



Laporan Kinerja

Pusat Penilaian Kompetensi
Aparatur Sipil Negara

2025



PERNYATAAN TELAH DIREVIU

PUSAT PENILAIAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

Dengan ini kami sampaikan bahwa Laporan Kinerja Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara tahun 2025 telah direviu sesuai pedoman reviu atas laporan kinerja. Reviu laporan kinerja Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara tahun 2025 bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas bahwa laporan kinerja telah disajikan secara akurat, valid, dan reliabel. Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam laporan kinerja ini. Substansi informasi yang dimuat dalam laporan kinerja menjadi tanggung jawab tim pelaporan Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara.

Kepala Pusat Penilaian Kompetensi ASN
Badan Kepegawaian Negara,

~
Ditandatangani Secara Elektronik
MOHAMMAD RIDWAN

JOE L
P. 196

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Pusat Penilaian Kompetensi ASN Tahun 2025 disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Puspenkom ASN serta pemenuhan akuntabilitas kinerja dalam kerangka Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Laporan ini merangkum capaian indikator kinerja, dinamika pelaksanaan program dan kegiatan, serta evaluasi dan arah perbaikan untuk periode berikutnya.

Sepanjang tahun 2025, Puspenkom ASN berfokus pada penguatan kualitas layanan penilaian kompetensi melalui Assessment Center, CACT, dan Pro ASN, serta pembinaan penyelenggaraan penilaian kompetensi melalui akreditasi unit penilaian kompetensi. Inovasi Pro ASN menjadi capaian penting karena memperkuat dimensi penilaian dan mendorong pemetaan ASN dalam skala besar pada waktu yang singkat, dengan keluaran data hasil penilaian yang terintegrasi ke SI ASN. Di sisi lain, akreditasi unit penilaian kompetensi menunjukkan perkembangan yang positif, termasuk perluasan cakupan melalui terakritisasinya unit swasta untuk pertama kalinya. Pengembangan NSPK juga terus dilaksanakan sebagai bagian dari penguatan standar dan instrumen penilaian.

Laporan ini juga mencatat area yang masih perlu ditingkatkan, antara lain konsistensi pemenuhan SLA khususnya pada sebagian pelaksanaan Assessment Center, serta peningkatan indeks kepuasan pengguna layanan yang sudah membaik namun belum mencapai target. Penguatan tata kelola kinerja dan layanan terus dilakukan melalui pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi dan tindak lanjut evaluasi SAKIP. Dari sisi sumber daya, penyerapan anggaran tergolong tinggi meskipun belum mencapai target, sementara penerimaan PNBPN melampaui target secara signifikan dan menjadi faktor strategis mengingat pendanaan Puspenkom ASN bersumber dari PNBPN. Hasil audit keuangan BPK pada tahun 2025 juga menyatakan tidak terdapat temuan.

Kami menyampaikan apresiasi kepada seluruh pihak yang mendukung pelaksanaan kinerja Puspenkom ASN tahun 2025. Laporan ini diharapkan menjadi rujukan evaluasi dan perbaikan agar kinerja dan kualitas layanan Puspenkom ASN pada tahun berikutnya semakin efektif, terukur, dan bermanfaat.

Kepala Pusat Penilaian Kompetensi ASN
Badan Kepegawaian Negara,

Ditandatangani Secara Elektronik
MOHAMMAD RIDWAN

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	I
DAFTAR ISI.....	II
DAFTAR GRAFIK, TABEL DAN GAMBAR	III
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1. <i>Latar Belakang</i>	1
2. <i>Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi</i>	1
a. Struktur organisasi serta dukungan SDM	2
3. <i>Dasar Hukum</i>	2
BAB II PERENCANAAN KINERJA	4
1. <i>Perjanjian Kinerja</i>	4
2. <i>Rencana Kerja dan Anggaran</i>	6
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	7
1. <i>Capaian Nilai Pencapaian Sasaran Strategis dan Nilai Kinerja Perspektif Tahunan</i> <i>Puspenkom ASN</i>	7
a. Sasaran Strategis 1 - Terselenggaranya penilaian potensi dan peta kompetensi ASN dalam mendukung mobilitas talenta	9
i. IKK 1 - Persentase ASN yang telah dinilai kompetensinya	9
ii. IKK 2 - Persentase unit penilaian kompetensi yang terakreditasi	10
iii. IKK 3 - Persentase pemutakhiran data penilaian kompetensi	13
b. Sasaran Strategis 2 - Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar	16
i. IKK 4 - Persentase <i>Service Level Agreement</i> (SLA) akreditasi unit penilaian kompetensi ASN maksimal 14 hari kerja	16
ii. IKK 5 - Persentase <i>Service Level Agreement</i> (SLA) hasil <i>assessment</i> maksimal 5 hari kerja	20
iii. IKK 6 - Persentase NPSK penilaian potensi dan kompetensi yang dikembangkan.....	22
iv. IKK 7 - Indeks kepuasan pengguna layanan penilaian kompetensi	24
v. IKK.8 - Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan Pusat Penilaian Kompetensi ASN.....	27
vi. IKK.9 - Persentase layanan bimbingan teknis dan konsultasi penyelenggaraan.....	28
c. Sasaran Strategis 3 - Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN.....	30
i. IKK.10 - Skor Evaluasi Sakip.....	30
ii. IKK.11 - Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Pusat Penilaian Kompetensi ASN	31
iii. IKK.12 - Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN	31
d. Sasaran Strategis 4 - Terselenggaranya penilaian potensi dan kompetensi ASN	32
i. IKK.13 - Persentase realisasi penyerapan anggaran di lingkungan Puspenkom ASN	32
ii. IKK.14 - Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN.....	36
BAB IV PENUTUP.....	i

DAFTAR GRAFIK, TABEL DAN GAMBAR

1. Daftar Grafik

Grafik 1 Struktur organisasi Puspenkom ASN	2
Grafik 2 Capaian akreditasi 2023-2025	12
Grafik 3 Capaian kinerja NSPK 2023-2025	22
Grafik 4 Output NSPK 2023-2025	22
Grafik 5 Capaian kinerja SKM 2023-2025	24
Grafik 6 Hasil IKM per jenis layanan tahun 2025	26
Grafik 7 Realisasi anggaran per-triwulan	33
Grafik 8 Realisasi penerimaan PNBPN per-triwulan	36

2. Daftar Tabel

Tabel 1 Perubahan perjanjian kinerja Puspenkom ASN tahun 2025	4
Tabel 2 Perubahan Pagu Puspenkom ASN Tahun 2025	6
Tabel 3 Target Penerimaan PNBPN Puspenkom ASN Tahun 2025	6
Tabel 4 Tabel NPSS Puspenkom ASN tahun 2025	7
Tabel 5 Realisasi IKK 1 pada tiap unit kerja BKN	9
Tabel 6 Lembaga yang terakreditasi tahun 2025	11
Tabel 7 Data yang dimutakhirkan pada tahun 2025	14
Tabel 8 Data SLA akreditasi tahun 2025	17
Tabel 9 Data SLA assessment tahun 2025	21
Tabel 10 Realisasi anggaran per RO tahun 2025	33

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Laporan Kinerja Pusat Penilaian Kompetensi ASN (Puspenkom ASN) Tahun 2025 disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi serta implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Penyusunan laporan ini menjadi sarana untuk menyajikan capaian kinerja Puspenkom ASN secara terukur, sekaligus memberikan gambaran mengenai efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan dalam mendukung kebijakan manajemen talenta ASN serta peningkatan mutu penyelenggaraan penilaian kompetensi.

Pada tahun 2025, Puspenkom ASN melaksanakan berbagai layanan utama, antara lain penilaian kompetensi (*Assessment Center*, CACT, dan Pro ASN), pembinaan melalui akreditasi unit penilaian kompetensi, serta pengembangan NSPK/instrumen penilaian. Pelaksanaan layanan tersebut diarahkan untuk meningkatkan kualitas, jangkauan, dan ketepatan waktu layanan, serta memastikan hasil penilaian terdokumentasi dan dapat dimanfaatkan melalui integrasi data pada SI ASN. Selain itu, Puspenkom ASN juga melakukan penguatan tata kelola internal, termasuk penertiban administrasi kinerja, pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi, serta peningkatan kepatuhan pelaporan kinerja harian melalui aplikasi e-Kinerja.

Melalui Laporan Kinerja Tahun 2025 ini, Puspenkom ASN menyampaikan capaian indikator kinerja, kendala yang dihadapi, serta upaya perbaikan yang dilakukan sebagai dasar penyempurnaan penyelenggaraan layanan dan tata kelola pada periode berikutnya. Laporan ini diharapkan menjadi rujukan bagi pimpinan dan pemangku kepentingan dalam menilai kinerja organisasi, memastikan akuntabilitas, serta mendorong peningkatan kualitas layanan penilaian kompetensi ASN secara berkelanjutan.

2. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara. Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara merupakan 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 Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara memiliki tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis penyelenggaraan penilaian kompetensi dan potensi Aparatur Sipil Negara,

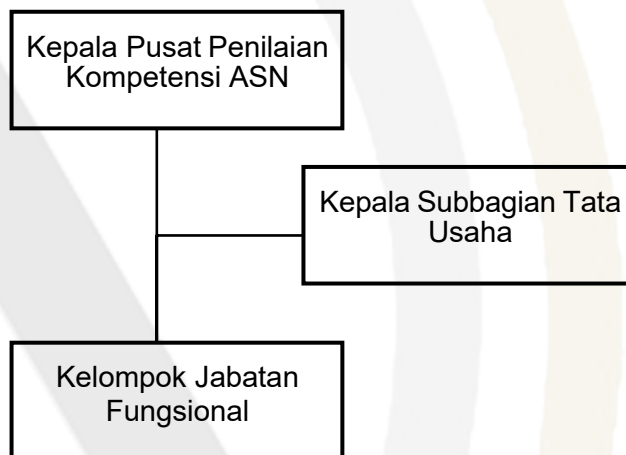
penyelenggaraan penilaian kompetensi Aparatur Sipil Negara, perumusan standar penilaian kompetensi Aparatur Sipil Negara, akreditasi lembaga penilaian kompetensi dan penyelenggaraan pemantauan, evaluasi serta pelaporan penilaian kompetensi.

Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara menyelenggarakan fungsi

- Pelaksanaan penyusunan kebijakan teknis penyelenggaraan penilaian kompetensi dan potensi Aparatur Sipil Negara
- Penyelenggaraan penilaian kompetensi Aparatur Sipil Negara
- Perumusan standar penilaian kompetensi Aparatur Sipil Negara
- Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan penilaian kompetensi
- Penyelenggaraan administrasi pusat

a. Struktur organisasi serta dukungan SDM

Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang



Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, Puspenkom ASN dipimpin oleh Kepala Pusat dengan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang didukung oleh Subbagian Tata Usaha dan Kelompok Jabatan Fungsional serta jabatan pelaksana. Struktur organisasi Puspenkom dapat dilihat pada bagan di samping ini.

Grafik 1 Struktur organisasi Puspenkom ASN

3. Dasar Hukum

Dasar hukum penyusunan laporan kinerja Puspenkom ASN tahun 2024 di antaranya:

- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020;
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2024 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Badan Kepegawaian Negara;

- e. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- f. Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara;
- g. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- h. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara;
- i. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
- j. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- k. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
- l. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara;
- m. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 321.1 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara;

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

1. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja Puspenkom ASN tahun 2025 mengalami satu kali perubahan, berikut tabel perubahan perjanjian kinerja Puspenkom ASN

Tabel 1 Perubahan perjanjian kinerja Puspenkom ASN tahun 2025

PK awal			PK Perubahan		
Kode	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Kode	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
IKP.1	Persentase ASN yang telah dinilai kompetesinya	8.17	IKK.1	Persentase ASN yang telah dinilai kompetensinya (350.000 ASN)	9.73
IKK.1	Persentase lembaga penilaian kompetensi yang mengusulkan akreditasi ke BKN	100	IKK.2	Persentase unit penilaian kompetensi ASN yang terakreditasi	37
IKK.2	Persentase NSPK penilaian potensi dan kompetensi yang dikembangkan	100	IKK.3	Persentase pemutakhiran data penilaian kompetensi	100
IKK.3	Indeks kepuasan masyarakat atas layanan penilaian kompetensi	86	IKK.4	Persentase <i>service level agreement</i> (SLA) akreditasi unit penilaian kompetensi ASN maksimal 14 hari kerja	100
IKK.4	Skor Evaluasi SAKIP	70	IKK.5	Persentase <i>service level agreement</i> (SLA) hasil <i>assessment</i> maksimal 5 hari kerja	100
IKK.5	Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Pusat Penilaian Kompetensi ASN	100	IKK.6	Persentase NSPK penilaian potensi dan kompetensi yang dikembangkan	100
IKK.6	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN	98	IKK.7	Indeks kepuasan masyarakat atas layanan penilaian kompetensi	94
IKK.7	Persentase Tindaklanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN	100	IKK.8	Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan Pusat Penilaian Kompetensi ASN	1
			IKK.9	Persentase layanan bimbingan teknis dan konsultasi penyelenggaraan penilaian kompetensi dan akreditasi lembaga	100
			IKK.10	Skor Evaluasi SAKIP	70

PK awal			PK Perubahan		
Kode	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Kode	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
			IKK.11	Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Pusat Penilaian Kompetensi ASN	100
			IKK.12	Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN	100
			IKK.13	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN	98
			IKK.14	Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/inspektorat atas kegiatan tahun 2025 di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN	0

Perubahan perjanjian kinerja tersebut mengikuti arah kebijakan dari Badan Kepegawaian Negara untuk mewujudkan visi misi dan sasaran strategis Badan Kepegawaian Negara

2. Rencana Kerja dan Anggaran

Untuk mewujudkan target kinerja pada tahun 2025, Puspenkom ASN didukung oleh sumber daya anggaran yang berasal dari Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP). Terdapat dua kali penambahan nilai Pagu Puspenkom ASN yang merupakan peningkatan pemanfaatan pendapatan PNBP Puspenkom ASN. Berikut adalah perubahan Pagu Puspenkom ASN selama tahun 2025

Tabel 2 Perubahan Pagu Puspenkom ASN Tahun 2025

Keterangan	Triwulan 1-2	Triwulan 3	Triwulan 4
Pagu	4.142.369.000, -	10.104.000.000, -	10.803.504.000, -

*) Peningkatan Pagu anggaran bulan Agustus sebesar Rp 5.961.361.000, -

**) Peningkatan Pagu Anggaran untuk kekurangan alokasi Pro ASN Bulan November sebesar Rp 699.504.000, -

Penambahan pagu tersebut merupakan peningkatan pemanfaatan anggaran yang berasal dari peningkatan target PNBP pada tahun 2025. Berikut adalah perubahan target PNBP pada tahun 2025

Tabel 3 Target Penerimaan PNBP Puspenkom ASN Tahun 2025

Keterangan	Triwulan 1-2	Triwulan 3	Triwulan 4
Target Penerimaan	5.450.842.000,-	12.929.042 000,-	14.586.858.000.-

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

1. Capaian Nilai Pencapaian Sasaran Strategis dan Nilai Kinerja Perspektif Tahunan Puspenkom ASN

Nilai Pencapaian Sasaran Strategis (NPSS) Puspenkom ASN memiliki nilai yang sangat baik dengan nilai **103,87**. Capaian ini didukung dengan pencapaian nilai yang tinggi pada *customer perspective* yang berhasil mencapai 120%. Walaupun dengan nilai NPSS Puspenkom ASN pada tahun 2025 yang tinggi, tidak memungkiri bahwa masih banyak ruang perbaikan yang dapat dilakukan pada tiap Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) pada tahun berikutnya seperti pada indikator kinerja. Beberapa di antaranya adalah capaian kinerja kegiatan yang masih di bawah 95% seperti IKK 7. Indeks kepuasan pengguna layanan penilaian kompetensi, IKK 10. Skor evaluasi SAKIP Pusat Penilaian Kompetensi ASN. Ketiga IKK tersebut perlu menjadi perhatian khusus untuk perbaikan capaian indikator kinerja pada tahun 2026.

Secara lebih detail, nilai pencapaian sasaran strategis Puspenkom ASN tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4 Tabel NPSS Puspenkom ASN tahun 2025

SASARAN STRATEGIS / INDIKATOR KINERJA KEGIATAN		TARGET TAHUNAN	REALISASI	%	STATUS	NSS	STATUS NSS	SKOR SS	NKP	STATUS NKP
Customer Perspective								120.00	39.60	●
<i>SK. 1 Terselenggaranya penilaian potensi dan peta kompetensi ASN dalam mendukung mobilitas talenta</i>						120.00	●			
IKK.1	Persentase ASN yang telah dinilai kompetensinya	9,73%	15,43%	120,00%	●					
IKK.2	Persentase unit penilaian kompetensi yang terakreditasi	100,00%	101,02%	101,02%	●					
IKK.3	Persentase pemutakhiran data penilaian kompetensi	100,00%	100,00%	100,00%	●					
Internal Process Perspective								97.70	32.24	●
<i>SK. 2 Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar</i>						97.70	●			
IKK.4	Persentase <i>Service Level Agreement</i> (SLA) akreditasi unit penilaian kompetensi ASN maksimal 14 hari kerja	100.00%	96.00%	96.00%	●					
IKK.5	Persentase <i>Service Level Agreement</i> (SLA) hasil <i>assessment</i> maksimal 5 hari kerja	100.00%	95.28%	95.28%	●					

SASARAN STRATEGIS / INDIKATOR KINERJA KEGIATAN		TARGET TAHUNAN	REALISASI	%	STATUS	NSS	STATUS NSS	SKOR SS	NKP	STATUS NKP
IKK.6	Persentase NPSK penilaian potensi dan kompetensi yang dikembangkan	100.00%	100.00%	100.00%	●					
IKK.7	Indeks kepuasan pengguna layanan penilaian kompetensi	94.00	89.24	94.94%	●					
IKK.8	Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan Pusat Penilaian Kompetensi ASN	1	1	100.00%	●					
IKK.9	Persentase layanan bimbingan teknis dan konsultasi penyelenggaraan	100.00%	100.00%	100.00%	●					
Learn and Growth Perspective								97.05	32.03	●
SK. 3 Meningkatkan kualitas manajemen kinerja BKN						95.40	●			
IKK.10	Skor evaluasi SAKIP Pusat Penilaian Kompetensi ASN	70.00	64.45	92.07%	●					
IKK.11	Persentase terlaksananya rencana aksi RB Puspenkom ASN	100.00%	100.00%	100.00%	●					
IKK.12	Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN	100.00%	94.13%	94.13%	●					
SK. 4 Meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN						98.69	●			
IKK.13	Persentase realisasi penyerapan anggaran di lingkungan Puspenkom ASN	98.00%	95.44%	97.39%	●					
IKK.14	Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN	0	0	100.00%	●					

Keterangan:

Simbol	Nilai
●	>100
●	80-100
●	50-80
●	<50
●	Tidak ada nilai

a. *Sasaran Strategis 1 - Terselenggaranya penilaian potensi dan peta kompetensi ASN dalam mendukung mobilitas talenta*

i. **IKK 1 - Persentase ASN yang telah dinilai kompetensinya**

Indikator kinerja kegiatan persentase ASN yang telah dinilai kompetensinya merupakan indikator yang mengukur ketersediaan data profil kompetensi aktif yang dapat digunakan paling tidak hingga tahun 2025. Untuk itu, indikator ini menghitung data profil kompetensi dalam tiga tahun terakhir. Dalam strategi pelaksanaan pada tahun 2025, pengumpulan data profil kompetensi ini dilakukan melalui empat sumber data, yaitu penilaian kompetensi dengan metode *assessment center*, CACT, Pro ASN dan integrasi data kompetensi. Seluruh kegiatan ini ditargetkan dapat tercapai dan terintegrasi ke dalam Sistem Informasi ASN (SI ASN) BKN.

Target pada tahun 2025 pada perjanjian kinerja mengalami perubahan dari target 8,17% menjadi 9,73% dari total PNS atau **354.595 PNS pada tahun 2025** sebagaimana tertulis pada nomenklatur perjanjian kinerja IKK 1. Berikut adalah detail capaian IKK 1 yang diselenggarakan oleh seluruh unit kerja terkait.

Tabel 5 Realisasi IKK 1 pada tiap unit kerja BKN

UNIT KERJA	Jumlah PNS	Capaian 2023	Capaian 2024	Capaian 2025	Total 2023-2025
PUSAT PENILAIAN KOMPETENSI ASN	968.280	98.024	55.835	35.542	189.401
KANTOR REGIONAL I BKN YOGYAKARTA	277.800	3.265	1.942	24.124	29.331
KANTOR REGIONAL II BKN SURABAYA	259.866	897	2.327	28.855	32.079
KANTOR REGIONAL III BKN BANDUNG	279.501	3.597	5.377	37.249	46.223
KANTOR REGIONAL IV BKN MAKASSAR	341.312	360	33	44.963	45.356
KANTOR REGIONAL IX BKN JAYAPURA	191.339	518	65	1.587	2.170
KANTOR REGIONAL V BKN DKI JAKARTA	151.880	701	1.266	22.360	24.327
KANTOR REGIONAL VI BKN MEDAN	211.650	-	98	18.901	18.999
KANTOR REGIONAL VII BKN PALEMBANG	191.726	1.801	1.854	23.608	27.263
KANTOR REGIONAL VIII BKN BANJARMASIN	103.741	9.083	26.428	36.165	71.676
KANTOR REGIONAL X BKN DENPASAR	206.068	3.012	781	19.967	23.760
KANTOR REGIONAL XI BKN MANADO	113.423	11	1.076	18.076	19.163
KANTOR REGIONAL XII BKN PEKANBARU	186.914	116	1	23.172	23.289
KANTOR REGIONAL XIII BKN ACEH	115.082	-	4	6.056	6.060

UNIT KERJA	Jumlah PNS	Capaian 2023	Capaian 2024	Capaian 2025	Total 2023-2025
KANTOR REGIONAL XIV BKN MANOKWARI	45.759	8	4	5.438	5.450
TOTAL	3.644.341	121.393	97.091	346.063	564.547

Capaian ini IKK 1 pada tahun 2025 telah melampaui target yang telah ditetapkan yang mana mencapai 158.60%. Hal ini didukung dengan adanya inovasi penilaian kompetensi dan potensi dengan Pro ASN yang diselenggarakan dengan gratis kepada instansi pada bulan November-Desember 2025. Selain itu, keselarasan program BKN dalam penerapan manajemen talenta juga meningkatkan tingkat partisipasi instansi untuk melakukan penilaian kompetensi dan potensi. Jika melihat tren pada 3 tahun terakhir, tahun 2025 merupakan tahun dengan capaian data profil kompetensi tertinggi. Dengan penambahan data sebanyak 346.063 pada tahun 2025 sendiri.

Keberhasilan Pro ASN dan dorongan penerapan manajemen talenta menunjukkan bahwa minat instansi dalam memperoleh data kompetensi dan potensi sangat tinggi. Akan tetapi, adanya tarif PNPB menyebabkan instansi memperhatikan ketersediaan anggarannya masing-masing untuk menyelenggarakan penilaian kompetensi dan potensi pada pegawainya. Untuk itu, perlu adanya penyamaan pemahaman pentingnya ketersediaan data profil kompetensi dan potensi untuk penerapan manajemen talenta sehingga instansi mengalokasikan sumber dayanya secara cukup untuk melaksanakan penilaian kompetensi dan potensi. Di sisi lain, untuk menyediakan data profil kompetensi seluruh ASN, BKN perlu menyelaraskan program dan anggaran untuk penyelenggaraan penilaian kompetensi dan potensi tanpa membebaskan tarif PNPB kepada instansi. Selain itu, perlu adanya integrasi hasil penilaian kompetensi dan potensi melalui lembaga terakreditasi untuk mendorong percepatan ketersediaan data profil kompetensi ASN.

ii. IKK 2 - Persentase unit penilaian kompetensi yang terakreditasi

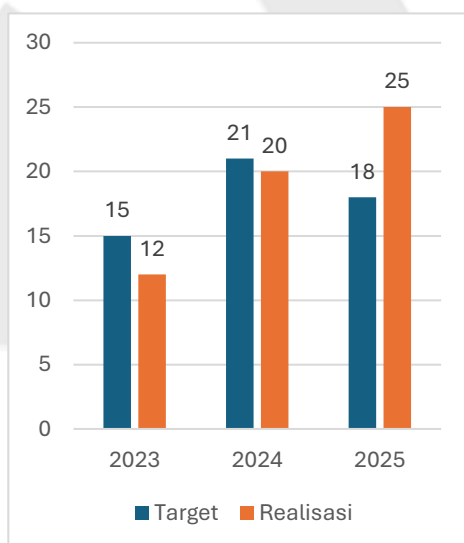
Pada indikator kinerja Persentase unit penilaian kompetensi yang terakreditasi, target tahun 2025 ditetapkan sebesar 37% atau setara dengan 18 unit dari total 49 unit penilaian kompetensi yang menjadi basis pengukuran. Target ini disusun untuk mendorong penguatan tata kelola dan penjaminan mutu penilaian kompetensi melalui pemenuhan standar akreditasi, sehingga penyelenggaraan penilaian kompetensi menjadi lebih seragam, andal, dan dapat dipertanggungjawabkan lintas unit.

Selama tahun berjalan 2025, realisasi akreditasi menunjukkan perkembangan yang menggembirakan. Tercatat 25 unit penilaian kompetensi berhasil memperoleh akreditasi, yang terdiri dari 21 unit pemerintah dan 4 unit swasta. Pencapaian ini menjadi tonggak penting karena tahun 2025 merupakan tahun pertama akreditasi diberikan kepada unit penilaian kompetensi swasta. Masuknya unit swasta dalam skema akreditasi tidak hanya memperluas cakupan pembinaan mutu, tetapi juga menegaskan bahwa standar akreditasi diterapkan secara setara dan terbuka bagi seluruh penyelenggara penilaian kompetensi yang memenuhi persyaratan. Secara detail, hasil akreditasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6 Lembaga yang terakreditasi tahun 2025

No	Instansi – Unit Penilaian Kompetensi	Jenis	Kategori
1	Kementerian Hukum - Pusat Penilaian Kompetensi, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Reakreditasi	A 98,69
2	Kementerian Keuangan - Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia, Biro Sumber Daya Manusia, Sekretariat Jenderal	Reakreditasi	A 97,36
3	Kementerian Dalam Negeri - <i>Assessment Center</i> Kementerian Dalam Negeri	Reakreditasi	A 95,72
4	Lembaga Administrasi Negara - Balai Layanan Pemetaan Kompetensi (BLPK) Puslatbang PKASN	Reakreditasi	A 94,28
5	Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur - Unit Penyelenggara Penilaian Kompetensi	Reakreditasi	A 96,68
6	Universitas Negeri Padang - <i>Divisi Assessment Centre</i>	Reakreditasi	A 91,49
7	Pemerintah Provinsi Sumatera Utara - UPTD Pusat Asesmen Kompetensi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara	Akreditasi Baru	A 92.39
8	Badan Pusat Statistik - Pusat Penilaian Kompetensi Biro Sumber Daya Manusia Badan Pusat Statistik	Reakreditasi	A 88.33
9	Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi - Pusat Layanan Psikologi Universitas Hasanuddin / Divisi Asesmen	Reakreditasi	B 80.13
10	Kementerian Kehutanan - Pusat Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Reakreditasi	A 94.38
11	Pemerintah Kabupaten Tegal - UPTD Penilaian Kompetensi ASN	Reakreditasi	A 91.87
12	Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau - UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai	Akreditasi Baru	A 96.48
13	Kementerian Agama - Pusat Penilaian Kompetensi (Puspenkom) pada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM)	Akreditasi Baru	B 71.36

No	Instansi – Unit Penilaian Kompetensi	Jenis	Kategori
14	Pemerintah Kabupaten Sleman - UPTD Penilaian Kompetensi ASN	Akreditasi Baru	B 85.40
15	Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi - <i>Assessment Center</i> Universitas Airlangga	Akreditasi Baru	B 86.14
16	Pemerintah Kota Palembang - Unit Pelaksana Teknis <i>Assessment Center</i> Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang	Reakreditasi	A 94.13
17	Pemerintah Provinsi Riau - UPT Penilaian Kompetensi Badan Kepegawaian Daerah	Reakreditasi	A 96.48
18	Pemerintah Kabupaten Tangerang - UPTD Penilaian Kompetensi BKPSDM Kabupaten Tangerang	Akreditasi Baru	B 87.44
19	Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains dan Teknologi - Pusat Penilaian Kompetensi dan Pelayanan Psikologi Universitas Lambung Mangkurat	Akreditasi Baru	A 92.97
20	Pemprov Kepulauan Bangka Belitung - Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah	Akreditasi Baru	B 66.32
21	Badan intelijen Negara - <i>Assessment Center of Intelligence</i>	Akreditasi Baru	A 96.18
22	PT ARA Indonesia - PT ARA Indonesia	Akreditasi Baru	A 89,73
23	PT Quantum HRM Internasional - PT Quantum HRM Internasional	Akreditasi Baru	A 89.27
24	CV Corien Center - CV Corien Center	Akreditasi Baru	B 70.11
25	PT Bukit Asam Tbk - PT Bukit Asam Tbk	Akreditasi Baru	B 87.28



Grafik 2 Capaian akreditasi 2023-2025

Jika dilihat dari kecenderungan kinerja, capaian akreditasi dalam tiga tahun terakhir menunjukkan tren peningkatan yang konsisten. Pada tahun 2023 jumlah unit terakreditasi tercatat 12 unit, meningkat pada tahun 2024 menjadi 20 unit, dan kembali meningkat pada tahun 2025 menjadi 25 unit (capaian tahun berjalan). Peningkatan bertahap ini mencerminkan semakin kuatnya respons unit penilaian kompetensi terhadap standar akreditasi, serta efektivitas proses pembinaan mutu yang terus diperbaiki dari tahun ke tahun. Secara substantif, tren tersebut juga menunjukkan bahwa akreditasi tidak lagi dipandang sebagai proses

administratif semata, melainkan sebagai instrumen untuk membangun kredibilitas dan konsistensi hasil penilaian kompetensi.

Namun demikian, pelaksanaan akreditasi tahun 2025 masih menghadapi kendala. Terdapat 2 unit penilaian kompetensi yang mengundurkan diri dari proses akreditasi karena ketidaksiapan memenuhi persyaratan. Kondisi ini memberikan pelajaran bahwa kesiapan internal unit, baik dari aspek pemenuhan dokumen, kelengkapan bukti penerapan standar, maupun pemahaman atas indikator penilaian, sangat menentukan keberhasilan proses. Pengunduran diri di tengah proses juga berpotensi menimbulkan inefisiensi waktu dan sumber daya, baik bagi unit yang bersangkutan maupun bagi pelaksana pembinaan/asesmen akreditasi.

Sebagai tindak lanjut, perbaikan yang direkomendasikan adalah memperkuat pendampingan sebelum pendaftaran akreditasi. Pendampingan pra-pendaftaran diarahkan untuk memastikan prasyarat dasar telah terpenuhi sejak awal melalui penilaian awal kesiapan (pre-assessment), pemetaan kesenjangan persyaratan, serta bimbingan teknis pemenuhan bukti dukung sesuai standar. Dengan pendekatan yang lebih preventif ini, unit dapat memasuki proses akreditasi dalam kondisi lebih siap, risiko pengunduran diri dapat ditekan, dan pencapaian target akreditasi pada periode berikutnya dapat ditingkatkan secara lebih stabil dan berkelanjutan.

iii. IKK 3 - Persentase pemutakhiran data penilaian kompetensi

Pada IKK 3 Persentase pemutakhiran data penilaian kompetensi, target tahun 2025 ditetapkan sebesar 100%, yaitu seluruh data hasil penilaian kompetensi yang dilaksanakan oleh Puspenkom ASN BKN telah masuk dan termutakhirkan ke dalam Sistem Informasi ASN (SI ASN). Penetapan target ini menegaskan bahwa hasil penilaian kompetensi tidak hanya menghasilkan keluaran berupa laporan, tetapi juga harus terdokumentasi secara lengkap dalam sistem nasional agar dapat dimanfaatkan sebagai dasar perencanaan pengembangan kompetensi, manajemen talenta, serta pengambilan keputusan kepegawaian yang berbasis data.

Pada tahun 2025, basis pengukuran target 100% tersebut adalah 1.562 data hasil penilaian kompetensi yang berasal dari 56 instansi peserta penilaian kompetensi dengan metode *assessment center*. Realisasi pelaksanaan menunjukkan bahwa 100% (1.562 data) telah diinput ke dalam SI ASN, sehingga target indikator dinyatakan tercapai. Selain aspek ketuntasan, pelaksanaan input data pada tahun berjalan juga menunjukkan kualitas yang memadai karena tidak terdapat temuan

kualitas data, yang mengindikasikan proses verifikasi dan pengendalian internal berjalan secara efektif sehingga data yang tercatat dapat dipertanggungjawabkan. Secara detail, berikut data jumlah profil kompetensi yang dimutakhirkan pada SI ASN

Tabel 7 Data yang dimutakhirkan pada tahun 2025

No	Instansi	Jumlah Peserta
1.	Arsip Nasional Republik Indonesia	7
2.	Badan Karantina Indonesia	13
3.	Badan Kepegawaian Negara	3
4.	Badan Pembinaan Ideologi Pancasila	8
5.	Badan Pengawas Pemilihan Umum	64
6.	Badan Pengawas Tenaga Nuklir	13
7.	Badan Pusat Statistik	4
8.	Badan Standardisasi Nasional	7
9.	Kejaksaan Republik Indonesia	7
10.	Kementerian Dalam Negeri	4
11.	Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	15
12.	Kementerian Kelautan dan Perikanan	2
13.	Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/ Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional	14
14.	Kementerian Kesehatan	12
15.	Kementerian Ketenagakerjaan	42
16.	Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian	14
17.	Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah	4
18.	Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan	7
19.	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	107
20.	Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi	19
21.	Kementerian Perdagangan	22
22.	Kementerian Perindustrian	32
23.	Kementerian Pertanian	45
24.	Kementerian Sekretariat Negara	37
25.	Kementerian Sosial	51
26.	Komisi Pemberantasan Korupsi	7
27.	Lembaga Administrasi Negara	7
28.	Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	49
29.	Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban	13
30.	Mahkamah Agung RI	12
31.	Pemerintah Kab. Badung	5
32.	Pemerintah Kab. Bandung	39
33.	Pemerintah Kab. Belitung	80
34.	Pemerintah Kab. Bener Meriah	4
35.	Pemerintah Kab. Bone Bolango	4
36.	Pemerintah Kab. Boven Digoel	50

No	Instansi	Jumlah Peserta
37.	Pemerintah Kab. Fak-Fak	4
38.	Pemerintah Kab. Gorontalo	9
39.	Pemerintah Kab. Kepulauan Selayar	17
40.	Pemerintah Kab. Mimika	4
41.	Pemerintah Kab. Minahasa	16
42.	Pemerintah Kab. Minahasa Selatan	16
43.	Pemerintah Kab. Minahasa Tenggara	2
44.	Pemerintah Kab. Morowali	16
45.	Pemerintah Kab. Paser	36
46.	Pemerintah Kab. Penajam Paser Utara	6
47.	Pemerintah Kab. Subang	15
48.	Pemerintah Kota Semarang	51
49.	Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur	53
50.	Pemerintah Provinsi Papua Selatan	11
51.	Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara	16
52.	Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan	5
53.	Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	3
54.	Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan	1
55.	Sekretariat Kabinet	453
56.	Setjen Komisi Pemilihan Umum	5
	Total	1.562

Meskipun demikian, capaian 100% perlu ditinjau secara lebih evaluatif dari sisi efektivitas proses. Pada tahun 2025, pemutakhiran 1.562 data masih dilakukan melalui *input* manual, dan rata-rata waktu jeda dari selesainya penilaian sampai data masuk ke SI ASN dapat mencapai tiga bulan. Kondisi ini menunjukkan bahwa indikator telah tercapai dari aspek kelengkapan, namun masih terdapat tantangan pada aspek ketepatan waktu pemutakhiran. Jeda yang relatif panjang berpotensi mengurangi nilai guna data ketika dibutuhkan secara cepat untuk proses manajemen talenta dan tindak lanjut pengembangan kompetensi, sehingga perbaikan tidak hanya perlu diarahkan pada “apakah data telah masuk”, tetapi juga pada “seberapa cepat data tersedia dalam sistem”.

Kendala utama yang memengaruhi kondisi tersebut adalah belum terintegrasinya penilaian kompetensi dengan metode *assessment center* dengan SI ASN, berbeda dengan mekanisme CACT dan Pro ASN yang telah terintegrasi. Ketidakterpaduan sistem menyebabkan adanya tahapan tambahan pasca penilaian yang bersifat administratif, yaitu pemindahan dan penginputan data secara manual. Walaupun kualitas data terjaga, mekanisme manual secara

struktural menimbulkan kebutuhan waktu dan sumber daya yang lebih besar, serta berpotensi meningkatkan beban kerja ketika volume penilaian bertambah. Dengan demikian, tantangan utama pada tahun 2025 bukan pada akurasi data, melainkan pada efisiensi proses dan kecepatan aliran data dari pelaksanaan penilaian menuju sistem.

Selain aspek proses, indikator ini juga memerlukan peninjauan dari sisi desain pengukuran kinerja. IKK 3 berpotensi beririsan dengan indikator kinerja Persentase ASN yang telah dinilai kompetensinya, karena indikator tersebut pada prinsipnya juga bergantung pada ketersediaan dan pemanfaatan data hasil penilaian dalam sistem. Dalam pelaksanaan pelaporan, keberadaan IKK 3 mengakibatkan data hasil penilaian kompetensi yang berasal dari BKN tidak dihitung pada indikator lain guna menghindari penghitungan ganda. Meskipun langkah ini tepat dari sisi akuntabilitas perhitungan, konsekuensinya adalah meningkatnya kompleksitas pelaporan dan berkurangnya kesederhanaan logika pengukuran antar indikator, karena terdapat ukuran yang substansinya saling berdekatan namun dipisahkan dalam indikator yang berbeda.

Berdasarkan evaluasi tersebut, rekomendasi perbaikan diarahkan pada dua aspek. Pertama, dari sisi proses bisnis dan sistem, diperlukan percepatan upaya integrasi penilaian kompetensi metode *assessment center* dengan SI ASN atau penerapan mekanisme pemutakhiran yang lebih terstandar (misalnya unggah data terstruktur) untuk mengurangi ketergantungan pada *input* manual dan menekan waktu jeda pemutakhiran. Kedua, dari sisi arsitektur indikator, direkomendasikan agar pada tahun berikutnya dilakukan penggabungan dan penyelarasan pengukuran IKK 3 ke dalam IKK 1, sehingga pengukuran kinerja menjadi lebih ringkas, konsisten, serta mengurangi tumpang tindih antar indikator. Dengan langkah tersebut, pelaporan kinerja diharapkan tidak hanya menampilkan ketuntasan pemutakhiran data, tetapi juga memperkuat keterpaduan ukuran kinerja penilaian kompetensi secara menyeluruh serta meningkatkan kemudahan penghitungan dan interpretasi capaian.

b. Sasaran Strategis 2 - Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar

- i. IKK 4 - Persentase *Service Level Agreement* (SLA) akreditasi unit penilaian kompetensi ASN maksimal 14 hari kerja

Target Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Persentase *Service Level Agreement* (SLA) akreditasi unit penilaian kompetensi ASN maksimal 14 (empat belas) hari

kerja merupakan target baru yang pertama kali muncul pada tahun 2025. Pada tahun 2025, ditetapkan target sebesar 100%, yang dihitung berdasarkan jumlah kegiatan/instansi (unit) yang diproses akreditasinya pada tahun berjalan. Pada tahun 2025 terdapat 25 unit penilaian kompetensi yang dilakukan akreditasi. Dengan demikian, target 100% dimaknai bahwa seluruh proses pascavisitasi untuk 25 unit tersebut harus dapat diselesaikan sesuai standar waktu layanan yang ditetapkan, atau 14 hari kerja. Indikator ini mengukur ketepatan waktu penyelesaian proses penetapan rekomendasi hasil nilai akreditasi yang dihitung sejak hari kerja pertama setelah pelaksanaan visitasi sampai rekomendasi hasil nilai tersebut siap ditetapkan untuk selanjutnya diputuskan dalam mekanisme sidang internal/sidang pimpinan.

Hasil pelaksanaan tahun 2025 menunjukkan capaian sebesar 96%, yang berarti 24 dari 25 unit (kegiatan) dapat diselesaikan dan diserahkan rekomendasi hasilnya dalam waktu paling lama 14 hari kerja, sedangkan 1 unit melampaui batas SLA. Unit yang melampaui SLA tersebut mengalami keterlambatan sebesar 2 (dua) hari kerja, sehingga proses penetapan rekomendasi hasil nilai tidak dapat diselesaikan dalam rentang waktu standar yang telah ditetapkan. Detail data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 8 Data SLA akreditasi tahun 2025

No	Satker	Tanggal Akhir Visitasi	Sidang Rekomendasi Hasil	Durasi Proses Rekomendasi
1	Kementerian Hukum - Pusat Penilaian Kompetensi, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	29/08/2025	18/09/2025	13 Hari
2	Kementerian Keuangan - Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia, Biro Sumber Daya Manusia, Sekretariat Jenderal	29/08/2025	18/09/2025	13 Hari
3	Kementerian Dalam Negeri - Assessment Center Kementerian Dalam Negeri	29/08/2025	18/09/2025	13 Hari
4	Lembaga Administrasi Negara - Balai Layanan Pemetaan Kompetensi (BLPK) Puslatbang PKASN	12/09/2025	25/09/2025	9 Hari
5	Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur - Unit Penyelenggara Penilaian Kompetensi	12/09/2025	25/09/2025	9 Hari
6	Universitas Negeri Padang - Divisi Assessment Centre	12/09/2025	25/09/2025	9 Hari

No	Satker	Tanggal Akhir Visitasi	Sidang Rekomendasi Hasil	Durasi Proses Rekomendasi
7	Pemerintah Provinsi Sumatera Utara - UPTD Pusat Asesmen Kompetensi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara	18/09/2025	29/09/2025	7 Hari
8	Badan Pusat Statistik - Pusat Penilaian Kompetensi Biro Sumber Daya Manusia Badan Pusat Statistik	26/09/2025	06/10/2025	6 Hari
9	Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi - Pusat Layanan Psikologi Universitas Hasanuddin / Divisi Asesmen	26/09/2025	06/10/2025	6 Hari
10	Kementerian Kehutanan - Pusat Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia	09/10/2025	20/10/2025	7 Hari
11	Pemerintah Kabupaten Tegal - UPTD Penilaian Kompetensi ASN	10/10/2025	20/10/2025	6 Hari
12	Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau - UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai	10/10/2025	20/10/2025	6 Hari
13	Kementerian Agama - Pusat Penilaian Kompetensi (Puspenkom) pada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM)	24/10/2025	03/11/2025	6 Hari
14	Pemerintah Kabupaten Sleman - UPTD Penilaian Kompetensi ASN	24/10/2025	03/11/2025	6 Hari
15	Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi - Assessment Center Universitas Airlangga	24/10/2025	03/11/2025	6 Hari
16	Pemerintah Kota Palembang - Unit Pelaksana Teknis Assessment Center Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang	07/11/2025	21/11/2025	10 Hari
17	Pemerintah Provinsi Riau - UPT Penilaian Kompetensi Badan Kepegawaian Daerah	07/11/2025	21/11/2025	10 Hari
18	Pemerintah Kabupaten Tangerang - UPTD Penilaian Kompetensi BKPSDM Kabupaten Tangerang	07/11/2025	21/11/2025	10 Hari
19	Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains dan Teknologi - Pusat Penilaian Kompetensi dan Pelayanan Psikologi Universitas Lambung Mangkurat	21/11/2025	01/12/2025	6 Hari

No	Satker	Tanggal Akhir Visitasi	Sidang Rekomendasi Hasil	Durasi Proses Rekomendasi
20	Pemprov Kepulauan Bangka Belitung - Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah	21/11/2025	01/12/2025	6 Hari
21	Badan intelijen Negara - Assessment Center of Intelligence	26/11/2025	02/12/2025	4 Hari
22	PT ARA Indonesia - PT ARA Indonesia	17/10/2025	03/11/2025	11 Hari
23	PT Quantum HRM Internasional - PT Quantum HRM Internasional	31/10/2025	24/11/2025	16 Hari
24	CV Corien Center - CV Corien Center	21/11/2025	01/12/2025	6 Hari
25	PT Bukit Asam Tbk - PT Bukit Asam Tbk	14/11/2025	01/12/2025	11 Hari

Secara evaluatif, capaian 96% menunjukkan bahwa mekanisme pasca visitasi pada umumnya telah berjalan baik dan sebagian besar layanan memenuhi standar waktu. Namun, keberadaan satu kasus keterlambatan menjadi sinyal bahwa pemenuhan SLA masih dipengaruhi oleh faktor penjadwalan dan kesinambungan alur keputusan pada tahapan akhir. Berdasarkan hasil penelaahan, keterlambatan terjadi pada tahap menunggu sidang internal untuk penetapan rekomendasi hasil nilai akreditasi. Hal ini menunjukkan bahwa potensi hambatan bukan terutama pada proses penilaian teknis pasca visitasi, melainkan pada kesiapan dan ketepatan waktu forum penetapan, yang sifatnya sangat menentukan penyelesaian layanan secara *end-to-end*.

Kondisi tersebut perlu menjadi perhatian karena indikator SLA dirancang untuk menjaga konsistensi standar layanan pada seluruh unit yang diakreditasi. Ketika penetapan rekomendasi sangat bergantung pada ketersediaan jadwal sidang internal, maka terdapat risiko terjadinya variasi waktu penyelesaian yang tidak sepenuhnya terkait dengan kompleksitas visitasi, melainkan dipengaruhi oleh pengaturan tata kelola proses internal. Walaupun keterlambatan yang terjadi relatif terbatas (2 hari kerja), perbaikan tetap diperlukan agar standar pelayanan dapat dipenuhi secara menyeluruh dan tidak menimbulkan ketidakpastian bagi unit yang menunggu keputusan hasil akreditasi.

Sehubungan dengan hal tersebut, diperlukan penyempurnaan prosedur dan penguatan pengendalian proses penetapan rekomendasi hasil. Perbaikan dapat diarahkan pada pengaturan jadwal sidang internal yang lebih terstruktur dan

terprediksi, termasuk penetapan kalender sidang berkala, mekanisme prioritas berkas yang telah lengkap, serta penerapan batas waktu yang jelas pada tahapan pra-sidang (finalisasi rekomendasi, verifikasi kelengkapan, dan penyiapan bahan sidang). Selain itu, mekanisme pemantauan progres pasca visitasi perlu diperkuat agar potensi keterlambatan akibat menunggu sidang dapat diidentifikasi lebih awal dan diantisipasi melalui penjadwalan penetapan yang lebih responsif. Dengan langkah tersebut, pemenuhan SLA diharapkan meningkat menjadi 100% pada periode berikutnya dan layanan akreditasi dapat diberikan secara lebih konsisten, tepat waktu, serta akuntabel.

ii. IKK 5 - Persentase *Service Level Agreement* (SLA) hasil *assessment* maksimal 5 hari kerja

Indikator kinerja ini merupakan indikator kinerja baru pada tahun 2025. Pada indikator Persentase *Service Level Agreement* (SLA) hasil *assessment* maksimal 5 (lima) hari kerja, pengukuran kinerja tahun 2025 diarahkan untuk memastikan bahwa layanan penilaian kompetensi tidak hanya menghasilkan keluaran yang berkualitas, tetapi juga disampaikan secara tepat waktu agar dapat segera dimanfaatkan oleh instansi, terutama untuk kebutuhan tindak lanjut pengembangan kompetensi dan manajemen talenta. Dengan demikian, indikator SLA ini menjadi instrumen pengendalian kinerja layanan yang menekankan kepastian waktu penyampaian hasil.

Ruang lingkup pengukuran SLA tahun 2025 mencakup tiga layanan, yaitu *Assessment Center*, CACT, dan Pro ASN, dengan definisi waktu yang disesuaikan pada karakter masing-masing layanan. Pada *Assessment Center*, SLA dihitung mulai 1 (satu) hari kerja setelah proses pengambilan nilai kompetensi selesai hingga penyerahan laporan rekapitulasi kepada instansi. Adapun pada CACT dan Pro ASN, SLA dihitung mulai 1 (satu) hari kerja setelah kegiatan hingga data hasil penilaian terintegrasi di SI ASN. Definisi ini menegaskan bahwa pemenuhan SLA diukur sampai hasil benar-benar tersedia dalam bentuk keluaran yang dapat dimanfaatkan, baik berupa dokumen laporan maupun data yang terintegrasi pada sistem.

Target kinerja tahun 2025 ditetapkan sebesar 100%, yang berarti seluruh kegiatan pada ketiga kanal layanan harus diselesaikan sesuai SLA maksimal 5 hari kerja. Berdasarkan hasil pelaksanaan, total kegiatan yang menjadi basis pengukuran adalah 720 kegiatan. Dari jumlah tersebut, sebanyak 686 kegiatan telah

diselesaikan sesuai SLA, sedangkan 39 kegiatan tidak memenuhi SLA. Dengan demikian, capaian indikator tahun 2025 tercatat sebesar 95,28%.

Ditinjau per layanan, kinerja CACT dan Pro ASN menunjukkan hasil yang sangat baik karena seluruh kegiatan pada kedua layanan tersebut dapat terintegrasi di SI ASN kurang dari 5 hari kerja, sehingga secara konsisten memenuhi SLA yang ditetapkan. Hal ini menggambarkan proses bisnis yang relatif stabil serta dukungan integrasi sistem yang memadai. Sebaliknya, seluruh 39 kegiatan/instansi yang melampaui SLA berasal dari layanan *Assessment Center*, sehingga penurunan capaian agregat indikator terutama dipengaruhi oleh ketepatan waktu penyelesaian hasil pada kanal layanan tersebut.

Tabel 9 Data SLA assessment tahun 2025

Metode	Memenuhi SLA	SLA Lebih	Grand Total
<i>Assessment Center</i>	16	39	55
<i>Computer Assisted Competency Test (CACT)</i>	104		104
ProASN	561		561

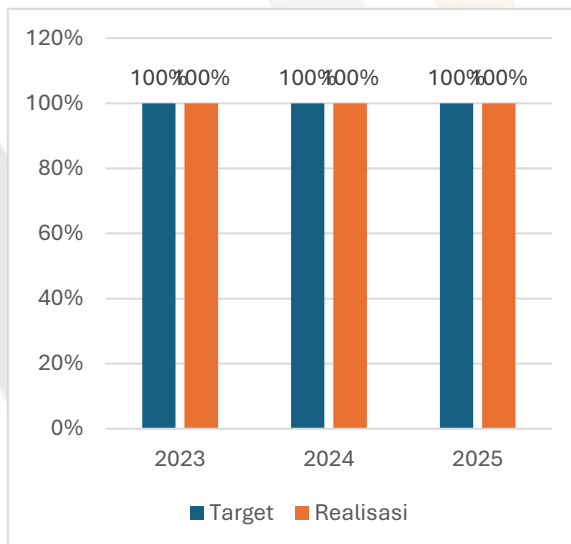
Secara evaluatif, capaian 95,28% menunjukkan bahwa standar layanan telah terpenuhi pada sebagian besar kegiatan, namun belum mencapai tingkat konsistensi yang diharapkan sesuai desain target 100%. Konsentrasi keterlambatan pada layanan *Assessment Center* mengindikasikan perlunya penguatan pengendalian proses pada tahapan pasca pengambilan nilai sampai penyerahan laporan rekapitulasi. Pada tahapan ini, potensi penyebab keterlambatan umumnya terkait dengan kebutuhan konsolidasi hasil penilaian, verifikasi dan validasi, finalisasi rekapitulasi, serta tata kelola persetujuan dokumen hasil. Meskipun capaian pada CACT dan Pro ASN telah optimal, indikator ini tetap menuntut pemenuhan SLA secara menyeluruh pada semua kanal layanan, sehingga perbaikan pada proses *Assessment Center* menjadi prioritas untuk meningkatkan capaian indikator.

Sehubungan dengan hal tersebut, diperlukan langkah perbaikan yang lebih terstruktur pada prosedur penyelesaian hasil *Assessment Center* agar ketepatan waktu dapat dipenuhi secara konsisten. Perbaikan dapat diarahkan melalui penetapan batas waktu internal pada setiap sub-tahapan pascakegiatan (konsolidasi nilai, verifikasi, finalisasi rekapitulasi, dan penyerahan), penguatan mekanisme pemantauan progres secara berkala untuk mencegah penumpukan pekerjaan pada tahap akhir, serta penataan alur validasi dan persetujuan agar

lebih efektif. Dengan penyempurnaan proses tersebut, diharapkan tingkat kepatuhan terhadap SLA meningkat pada tahun berikutnya, sehingga layanan penilaian kompetensi tidak hanya unggul dari sisi kualitas hasil, tetapi juga memberikan kepastian waktu penyampaian yang konsisten dan akuntabel.

iii. IKK 6 - Persentase NPSK penilaian potensi dan kompetensi yang dikembangkan

Penguatan penyelenggaraan penilaian potensi dan kompetensi tidak hanya ditentukan oleh kapasitas pelaksanaan, tetapi juga oleh ketersediaan kerangka standar dan instrumen baku yang dapat digunakan secara konsisten. Dalam konteks tersebut, Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Persentase NSPK penilaian potensi dan kompetensi yang dikembangkan ditetapkan untuk memastikan bahwa Puspenkom ASN BKN secara berkelanjutan menghasilkan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) sebagai rujukan pengembangan dan penerapan alat ukur penilaian yang andal, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan.

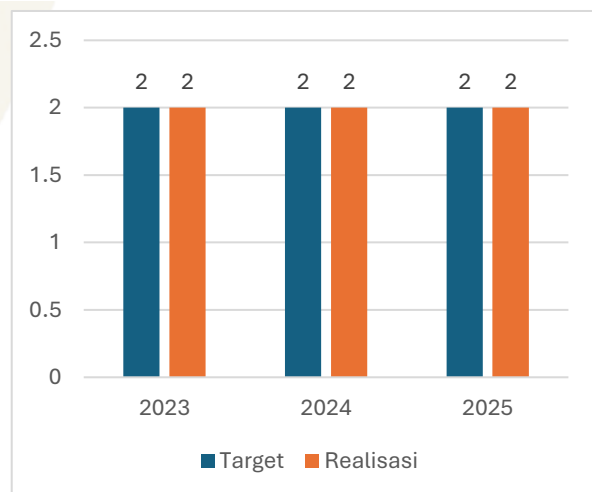


Grafik 3 Capaian kinerja NSPK 2023-2025

Target tahun 2025 ditetapkan sebesar 100% dengan ketentuan minimal 2 (dua) NSPK telah dikembangkan, sebagaimana tercantum dalam manual IKU. Pada tahun 2025, capaian indikator dinyatakan tercapai 100% melalui pengembangan 2 (dua) NSPK, yaitu: (1) alat ukur Smart Government untuk kompetensi level 5, dan (2) alat ukur penilaian untuk Jabatan Pimpinan Tinggi

(JPT) Madya. Capaian ini menunjukkan pemenuhan mandat kinerja pada aspek ketersediaan produk NSPK sekaligus memperluas cakupan instrumen penilaian untuk kebutuhan kompetensi strategis.

Dari sisi implementasi, hasil pengembangan tahun 2025 menunjukkan tingkat kesiapan



Grafik 4 Output NSPK 2023-2025

yang berbeda. Alat ukur Smart Government kompetensi level 5 telah diuji coba pada tahun 2025, yang menandakan bahwa instrumen tersebut tidak hanya selesai secara dokumen, tetapi telah memasuki tahap validasi awal dalam konteks penggunaan. Uji coba ini menjadi langkah penting untuk memperoleh umpan balik terhadap kejelasan indikator, kesesuaian konstruk, serta kemudahan penerapan oleh asesor, sehingga penyempurnaan lanjutan dapat dilakukan secara berbasis bukti.

Adapun pelaksanaan pengembangan NSPK pada tahun 2025 menghadapi kendala berupa blokir anggaran pada awal tahun yang menghambat pelaksanaan kegiatan hingga Triwulan II. Kondisi tersebut berdampak pada penyesuaian jadwal dan berkurangnya ruang waktu untuk rangkaian tahapan pengembangan yang ideal, khususnya tahapan pendukung pascaproduk seperti diseminasi, pelatihan pengguna, dan persiapan implementasi. Meskipun demikian, kegiatan tetap dapat diselesaikan sehingga target jumlah NSPK yang ditetapkan tercapai. Capaian ini sekaligus menunjukkan adanya upaya percepatan pelaksanaan pada paruh tahun berjalan, namun tetap perlu dievaluasi agar hambatan serupa tidak mengurangi efektivitas implementasi pada periode berikutnya.

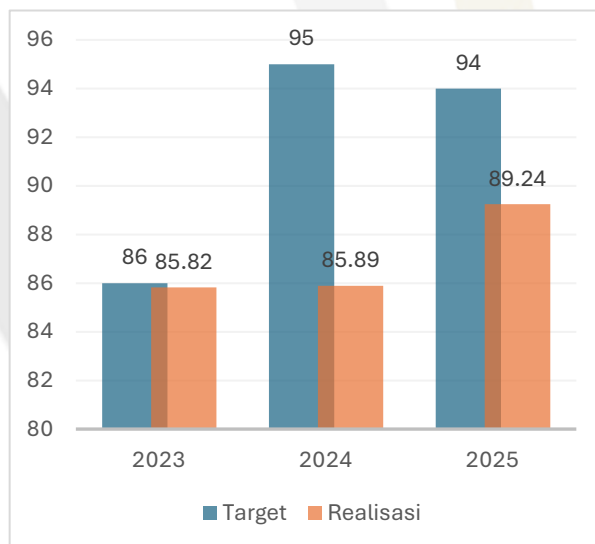
Catatan evaluatif utama terdapat pada alat ukur untuk JPT Madya yang baru selesai pada bulan Desember 2025. Waktu penyelesaian pada akhir tahun mengakibatkan alat ukur tersebut belum dapat diimplementasikan pada tahun berjalan. Selain itu, instrumen ini memerlukan pemahaman yang memadai dalam penggunaannya agar penerapan oleh asesor berlangsung konsisten dan tidak menimbulkan perbedaan interpretasi yang dapat memengaruhi hasil penilaian. Dengan demikian, capaian 2025 telah memenuhi aspek pemenuhan target pengembangan (output), namun belum sepenuhnya menghasilkan aspek pemanfaatan hasil (outcome) untuk alat ukur JPT Madya karena belum tersedia prasyarat kesiapan implementasi.

Sehubungan dengan hal tersebut, tindak lanjut yang direkomendasikan adalah penyusunan rencana pelaksanaan workshop bagi asesor pada tahun berikutnya sebagai prasyarat implementasi alat ukur JPT Madya. Workshop diperlukan untuk menyamakan pemahaman atas konsep dan konstruk alat ukur, tata cara penggunaan, serta interpretasi hasil penilaian, sekaligus sebagai sarana memastikan kesiapan operasional sebelum instrumen diterapkan secara lebih luas. Mengingat rencana workshop belum ditetapkan, perlu dilakukan penjadwalan dan penganggaran secara lebih awal agar kegiatan dapat dilaksanakan tepat waktu dan kebermanfaatan NSPK dapat segera dioptimalkan.

Dengan langkah tersebut, pengembangan NSPK pada periode berikutnya diharapkan tidak hanya tercapai dari sisi kuantitas produk, tetapi juga meningkat dari sisi keterpakaian, konsistensi penerapan, dan dampak terhadap mutu penyelenggaraan penilaian potensi dan kompetensi ASN.

iv. IKK 7 - Indeks kepuasan pengguna layanan penilaian kompetensi

Pada Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Penilaian Kompetensi, pengukuran kepuasan pengguna dilakukan sebagai instrumen umpan balik untuk menilai kualitas layanan secara menyeluruh dan mendorong perbaikan layanan yang berkelanjutan. Pengukuran pada tahun 2025 mencakup layanan Akreditasi, Pro ASN, CACT, dan Assessment Center. Penghitungan indeks kepuasan dilaksanakan dengan mengacu pada Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) Kementerian PANRB, sehingga hasil pengukuran dapat dibandingkan, ditelusuri, dan digunakan sebagai dasar penguatan tata kelola layanan.



Grafik 5 Capaian kinerja SKM 2023-2025

Berdasarkan hasil pengukuran, capaian Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Penilaian Kompetensi tahun 2025 sebesar 89,24 atau dalam kategori sangat baik dari target 94. Dengan demikian, target belum tercapai dengan selisih 4,76 poin. Namun demikian, capaian 2025 menunjukkan peningkatan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Dalam tiga tahun terakhir, indeks tercatat 85,82 (2023), 85,89 (2024), dan meningkat menjadi 89,24 (2025). Tren ini menunjukkan perbaikan mutu layanan secara umum, meskipun masih memerlukan penguatan pada aspek-aspek layanan tertentu agar target dapat dicapai.

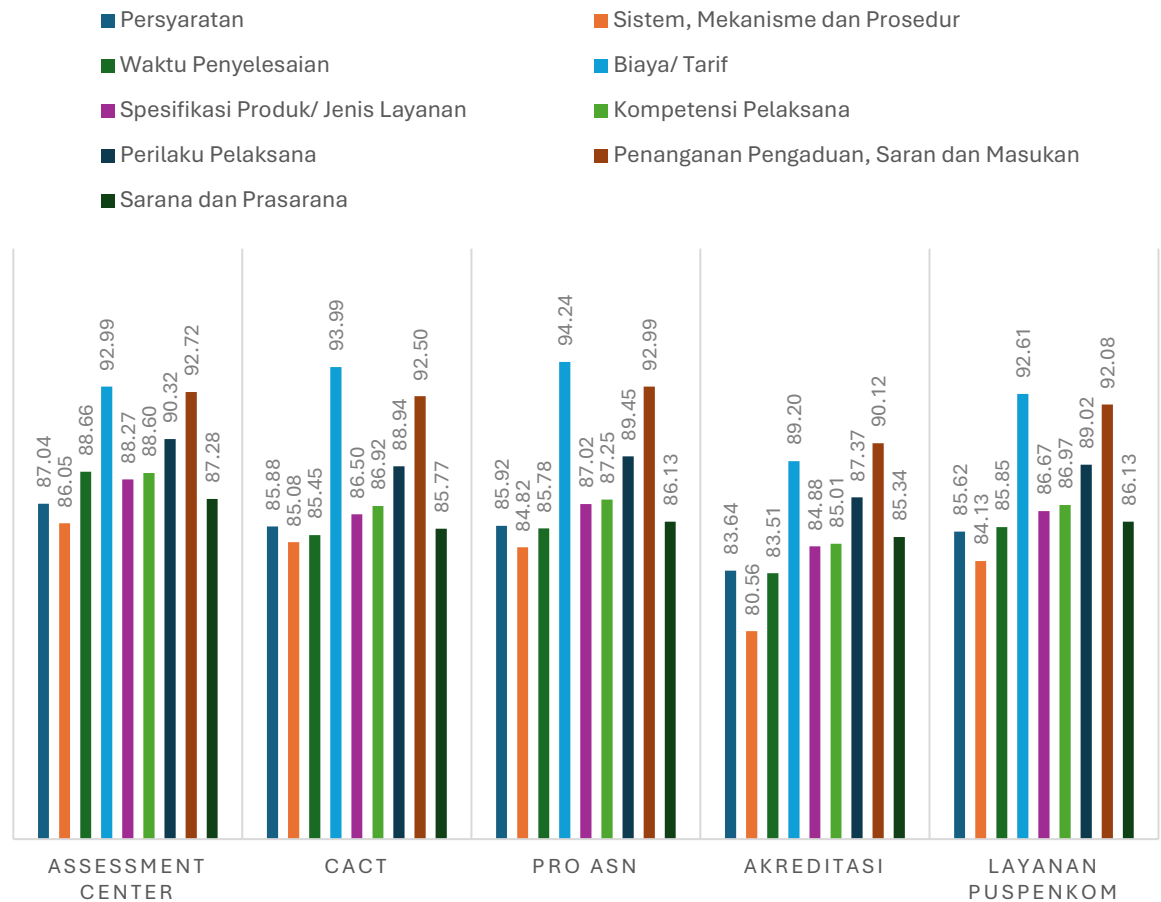
Dari sisi cakupan responden, survei tahun 2025 melibatkan responden pada kelompok peserta dan instansi pengguna dengan sebaran per triwulan sebagai berikut. Pada layanan *Assessment Center*, responden peserta berjumlah 117 (TW I), 241 (TW II), 314 (TW III), dan 3.319 (TW IV); serta responden instansi pengguna 4 (TW I), 2 (TW II), 2 (TW III). Pada layanan CACT, responden peserta

berjumlah 65 (TW I), 82 (TW II), 95 (TW III), dan 11.108 (TW IV); serta responden instansi pengguna 22 (TW I), 8 (TW II), 10 (TW III). Pada layanan Pro ASN, responden peserta berjumlah 34.030 (TW IV). Pada layanan Akreditasi, responden instansi pengguna berjumlah 4 (TW IV). Secara umum, responden didominasi oleh kelompok peserta, dengan konsentrasi pengumpulan responden yang tinggi pada Triwulan IV untuk beberapa layanan. Komposisi ini menjadi catatan evaluatif internal agar pemantauan kepuasan dapat lebih merata sepanjang tahun, serta penguatan tindak lanjut perbaikan dapat dilakukan lebih cepat berbasis umpan balik periodik.

Komposisi ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh kelompok peserta, serta terdapat konsentrasi pengumpulan responden pada Triwulan IV terutama untuk layanan CACT dan Pro ASN. Kondisi tersebut perlu menjadi perhatian dalam evaluasi internal, karena sebaran responden yang menumpuk pada periode tertentu dapat memengaruhi strategi tindak lanjut (misalnya penjadwalan perbaikan layanan yang lebih responsif sepanjang tahun), sekaligus menjadi sinyal perlunya penguatan mekanisme monitoring kepuasan secara lebih merata per triwulan.

Secara agregat tingkat Puspenkom, capaian tiap unsur layanan adalah sebagai berikut: Persyaratan 85,62; Sistem, Mekanisme, dan Prosedur 84,13; Waktu Penyelesaian 85,85; Biaya/Tarif 92,61; Spesifikasi Produk/Jenis Layanan 86,67; Kompetensi Pelaksana 86,97; Perilaku Pelaksana 89,02; Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan 92,08; dan Sarana dan Prasarana 86,13. Berdasarkan hasil tersebut, unsur dengan nilai tertinggi adalah Biaya/Tarif (92,61), disusul Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan (92,08). Hal ini mengindikasikan bahwa pengguna menilai aspek transparansi/kelayakan biaya serta respons terhadap pengaduan dan masukan telah dikelola dengan baik. Adapun unsur dengan nilai terendah adalah Sistem, Mekanisme, dan Prosedur (84,13), yang menunjukkan perlunya perbaikan pada aspek alur proses layanan, kemudahan prosedur, konsistensi pelaksanaan, dan/atau kejelasan informasi proses kepada pengguna. Unsur lain yang relatif rendah dan perlu perhatian adalah Persyaratan (85,62) serta Waktu Penyelesaian (85,85), yang berkorelasi langsung dengan pengalaman pengguna dalam memenuhi kelengkapan layanan dan memperoleh kepastian waktu penyelesaian.

HASIL SKM PERLAYANAN



Grafik 6 Hasil IKM per jenis layanan tahun 2025

Jika dilihat per layanan, terdapat pola yang konsisten. *Assessment Center* menunjukkan performa kuat pada sebagian besar unsur, antara lain Perilaku Pelaksana (90,32) dan Penanganan Pengaduan (92,72), serta nilai yang relatif tinggi pada unsur proses dan waktu (Sistem, Mekanisme, dan Prosedur 86,05; Waktu Penyelesaian 88,66). Pro ASN dan CACT menonjol pada unsur Biaya/Tarif (Pro ASN 94,24; CACT 93,99) serta Penanganan Pengaduan (Pro ASN 92,99; CACT 92,50), yang memperlihatkan kekuatan pada aspek kepastian biaya dan respons layanan. Sebaliknya, Akreditasi merupakan layanan dengan nilai terendah hampir pada seluruh unsur, terutama pada unsur Sistem, Mekanisme, dan Prosedur (80,56) serta Waktu Penyelesaian (83,51). Pola ini mengindikasikan bahwa agenda peningkatan kualitas layanan untuk mengejar target indeks kepuasan perlu diprioritaskan pada layanan Akreditasi, khususnya pada penyederhanaan proses, peningkatan kejelasan tahapan layanan, dan penguatan kepastian waktu.

Berdasarkan evaluasi tersebut, arah perbaikan yang direkomendasikan adalah: (1) penguatan unsur Sistem, Mekanisme, dan Prosedur melalui penataan alur layanan yang lebih sederhana, standar informasi proses yang lebih jelas, serta konsistensi penerapan prosedur; (2) peningkatan kualitas pada unsur Persyaratan melalui penguatan kejelasan persyaratan, kelengkapan panduan, dan pemberian contoh dokumen yang lebih operasional; serta (3) penguatan unsur Waktu Penyelesaian melalui pengendalian tahapan layanan dan monitoring pemenuhan standar waktu. Sejalan dengan itu, layanan Akreditasi perlu menjadi fokus utama tindak lanjut, mengingat nilainya paling rendah pada sejumlah unsur kunci yang berkontribusi besar terhadap gap capaian terhadap target.

v. IKK.8 - Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan Pusat Penilaian Kompetensi ASN

Penguatan kualitas layanan penilaian kompetensi ASN membutuhkan inovasi yang tidak hanya bersifat konseptual, tetapi juga mampu menjawab kebutuhan pengguna secara nyata melalui perluasan cakupan, peningkatan kedalaman hasil, serta percepatan layanan. Dalam kerangka tersebut, Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan Pusat Penilaian Kompetensi ASN ditetapkan untuk mendorong lahirnya pembaruan layanan yang terukur, dapat diimplementasikan, dan berdampak langsung pada efektivitas penyelenggaraan penilaian kompetensi.

Target tahun 2025 ditetapkan sebesar 1 (satu) inovasi. Pada tahun berjalan, target tersebut tercapai, dengan capaian berupa inovasi Pro ASN. Pro ASN merupakan bentuk layanan penilaian potensi dan kompetensi yang dikembangkan secara lebih komprehensif melalui penambahan dimensi literasi digital serta pemetaan preferensi karier “Tripatha ASN” (tiga jalur karier ASN) yang diadaptasi dari pendekatan RIASEC. Penguatan dimensi ini membuat hasil penilaian tidak hanya menggambarkan profil kompetensi dan potensi individu, tetapi juga memberikan informasi tambahan yang lebih aplikatif, yaitu kesiapan ASN dalam menghadapi tuntutan transformasi digital serta kecenderungan preferensi jalur karier yang dapat menjadi bahan pertimbangan dalam perencanaan pengembangan dan penempatan talenta.

Pelaksanaan inovasi Pro ASN dilakukan pada bulan November–Desember 2025. Meskipun dilaksanakan pada akhir tahun, inovasi ini menunjukkan dampak yang signifikan. Pro ASN tidak hanya memenuhi target indikator inovasi, tetapi juga mendukung pencapaian IKK 1, serta mendorong pemetaan sekitar 350 ribu ASN

dalam jangka waktu kurang dari dua bulan. Skala layanan dan kecepatan pelaksanaan tersebut menjadi indikator kuat bahwa Pro ASN berkontribusi pada peningkatan kapasitas layanan Puspenkom ASN, khususnya dalam mengakselerasi proses pemetaan talenta pada volume besar secara lebih efisien. Dengan demikian, inovasi ini memiliki nilai tambah yang nyata terhadap kualitas layanan, baik dari sisi jangkauan layanan (*coverage*), ketepatan sasaran pemetaan, maupun ketepatan waktu penyediaan hasil.

Namun demikian, pencapaian inovasi tahun 2025 tidak terlepas dari kendala pada aspek dukungan anggaran. Pada awal tahun, tidak tersedia pos anggaran khusus untuk pelaksanaan inovasi sehingga diperlukan langkah penyesuaian melalui *refocusing* anggaran dengan memanfaatkan PNBK. Kondisi tersebut memengaruhi ritme pelaksanaan karena kegiatan membutuhkan konsolidasi pendanaan dan penataan ulang prioritas agar tetap dapat berjalan. Dampak lanjutannya terlihat pada waktu implementasi yang baru dapat dilakukan pada akhir tahun. Secara evaluatif, hal ini memberikan pembelajaran bahwa inovasi layanan, terutama yang berdampak luas dan melibatkan skala besar, memerlukan dukungan perencanaan dan penganggaran sejak awal tahun agar pelaksanaan dapat dilakukan lebih awal, lebih stabil, serta memiliki ruang waktu yang cukup untuk penguatan implementasi, *monitoring*, dan penyempurnaan.

Berdasarkan capaian dan kendala tersebut, perbaikan yang direkomendasikan untuk periode berikutnya adalah penguatan aspek tata kelola inovasi, khususnya pada perencanaan program dan penganggaran. Penyediaan pos anggaran atau skema pembiayaan yang lebih terencana sejak awal tahun diperlukan agar inovasi tidak bergantung pada *refocusing* yang berpotensi menunda pelaksanaan. Selain itu, pelaksanaan inovasi lebih awal akan membuka ruang untuk penguatan sosialisasi, peningkatan dukungan pengguna, serta evaluasi implementasi yang lebih memadai sehingga inovasi dapat dioptimalkan kebermanfaatannya dan berkelanjutan dalam mendukung peningkatan kualitas layanan Puspenkom ASN.

vi. IKK.9 - Persentase layanan bimbingan teknis dan konsultasi penyelenggaraan

Keberhasilan pembinaan penyelenggaraan penilaian kompetensi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan standar, instrumen, dan regulasi, tetapi juga oleh tersedianya layanan pendampingan yang responsif untuk menjawab kebutuhan dan permasalahan teknis instansi pengguna. Dalam konteks tersebut, Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Persentase layanan bimbingan teknis dan konsultasi penyelenggaraan ditetapkan untuk memastikan bahwa setiap permintaan layanan

dapat ditangani secara memadai, baik yang disampaikan melalui kanal formal maupun kanal komunikasi layanan lainnya.

Target tahun 2025 ditetapkan sebesar 100%, yang dimaknai bahwa seluruh permintaan layanan bimbingan teknis dan konsultasi penyelenggaraan—baik melalui PTSP BKN maupun melalui kanal layanan lain—telah difasilitasi oleh Puspenkom ASN. Pada tahun 2025, fasilitasi layanan dilakukan melalui beberapa kanal, yaitu layanan PTSP di lobi Gedung 2 BKN Pusat, komunikasi melalui *WhatsApp*, serta dukungan narasumber yang diberikan melalui undangan kegiatan baik secara daring maupun luring. Dengan pemanfaatan berbagai kanal tersebut, layanan pembinaan dapat diberikan secara lebih fleksibel sesuai kebutuhan pengguna, serta memperluas akses instansi terhadap konsultasi dan bimbingan teknis.

Berdasarkan pelaksanaan tahun 2025, seluruh permintaan layanan yang masuk telah ditindaklanjuti dan difasilitasi, sehingga target indikator dinyatakan tercapai. Capaian ini menunjukkan komitmen Puspenkom ASN dalam menjaga responsivitas layanan pembinaan, sekaligus memastikan instansi pengguna memperoleh dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan pemahaman, kesesuaian prosedur, dan kualitas penyelenggaraan penilaian kompetensi.

Namun demikian, hasil pelaksanaan juga menunjukkan adanya ruang perbaikan dari sisi tata kelola pengukuran dan pelaporan kinerja. Pada tahun 2025, layanan konsultasi dan bimbingan teknis telah diberikan melalui berbagai kanal, tetapi belum didukung oleh mekanisme pendataan layanan yang terstruktur dan terstandar. Kondisi ini berdampak pada keterbatasan organisasi dalam menyajikan informasi yang lebih rinci mengenai profil layanan, antara lain frekuensi permintaan, sebaran kanal layanan yang paling digunakan, topik konsultasi yang dominan, serta waktu respons dan penyelesaian layanan. Selain itu, pendataan yang belum sistematis juga membatasi kemampuan organisasi dalam melakukan analisis tren dan perencanaan pembinaan yang lebih proaktif berbasis kebutuhan pengguna.

Sehubungan dengan hal tersebut, tindak lanjut yang direkomendasikan adalah penyusunan mekanisme pendataan layanan konsultasi dan bimbingan teknis yang sederhana namun konsisten, mencakup minimal informasi mengenai kanal permintaan (PTSP/*WhatsApp*/undangan narasumber), identitas instansi pemohon, jenis layanan (konsultasi/bimbingan teknis), substansi permintaan, tanggal permintaan, bentuk fasilitasi (daring/luring), serta status penyelesaian.

Penerapan pendataan tersebut diharapkan dapat memperkuat akuntabilitas pelaksanaan layanan, meningkatkan kualitas pelaporan kinerja, serta menjadi dasar penetapan langkah perbaikan yang lebih terarah, seperti penyusunan materi bimbingan teknis tematik, penyediaan panduan ringkas untuk isu yang sering ditanyakan, atau pengaturan jadwal klinik konsultasi secara berkala. Dengan demikian, capaian indikator pada periode berikutnya tidak hanya terpenuhi dari sisi ketuntasan fasilitasi, tetapi juga semakin kuat dari sisi keterukuran, konsistensi layanan, dan peningkatan kualitas pembinaan.

c. Sasaran Strategis 3 - Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN

i. IKK.10 - Skor Evaluasi Sakip

Tahun 2022 adalah terakhir kalinya Puspenkom ASN dilakukan evaluasi Sakip. Pada tahun 2025, evaluasi kembali dilakukan dan menjadi salah satu target kinerja Puspenkom ASN. Pada Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Skor Evaluasi SAKIP, capaian tahun 2025 mengacu pada Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2025 pada Pusat Penilaian Kompetensi ASN. Hasil evaluasi menyimpulkan nilai 64,45 dengan predikat B (Baik). Evaluasi tersebut sekaligus menegaskan bahwa implementasi SAKIP telah berjalan dan didukung dokumen perencanaan/pelaporan, namun masih memerlukan penguatan pada aspek konsistensi manajemen kinerja dan pendalaman praktik pengukuran serta evaluasi kinerja internal.

Secara umum, evaluator menyoroti perlunya perbaikan pada tata kelola pengukuran dan data kinerja, khususnya adanya ketidaksesuaian formula/sumber data antara manual IKU dengan realisasi pada LKj atau hasil konfirmasi, serta perlunya SOP pengumpulan data kinerja yang jelas pada unit kerja. Sejalan dengan itu, penguatan kualitas pelaporan kinerja juga perlu dilakukan agar narasi per indikator memuat perbandingan target–realisasi, tren antartahun, upaya, serta kendala/hambatan secara lebih lengkap.

Sebagai rekomendasi perbaikan, evaluator menekankan perlunya: (1) penyempurnaan penyusunan LKj agar memuat analisis yang lebih komprehensif per IKK, termasuk efisiensi sumber daya dan rencana perbaikan; (2) penyusunan rencana aksi yang merujuk rekomendasi evaluasi internal tahun sebelumnya; (3) penguatan evaluasi kinerja internal yang menghasilkan rekomendasi operasional dan ditindaklanjuti pada rencana aksi tahun berikutnya; serta (4) peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan/workshop/bimbingan teknis implementasi SAKIP dan koordinasi pendampingan dengan unit pembina.

ii. IKK.11 - Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Pusat Penilaian Kompetensi ASN

Sebagai bagian dari penguatan tata kelola organisasi dan peningkatan kualitas layanan, pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) pada Pusat Penilaian Kompetensi ASN diarahkan melalui rencana aksi yang terukur dan dapat dipantau kemajuannya. Dalam konteks tersebut, Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Pusat Penilaian Kompetensi ASN digunakan untuk memastikan bahwa agenda perbaikan RB tidak berhenti pada perencanaan, tetapi benar-benar diimplementasikan secara konsisten sebagai dasar peningkatan akuntabilitas kinerja dan mutu layanan.

Pada tahun 2025, seluruh rencana aksi RB yang telah ditetapkan telah dilaksanakan, sehingga capaian indikator dinyatakan 100%. Rencana aksi RB tersebut berfokus pada dua arah utama, yaitu penertiban administrasi kinerja serta perbaikan tata kelola layanan. Penertiban administrasi kinerja diarahkan untuk memperkuat keteraturan dokumen dan proses manajemen kinerja, termasuk konsistensi antara perencanaan, pelaksanaan, pengukuran, dan pelaporan kinerja. Adapun perbaikan tata kelola layanan diarahkan untuk meningkatkan kepastian proses, kejelasan mekanisme, serta kualitas pelaksanaan layanan agar lebih terstandar dan mudah ditelusuri.

Secara evaluatif, pelaksanaan seluruh rencana aksi RB pada tahun 2025 menunjukkan komitmen organisasi dalam memperbaiki fondasi tata kelola, terutama pada aspek yang berpengaruh langsung terhadap akuntabilitas dan pengalaman pengguna layanan. Meskipun demikian, pelaksanaan rencana aksi perlu terus diikuti dengan penguatan mekanisme pemantauan dan dokumentasi hasil, agar keberlanjutan perbaikan dapat terjaga dan manfaatnya dapat diukur secara lebih jelas pada periode berikutnya. Dengan demikian, rencana aksi RB tidak hanya dinilai selesai dari sisi pelaksanaan, tetapi juga berdampak pada peningkatan kualitas administrasi kinerja dan tata kelola layanan secara nyata dan konsisten.

iii. IKK.12 - Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN

Kedisiplinan pelaporan kinerja harian melalui aplikasi e-Kinerja merupakan salah satu prasyarat penting untuk memastikan kinerja individu terdokumentasi secara tertib, terukur, dan dapat menjadi dasar pembinaan kinerja di tingkat satuan kerja. Dalam konteks tersebut, Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Persentase pegawai

yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-Kinerja di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN digunakan untuk mengukur tingkat kepatuhan pegawai dalam melaporkan aktivitas/kinerja harian secara rutin.

Pengukuran indikator ini mulai diberlakukan pada Triwulan IV, dengan target 100%. Berdasarkan rekap pelaporan e-Kinerja harian pada Triwulan IV (periode pengukuran 16 Oktober–31 Desember 2025), tingkat kepatuhan pelaporan tercatat belum mencapai target, dengan capaian rata-rata sekitar 94,63%. Jika dirinci per periode, capaian masing-masing adalah 95,06% (16 Oktober–15 November 2025), 94,01% (16 November–15 Desember 2025), dan 94,95% (16 Desember–31 Desember 2025). Pola ini menunjukkan bahwa kepatuhan pelaporan sudah berada pada tingkat tinggi dan relatif stabil, namun masih terdapat gap yang konsisten terhadap target penuh 100%.

Secara evaluatif, tidak tercapainya target terutama dipengaruhi oleh perilaku pelaporan yang belum menjadi kebiasaan yang melekat, khususnya bagi pegawai yang sedang melaksanakan perjalanan dinas. Dalam praktiknya, pegawai yang dinas kerap lupa melakukan pengisian e-Kinerja harian, sehingga terjadi penurunan tingkat kepatuhan meskipun pelaksanaan tugas tetap berjalan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tantangan utama bukan pada penolakan terhadap mekanisme, melainkan pada konsistensi dan kedisiplinan pelaporan dalam situasi kerja yang dinamis.

Sehubungan dengan hal tersebut, perbaikan yang direkomendasikan adalah mendorong pembiasaan dan penguatan mekanisme pengingat/monitoring internal agar pelaporan harian menjadi rutinitas, termasuk ketika pegawai berada di luar kantor. Penguatan dapat dilakukan melalui penegasan kebijakan internal, pengingat berkala, serta monitoring kepatuhan secara periodik oleh atasan langsung/unit administrasi kinerja. Dengan langkah tersebut, diharapkan kepatuhan pelaporan e-Kinerja harian meningkat dan mampu mencapai target 100% pada periode berikutnya, sekaligus memperkuat akuntabilitas kinerja individu di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN.

d. Sasaran Strategis 4 - Terselenggaranya penilaian potensi dan kompetensi ASN

- i. IKK.13 - Persentase realisasi penyerapan anggaran di lingkungan Puspenkom ASN

Pengelolaan anggaran yang efektif tidak hanya diukur dari ketepatan perencanaan, tetapi juga dari kemampuan satuan kerja merealisasikan belanja secara tepat waktu, tepat sasaran, dan akuntabel untuk mendukung pencapaian

kinerja. Dalam konteks tersebut, Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Persentase realisasi penyerapan anggaran di lingkungan Puspenkom ASN digunakan untuk menilai kinerja pelaksanaan anggaran sepanjang tahun berjalan, sekaligus mengidentifikasi faktor penghambat dan area perbaikan dalam tata kelola pelaksanaan kegiatan.

Pada tahun 2025, target penyerapan anggaran ditetapkan sebesar 98%. Realisasi penyerapan anggaran Puspenkom ASN mencapai 95,44%, sehingga target belum tercapai dengan selisih 2,56 poin. Total pagu anggaran sebesar Rp10.803.504.000 dengan realisasi sebesar Rp10.311.150.683. Secara umum, capaian ini menunjukkan tingkat penyerapan yang tinggi, namun masih terdapat ruang perbaikan pada aspek ketepatan waktu pelaksanaan belanja, pengendalian perubahan kegiatan, serta efektivitas mekanisme administrasi pendukung.

Berdasarkan rincian per kegiatan, penyerapan anggaran pada beberapa komponen program/kegiatan sudah sangat optimal, sementara beberapa lainnya masih memerlukan perhatian. Secara detail dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 10 Realisasi anggaran per RO tahun 2025

Akun	Pagu	Realisasi	%
3663.BAA.001	7.471.154.000	7.137.695.295	95,54%
3663.ADE.001	500.000.000	385.527.112	77,11%
3663.AFA.001	715.000.000	679.609.760	95,05%
4843.EBB.951	1.807.204.000	1.799.738.516	99,59%
4843.EBB.971	310.110.000	308.580.000	99,51%
Total	10.803.504.000	10.311.150.683	95,44%

Kegiatan Sarana Penilaian Kompetensi (4843.EBB.951) terealisasi 99,59%

(Rp1.799.738.516 dari

Rp1.807.204.000) dan

Prasarana Penilaian

Kompetensi (4843.EBB.971)

teralisasi 99,51%

(Rp308.580.000 dari

Rp310.110.000), yang

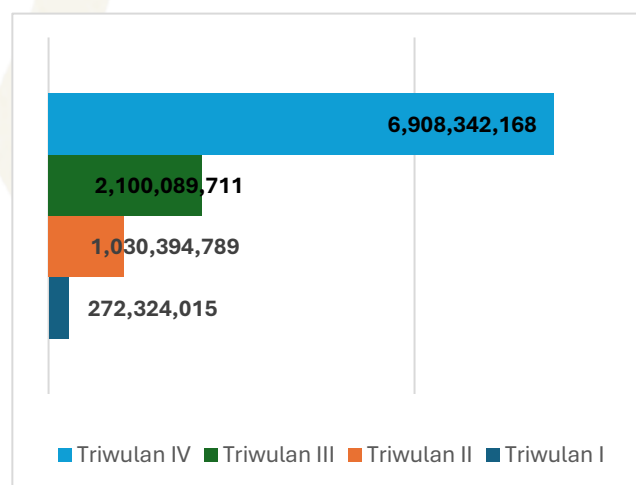
menunjukkan perencanaan

dan pelaksanaan belanja

sarpras berjalan efektif dan

mendekati optimal. Kegiatan

Penilaian Kompetensi



Grafik 7 Realisasi anggaran per-triwulan

(3663.BAA.001) juga menunjukkan penyerapan tinggi yaitu 95,54% (Rp7.137.695.295 dari Rp7.471.154.000), serta kegiatan NSPK Penilaian Kompetensi (3663.AFA.001) sebesar 95,05% (Rp679.609.760 dari Rp715.000.000). Adapun penyerapan terendah terdapat pada kegiatan Akreditasi Lembaga (3663.ADE.001) dengan realisasi 77,11% (Rp385.527.112 dari Rp500.000.000), sehingga menjadi salah satu kontributor utama terhadap tidak tercapainya target penyerapan anggaran secara agregat.

Secara evaluatif, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi capaian penyerapan anggaran tahun 2025. Pertama, terdapat penambahan anggaran untuk kegiatan Pro ASN pada bulan November–Desember, yang mengakibatkan realisasi anggaran secara keseluruhan tidak dapat dipercepat pada periode sebelumnya. Penambahan pagu pada akhir tahun cenderung mendorong konsentrasi pelaksanaan belanja pada Triwulan IV, sehingga ruang akselerasi penyerapan di awal tahun menjadi terbatas. Kondisi ini menunjukkan bahwa perubahan kebutuhan program di akhir tahun, meskipun strategis dan berdampak pada kinerja (Pro ASN), memiliki implikasi terhadap pola penyerapan dan ritme pelaksanaan anggaran.

Kedua, terdapat perubahan mekanisme administrasi penugasan terkait penggunaan surat tugas, yang menyebabkan keterlambatan proses administrasi perjalanan dinas dan berdampak pada keterlambatan penyerapan belanja perjalanan dinas. Perubahan tata cara administrasi pada tahun berjalan memerlukan masa adaptasi dan penyesuaian, baik dari sisi kesiapan dokumen maupun alur persetujuan, sehingga dalam praktiknya dapat menunda realisasi belanja meskipun kegiatan telah direncanakan.

Ketiga, rendahnya penyerapan pada kegiatan Akreditasi Lembaga dipengaruhi oleh adanya perubahan susunan tim dalam pelaksanaan visitasi. Perubahan komposisi tim dapat berdampak pada penjadwalan ulang visitasi, penyesuaian penugasan, serta perubahan kebutuhan belanja pendukung (terutama perjalanan dinas dan operasional), sehingga sebagian alokasi anggaran tidak terserap sesuai rencana awal. Kondisi ini menunjukkan perlunya penguatan pengendalian jadwal dan kesinambungan pelaksanaan kegiatan akreditasi agar perubahan personel tidak berimplikasi pada rendahnya realisasi anggaran.

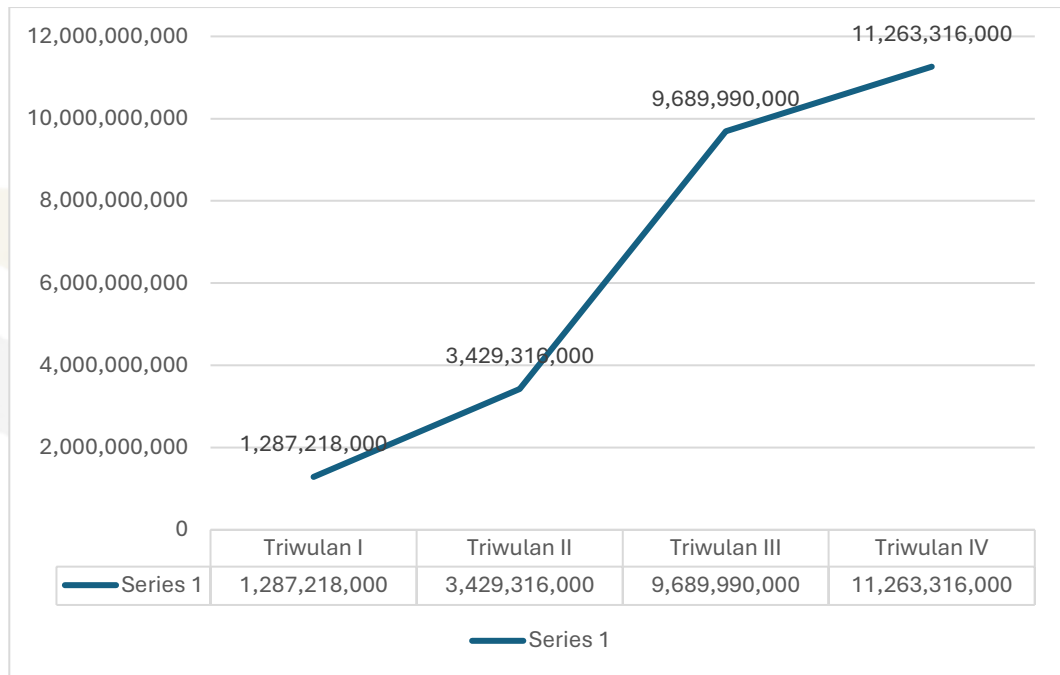
Sehubungan dengan hal tersebut, perbaikan yang direkomendasikan untuk periode berikutnya adalah: (1) penguatan perencanaan dan manajemen perubahan kegiatan agar penambahan/penyesuaian anggaran tidak

terkonsentrasi pada akhir tahun, termasuk penyusunan rencana mitigasi dan penyesuaian jadwal pelaksanaan; (2) penyederhanaan dan standarisasi alur administrasi penugasan, disertai sosialisasi dan penguatan kepatuhan dokumen sejak awal tahun untuk mengurangi keterlambatan belanja perjalanan dinas; serta (3) penguatan tata kelola pelaksanaan akreditasi, termasuk pengaturan tim dan penjadwalan visitasi yang lebih stabil serta mekanisme substitusi/personel cadangan agar perubahan susunan tim tidak menghambat realisasi kegiatan. Dengan langkah tersebut, penyerapan anggaran diharapkan tidak hanya tinggi dari sisi persentase, tetapi juga lebih tepat waktu, lebih merata antartriwulan, dan semakin selaras dengan kebutuhan pencapaian kinerja Puspenkom ASN.

Penerimaan PNB

Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) Puspenkom ASN tahun 2025 merupakan aspek yang sangat strategis karena sumber pendanaan utama pelaksanaan program dan layanan Puspenkom ASN berasal dari PNB. Dengan demikian, capaian penerimaan PNB tidak hanya menggambarkan kinerja penerimaan negara, tetapi juga menjadi dasar keberlangsungan dan kapasitas penyelenggaraan layanan penilaian kompetensi, akreditasi, serta pembinaan yang dilaksanakan Puspenkom ASN.

Dengan target terakhir sebesar Rp14.586.858.000, realisasi PNB hingga akhir tahun mencapai Rp25.669.840.000, atau sebesar 175,98% dari target. Capaian ini melampaui target sebesar Rp11.082.982.000, yang menunjukkan kinerja penerimaan yang sangat baik sekaligus memperkuat ruang fiskal satuan kerja untuk mendukung percepatan pelaksanaan kegiatan dan peningkatan kualitas layanan.



Grafik 8 Realisasi penerimaan PNBPN per-triwulan

Secara triwulanan, penerimaan PNBPN menunjukkan tren peningkatan yang konsisten: Rp1.287.218.000 pada Triwulan I, meningkat menjadi Rp3.429.316.000 pada Triwulan II, kemudian naik signifikan pada Triwulan III sebesar Rp9.689.990.000, dan kembali meningkat pada Triwulan IV sebesar Rp11.263.316.000. Peningkatan yang menguat pada semester II mengindikasikan adanya akselerasi pelaksanaan layanan yang menghasilkan PNBPN serta pengelolaan penerimaan yang semakin efektif. Secara keseluruhan, kinerja penerimaan PNBPN tahun 2025 menjadi salah satu faktor kunci yang mendukung keberhasilan pelaksanaan program dan layanan Puspenkom ASN.

- ii. IKK.14 - Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN

Integritas pengelolaan keuangan dan kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan merupakan prasyarat utama dalam menjaga akuntabilitas penyelenggaraan program dan kegiatan. Dalam konteks tersebut, Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN ditetapkan untuk memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan didukung oleh tata kelola keuangan yang tertib, patuh, dan dapat dipertanggungjawabkan, sehingga meminimalkan potensi temuan pemeriksaan.

Target tahun 2025 ditetapkan sebesar 0 (nol), yang dimaknai tidak terdapat temuan audit/pemeriksaan yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan di

lingkungan Puspenkom ASN. Berdasarkan hasil audit keuangan oleh BPK pada tahun 2025, tidak terdapat temuan. Dengan demikian, indikator ini tercapai sesuai target.

Capaian tanpa temuan tersebut menunjukkan bahwa mekanisme pengelolaan keuangan, pelaksanaan belanja, serta penatausahaan dokumen pada tahun 2025 telah dilaksanakan secara tertib dan sesuai ketentuan. Secara evaluatif, keberhasilan ini tidak terlepas dari penerapan prinsip kehati-hatian dalam setiap proses administrasi keuangan, peningkatan ketelitian dalam verifikasi kelengkapan dan kesesuaian dokumen, serta penguatan pengarsipan dokumen keuangan secara sistematis sehingga bukti dukung transaksi tersedia, mudah ditelusuri, dan siap diperiksa. Praktik tersebut memperkecil risiko kekeliruan administrasi maupun ketidakpatuhan prosedural yang berpotensi menjadi temuan audit.

Ke depan, capaian ini perlu dipertahankan melalui konsistensi penerapan pengendalian internal, termasuk standarisasi checklist verifikasi dokumen, pembinaan kepatuhan administrasi pada seluruh pelaksana kegiatan, serta penguatan pengarsipan berbasis sistem agar keterlacakan dokumen semakin baik. Dengan langkah tersebut, Puspenkom ASN diharapkan dapat terus menjaga akuntabilitas pengelolaan keuangan dan mempertahankan kinerja tanpa temuan pada periode berikutnya.

BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja Pusat Penilaian Kompetensi ASN (Puspenkom ASN) Tahun 2025 disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi serta penguatan akuntabilitas kinerja. Secara umum, pelaksanaan program dan kegiatan tahun 2025 menunjukkan penguatan layanan penilaian kompetensi melalui pembinaan mutu, peningkatan kapasitas layanan, inovasi, dan perbaikan tata kelola, meskipun masih terdapat area yang perlu ditingkatkan untuk memenuhi target pada beberapa indikator.

Pada aspek pembinaan dan standardisasi, capaian akreditasi unit penilaian kompetensi menunjukkan tren peningkatan serta menjadi tonggak perluasan cakupan dengan terakreditasinya unit swasta. Pada aspek data kinerja, pemutakhiran hasil penilaian kompetensi telah tercapai, namun proses masih menghadapi tantangan efisiensi karena assessment center belum terintegrasi dengan SI ASN dan memerlukan penguatan tata kelola pengukuran. Pada dimensi kecepatan layanan, pemenuhan SLA akreditasi telah mendekati target, sementara SLA hasil assessment menunjukkan kinerja sangat baik pada CACT dan Pro ASN, namun masih terdapat keterlambatan pada sebagian pelaksanaan Assessment Center. Indeks kepuasan pengguna layanan meningkat dibandingkan dua tahun sebelumnya, namun belum mencapai target; unsur sistem, mekanisme, prosedur dan waktu penyelesaian masih menjadi prioritas perbaikan, terutama pada layanan akreditasi.

Tahun 2025 juga mencatat capaian inovasi melalui Pro ASN yang memperkuat dimensi penilaian dan mampu mendorong pemetaan ASN skala besar dalam waktu singkat serta menghasilkan data yang terintegrasi ke SI ASN. Dari sisi tata kelola, skor evaluasi SAKIP berada pada predikat “Baik” dan menjadi dasar penguatan kualitas pengukuran, data kinerja, serta pelaporan dan evaluasi internal. Seluruh rencana aksi Reformasi Birokrasi (RB) telah dilaksanakan dengan fokus pada penertiban administrasi kinerja dan perbaikan tata kelola layanan. Di bidang dukungan administrasi, pelaporan kinerja harian melalui e-Kinerja (mulai diukur Triwulan IV) menunjukkan kepatuhan tinggi namun belum sepenuhnya mencapai target. Dari aspek pengelolaan sumber daya, penyerapan anggaran belum mencapai target karena dinamika pelaksanaan di akhir tahun dan penyesuaian mekanisme administrasi, namun penerimaan PNPB melampaui target dan menjadi faktor strategis mengingat pendanaan Puspenkom ASN bersumber dari PNPB. Hasil audit keuangan BPK pada tahun 2025 menyatakan tidak terdapat temuan, yang mencerminkan pengelolaan keuangan yang tertib dan akuntabel.

Rekomendasi Perbaikan

- Akreditasi unit penilaian kompetensi: memperkuat pendampingan pra-pendaftaran dan memperbaiki tata kelola penjadwalan penetapan rekomendasi agar pemenuhan SLA konsisten.
- Integrasi dan tata kelola data: mempercepat integrasi assessment center dengan SI ASN serta memperkuat SOP pengumpulan/validasi data kinerja agar lebih berdaya uji.
- SLA hasil assessment: memperketat pengendalian proses hilir Assessment Center (konsolidasi, verifikasi, finalisasi, penyerahan) untuk menekan keterlambatan.
- Kepuasan pengguna layanan: memprioritaskan perbaikan unsur sistem, mekanisme, prosedur dan waktu penyelesaian, terutama pada layanan akreditasi, serta memperkuat standarisasi informasi layanan.
- SAKIP dan evaluasi internal: meningkatkan konsistensi manual IKU–PK–rencana aksi–LKj, memperkuat evaluasi internal berjenjang, dan memastikan tindak lanjut rekomendasi tercermin dalam rencana aksi berikutnya.
- Bimtek/konsultasi: membangun mekanisme pendataan layanan lintas kanal (PTSP/WhatsApp/narasumber) untuk memperkuat akuntabilitas dan perencanaan pembinaan berbasis kebutuhan.
- e-Kinerja harian: membangun pembiasaan melalui pengingat/monitoring rutin, terutama bagi pegawai yang melaksanakan perjalanan dinas.
- Penyerapan anggaran: memperkuat perencanaan waktu pelaksanaan, menyederhanakan alur administrasi penugasan, dan menjaga stabilitas pelaksanaan akreditasi agar penyerapan lebih tepat waktu dan merata.