



Rencana Kerja

Pusat Penilaian Kompetensi
Aparatur Sipil Negara

2026

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, *Rencana Kerja Pusat Penilaian Kompetensi ASN Badan Kepegawaian Negara Tahun 2026* disusun sebagai pedoman pelaksanaan program dan kegiatan tahun 2026 dalam rangka mendukung penguatan sistem merit dan terwujudnya manajemen talenta ASN pada instansi pemerintah.

Pada tahun 2026, Pusat Penilaian Kompetensi ASN memfokuskan program pada penilaian kompetensi melalui metode Assessment Center dan metode lainnya dengan target 16,63% ASN. Hasil penilaian tersebut menjadi dasar penyediaan data profil talenta yang objektif dan terstandar bagi kebutuhan pengembangan karier, penempatan, dan pengisian jabatan berbasis kompetensi. Sejalan dengan itu, Pusat Penilaian Kompetensi ASN akan melaksanakan Akreditasi Lembaga Penilaian Kompetensi ASN dengan target awal 16 instansi untuk memastikan mutu, keseragaman standar, dan kredibilitas proses penilaian. Dengan demikian, penilaian kompetensi dan akreditasi lembaga menjadi satu kesatuan ekosistem dalam menghasilkan data profil talenta yang andal guna mendukung implementasi manajemen talenta ASN.

Akhirnya, kami mengharapkan dukungan dan kolaborasi seluruh pemangku kepentingan agar rencana kerja ini terlaksana secara efektif dan akuntabel.

Kepala Pusat Penilaian Kompetensi ASN
Badan Kepegawaian Negara,



Ditandatangani Secara Elektronik
MOHAMMAD RIDWAN

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Landasan Hukum	2
C. Ruang Lingkup	3
D. Maksud dan Tujuan	4
BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA 2025	5
A. Visi dan Misi	5
B. Tujuan	5
C. Sasaran Strategis	6
D. Evaluasi Pelaksanaan Kerja	6
BAB III RENCANA KERJA TAHUN 2026	9
A. Kebijakan Nasional Tahun 2026	9
B. Tujuan dan Sasaran Strategis Tahun 2026	10
C. Indikator dan Target Kinerja Tahun 2026	12
D. Rencana Anggaran	24
BAB IV PENUTUP	26

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyusunan Rencana Kerja (Renja) Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puspenkom ASN) Tahun 2026 merupakan bagian dari proses perencanaan tahunan yang penting untuk memastikan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi berjalan terarah serta selaras dengan kebijakan dan prioritas Badan Kepegawaian Negara (BKN). Renja disusun sebagai penjabaran operasional dari rencana organisasi pada periode tahun berjalan, sekaligus menjadi acuan dalam pengorganisasian kegiatan, pengelolaan sumber daya, serta pelaksanaan pengendalian dan evaluasi agar penyelenggaraan program dapat dilaksanakan secara efektif dan akuntabel.

Sebagai unit kerja dan unsur pendukung di lingkungan BKN, Puspenkom ASN memegang peran strategis dalam penyelenggaraan penilaian kompetensi ASN dan penyediaan data serta informasi profil kompetensi. Data tersebut semakin dibutuhkan dalam manajemen talenta di instansi pemerintah untuk membentuk profil talenta yang valid, mutakhir, dan terstandar sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial, seperti penempatan, pengembangan, dan perencanaan suksesi.

Untuk memastikan data profil talenta yang dihasilkan memiliki kualitas yang dapat dipercaya dan dapat dibandingkan lintas instansi, rencana kerja Puspenkom ASN tahun 2026 menitikberatkan pada fungsi pembinaan penyelenggaraan penilaian kompetensi melalui penguatan standarisasi. Penguatan ini mencakup penyelarasan pedoman, metode, tata laksana, instrumen, serta mekanisme penjaminan mutu, sehingga proses penilaian kompetensi dapat berlangsung konsisten, objektif. Dengan standar yang seragam, hasil penilaian kompetensi tidak hanya memenuhi kebutuhan internal instansi, tetapi juga dapat diintegrasikan dan dimanfaatkan secara lebih luas sebagai bagian dari ekosistem data talenta pemerintah. Sejalan dengan upaya tersebut, akreditasi lembaga penilaian kompetensi diposisikan sebagai instrumen strategis dalam pembinaan untuk memastikan lembaga penyelenggara memenuhi standar mutu dan integritas proses. Akreditasi mendorong keseragaman kualitas layanan penilaian kompetensi di berbagai instansi, memperkuat kredibilitas hasil penilaian, serta memastikan keberterimaan data profil talenta sebagai dasar kebijakan manajemen talenta.

Renja Puspenkom ASN Tahun 2026 diharapkan menjadi pedoman yang memastikan keselarasan perencanaan dengan arah kebijakan BKN, sekaligus memperkuat pembinaan penilaian kompetensi melalui standarisasi dan akreditasi, agar ketersediaan profil talenta ASN

semakin luas, berkualitas dan mampu mendukung penyelenggaraan manajemen talenta di lingkungan pemerintah.

B. Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. 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;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2024 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Badan Kepegawaian Negara;
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara;
7. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga;
8. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025 – 2029;
9. Peraturan Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 1 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyusunan, Penelaahan, dan Perubahan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga;
10. 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;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
13. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara;
14. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025-2029;
15. Surat Edaran Kepala BKN Nomor 10 Tahun 2023 tentang Perubahan Format Rencana Kerja dan Manual Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Rencana Kerja (Renja) Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puspenkom ASN) Tahun 2026 disusun berdasarkan kedudukan, tugas, dan fungsi Puspenkom ASN sebagaimana diatur dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara. Puspenkom ASN merupakan unsur pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi BKN yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala melalui Sekretaris Utama, dengan tugas melaksanakan penilaian kompetensi ASN .

Dengan berpedoman pada ketentuan tersebut, ruang lingkup Renja Puspenkom ASN Tahun 2026 mencakup perencanaan program dan kegiatan yang meliputi:

1. Perumusan dan penyusunan kebijakan teknis penyelenggaraan pengukuran kompetensi manajerial dan sosial kultural, potensi, integritas, dan moralitas ASN.
2. Pembinaan standar pengukuran kompetensi manajerial dan sosial kultural, potensi, integritas, dan moralitas ASN, termasuk penguatan pedoman dan rujukan teknis agar pelaksanaan penilaian kompetensi seragam lintas instansi.
3. Pelaksanaan pengukuran/penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural, potensi, integritas, dan moralitas ASN sebagai layanan inti Puspenkom ASN.
4. Penjaminan mutu pengukuran/penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural, potensi, integritas, dan moralitas ASN untuk memastikan konsistensi proses dan kredibilitas hasil.
5. Pelaksanaan akreditasi unit/lembaga/institusi penyelenggara pengukuran kompetensi sebagai instrumen pembinaan dan standarisasi penyelenggaraan penilaian kompetensi.
6. Pengelolaan data dan informasi penyelenggaraan pengukuran kompetensi, potensi, integritas, dan moralitas ASN, termasuk penguatan tata kelola data sebagai bahan penyusunan profil kompetensi/profil talenta.
7. Pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan atas pelaksanaan pengukuran kompetensi, potensi, integritas, dan moralitas ASN sebagai bahan perbaikan berkelanjutan dan akuntabilitas pelaksanaan program.
8. Penyelenggaraan pelayanan administrasi Pusat untuk mendukung kelancaran pelaksanaan seluruh program dan kegiatan Puspenkom ASN.

Rumusan ruang lingkup tersebut menjadi batasan sekaligus kerangka kerja Renja Puspenkom ASN Tahun 2026 agar seluruh perencanaan kegiatan secara langsung

mendukung mandat utama Puspenkom ASN, terutama pembinaan penyelenggaraan penilaian kompetensi melalui standarisasi, penjaminan mutu, dan akreditasi, serta penyediaan data yang diperlukan dalam pengelolaan talenta ASN.

D. Maksud dan Tujuan

Selain itu, tujuan penyusunan rencana kerja Puspenkom ASN tahun 2026 sebagai berikut:

1. Petunjuk pelaksanaan program kegiatan Puspenkom ASN selama tahun 2026
2. Meningkatkan efisiensi, efektivitas, ketertiban, transparansi serta akuntabilitas kinerja Puspenkom ASN tahun 2026
3. Sebagai kendali dalam pelaksanaan evaluasi pencapaian Puspenkom ASN tahun 2026.

BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA 2025

A. Visi dan Misi

Mengacu pada *Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025–2029*, arah pembangunan BKN diletakkan pada penguatan meritokrasi dan profesionalitas ASN untuk mendukung agenda transformasi manajemen ASN dalam kerangka “Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”. Karena itu, **visi BKN 2025–2029** adalah **“Terwujudnya Meritokrasi dan Profesionalitas ASN dalam Rangka Mendukung Visi Presiden, Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”**.

Untuk mewujudkan visi tersebut, BKN menetapkan **misi** yang menjadi panduan orientasi strategi 2025–2029, yaitu **memastikan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di instansi pemerintah melalui kebijakan teknis, pembinaan, advokasi, pelayanan kepegawaian, dan penjaminan kualitas meritokrasi, serta mengoptimalkan kapasitas kelembagaan dan governansi internal BKN**.

Dalam konteks Puspenkom ASN, visi dan misi tersebut menjadi rujukan untuk menegaskan peran Puspenkom ASN sebagai bagian dari ekosistem penerapan sistem merit, khususnya melalui pembinaan, standarisasi, penjaminan mutu, dan penyediaan data profil kompetensi/profil talenta yang kredibel sebagai dasar implementasi manajemen talenta ASN di instansi pemerintah.

B. Tujuan

Mengacu pada *Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025–2029*, tujuan BKN pada periode 2025–2029 diarahkan pada **“meningkatnya kualitas ASN dan kapasitas manajemen ASN berbasis pendekatan human capital management”**. Tujuan ini menegaskan bahwa pengelolaan ASN tidak lagi diposisikan semata sebagai urusan administrasi kepegawaian, melainkan sebagai pengelolaan modal manusia yang bernilai strategis bagi pencapaian kinerja organisasi pemerintah.

Lebih lanjut, tujuan tersebut mengandung makna perlunya transformasi BKN pada dua aspek utama. Pertama, transformasi peran BKN yang tidak hanya berfokus pada penguatan praktik manajemen ASN oleh instansi pemerintah, tetapi juga pada penjaminan prinsip meritokrasi termasuk pemenuhan hak-hak pegawai ASN, sehingga cakupan kemitraan BKN turut meluas hingga menyentuh langsung para pegawai ASN. Kedua, transformasi filosofi pendekatan BKN dari *personnel administration* dan *human resource management* menuju *human capital management*, yang menempatkan BKN secara lebih utuh sebagai mitra strategis (strategic partner) bagi pimpinan instansi pemerintah dalam pengelolaan ASN.

Dalam konteks Puspenkom ASN, rumusan tujuan ini menjadi dasar penguatan peran Puspenkom ASN untuk memastikan penyelenggaraan penilaian kompetensi yang terstandar dan bermutu, sekaligus menghasilkan data profil kompetensi/profil talenta yang dapat dimanfaatkan sebagai fondasi implementasi manajemen talenta ASN di instansi pemerintah.

C. Sasaran Strategis

Berkaitan dengan penjabaran pembangunan di atas, BKN memiliki rumusan tujuan yang termuat juga dalam Rencana Strategis BKN 2025-2029, dengan rumusan tujuan:

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

Tujuan strategis di atas mengandung makna adanya transformasi BKN pada dua aspek utama, yakni:

1. Transformasi peran BKN, dari yang sebelumnya hanya berfokus pada penguatan praktik manajemen ASN oleh instansi pemerintah, menjadi berfokus pula pada penjaminan prinsip meritokrasi termasuk hak-hak pegawai ASN. Dengan demikian, mitra BKN turut meluas menjadi meliputi para pegawai ASN.

Transformasi filosofi pendekatan BKN, dari yang sebelumnya cenderung berfokus pada administrasi kepegawaian (*personnel administration*) dan manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) menjadi *human capital management*. Artinya, BKN memerankan secara utuh peran-peran vital dalam pengelolaan manusia di organisasi pemerintahan, termasuk menjadi konsultan sekaligus mitra strategis (*strategic partner*) para pimpinan instansi pemerintah dalam hal pengelolaan ASN

D. Evaluasi Pelaksanaan Kerja

Puspenkom ASN melakukan evaluasi atas indikator dan target kinerja sebagai bentuk perbaikan berkelanjutan, target kinerja menjadi sesuatu yang dinamis sehingga dapat membantu pencapaian visi misi organisasi secara tepat sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Puspenkom ASN. Dalam dua tahun terakhir, berikut adalah capaian dan target kinerja Puspenkom ASN.

Tabel 1 Capaian IKU Puspenkom ASN tahun 2024-2025

Indikator Kinerja Utama (IKU)	2024		2025	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Nilai Indeks Kepuasan Pelayanan	95	85,59	94	89,45
Persentase database kompetensi yang telah diinput/diperbarui	100%	100%	100%	100,00%
Jumlah/ persentase lembaga penyelenggara penilaian potensi dan kompetensi instansi pemerintah yang terakreditasi	21 Lembaga	20 Lembaga	37%	51,02%

Indikator Kinerja Utama (IKU)	2024		2025	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Jumlah instrumen/ metode/ NSPK penilaian potensi dan kompetensi yang telah dibuat/dikembangkan	2	2	100%	100,00%
Jumlah pegawai yang telah dilakukan pemetaan/ penilaian potensi dan kompetensi ASN	60.000	70.907	9,73%	15,43%
Jumlah pegawai yang difasilitasi dalam penilaian potensi dan kompetensi ASN dengan mekanisme PNBP	2.892	13.164	-	-
Indeks profesionalitas ASN di lingkup Puspenkom ASN	80	83,47	-	-
Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar	100%	100%	-	-
Persentase pemenuhan dokumen AKIP	100%	100%	-	-
Persentase kualitas pelaksanaan anggaran Puspenkom ASN	95%	99,19%	-	-
Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan Inspektorat/BPK	100%	100%	-	-
Persentase Service Level Agreement (SLA) akreditasi unit penilaian kompetensi ASN maksimal 14 hari kerja	-	-	100%	96,00%
Persentase Service Level Agreement (SLA) hasil assessment maksimal 5 hari kerja	-	-	100%	99,31%
Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan Pusat Penilaian Kompetensi ASN	-	-	1 Inovasi	1 Inovasi (Pro ASN)
Persentase layanan bimbingan teknis dan konsultasi penyelenggaraan	-	-	100%	100%
Skor evaluasi SAKIP Pusat Penilaian Kompetensi ASN	-	-	70	64.45
Persentase terlaksananya rencana aksi RB Puspenkom ASN	-	-	100%	100%
Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN	-	-	100%	94,13%
Persentase realisasi penyerapan anggaran di lingkungan Puspenkom ASN	-	-	98%	95,44%
Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN	-	-	0	0

Terdapat perubahan target kinerja Puspenkom ASN pada tahun 2025, Terdapat 9 indikator kinerja kegiatan baru yang menyesuaikan Rencana Strategis BKN tahun 2025-2029 dan Perjanjian Kinerja tahun 2025. Secara umum, capaian target kinerja Puspenkom ASN pada tahun 2025 rata-rata ketercapaian target di atas 95%.

Capaian kinerja tertinggi ada pada IKK. 1 Persentase ASN yang telah dinilai kompetensinya. Keberhasilan capaian kinerja ini didukung oleh inovasi yang dibuat oleh Puspenkom ASN berupa Pro ASN, media penilaian kompetensi baru yang dapat menilai kompetensi dan potensi ASN secara cepat, serta pengukuran preferensi karier ASN yang diukur melalui Tripatha atau tiga jalur karier ASN yang mengacu pada alat ukur Teori Keselarasan Karier (RIASEC). Selain itu, tingkat partisipasi dari instansi pada kegiatan pemetaan kompetensi dan

potensi sangat tinggi, yang didorong dengan program BKN dalam penerapan manajemen talenta yang mana data profil talenta merupakan salah satu unsur dalam manajemen talenta tersebut. Sehingga, profil kompetensi aktif hingga tahun 2025 yang telah terintegrasi di SI ASN BKN telah mencapai **564.547 profil kompetensi**. Selain itu, capaian kinerja IKK 2. persentase lembaga penyelenggara penilaian potensi dan kompetensi yang terakreditasi juga dapat tercapai melebihi target. Sebanyak **25 instansi telah diakreditasi** pada tahun 2025. Hal ini diharapkan dapat mendorong peluasan layanan penilaian kompetensi sehingga ketersediaan data profil kompetensi ASN Indonesia dapat dicapai seluruhnya dengan cepat serta memiliki kualitas dan standar yang sama.

Masih terdapat ruang perbaikan kinerja Puspenkom ASN pada indikator kinerja lain yang masih belum mencapai target seperti pada skor evaluasi Sakip, penyerapan anggaran, SLA layanan penilaian kompetensi dan akreditasi. Diharapkan pada tahun 2026, Puspenkom ASN dapat memperbaiki kinerjanya dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Selain capaian kinerja, hasil evaluasi menunjukkan bahwa terdapat indikator kinerja kegiatan pada tahun 2025 yang perlu disesuaikan agar selaras dengan sasaran strategis pada Renstra BKN. Salah satunya adalah indikator kinerja kegiatan persentase database kompetensi yang telah diinput/diperbarui. Indikator kinerja tersebut mengukur persentase data penilaian kompetensi pada satu tahun sebelumnya yang telah dimutakhirkan di SI ASN. Hasil dari evaluasi, hal tersebut *redundant* dengan indikator kinerja jumlah pegawai yang telah dilakukan pemetaan/ penilaian potensi dan kompetensi ASN, yang mana dalam formulanya juga menghitung jumlah data kompetensi pada SI ASN yang didapatkan melalui kegiatan integrasi data. Untuk itu, direkomendasikan indikator kinerja “persentase database kompetensi yang telah diinput/diperbarui” tidak dilanjutkan pada 2026 karena sudah menjadi bagian dari IKK lainnya.

BAB III

RENCANA KERJA TAHUN 2026

A. Kebijakan Nasional Tahun 2026

Pada Tahun 2026, kebijakan nasional di bidang manajemen ASN semakin menegaskan pergeseran pengelolaan SDM aparatur menuju pendekatan *human capital* yang bertumpu pada penerapan sistem merit dan manajemen talenta. Arah ini sejalan dengan agenda Reformasi Birokrasi yang pada 2026 mulai menekankan implementasi Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional 2025–2045 dan Roadmap Reformasi Birokrasi Nasional 2025–2029, termasuk penguatan tata kelola dan transformasi akuntabilitas kinerja pemerintah yang lebih terpadu.

Dalam konteks tersebut, manajemen talenta ASN menjadi kebijakan kunci yang menuntut ketersediaan data talenta yang reliabel dan dapat dipakai lintas instansi. Penguatan kebijakan ini tercermin dari terbitnya Peraturan Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2025 yang merupakan perubahan atas PermenPANRB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN, sehingga kerangka manajemen talenta yang menjadi rujukan pada 2026 semakin diperbarui dan dipertegas, termasuk ruang lingkup manajemen talenta nasional dan instansi. Sejalan dengan itu, pembaruan kebijakan penyelenggaraan sistem merit juga diperkuat melalui PermenPANRB Nomor 19 Tahun 2025 (ditetapkan 31 Desember 2025) sebagai pedoman yang menyesuaikan perkembangan regulasi pasca UU ASN terbaru, sehingga pada 2026 instansi semakin didorong memastikan keputusan manajemen ASN berbasis kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil serta terlindung dari praktik non-merit.

Implikasi kebijakan tersebut adalah semakin sentralnya penilaian kompetensi sebagai “pemasok data” bagi profil talenta. Penilaian kompetensi melalui metode *Assessment Center* maupun metode berbasis komputer seperti CACT diposisikan sebagai instrumen untuk menghasilkan informasi kompetensi/potensi yang terstandar dan dapat diolah menjadi profil talenta sebagai dasar pengembangan karier, penempatan, dan perencanaan suksesi. Karena itu, kebijakan nasional pada 2026 juga menekankan kebutuhan konsistensi mutu dan kesetaraan standar hasil asesmen lintas instansi. Dalam praktiknya, hal ini menuntut pembinaan penyelenggaraan penilaian kompetensi melalui pedoman/standar, penjaminan mutu, serta penguatan kelembagaan penyelenggara penilaian.

Untuk mempercepat implementasi manajemen talenta pada instansi pemerintah, BKN juga mendorong langkah percepatan melalui kebijakan internal, termasuk Keputusan Kepala BKN terkait percepatan pembangunan dan penerapan manajemen talenta, yang menegaskan peran pembinaan dan penilaian kesiapan instansi dalam penerapan manajemen talenta. Pada saat yang sama, agenda prioritas BKN tahun 2026 menguatkan fokus pada tata kelola ASN,

kualitas layanan publik, dan transformasi digital kepegawaian, yang pada level operasionalnya membutuhkan data talenta yang semakin solid dan terintegrasi.

Dengan demikian, narasi kebijakan nasional tahun 2026 dalam konteks manajemen talenta dan penilaian kompetensi dapat dipahami sebagai upaya mengonsolidasikan ekosistem: regulasi manajemen talenta dan sistem merit yang diperbarui menjadi payungnya, sementara penilaian kompetensi yang terstandar, didukung pembinaan mutu dan penguatan penyelenggara (termasuk akreditasi), menjadi fondasi penyediaan data profil talenta yang kredibel untuk pengambilan keputusan manajemen ASN di seluruh instansi pemerintah.

B. Tujuan dan Sasaran Strategis Tahun 2026

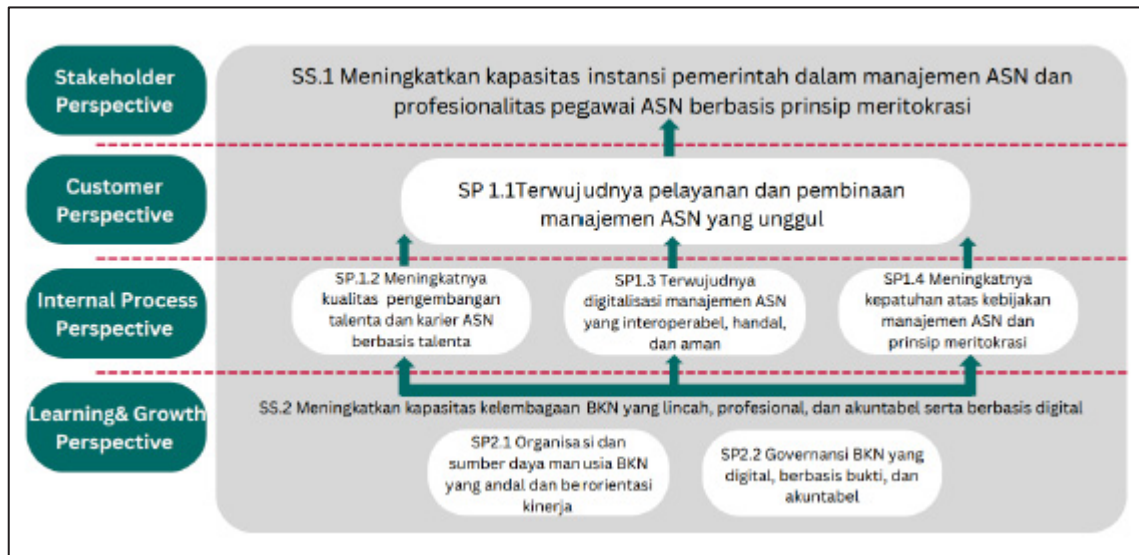
Berkaitan dengan penjabaran pembangunan di atas, BKN memiliki rumusan tujuan yang termuat juga dalam Rencana Strategis BKN 2025-2029, dengan rumusan tujuan:

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

Tujuan strategis di atas mengandung makna adanya transformasi BKN pada dua aspek utama, yakni:

2. Transformasi peran BKN, dari yang sebelumnya hanya berfokus pada penguatan praktik manajemen ASN oleh instansi pemerintah, menjadi berfokus pula pada penjaminan prinsip meritokrasi termasuk hak-hak pegawai ASN. Dengan demikian, mitra BKN turut meluas menjadi meliputi para pegawai ASN.
3. Transformasi filosofi pendekatan BKN, dari yang sebelumnya cenderung berfokus pada administrasi kepegawaian (*personnel administration*) dan manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) menjadi *human capital management*. Artinya, BKN memerankan secara utuh peran-peran vital dalam pengelolaan manusia di organisasi pemerintahan, termasuk menjadi konsultan sekaligus mitra strategis (*strategic partner*) para pimpinan instansi pemerintah dalam hal pengelolaan ASN.

Puspenkom ASN sebagai unsur pendukung dan unit kerja di Badan Kepegawaian Negara turut berkontribusi dalam pencapaian sasaran strategis BKN serta mempunyai target kinerja berdasarkan arsitektur kinerja BKN. Sasaran strategis BKN tahun 2025-2029 yang disusun dengan model *balanced scorecard* dapat dilihat pada gambar di bawah ini



Gambar 1 Sasaran strategis BKN 2025-2029

Pada tahun 2026, IKK 1 Persentase ASN yang telah dinilai kompetensinya akan mendukung langsung pencapaian sasaran strategis 1, meningkatnya kapabilitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN dan profesionalitas pegawai ASN berbasis prinsip meritokrasi dengan sasaran program 2, meningkatnya kualitas pengembangan talenta dan karier ASN berbasis talenta dengan indikator kinerja persentase PNS yang telah dinilai kompetensinya.

Selain itu, berdasarkan arsitektur kinerja kegiatan BKN yang tertuang dalam rencana strategis BKN tahun 2025-2029, terdapat tujuh indikator kinerja Puspenkom ASN yang berada dalam empat sasaran kegiatan BKN.

1. Indikator kinerja Puspenkom ASN dalam sasaran kegiatan terselenggaranya penilaian potensi dan peta kompetensi ASN yang mendukung mobilitas talenta adalah Persentase unit penilaian kompetensi yang terakreditasi.
2. Indikator kinerja Puspenkom ASN dalam sasaran kegiatan terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar adalah Persentase NSPK penilaian potensi dan kompetensi yang dikembangkan dan indeks kepuasan masyarakat atas layanan penilaian kompetensi.
3. Indikator kinerja Puspenkom ASN dalam sasaran kegiatan dalam sasaran kegiatan meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN terdiri dari skor evaluasi SAKIP, persentase terlaksananya rencana aksi RB Pusat Penilaian Kompetensi ASN.
4. Indikator kinerja Puspenkom ASN dalam sasaran kegiatan dalam sasaran kegiatan meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN adalah persentase realisasi penyerapan anggaran di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN dan Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN

C. Indikator dan Target Kinerja Tahun 2026

Berdasarkan arsitektur kinerja dan rancangan awal rencana strategis Badan Kepegawaian Negara tahun 2025-2029, indikator dan target kinerja Puspenkom ASN tahun 2026 adalah sebagai berikut

Tabel 2 Sasaran strategis dan IKU Puspenkom ASN tahun 2026

KODE SK	SASARAN KEGIATAN	KODE IKU	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
SK. 1	Terselenggaranya penilaian potensi dan peta kompetensi ASN yang mendukung mobilitas talenta	IKK.1	Persentase PNS yang telah dinilai kompetesinya (116.795 ASN)	16,63
		IKK.2	Persentase unit penilaian kompetensi ASN yang terakreditasi	69
SK. 2	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar	IKK.3	Persentase Service Level Agreement (SLA) akreditasi unit penilaian kompetensi ASN maksimal 14 hari kerja	100
		IKK.4	Persentase Service Level Agreement (SLA) hasil assessment maksimal 5 hari kerja	100
		IKK.5	Persentase NSPK penilaian potensi dan kompetensi yang dikembangkan	100
		IKK.6	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Penilaian Kompetensi	94,25
		IKK.7	Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan Pusat Penilaian Kompetensi ASN	1
		IKK.8	Persentase layanan bimbingan teknis dan konsultasi penyelenggaraan penilaian kompetensi dan akreditasi lembaga	100
		IKK. 9	Persentase Instansi yang Telah dilakukan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN di wilayah Kelompok Kerja	100
		IKK.10	Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 4 Hari di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN	95

KODE SK	SASARAN KEGIATAN	KODE IKU	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
SK. 3	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN	IKK. 11	Skor Evaluasi SAKIP Pusat Penilaian Kompetensi ASN	70
		IKK. 12	Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Pusat Penilaian Kompetensi ASN	100
		IKK. 13	Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN	100
SK. 4	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN	IKK. 14	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN	98
		IKK. 15	Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN	0

IKK 1. Persentase ASN yang telah dinilai kompetensinya

Data hasil penilaian kompetensi ASN merupakan salah satu komponen penting dalam manajemen talenta. Badan Kepegawaian Negara, dalam hal ini Puspenkom ASN memiliki tugas dalam menyelenggarakan dan melakukan pembinaan penilaian kompetensi ASN. Selain itu, Puspenkom ASN merupakan wali data hasil penilaian kompetensi ASN dalam SI ASN. Maka, ketersediaan data hasil penilaian kompetensi menjadi salah satu indikator keberhasilan dalam penerapan manajemen talenta sebagaimana yang ada dalam sasaran strategis 1 BKN. Pada tahun 2025 hingga 2029, sasaran data penilaian kompetensi ini adalah data penilaian kompetensi pada PNS sejumlah 3.570.019 orang (Data PNS per 31 Desember 2025), yang mana pada tahun 2026 ditargetkan 16,63% atau 593.530 data hasil penilaian kompetensi PNS aktif telah terkumpul dan terintegrasi pada SI ASN.

Upaya dalam pemenuhan data hasil penilaian kompetensi diambil melalui beberapa sumber. Sumber data hasil penilaian kompetensi di antaranya adalah melalui

1. Layanan penilaian kompetensi dengan metode *assessment center*
2. Layanan penilaian kompetensi dengan metode lainnya
3. Integrasi data penilaian kompetensi yang diselenggarakan mandiri oleh lembaga terakreditasi

Strategi pemenuhan data melalui layanan penilaian kompetensi dengan metode *assessment center* di Puspenkom ASN diprioritaskan pada penilaian kompetensi untuk seleksi jabatan pimpinan tinggi. Selanjutnya, Strategi pemenuhan data melalui layanan penilaian kompetensi dengan metode lainnya dilakukan langsung oleh Puspenkom ASN serta pendelegasian pada Kantor Regional BKN. Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, penilaian kompetensi telah didelegasikan pada Kantor Regional BKN. Pendelegasian tugas dan wewenang dalam melaksanakan penilaian kompetensi dengan metode lainnya ini dipilih dengan mempertimbangkan sumber daya manusia asesor SDM aparatur dan kebutuhan penilaian kompetensi yang massal di instansi daerah, serta, telah terintegrasinya instrumen penilaian kompetensi dengan metode lainnya dengan SI ASN. Detail pembagian target untuk indikator kinerja ini dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3 Pembagian target kinerja IKU 1

UNIT KERJA	TARGET
BKN PUSAT	1.269
KANTOR REGIONAL I BKN YOGYAKARTA	11.891
KANTOR REGIONAL II BKN SURABAYA	11.124
KANTOR REGIONAL III BKN BANDUNG	11.865
KANTOR REGIONAL IV BKN MAKASSAR	14.815
KANTOR REGIONAL V BKN DKI JAKARTA	8.207
KANTOR REGIONAL VI BKN MEDAN	6.518
KANTOR REGIONAL VII BKN PALEMBANG	9.114
KANTOR REGIONAL VIII BKN BANJARMASIN	8.321
KANTOR REGIONAL IX BKN JAYAPURA	4.685
KANTOR REGIONAL X BKN DENPASAR	8.959
KANTOR REGIONAL XI BKN MANADO	4.913
KANTOR REGIONAL XII BKN PEKANBARU	8.081
KANTOR REGIONAL XIII BKN ACEH	4.983
KANTOR REGIONAL XIV BKN MANOKWARI	2.051
TOTAL	116.795

Target 116.795 data penilaian kompetensi ini akan ditambahkan dengan data profil kompetensi yang masih aktif hingga tahun 2026 sebanyak 476.735 Data yang nantinya akan dihitung sebagai capaian kinerja dengan akumulasi atau nilai posisi akhir pada tahun 2026.

Tanggung jawab serta pembiayaan penilaian kompetensi di Kantor Regional BKN menjadi tanggung jawab Puspenkom ASN dengan kontrol melalui mekanisme PNPB dan standar layanan pelaksanaan penilaian kompetensi dengan metode lainnya. Dengan pendelegasian tersebut, BKN diharapkan dapat mempercepat jumlah ketersediaan data penilaian kompetensi ASN nasional.

Kemudian, strategi pemenuhan data penilaian kompetensi melalui integrasi data penilaian kompetensi adalah dengan mengintegrasikan hasil penilaian kompetensi yang telah diselenggarakan secara mandiri oleh seluruh K/L/D. Saat ini, data hasil penilaian kompetensi masih tersebar pada lembaga penyelenggara penilaian kompetensi dan instansi yang menyelenggarakan penilaian kompetensi menggunakan lembaga terakreditasi, hasil penilaian tersebut belum diserahkan kepada BKN sebagaimana yang diamanatkan dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

IKK 2. Persentase lembaga penilaian kompetensi yang mengusulkan akreditasi ke BKN

Salah satu fungsi dari Puspenkom ASN adalah Pelaksanaan akreditasi unit/lembaga/institusi penyelenggara pengukuran kompetensi. Hal ini merupakan upaya dalam menjaga standar dan hasil penilaian kompetensi yang dilakukan oleh lembaga penyelenggara penilaian kompetensi. Dasar pelaksanaan akreditasi penilaian kompetensi mengacu pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Hingga tahun 2024, sudah terdapat 70 lembaga yang telah terakreditasi yang tersebar di seluruh Indonesia.

Indikator kinerja persentase lembaga penilaian kompetensi yang mengusulkan akreditasi ke BKN berdasar pada perbandingan antara usulan akreditasi dengan yang telah ditindaklanjuti dengan tetap memperhatikan target tahunan sesuai dengan arsitektur kinerja BKN. Tindaklanjut ini dapat berupa pembinaan atau penilaian akreditasi. Pembinaan di sini merupakan bentuk komitmen Puspenkom ASN dalam menjaga kualitas lembaga penyelenggara penilaian kompetensi. Lembaga yang masuk ke dalam kategori ini adalah lembaga yang dinilai belum siap secara administratif, kelembagaan maupun kompetensinya dalam menyelenggarakan penilaian kompetensi. Hal yang akan dilakukan adalah dengan melakukan pendampingan, pelatihan maupun konsultasi dalam menyiapkan lembaga penyelenggara penilaian kompetensi dalam melaksanakan penilaian kompetensi dan akreditasi. Selanjutnya, tindaklanjut berupa penilaian akreditasi diberikan kepada instansi yang melakukan akreditasi ulang dan instansi/lembaga baru yang telah dinilai siap berdasarkan prosedur yang berlaku.

Pelaksanaan akreditasi dilakukan melalui mekanisme PNBP sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2024 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Badan Kepegawaian Negara. Untuk itu, target tahunan dari akreditasi diselaraskan dengan target output pada penerimaan PNBP dengan target minimal pada tahun 2025 ada 16 lembaga terakreditasi.

IKK 3. Persentase Service Level Agreement (SLA) akreditasi unit penilaian kompetensi ASN maksimal 14 hari kerja

Target kinerja pada indikator Persentase Service Level Agreement (SLA) akreditasi unit penilaian kompetensi ASN maksimal 14 hari kerja diarahkan untuk memastikan proses akreditasi berlangsung cepat, pasti, dan akuntabel sebagai bagian dari pembinaan mutu penyelenggaraan penilaian kompetensi ASN. Batas waktu maksimal 14 hari kerja dimaknai sebagai komitmen pelayanan bahwa setiap usulan akreditasi yang telah selesai dilaksanakan visitasi akan segera diproses hingga terbit rekomendasi nilai akreditasi, sehingga instansi pemohon memperoleh kepastian hasil dalam kerangka standarisasi dan akreditasi unit penilaian kompetensi.

Target IKK ini pada tahun 2026 adalah 100% rekomendasi nilai selesai dalam jangka waktu 14 hari kerja. Pengukuran 14 hari tersebut dilakukan mulai hari kerja ke-1 setelah pelaksanaan visitasi akreditasi (bukan pada hari visitasi), dan dinyatakan selesai pada saat rekomendasi nilai akreditasi ditetapkan/diterbitkan. Perhitungan menggunakan hari kerja, sehingga tidak termasuk hari Sabtu, Minggu, dan hari libur nasional/cuti bersama yang ditetapkan pemerintah. Dengan definisi ini, capaian indikator dihitung sebagai persentase jumlah proses akreditasi yang selesai dalam rentang waktu tersebut dibandingkan total proses akreditasi yang diselesaikan pada periode penilaian.

Pada evaluasi pelaksanaan tahun 2025, capaian indikator ini mencapai 96%. Capaian tersebut menunjukkan sebagian besar proses akreditasi telah memenuhi komitmen penyelesaian maksimal 14 hari kerja, sedangkan belum tercapainya 100% terutama dipengaruhi oleh kebutuhan pengelompokan dan penjadwalan sidang internal untuk pembahasan hasil visitasi dan penetapan rekomendasi, sehingga pada beberapa kasus terjadi penyesuaian antrean pembahasan yang berdampak pada melewati batas waktu SLA. Untuk itu, pada tahun 2026, akan dilakukan perbaikan proses melalui penataan mekanisme pengelompokan berkas, penyusunan jadwal sidang internal yang lebih terstruktur, serta penguatan pengendalian timeline pascavisitasi agar alur pembahasan hingga penerbitan rekomendasi lebih konsisten. Dengan langkah perbaikan tersebut, kinerja layanan akreditasi diharapkan semakin tepat waktu, memberi kepastian hasil bagi instansi, dan memperkuat standarisasi serta akreditasi unit penilaian kompetensi ASN.

IKK 4. Persentase Service Level Agreement (SLA) hasil assessment maksimal 5 hari kerja

Indikator kinerja IKK 4. Persentase Service Level Agreement (SLA) hasil *assessment* maksimal 5 hari kerja ditetapkan untuk memastikan layanan penilaian kompetensi menghasilkan keluaran yang cepat, konsisten, dan dapat segera dimanfaatkan dalam pengambilan keputusan manajemen talenta ASN. Target pada tahun 2026 adalah 100% hasil

penilaian kompetensi dapat diberikan dalam jangka waktu 5 hari kerja. Hasil *assessment* yang dimaksud mencakup pelaksanaan asesmen dengan metode *assessment center* maupun metode lainnya, sehingga pengukuran SLA disesuaikan dengan karakteristik keluaran dan tahapan proses pada masing-masing metode.

Pada layanan dengan metode *assessment center*, batas waktu maksimal 5 hari kerja dimaknai sebagai komitmen penyelesaian hasil asesmen yang dihitung mulai hari kerja ke-1 setelah proses intake nilai sampai dengan tersusunnya laporan rekapitulasi nilai sebagai keluaran resmi. Sementara itu, pada layanan dengan metode lainnya, batas waktu maksimal 5 hari kerja dihitung mulai hari kerja ke-1 setelah intake sampai dengan terintegrasinya nilai pada SI ASN, sehingga hasil asesmen dapat segera diakses dan dimanfaatkan oleh instansi.

Pada evaluasi pelaksanaan tahun 2025, capaian kinerja indikator ini mencapai 99,31%, yang menunjukkan mayoritas layanan hasil *assessment* telah memenuhi komitmen penyelesaian maksimal 5 hari kerja. Namun demikian, pada layanan *assessment center* masih terdapat capaian SLA yang relatif lebih rendah dibandingkan metode lainnya, terutama pada tahapan penyusunan laporan rekapitulasi yang memerlukan konsolidasi dan validasi hasil. Untuk itu, pada tahun 2026, akan dilakukan review terhadap proses penyusunan laporan rekap dan penataan proses bisnis layanan *assessment center*, termasuk penyederhanaan alur kerja, penguatan pengendalian timeline, dan penajaman pembagian peran, agar pemenuhan SLA semakin merata dan kualitas layanan hasil *assessment* semakin andal.

IKK 5. Persentase NSPK penilaian potensi dan kompetensi yang dikembangkan

Indikator kinerja ini mengukur jumlah pengembangan NSPK penilaian potensi dan kompetensi ASN yang berdasar kepada jumlah rekomendasi kebijakan, instrumen, metode ataupun simulasi penilaian kompetensi. Pengembangan NSPK penilaian kompetensi berlandaskan kepada:

1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
3. Peraturan Badan Kepegawaian negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi ASN
4. Kaidah dan perkembangan keilmuan dan profesi penilaian kompetensi dan *assessment center*

5. Perkembangan peraturan perundang-undangan terkait kompetensi dan penilaian kompetensi ke depannya

Penghitungan capaian target persentase mengacu pada Jumlah NSPK yang dikembangkan dibandingkan dengan target pengembangan NSPK penilaian kompetensi. Target pengembangan NSPK setiap tahun hingga tahun 2029 minimal 2 NSPK. Rencana kegiatan dalam mencapai target IKU adalah membuat alat ukur penilaian kompetensi serta standar dan prosedur penilaian kompetensi dan/atau kebijakan teknis terkait penilaian kompetensi. Diharapkan dengan target tersebut, terdapat peningkatan kualitas layanan serta menjaga mutu, validitas dan standar penilaian kompetensi dan potensi.

IKK 6. Indeks kepuasan masyarakat atas layanan penilaian kompetensi

Nilai indeks kepuasan masyarakat merupakan salah satu *tools* untuk mengevaluasi dan mengukur kualitas pelayanan di Puspenkom ASN. Direncanakan pada tahun 2026 seluruh layanan termasuk layanan akreditasi akan dinilai indeks kepuasannya. Selain itu, instrumen survei kepuasan layanan akan diintegrasikan dengan instrumen dari Biro Hukum dan Komunikasi Publik. Untuk itu akan dilakukan penyesuaian *survey delivery* menyesuaikan dengan pedoman dari Biro Hukum dan Komunikasi Publik.

Target nilai indeks kepuasan pada tahun 2026 adalah 94,25. Apabila melihat capaian pada tahun 2025, perlu adanya perbaikan *service delivery* melalui tindak lanjut hasil survei untuk meningkatkan nilai survei kepuasan layanan. Untuk itu, akan dilakukan pemantauan pada rekomendasi perbaikan pada setiap unsur yang telah dinilai pada tahun 2025.

IKK 7. Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan Pusat Penilaian Kompetensi ASN

Indikator kinerja kegiatan Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan Pusat Penilaian Kompetensi ASN diarahkan untuk mendorong pembaruan berkelanjutan dalam penyelenggaraan penilaian kompetensi dan potensi ASN, baik dari sisi metode, tata kelola layanan, maupun pemanfaatan teknologi. Inovasi diposisikan sebagai instrumen strategis untuk memastikan layanan semakin adaptif, mudah diakses, terstandar, serta menghasilkan keluaran yang relevan bagi kebutuhan manajemen talenta.

Pada tahun 2026, target indikator ini difokuskan pada pengembangan paket inovasi yang memperkuat dua area utama, yaitu inovasi layanan penilaian kompetensi terintegrasi serta inovasi layanan manajemen lembaga penilaian kompetensi. Arah inovasi tersebut dimaksudkan untuk memperkuat integrasi alur layanan serta meningkatkan efektivitas pembinaan lembaga penilaian kompetensi melalui pengelolaan yang lebih tertata, transparan, dan mudah dijangkau oleh pemangku kepentingan.

Sebagai pijakan, pada tahun 2025 telah dicapai satu paket inovasi berupa Pro ASN, yaitu metode penilaian kompetensi dan potensi secara cepat yang diperkuat dengan penambahan alat ukur preferensi karier yang diadaptasi dari RIASEC. Inovasi ini menjadi langkah awal dalam memperkaya keluaran penilaian agar tidak hanya menggambarkan kompetensi dan potensi, tetapi juga memberikan perspektif kesesuaian preferensi karier yang bermanfaat bagi perencanaan pengembangan dan penempatan talenta.

Melalui inovasi yang ditargetkan pada tahun 2026, diharapkan kualitas layanan penilaian kompetensi dan potensi semakin meningkat, baik dari sisi kecepatan, kemudahan, maupun konsistensi hasil. Penguatan layanan terintegrasi dan pengelolaan lembaga penilaian kompetensi juga diharapkan mempermudah akses layanan bagi instansi, memperluas jangkauan pemanfaatan, serta meningkatkan pengalaman pengguna melalui proses yang lebih sederhana, terstandar, dan didukung sistem yang saling terhubung.

IKK 8. Persentase layanan bimbingan teknis dan konsultasi penyelenggaraan penilaian kompetensi dan akreditasi lembaga

Indikator kinerja Persentase layanan bimbingan teknis dan konsultasi penyelenggaraan penilaian kompetensi dan akreditasi lembaga ditetapkan untuk memastikan peran pembinaan Pusat Penilaian Kompetensi ASN berjalan secara responsif dan menjangkau kebutuhan instansi, baik dalam peningkatan pemahaman teknis penyelenggaraan penilaian kompetensi maupun dalam pemenuhan standar dan proses akreditasi lembaga. Melalui layanan ini, Puspenkom ASN memastikan tersedianya pendampingan yang memadai agar pelaksanaan penilaian kompetensi semakin terstandar, berkualitas, dan selaras dengan kebijakan manajemen talenta ASN.

Pada tahun 2026, target indikator ini ditetapkan 100% konsultasi dan bimbingan teknis terlayani, yang dimaknai sebagai komitmen untuk memfasilitasi seluruh permintaan layanan yang masuk sesuai ketentuan dan kebutuhan pembinaan. Pengukuran dilakukan berdasarkan perbandingan jumlah layanan konsultasi/bimbingan teknis yang berhasil diberikan oleh Puspenkom ASN terhadap total permintaan layanan pada periode penilaian. Layanan tersebut dapat diberikan melalui berbagai kanal, antara lain PTSP BKN, forum diskusi teknis, maupun undangan kegiatan dari instansi lain, sehingga akses instansi terhadap dukungan teknis tetap terbuka, fleksibel, dan terdokumentasi.

Sebagai pijakan, pada tahun 2025 seluruh layanan bimbingan teknis dan konsultasi telah difasilitasi oleh Puspenkom ASN melalui kanal-kanal layanan tersebut. Capaian ini menjadi dasar penguatan komitmen pada tahun 2026 untuk menjaga tingkat responsivitas layanan, memperluas jangkauan pembinaan, serta memastikan setiap konsultasi dan bimbingan teknis

yang diberikan benar-benar mendorong peningkatan kualitas penyelenggaraan penilaian kompetensi dan akreditasi lembaga di lingkungan instansi pemerintah.

IKK 9. Persentase Instansi yang Telah dilakukan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN di wilayah Kelompok Kerja

Indikator kinerja Persentase Instansi yang Telah Dilakukan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN di wilayah Kelompok Kerja ditetapkan untuk mengukur cakupan pelaksanaan pembinaan Pusat Penilaian Kompetensi ASN kepada instansi pemerintah pada wilayah kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Indikator ini menegaskan peran pembinaan yang terarah dan sistematis berdasarkan pembagian wilayah kelompok kerja yang telah ditetapkan melalui Surat Keputusan Kepala BKN, sehingga layanan pembinaan dapat menjangkau instansi secara proporsional dan terencana. Target pada tahun 2026 adalah 100% instansi yang telah ditetapkan telah dilakukan pembinaan.

Pembinaan dilaksanakan kepada instansi-instansi yang berada dalam wilayah kelompok kerja dimaksud, dengan ruang lingkup yang mencakup penguatan penyelenggaraan penilaian kompetensi, peningkatan pemenuhan dan pemanfaatan data kompetensi, fasilitasi konversi nilai kompetensi sesuai ketentuan yang berlaku, serta pendampingan integrasi data kompetensi ke dalam sistem/ekosistem data ASN. Melalui pembinaan ini, diharapkan instansi mampu menyelenggarakan manajemen ASN yang lebih berbasis data, terstandar, dan selaras dengan kebijakan manajemen talenta.

Pengukuran indikator dilakukan dengan membandingkan jumlah instansi di wilayah kelompok kerja yang telah mendapatkan pembinaan pada periode penilaian terhadap total instansi yang menjadi sasaran pembinaan dalam wilayah kelompok kerja tersebut. Dengan pendekatan ini, indikator tidak hanya menunjukkan intensitas kegiatan pembinaan, tetapi juga menggambarkan tingkat jangkauan pembinaan yang berdampak pada penguatan kualitas penyelenggaraan manajemen ASN di masing-masing instansi.

IKK 10. Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 4 Hari di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN

Indikator kinerja Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 4 Hari di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN ditetapkan untuk memperkuat ketepatan waktu dan akuntabilitas tata kelola persuratan, sehingga alur koordinasi dan layanan administrasi dapat berjalan lebih cepat, tertib, dan terukur. Indikator ini mencakup penanganan surat internal maupun eksternal, dengan penekanan pada kecepatan respons unit/pejabat penerima surat sesuai alur disposisi dan tindak lanjut yang berlaku.

Pada tahun 2026, target indikator ini ditetapkan 100%, dan merupakan target baru yang mulai diberlakukan pada tahun tersebut sebagai bentuk penguatan budaya kinerja dan disiplin layanan. Capaian kinerja dihitung berdasarkan data pada aplikasi teken digital sebagai sumber pencatatan resmi proses penerimaan, disposisi, dan respons surat. SLA 4 hari kerja dihitung sejak surat diterima oleh yang bersangkutan atau sejak disposisi diteruskan pada aplikasi teken digital, hingga surat tersebut direspons oleh penerima pada aplikasi yang sama. Dengan pengukuran berbasis sistem ini, pemenuhan SLA dapat dimonitor secara objektif, mendukung transparansi proses, serta menjadi dasar perbaikan berkelanjutan dalam percepatan layanan administrasi persuratan di lingkungan Puspenkom ASN.

IKU 11. Skor Evaluasi SAKIP

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) merupakan wujud pertanggungjawaban sekaligus upaya peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Evaluasi AKIP adalah kegiatan analisis yang sistematis untuk memberikan penilaian, atribusi, apresiasi, serta mengidentifikasi permasalahan dan merumuskan solusi perbaikan guna meningkatkan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah. Dalam konteks Badan Kepegawaian Negara, SAKIP merupakan rangkaian aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk mendukung penetapan dan pengukuran kinerja, pengumpulan serta pengolahan data, hingga pelaporan kinerja sebagai dasar pertanggungjawaban dan perbaikan berkelanjutan. Skor hasil evaluasi akuntabilitas kinerja BKN mencerminkan tingkat implementasi SAKIP yang dinilai oleh Kementerian PANRB berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Sejalan dengan arah tersebut, Pusat Penilaian Kompetensi ASN menargetkan peningkatan skor akuntabilitas kinerja pada tahun 2026 menjadi 70. Sebagai dasar penguatan, capaian tahun 2025 menunjukkan skor evaluasi sebesar 64,45, yang menjadi pijakan untuk mendorong perbaikan pada aspek perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, serta evaluasi internal dan tindak lanjutnya. Upaya pencapaian target tahun 2026 akan dilaksanakan melalui penguatan penyusunan dan pemutakhiran dokumentasi SAKIP Puspenkom ASN, pelaksanaan evaluasi internal secara lebih konsisten, serta tindak lanjut yang terukur atas rekomendasi hasil evaluasi, sehingga implementasi SAKIP semakin selaras dengan prinsip akuntabilitas, efektivitas, dan orientasi hasil.

IKU 12. Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Pusat Penilaian Kompetensi ASN

Indikator kinerja 6 merupakan indikator kinerja yang baru akan dilaksanakan pada tahun 2025 dengan target 70. Sehingga, tahun 2025 akan menjadi *benchmark* dalam target dan capaian

Puspenkom ASN sampai dengan tahun 2029. Indikator kinerja ini ditujukan untuk mendukung indikator kinerja utama BKN dalam penilaian reformasi birokrasi serta mengukur pelaksanaan reformasi birokrasi dalam kinerja dan pelayanan di Puspenkom ASN. Direncanakan pada tahun 2025 akan dibentuk tim reformasi birokrasi untuk merumuskan kegiatan dan rencana aksi reformasi birokrasi.

IKU 13. Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN

Indikator kinerja Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-Kinerja di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN ditetapkan untuk memastikan budaya kerja yang akuntabel dan terukur, serta mendukung pencatatan kinerja individu secara konsisten sebagai dasar pengelolaan kinerja organisasi. Pelaporan kinerja harian melalui aplikasi e-Kinerja juga menjadi instrumen pengendalian manajemen yang penting, karena memungkinkan pimpinan memantau progres pekerjaan, memastikan keselarasan aktivitas harian dengan rencana kerja, serta memperkuat disiplin pelaksanaan tugas.

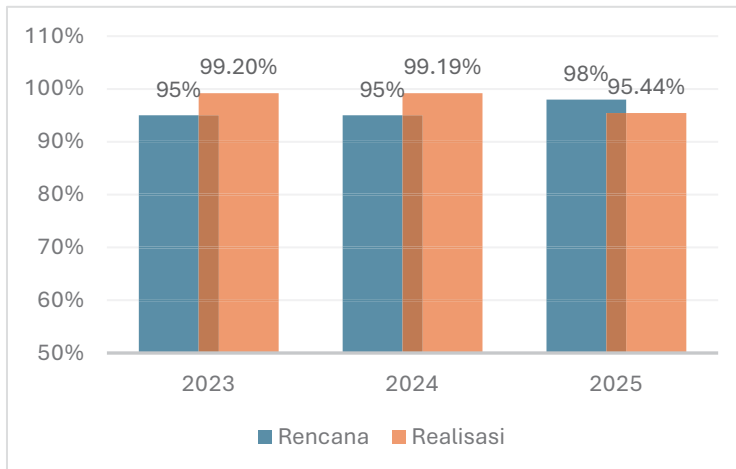
Pada tahun 2026, target indikator ini ditetapkan 100%, yang dimaknai sebagai komitmen agar seluruh pegawai melaksanakan pelaporan kinerja harian secara tertib dan berkelanjutan sesuai ketentuan. Target ini juga menjadi bagian dari penguatan tata kelola kinerja, agar informasi kinerja harian dapat dihimpun secara lengkap dan menjadi dasar evaluasi yang lebih objektif.

Pada evaluasi pelaksanaan tahun 2025, capaian indikator berada pada angka 94,13%, yang menunjukkan tingkat kepatuhan pelaporan sudah tinggi namun masih memerlukan penguatan untuk mencapai pemenuhan menyeluruh. Untuk itu, pada tahun 2026 akan dilakukan perbaikan melalui monitoring yang lebih konsisten dan terarah, termasuk penguatan pengendalian rutin terhadap kepatuhan pelaporan, umpan balik kepada pegawai/unit yang belum optimal, serta penegasan mekanisme pemantauan berkala agar pelaporan kinerja harian dapat meningkat secara merata dan mencapai target 100%.

IKU 14. Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN

Indikator persentase penyerapan anggaran di lingkungan Puspenkom ASN merupakan salah satu tolok ukur penting untuk menilai kinerja sekaligus kualitas tata kelola anggaran, khususnya dalam memastikan bahwa program dan kegiatan yang direncanakan dapat direalisasikan secara tepat waktu, tepat sasaran, dan akuntabel. Indikator ini dihitung dengan

membandingkan realisasi anggaran terhadap pagu anggaran Puspenkom ASN tahun 2026, dengan target penyerapan pada tahun 2026 sebesar 98%.



Grafik 1 Capaian realisasi anggaran Puspenkom ASN 2022-2024

Secara historis, dalam periode 2023–2024 Puspenkom ASN menunjukkan kinerja pengelolaan anggaran yang konsisten, bahkan mampu melampaui target dengan capaian 99%. Capaian tersebut menjadi bukti bahwa mekanisme perencanaan dan pelaksanaan anggaran pada prinsipnya telah berjalan baik. Namun, pada tahun 2025 capaian penyerapan berada

pada angka 95,44%, yang menjadi pengingat bahwa penguatan tata kelola perlu dilakukan secara lebih terstruktur, terutama pada aspek perencanaan, pengendalian pelaksanaan, serta ketertiban dokumentasi pertanggungjawaban.

Berangkat dari evaluasi tersebut, tahun 2026 akan diarahkan sebagai periode konsolidasi perbaikan untuk mengembalikan penyerapan anggaran pada level optimal sekaligus lebih stabil pada setiap periode triwulan. Upaya perbaikan akan difokuskan pada penguatan pengelolaan dokumen pertanggungjawaban anggaran, percepatan dan ketepatan proses pengadaan barang dan jasa, serta penyelarasan yang lebih kuat antara perencanaan penganggaran dan perencanaan kinerja. Sinkronisasi ini akan ditopang dengan pengendalian yang lebih ketat pada saat revisi anggaran dan penyesuaian jadwal kegiatan, sehingga perubahan yang terjadi tidak mengganggu kesinambungan pelaksanaan dan realisasi anggaran.

Selain itu, pelaksanaan pengadaan barang dan jasa akan dilakukan dengan mempertimbangkan ketersediaan serta kapasitas pasar untuk memenuhi kebutuhan Puspenkom ASN, sehingga risiko keterlambatan dan ketidaktercapaian paket pengadaan dapat diminimalkan sejak tahap perencanaan. Dengan langkah-langkah perbaikan yang lebih terukur dan disiplin pelaksanaan yang diperkuat, Puspenkom ASN optimis dapat mencapai target penyerapan anggaran 98% pada tahun 2026, sekaligus meningkatkan kualitas realisasi anggaran yang lebih merata, terkendali, dan selaras dengan capaian kinerja organisasi.

IKU 15. Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN

Indikator kinerja Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN ditetapkan sebagai ukuran efektivitas pengendalian internal dan kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan dalam pengelolaan keuangan dan pelaksanaan kegiatan. Indikator ini menggambarkan kualitas tata kelola yang akuntabel, khususnya dalam memastikan bahwa seluruh proses perencanaan, pelaksanaan, hingga pertanggungjawaban kegiatan dapat dipertanggungjawabkan dan sesuai standar yang berlaku.

Pengukuran indikator dilakukan berdasarkan ada atau tidaknya temuan pada pelaksanaan audit/pemeriksaan keuangan Puspenkom ASN oleh BPK dan/atau Inspektorat. Dengan demikian, kinerja indikator tercermin dari kondisi hasil pemeriksaan yang menunjukkan tidak terdapat temuan atas pelaksanaan kegiatan dan pengelolaan keuangan pada periode yang diaudit.

Pada tahun 2026, target indikator ini ditetapkan 0 temuan sebagai komitmen untuk mempertahankan integritas pengelolaan keuangan dan meningkatkan konsistensi kepatuhan serta kualitas pengendalian internal. Sebagai pijakan, capaian tahun 2025 menunjukkan hasil yang sangat baik, yaitu 0 temuan, yang mencerminkan bahwa pelaksanaan kegiatan dan tata kelola keuangan Puspenkom ASN telah berjalan tertib, patuh, dan akuntabel. Capaian ini akan dijaga melalui penguatan pengendalian internal, ketepatan dokumentasi pertanggungjawaban, serta monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan agar standar kepatuhan tetap terpelihara pada tahun 2026.

D. Rencana Anggaran

Untuk mewujudkan target kerja Puspenkom ASN tahun 2026, alokasi untuk seluruh kegiatan Puspenkom ASN tahun 2026 adalah sebesar Rp 5.140.000.000,- yang seluruhnya bersumber dari anggaran PNPB. Terdapat Pagu Blokir sebesar Rp 1.884.608.000,- sehingga anggaran yang dapat digunakan adalah Rp 3.210.392.000,-

Untuk itu, pada tiap program dan *rincian output* untuk mendukung pencapaian indikator kinerja telah dialokasikan dengan rincian sebagai berikut:

1. Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN sebesar Rp 4,440,000,000,- atau Rp 2.510.392.000,- pasca blokir
2. Program Dukungan Manajemen sebesar Rp 700.000.000 , -

Tabel 4 Anggaran Puspenkom ASN tahun 2025 berdasarkan RO

Kode/ KRO	Kegiatan	Anggaran	Blokir	Sumber Dana
3663	Penyelenggaraan Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN	4.440.000.000	1.884.608.000	
ADE.001	Akreditasi Lembaga Penyelenggara Penilaian Potensi dan Kompetensi	500.000.000	242.234.000	PNBP
BAA.001	Fasilitasi Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN	3.940.000.000	1.642.374.000	PNBP
4843	Pengelolaan Keuangan, BMN dan Umum	700.000.000		
EBB.971	Layanan Prasarana Internal	300.000.000		PNBP
EBB.951	Layanan Sarana Internal	400.000.000		PNBP
Total		5,140.000.000	1.884.608.000	

Seluruh sumber anggaran kegiatan Puspenkom ASN berasal dari pemanfaatan anggaran PNBP. Sehingga, kinerja kegiatan akan bergantung pula dengan kinerja pendapatan PNBP. Untuk itu, pendapatan PNBP yang dikelola oleh Puspenkom ASN ditargetkan sebesar Rp 6.942.542.000,- target penerimaan ini akan diupayakan dengan cara promosi dan sosialisasi layanan Puspenkom ASN pada instansi pengguna potensial.

BAB IV

PENUTUP

Penyusunan Rencana Kerja Pusat Penilaian Kompetensi ASN Tahun 2026 merupakan penjabaran rencana tahunan yang disusun dengan mengacu dan menyelaraskan sasaran strategis, program, serta kegiatan Badan Kepegawaian Negara sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025–2029. Rencana kerja ini memuat sasaran, indikator, dan target kinerja yang akan dicapai dalam satu tahun sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari rencana pembangunan jangka menengah, sekaligus menjadi instrumen pengendalian agar pelaksanaan kinerja tetap berada pada arah yang tepat dan terukur.

Dokumen ini menjadi acuan bagi seluruh unsur di lingkungan Puspenkom ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi secara terarah, akuntabel, serta berorientasi pada hasil. Puspenkom ASN menegaskan komitmen untuk mencapai target yang telah ditetapkan, sekaligus melakukan perbaikan berkelanjutan atas capaian kinerja dan kualitas layanan melalui penguatan perencanaan, penyempurnaan proses bisnis, peningkatan ketepatan waktu layanan, serta konsistensi monitoring dan evaluasi. Pembelajaran dari pelaksanaan periode sebelumnya digunakan sebagai dasar untuk memperkuat langkah perbaikan, memastikan setiap program dan kegiatan dilaksanakan lebih efektif, tepat sasaran, dan memberikan manfaat nyata bagi pemangku kepentingan.

Dengan komitmen pelaksanaan yang disiplin dan pengendalian kinerja yang konsisten, Rencana Kerja Tahun 2026 diharapkan mampu mendorong peningkatan kualitas penyelenggaraan kegiatan dan layanan Puspenkom ASN yang semakin responsif, terstandar, dan selaras dengan rencana strategis serta arsitektur kinerja Badan Kepegawaian Negara. Melalui upaya tersebut, Puspenkom ASN optimis dapat meningkatkan capaian kinerja sekaligus memperkuat peran pembinaan penilaian kompetensi ASN secara berkelanjutan.