

The background of the cover features a photograph of modern glass skyscrapers under a clear blue sky. This image is partially obscured by large, abstract, overlapping shapes in shades of blue and yellow. A wide, dark blue diagonal band runs across the middle of the cover, serving as a backdrop for the title. The bottom half of the cover has a light gray background with a subtle pattern of white hexagons. Decorative elements include three vertical blue dots on the left and right sides of the title area, and various circular and curved shapes in blue and yellow at the bottom corners.

RENCANA STRATEGIS

2025-2029

PUSAT PENGEMBANGAN SISTEM REKRUTMEN

KATA PENGANTAR

Rencana Strategis (Renstra) Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen 2025-2029 merupakan dokumen perencanaan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen yang memuat visi, misi, tujuan, strategis, kebijakan, program dan kegiatan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya selama 2025-2029.

Penyusunan Renstra Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen mengacu pada pedoman penyusunan rencana strategis yang diatur dalam Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas Nomor 10 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga 2025-2029.

Rencana strategis ini diharapkan menjadi pedoman pelaksanaan pekerjaan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen agar terlaksana dengan lebih terstruktur, terukur dan tepat sasaran. Setelah ditetapkan, tidak tertutup kemungkinan adanya perubahan atau perbaikan Rencana Strategis 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 Rekrutmen serta seluruh pihak terkait dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional dan berintegritas. Rencana strategis ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menunjang kelancaran tugas dan fungsi Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen selama 5 (lima) tahun ke depan.

Jakarta, 2 Januari 2026

Kepala Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen,

¥

Ditandatangani secara elektronik,
Yani Rosyani

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	3
DAFTAR TABEL	4
DAFTAR GAMBAR	5
BAB I PENDAHULUAN	6
1.1. Kondisi Umum	6
1.2. Capaian Kinerja Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen 2020-2024	8
1.3. Potensi dan Permasalahan	10
BAB II VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN STRATEGIS	12
2.1. Visi Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	12
2.2. Misi Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	13
2.3. Tujuan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	13
2.4. Sasaran Strategis Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	14
BAB III Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan	16
3.1. Target Kinerja	16
3.2. Kerangka Pendanaan	18
BAB IV PENUTUP	20
4.1. Kesimpulan	20

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Capaian Kinerja PPSR Tahun 2020-2024	8
Tabel 3.1 Target Kinerja Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Tahun 2025 - 2029	16
Tabel 3.2 Kerangka Pendanaan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Tahun 2025 – 2029	19

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Susunan Organisasi Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	6
Gambar 1.2 Komposisi ASN di Lingkungan PPSR	7

BAB I PENDAHULUAN

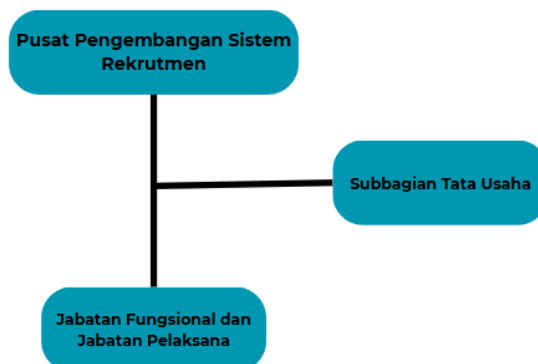
1.1. Kondisi Umum

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional dan berintegritas merupakan aset utama dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Manajemen ASN yang dimulai dari pengadaan hingga pemberhentian menjadi strategi penting untuk menghasilkan ASN yang berkualitas. Peran ini sesuai amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen (PPSR) sebagai salah satu unsur pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi BKN diberikan amanah sesuai Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara untuk melaksanakan pengembangan sistem rekrutmen. Tugas tersebut bermakna bahwa PPSR berperan dalam penyusunan kebijakan teknis rekrutmen, pengembangan materi dan instrument seleksi, fasilitasi penyelenggaraan seleksi, pengelolaan data dan pengembangan sistem informasi seleksi, pengelolaan data rekrutmen, pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang sistem rekrutmen, pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan di bidang sistem rekrutmen, serta pelayanan administrasi pusat.

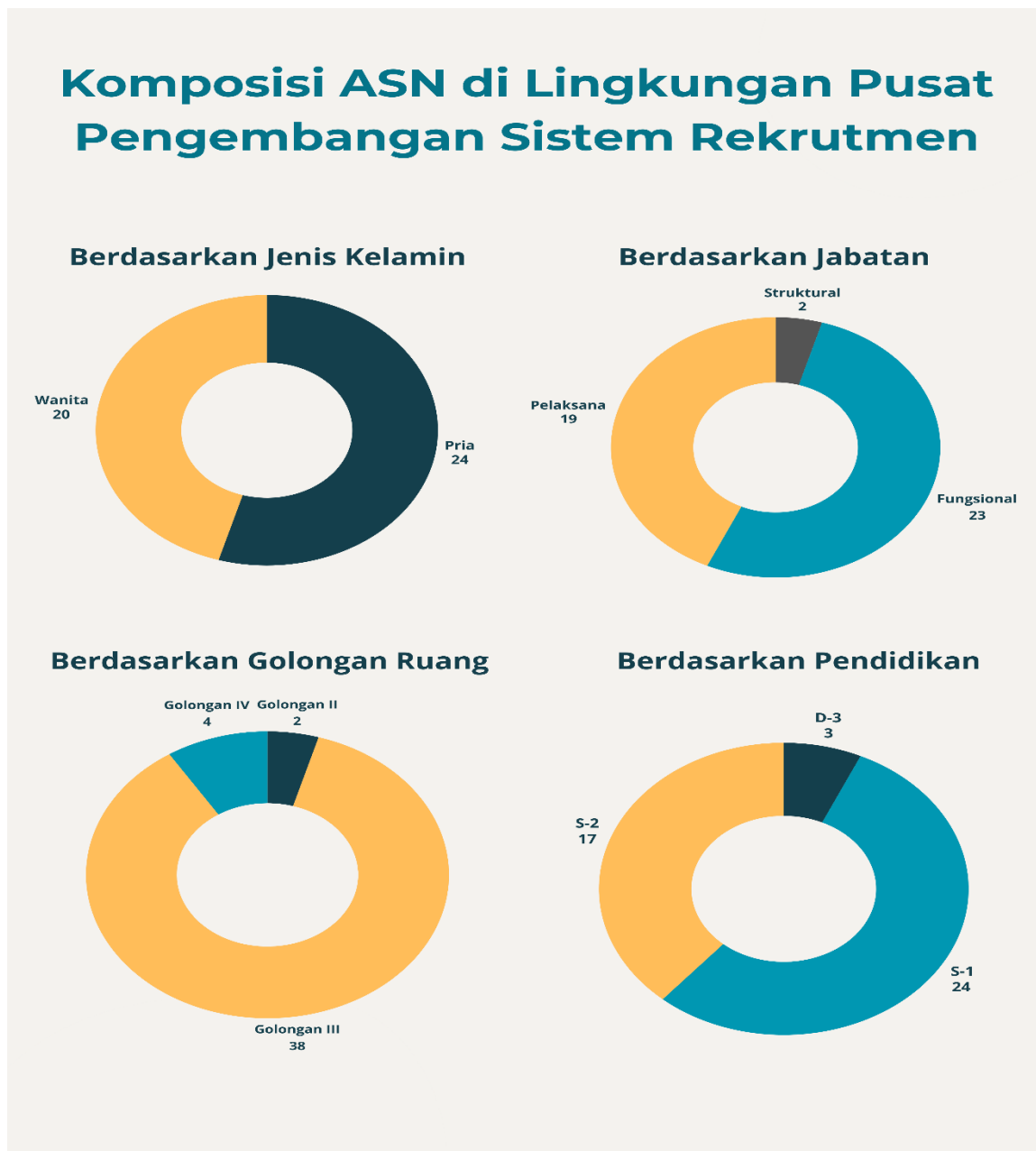
Secara struktur organisasi, PPSR dipimpin oleh Kepala Pusat dan pelaksanaan tugasnya dibantu oleh Subbagian Tata Usaha dan Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana.

Gambar 1.1 Susunan Organisasi Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen



Dari sisi kekuatan sumber daya manusia (SDM), PPSR memiliki pegawai sejumlah 44 pegawai. Apabila dilihat berdasarkan jenis kelamin, jenis jabatan, golongan ruang, dan tingkat pendidikan, berikut gambaran umum komposisi pegawai PPSR:

Gambar 1.2 Komposisi ASN di Lingkungan PPSR



Sebagai unit kerja yang memiliki tugas utama untuk memberikan pelayanan rekrutmen, PPSR dituntut untuk adaptif terhadap perubahan dan terus melakukan

perbaikan layanan. Pandemi Covid-19 barangkali menjadi pembelajaran berharga bagi penyelenggara layanan publik untuk mengubah cara kerja konvensional ke cara kerja yang berbasis teknologi informasi. PPSR tentu tidak ingin stagnan pada kualitas pelayanan saat ini, melalui berbagai upaya digitalisasi layanan rekrutmen diharapkan PPSR dapat terus memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat dan pihak terkait.

1.2. Capaian Kinerja Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen 2020-2024

Pencapaian kinerja PPSR selama kurun waktu tahun 2020-2024 dapat dikategorikan baik. Berdasarkan target yang sudah ditetapkan dalam Renstra tahun 2020-2024, hampir seluruhnya dapat dicapai bahkan ada beberapa yang melebihi target. Adapun rincian capaian kinerja PPSR tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Capaian Kinerja PPSR Tahun 2020-2024

No	Indikator Kinerja Utama	Capaian Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Indeks Kepuasan Masyarakat atas penyelenggaraan seleksi menggunakan CAT.	100%	100%	99%	99,15%	100,5%
2	Indeks Kepuasan Unit Kerja dilingkungan Badan Kepegawaian Negara atas pelayanan PPSS	100%	100%	100%	97,27%	100,43%
3	Jumlah pedoman standar teknis dan prosedur penyelenggaraan seleksi dengan metode CAT BKN	100%	100%	100%	100%	100%
4	Jumlah soal Rekrutmen dan Seleksi CASN/ASN/ Tenaga Lainnya Berskala Nasional	100%	100%	100%	100%	120%
5	Jumlah peserta Seleksi yang difasilitasi dengan Sistem CAT BKN	100%	87%	100%	100%	101,86%
6	Jumlah aplikasi yang dikembangkan	100%	100%	100%	100%	100%

No	Indikator Kinerja Utama	Capaian Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
7	Jumlah monitoring dan evaluasi yang dilaksanakan terkait pengembangan sistem CAT dan penyelenggaraan seleksi dengan CAT	100%	100%	100%	100%	100%
8	Indeks Profesionalitas ASN di lingkungan PPSS	82%	100%	100%	100%	107,5%
9	Presentase pemanfaatan sistem informasi yang standar di lingkungan PPSS	100%	100%	100%	100%	100%
10	Nilai zona integritas PPSS dari Tim Penilai Internal ZI BKN	100%	100%	N/A	N/A	N/A
11	Persentase pemenuhan dokumen AKIP PPSS	100%	100%	93%	N/A	100%
12	Presentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran di PPSS	79%	100%	89%	97,18%	91,71%
13	Presentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di lingkup PPSS	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber : Laporan Kinerja PPSS Tahun 2020-2024

Berdasarkan persentase capaian kinerja pada tabel 1.1, dapat dicermati bahwa dari keseluruhan Indikator Kinerja Utama (IKU) mayoritas telah tercapai. Pada IKU terkait penyelenggaraan seleksi misalnya, meskipun pada tahun 2020 hingga tahun 2021 terdapat kondisi darurat pandemi COVID-19, PPSR tetap mampu mencapai target yang ditetapkan melalui beberapa langkah adaptif. Dikeluarkannya Surat Edaran Kepala BKN Nomor 17 tahun 2020 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi menggunakan Metode CAT BKN dengan Protokol Kesehatan Pencegahan dan Pengendalian Covid-19 dan Surat Edaran Kepala BKN Nomor 7 Tahun 2021 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi menggunakan Metode CAT BKN dengan Protokol Kesehatan Pencegahan dan Pengendalian Covid-19 menjadi langkah adaptif PPSR agar seleksi tetap dapat berjalan

ditengan pandemi. Hasilnya PPSR tetap mendapatkan nilai indeks kepuasan masyarakat kategori baik hingga sangat baik. Di sisi lain, terdapat IKU yang capaiannya fluktuatif, yakni terkait pelaksanaan anggaran, khususnya anggaran pelaksanaan CASN. Kondisi ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti penurunan harga yang signifikan oleh rekanan hasil dari proses lelang, perubahan jadwal, pengurangan lokasi ujian, dan perbedaan proyeksi peserta dengan realisasi peserta.

Capaian kinerja PPSR tahun 2020-2024 tentu dapat dijadikan bahan evaluasi dan rekomendasi pelaksanaan pekerjaan di periode berikutnya. Strategi dan kebijakan yang sudah efektif serta inovasi yang telah dilakukan sepatutnya dapat terus ditingkatkan agar pelayanan yang diberikan PPSR semakin prima.

1.3. Potensi dan Permasalahan

Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen (PPSR) hadir sebagai bagian dari komitmen BKN untuk menghadirkan proses rekrutmen ASN yang modern dan terpercaya. Berdasarkan Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2025, PPSR berada di bawah Kepala BKN melalui Sekretaris Utama, dengan mandat utama mengembangkan sistem seleksi yang semakin adaptif terhadap kebutuhan zaman.

Dalam menjalankan tugasnya, PPSR merumuskan kebijakan teknis, mengembangkan metode seleksi berbasis teknologi, dan menyusun pedoman yang memastikan proses seleksi berjalan konsisten di seluruh Indonesia. Melalui inovasi CAT BKN, PPSR menjadi motor perubahan dalam cara seleksi dilakukan—dari sistem manual yang memerlukan waktu lama, menuju sistem digital yang cepat, transparan, dan minim intervensi.

Asta Cita merupakan delapan agenda prioritas pembangunan nasional yang dirumuskan sebagai arah strategis pemerintahan dalam mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian. Agenda ini mencakup antara lain peningkatan kualitas sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan penguatan tata kelola pemerintahan.

Dalam kerangka tersebut, PPSR berperan penting sebagai unit kerja BKN yang mendukung reformasi birokrasi melalui penguatan sistem rekrutmen aparatur sipil negara yang berbasis merit, transparan, dan akuntabel. PPSR bertujuan untuk memastikan

bahwa proses seleksi dilakukan secara profesional, sehingga mampu menghasilkan SDM aparatur yang kompeten dan berintegritas, sesuai dengan semangat Asta Cita.

Seleksi CASN dengan CAT BKN menjadi salah satu langkah BKN untuk mendukung tercapainya Asta Cita Presiden. Seleksi yang Cepat, Akuntabel dan Transparan menjadi gerbang awal untuk menyaring para ASN berkualitas. Guna memperkuat reformasi birokrasi serta pencegahan korupsi. Seleksi yang dilaksanakan PPSR meliputi: seleksi CASN, seleksi sekolah kedinasan, seleksi pengembangan karier, dan seleksi selain pegawai ASN.

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN STRATEGIS

2.1. Visi Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen

Sesuai tugas pokok dan fungsi, dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul, Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen (PPSR) mempunyai rencana strategis yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu lima tahun yakni tahun 2025-2029. Rencana strategis PPSR yang mengacu pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara (BKN) 2025-2029 yang mencakup visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis. Visi PPSR berdasarkan pada Visi BKN untuk mencapai tujuan bersama seperti yang sudah diamanatkan dalam UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan untuk mewujudkan tercapainya tugas pokok dan fungsi BKN. Visi Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen adalah:

“Terwujudnya Meritokrasi dan Profesionalitas ASN untuk Mewujudkan Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”

Visi tersebut di atas mengandung makna:

- a. Meritokrasi merupakan prinsip yang mendasari manajemen ASN di Kementerian, Lembaga, dan Pemerintah Daerah dengan berpijak kepada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus.
- b. Profesionalitas meliputi keunggulan dalam kompetensi, komitmen, dan kesejahteraan ASN secara utuh yang mewujudkan pada pencapaian kinerja individu dan organisasi dalam mendukung tujuan dan sasaran pembangunan.

2.2. Misi Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen

Misi merupakan kegiatan atau aktivitas yang dirancang untuk mendukung tercapainya visi yang telah ditetapkan. Misi BKN sebagaimana yang sudah ditetapkan adalah sebagai berikut:

1. Memastikan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di instansi pemerintah melalui kebijakan teknis, pembinaan, advokasi, pelayanan kepegawaian, dan penjaminan kualitas meritokrasi.
2. Mengoptimalkan kapasitas kelembagaan dan governansi internal BKN.

Selaras dengan misi yang ditetapkan oleh BKN dan tugas dan fungsi PPSR, maka misi Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen adalah:

“Memastikan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di instansi pemerintah melalui kebijakan teknis, pembinaan, advokasi, pelayanan kepegawaian, dan penjaminan kualitas meritokrasi”

2.3. Tujuan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai lima tahun yang selaras dengan visi dan misi PPSR. Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen adalah:

“Meningkatnya kualitas ASN dan kapasitas manajemen ASN berbasis pendekatan human capital management”.

Tujuan PPSR tersebut bermakna:

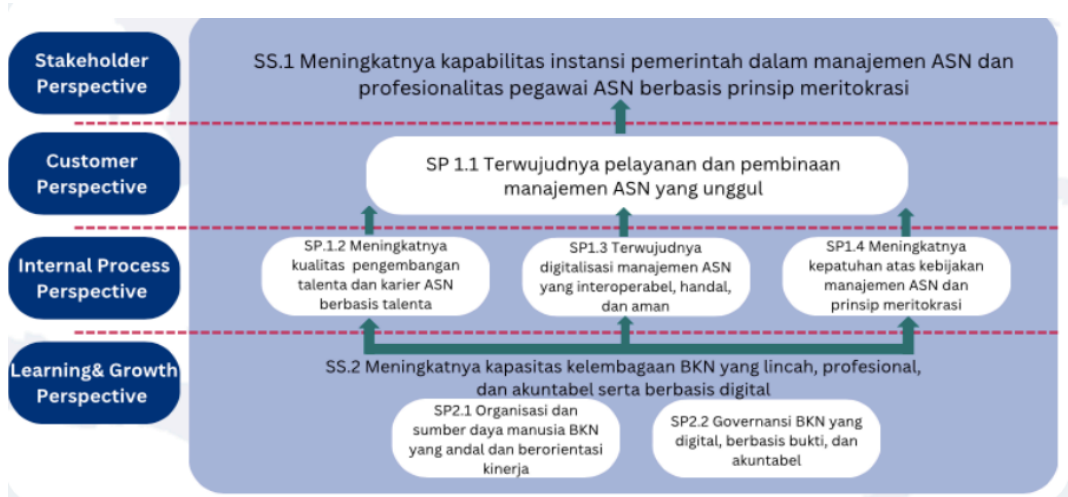
1. Transformasi peran dari yang sebelumnya hanya berfokus pada penguatan praktik manajemen ASN oleh instansi pemerintah, menjadi berfokus juga pada penjaminan prinsip meritokrasi termasuk hak-hak pegawai ASN. Dengan demikian, mitra kerja PPSR turut meluas menjadi meliputi para pegawai ASN.
2. Transformasi filosofi pendekatan dari yang sebelumnya cenderung berfokus pada administrasi kepegawaian (*personnel administration*) dan manajemen sumber daya

manusia (*human resource management*) menjadi *human capital management*. Artinya, PPSR memerankan secara utuh peran-peran vital dalam pengelolaan manusia di organisasi pemerintahan, termasuk menjadi konsultan sekaligus mitra strategis para pimpinan instansi pemerintah dalam hal pengelolaan ASN.

2.4. Sasaran Strategis Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen

Sasaran strategis merupakan kondisi yang akan dicapai secara nyata oleh kementerian/lembaga yang mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil (outcome) dari satu atau beberapa program. Sasaran strategis PPSR mengacu pada Sasaran strategis BKN disusun secara integratif dengan sasaran program guna memastikan terjalannya kerangka logis yang tepat antara kedua level sasaran tersebut. Dalam penyusunan sasaran strategis ini, BKN menggunakan model *Balanced Scorecard* (BSC) yang secara prinsip dibagi ke dalam 4 (empat) perspektif, yaitu *stakeholders perspective*, *customer perspective*, *internal process perspective*, dan *learning and growth perspective*. Susunan keempat perspektif tersebut dalam rangka penyusunan Rencana Strategis BKN 2025-2029 tidak dilakukan secara paralel, melainkan dibangun dengan asumsi dasar bahwa *stakeholders perspective* menjadi resultan akhir dari seluruh upaya strategis BKN pada perspektif-perspektif lainnya. Namun demikian, ukuran keberhasilan dari *stakeholders perspective* tetap menjadi aspek yang ditimbang dalam pengukuran kinerja strategis BKN. Hal ini diilustrasikan dalam gambar berikut.

Gambar 2. 1 Peta Strategis BKN Tahun 2025 - 2029



Customer Perspective

Sasaran startegis pertama yang akan dicapai adalah “Terselenggaranya layanan seleksi yang berintegritas dan terstandar” dengan indikator kinerja:

- 1) Persentase layanan seleksi yang sesuai standar;
- 2) Persentase kebijakan teknis di bidang sistem rekrutmen;
- 3) Indeks kepuasan pengguna layanan seleksi BKN;
- 4) Persentase Service Level Aggrement (SLA) jawaban surat maksimal 5 hari di lingkungan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen;
- 5) Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan seleksi.

Sasaran startegis kedua yang akan dicapai adalah “Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan sistem merit” dengan indikator kinerja:

- 1) Persentase Instansi Pemerintah yang telah dilakukan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN;

Learning & Growth Perspective

Sasaran startegis ketiga yang akan dicapai adalah “Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN” dengan indikator kinerja:

- 1) Skor evaluasi SAKIP Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen;
- 2) Persentase terlaksananya rencana aksi RB Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen;
- 3) Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen.

Sasaran startegis keempat yang akan dicapai adalah “Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN” dengan indikator kinerja:

- 1) Persentase realisasi penyerapan anggaran Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen;
- 2) Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan tahun 2025 di lingkungan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen.

BAB III

Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan

3.1. Target Kinerja

3.1.1. Indikator Kinerja Sasaran Strategis

Sasaran Strategis yang telah ditetapkan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Badan Kepegawaian Negara merupakan kondisi yang akan dicapai secara nyata yang mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil (*outcome/impact*) dari satu atau beberapa program. Sasaran Strategis Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Badan Kepegawaian Negara tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Target Kinerja Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Tahun 2025 - 2029

Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	Baseline 2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	Terselenggaranya layanan seleksi yang berintegritas dan terstandar	Persentase layanan seleksi yang sesuai standar	N/A	100	100	100	100	100
2	Terselenggaranya layanan seleksi yang berintegritas dan terstandar	Persentase kebijakan teknis di bidang sistem rekrutmen	1	100	100	100	100	100
3	Terselenggaranya layanan seleksi yang berintegritas dan terstandar	Indeks kepuasan pengguna layanan seleksi BKN	92	94	94,25	94,50	94,75	95
4	Terselenggaranya layanan seleksi yang berintegritas dan terstandar	Persentase Service Level Agreement (SLA) jawaban surat maksimal 4 hari di lingkungan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	N/A	90	95	96	97	98
5	Terselenggaranya layanan seleksi yang berintegritas dan terstandar	Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan seleksi	N/A	1	1	1	1	1

Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	Baseline 2024	2025	2026	2027	2028	2029
6	Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan sistem merit	Persentase Instansi Pemerintah yang telah dilakukan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN	N/A	N/A	100	100	N/A	N/A
7	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN	Skor evaluasi SAKIP Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	N/A	71	71	72	73	74
8	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN	Persentase terlaksananya rencana aksi RB Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	N/A	100	100	100	100	100
9	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN	Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	N/A	100	100	100	100	100
10	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN	Persentase realisasi penyerapan anggaran Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	82,54	98	98	98	98	98
11	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN	Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan tahun 2025 di lingkungan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	N/A	0	0	0	0	0

3.1.2. 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 telah menetapkan Indikator Kinerja Program dalam Struktur Manajemen Kinerja yang merupakan sasaran kinerja program yang secara akuntabilitas berkaitan dengan unit organisasi K/L sebagai berikut:

1. Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola;
2. Program Dukungan Manajemen.

Secara rinci sebagaimana Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Renstra ini.

3.1.3. 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 Badan Kepegawaian Negara merupakan sasaran kinerja kegiatan yang secara akuntabilitas berkaitan dengan unit organisasi K/L setingkat Eselon II sebagai berikut:

1. Penyiapan Kebijakan Teknis, Pengelolaan Teknologi Informasi dan Fasilitas Penyelenggaraan Seleksi;
2. Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum.

Secara rinci sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Renstra ini.

3.2. Kerangka Pendanaan

Untuk dapat melaksanakan arah kebijakan, strategi, dan program tujuan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen dan sasaran-sasaran strategis 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 sampai dengan tahun 2029 adalah pendanaan pembangunan akan bersumber dari pemerintah APBN. Secara terinci kerangka pendanaan menurut program dan kegiatan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Kerangka Pendanaan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Tahun 2025 – 2029

Program/Kegiatan		Alokasi Anggaran (dalam jutaan rupiah)					Sumber Pendanaan
		2025	2026	2027	2028	2029	
CO	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN						
3655	Penyiapan Kebijakan Teknis, Pengelolaan Teknologi Informasi dan Fasilitas Penyelenggaraan Seleksi	5.492	6.335	6.473	6.640	6.972	PNBP
WA	Program Dukungan Manajemen						
4843	Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum	3.633	3.863	2.640	4.500	4.500	PNBP

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

BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Penyusunan Rencana Strategis Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Tahun 2025 – 2029 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 BKN, seperti yang tertuang di dalam prioritas pembangunan nasional pada RPJMN 2025-2029. Dokumen Renstra ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar atau acuan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi, serta penilaian terhadap kinerja Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen 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 Sekretariat Utama BKN 2025-2029. Dengan melakukan evaluasi secara komprehensif diharapkan penyusunan Renstra periode selanjutnya akan lebih tinggi pencapaiannya.

Lampiran I

Matrik Rencana Strategis Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Tahun 2025-2029

Kode	Program/Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Target					Alokasi (dalam Ribu Rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
088.01.CO	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi dan Tata Kelola ASN		DKI Jakarta						5.492	6.335	6.473	6.640	6.972	PPSR
3655	Penyiapan Kebijakan Teknis, Pengelolaan Teknologi Informasi dan Fasilitasi Penyelenggaraan Seleksi													
SK	Terselenggaranya layanan seleksi yang berintegritas dan terstandar													
IKK	Persentase layanan seleksi yang sesuai standar			100%	100%	100%	100%	100%						
	Kebijakan Sistem Seleksi Berbasis CAT			1 Rekomendasi Kebijakan	1 Rekomendasi Kebijakan	1 Rekomendasi Kebijakan	1 Rekomendasi Kebijakan	1 Rekomendasi Kebijakan						
	NSPK Seleksi Berbasis CAT			1 NSPK	1 NSPK	1 NSPK	1 NSPK	1 NSPK						
	Soal Seleksi CASN dan Seleksi Lainnya			1 Standar	1 Standar	1 Standar	1 Standar	1 Standar						
	Penyelenggaraan seleksi CASN dengan sistem CAT			1 Orang	1 Orang	1 Orang	1 Orang	1 Orang						
	Penyelenggaraan seleksi non CASN dengan sistem CAT			157129 orang	168297 orang	169686 orang	170075 orang	171075 orang						
IKK	Persentase kebijakan teknis di bidang sistem rekrutmen			100%	100%	100%	100%	100%						
IKK	Indeks kepuasan pengguna layanan seleksi BKN			94	94,25	94,50	94,75	95						
IKK	Persentase Service Level Agreement (SLA) jawaban surat maksimal 4 hari di lingkungan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen			90%	95%	96%	97%	98%						
IKK	Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan seleksi			1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket						

Kode	Program/Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Target					Alokasi (dalam Ribu Rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
SK	Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan sistem merit													PPSR
IKK	Persentase Instansi Pemerintah yang telah dilakukan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN			N/A	100%	100%	N/A	N/A						
088.01.WA	Program Dukungan Manajemen		DKI Jakarta						3.633	3.863	2.640	4.500	4.500	
4843	Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum													
4843.EBB.951	Layanan Sarana Internal													
SK	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN													
IKK	Skor evaluasi SAKIP Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen			71	71	72	73	74						
IKK	Persentase terlaksananya rencana aksi RB Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen			100%	100%	100%	100%	100%						
IKK	Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen			100%	100%	100%	100%	100%						
SK	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN													
IKK	Persentase realisasi penyerapan anggaran Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen			98	98	98	98	98						
IKK	Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan tahun 2025 di lingkungan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen			0	0	0	0	0						