

2026 RENCANA KERJA

PUSAT PENGEMBANGAN
SISTEM REKRUTMEN



KATA PENGANTAR

Rencana Kerja (Renja) Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen 2026 merupakan dokumen perencanaan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen yang memuat visi, misi, tujuan, strategis, program, kegiatan, dan penganggaran Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya selama tahun 2026.

Renja 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 Renja selama jangka waktu satu 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. Semoga Renja ini dapat bermanfaat untuk menunjang kelancaran tugas dan fungsi Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen selama tahun 2026.

Jakarta, 6 Januari 2026

Kepala Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen

\$

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	2
DAFTAR TABEL	3
BAB I PENDAHULUAN.....	4
1.1. Latar Belakang	4
1.2. Landasan Hukum	4
1.3. Ruang Lingkup	6
1.4. Maksud dan Tujuan	6
BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA	7
2.1. Visi dan Misi	7
2.2. Tujuan Badan Kepegawaian Negara	8
2.3. Sasaran Strategis Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen.....	8
2.4. Capaian Kinerja	10
BAB III RENCANA KERJA DAN KERANGKA PENDANAAN TAHUN 2026.....	22
3.1. Rencana Kerja	22
BAB IV PENUTUP	35

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Capaian Kinerja PPSS Tahun 2024	11
Tabel 3.1 Target Kinerja PPSR Tahun 2026	22
Tabel 3.2 Manual Indikator Target Kinerja PPSR	24

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rencana Kerja (Renja) sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional merupakan dokumen perencanaan yang wajib disusun oleh setiap instansi pemerintah untuk periode satu tahun. Penyusunan Renja tentu tidak dapat berdiri sendiri, harus didasarkan pada Rencana Strategis (Renstra) instansi pemerintah yang telah disusun sebelumnya.

Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen (PPSR) sebagai salah satu unit kerja di Badan Kepegawaian Negara (BKN) tentu turut wajib menyusun Renja yang didasarkan Rencana Strategis PPSR dan Renstra BKN. Tidak lupa, dalam merealisasikan target Renja, PPSR harus tetap memperhatikan tugas dan fungsi PPSR sesuai dengan amanah Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, yakni melaksanakan pengembangan sistem rekrutmen.

Renja ini berisikan ringkasan strategi, program, kegiatan, dan penganggaran dalam mencapai target yang telah ditetapkan dalam kurun waktu satu tahun. Melalui Renja ini, diharapkan dapat menjadi pedoman bagi pegawai PPSR dalam pelaksanaan pekerjaan serta diharapkan dapat memberikan berkontribusi secara nyata dalam pencapaian visi dan misi BKN.

1.2. Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2026-2045;
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
5. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;

6. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden No. 90 Tahun 2010 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga;
9. Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara;
10. Permen PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 9 Tahun 2017 tentang Tata Cara Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga;
12. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 1 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyusunan, Penelaahan dan Perubahan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga;
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi;
17. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara.

1.3. Ruang Lingkup

Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen (PPSR) diberikan amanah untuk melaksanakan pengembangan sistem rekrutmen. Tugas tersebut bermakna bahwa PPSR memiliki fungsi berikut:

1. Penyusunan kebijakan teknis rekrutmen;
2. Pengembangan materi dan instrument seleksi;
3. Fasilitasi penyelenggaraan seleksi;
4. Pengelolaan data dan pengembangan sistem informasi seleksi;
5. Pengelolaan data rekrutmen, pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang sistem rekrutmen;
6. Pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan di bidang sistem rekrutmen; dan
7. Pelayanan administrasi pusat.

1.4. Maksud dan Tujuan

Rencana Kerja PPSR Tahun 2026 ini disusun sebagai pedoman bagi seluruh pegawai PPSR dalam pelaksanaan pekerjaannya serta untuk menjaga kesinambungan antara sasaran strategis PPSR dengan sasaran strategis BKN. Selain itu, Renja ini diharapkan dapat menjadi alat kendali dalam pencapaian kinerja PPSR tahun 2026.

BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA

2.1. Visi dan Misi

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.

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”

2.2. Tujuan Badan Kepegawaian Negara

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 yang selaras dengan tujuan Badan Kepegawaian Negara adalah:

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

2.3. Sasaran Strategis Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen

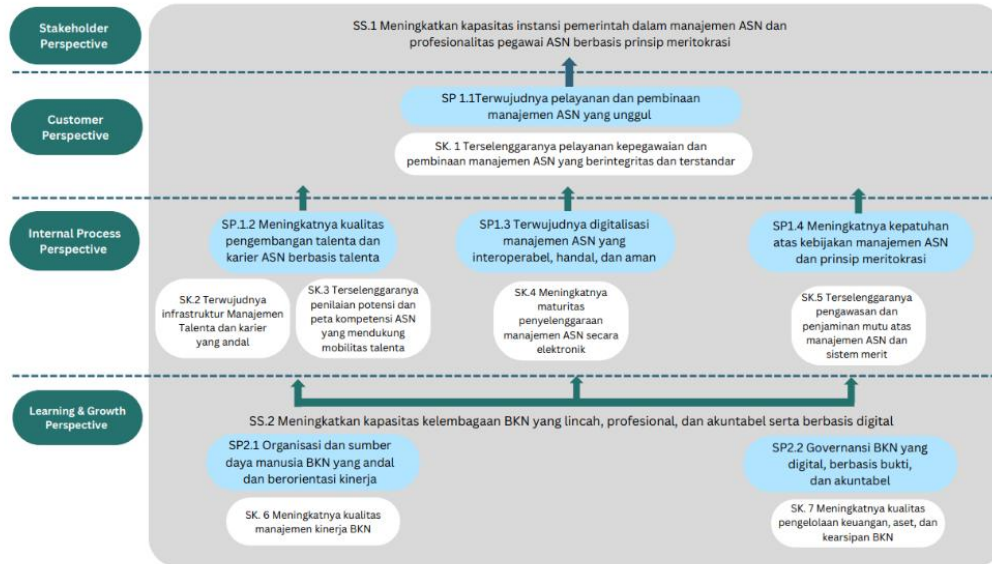
Sasaran strategis PPSR merupakan kondisi yang ingin dicapai oleh PPSR dalam kurun waktu tertentu. Penentuan sasaran strategis tersebut didasarkan pada pendekatan metode Balance Score Card (BSC), yaitu: (1) *Stakeholders Perspective*, (2) *Customer Perspective*, (3) *Internal Perspective*, dan (4) *Learning & Growth*

Perspective. Adapun sasaran strategis PPSR mengacu pada sasaran strategis BKN berdasarkan pendekatan BSC adalah sebagai berikut

PETA STRATEGI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TAHUN 2025-2029

Visi:

Terwujudnya Meritokrasi dan Profesionalitas ASN dalam Rangka Mendukung Visi Presiden, Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045



Customer Perspective

Sasaran strategis 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 Agreement (SLA) jawaban surat maksimal 4 hari di lingkungan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen;
- 5) Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan seleksi;
- 6) Persentase Instansi Pemerintah yang telah dilakukan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN.

Learning & Growth Perspective

Sasaran strategis kedua 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 strategis ketiga 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.

2.4. Capaian Kinerja

Tahun 2025 yang merupakan tahun pertama pelaksanaan Renstra 2025-2029, pencapaian PPSR terhadap target yang sudah ditetapkan dapat dikategorikan baik. Hal ini tercermin dari tingkat ketercapaian pada setiap Indikator Kinerja Utama (IKU) yang didominasi sesuai target atau melebihi target. Secara lebih rinci, capaian kinerja PPSR tahun 2025 adalah sebagai berikut.

Tabel 2.1 Capaian Kinerja PPSR Tahun 2025

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Capaian Jangka Menengah
1	Persentase layanan seleksi yang sesuai standar	100	100	100%	100
Penjelasan: Capaian IKK 1 pada Tahun 2025 adalah 100%. Layanan seleksi yang sesuai standar diukur sesuai dengan tahapan yang termuat di dalam Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2024 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan Metode Computer Assisted Test (CAT) BKN. Pengukuran dilakukan terhadap keempat jenis seleksi yang diselenggarakan oleh PPSR dengan hasil capaian Seleksi Pengembangan Karier (100%), Seleksi Selain ASN (100%), Rekrutmen ASN (100%), dan Seleksi Sekolah Kedinasan (100%). Permasalahan: - Seleksi Pengembangan Karier: 1) Kesalahan instansi dalam pengusulan jenis seleksi; 2) Permintaan remedial peserta seleksi dari instansi dilakukan setelah ujian seleksi selesai sehingga menyebabkan tim teknis harus menyiapkan secara cepat fasilitas seleksi karena ditunggu oleh peserta (dalam hal ini keterbatasan peserta secara anggaran dan jarak). - Seleksi Selain ASN: Tidak seragamnya portal pendaftaran seleksi selain ASN dari instansi sehingga membutuhkan koordinasi secara teknis dalam penarikan data peserta secara elektronik ke aplikasi CAT BKN. - Seleksi CASN: 1) Data peserta seleksi mengalami perubahan karena faktor penyesuaian data peserta dan penundaan seleksi oleh instansi karena keadaan politik dan keamanan (wilayah Papua); 2) Jadwal seleksi pada seleksi CASN di wilayah kerja Papua dan Papua Barat tidak dapat diperkirakan estimasi pelaksanaannya dikarenakan situasi politik dan keamanan sehingga menyebabkan persiapan tim teknis menjadi terbatas; 3) Pada seleksi PPPK Tingkat Instansi pada formasi khusus sering terdapat perubahan titik lokasi ujian peserta yang menyebabkan jadwal berubah.					

Upaya Perbaikan:

- Seleksi Pengembangan Karier: Telah dilakukan pengembangan pengusulan seleksi pengembangan karier melalui SI ASN dan MST CAT sehingga persiapan seleksi lebih efektif dan efisien;
- Seleksi Selain ASN: PPSR telah melakukan koordinasi ke instansi dan kedepan PPSR akan menyiapkan aplikasi usulan seleksi selain ASN melalui portal pendaftaran pada SIASN;
- Seleksi CASN: Telah dilakukan koordinasi teknis, terutama dari sisi penjadwalan, serta komitmen dari instansi untuk menyelenggarakan instansi sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

2	Persentase kebijakan teknis di bidang sistem rekrutmen	100	100	100%	100%
---	--	-----	-----	------	------

Penjelasan:

Telah terbit dua kebijakan teknis di bidang sistem rekrutmen, yaitu:

1. Kepka Kepala BKN Nomor 155/2025 tentang Tim pelaksana CAT BKN dan tim Pendukung pada penyelenggaraan seleksi dengan Metode CAT BKN;
2. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 756.1 Tahun 2025 Tentang Tim Penjamin Mutu (Quality Assurance) Penyusunan Soal Di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

Permasalahan:

- Proses penyusunan kebijakan terdapat kesulitan menentukan rasio petugas CAT yang tepat;
- Perbedaan mekanisme penyusunan soal pada masing-masing unit pengelola soal;
- Penyusunan POS AP proses kerja di PPSR banyak berisikan dengan unit lain sehingga memiliki output yang lebih dari satu dan lintas fungsi.

Upaya Perbaikan:

- Mencari referensi rasio yang ideal melalui kajian akademik;
- Koordinasi secara intensif dengan unit pengelola soal;
- Koordinasi dengan Biro SDMO BKN dan mengecek referensi kumpulan POS AP BKN yang terkait.

3	Persentase pengembangan materi dan instrumen seleksi	100	100	100%	N/A
---	--	-----	-----	------	-----

Penjelasan:

Telah disusun rancangan awal pengembangan materi dan instrumen seleksi selain-ASN untuk beberapa jabatan tenaga kesehatan yang kerap menjadi permintaan instansi pengguna dalam penyelenggaraan seleksi dengan sistem CAT BKN. Rancangan ini berupa permohonan kerjasama dengan tenaga ahli/praktisi di bidang kesehatan melalui Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan Kementerian Kesehatan yang sejak tiga tahun terakhir bertugas mengoordinasikan penyusunan soal seleksi CASN untuk jabatan fungsional di bidang kesehatan. Rancangan awal ini akan menjadi dasar pelaksanaan kegiatan pengembangan materi seleksi pegawai Selain ASN, khususnya untuk calon pegawai RSUD yang berstatus BLUD, ke tahap selanjutnya.

Selain itu, telah dilaksanakan Bimbingan Teknis Pengujian Validitas dan Reliabilitas Soal Pilihan Ganda pada tanggal 17 Oktober 2025 di Universitas Sebelas Maret, Solo, yang diikuti pegawai PPSR dan tim penyusun soal Kantor Regional BKN. Bimtek ini bertujuan untuk peningkatan SDM dalam upaya pengembangan instrumen tes yang baik dari sisi tingkat validitas dan reliabilitas.

Permasalahan:

- Jumlah jabatan tenaga kesehatan yang perlu dikembangkan materinya cukup banyak, namun belum seluruhnya dapat diakomodir karena keterbatasan anggaran. Akibatnya, penyusunan materi seleksi hanya dapat dilakukan untuk sebagian jabatan prioritas yang paling sering diminta oleh instansi pengguna..

Upaya Perbaikan:

- Kegiatan pengembangan materi seleksi dilakukan secara bertahap dengan menetapkan skala prioritas jabatan berdasarkan kebutuhan seleksi dan urgensi pelayanan publik di sektor kesehatan. Sosialisasi terkait tata tertib.

4	Persentase pengelolaan data dan sistem informasi seleksi	100	100	100%	N/A
---	--	-----	-----	------	-----

Penjelasan:

Pengelolaan data dan sistem informasi seleksi dilaksanakan melalui tahapan kegiatan antara lain penyiapan aplikasi seleksi, penyiapan event dan data peserta seleksi, penyediaan aplikasi pendukung dan penyediaan perangkat untuk seleksi. Layanan seleksi yang disiapkan untuk diselenggarakan antara lain seleksi CASN, seleksi Sekolah Kedinasan, seleksi Pengembangan Karier dan seleksi Selain ASN.

Semua layanan seleksi yang diajukan dan diusulkan oleh Instansi serta telah dijadwalkan oleh BKN dapat disiapkan baik sesuai waktu yang telah dijadwalkan.

Permasalahan:

- Dalam pelaksanaan Pengelolaan Data dan Sistem Informasi Seleksi pada Tahun 2025, terdapat sejumlah potensi permasalahan yang perlu menjadi perhatian. Tingginya volume layanan seleksi yang dilaksanakan secara paralel, baik seleksi CASN, Sekolah Kedinasan, Pengembangan Karier, maupun seleksi Selain ASN, menuntut kesiapan aplikasi, data peserta, dan infrastruktur sistem yang optimal.
- Selain itu, variasi kebutuhan instansi pengguna layanan serta dinamika perubahan jadwal pelaksanaan seleksi berpotensi memengaruhi proses penyiapan event seleksi dan pengelolaan data peserta. Kompleksitas integrasi antara aplikasi utama dan aplikasi pendukung juga menjadi tantangan dalam menjaga stabilitas sistem, keamanan data, serta kelancaran layanan selama periode pelaksanaan seleksi.
- Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan risiko keterlambatan penyiapan layanan, gangguan teknis sistem, serta peningkatan beban kerja sumber daya manusia apabila tidak dikelola secara terencana dan terkoordinasi.

Upaya Perbaikan:

- Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan penguatan perencanaan dan koordinasi dalam pengelolaan data dan sistem informasi seleksi. Optimalisasi perencanaan jadwal dan kapasitas sistem perlu dilakukan agar penyiapan aplikasi, event seleksi, dan data peserta dapat dilaksanakan secara lebih efektif dan efisien.
- Selain itu, penguatan integrasi dan pengujian aplikasi secara berkala perlu terus dilakukan guna memastikan keandalan sistem serta meminimalkan potensi gangguan teknis selama pelaksanaan seleksi. Peningkatan kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia yang terlibat dalam pengelolaan sistem seleksi juga menjadi faktor penting untuk menjaga kualitas layanan.
- Dengan penerapan langkah-langkah tersebut, diharapkan pelaksanaan Pengelolaan Data dan Sistem Informasi Seleksi pada periode selanjutnya dapat berjalan lebih optimal, berkelanjutan, dan tetap mampu memenuhi target layanan secara tepat waktu dan akuntabel.

5	Persentase pengelolaan data rekrutmen	100	100	100%	N/A
---	---------------------------------------	-----	-----	------	-----

Penjelasan:

'Telah dilakukan penyiapan data peserta untuk seleksi Sekolah Kedinasan T.A. 2025 dan seleksi PPPK tingkat instansi untuk instansi KPPU dan Kejaksaan Agung. Persiapan dan pemrosesan data peserta seleksi Sekolah Kedinasan dilakukan setelah proses validasi data peserta yang membayar PNBPN. Jumlah peserta yang membayar PNBPN berjumlah 113.343 peserta. Sedangkan persiapan dan pemrosesan data peserta seleksi PPPK tingkat instansi dilakukan setelah proses verifikasi administrasi oleh instansi. Jumlah peserta untuk seleksi PPPK KPPU berjumlah

1.620 peserta, sedangkan PPPK Kejaksaan Agung berjumlah 16.005 peserta. Selanjutnya akan dilakukan pengecekan jumlah pesertanya di setiap provinsi untuk mengukur kemampuan maksimal kuota Personal Computer (PC) dilokasi eksisting BKN (BKN Pusat, Kanreg dan UPT BKN).

Selain itu telah dilakukan juga penjadwalan per peserta untuk seleksi Sekolah Kedinasan T.A. 2025 dan juga seleksi PPPK tingkat instansi untuk instansi KPPU dan Kejaksaan Agung. Untuk Sekolah Kedinasan dijadwalkan pelaksanaannya dari tanggal 11 s.d. 27 Agustus 2025, sedangkan untuk PPPK tingkat instansi KPPU dijadwalkan di tanggal 6 Agustus 2025. Untuk PPPK tingkat instansi Kejaksaan Agung dijadwalkan di tanggal 2 s.d. 9 September 2025. Penyusunan jadwal seleksi dilakukan melalui aplikasi Manajemen Seleksi Terintegrasi dan telah berjalan dengan baik, proses penjadwalan dilakukan secara otomatis dan akurat sehingga dipastikan semua peserta sudah terjadwal berdasarkan lokasi dan sesi dan memberikan dampak positif terhadap kelancaran pelaksanaan seleksi.

Permasalahan:

- Perubahan relokasi peserta dan titik lokasi secara mendadak akibat kondisi teknis.

Upaya Perbaikan:

- PPSR menjalin koordinasi secara intensif dengan instansi terkait perubahan tersebut untuk menjaga kualitas layanan seleksi.

6	Indeks kepuasan pengguna layanan seleksi BKN	94	94,03	100,03%	98,95%
---	--	----	-------	---------	--------

Penjelasan:

Sebanyak 317.375 orang mengisi secara lengkap kuesioner pada Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen pada periode Triwulan I s.d. IV tahun 2025. Layanan yang diberikan pada triwulan tersebut adalah seleksi pengembangan karier ASN, Seleksi CASN dan Seleksi Sekolah Kedinasan.

Pelaksanaan pelayanan publik di Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen pada Triwulan I s.d. IV secara umum mencerminkan tingkat kualitas yang Sangat Baik dengan nilai SKM 94.03 dengan mutu unit layanan A (Sangat Baik).

Permasalahan:

- Unsur biaya/tarif dan persyaratan pelayanan dalam pengajuan layanan seleksi dengan sistem CAT BKN masih belum optimal dikarenakan multi-tafsir peserta terhadap maksud pertanyaan survei.

Upaya Perbaikan:

- Diperlukan evaluasi terhadap pertanyaan yang disajikan agar tidak multi-tafsir oleh peserta.

7	Persentase Service Level Agreement (SLA) jawaban surat maksimal 5 hari di lingkungan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	90	99,24	110,27%	95,74%
---	--	----	-------	---------	--------

Penjelasan:

Capaian IKK 7 pada periode Tahun 2025 adalah 99,24%. Data diperoleh berdasarkan pengolahan surat jawaban atas surat permintaan fasilitasi seleksi dari instansi. Hasil rekapitulasi didapatkan total surat masuk sejumlah 790 surat dengan rincian 790 surat sesuai SLA 5 hari dan 6 surat melebihi SLA 5 hari. Permasalahan:

- Diperlukan koordinasi lebih lanjut dengan instansi terkait teknis pelaksanaan seleksi sehingga surat permintaan fasilitasi tidak langsung dijawab.

Upaya Perbaikan:

- PPSR telah menjalin koordinasi dengan instansi untuk mendapat kejelasan akan permintaan fasilitasi sehingga jawaban surat sesuai SLA.

8	Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan seleksi	1	1	100%	100%
---	--	---	---	------	------

Penjelasan:

Inovasi PPSR tahun 2025 adalah pengembangan dan implementasi aplikasi MST-CAT, integrasi sistem MST dengan SIASN, interkoneksi kode billing PNPB dengan SIMPONI Kementerian Keuangan, serta penyediaan Menu Usulan Pengajuan Seleksi Pengembangan Karier melalui ASNDigital. Integrasi ini bertujuan untuk menyederhanakan proses bisnis seleksi, meningkatkan akurasi data peserta, mempercepat alur layanan, serta mendukung transparansi dan akuntabilitas pengelolaan PNPB, khususnya pada pelaksanaan seleksi Pengembangan Karier PNS.

Melalui pengembangan tersebut, proses pengajuan seleksi yang sebelumnya dilaksanakan secara manual dan terfragmentasi beralih menjadi proses digital yang terintegrasi.

Seluruh rangkaian kegiatan pengembangan dan integrasi sistem tersebut telah dilaksanakan dan diselesaikan sepenuhnya pada Tahun 2025 dengan capaian 100 persen. Tahapan selanjutnya difokuskan pada kegiatan sosialisasi kepada instansi pengguna layanan serta pelaksanaan piloting pada sejumlah instansi terpilih guna memastikan kesiapan implementasi, mengidentifikasi kebutuhan penyempurnaan, serta menjamin kelancaran penerapan sistem secara lebih luas.

Permasalahan:

- Dalam proses penyelesaian pengembangan dan integrasi sistem aplikasi seleksi pada Tahun 2025, PPSR menghadapi tantangan berupa keharusan untuk tetap menyelenggarakan layanan seleksi secara berkelanjutan di tengah pelaksanaan inovasi sistem yang sedang berlangsung.
- Kondisi tersebut menuntut PPSR untuk melaksanakan pengembangan sistem secara paralel dengan penyelenggaraan seleksi yang telah dijadwalkan. Pada beberapa tahapan, konektivitas antarsistem belum sepenuhnya terintegrasi, sehingga masih diperlukan mekanisme transisi dan pengelolaan proses secara hybrid guna memastikan layanan seleksi tetap dapat berjalan sesuai dengan jadwal.
- Situasi ini berpotensi meningkatkan kompleksitas pengelolaan operasional serta beban koordinasi antarunit terkait apabila tidak diantisipasi dengan pengendalian dan pengaturan kerja yang memadai.

Upaya Perbaikan:

- Dalam mengatasi permasalahan tersebut, perlu dilakukan strategi pengelolaan transisi sistem lebih fleksibel atau adaptif. Pelaksanaan pengembangan sistem dan penyelenggaraan seleksi secara paralel perlu didukung juga dengan komitmen bersama antar personil dan antar unit untuk menyelesaikan tugas dan kewangannya.
- Selain itu, penguatan koordinasi lintas unit teknis dan instansi terkait perlu terus dilakukan guna memastikan keselarasan antara jadwal pengembangan sistem dan kebutuhan operasional layanan seleksi.
- Pengujian bertahap serta pelaksanaan piloting pada instansi yang dipilih juga untuk meminimalkan risiko gangguan layanan sebelum sistem diimplementasikan secara penuh.
- Dengan pendekatan tersebut, PPSR telah menyelesaikan inovasi tersebut dan siap dipergunakan untuk pelaksanaan seleksi.

9	Persentase bimbingan teknis dan supervisi di bidang sistem rekrutmen	100	100	100%	N/A
---	--	-----	-----	------	-----

Penjelasan:

Telah dilakukan Bimbingan Teknis Tim Pelaksana CAT BKN yang dilaksanakan selama 3 (tiga) hari mulai tanggal 14 s.d. 16 Oktober 2025. Kegiatan tersebut dilaksanakan secara daring dan luring. Pelaksanaan Bimbingan Teknis dilakukan secara daring melalui webinar yang diikuti oleh seluruh pegawai BKN di Kantor Pusat, Kantor Regional dan UPT. Sedangkan seleksi Post Test dilakukan secara daring di lab CAT BKN di seluruh kantor BKN. Tujuan bimtek ini adalah sebagai upaya standarisasi/supervisi kompetensi Tim Pelaksana CAT BKN di Kantor BKN Pusat, Kantor Regional BKN, dan Kantor UPT BKN yang bertugas sebagai

koordinator, petugas IT, dan pengawas. Standardisasi kompetensi berupa sertifikat Tim Pelaksana CAT BKN sesuai dengan masing-masing tugas.

Permasalahan:

- Terdapat peserta yang tidak dapat mengikuti bimtek diakrenakan tugas kedinasan lain ataupun cuti.

Upaya Perbaikan:

- Penjadwalan ulang bagi peserta yang tidak dapat mengikuti bimtek dengan alasan tugas kedinasan ataupun cuti.

10	Persentase pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan di bidang sistem rekrutmen	100	100	100%	N/A
----	--	-----	-----	------	-----

Penjelasan:

'Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan dilakukan secara berkala dengan output laporan capaian kinerja mingguan dan akumulatif. Penyusunan laporan dilakukan oleh seluruh kelompok kerja di lingkungan PPSR sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing. Selain sebagai upaya perbaikan layanan unit kerja, laporan ini juga disampaikan kepada pimpinan BKN sebagai bahan evaluasi tingkat organisasi.

Permasalahan:

- Kendala dalam mengumpulkan data dukung yang kompleks.

Upaya Perbaikan:

- Pembuatan tim pelaporan lintas kelompok kerja untuk memudahkan pengumpulan data dukung dan mempercepat penyusunan laporan.

11	Skor evaluasi SAKIP Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	71	70	98,59%	93,33%
----	---	----	----	--------	--------

Penjelasan:

Capaian IKK 11 pada periode Tahun 2025 di bawah target dengan capaian 98,59%. Sesuai Surat Inspektoral Nomor 106/AI.03/LHE/H/2025 tanggal 21 November Perihal: Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 pada Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen, PPSR memperoleh skor evaluasi SAKIP 70 (tujuh puluh) kategori B (Baik). Skor ini masih dibawah target capaian yakni 71.

Permasalahan:

- Terdapat ketidaksesuaian/kekurangan dokumen AKIP yang disusun dengan standar AKIP.

Upaya Perbaikan:

- Menyusun dokumen; perencanaan, pengukuran, dan pelaporan sesuai standar AKIP;
- Menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun 2025.

12	Persentase terlaksananya rencana aksi RB Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	100	100	100%	100%
----	--	-----	-----	------	------

Penjelasan:

'Pelaksanaan RB Tahun 2025 difokuskan pada beberapa kegiatan utama, yaitu penguatan akuntabilitas kinerja (SAKIP), pembangunan Zona Integritas, penguatan SPIP dan manajemen risiko, peningkatan kualitas pelayanan publik, pengelolaan pengaduan masyarakat, digitalisasi arsip, penguatan sistem pengadaan, pengelolaan keuangan dan aset, penguatan sistem merit, serta internalisasi core values ASN BerAKHLAK. Secara keseluruhan, capaian indikator kinerja menunjukkan terpenuhinya target rencana aksi RB PPSR 2025, dengan sebagian besar target rencana aksi tercapai bahkan melampaui target yang ditetapkan.

Permasalahan:

- Kompleksitas pengumpulan bukti dukung evaluasi rencana aksi RB.

Upaya Perbaikan:

- Penunjukan PIC per komponen rencana aksi RB sesuai tugas dan fungsi pegawai;
- Penyusunan tim RB pada awal tahun.

13	Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	100	93,63	93,63%	93,36%
----	---	-----	-------	--------	--------

Penjelasan:

Capaian IKK 13 pada periode Tahun 2025 adalah 93,53%, Capaian ini diperoleh berdasarkan data rekapitulasi pelaporan kinerja harian periode 16 Agustus sampai dengan 31 Desember 2025 pada aplikasi e-Kinerja BKN.

Permasalahan:

- Kelalaian pegawai dalam melaporkan kinerja harian;
- Kendala akses ke aplikasi e-kinerja yang menyebabkan terhambatnya pelaporan kinerja.

Upaya Perbaikan:

- Menghimbau pegawai untuk melaporkan kinerja harian secara berkala;
- Monitoring pelaporan kinerja harian secara periodik;
- Berkoordinasi dengan unit terkait terkait kendala akses aplikasi.

14	Persentase realisasi penyerapan anggaran Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	98	96,88	98,86%	98,86%
----	--	----	-------	--------	--------

Penjelasan:

Berdasarkan Laporan Realisasi SP2D TA 2025, realisasi anggaran PPSR hingga bulan Desember 2025 mencapai Rp142.891.278.810,- atau 96,88% dari total pagu anggaran sebesar Rp147.500.287.000,- sebagaimana telah ditetapkan melalui perubahan pagu sepanjang tahun anggaran.

Realisasi anggaran PPSR berdasarkan sumber pendanaan menunjukkan bahwa realisasi anggaran yang bersumber dari RM (BA-BUN) sebesar Rp130.852.709.996,- atau 96,67% dari pagu Rp135.359.003.000,-. Sementara itu, realisasi anggaran yang bersumber dari PNPB sebesar Rp12.038.568.814,- atau 99,15% dari pagu Rp12.141.284.000,-.

Permasalahan:

- Belum optimalnya realisasi anggaran hingga mencapai target 98% dari pagu yang ditetapkan. Kondisi tersebut disebabkan oleh adanya efisiensi belanja yang diperoleh melalui pelaksanaan mini kompetisi pada pengadaan barang dan jasa dalam rangka Penyelenggaraan Seleksi PPPK Tahap II Tahun 2025. Hasil mini kompetisi menghasilkan harga satuan yang lebih rendah dari perencanaan awal, sementara volume kegiatan dan spesifikasi teknis tetap terpenuhi, sehingga sebagian anggaran tidak terserap.

Upaya Perbaikan:

- Melakukan pengajuan revisi anggaran untuk memenuhi kebutuhan kegiatan/honorarium yang belum terakomodir;
- Pada periode Penyelenggaraan Seleksi CASN yang akan datang, sebaiknya perencanaan pagu anggaran BA-BUN dilakukan lebih akurat sesuai harga pasar dan spesifikasi kegiatan.
- Pada periode Penyelenggaraan Seleksi CASN yang akan datang, sebaiknya mempertimbangkan pemberian fleksibilitas untuk melakukan revisi anggaran BA-BUN, khususnya peralihan dari belanja barang ke belanja modal sesuai kebutuhan kegiatan. Kebijakan ini diharapkan tidak hanya meningkatkan efisiensi penggunaan anggaran, tetapi juga memungkinkan anggaran terserap lebih maksimal tanpa mengurangi kualitas output.
- Memperkuat monitoring dan evaluasi pengadaan agar target penyerapan anggaran dapat tercapai tanpa mengurangi kualitas output.

15	Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	0	0,0034	99,64%	99,64%
Penjelasan: Capaian IKK 15 periode 2025 adalah 99,64%. Berdasarkan Nota Dinas Plt. Inspektur BKN Nomor: 015/AI.01/ND/H/2026 tanggal 14 Januari 2026 Perihal: Penyampaian Rekapitulasi Temuan Hasil Pemeriksaan BPK dan Inspektorat Tahun 2025, diketahui bahwa terdapat dua temuan BPK sesuai LHP BPK Nomor: 48.a/LHP/XVI/05 /2025. Temuan pertama terkait keterlambatan penyetoran PNBPN kategori pendapatan pendidikan, budaya, riset, dan teknologi ke kas negara dan batas waktu pembayaran PNBPN belum ditetapkan pada PPSS dan Puspenkom. Temuan kedua terkait penganggaran sewa sarana pendukung dan perhitungan honorarium kegiatan seleksi CASN tahun 2024 kurang memadai, serta terdapat kekurangan volume atas 12 paket pekerjaan sewa tenda dan AC standing. Dari total 296 SPM tahun anggaran 2024 (144 SPM PNBPN dan 152 SPM BUN) terdapat satu temuan yang berkaitan dengan SPM, yakni temuan kedua. Permasalahan: - Tindak lanjut terkait penyusunan peraturan BKN masih perlu dibahas lebih lanjut. Upaya Perbaikan: - Telah dilakuka koordinasi secara intensif dengan Biro Keuangan, Pusbangpeg ASN, dan Puspenkom sebagai unit pengampu PNBPN BKN melalui rapat kolaboratif.					

BAB III

RENCANA KERJA DAN KERANGKA PENDANAAN TAHUN 2026

3.1. Rencana Kerja

Berdasarkan Renstra PPSR 2025-2029, target yang sudah ditetapkan akan dibagi menjadi target tahunan. Sebagaimana diketahui, tahun ini merupakan tahun pertama pelaksanaan Renstra sehingga rencana kerja yang dibuat akan menjadi pijakan awal dalam pelaksanaan kinerja selama lima tahun mendatang. Dalam rangka mencapai sasaran strategis yang sudah ditetapkan, berikut indikator keberhasilan dari setiap sasaran strategis yang telah ditetapkan.

Tabel 3.1 Target Kinerja PPSR Tahun 2026

No	Sasaran Kegiatan	No	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target
<i>Customer Perspective</i>					
1	Terselenggaranya layanan seleksi yang berintegritas dan terstandar	1	IKK 1. Persentase layanan seleksi yang sesuai standar	Persentase	100
		2	IKK 2. Persentase kebijakan teknis di bidang sistem rekrutmen	Persentase	100
		3	IKK 3. Indeks kepuasan pengguna layanan seleksi BKN	Indeks	94,25
		4	IKK 4. Persentase Service Level Agreement (SLA) jawaban surat maksimal 4 hari di lingkungan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	Persentase	95
		5	IKK 5. Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan seleksi	Paket	1

No	Sasaran Kegiatan	No	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target
		6	IKK 6. Persentase Instansi Pemerintah yang telah dilakukan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN	Persentase	100
<i>Learning & Growth Perspective</i>					
2	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN	7	IKK 11. Skor evaluasi SAKIP Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	Nilai	71
		8	IKK 12. Persentase terlaksananya rencana aksi RB Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	Persentase	100
		9	IKK 13. Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	Persentase	100
3	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN	10	IKK 14. Persentase realisasi penyerapan anggaran Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	Persentase	98
		11	IKK 15. Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan tahun 2026 di lingkungan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	Persentase	0

Agar memudahkan pengukuran saat evaluasi kinerja, target kinerja sebagaimana pada tabel 3.2 perlu diperjelas lagi cara pengukuran setiap indikator. Berikut merupakan cara pengukuran untuk setiap indikator kinerja PPSR.

Tabel 3.2 Manual Indikator Target Kinerja PPSR

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Cara Pengukuran
1	Persentase layanan seleksi yang sesuai standar	$N = \frac{A + B + C + D}{E}$ Keterangan : N: Persentase Layanan Seleksi yang Sesuai Standar A: Persentase Layanan Rekrutmen ASN yang Sesuai Standar B: Persentase Layanan Pengembangan Karier yang Sesuai Standar C: Persentase Layanan Rekrutmen Sekolah Kedinasan yang Sesuai Standar D: Persentase Layanan Selain ASN yang Sesuai Standar E: Jumlah layanan seleksi
2	Persentase kebijakan teknis di bidang sistem rekrutmen	$N = \frac{A}{B} \times 100\%$ Keterangan : N : Persentase kebijakan teknis di bidang sistem rekrutmen A : Jumlah Draf Kebijakan Teknis yang tersusun B : Jumlah Draf Kebijakan Teknis yang direncanakan
3	Indeks kepuasan pengguna layanan seleksi BKN	Perhitungan dilakukan mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik
4	Persentase Service Level Agreement (SLA) jawaban surat maksimal 4 hari di lingkungan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	$N = \frac{A}{B} \times 100\%$ Keterangan : N= Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 4 hari kerja di lingkungan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen A = Jumlah surat masuk yang telah ditindaklanjuti/direspon paling lambat 4 hari kerja B = Jumlah surat masuk baik fisik maupun elektronik yang berasal dari internal maupun eksternal
5	Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan seleksi	Jumlah Paket Inovasi = Total Paket Inovasi yang dihasilkan di Lingkungan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen
6	Persentase Instansi Pemerintah yang telah dilakukan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN	$N = \frac{A}{B} \times 100\%$ Keterangan : N: Persentase Instansi Pemerintah yang dibina A: Jumlah Instansi Pemerintah yang Telah Mendapatkan Pembinaan Kebijakan Teknis Manajemen ASN B: Jumlah Rencana Aksi RB yang Direncanakan

7	Skor evaluasi SAKIP Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	Hasil penilaian oleh Inspektorat Badan kepegawaian Negara berdasarkan Kepka No. 321.1 tahun 2023 Tentang Pedoman Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan BKN
8	Persentase terlaksananya rencana aksi RB Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	$N = \frac{A}{B} \times 100\%$ Keterangan : N: Persentase Rencana Aksi RB PPSR A: Jumlah Rencana Aksi RB yang Terlaksana B: Total Instansi Pemerintah yang Menjadi Sasaran Pembinaan
9	Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	$N = \frac{A}{B} \times 100\%$ Keterangan : N = Persentase Pegawai yang mengisi E-Kinerja harian di lingkungan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen A = Jumlah persentase pegawai yang mengisi E-Kinerja harian selama 13 periode B = Jumlah periode (13 periode)
10	Persentase realisasi penyerapan anggaran Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	$N = \frac{A}{B} \times 100\%$ Keterangan : N: Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran PPSR A: Jumlah Realisasi Anggaran PPSR B: Jumlah Pagu Anggaran PPSR
11	Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan tahun 2026 di lingkungan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	$N = \frac{A}{B} \times 100\%$ Keterangan : N : Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan tahun 2026 di lingkungan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen A : Jumlah Temuan Audit/ Pemeriksaan atas kegiatan tahun 2025 B : Jumlah Kegiatan yang diaudit oleh BPK dan Inspektorat atas Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen

IKK 1. Persentase layanan seleksi yang sesuai standar

TARGET 2026	TARGET 2028	ALOKASI ANGGARAN
100	100	Rp 15.043.063.000,-

Layanan seleksi yang sesuai standar diukur berdasarkan Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2024 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan Metode CAT BKN. Adapun layanan seleksi yang akan difasilitasi oleh PPSR adalah sebagai berikut:

1. Seleksi Pengembangan Karier terdiri atas:
 - a. Ujian Dinas Tingkat I adalah ujian yang dilaksanakan bagi PNS yang berpangkat Pengatur Tingkat I golongan ruang II/d yang telah memenuhi persyaratan untuk naik ke pangkat Penata Muda golongan ruang III/a.
 - b. Ujian Dinas Tingkat II adalah ujian yang dilaksanakan bagi PNS yang berpangkat Penata Tingkat I golongan ruang III/d yang telah memenuhi persyaratan untuk naik ke Pangkat Pembina golongan ruang IV/a
 - c. Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat PNS yang selanjutnya disebut dengan UPKP adalah ujian yang dilaksanakan bagi PNS yang telah memperoleh ijazah lebih tinggi dari jenjang pangkat dan golongan ruang sesuai jenjang pendidikan yang dimiliki sebelumnya untuk dapat disesuaikan pangkat dan golongan ruang dengan ijazah terakhir yang dimiliki.
2. Seleksi Selain ASN yaitu pegawai swasta, pegawai badan usaha milik negara, pegawai perusahaan daerah/badan usaha milik daerah, pegawai badan layanan umum, pegawai badan layanan umum daerah, atau pegawai yang disebut dengan nama lain.
3. Seleksi ASN yang terbagi menjadi dua kategori utama:
 - a. Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), yaitu proses rekrutmen untuk menjaring calon ASN yang akan diangkat menjadi PNS melalui serangkaian tahapan seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar, dan seleksi kompetensi bidang.

- b. Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), yaitu proses seleksi bagi tenaga profesional yang direkrut dengan sistem kontrak kerja tertentu untuk jangka waktu tertentu sesuai kebutuhan instansi.
4. Seleksi Sekolah Kedinasan, yaitu seleksi penerimaan calon taruna atau mahasiswa pada perguruan tinggi kedinasan yang berada di bawah pembinaan kementerian atau lembaga pemerintah, dengan sistem seleksi berbasis CAT untuk menjamin transparansi dan akuntabilitas proses penerimaan.

IKK 2. Persentase kebijakan teknis di bidang sistem rekrutmen

TARGET 2026	TARGET 2029
100	100

Implementasi layanan rekrutmen dan seleksi diperlukan kebijakan sebagai dasar, pedoman, dan acuan. Kebijakan tersebut berfungsi agar tujuan pelayanan yang sudah ditentukan dalam implementasinya menjadi lebih efektif, efisien dan sesuai standar yang berlaku. Selain itu, dengan adanya kebijakan dapat menjaga transparansi, akuntabilitas, kejelasan prosedur, penetapan standar pelayanan, dan memitigasi risiko terjadinya penyimpangan.

Dalam konteks tersebut Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen akan menyusun kebijakan-kebijakan guna memperkuat tugas pelayanannya yaitu:

1. Perubahan peraturan BKN No 11 tahun 2019 tentang Pedoman Penyusunan Soal Seleksi Kompetensi Bidang dan Pengintegrasian ke dalam Sistem Computer Assisted Test Badan Kepegawaian Negara;
2. Keputusan Kepala BKN tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Soal dengan Metode CAT BKN;
3. Keputusan Kepala BKN tentang Pedoman Penyusunan Soal di Lingkungan BKN;
4. Keputusan Kepala BKN tentang Pedoman Penjamin Mutu Penyusunan Soal di Lingkungan BKN.

Di samping penyusunan kebijakan utama untuk layanan seleksi terdapat kegiatan pendukung lain yang masih beririsan guna memperkuat penerapan

kebijakan teknis sehingga implementasi pelaksanaan seleksi menjadi lebih optimal dan meminimalisir risiko. Kegiatan pendukung tersebut diantaranya adalah penyusunan Surat Keputusan Tim, Prosedur Operasional Standar Administrasi Pemerintah (POS AP) dan Perjanjian Kerjasama Fasilitas Seleksi.

IKK 3. Indeks kepuasan pengguna layanan seleksi BKN

TARGET IKK	TARGET 2029
94,25	95

Indeks kepuasan pengguna layanan PPSR akan diukur pada setiap layanan seleksi PPSR, yakni Seleksi ASN, Seleksi Pengembangan Karier, Seleksi Sekolah Kedinasan, dan Seleksi Selain ASN. Pengukuran akan dilakukan sebanyak dua kali dengan metode survei kepada peserta seleksi, yakni pada Semester 1 dan Semester 2. Output kegiatan ini adalah Laporan Indeks Kepuasan Layanan.

Sebagai tindak lanjut evaluasi indeks kepuasan tahun 2025, tahun ini akan dilakukan perubahan atau penambahan pertanyaan survei agar persepsi peserta dengan maksud pertanyaan dapat selaras.

Target indeks kepuasan pengguna tahun ini lebih tinggi dibandingkan tahun 2025 dikarenakan telah dilakukan penyesuaian terhadap pertanyaan survei sehingga diharapkan dapat meminimalisir kesalahan persepsi peserta terhadap substansi pertanyaan.

IKK 4. Persentase *Service Level Agreement* (SLA) jawaban surat maksimal 4 hari di lingkungan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen

TARGET 2026	TARGET 2029
95	98

Service Level Agreement (SLA) jawaban surat merupakan komitmen atau standar waktu pelayanan yang telah ditetapkan dalam menindaklanjuti/merespon surat masuk baik fisik maupun elektronik yang berasal dari internal maupun eksternal yang perlu ditindaklanjuti. SLA menetapkan bahwa jawaban surat masuk harus

diberikan paling lambat 4 hari kerja sejak surat diterima oleh unit kerja terkait, diluar layanan yang sudah memiliki SLA tersendiri.

Target IKK 4 lebih tinggi dibandingkan tahun sebelumnya dikarenakan capaian di tahun sebelumnya sudah melebihi target. Selain itu, terdapat kebijakan pimpinan untuk menaikkan target SLA dan pengurangan waktu penyelesaian SLA dari maksimal 5 hari menjadi maksimal 4 hari.

IKK 5. Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan seleksi

TARGET IKK	TARGET 2029
1	1

Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepada pengguna, khususnya pada layanan seleksi selain ASN, PPSR berencana melakukan pembangunan sistem pendaftaran seleksi selain ASN pada SIASN dalam rangka memberikan kemudahan dalam fasilitasi layanan seleksi selain ASN.

Inovasi ini juga dilengkapi dengan interkoneksi kode billing PNPB Simponi pada SI-ASN, sehingga proses pendaftaran dan pembayaran dapat dilakukan dalam satu rangkaian sistem yang terpadu. Peserta seleksi tidak lagi perlu melakukan proses manual yang terpisah antara pengajuan usulan dan pembayaran biaya seleksi. Integrasi ini diharapkan dapat mempermudah pengguna dalam mengakses dan memanfaatkan layanan seleksi secara efisien karena kode billing dapat diterbitkan langsung melalui aplikasi MST CAT tanpa prosedur manual ke Biro Keuangan.

Pengukuran kinerja inovasi ini dilakukan dengan cara membandingkan antara jumlah kebutuhan inovasi yang telah direncanakan dengan tingkat ketersediaan aplikasi atau API PNPB yang telah berhasil diimplementasikan pada integrasi antara MST CAT dan Simponi Kementerian Keuangan.

Penambahan integrasi hasil kerja dari pegawai yang memiliki role pada aplikasi Usulan SIASN -MST, Ujian MST dan Dashboard -CAT, Ujian CAT Seleksi CASN, e-Form Petugas CAT, dan MST Dokumen Seleksi (Simflek) pada aplikasi e-kinerja sehingga bukti dukung tersebut secara otomatis ter-*record* pada bukti dukung harian pegawai.

IKK 6. Persentase Instansi Pemerintah yang telah dilakukan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN

TARGET IKK	TARGET 2029
100	100

Persentase instansi pemerintah pusat dan daerah yang telah menerima pembinaan kebijakan teknis penyelenggaraan Manajemen ASN dari Badan Kepegawaian Negara dalam periode pengukuran tertentu, yang dibuktikan melalui kegiatan pembinaan resmi berupa sosialisasi, bimbingan teknis, asistensi, pendampingan, konsultasi teknis, atau bentuk pembinaan lain yang terdokumentasi dan terverifikasi.

Pembinaan kebijakan teknis Manajemen ASN mencakup antara lain perencanaan kebutuhan ASN, pengadaan ASN, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja ASN, manajemen talenta, mutasi dan promosi, sistem merit, disiplin dan kode etik ASN, serta sistem informasi Manajemen ASN.

Kegiatan pembinaan di tingkat BKN ini direncanakan akan dilaksanakan selama dua tahun dengan total instansi yang akan dibina sejumlah 643 instansi. Instansi yang akan dibina pada tahun 2026 sejumlah 322 instansi dan pada tahun 2027 sejumlah 321 instansi.

Total instansi yang akan dibina pada tahun 2026 sesuai dengan pembagian beban kerja di kelompok kerja yang telah ditetapkan. Sesuai dengan tugas dan fungsinya, PPSR berkomitmen untuk memberikan pembinaan terkait ujian dinas dan UPKP kepada instansi sesuai target yang ditetapkan.

IKK 7. Skor evaluasi SAKIP Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen

TARGET 2026	TARGET 2029
71	74

Skor evaluasi SAKIP diperoleh dari hasil evaluasi SAKIP yang dilakukan oleh Inspektorat BKN. Dokumen yang akan dievaluasi adalah dokumen perencanaan unit

kerja, pengukuran kinerja unit kerja, dan laporan kinerja unit kerja. Hasil evaluasi akan diperoleh pada akhir tahun 2026.

Sebagai catatan, capaian skor evaluasi AKIP PPSR tahun 2025 masih di bawah target, yakni memperoleh skor 70 dari target 71. Untuk itu, pada tahun 2026 target skor evaluasi SAKIP tidak mengalami kenaikan. Pada tahun 2026 target tidak naik ataupun tidak turun karena PPSR akan fokus untuk mengelola AKIP dengan lebih baik dan tepat melalui koordinasi secara intens dengan Biro Perencanaan dan Kerjasama dan Inspektorat BKN. Penentuan target tersebut sudah dikomunikasikan dan disetujui dengan Biro Perencanaan dan Organisasi.

IKK 8. Persentase terlaksananya rencana aksi RB Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen

TARGET 2026	TARGET 2029
100	100

Rencana aksi RB PPSS merupakan upaya perubahan untuk mengoptimalkan layanan yang dilakukan oleh PPSR. Tahapan kegiatan dimulai dengan menyusun Tim RB dan Rencana Aksi RB unit kerja. Setelah itu, dilakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan rencana aksi unit kerja pada setiap triwulan. Pengukuran dilakukan dengan membandingkan antara rencana aksi yang terlaksana dengan rencana aksi RB yang direncanakan.

IKK 9. Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen

TARGET 2026	TARGET 2029
100	100

Pelaporan kinerja pegawai dilakukan melalui aplikasi e-Kinerja BKN. Periode pelaporan yang sebelumnya hanya sekali setiap bulan, saat ini wajib dilaporkan setiap

hari kerja. Perubahan ini ditujukan agar pegawai memiliki riwayat kinerja harian dan memudahkan pimpinan untuk memantau kinerja bawahan. Kelancaran pelaporan kinerja harian pegawai sangat bergantung pada kemudahan akses aplikasi dan kedisiplinan pegawai dalam melaporkan kinerjanya. Selain itu, juga diperlukan peningkatan pemahaman pegawai terkait penggunaan aplikasi e-Kinerja. Monitoring pelaporan kinerja harian perlu dilakukan secara berkala untuk mendorong ketercapaian target.

Target IKK 9 pada tahun 2026 tetap sama dengan tahun 2025, meski tahun 2025 tidak tercapai, dikarenakan kebijakan pimpinan BKN agar unit kerja di BKN memiliki pelaporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan dari jabatan tertinggi hingga tersendah serta dapat menjadi *role model* bagi instansi lain dalam pengelolaan kinerja.

IKK 10. Persentase realisasi penyerapan anggaran Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen

TARGET 2026	TARGET 2029
98	98

Pada Tahun Anggaran (TA) 2026, PPSR didukung oleh satu sumber pendanaan yang berasal dari Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP). Pagu anggaran PPSR mengalami blokir sebesar Rp3.982.469.000,- (tiga miliar sembilan ratus delapan puluh dua juta empat ratus enam puluh sembilan ribu rupiah), sehingga pagu setelah dikurangi blokir sebesar Rp11.060.594.000,- (sebelas miliar enam puluh juta lima ratus sembilan puluh empat ribu rupiah). Dalam rangka mendukung pelaksanaan program dan kegiatan secara optimal, ditetapkan target sebesar 98% dari pagu anggaran. Target tahun 2026 tetap 98% meski tahun 2025 tidak tercapai dikarenakan kebijakan pimpinan BKN agar unit kerja mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya dalam rangka peningkatan kualitas layanan BKN. Target tersebut telah didiskusikan dan disetujui oleh Biro Perencanaan dan Kerjasama.

IKK 11. Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan tahun 2026 di lingkungan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen

TARGET 2026	TARGET 2029
0	0

Pemenuhan dokumen sebagai tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat merupakan bentuk pertanggungjawaban PPSR dalam memastikan pelaksanaan kerja BKN sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku. Pada periode tahun ini PPSR berkomitmen untuk tetap memenuhi segala bentuk permintaan dokumen maupun informasi atas penyelenggaraan kegiatan yang telah dilakukan, baik pada periode tahun 2026 maupun periode tahun-tahun sebelumnya.

Dari sisi target, meski di tahun sebelumnya tidak tercapai, target tahun ini tetap sama dikarenakan sebagai bentuk komitmen BKN untuk menjaga pelaksanaan kinerja sesuai dengan aturan yang berlaku.

3.1. Rencana Program, Kegiatan, dan Anggaran

Dalam rangka mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan, selain dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, juga diperlukan dukungan pendanaan yang memadai. Pada awal TA 2026, anggaran PPSR bersumber dari Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) dengan total pagu sebesar Rp15.043.063.000,- (lima belas miliar empat puluh tiga juta enam puluh tiga ribu rupiah). Dari total pagu tersebut, terdapat blokir anggaran sehingga pagu efektif setelah dikurangi blokir adalah sebesar Rp11.060.594.000,- (sebelas miliar enam puluh juta lima ratus sembilan puluh empat ribu rupiah). Untuk lebih memperjelas program, kegiatan, dan anggaran di PPSR, berikut rincian pemanfaatan anggaran PPSR tahun 2026.

Tabel 3.3 Program, Kegiatan, dan Anggaran PPSR Tahun 2026

Kebijakan Sistem Seleksi Berbasis CAT	Rp212.048.000,-
Rapat Persiapan Kebijakan Pengembangan Sistem Rekrutmen	
Pengembangan Sistem Seleksi	
Workshop Sosialisasi Pengembangan Sistem Seleksi	
NSPK Seleksi Berbasis CAT	Rp228.753.000,-
Rapat Koordinasi Persiapan dan Penyusunan Prosedur Seleksi dengan Metode CAT	
Benchmarking Peraturan, Regulasi, Prosedur, dan SOP Pelaksanaan Seleksi	
Pengembangan SDM Terkait NSPK	
Kajian dan evaluasi peraturan, regulasi, prosedur, dan SOP Pelaksanaan Seleksi	
Soal Seleksi CASN dan Seleksi Lainnya	Rp748.984.000,-
Rapat penyusunan kisi kisi soal, penyusunan set uji butir soal TKD dan TKK	
Rapat updating soal TKD dan TKK	
Proofreading Soal	
Workshop Bimbingan Teknis Penyusunan Soal Bidang Kepegawaian	
Monitoring/Evaluasi Penyelenggaraan Seleksi	
Penyelenggaraan Seleksi Non CASN dengan Sistem CAT	Rp9.989.787.000,-
Rapat Koordinasi Persiapan Seleksi Pengembangan Karier/Seleksi Pegawai selain ASN/Seleksi Ikatan Dinas dengan Sistem CAT	
Persiapan Pelaksanaan Fasilitasi Seleksi dengan CAT	
Validasi/Uji Butir Soal TKD	
Validasi/Uji Butir Soal TKK	
Rapat Penginventarisasi soal non valid hasil uji butir soal TKD dan TKK	
Pengembangan Materi Soal Seleksi Selain Non ASN	
Pelaksanaan Seleksi Pengembangan Karier/Seleksi Pegawai selain ASN/Seleksi Ikatan Dinas dengan Sistem CAT	
Publikasi dan Laporan	
Pemeliharaan PC Client dan LAN	
Rapat Koordinasi Persiapan Pengembangan Aplikasi Pendaftaran Seleksi dengan CAT BKN	
Layanan Sarana Internal	Rp3.863.491.000,-
Pengadaan Sarana Penunjang Seleksi	

BAB IV

PENUTUP

Penyusunan Renja PPSR Tahun 2026 merupakan penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis PPSR Tahun 2025-2029. Di dalam rencana kerja ditetapkan rencana capaian kerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan.

Penyusunan Renja tahun 2026 dilakukan seiring dengan agenda penyusunan kebijakan dan anggaran, mengacu pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara dan juga mengacu pada Peta Strategi Badan Kepegawaian Negara, serta merupakan komitmen bagi instansi untuk mencapainya dalam tahun tertentu.

Rencana Kerja ini merupakan acuan bagi pegawai di lingkungan PPSR dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk mencapai target kinerja tahun 2026. Untuk itu perlu diambil langkah-langkah yang optimal melalui penyusunan rencana kegiatan yang lebih komprehensif berdasarkan skala prioritas, didukung dengan tertib hukum, administrasi dan keuangan. Selanjutnya dalam rangka mewujudkan program/kegiatan yang berdaya guna, maka diperlukan adanya kerja keras yang terarah, terkoordinasi dengan baik antara keseluruhan pegawai dan unit yang terkait, baik internal maupun eksternal.