabilize
Periode Pelaporan	( ) Bulanan      ( ) Triwulanan      ( ) Semesteran      (X) Tahunan
Resiko	Reformasi birokrasi dalam bidang penataan SDM tidak tercapai.
Metigasi Resiko	<b>Mitigasi Resiko :</b> - Melakukan perencanaan dan penataan sistem manajemen SDM di BKN - Menerapkan sistem merit

Tabel Data										
Periode pelaporan	2020		2021		2022		2023		2024	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Tahunan	13	-	13,2	-	13,4	-	13,6	-	13,8	-

## MANUAL IKU PUSAT PENGEMBANGAN SISTEM REKRUTMEN ASN

Perspektif	LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE
Sasaran Strategis	Terwujudnya birokrasi PPSR ASN yang efektif, efisien dan berorientasi pada layanan prima
Deskripsi Strategis	<b>Definisi:</b> Birokrasi PPSR ASN dapat melaksanakan tugas dan fungsi secara sistematis, teratur dan berorientasi pada pelayanan prima
Indikator Kinerja Utama	Persentase pemenuhan dokumen AKIP PPSR ASN (%)
Deskripsi IKU	<b>Definisi:</b> Dokumen yang harus diserahkan PPSR ASN kepada Biro Perencanaan dan Inspektorat yang berkaitan dengan perencanaan strategis, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi kinerja sebagai bentuk pertanggung jawaban kinerja PPSR ASN. <b>Formula:</b> Jumlah dokumen yang diserahkan ke Biro Perencanaan dan Inspektorat sebagai bentuk pertanggung jawaban kinerja PPSR ASN dalam 1 (satu) tahun. <b>Tujuan:</b> Dokumen yang diserahkan sebagai sarana untuk menilai keberhasilan atau kegagalan kinerja PPSR yang sudah direncanakan.
Satuan Pengukuran	Persentase
Jenis Aspek Target pada SKP	(X) Kuantitas/output      ( ) Kualitas/mutu      ( ) Waktu      ( ) Biaya
Tingkat kendali IKU	(X) Tinggi      ( ) Sedang      ( ) Rendah
Tingkat Validitas IKU	( ) Lead input      ( ) Lead Proses      (X) Lag Output      ( ) Lag Outcome
Unit/Pihak Penanggungjawab IKU	Subbagian Tata Usaha
Sumber Data	Dokumen yang diserahkan ke Biro Perencanaan dan Inspektorat (rencana strategis, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja dan evaluasi kinerja)
Status Data	Jumlah dokumen
Jenis Perhitungan Data	Nilai Posisi Akhir
Jenis cascading	( ) Cascading Peta      ( ) Cascading Non Peta      ( X ) Non Cascading
Metode cascading	(X) Adopsi langsung      ( ) Dipersempit      ( ) Komponen Pembentuk      ( ) Tidak diturunkan (buat baru)
Polarisasi	(X) Maximize      ( ) Minimize      ( ) Stabilize
Periode Pelaporan	( ) Bulanan      ( ) Triwulanan      ( X ) Semesteran      ( ) Tahunan
Resiko	Sulit untuk menilai keberhasilan atau kegagalan kinerja PPSR ASN dan nilai evaluasi AKIP yang diperoleh PPSR ASN rendah.
Mitigasi Resiko	<b>Mitigasi Resiko :</b> Membuat rencana strategis, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi kinerja tepat waktu dan tepat sasaran.

Tabel Data										
Periode pelaporan	2020		2021		2022		2023		2024	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Tahunan	100	-	100	-	100	-	100	-	100	-

## MANUAL IKU PUSAT PENGEMBANGAN SISTEM REKRUTMEN ASN

Perspektif	LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE
Sasaran Strategis	Terkelolanya anggaran PPSR ASN secara efisien dan akuntabel
Deskripsi Strategis	<b>Definisi:</b> Anggaran yang dikelola oleh PPSR ASN dapat digunakan secara efektif dan efisien serta dapat dipertanggungjawabkan secara akuntabel.
Indikator Kinerja Utama	Persentase capaian realisasi anggaran PPSR ASN (%)
Deskripsi IKU	<b>Definisi:</b> Jumlah anggaran yang digunakan untuk kegiatan yang tercantum dalam Petunjuk Operasional Kegiatan (POK) <b>Formulasi:</b> Total penyerapan anggaran dibagi dengan total anggaran yang diberikan <b>Tujuan:</b> Mengukur kinerja unit PPSR ASN dalam memanfaatkan anggaran yang sudah direncanakan
Satuan Pengukuran	Persentase
Jenis Aspek Target pada SKP	(X) Kuantitas/output      ( ) Kualitas/mutu      ( ) Waktu      ( ) Biaya
Tingkat kendali IKU	(X) Tinggi      ( ) Sedang      ( ) Rendah
Tingkat Validitas IKU	( ) Lead input      ( ) Lead Proses      (X) Lag Output      ( ) Lag Outcome
Unit/Pihak Penanggungjawab IKU	Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN
Sumber Data	Monitoring secara online melalui portal sas.bkn.go.id
Status Data	Hasil Perhitungan
Jenis Perhitungan Data	Nilai Posisi Akhir
Jenis cascading	( ) Cascading Peta      ( ) Cascading Non Peta      (X) Non Cascading
Metode cascading	(X) Adopsi langsung      ( ) Dipersempit      ( ) Komponen Pembentuk      ( ) Tidak diturunkan (buat baru)
Polarisasi	(X) Maximize      ( ) Minimize      ( ) Stabilize
Periode Pelaporan	(X) Bulanan      ( ) Triwulanan      ( ) Semesteran      ( ) Tahunan
Resiko	Pemotongan anggaran unit PPSR ASN untuk tahun berikutnya
Mitigasi Resiko	<b>Mitigasi Resiko :</b> - Merencanakan kegiatan dan penyerapan anggaran secara tepat - Menggunakan anggaran secara efektif dan efisien

Tabel Data										
Periode pelaporan	2020		2021		2022		2023		2024	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Tahunan	91	-	92	-	93	-	94	-	95	-

## MANUAL IKU PUSAT PENGEMBANGAN SISTEM REKRUTMEN ASN

Perspektif	LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE
Sasaran Strategis	Terkelolanya anggaran PPSR ASN secara efisien dan akuntabel
Deskripsi Strategis	<b>Definisi:</b> Anggaran yang dikelola oleh PPSR ASN dapat digunakan secara efektif dan efisien serta dapat dipertanggungjawabkan secara akuntabel
Indikator Kinerja Utama	Persentase penyelesaian temuan BPK dan Inspektorat tahun 2019 lingkup PPSR ASN
Deskripsi IKU	<b>Definisi:</b> Tindak lanjut temuan audit oleh BPK dan Inspektorat terhadap penggunaan anggaran PPSR ASN pada tahun 2019 <b>Formula:</b> Jumlah penyelesaian temuan audit BPK dan Inspektorat <b>Tujuan:</b> Menyelesaikan seluruh temuan audit BPK dan Inspektorat pada tahun sebelumnya sehingga dapat menjadi koreksi untuk tahun berjalan
Satuan Pengukuran	Presentase
Jenis Aspek Target pada SKP	(X) Kuantitas/output      ( ) Kualitas/mutu      ( ) Waktu      ( ) Biaya
Tingkat kendali IKU	(X) Tinggi      ( ) Sedang      ( ) Rendah
Tingkat Validitas IKU	( ) Lead input      ( ) Lead Proses      (X) Lag Output      ( ) Lag Outcome
Unit/Pihak Penanggungjawab IKU	Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN
Sumber Data	Penyelesaian temuan audit BPK dan Inspektorat
Status Data	Jumlah penyelesaian
Jenis Perhitungan Data	Nilai Posisi Akhir
Jenis cascading	( ) Cascading Peta      ( ) Cascading Non Peta      (X) Non Cascading
Metode cascading	(X) Adopsi langsung diturunkan (buat baru)      ( ) Dipersempit      ( ) Komponen Pembentuk      ( ) Tidak
Polarisasi	(X) Maximize      ( ) Minimize      ( ) Stabilize
Periode Pelaporan	( ) Bulanan      ( ) Triwulanan      ( ) Semesteran      (X) Tahunan
Resiko	Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN
Mitigasi Resiko	<b>Mitigasi Resiko :</b> - Pengajuan dokumen keuangan secara lengkap sesuai dengan peraturan yang berlaku - Penyelesaian temuan audit internal oleh Inspektorat terkait penggunaan anggaran PPSR ASN

Tabel Data										
Periode pelaporan	2020		2021		2022		2023		2024	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Tahunan	100	-	100	-	100	-	100	-	100	-

## Lampiran II: Matrik Kinerja dan Pendanaan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN Tahun 2020-2024

Kode	Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Target					Alokasi (dalam ribu Rupiah)					Unit Organi sasi Pelaks ana
				2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
0880	KEMENTERIAN/LEMBAGA : BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA													
880106	Program Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian		DKI Jakarta						5.474.200	6.317.000	6.547.260	7.010.060	7.531.160	
3655	Penyiapan Kebijakan Teknis Sistem Rekrutmen dan Pengelolaan Teknologi Informasi Sistem Seleksi dan Fasilitasi Penyelenggaraan Seleksi		DKI Jakarta						5.474.200	6.317.000	6.547.260	7.010.060	7.531.160	PPSR ASN
		01-Indeks Kepuasan Penyelenggaraan Tes Menggunakan Fasilitas CAT		88 (Baik)	89 (Baik)	90 (Baik)	91 (Baik)	92 (Baik)						
		01-Pedoman Standar Teknis dan Prosedur Sistem Rekrutmen dan Seleksi ASN berbasis system CAT		1 (Pedoman)	1 (Pedoman)	1 (Pedoman)	1 (Pedoman)	1 (Pedoman)	167.792	245.875	287.578	313.487	387.245	
		02- Terbentuknya soal untuk fasilitasi CAT		1.900 (Soal)	2.000 (Soal)	2.100 (Soal)	2.200 (Soal)	2.300 (Soal)	425.728	598.167	725.058	854.359	987.675	
		03- Terbuatnya Sistem rekrutmen CASN/ASN dan Pemetaan Kompetensi Perbagai berbasis CAT		1 (sistem)	1 (sistem)	1 (sistem)	1 (sistem)	1 (sistem)	68.130	282.158	392.464	510.054	634.080	
		04- Peserta seleksi yang difasilitasi dengan system CAT		115.600 (peserta)	120.740 (peserta)	124.440 (peserta)	129.185 (peserta)	134.685 (peserta)	4.812.550	5.190.800	5.142.160	5.332.160	5.522.160	

