



BKN
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

RENCANA KERJA TAHUN 2025

PUSAT PENILAIAN KOMPETENSI
APARATUR SIPIL NEGARA

KATA PENGANTAR



Kunci keberhasilan kinerja pada suatu organisasi salah satunya adalah keselarasan rencana kerja antar unsur organisasi. Hal tersebut adalah upaya yang dilakukan oleh Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puspenkom ASN) dengan menyusun rencana kerja (Renja). Renja Puspenkom ASN 2025 merupakan penjabaran rencana kerja yang akan dilakukan oleh Puspenkom ASN tahun 2025 dengan mengacu pada rencana strategis dan arsitektur kinerja Badan Kepegawaian Negara

(BKN) Dokumen Renja ini disusun dengan berlandaskan pada Surat Edaran Kepala BKN Nomor 10 Tahun 2023 tentang Perubahan Format Rencana Kerja dan Manual Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara serta rancangan awal rencana strategis BKN tahun 2025-2029.

Perbaikan dan rencana pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) menjadi fokus utama dalam penyusunan Renja ini. Dokumen Renja Puspenkom ASN tahun 2025 dapat menjadi panduan dan pedoman seluruh elemen Puspenkom ASN dalam melaksanakan rencana kinerja untuk mencapai visi dan misi Badan Kepegawaian Negara.

Kepala Pusat Penilaian Kompetensi ASN

Ditandatangani Secara Elektronik

Bajoe Loedi Hargono, M.M., M.T., M.Sc.

NIP. 196803161991011001



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL, GAMBAR DAN GRAFIK	iv
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR GRAFIK.....	iv
BAB I	1
A. Latar Belakang	1
B. Landasan Hukum.....	1
C. Ruang Lingkup.....	2
D. Maksud dan Tujuan.....	3
BAB II	4
A. Visi dan Misi.....	4
B. Tujuan.....	4
C. Sasaran Strategis	5
D. Evaluasi Pelaksanaan Kerja	7
BAB III	10
A. Kebijakan Nasional Tahun 2025.....	10
B. Tujuan dan Sasaran Strategis Tahun 2024	11
C. Indikator dan Target Kinerja Tahun 2024.....	12
D. RENCANA ANGGARAN	19
BAB IV.....	21
Lampiran – Perjanjian Kinerja Puspenkom ASN tahun 2024.....	22

DAFTAR TABEL, GAMBAR DAN GRAFIK

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Capaian IKU Puspenkom ASN tahun 2023-2024.....	7
Tabel 2 Sasaran strategis dan IKU Puspenkom ASN tahun 2025	12
Tabel 3 Pembagian target kinerja IKU 1	14
Tabel 4 Anggaran Puspenkom ASN tahun 2025 berdasarkan RO	19

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Peta strategi Puspenkom ASN tahun 2020-2024.....	5
Gambar 2 Peta strategi Puspenkom ASN tahun 2024.....	7
Gambar 3 Sasaran pembangunan tahun 2025.....	10
Gambar 4 Sasaran strategis BKN 2025-2029.....	11

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1 Capaian IKU nilai indeks kepuasan pelayanan Puspenkom ASN 2020-2024.....	9
Grafik 2 Capaian IKU indeks kepuasan pelayanan Puspenkom ASN	17
Grafik 3 Capaian realisasi anggaran Puspenkom ASN 2022-2024	18

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyusunan Rencana Kerja (Renja) Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puspenkom ASN) tahun 2025 merupakan proses penting dalam memastikan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi yang optimal. Sebagai unit kerja dan unsur pendukung Badan Kepegawaian Negara (BKN), Puspenkom ASN memiliki tanggung jawab strategis dalam menilai dan menyediakan profil kompetensi aparatur sipil negara.

Renja tahun 2025 Puspenkom ASN menjadi bagian dalam proses dan sistem perencanaan yang merujuk pada tugas pokok, fungsi, dan mandat kinerja yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara. Seiring dengan itu, Renja ini juga menjadi penjabaran operasional dari rencana kegiatan Pusat Penilaian Kompetensi ASN tahun 2025. Pentingnya penyusunan Renja Puspenkom ASN terletak pada fungsinya sebagai instrumen operasional yang mengarahkan aktivitas organisasi sesuai dengan tugas pokok, fungsi, dan mandat kinerja yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara. Renja menjadi titik sentral bagi perumusan sasaran, indikator kinerja, dan target kinerja yang spesifik, memastikan bahwa pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Dengan demikian, Renja bukan hanya sebagai dokumen perencanaan, tetapi juga sebagai komitmen konkret organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam satu periode tahunan, memperkuat kontribusi Puspenkom ASN terhadap keseluruhan pencapaian visi dan misi Badan Kepegawaian Negara.

B. Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
3. 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;
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 No. 90 Tahun 2010 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga;
6. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

7. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2025;
8. Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara;
9. 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;
10. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 9 Tahun 2017 tentang Tata Cara Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Perjenjangan 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. 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 ini adalah penjelasan mengenai evaluasi kinerja tahun 2024 serta rencana kerja yang akan dilaksanakan oleh Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puspenkom ASN) pada tahun 2025. Penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja ini didasarkan pada tugas dan fungsi Puspenkom ASN. Puspenkom ASN merupakan unsur pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BKN melalui Sekretaris Utama. Puspenkom ASN memiliki tugas melaksanakan penilaian kompetensi ASN dengan fungsi yaitu

1. Penyusunan kebijakan teknis penyelenggaraan penilaian kompetensi manajerial dan sosio kultural, potensi, integritas dan moralitas ASN
2. Pembinaan standar pengukuran kompetensi manajerial dan sosial kultural, potensi, integritas dan moralitas ASN
3. Pengukuran kompetensi manajerial dan sosial kultural, potensi, integritas dan moralitas ASN
4. Penjaminan mutu pengukuran kompetensi manajerial dan sosial kultural, potensi, integritas dan moralitas ASN
5. Pelaksanaan akreditasi unit/lembaga/institusi penyelenggara pengukuran kompetensi

6. Pengelolaan data dan informasi penyelenggaraan pengukuran kompetensi, potensi, integritas dan moralitas ASN
7. Pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan pengukuran kompetensi, potensi, integritas, dan moralitas ASN
8. Penyelenggaraan pelayanan administrasi pusat

D. Maksud dan Tujuan

Selain itu, tujuan penyusunan rencana kerja Puspenkom ASN tahun 2025 sebagai berikut:

1. Petunjuk pelaksanaan program kegiatan Puspenkom ASN selama tahun 2025
2. Meningkatkan efisiensi, efektivitas, ketertiban, transparansi serta akuntabilitas kinerja Puspenkom ASN tahun 2025
3. Sebagai kendali dalam pelaksanaan evaluasi pencapaian Puspenkom ASN tahun 2025.

BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA 2024

A. Visi dan Misi

Sebagai keselarasan rencana strategis, Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puspenkom ASN) melaksanakan visi dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) yaitu ***“Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk Mendukung Tercapainya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”***

Misi Puspenkom ASN dalam mewujudkan visi juga mengacu pada misi dari rencana strategis BKN tahun 2020-2024 yaitu meningkatkan kualitas ASN melalui

1. Pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN;
2. Penyelenggaraan Manajemen ASN;
3. Penyimpanan informasi pegawai ASN;
4. Pengawasan dan pengendalian norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN; dan
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN.

B. Tujuan

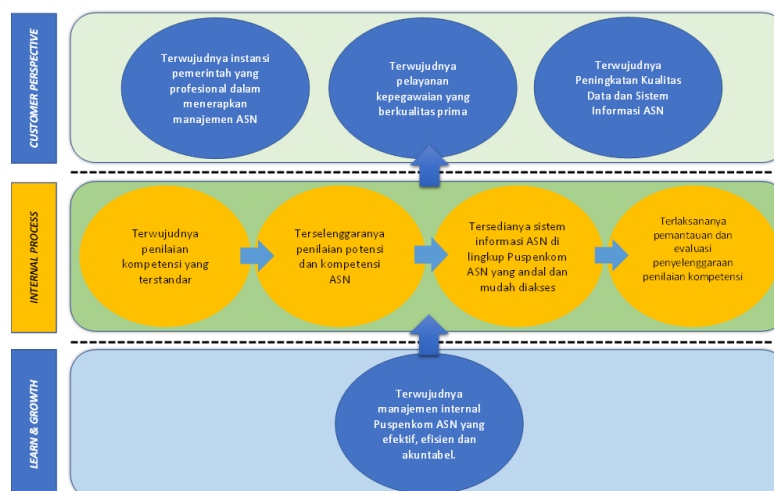
Penjabaran misi BKN yang juga menjadi misi dari Puspenkom ASN dituangkan dalam tujuan seperti yang tercantum dalam renstra BKN tahun 2020-2024, tujuan pembangunan BKN adalah sebagai berikut

1. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas sebagai referensi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh pengelolaan PNS yang baik, yang meliputi: penyusunan dan penetapan kebutuhan serta pengadaan PNS; pengembangan PNS (mutasi, promosi, penilaian kinerja dan pola karier); kompensasi (penggajian, tunjangan dan penghargaan); (kesejahteraan PNS (Tabungan Hari Tua/THT dan perlindungan sosial)
2. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima sebagai sarana mewujudkan manajemen talenta nasional dalam rangka penyelenggaraan Manajemen ASN yang andal dan dinamis. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh keberhasilan pengelolaan atau manajemen kepegawaian yang sesuai dengan norma, standar dan prosedur (NSP) kepegawaian di lingkungan instansi Pusat dan Pemerintah Daerah, meningkatnya kinerja PNS dalam melaksanakan pekerjaan, tugas pokok dan fungsi unit kerjanya;

3. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI – ASN) sebagai sarana penerapan sistem merit. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh Sistem Informasi ASN yang terpadu dan terintegrasi secara nasional (meliputi pengelolaan data ASN yang andal dan terkini serta penyajian informasi kepegawaian secara akurat dan penyusunan *talent pool*); serta pengelolaan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi (*online*);
4. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN. Indikasi tercapainya tujuan ini adalah penyelenggaraan Manajemen ASN yang andal dan dinamis. Lebih jauh dari itu, indikasi keberhasilan pelaksanaan pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN akan membuat manajemen ASN berjalan sesuai NSPK yang akan mendorong terciptanya reformasi birokrasi dan *good governance*;
5. Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, Dan Akuntabel dalam rangka mewujudkan visi & misi organisasi. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya pengelolaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang Baik, Opini WTP BPK, tingkat kepuasan publik terhadap pelayanan internal BKN, ketersediaan layanan informasi publik, penempatan pegawai yang sesuai

C. Sasaran Strategis

Sasaran strategis Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puspenkom ASN) merupakan turunan dari sasaran strategis Badan Kepegawaian Negara (BKN). Pada proses turunannya, sasaran strategis Puspenkom ASN menggunakan pendekatan *Balanced Scorecard* (BSC) yang menggunakan tiga perspektif, yaitu *customer perspective*, *internal process* dan *learning and growth*. Peta strategis Puspenkom ASN tahun 2020-2024 sebagai berikut:



Gambar 1 Peta strategi Puspenkom ASN tahun 2020-2024

Customer Perspective

Pada *perspective* ini, Puspenkom ASN memiliki tiga sasaran strategis yaitu (1) terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN, (2) terwujudnya pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima dan (3) terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN. Indikator kinerja dari sasaran strategis 1 adalah persentase pemanfaatan hasil penilaian potensi dan kompetensi yang dilakukan oleh BKN. Indikator kinerja pada sasaran strategis 2 adalah indeks kepuasan pelayanan Puspenkom ASN. Indikator kinerja pada sasaran strategis 3 adalah Persentase data profil kompetensi yang telah dimasukkan atau diperbarui dalam database SI ASN.

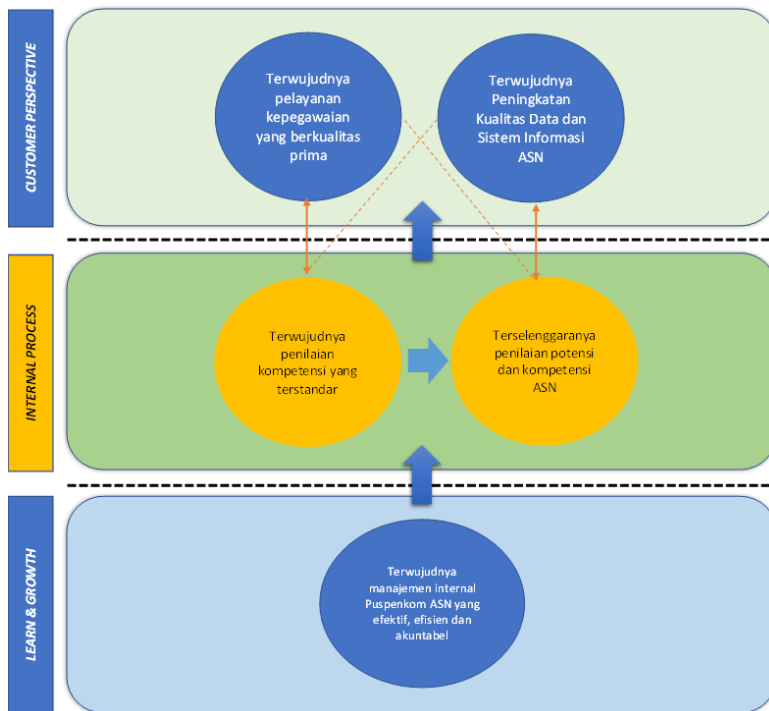
Internal Process

Internal process perspective Puspenkom ASN memiliki empat sasaran strategis yang menggambarkan tugas pokok dan fungsi serta proses bisnis Puspenkom ASN. Keempat sasaran strategis tersebut adalah (1) terwujudnya penilaian potensi dan kompetensi yang terstandar, (2) terselenggaranya penilaian potensi dan kompetensi Aparatur Sipil Negara, (3) tersedianya sistem informasi ASN di lingkup Puspenkom ASN yang andal dan mudah diakses, dan (4) terlaksananya pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan penilaian potensi dan kompetensi ASN.

Learn and Growth

Dalam perspektif *learn and growth*, terdapat satu sasaran strategis yaitu terwujudnya manajemen internal Puspenkom ASN yang efektif, efisien dan akuntabel. Sasaran strategis tersebut memiliki lima indikator utama yaitu (1) indeks profesionalitas ASN di lingkup Puspenkom ASN, (2) persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar, (3) persentase pemenuhan dokumen AKIP, (4) persentase kualitas pelaksanaan anggaran Puspenkom ASN dan (5) persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan inspektorat/BPK.

Pada tahun 2024, berdasarkan hasil evaluasi sasaran strategis dan indikator kinerja, terdapat penyesuaian pada sasaran strategis Puspenkom ASN tahun 2024. Mengacu pada Peta Strategi Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara Tahun 2020-2024. Berikut adalah peta strategi Puspenkom ASN tahun 2024:



Gambar 2 Peta strategi Puspenkom ASN tahun 2024

Peta strategis Puspenkom ASN tahun 2024 merupakan penggambaran hubungan antar sasaran strategis yang ada pada tiap *perspective* dalam bentuk *balanced scorecard*. Gambaran hubungan antar sasaran strategis yaitu dengan terselenggaranya penilaian potensi dan kompetensi yang terstandar diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan mutu dari layanan yang diberikan oleh Puspenkom ASN sehingga dapat

mewujudkan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima. Selain itu, penilaian potensi dan kompetensi yang terstandar baik yang dilakukan oleh Puspenkom ASN maupun oleh instansi penyelenggara penilaian kompetensi dapat mewujudkan kualitas data profil kompetensi yang ada di dalam SI ASN. Seluruh sasaran strategis yang dilaksanakan dalam *internal process perspective* didukung dengan pengelolaan dan perbaikan manajemen internal Puspenkom ASN yang efektif, efisien, dan akuntabel.

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.

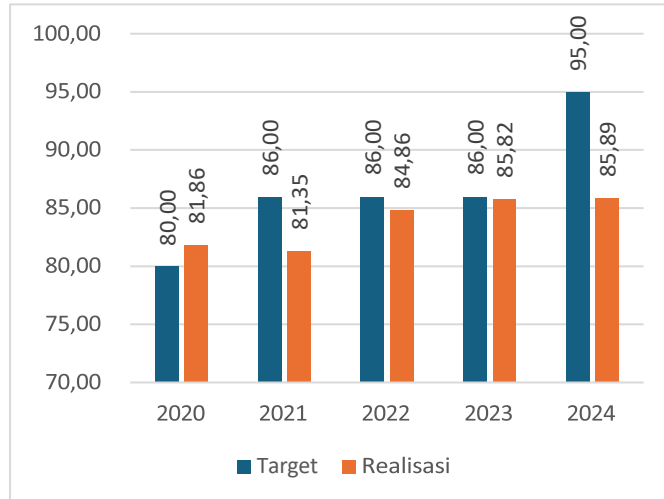
Tabel 1 Capaian IKU Puspenkom ASN tahun 2023-2024

Indikator Kinerja Utama (IKU)	2023		2024	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Persentase Pemanfaatan Hasil Penilaian Potensi dan Kompetensi yang dilakukan oleh BKN	65,00%	59,18%	-	-
Nilai Indeks Kepuasan Pelayanan	86	85,82	95	85,59
Persentase database kompetensi yang telah diinput/diperbarui	100%	100%	100%	100%

Indikator Kinerja Utama (IKU)	2023		2024	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Persentase pemantauan pemanfaatan hasil penilaian Potensi dan Kompetensi pada instansi pengguna	100%	100%	-	-
Persentase evaluasi kualitas penyelenggaraan kegiatan penilaian Potensi dan Kompetensi	100%	100%	-	-
Jumlah/persentase lembaga penyelenggara penilaian potensi dan kompetensi instansi pemerintah yang terakreditasi	15	12	21	20
Jumlah instrumen/ metode/ NSPK penilaian potensi dan kompetensi yang telah dibuat/dikembangkan	2	2	2	2
Jumlah pegawai yang telah dilakukan pemetaan/penilaian potensi dan kompetensi ASN	60.000	96.760	60.000	70.907
Jumlah pegawai yang difasilitasi dalam penilaian potensi dan kompetensi ASN dengan mekanisme PNBP	705	887	2.892	13.164
Indeks profesionalitas ASN di lingkup Puspenkom ASN	80	79,1	80	83,47
Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar	100%	100%	100%	100%
Persentase pemenuhan dokumen AKIP	100%	100%	100%	100%
Persentase kualitas pelaksanaan anggaran Puspenkom ASN	95%	99,20%	95%	99,19%
Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan Inspektorat/BPK	100%	100%	100%	100%

Secara umum, capaian target kinerja Puspenkom ASN pada tahun 2024 telah mencapai target. Hanya terdapat dua indikator kinerja utama yang belum mencapai target, yaitu nilai indeks kepuasan pelayanan dan jumlah/persentase lembaga penyelenggara penilaian potensi dan kompetensi instansi pemerintah yang terakreditasi.

Tidak tercapainya indikator kinerja nilai indeks kepuasan pelayanan dikarenakan tingginya



Grafik 1 Capaian IKU nilai indeks kepuasan pelayanan Puspenkom ASN 2020-2024

target yang diusung. Pada periode 2020 hingga 2024, capaian nilai indeks kepuasan layanan terus meningkat. Untuk itu, dalam perumusan target kinerja pada IKU nilai indeks kepuasan layanan perlu mempertimbangkan capaian pada tahun sebelumnya sehingga memenuhi unsur SMART-C.

Selanjutnya pada indikator persentase lembaga penyelenggara penilaian potensi dan kompetensi instansi

pemerintah yang terakreditasi, faktor penyebab tidak tercapainya target adalah terdapat dua instansi yang menunda penilaian akreditasi dengan alasan reorganisasi dan pembenahan pada instansinya. Faktor tersebut merupakan faktor yang di luar kendali dari Puspenkom ASN. Sehingga, perlu dilakukan perumusan strategi serta prosedur dalam pelaksanaan akreditasi pada tahun-tahun mendatang.

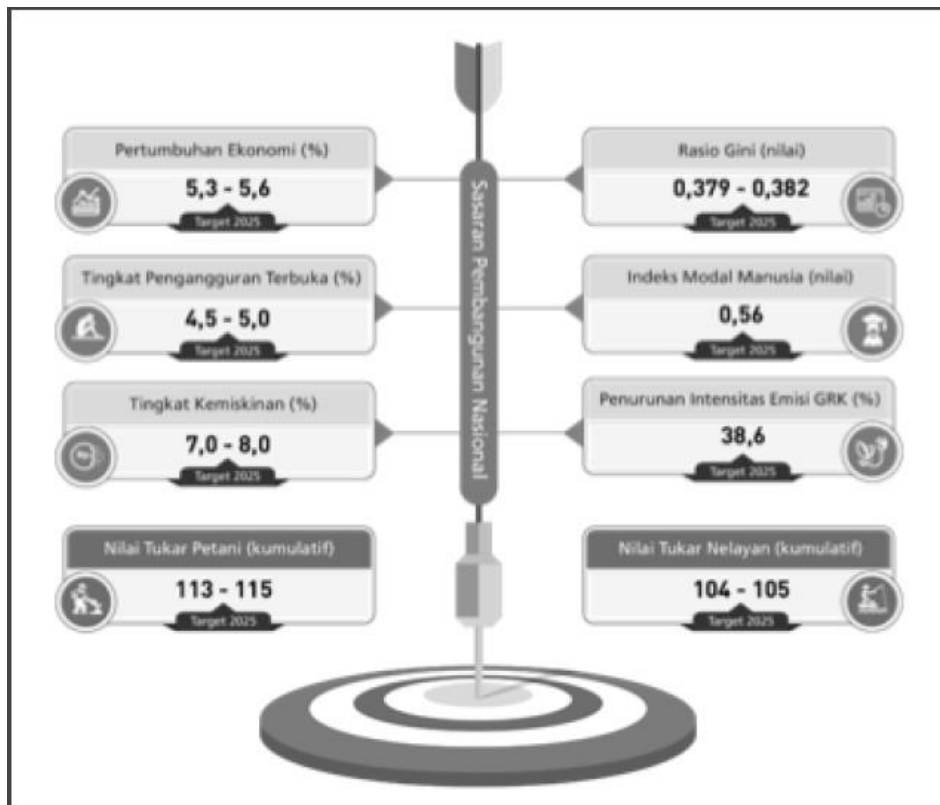
BAB III

RENCANA KERJA TAHUN 2025

A. Kebijakan Nasional Tahun 2025

Puspenkom ASN selaku unit kerja dan unsur pendukung di bawah Badan Kepegawaian Negara, berkewajiban untuk mengikuti arah kebijakan dari BKN. Arah kebijakan nasional BKN berdasarkan Rencana Kerja BKN tahun 2025. Rencana kerja BKN tahun 2025 mengacu pada Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2025 yang secara nasional menekankan perencanaan tahunan di masa transisi yang menjadi tahap awal pelaksanaan berbagai agenda pembangunan untuk mewujudkan Indonesia Emas 2045. Dengan mempertimbangkan arahan Presiden, hasil evaluasi kinerja pembangunan tahun 2023, evaluasi kebijakan tahun 2024, forum konsultasi publik, kerangka ekonomi makro, isu strategis yang menjadi perhatian, serta kesinambungan pembangunan, ditetapkan tema RKP Tahun 2025 adalah. "Akselerasi Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan".

Sasaran pembangunan tahun 2025 diarahkan untuk meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi, Indeks Modal Manusia, Nilai Tukar Petani, Nilai Tukar Nelayan, dan menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka, Rasio Gini, Tingkat Kemiskinan, serta Intensitas Emisi Gas Rumah Kaca. Target indikator sasaran pembangunan tahun 2025 ditunjukkan pada infografis sebagai berikut:



Gambar 3 Sasaran pembangunan tahun 2025

B. Tujuan dan Sasaran Strategis Tahun 2025

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.
2. 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 4 Sasaran strategis BKN 2025-2029

Pada tahun 2025, indikator kinerja 1 Puspenkom ASN 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 rancangan awal 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 lembaga penilaian kompetensi yang mengusulkan akreditasi ke BKN.
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 persentase tindaklanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN

C. Indikator dan Target Kinerja Tahun 2025

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

Tabel 2 Sasaran strategis dan IKU Puspenkom ASN tahun 2025

KODE IKU	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
IKU. 1	Persentase ASN yang telah dinilai kompetensinya	8.17
IKU. 2	Persentase lembaga penilaian kompetensi yang mengusulkan akreditasi ke BKN	100
IKU. 3	Persentase NSPK penilaian potensi dan kompetensi yang dikembangkan	100
IKU. 4	Indeks kepuasan masyarakat atas layanan penilaian kompetensi	86

KODE IKU	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
IKU. 5	Skor Evaluasi SAKIP	70
IKU. 6	Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Pusat Penilaian Kompetensi ASN	100
IKU. 7	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN	98
IKU. 8	Persentase Tindaklanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN	100

IKU 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 3.598.436 orang, yang mana pada tahun 2025 ditargetkan 8,17% atau 293.992 data hasil penilaian kompetensi PNS 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

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	11.790
KANTOR REGIONAL I BKN YOGYAKARTA	34.680
KANTOR REGIONAL II BKN SURABAYA	32.580
KANTOR REGIONAL III BKN BANDUNG	34.950
KANTOR REGIONAL IV BKN MAKASSAR	35.520
KANTOR REGIONAL V BKN DKI JAKARTA	23.280
KANTOR REGIONAL VI BKN MEDAN	20.000
KANTOR REGIONAL VII BKN PALEMBANG	22.560
KANTOR REGIONAL VIII BKN BANJARMASIN	20.370
KANTOR REGIONAL IX BKN JAYAPURA	8.520
KANTOR REGIONAL X BKN DENPASAR	22.260
KANTOR REGIONAL XI BKN MANADO	11.670
KANTOR REGIONAL XII BKN PEKANBARU	20.280
KANTOR REGIONAL XIII BKN ACEH	12.390
KANTOR REGIONAL XIV BKN MANOKWARI	3.600
TOTAL	314.450

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 swasta, 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. Untuk itu, akan dilakukan integrasi data melalui layanan SI ASN yang telah diuji coba pada tahun 2024.

IKU 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 59 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 preventif 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 PNBPN 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 PNBPN dengan target minimal pada tahun 2025 ada 18 lembaga terakreditasi.

IKU 3. 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:

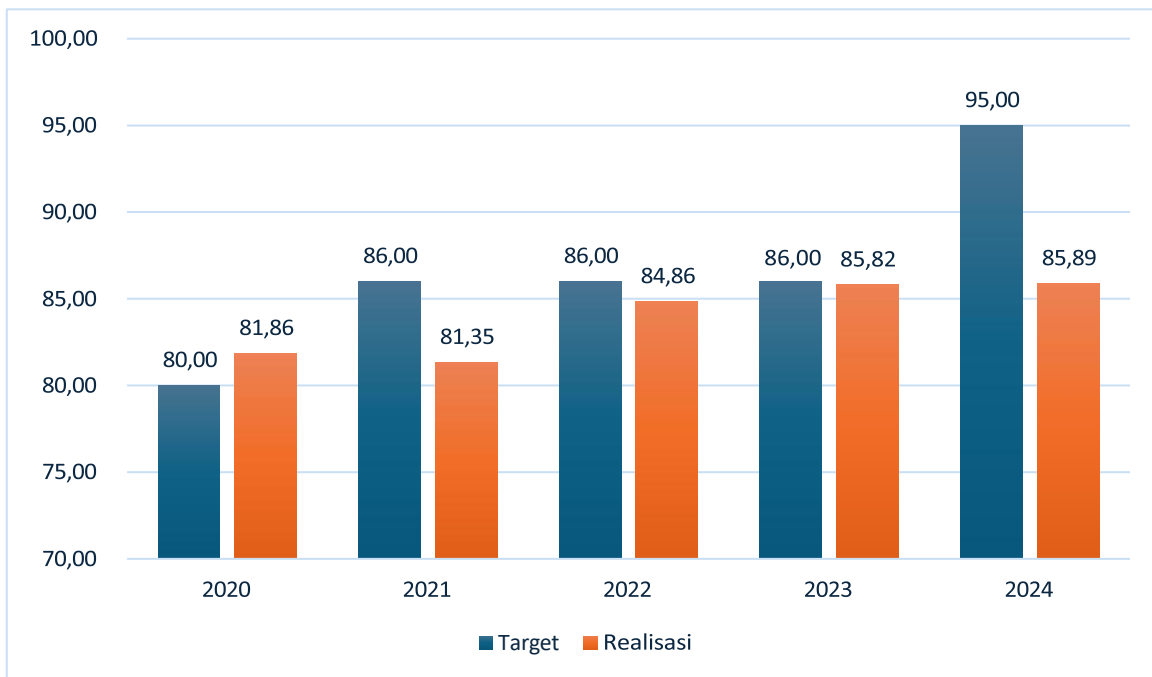
1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur 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 *smart government* dan alat ukur *assessment center* untuk Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Fungsional Utama. Kegiatan tersebut merupakan *updating* simulasi dan/atau soal-soal dalam penilaian kompetensi, yang mana akan menambahkan unsur kompetensi integritas dan moralitas di samping manajerial dan sosio kultural.

IKU 4. Indeks kepuasan masyarakat atas layanan penilaian kompetensi

Nilai indeks kepuasan masyarakat merupakan salah satu *tools* untuk mengevaluasi dan mengukur kualitas pelayanan di Puspenkom ASN. Pada tahun 2024, penilaian indeks kepuasan layanan hanya dilakukan pada layanan penilaian kompetensi dengan metode *assessment center* dan layanan penilaian kompetensi dengan metode lainnya. Sedangkan, belum dilakukan penilaian indeks kepuasan pada layanan akreditasi lembaga penyelenggara penilaian kompetensi. Hal ini disebabkan data yang dihasilkan pada uji coba kuesioner survei kepuasan layanan akreditasi belum valid. Selain itu, hasil evaluasi atas penilaian indeks kepuasan ditemukan bahwa kuesioner survei untuk layanan penilaian kompetensi dengan metode lainnya belum dapat menggali lebih dalam seluruh unsur atau indikator indeks. Direncanakan pada tahun 2025 seluruh layanan termasuk layanan akreditasi akan dinilai indeks kepuasannya. Untuk itu akan dilakukan evaluasi pada seluruh kuesioner survei sebelum melaksanakan survei.



Grafik 2 Capaian IKU indeks kepuasan pelayanan Puspenkom ASN

Target nilai indeks kepuasan pada tahun 2025 adalah 86 nilai indeks. Apabila melihat tren pencapaian nilai indeks kepuasan layanan Puspenkom ASN tahun 2020-2024 yang selalu mengalami peningkatan serta rencana perbaikan kualitas layanan yang mengacu pada hasil pengukuran indeks kepuasan layanan Puspenkom ASN tahun 2024, Puspenkom ASN optimis akan mencapai target pada tahun 2025.

IKU 5. Skor Evaluasi SAKIP

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) merupakan pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, klasifikasi, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja di BKN. Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja BKN menggambarkan penilaian atas implementasi SAKIP di BKN yang dilakukan oleh KemenPAN-RB dengan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai target IKU adalah penyusunan dokumentasi Sakip Puspenkom Tahun 2024 dan penyusunan Sakip Puspenkom ASN tahun 2025 serta

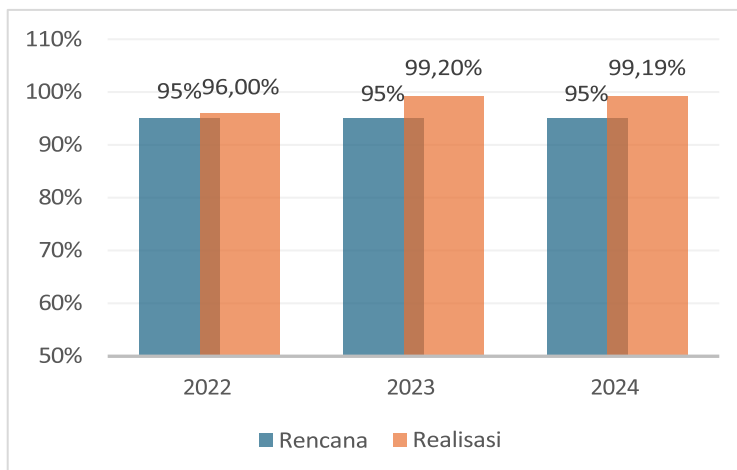
menindaklanjuti hasil evaluasi Sakip. Jika melihat dari capaian tahun 2020 hingga 2024 atas kelengkapan dokumen Sakip, serta hasil evaluasi Sakip Puspenkom ASN terakhir pada tahun 2022, yang mana Puspenkom ASN mendapatkan nilai 68,05, dengan perbaikan dan upaya menjalankan evaluasi Puspenkom ASN mempercayai akan mencapai target IKU 5.

IKU 6. 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 7. Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN

Indikator persentase penyerapan anggaran di lingkungan Puspenkom ASN merupakan salah satu tolok ukur atas kinerja dan kualitas pengelolaan anggaran di Puspenkom ASN. Formula penghitungan pada indikator 7 adalah dengan membandingkan realisasi anggaran dengan Pagu Puspenkom ASN tahun 2025.



Grafik 3 Capaian realisasi anggaran Puspenkom ASN 2022-2024

Dalam periode 2022 hingga 2024, Puspenkom ASN selalu mampu melampaui target realisasi anggaran dan mencapai 99% pada 2 tahun terakhir. Dengan target 98% pada tahun 2025, Puspenkom ASN optimis target IKU 7 akan tercapai. Akan tetapi, masih terdapat ruang untuk perbaikan kualitas pengelolaan anggaran pada tahun 2025.

Mengacu pada hasil evaluasi dan laporan kinerja Puspenkom ASN tahun 2024, akan dilakukan proses perbaikan dalam pengelolaan dokumen pertanggungjawaban anggaran, proses pengadaan barang dan jasa serta sinkronisasi perencanaan penganggaran dengan perencanaan kinerja. Hal ini ditujukan untuk memperbaiki kinerja realisasi anggaran pada tiap periode triwulan. Upaya perbaikan dalam proses pengadaan barang dan jasa akan dilakukan dengan mempertimbangkan ketersediaan dan kemampuan pasar untuk memenuhi kebutuhan

pengadaan Puspenkom ASN. Sinkronisasi tersebut akan dilakukan dengan memperketat kontrol pada saat revisi anggaran dan perubahan jadwal kegiatan. Selain itu, dalam proses pengadaan barang dan jasa akan dilakukan dengan mempertimbangkan ketersediaan dan kemampuan pasar untuk memenuhi kebutuhan pengadaan Puspenkom ASN.

IKU 8. Persentase Tindaklanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN

Tindaklanjut temuan hasil audit merupakan upaya dalam membuktikan akuntabilitas dan transparansi serta upaya perbaikan dalam kinerja pengelolaan keuangan di lingkungan Puspenkom ASN. Target pada tahun 2025 adalah 100% hasil audit atau temuan pemeriksaan BPK dan/atau inspektorat ditindaklanjuti. Hal ini diukur dari jumlah hasil audit atau temuan yang telah ditindaklanjuti oleh Puspenkom ASN. Pada tahun lima tahun terakhir, Puspenkom ASN berhasil mencapai target IKU yang sama. Untuk itu, target pada tahun 2025 diupayakan untuk tercapai dengan perbaikan dalam kecepatan tanggapan atau tindaklanjut hasil audit atau temuan.

D. RENCANA ANGGARAN

Untuk mewujudkan target kerja Puspenkom ASN tahun 2025, alokasi untuk seluruh kegiatan Puspenkom ASN tahun 2025 adalah sebesar Rp 4.142.639.000,- yang seluruhnya bersumber dari anggaran PNBP. Pencapaian target kerja Puspenkom ASN keselarasan antara rencana kegiatan dengan penganggaran. 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 3.500.000.000,-
2. Program Dukungan Manajemen sebesar Rp 642.639.000 ,-

Tabel 4 Anggaran Puspenkom ASN tahun 2025 berdasarkan RO

Kode/ KRO	Kegiatan	Anggaran	Sumber Dana
3663	Penyelenggaraan Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN	3.500.000.000	
ADE.001	Akreditasi Lembaga Penyelenggara Penilaian Potensi dan Kompetensi	250.000.000	PNBP
BAA.001	Fasilitasi Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN	2.750.000.000	PNBP
AFA.001	NSPK Penilaian Kompetensi dan Potensi	500.000.000	PNBP

Kode/ KRO	Kegiatan	Anggaran	Sumber Dana
4843	Pengelolaan Keuangan, BMN dan Umum	642.639.000	
EBB.971	Layanan Prasarana Internal	250.000.000	PNBP
EBB.951	Layanan Sarana Internal	392.639.000	PNBP
Total		4.142.639.000	

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 5.435.422.000,- target penerimaan ini akan diupayakan dengan cara promosi dan sosialisasi layanan Puspenkom ASN pada instansi pengguna potensial.

BAB IV

PENUTUP

Penyusunan rencana kerja Puspenkom ASN tahun 2025 merupakan penjabaran dari rencana kerja dengan menyelaraskan pada sasaran strategis, program dan kegiatan Badan Kepegawaian Negara yang ditetapkan pada rencana strategis Badan Kepegawaian Negara tahun 2025-2029. Rencana kerja ini memuat sasaran dan target yang akan dicapai pada satu tahun yang menjadi bagian dari rencana jangka menengah. Dokumen ini akan menjadi acuan dalam pelaksanaan kerja untuk mencapai indikator kinerja Puspenkom ASN dalam mendukung pencapaian visi dan misi Badan Kepegawaian Negara. Diharapkan dengan rencana kerja ini, penyelenggaraan kegiatan dan layanan akan dengan efektif dan tepat sasaran serta selaras dengan rencana strategis dan arsitektur kinerja Badan Kepegawaian Negara.



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

PUSAT PENILAIAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, akuntabel dan berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bajoe Loedi Hargono
Jabatan : Kepala Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Zudan Arif Fakrulloh
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Negara

selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, 15 Januari 2025

Pihak Kedua
Kepala Badan Kepegawaian Negara

Pihak Pertama
Kepala Pusat Penilaian Kompetensi
Aparatur Sipil Negara

Zudan Arif Fakrulloh
NIP. 196908241999031001

Bajoe Loedi Hargono
NIP.196803161991011001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PUSAT PENILAIAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

KODE SK	SASARAN KEGIATAN	KODE IKK	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET
SP.1	Meningkatnya kualitas pengembangan talenta dan karier ASN berbasis talenta	IKP.1	Persentase ASN yang telah dinilai kompetesinya	8.17
SK.1	Terselenggaranya penilaian potensi dan peta kompetensi ASN yang mendukung mobilitas talenta	IKK.1	Persentase lembaga penilaian kompetensi yang mengusulkan akreditasi ke BKN	100
SK.2	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar	IKK.2	Persentase NSPK penilaian potensi dan kompetensi yang dikembangkan	100
		IKK.3	Indeks kepuasan masyarakat atas layanan penilaian kompetensi	86
SK.3	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN	IKK.4	Skor Evaluasi SAKIP	70
		IKK.5	Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Pusat Penilaian Kompetensi ASN	100
SK.4	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN	IKK.6	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN	98
		IKK.7	Persentase Tindaklanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di lingkungan Pusat Penilaian Kompetensi ASN	100

Kode KRO	Kegiatan	Pagu Alokasi	
3663	Penyelenggaraan Penilaian Potensi dan Kompetensi	Rp	3,500,000,000
<u>3663.ADE</u>	Akreditasi Lembaga	Rp	250,000,000
ADE.001	Akreditasi Lembaga Penyelenggaraan Kompetensi dan Potensi	Rp	250,000,000
3663.AFA	Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria	Rp	500,000,000
AFA.001	Standar Penilaian Kompetensi dan Potensi	Rp	500,000,000
3663.BAA	Pelayanan Publik Kepada Masyarakat	Rp	2,750,000,000
BAA.001	Fasilitasi Penilaian Kompetensi dan Potensi	Rp	2,750,000,000
4843	Pengelolaan Keuangan, BMN dan Umum	Rp	642,639,000
4843.EBB	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Rp	642,639,000
EBB.951	Layanan Sarana Internal	Rp	250,000,000
EBB.951.055	Pengadaan Sarana Penunjang Penilaian Kompetensi dan Potensi	Rp	250,000,000
EBB.971	Layanan Prasarana Internal	Rp	392,639,000
EBB.971.055	Pengadaan Prasarana Penunjang Penilaian Kompetensi dan Potensi	Rp	392,639,000
TOTAL PAGU		Rp	4,142,639,000

Jakarta, 15 Januari 2025

Pihak Kedua
Kepala Badan Kepegawaian Negara

Zudan Arif Fakrulloh
NIP. 196908241999031001

Pihak Pertama
Kepala Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil
Negara

Bajoe Loedi Hargono
NIP. 196803161991011001

BADAN K

PUSAT PENILAIAN KOMPETENSI ASN