



LAPORAN KINERJA

2024

**PUSAT PENILAIAN
KOMPETENSI ASN**

KATA PENGANTAR

Laporan kinerja Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puspenkom ASN) tahun 2024 adalah upaya Puspenkom ASN dalam mewujudkan akuntabilitas dan bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi Puspenkom ASN pada tahun 2024 kepada masyarakat dan Badan Kepegawaian Negara. Selain itu, laporan kinerja juga merupakan bentuk evaluasi atas penyelenggaraan kegiatan yang telah dilakukan. Laporan kinerja Puspenkom ASN tahun 2024 akan memberikan gambaran mengenai rencana dan capaian kinerja dan anggaran pada tahun 2024.

Sebagai gambaran umum, tahun 2024 merupakan tahun yang membanggakan untuk Puspenkom ASN yang telah mampu melampaui target kegiatan utama seperti dua kegiatan prioritas nasional dan pendapatan PNBPN dapat melebihi target yang telah ditetapkan. Total ASN yang mengikuti kegiatan penilaian kompetensi yang dilakukan oleh Puspenkom ASN tahun 2024 adalah **97.727 ASN**. Jumlah peserta tersebut terbagi dalam beberapa kegiatan yaitu penilaian kompetensi dengan metode *assessment center* 1.380 ASN. Penilaian kompetensi dengan metode 96.347 ASN. Selanjutnya, capaian untuk dua kegiatan prioritas nasional, capaian kegiatan prioritas nasional pemetaan/penilaian kompetensi adalah 118,18% dan capaian pengembangan alat ukur penilaian kompetensi mencapai 100%. Selain itu, untuk pendapatan PNBPN, Puspenkom ASN berhasil menghasilkan Rp 13.125.163.500,- dari tiga layanan PNBPN yang dikelola Puspenkom ASN.

Diharapkan laporan kinerja ini tidak hanya berperan sebagai bentuk pertanggungjawaban, tapi juga dapat menjadi acuan dan landasan untuk perbaikan kinerja pada tahun berikutnya. Terima kasih atas dukungan dan kerja sama seluruh pihak yang turut andil dalam perjalanan pencapaian kinerja Puspenkom ASN pada tahun 2024.

Kepala Pusat Penilaian Kompetensi ASN

±

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	I
DAFTAR ISI.....	II
DAFTAR GRAFIK, TABEL DAN GAMBAR.....	III
Daftar Grafik.....	III
Daftar Tabel	III
Daftar Gambar	III
1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	1
1.2.1. Struktur organisasi serta dukungan SDM	2
1.3. Dasar Hukum	3
2. PERENCANAAN KINERJA.....	4
2.1. Perencanaan Strategis.....	4
2.2. Visi.....	4
2.3. Misi	4
2.4. Tujuan	5
2.5. Nilai-nilai.....	5
2.6. Sasaran Strategis.....	6
2.7. Perjanjian Kinerja	7
2.8. Prioritas Nasional	8
2.8.1. Pemetaan/Penilaian Kompetensi ASN	8
2.8.2. Pengembangan Alat Ukur/Instrumen Penilaian Kompetensi.....	9
2.9. Rencana Kerja dan Anggaran.....	10
3. AKUNTABILITAS KINERJA	11
3.1. Nilai Sasaran Strategis dan Nilai Kinerja Perspektif Tahunan Puspenkom ASN	11
3.1.1. Sasaran Strategis 1 - Terwujudnya pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	12
3.1.2. Sasaran Strategis 2 - Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN	15
3.1.3. Sasaran Strategis 3 - Terwujudnya penilaian potensi dan kompetensi yang terstandar	17
3.1.4. Sasaran Strategis 4 - Terselenggaranya penilaian potensi dan kompetensi ASN	21
3.1.5. Sasaran Strategis 5 - Terwujudnya manajemen internal Puspenkom ASN yang efektif, efisien dan akuntabel	26
3.2. Capaian Kinerja Lainnya.....	32
3.2.1. Pemetaan Kompetensi ASN	32
3.2.2. Alat Ukur BerAkhlak	33
4. PENUTUP	34
LAMPIRAN	i
Data lembaga terakreditasi	i
Peta wilayah yang memiliki lembaga penilaian kompetensi	iv
Perjanjian Kinerja	vii

DAFTAR GRAFIK, TABEL DAN GAMBAR

Daftar Grafik

Grafik 1 Struktur organisasi Puspenkom ASN	2
Grafik 2 Proporsi pegawai Puspenkom ASN berdasarkan range usia	2
Grafik 3 Proporsi pegawai Puspenkom ASN berdasarkan jenis kelamin	2
Grafik 4 Proporsi pegawai Puspenkom ASN berdasarkan golongan	3
Grafik 5 Proporsi pegawai Puspenkom ASN berdasarkan pendidikan	3
Grafik 6 Capaian IKM 2020-2024	13
Grafik 7 Nilai IKM per-unsur	14
Grafik 8 Capai target IKU dan jumlah data ter-mutakhirkan	16
Grafik 9 Capaian target IKU dan jumlah lembaga terakreditasi	18
Grafik 10 Lembaga terakreditasi berdasarkan jenis instansi	20
Grafik 11 Capaian target IKU 4	20
Grafik 12 Jumlah NSPK penilaian Kompetensi yang dikembangkan tahun 2020-2024	21
Grafik 13 Realisasi target IKU 5 tahun 2022-2024	22
Grafik 14 Capaian target IKU 6 tahun 2020-2024	23
Grafik 15 Frekuensi fasilitasi layanan penilaian kompetensi per bulan	24
Grafik 16 Jumlah kegiatan berdasarkan metode assessment center	25
Grafik 17 Nilai indeks profesionalitas tahun 2020-2024	27
Grafik 18 Capaian IKU 8 tahun 2020-2024	28
Grafik 19 Capaian target pemenuhan dokumen AKIP tahun 2020-2024	29
Grafik 20 Persentase realisasi anggaran tahun 2020-2024	29
Grafik 21 Persentase realisasi anggaran per triwulan	30
Grafik 22 Penerimaan PNPB per bulan	31
Grafik 23 Realisasi IKU 11 tahun 2020-2024	32
Grafik 24 Jumlah peserta pemetaan kompetensi ASN	33

Daftar Tabel

Tabel 1 Perjanjian kinerja Puspenkom ASN tahun 2024	7
Tabel 2 Target dan anggaran program prioritas pemetaan/penilaian kompetensi ASN	9
Tabel 3 Target dan anggaran program prioritas pengembangan alat ukur penilaian kompetensi	9
Tabel 4 Tabel anggaran dan perubahan Puspenkom ASN tahun 2024	10
Tabel 5 Tabel NPSS Puspenkom ASN tahun 2024	12
Tabel 6 Lembaga terakreditasi tahun 2024	18
Tabel 7 jumlah peserta penilaian kompetensi berdasarkan metode dan peruntukan	25
Tabel 8 Realisasi anggaran berdasarkan RO	30

Daftar Gambar

Gambar 1 Dokumentasi kegiatan uji coba alat ukur BerAkhlak	33
--	----

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Laporan kinerja Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puspenkom ASN) tahun 2024 merupakan bentuk pertanggungjawaban kinerja serta anggaran tahun 2024 sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi. Selain itu, penyusunan laporan kinerja ini adalah refleksi atas kerja keras dan upaya dalam menjalankan program dan kegiatan untuk mewujudkan visi dan misi Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam menjalankan manajemen ASN. Penyusunan laporan kinerja Puspenkom ASN tahun 2024 juga merupakan suatu rangkaian siklus manajemen dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Sakip) di BKN. Selain itu, laporan ini juga akan menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan dan peningkatan kinerja pada tahun mendatang.

1.2. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

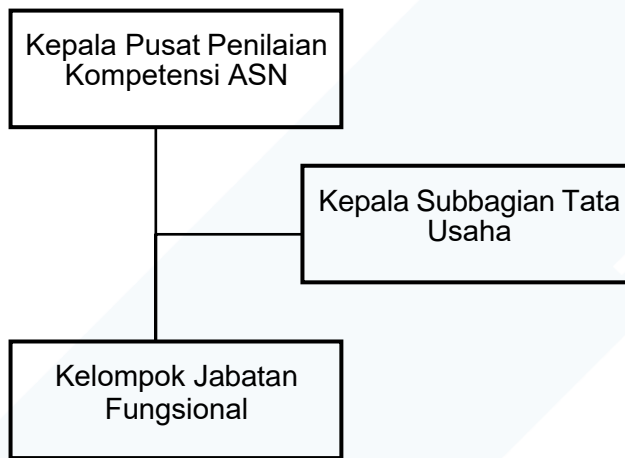
Berdasarkan Peraturan Badan Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara merupakan unsur pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Negara yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara melalui Sekretaris Utama. Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara memiliki tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis penyelenggaraan penilaian kompetensi dan potensi Aparatur Sipil Negara, penyelenggaraan penilaian kompetensi Aparatur Sipil Negara, perumusan standar penilaian kompetensi Aparatur Sipil Negara, akreditasi lembaga penilaian kompetensi dan penyelenggaraan pemantauan, evaluasi serta pelaporan penilaian kompetensi.

Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara menyelenggarakan fungsi

- a. Pelaksanaan penyusunan kebijakan teknis penyelenggaraan penilaian kompetensi dan potensi Aparatur Sipil Negara
- b. Penyelenggaraan penilaian kompetensi Aparatur Sipil Negara
- c. Perumusan standar penilaian kompetensi Aparatur Sipil Negara
- d. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan penilaian kompetensi
- e. Penyelenggaraan administrasi pusat

1.2.1. Struktur organisasi serta dukungan SDM

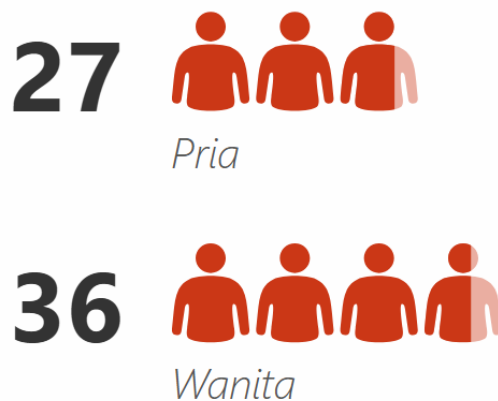
Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang



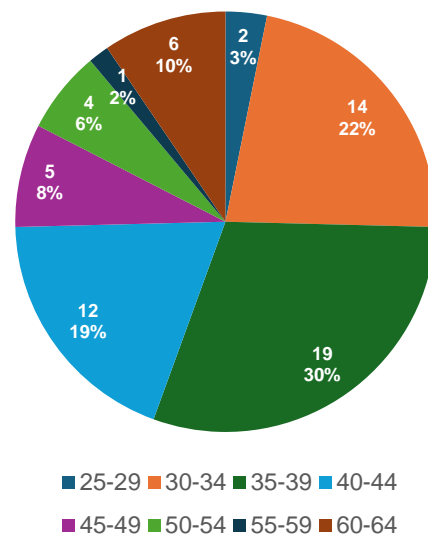
Grafik 1 Struktur organisasi Puspenkom ASN

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

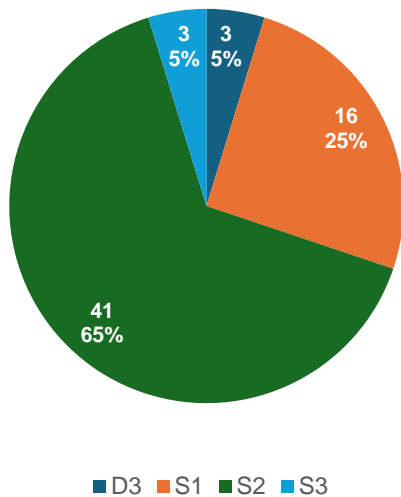
Pelaksanaan tugas dan fungsi Puspenkom ASN didukung oleh 63 pegawai yang terdiri dari 27 Pria dan 36 Wanita. Kebanyakan dari pegawai Puspenkom ASN memiliki *range* umur 35-39. Selain itu, Latar belakang pendidikan pegawai Puspenkom ASN banyak yang sudah menempuh Strata 2 (S2) dengan jumlah 41 pegawai. Secara detail, proporsi pegawai Puspenkom dapat dilihat pada grafik di bawah ini.



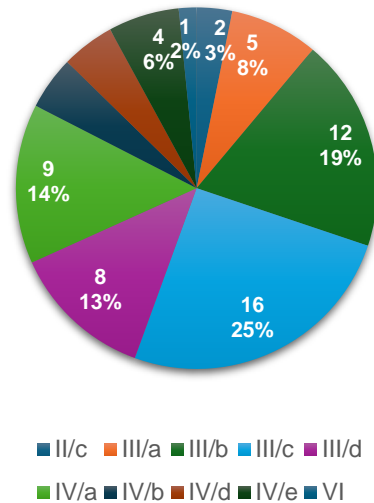
Grafik 3 Proporsi pegawai Puspenkom ASN berdasarkan jenis kelamin



Grafik 2 Proporsi pegawai Puspenkom ASN berdasarkan range usia



Grafik 5 Proporsi pegawai Puspenkom ASN berdasarkan pendidikan



Grafik 4 Proporsi pegawai Puspenkom ASN berdasarkan golongan

1.3. Dasar Hukum

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

- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020;
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2024 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Badan Kepegawaian Negara;
- Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara;
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara;
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;

- j. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- k. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
- l. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara;
- m. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 321.1 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara;

2. PERENCANAAN KINERJA

2.1. Perencanaan Strategis

Perencanaan kinerja Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puspenkom ASN) dilakukan dengan *top-down* dengan menjabarkan rencana strategis, visi, misi, tujuan dan nilai dari Badan Kepegawaian Negara. Perencanaan strategis Puspenkom ASN tertuang dalam Rencana Strategis Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara tahun 2020-2024 yang merupakan *cascading* atau penjabaran dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara tahun 2020-2024.

2.2. Visi

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 ber-kepribadian berlandaskan gotong royong".

2.3. Misi

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

- a. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN
- b. Penyelenggaraan manajemen ASN
- c. Penyimpanan informasi pegawai ASN,
- d. Pengawasan Dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN.
- e. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistim manajemen internal BKN

2.4. Tujuan

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

- a. Mewujudkan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN yang berkualitas sebagai referensi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN.
- b. Mewujudkan penyelenggaraan manajemen ASN berkualitas prima sebagai sarana Mewujudkan manajemen talenta nasional dalam rangka penyelenggaraan Manajemen ASN yang andal dan dinamis.
- c. Mewujudkan peningkatan kualitas *database* dan sistem informasi ASN (SI – ASN) sebagai sarana penerapan sistem merit.
- d. Mewujudkan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN.
- e. Mewujudkan tata kelola manajemen ASN BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel dalam rangka mewujudkan visi & misi organisasi

2.5. Nilai-nilai

Dalam pelaksanaan tugasnya, Puspenkom ASN mengadopsi nilai-nilai yang dimiliki Badan Kepegawaian Negara yaitu:

- a. Profesional
 1. BKN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanatkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan memaksimalkan sumber daya yang tersedia dalam pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN secara efektif dan efisien; sebagai upaya untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat.
 2. BKN melakukan upaya peningkatan kapabilitas dan kompetensinya sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam melakukan pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian.
- b. Bermartabat
 1. BKN berkomitmen untuk merumuskan dan mengimplementasikan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang kepegawaian secara konsisten serta menjunjung tinggi etika dan nilai-nilai moral yang membentuk citra positif BKN.
 2. Menjaga integritas dan citra organisasi BKN sebagai lembaga pemerintah dalam pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN dengan menjadi lembaga terdepan dalam menerapkan prinsip profesionalitas, nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

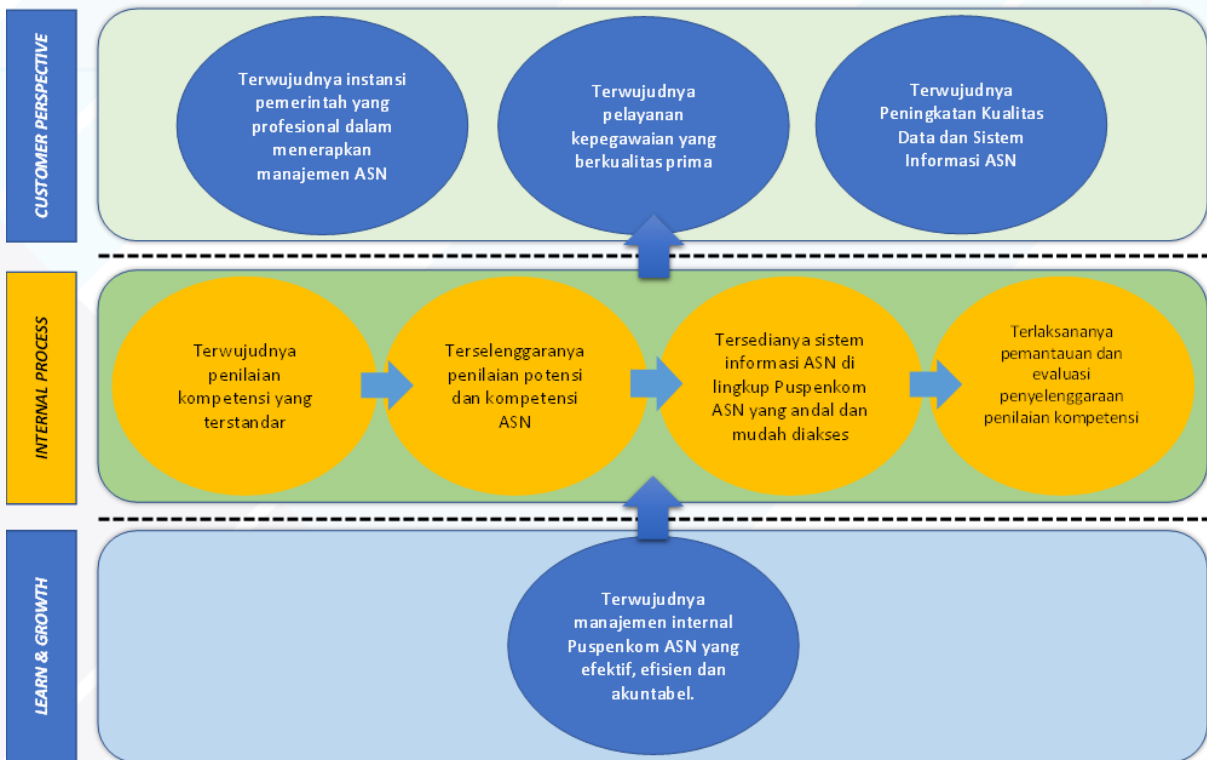
2.6. Sasaran Strategis

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 STRATEGI PUSAT PENILAIAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA TAHUN 2020-2024

Visi

Mewujudkan Pengelola Manajemen ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk
Mendukung Tercapainya Indonesia Maju



Bagan 1 Peta strategi Puspenkom ASN

Customer Perspective

Pada perspektif 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 perspective

Puspenkom ASN memiliki empat sasaran strategis dalam *internal process perspective* 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 Perspective

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.

2.7. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja Puspenkom ASN tahun 2024 adalah sebagai berikut

Tabel 1 Perjanjian kinerja Puspenkom ASN tahun 2024

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
Terwujudnya pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	Nilai Indeks Kepuasan Pelayanan (IKM)	86
Terwujudnya peningkatan kualitas data kompetensi dalam Sistem Informasi ASN	Persentase data profil kompetensi yang dimasukkan atau diperbarui dalam database SI ASN	100%
Terwujudnya penilaian kompetensi yang terstandar	Persentase lembaga penyelenggara penilaian potensi dan kompetensi instansi pemerintah yang terakreditasi	100%

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
	Jumlah instrumen/metode/NSPK penilaian kompetensi yang telah dibuat/dikembangkan	2
Terselenggaranya penilaian potensi dan kompetensi ASN	Jumlah pegawai yang telah dilakukan pemetaan/penilaian potensi dan kompetensi ASN	60.000
	Jumlah pegawai yang difasilitasi dalam penilaian potensi dan kompetensi ASN dengan mekanisme PNB	2.892
Terwujudnya manajemen internal Puspenkom ASN yang efektif, efisien dan akuntabel	Indeks profesionalitas ASN di lingkup Puspenkom ASN	80
	Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar	100
	Persentase pemenuhan dokumen LAKIP	100
	Persentase realisasi anggaran Puspenkom ASN	95
	Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh Inspektorat/BPK	100

2.8. Prioritas Nasional

Puspenkom ASN pada tahun 2024 diamanahkan untuk menjalankan dua kegiatan prioritas nasional. Pertama, kegiatan pemetaan/penilaian kompetensi ASN yang merupakan kelanjutan program prioritas dari tahun 2022. Kedua, program prioritas untuk NSPK penilaian kompetensi dengan pengembangan alat ukur/instrumen penilaian kompetensi.

2.8.1. Pemetaan/Penilaian Kompetensi ASN

Kegiatan pemetaan/penilaian kompetensi ASN merupakan program lanjutan dari tahun 2022 yang berakhir pada tahun 2024. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk memetakan ASN pada instansi pusat dan instansi daerah mitra ibu kota nusantara. Sebagai tahun penutup program, total target program ini sejumlah 60.000 pegawai dengan 40.000 berasal dari instansi pusat dan 20.000 berasal dari instansi daerah mitra ibu kota nusantara.

Dengan target yang besar, metode penilaian kompetensi yang dipilih adalah menggunakan metode lainnya dengan *computer assisted competency test* (CACT). Metode ini dipilih karena dapat diselenggarakan secara massal dan sudah terintegrasi dengan sistem informasi aparatur sipil negara (SI ASN), sehingga, hasil penilaian dapat langsung masuk dan dilihat oleh pegawai dan instansi dalam waktu yang cepat. Total anggaran yang dialokasikan untuk kegiatan ini adalah Rp 5.500.000.000,-

Tabel 2 Target dan anggaran program prioritas pemetaan/penilaian kompetensi ASN

Program/Kegiatan/KRO/RO	Anggaran	Target
Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN		
Penyelenggaraan Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN		
Pemetaan/ Penilaian Kompetensi ASN	5.500.000.000	60.000 Pegawai

Mempertimbangkan hasil evaluasi kegiatan pada tahun 2023, kegiatan ini akan diselenggarakan dengan jadwal yang lebih fleksibel untuk peserta. Jika terdapat peserta yang tidak dapat mengikuti kegiatan pada waktu yang telah ditentukan, instansi dapat menjadwalkan ulang peserta tersebut dan bergabung dengan jadwal pelaksanaan instansi lain di lain waktu. Hal ini bertujuan untuk memaksimalkan angka keikutsertaan peserta. Jadwal seluruh rangkaian kegiatan tes direncanakan selesai pada bulan November dan dilakukan evaluasi pada bulan Desember.

2.8.2. Pengembangan Alat Ukur/Instrumen Penilaian Kompetensi

Program prioritas pengembangan alat ukur/ instrumen penilaian kompetensi merupakan salah satu upaya dalam inovasi penilaian kompetensi dengan metode *assessment center*. Sasaran dari kegiatan ini adalah terwujudnya penilaian kompetensi dengan metode *assessment center* yang cepat dengan memanfaatkan teknologi. Rencana kegiatan yang akan dilakukan adalah dengan menyusun instrumen penilaian kompetensi dengan metode *assessment center* untuk jabatan pimpinan tinggi dan pengembangan aplikasi *virtual assessment center*.

Tabel 3 Target dan anggaran program prioritas pengembangan alat ukur penilaian kompetensi

Program/Kegiatan/KRO/RO	Anggaran	Target
Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN		
Penyelenggaraan Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN		
NSPK Penilaian Kompetensi ASN	2.000.000.000	1 NSPK

Adanya aplikasi dan alat ukur tersebut dapat memangkas proses pengolahan data penilaian kompetensi tanpa mengesampingkan kaidah-kaidah penilaian kompetensi.

Kegiatan ini dilaksanakan dengan metode kontraktual bekerja sama dengan pihak ketiga yang memiliki keahlian di bidang penilaian kompetensi dan pengembangan sistem informasi. Alokasi anggaran pada kegiatan ini adalah Rp 2.000.000.000,-

2.9. Rencana Kerja dan Anggaran

Untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja Puspenkom ASN tahun 2024, Puspenkom ASN mendapatkan alokasi anggaran yang terdiri dari dua program yaitu program kebijakan, pembinaan profesi, dan tata kelola ASN dan program dukungan manajemen. Dalam program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN, terdapat lima rincian *output* (RO), UAC.001 - Pemetaan/Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN, PFA.001 - NSPK Penilaian Kompetensi ASN, ADE.001 - Akreditasi Lembaga Penyelenggara Penilaian Potensi dan Kompetensi dan BAA.001 - Fasilitas Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN. Sedangkan dalam program dukungan manajemen, terdapat dua RO yaitu EBB.971 - Layanan Prasarana Internal, EBB.951 - Layanan Sarana Internal. Secara rinci, alokasi anggaran pada tiap RO dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 4 Tabel anggaran dan perubahan Puspenkom ASN tahun 2024

Kode/ KRO	Kegiatan	Pagu Anggaran Awal (Dalam Ribu)	Pagu Anggaran Akhir (Dalam Ribu)	Sumber Dana
3663	Penyelenggaraan Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN	9.134.510	10.810.984	
UAC.001	Pemetaan/Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN	5.500.000	5.500.000	RM (PN)
PFA.001	NSPK Penilaian Kompetensi ASN	2.000.000	2.000.000	RM (PN)
ADE.001	Akreditasi Lembaga Penyelenggara Penilaian Potensi dan Kompetensi	300.900	335.724	PNBP
BAA.001	Fasilitas Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN	1.333.610	2.975.260	PNBP
4843	Pengelolaan Keuangan, BMN dan Umum	2.280.000	2.249.567	
EBB.971	Layanan Prasarana Internal	1.368.000	773.560	PNBP
EBB.951	Layanan Sarana Internal	912.000	1.476.007	PNBP
Total		11.414.510	13.060.551	

Dalam prosesnya, anggaran Puspenkom ASN mengalami tiga kali perubahan. Pertama, anggaran untuk RO ADE.001 yang mulanya menggunakan anggaran Rupiah Murni (RM), berubah menjadi menggunakan PNBPN. Hal ini menindaklanjuti Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2024 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Badan Kepegawaian Negara. Perubahan selanjutnya adalah penambahan pagu pemanfaatan PNBPN. Rincian penambahan dapat dilihat dalam tabel.

3. AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Nilai Sasaran Strategis dan Nilai Kinerja Perspektif Tahunan Puspenkom ASN

Pengukuran capaian kinerja Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puspenkom ASN), diukur dengan indeks Nilai Pencapaian Sasaran Strategis (NPSS) yang merupakan hasil perhitungan dari Nilai Kinerja Perspektif (NKP) berdasarkan skor sasaran strategis yang didapat dari rata-rata Nilai Sasaran Strategis (NSS) yang ada pada satu perspektif *balanced scorecard*. Pembobotan nilai perspektif adalah *customer perspective* 30% *internal process* 40% *learn and growth* 30%. Nilai pencapaian sasaran strategis Puspenkom ASN tahun 2024 secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 5 Tabel NPSS Puspenkom ASN tahun 2024

NPSS: **100,75**

SASARAN STRATEGIS / INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET TAHUNAN	REALISASI	%	STATUS	NSS	STATUS NSS	SKOR SS	NKP	STATUS NKP
<i>Customer Perspective</i>							95,21	31,42	●
SS 1 Terwujudnya pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima					90,41	●			
IKU 1 Nilai indeks kepuasan pelayanan (IKM) Puspenkom ASN	95	85,89	90,41%	●					
SS 2 Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN					100,00	●			
IKU 2 Persentase data profil kompetensi yang telah dimasukkan atau diperbarui dalam database SI ASN	100,00%	100,00%	100,00%	●					
<i>Internal Process Perspective</i>							108,35	35,76	●
SS 3 Terwujudnya penilaian potensi dan kompetensi yang terstandar					97,62	●			
IKU 3 Persentase lembaga penyelenggara penilaian potensi dan kompetensi instansi pemerintah yang terakreditasi	100,00%	95,24%	95,24%	●					
IKU 4 Jumlah instrumen/metode/NSPK penilaian potensi dan kompetensi yang telah dibuat/dikembangkan	2	2	100,00%	●					
SS 4 Terselenggaranya penilaian potensi dan kompetensi Aparatur Sipil Negara					119,09	●			
IKU 5 Jumlah pegawai yang telah dilakukan pemetaan/penilaian potensi dan kompetensi ASN	60.000	70.907	118,18%	●					
IKU 6 Jumlah pegawai yang difasilitasi dalam penilaian potensi dan kompetensi ASN dengan mekanisme PNPB	2.892	13.164	120,00%	●					
<i>Learn and Growth Perspective</i>							101,75	33,58	●
SS 5 Terwujudnya manajemen internal Puspenkom ASN yang efektif, efisien dan akuntabel					101,75	●			
IKU 7 Indeks profesionalitas ASN di lingkup Puspenkom ASN	80	83,47	104,34%	●					
IKU 8 Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar	100,00%	100,00%	100,00%	●					
IKU 9 Persentase pemenuhan dokumen AKIP	100,00%	100,00%	100,00%	●					
IKU 10 Persentase kualitas pelaksanaan anggaran Puspenkom ASN	95,00%	99,21%	104,43%	●					
IKU 11 Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan Inspektorat/BPK	100,00%	100,00%	100,00%	●					

Keterangan

Simbol	Nilai
●	> 100
●	80-100
●	50-80
●	<50
○	Tidak ada data

Secara umum, capaian NPSS Puspenkom ASN memiliki nilai yang cukup baik dengan 100,75. Secara detail, penjelasan mengenai detail capaian dan kegiatan akan dijelaskan lebih lanjut pada bagian berikutnya.

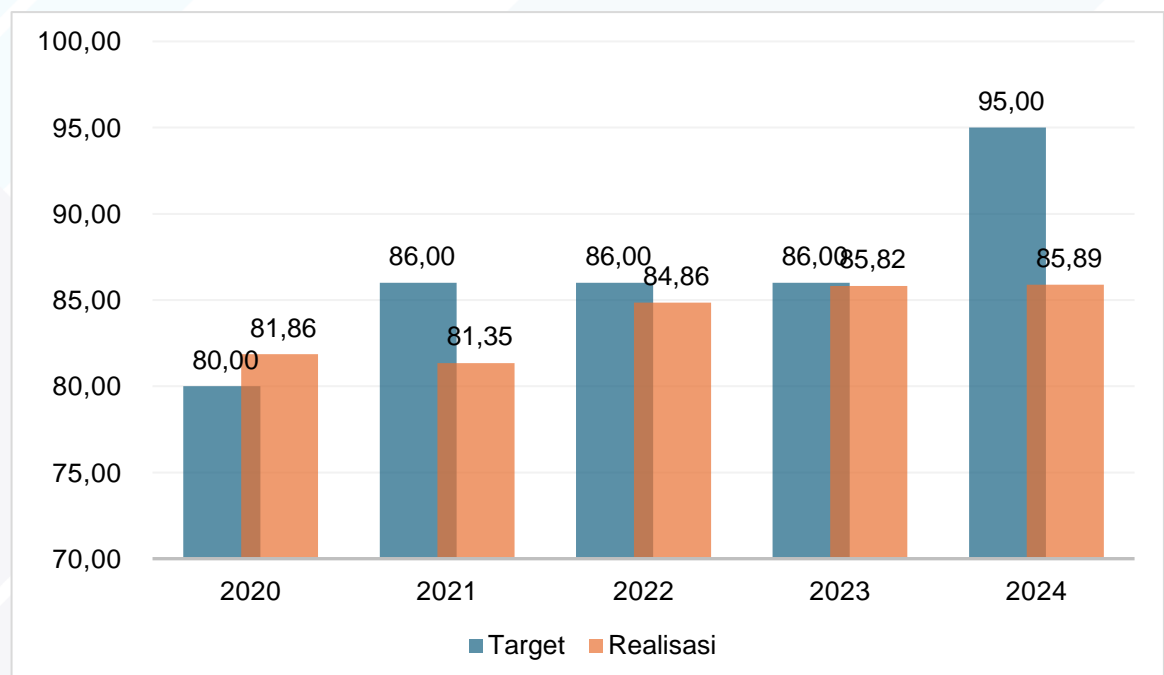
3.1.1. Sasaran Strategis 1 - Terwujudnya pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima

Sasaran strategis 2 terwujudnya pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima bermakna bahwa BKN berkewajiban untuk mewujudkan pembinaan dan juga pelayanan

kepegawaian yang berkualitas prima. Indikator kinerja sasaran strategis ini adalah Nilai Indeks Kepuasan Pelayanan.

3.1.1.1. Indikator Kinerja Utama 1 - Nilai indeks kepuasan pelayanan (IKM) Puspenkom ASN

Nilai Indeks Kepuasan Pelayanan merupakan sebuah ukuran penilaian kualitas penyelenggaraan pelayanan penilaian kompetensi yang dilakukan oleh Puspenkom ASN. Formula perhitungan yang digunakan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Sumber data dari indikator kinerja ini adalah dari kegiatan evaluasi kualitas penyelenggaraan penilaian potensi dan kompetensi yang melakukan survei pada peserta layanan fasilitasi penilaian potensi dan kompetensi ASN melalui mekanisme PNPB.

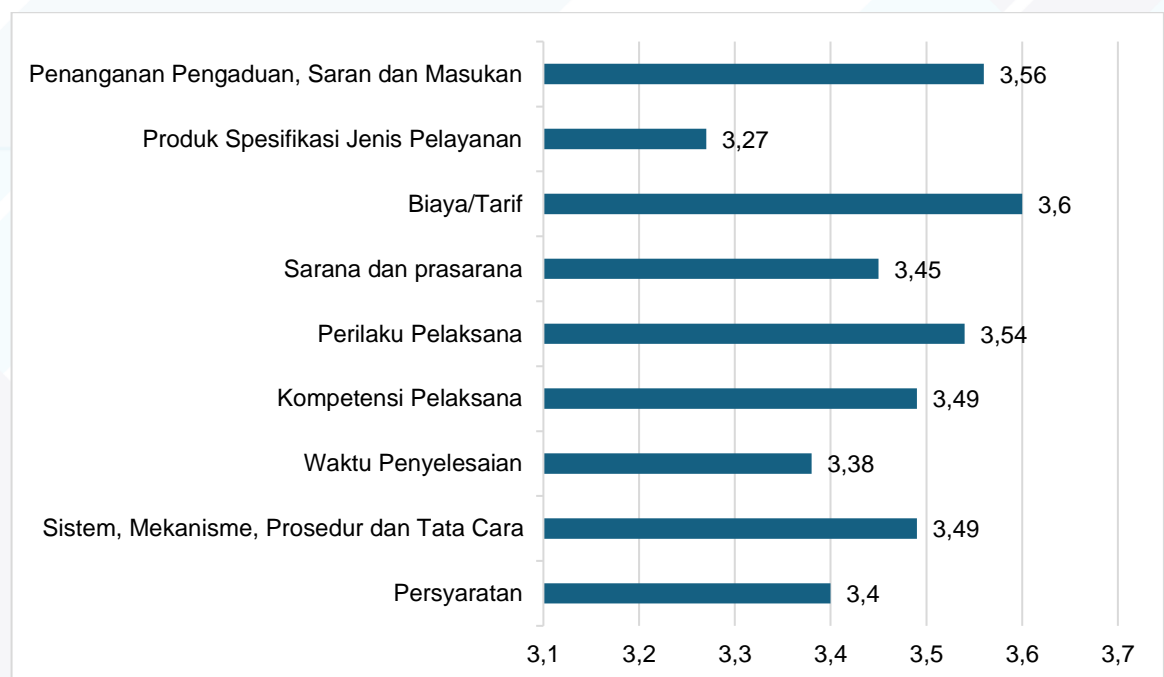


Grafik 6 Capaian IKM 2020-2024

Realisasi target nilai indeks kepuasan pelayanan Puspenkom ASN tahun 2024 adalah 90,41% dengan nilai indeks 85,89. Jika melihat dalam jangka waktu lima tahun terakhir, realisasi nilai indeks pada tahun 2024 merupakan realisasi tertinggi, naik sedikit dari tahun 2023. Akan tetapi, tidak maksimalnya realisasi kinerja dari IKU 1 disebabkan oleh target nilai indeks yang terlampau tinggi. Sehingga perlu dipertimbangkan ulang mengenai target IKU 1 pada masa mendatang.

Mekanisme pengambilan data IKM telah memanfaatkan teknologi dengan *online survei* sejak tahun 2020. Membuat kegiatan pengambilan data lebih efisien tanpa

harus melaksanakan perjalanan atau pencetakan alat survei. Akan tetapi, masih terdapat kendala dalam pelaksanaan survei untuk layanan akreditasi. Kendala tersebut muncul dalam uji coba kuesioner. Hasil uji coba menunjukkan bahwa responden yang mengisi bukan merupakan responden yang tepat atau bukan merupakan instansi pengguna layanan, sehingga, data tersebut tidak bisa diolah. Kemudian, kuesioner IKM akreditasi belum dapat menggali secara detail dan belum dapat menghasilkan data yang dapat diolah secara statistik. Untuk itu, perlu dilakukan perbaikan kuesioner kembali dengan harapan dapat dilaksanakan pada tahun 2025. Secara detail, nilai rata-rata pada per unsur dalam IKM 2024 dapat dilihat dalam tabel berikut.



Grafik 7 Nilai IKM per-unsur

Tiga unsur terendah ada pada produk spesifikasi jenis pelayanan, waktu penyelesaian, dan persyaratan. Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya upaya perbaikan dalam *service delivery* terutama dalam ketiga unsur tersebut. Kemudian, tiga unsur tertinggi adalah biaya/tarif, pengadaan pengaduan, saran dan masukan serta perilaku pelaksana. Tingginya ketiga unsur ini salah satunya disebabkan oleh terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2024 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Badan Kepegawaian Negara. Peraturan telah memperjelas tarif dan beban anggaran di luar tarif yang harus dibebankan.

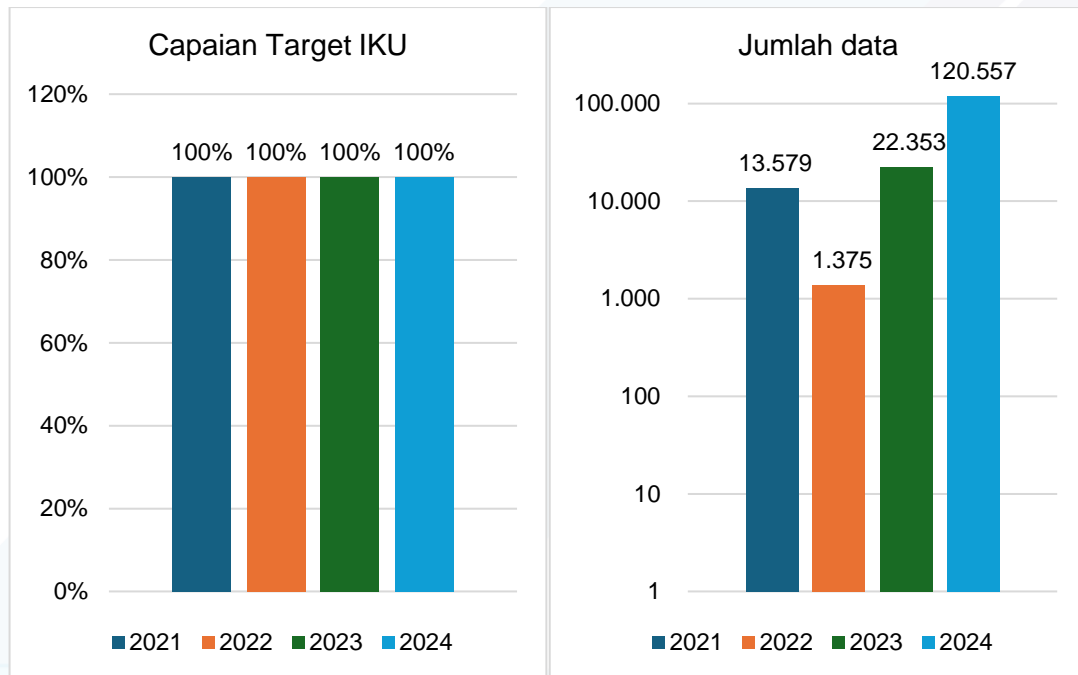
Nilai indeks ini menjadi bahan evaluasi Puspenkom ASN yang akan dituangkan dalam rencana tindak lanjut yang akan disusun dan dilaksanakan pada tahun 2025.

3.1.2. Sasaran Strategis 2 - Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN

Sasaran strategis terwujudnya peningkatan kualitas data kompetensi dalam Sistem Informasi ASN (SI ASN) merupakan pelaksanaan pengawasan/pengendalian terhadap peningkatan kualitas data aparatur sipil serta terintegrasi antar Instansi Pemerintah berbasis Teknologi Informasi yang mudah diaplikasikan, mudah diakses dengan keamanan yang baik guna pelaksanaan Sistem Informasi ASN secara nasional. Indikator kinerja utama dalam sasaran strategis ini adalah Persentase data profil kompetensi yang telah dimasukkan atau diperbarui dalam *database* SI ASN.

3.1.2.1. Indikator Kinerja Utama 2 - Persentase data profil kompetensi yang telah dimasukkan atau diperbarui dalam *database* SI ASN

Indikator kinerja utama (IKU) persentase data profil kompetensi yang telah dimasukkan atau diperbarui dalam *database* SI ASN merupakan kegiatan yang krusial dalam penyiapan data talenta. Kegiatan ini bertujuan untuk pemutakhiran data profil kompetensi dalam SI ASN. Dengan adanya pemutakhiran data profil kompetensi, diharapkan seluruh instansi dan individu dapat dengan mudah mengakses profil kompetensi masing-masing pegawainya. Target kinerja dari kegiatan ini pada tahun 2024 adalah 100% yang bersumber dari data hasil penilaian kompetensi yang telah dilakukan oleh Puspenkom ASN BKN data hasil penilaian kompetensi yang dikumpulkan oleh instansi pada tahun sebelumnya.



Grafik 8 Capai target IKU dan jumlah data ter-mutakhirkan

Capaian indikator kinerja utama 2 pada tahun 2024 telah tercapai 100% yang ditunjukkan dengan seluruh data penilaian kompetensi pada tahun 2023 yang dilaksanakan oleh Puspenkom ASN telah dimutakhirkan ke dalam Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SI ASN). Jumlah data yang telah dimutakhirkan pada tahun 2023 adalah 120.557 data.

Jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, jumlah data yang dimutakhirkan pada tahun 2024 naik signifikan. Hal ini disebabkan oleh sumber data yang dimutakhirkan. Pada tahun 2021, sumber data dari target IKU adalah data kompetensi dari tahun 2015 hingga 2020, tahun 2022 sumber datanya adalah data penilaian kompetensi dengan metode *assessment center* pada tahun 2021 dan 2022 dan pada tahun 2023 sumber data berasal dari hasil penilaian kompetensi dengan metode lainnya yang menggunakan media *computer assissted competency test* (CACT) pada tahun 2022. Kemudian, pada tahun 2024, sumber data yang digunakan adalah data CACT pada tahun 2023 dan data penilaian kompetensi lainnya seperti data penilaian kompetensi yang diselenggarakan masing-masing instansi.

Kebutuhan atas data hasil penilaian kompetensi atau profil kompetensi sangat krusial untuk mewujudkan manajemen talenta di seluruh instansi. Untuk itu beberapa upaya telah dilakukan untuk mengumpulkan data profil kompetensi agar terintegrasi di dalam SI ASN. Akan tetapi belum seluruh instansi mengumpulkan data profil kompetensi tersebut. Sehingga hal ini menjadi kendala utama dalam pencapaian indikator kinerja utama 1.

Upaya antisipasi atas kendala tersebut dilakukan oleh Puspenkom ASN dengan memunculkan layanan integrasi data penilaian kompetensi dalam SI ASN. Layanan integrasi data ini diharapkan dapat memudahkan instansi dalam melakukan pemutakhiran data profil kompetensi. Layanan ini telah diuji coba pada instansi di wilayah kerja 4 kantor regional BKN dan akan diimplementasikan pada tahun 2025.

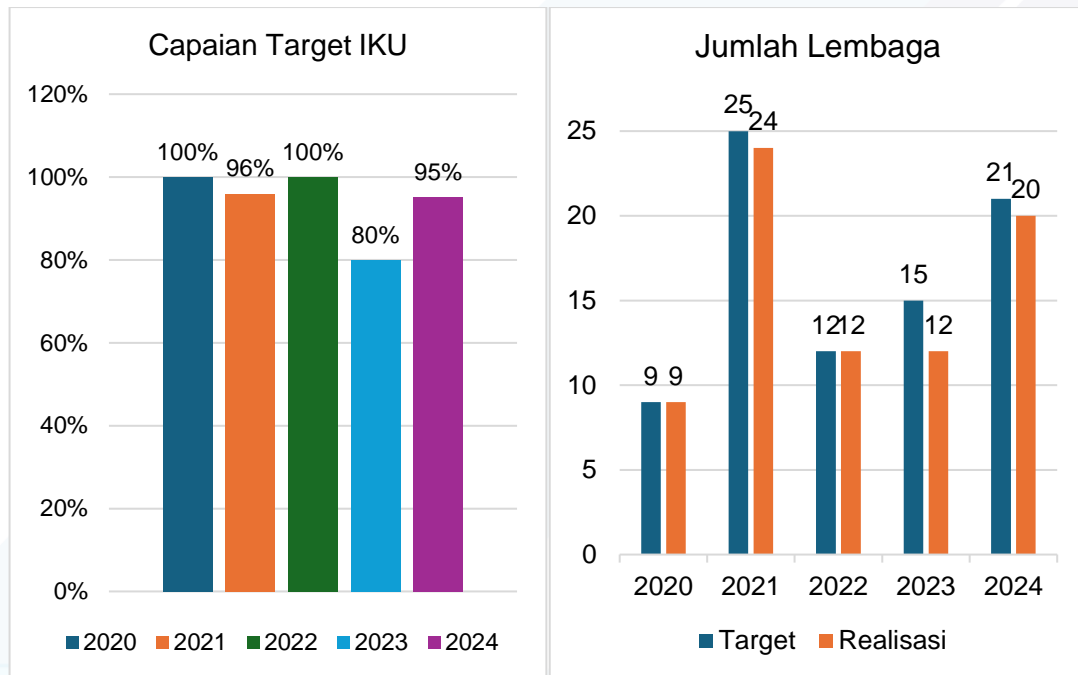
Selain itu, upaya peningkatan efisiensi waktu dilakukan untuk memangkas prosedur *update* data dalam SI ASN untuk hasil tes CACT. Saat ini aplikasi CACT juga telah diintegrasikan dengan SI ASN melalui *API service*. Sehingga hasil CACT dapat langsung tersimpan dan dapat ditampilkan dalam SI ASN.

3.1.3. Sasaran Strategis 3 - Terwujudnya penilaian potensi dan kompetensi yang terstandar

Terwujudnya penilaian kompetensi yang terstandar adalah bentuk pelaksanaan atas amanat BKN yang memiliki fungsi pembinaan manajemen kepegawaian yang dalam hal tugas dan fungsi Puspenkom ASN diterjemahkan ke dalam pembinaan penilaian potensi dan kompetensi. Bentuk pembinaan ini kemudian diterjemahkan dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Bentuk pembinaan yang dilakukan adalah akreditasi atau uji kelayakan lembaga penyelenggara penilaian potensi dan kompetensi ASN dan pengembangan instrumen/metode/NSPK.

3.1.3.1. Indikator Kinerja Utama 3 - Persentase lembaga penyelenggara penilaian potensi dan kompetensi instansi pemerintah yang terakreditasi

Indikator kinerja utama 3 persentase lembaga penyelenggara penilaian potensi dan kompetensi instansi pemerintah yang terakreditasi merupakan upaya BKN dalam standarisasi perangkat, prosedur dan hasil penilaian kompetensi ASN. Diharapkan dengan standarisasi melalui akreditasi dapat memperluas jangkauan penilaian kompetensi dengan hasil yang adil dan terpercaya. Satuan indikator kinerja utama 3 berubah dari jumlah lembaga menjadi persentase lembaga dengan target dan formula perhitungan yang sama. Sehingga target pada tahun 2024 yang tadinya adalah 21 lembaga menjadi 100% lembaga terakreditasi. Capaian pada tahun 2024 dapat dilihat dalam grafik berikut



Grafik 9 Capaian target IKU dan jumlah lembaga terakreditasi

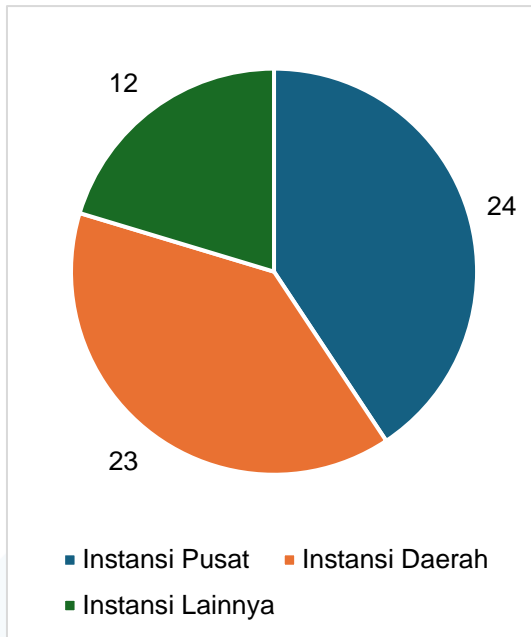
Pada grafik capaian target IKU dapat dilihat bahwa kinerja Puspenkom ASN pada tahun 2023 turun dibandingkan dengan tiga tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh belum adanya antisipasi untuk instansi yang mundur dari penilaian akreditasi. Pada tahun 2024 kendala tersebut sudah diantisipasi dengan penerapan *timeline* pendaftaran dan dua periode penilaian. Implementasi tersebut telah menurunkan kemungkinan mundurnya instansi karena alasan waktu. Kemudian, implementasi tersebut meningkatkan capaian target kinerja pada tahun 2024 menjadi 95,24%. Terdapat dua instansi yang menunda penilaian akreditasi dengan alasan reorganisasi dan pembenahan pada instansinya. Berikut adalah hasil akreditasi pada tahun 2024:

Tabel 6 Lembaga terakreditasi tahun 2024

Nama Instansi	Unit	Kategori
Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional	Unit Layanan Assessment Center	A
Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	Balai Penilaian Kompetensi	A
Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi	Pusat Asesmen Pegawai Biro Sumber Daya Manusia	A
Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional	Bidang Penilaian Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	A
Kementerian Pertanian	Balai Besar Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian	A

Nama Instansi	Unit	Kategori
Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi	Biro Kepegawaian dan Organisasi	B
Kementerian Agama	Biro Kepegawaian	B
Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	B
Kementerian Kelautan dan Perikanan	Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi	B
Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan	Biro Sumber Daya Manusia	B
Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan	Unit Pelaksana Teknis Penilaian Potensi dan Kompetensi	A
Pemerintah Provinsi Jawa Barat	Bidang Pengembangan Aparatur Dan Penilaian Kompetensi	A
Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta	Balai Pengukuran Kompetensi	A
Pemerintah Provinsi Jawa Tengah	Unit Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara Provinsi Jawa Tengah	A
Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Unit Pelaksana Teknis Pusat Penilaian Pegawai	A
Pemerintah Kota Magelang	Pemerintah Kota Magelang	B
Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah	Pusat Layanan Psikologi	A
Pusat Inovasi Psikologi Universitas Padjadjaran	Unit Asesmen dan Pengembangan Kompetensi	A
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran	Unit Layanan Penilaian Kompetensi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	A
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia	Lembaga Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia	B
Pemerintah Kabupaten Pacitan	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	-
Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar	Pusat Layanan Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar	-

Secara total, sudah ada 59 lembaga penilaian kompetensi yang telah terakreditasi. 59 lembaga tersebut terdiri dari 24 instansi pusat, 23 instansi daerah dan 12 instansi lainnya. Instansi lainnya seperti Tentara Nasional Indonesia (TNI), Kepolisian Republik Indonesia, dan Universitas. 59 instansi tersebut tersebar di seluruh Indonesia.

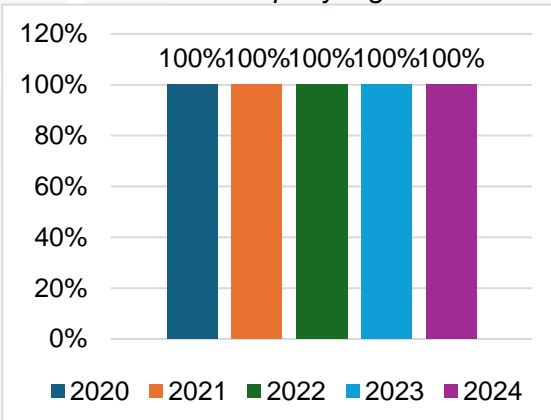


Grafik 10 Lembaga terakreditasi berdasarkan jenis instansi

Akreditasi lembaga penyelenggara penilaian kompetensi tahun 2024 menjadi salah satu layanan pendapatan negara bukan pajak (PNBP) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2024 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Badan Kepegawaian Negara. Sehingga, pada tahun 2024, layanan akreditasi menyumbang penerimaan PNBP sebesar Rp 401.200.000,- anggaran tersebut kemudian dimanfaatkan untuk operasional layanan akreditasi dan pengembangan instrumen akreditasi.

3.1.3.2. Indikator Kinerja Utama 4 - Jumlah instrumen/metode/NSPK penilaian potensi dan kompetensi yang telah dibuat/dikembangkan

Pengembangan instrumen/metode/NSPK penilaian potensi dan kompetensi merupakan wujud pelaksanaan tugas dan fungsi Puspenkom ASN yaitu pelaksanaan penyusunan kebijakan teknis penyelenggaraan dan standar penilaian potensi dan kompetensi. Tahun 2024 indikator kinerja utama 4 jumlah instrumen/metode/NSPK penilaian potensi dan kompetensi yang telah dibuat/dikembangkan menjadi program prioritas nasional untuk mendukung pembangunan manajemen talenta ASN nasional. Bentuk *output* yang direncanakan adalah pembangunan *virtual assessment center* untuk jabatan pimpinan tinggi.

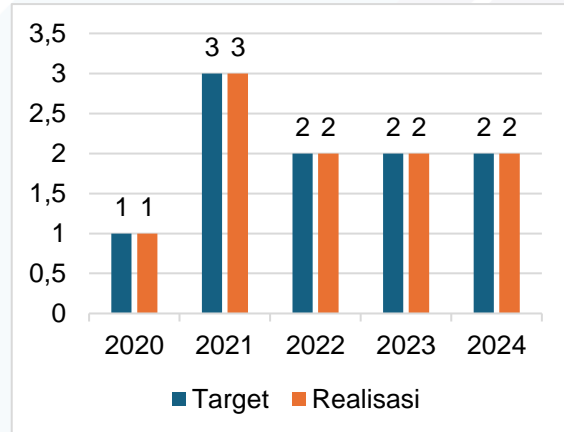


Grafik 11 Capaian target IKU 4

Kegiatan yang dilakukan untuk mencapai *output* tersebut adalah pembangunan aplikasi *virtual assessment center* dan pembuatan alat ukur *assessment center* untuk jabatan pimpinan tinggi. Kedua kegiatan tersebut akan menghasilkan *output* berupa 2 NSPK penilaian potensi dan kompetensi yang menjadi target

indikator kinerja utama 4.

Capaian indikator kinerja utama 4 pada tahun 2024 dapat dicapai 100%, hal ini menunjukkan bahwa indikator kinerja ini dapat secara konsisten mencapai targetnya dalam 5 tahun terakhir. Ketercapaian IKU 4 pada tahun 2024 memiliki kendala dalam pelaksanaan kegiatan berupa gagal lelang dalam pengadaan alat ukur. Dikarenakan dalam pelaksanaan lelang tidak ditemukan pemenang, akhirnya pelaksanaan kegiatan diputuskan untuk diubah dengan menyusun menggunakan jasa tenaga ahli perseorangan dan disusun berdasarkan simulasi yang direncanakan. Hal ini menjadi evaluasi dan masukan untuk perbaikan dalam perencanaan dan pelaksanaan pengadaan jasa dalam pembuatan alat ukur yang mana perlu dilakukan lebih awal sehingga tidak mengganggu *timeline* yang telah ditetapkan dan dapat dijalankan sesuai dengan rencana awal.



Grafik 12 Jumlah NSPK penilaian Kompetensi yang dikembangkan tahun 2020-2024

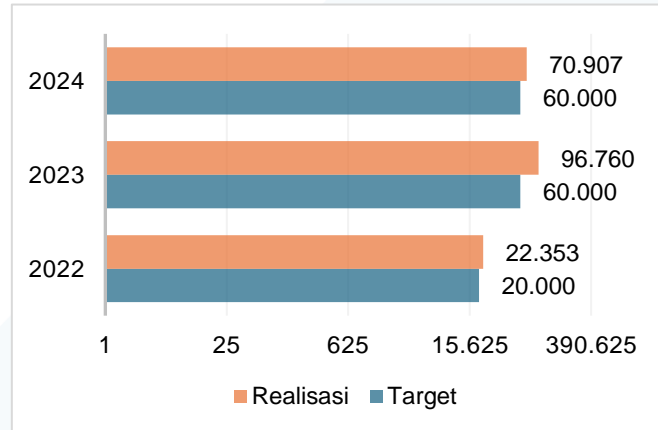
3.1.4. Sasaran Strategis 4 - Terselenggaranya penilaian potensi dan kompetensi ASN

Sesuai dengan amanat peraturan perundang-undangan, BKN memiliki tugas sebagai membina dan menyelenggarakan penilaian kompetensi ASN penilaian potensi dan kompetensi Aparatur Sipil Negara. Penyelenggaraan penilaian potensi dan kompetensi ASN di Puspenkom ASN terbagi menjadi 2 kegiatan yaitu pemetaan/penilaian potensi dan kompetensi ASN dan penilaian potensi dan kompetensi melalui mekanisme PNPB. Kedua kegiatan tersebut menjadi indikator pada sasaran strategis terselenggaranya penilaian potensi dan kompetensi ASN.

3.1.4.1. Indikator Kinerja Utama 5 - Jumlah pegawai yang telah dilakukan pemetaan/penilaian potensi dan kompetensi ASN

Indikator kinerja utama 5 jumlah pegawai yang telah dilakukan pemetaan/penilaian potensi dan kompetensi ASN merupakan kelanjutan program prioritas nasional dalam rangka pemetaan penilaian kompetensi ASN untuk instansi pusat dan daerah mitra ibu kota Nusantara dengan target pada tahun 2024 adalah 60.000 pegawai. Jumlah pegawai tersebut terdiri dari 40.000 pegawai pusat dan 20.000 pegawai daerah mitra ibu kota nusantara. Metode yang dilakukan dalam penilaian kompetensi dan potensi ini adalah menggunakan metode lainnya dengan media *computer assisted competency test* (CACT). Metode tersebut dipilih karena dapat melakukan

penilaian kompetensi secara massal dan cepat, sesuai dengan kebutuhan target kegiatan tanpa mengesampingkan akurasi dan validitas hasil penilaian kompetensinya. Target peserta pada kegiatan ini adalah jabatan administrator dan jabatan fungsional jenjang muda ke bawah.



Grafik 13 Realisasi target IKU 5 tahun 2022-2024

Realisasi target IKU 5 pada tahun 2024 adalah 118,18% yang mana 70.907 pegawai ASN telah dinilai kompetensinya dari target 60.000 pegawai. Jumlah realisasi peserta tersebut terdiri dari 54.440 pegawai dari 46 instansi pusat dan 16.467 pegawai dari instansi mitra ibu

kota nusantara. Jumlah tersebut sedikit berbeda dari target awal 40.000 instansi pusat dan 20.000 instansi daerah. Hal tersebut dikarenakan adanya *adjustment* atas target dengan menyesuaikan kondisi dan jumlah peserta.

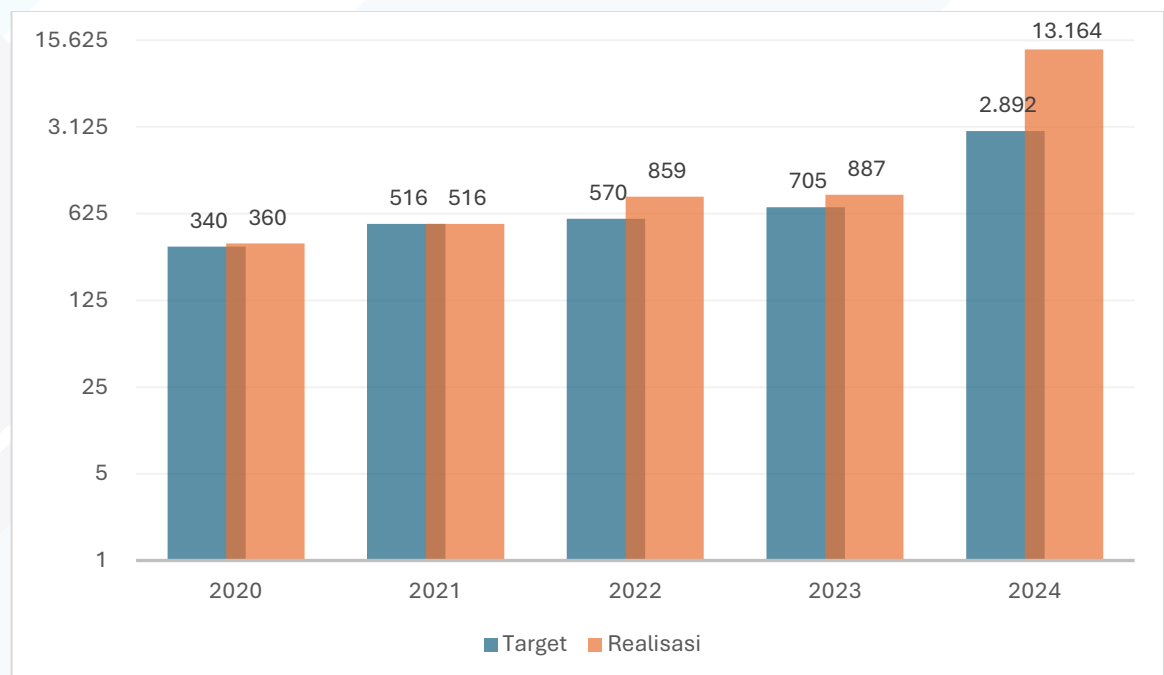
Jika dilihat berdasarkan data peserta terjadwal, sebetulnya jumlah pegawai instansi pusat telah terjadwal sebanyak 63.871 dan instansi daerah mitra ibu kota nusantara sebanyak 16.408. Akan tetapi hanya 88% peserta yang akhirnya mengikuti ujian. Hal ini merupakan kendala atas kegiatan dalam IKU 5. Hal tersebut disebabkan karena bentroknya jadwal peserta dengan jadwal tes atau adanya penugasan mendadak dari atasan yang bersangkutan sehingga peserta tidak dapat mengikuti tes. Kendala tersebut sebetulnya telah diantisipasi dengan penjadwalan yang lebih fleksibel dengan memperbolehkan peserta mengikuti susulan pada jadwal lain bergabung dengan instansi lain. Akan tetapi belum dapat mengatasi kendala tersebut yang mana merupakan kendala yang di luar kendali dari Puspenkom ASN.

Pemilihan metode lainnya dengan CACT dalam kegiatan ini telah meningkatkan efisiensi waktu dan anggaran dalam penilaian kompetensi. Jika melihat dari data peserta penilaian kompetensi dengan metode *assessment center* dari tahun 2015 hingga 2019, jumlah peserta hanya sejumlah 9.519 peserta. Sedangkan dengan metode CACT jumlah peserta bisa melebihi 50.000 dalam satu tahun anggaran. Walaupun metode *assessment center* merupakan metode paling akurat di dunia dalam penilaian kompetensi saat ini, akan tetapi akan memakan waktu dan anggaran yang jauh lebih besar dibandingkan dengan metode lainnya, dalam hal ini CACT. Walaupun CACT perlu ditambahkan dengan simulasi lain untuk meningkatkan

validitas dan akurasi, metode ini dapat mendukung tersedianya *database* penilaian kompetensi dengan cepat untuk mendukung pembentukan manajemen talenta.

3.1.4.2. Indikator Kinerja Utama 6 - Jumlah pegawai yang difasilitasi dalam penilaian potensi dan kompetensi ASN dengan mekanisme PNBP

Pelaksanaan fasilitasi penilaian potensi dan kompetensi dengan mekanisme Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) dilakukan berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2016 tentang Jenis Dan Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Berlaku Pada Badan Kepegawaian Negara pada bulan Januari hingga bulan Maret dan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2024 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Badan Kepegawaian Negara setelahnya. Perbedaan kedua dasar hukum tersebut dalam layanan penilaian kompetensi adalah jenis layanan penilaian kompetensi yang ada di Puspenkom ASN yang tadinya hanya penilaian kompetensi dengan metode *assessment center* bertambah dengan adanya layanan penilaian kompetensi dengan metode lainnya.

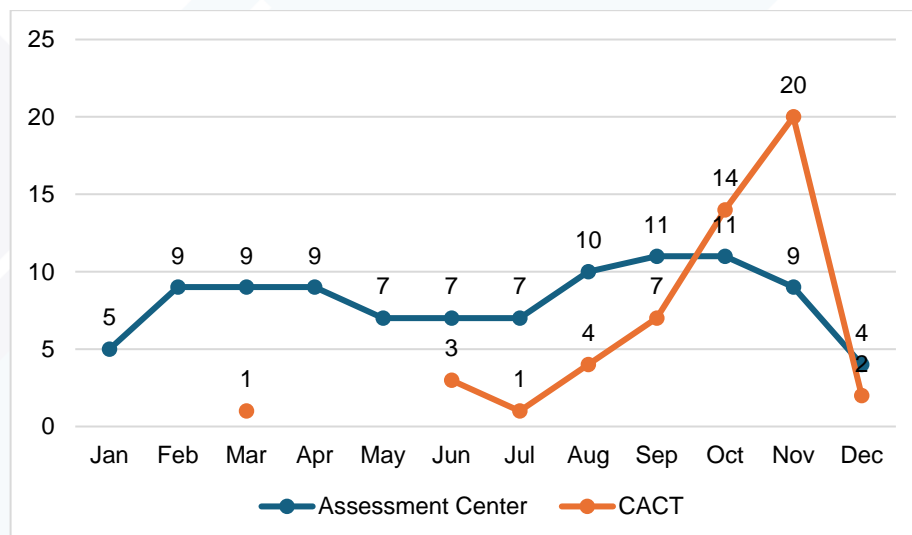


Grafik 14 Capaian target IKU 6 tahun 2020-2024

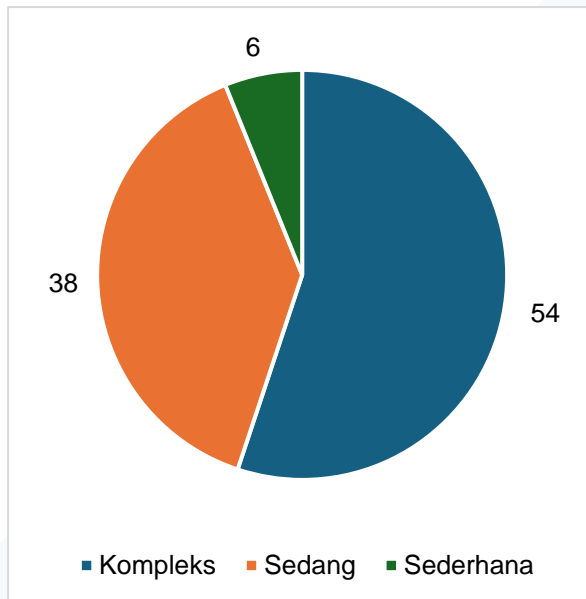
Penetapan target fasilitasi penilaian kompetensi dengan mekanisme PNBP telah mengikuti Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2024. Total target dalam penilaian kompetensi dengan metode *assessment center* dan metode lainnya adalah 2.892 peserta. Capaian realisasi peserta telah berhasil tercapai dengan jauh melampaui target dengan total capaian 13.164 pegawai. Hal ini didukung dengan tingginya

animo dari para instansi pemerintah untuk mengikuti penilaian kompetensi dengan metode lainnya. Selain itu, capaian tersebut didukung dengan target penerapan manajemen talenta yang diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Total kegiatan penilaian kompetensi yang diselenggarakan pada tahun 2024 sebanyak 98 kegiatan penilaian kompetensi dengan metode *assessment center* dan 52 kegiatan penilaian kompetensi dengan metode lainnya. Dalam penilaian kompetensi dengan metode lainnya, kategori layanan yang dilakukan adalah CACT yang mencakup kompetensi manajerial dan sosiokultural (Mansoskul), *emerging skills*, dan literasi digital dengan jumlah 49 kegiatan dan CACT dengan hanya menilai kompetensi Mansoskul sebanyak 3 kegiatan. Frekuensi kegiatan fasilitasi penilaian kompetensi dengan metode lainnya terus meningkat sejak bulan Juni hingga mencapai puncaknya pada bulan November, yang mana terdapat 20 kegiatan layanan fasilitasi penilaian kompetensi dengan metode lainnya. Hal ini disebabkan karena kebanyakan instansi pengguna layanan penilaian kompetensi dengan metode lainnya adalah pemerintah daerah yang mana alokasi anggaran dari pemerintah daerah baru muncul pada Anggaran Pendapatan Belanja Daerah. Perubahan (APBD-P).



Grafik 15 Frekuensi fasilitasi layanan penilaian kompetensi per bulan



Grafik 16 Jumlah kegiatan berdasarkan metode *assessment center*

Untuk kegiatan penilaian kompetensi dengan metode *assessment center* terdapat tiga kategori atau tingkatan, yaitu kategori kompleks, sedang dan sederhana. Pembeda dari ketiga kategori tersebut adalah jumlah simulasi dan kompleksitas dari simulasi yang diberikan. *Assessment center* kategori kompleks menjadi yang paling banyak diselenggarakan dengan 54 kegiatan dan metode sedang 38 kegiatan sedangkan metode sederhana 6 kegiatan. Kegiatan penilaian kompetensi

dengan metode *assessment center* dapat dikategorikan ke dalam peruntukannya seperti untuk pemetaan, proyeksi dan seleksi jabatan. Seleksi jabatan pimpinan tinggi menjadi kegiatan yang paling sering dalam kegiatan penilaian kompetensi dengan metode *assessment center* dengan jumlah kegiatan 73 kali diikuti oleh kegiatan pemetaan sebanyak 18 kegiatan dan proyeksi sebanyak 7 kegiatan. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya kepercayaan yang tinggi dari instansi atas hasil penilaian kompetensi untuk seleksi jabatan pimpinan tinggi dengan total peserta 714 peserta. Secara detail, jumlah peserta dapat dilihat dalam tabel berikut

Tabel 7 jumlah peserta penilaian kompetensi berdasarkan metode dan peruntukan

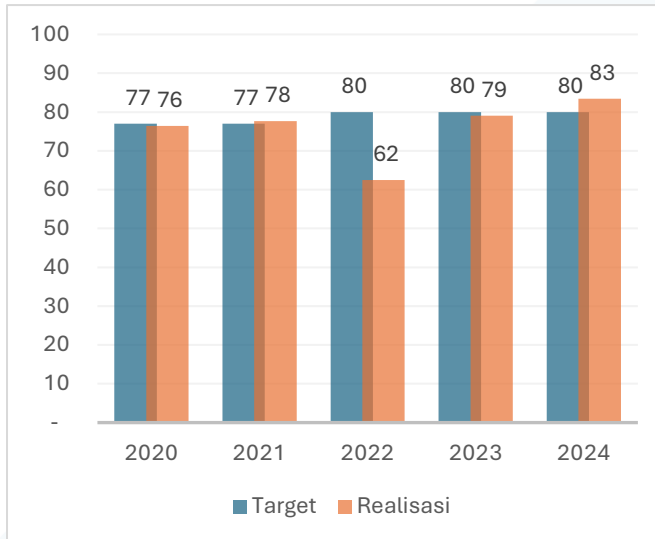
Metode/Kategori Layanan/Peruntukan	Jumlah Peserta
Metode Lainnya	11.784
CACT	11.784
Pemetaan dengan CACT	11.761
Pemetaan dengan CACT Mansoskul <i>Only</i>	23
Metode <i>Assessment Center</i>	1.380
Kompleks	364
Pemetaan	14
Proyeksi	51
Seleksi	299
Sedang	715
Pemetaan	158
Proyeksi	142
Seleksi	415
Sederhana	301
Pemetaan	301
Total	13.164

Walaupun capaian kinerja IKU 6 telah melampaui target, namun terdapat beberapa ruang untuk perbaikan dalam pemberian layanan. Salah satunya adalah terkait dengan sarana dan prasarana yang digunakan pada pelaksanaan di luar kantor BKN. Belum adanya standar minimum yang mengatur memberikan potensi tidak lancarnya kegiatan penilaian kompetensi. Selain itu, perubahan jumlah peserta dalam satu kali kegiatan penilaian kompetensi dengan metode *assessment center* yang terlalu dekat dengan hari pelaksanaan berpotensi adanya penyesuaian simulasi kelompok yang akan dilakukan. Untuk itu, pada tahun berikutnya akan dilakukan perbaikan dalam standar dan koordinasi dengan instansi pengguna. Di sisi lain, dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2024, terdapat jenis layanan *virtual assessment center* yang mana merupakan bentuk layanan penilaian kompetensi dengan metode daring. Jenis layanan ini akan menjadi pintu untuk meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan penilaian kompetensi dengan metode *assessment center*, yang mana tim penilai kompetensi dan peserta tidak perlu melakukan perjalanan ke tempat tes sehingga berpotensi untuk memangkas biaya perjalanan dinas yang cukup besar.

3.1.5. Sasaran Strategis 5 - Terwujudnya manajemen internal Puspenkom ASN yang efektif, efisien dan akuntabel

3.1.5.1. Indikator Kinerja Utama 7 - Indeks profesionalitas ASN di lingkup Puspenkom ASN

Indeks profesionalitas ASN merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas ASN di Puspenkom ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalitas ASN. Target indikator kinerja utama (IKU) indeks profesionalitas ASN di lingkup Puspenkom ASN pada tahun 2024 adalah nilai indeks 83.



Grafik 17 Nilai indeks profesionalitas tahun 2020-2024

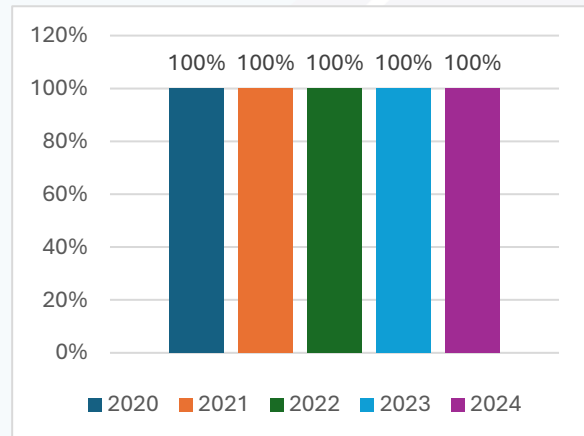
Sumber data IKU dari penilaian indeks profesionalitas pada data kepegawaian pada SI ASN tahun 2023 yang kemudian diolah oleh Biro Sumber Daya Manusia. Capaian kinerja IKU ini pada tahun 2024 merupakan capaian tertinggi dalam 5 tahun terakhir. Hal ini didukung oleh kegiatan peningkatan kompetensi yang diikuti oleh para pegawai Puspenkom ASN secara mandiri maupun yang

diselenggarakan oleh Puspenkom ASN.

Meskipun tahun 2024 adalah capaian tertinggi dalam 5 tahun terakhir, masih terdapat ruang untuk memaksimalkan nilai indeks profesionalitas secara individu maupun kolektif. Secara individu perbaikan indeks profesionalitas dapat dilakukan dengan melakukan pemutakhiran data pengembangan kompetensi yang diikuti oleh masing-masing individu pada SI ASN. Hal tersebut juga merupakan salah satu kendala yang mana terdapat beberapa individu yang masih mendapat nilai indeks profesionalitas yang rendah karena belum melakukan pemutakhiran data. Selanjutnya, *improvement* yang dapat dilakukan secara kolektif adalah dengan merumuskan pengembangan kompetensi yang tidak memerlukan anggaran seperti *coaching* dan *mentoring*. Selain meningkatkan efisiensi dalam pengembangan kompetensi, *coaching* dan *mentoring* atau pelatihan lainnya dapat bermanfaat bagi Puspenkom ASN khususnya para pegawai untuk meningkatkan *knowledge* dan *skills* berdasarkan pengalaman nyata dari pegawai yang lebih berpengalaman.

3.1.5.2. Indikator Kinerja Utama 8 - Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar

Ukuran yang menggambarkan pemanfaatan sistem informasi terstandar yang disediakan oleh BKN untuk pengelolaan internal Puspenkom ASN. Aplikasi-aplikasi yang disediakan oleh BKN merupakan aplikasi yang vital yang pasti dimanfaatkan dalam proses pekerjaan di Puspenkom ASN baik secara individu maupun pada bidang kegiatan

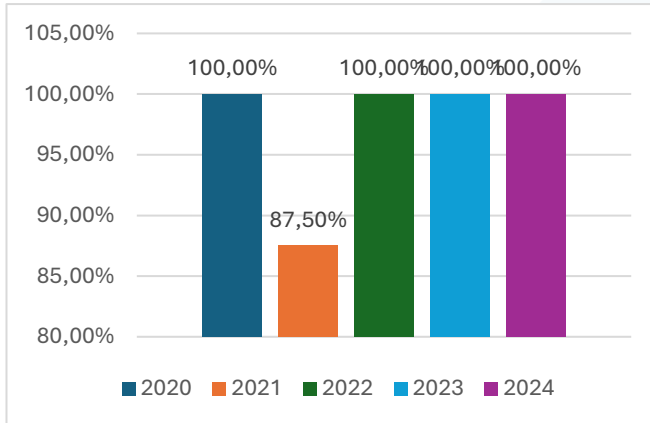


Grafik 18 Capaian IKU 8 tahun 2020-2024

tertentu dan menjadi bagian dari prosedur standar operasional kerja Puspenkom ASN. Hal ini mendukung tercapainya target 100% pemanfaatan sistem informasi yang terstandar. Kendala yang dihadapi dalam pencapaian target ini adalah beberapa aplikasi yang telah menjadi indikator atau formula penghitungan ketercapaian target sudah tidak lagi dimanfaatkan dan/atau tidak dapat diakses

3.1.5.3. Indikator Kinerja Utama 9 - Persentase pemenuhan dokumen AKIP

Indikator kinerja utama persentase pemenuhan dokumen AKIP adalah merupakan bentuk sistematika kerja dan pertanggungjawaban kerja Puspenkom ASN pada tahun 2024. Ukuran yang menggambarkan penyusunan dokumen AKIP pada Puspenkom ASN. Dokumen AKIP, meliputi rencana strategis (Renstra), rencana kerja (Renja), perjanjian kinerja, manual IKU, rencana aksi, laporan capaian kinerja triwulan dan semester, rincian target IKU dan laporan kinerja (LKj). Seluruh dokumen AKIP tersebut akan diserahkan kepada *stakeholder* Puspenkom ASN seperti Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara melalui aplikasi ESR Menpan, Biro Perencanaan dan Inspektorat sebagai bahan penilaian evaluasi Sakip Puspenkom ASN.



Grafik 19 Capaian target pemenuhan dokumen AKIP tahun 2020-2024

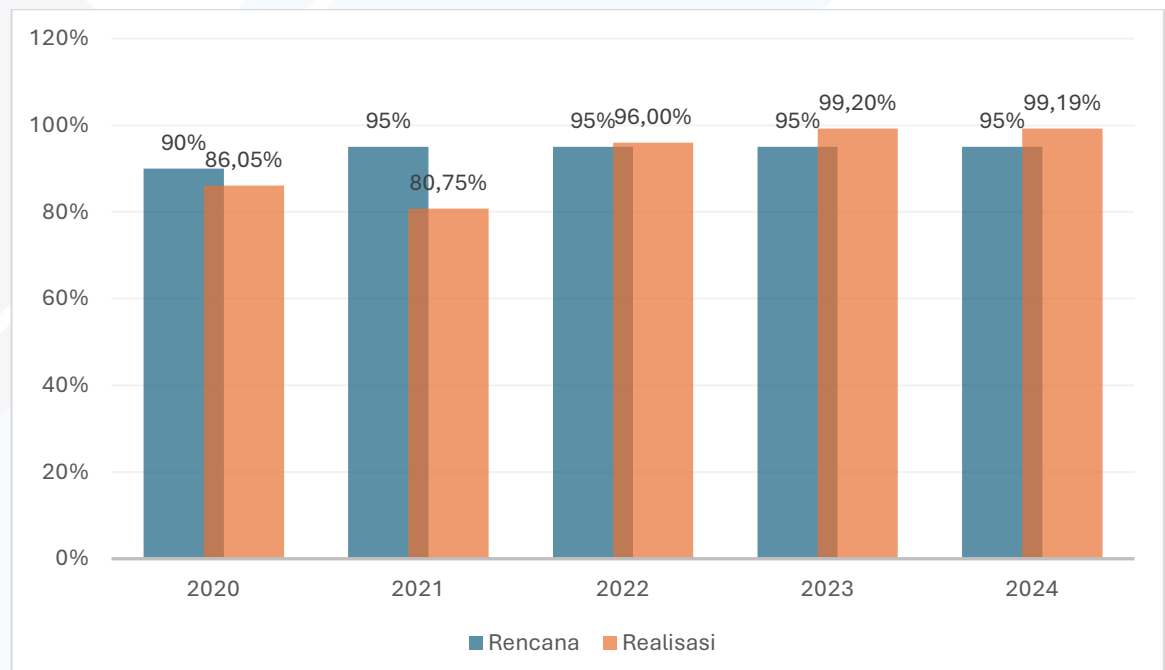
Capaian kinerja indikator kinerja utama 9 pada tahun 2024 adalah 100%. Puspenkom dapat mempertahankan kinerja pada indikator kinerja ini dalam 3 tahun ke belakang. Kendala yang dihadapi dalam pencapaian indikator kinerja ini adalah belum terintegrasinya data kinerja dalam satu *platform*

sehingga perlu waktu dalam mengolah data kinerja menjadi laporan kinerja.

3.1.5.4. Indikator Kinerja Utama 10 - Persentase kualitas pelaksanaan anggaran Puspenkom ASN

Realisasi anggaran

Indikator kinerja utama persentase kualitas pelaksanaan anggaran Puspenkom ASN merupakan pengukuran atas kinerja anggaran Puspenkom ASN yang dilihat dari realisasi anggaran. Target pada tahun 2024 adalah realisasi anggaran sebesar 95% dari Pagu anggaran. Berikut adalah grafik capaian kinerja indikator kinerja utama 10:



Grafik 20 Persentase realisasi anggaran tahun 2020-2024

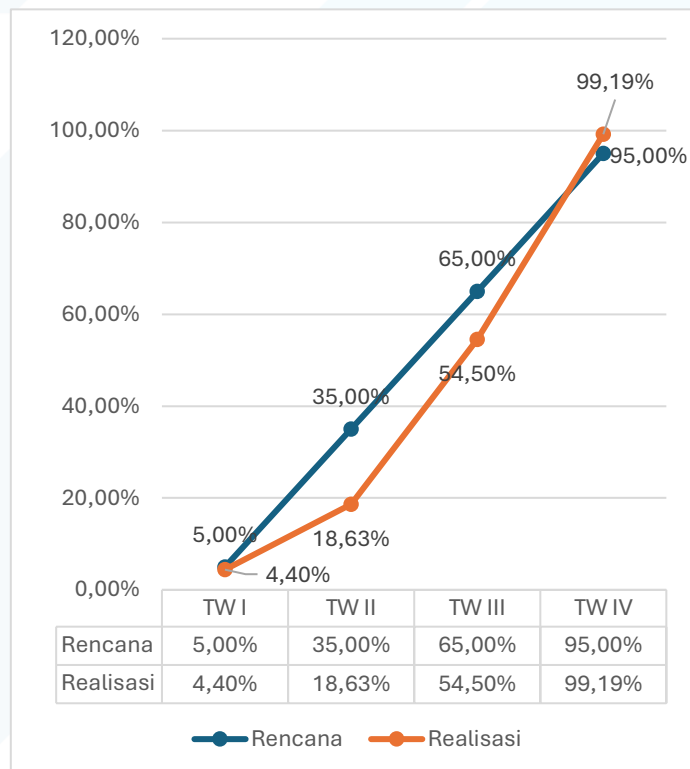
Realisasi target IKU 10 persentase kualitas pelaksanaan anggaran Puspenkom ASN adalah 104,41% di mana realisasi anggaran Puspenkom ASN berhasil mencapai

99,19% dengan total realisasi Rp 12.954.166.193,- dari Pagu Rp 13.060.551.000,- Realisasi anggaran tersebut secara detail rincian *output* (RO) adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Realisasi anggaran berdasarkan RO

Kode Rincian <i>Output</i> (RO)	Pagu	Realisasi	%
088.01.CO.3663.UAC.001	5.500.000.000	5.473.403.643	99.52%
088.01.CO.3663.PFA.001	2.000.000.000	1.957.910.710	97.90%
088.01.CO.3663.BAA.001	2.975.260.000	2.941.111.932	98.85%
088.01.CO.3663.ADE.001	335.724.000	333.894.646	99.46%
088.01.WA.4843.EBB.951	1.476.007.000	1.474.286.262	99.88%
088.01.WA.4843.EBB	773.560.000	773.559.000	100.00%

Keberhasilan pencapaian IKU 10 didukung oleh keselarasan perencanaan kinerja dan perencanaan anggaran. Akan tetapi, pencapaian IKU ini tidak lepas dari tantangan yang dihadapi. Salah satunya adalah perubahan jadwal pada program kegiatan. Hal ini menyebabkan realisasi tidak sesuai dengan *timeline* yang sebelumnya sudah direncanakan. Hal ini dapat dilihat pada grafik di samping. Pada triwulan II dan III,



Grafik 21 Persentase realisasi anggaran per triwulan

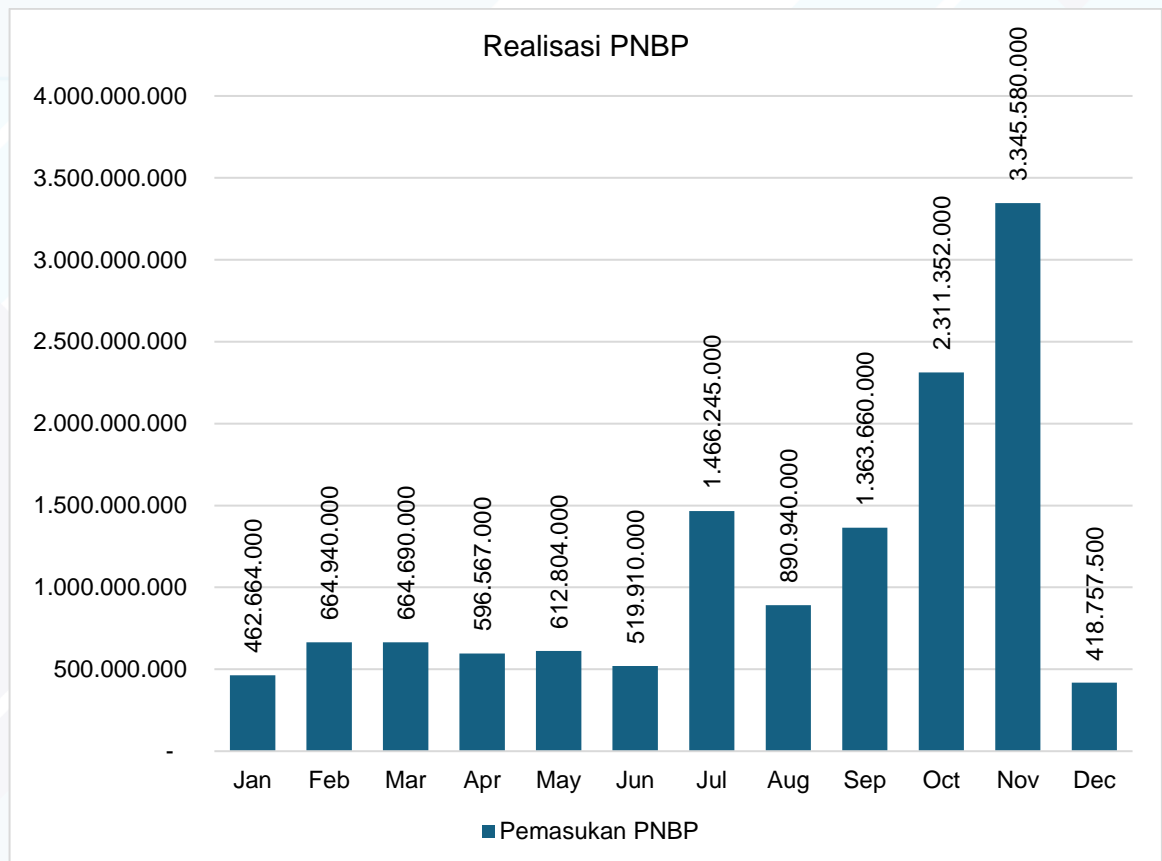
realisasi anggaran meleset cukup jauh dari rencana. Sehingga, ke depannya, perlu meningkatkan sinkronisasi antara rencana program kegiatan dengan rencana anggaran pada tiap triwulan agar tidak terjadi penumpukan pencairan pertanggungjawaban anggaran pada akhir triwulan IV.

Pengelolaan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP)

Sesuai amanat dari Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang

Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, Puspenkom ASN merupakan salah satu unit kerja pengelola PNB. Layanan dengan mekanisme PNB yang diselenggarakan di Puspenkom ASN meliputi layanan akreditasi, penilaian kompetensi dengan metode *assessment center* daring dan luring, serta penilaian kompetensi dengan metode lainnya dengan seluruh atau sebagian jenis soal. Target penerimaan PNB pada tahun 2024 sebanyak Rp 7.316.515.000,-.

Realisasi PNB pada tahun 2024 telah jauh melebihi target dengan total penerimaan Rp 13.318.109.500,-. Hal ini didukung dengan tingginya jumlah peserta pada kegiatan penilaian kompetensi dengan metode lainnya, yang mana rata-rata dalam tiap bulan mencapai 1.473 peserta. Secara detail, realisasi PNB pada tiap bulan dapat dilihat pada grafik berikut ini

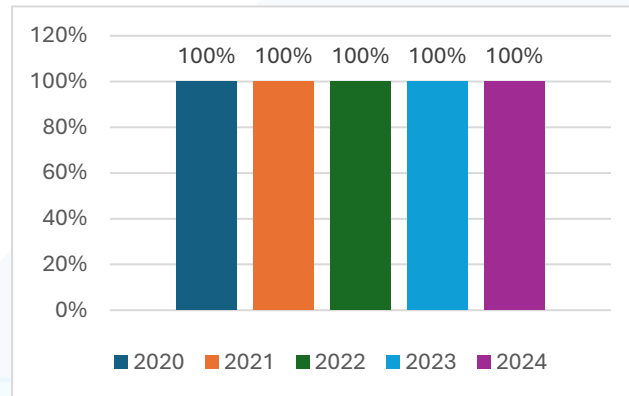


Grafik 22 Penerimaan PNB per bulan

Dari total realisasi PNB sebanyak Rp 13.318.109.500,-, Puspenkom ASN dapat memanfaatkan anggaran tersebut sejumlah Rp 10.121.763.220 sesuai dengan persetujuan dana PNB yang tertuang dalam Surat Menteri Keuangan Nomor S-156/MK.2/2024 tanggal 20 Juli 2024. Akan tetapi, Puspenkom ASN tidak meningkatkan jumlah pemanfaatan tetap pada jumlah pemanfaatan sejumlah Rp 5.560.551.000,-. Sehingga terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp 4.561.212.000,-. Seluruh anggaran PNB tersebut dimanfaatkan untuk operasional layanan, promosi

layanan dan peningkatan layanan seperti pada sarana dan prasarana di ruang assessment center BKN Pusat dan perbaikan jaringan pada lab komputer Kantor Regional BKN III Bandung.

3.1.5.5. Indikator Kinerja Utama 11 - Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan Inspektorat/BPK



Grafik 23 Realisasi IKU 11 tahun 2020-2024

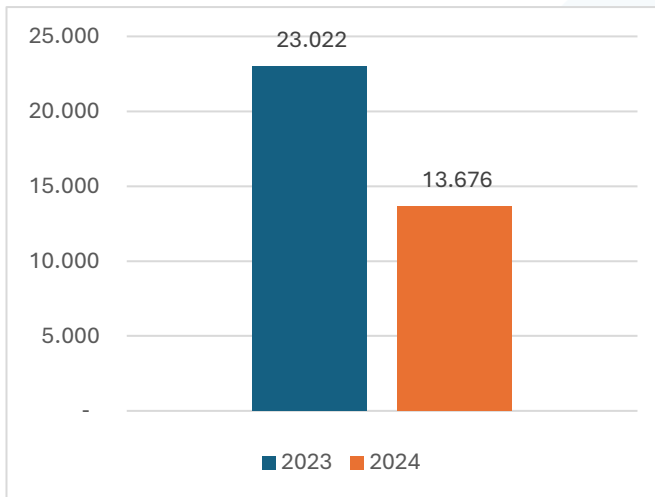
Indikator kinerja persentase tindak lanjut hasil audit/pemeriksaan oleh Inspektorat/BPK merupakan tindak lanjut temuan audit oleh BPK/Inspektorat terhadap realisasi anggaran Puspenkom ASN untuk memperlihatkan kewajaran informasi keuangan

yang dilaporkan oleh Puspenkom ASN. Pada tahun 2024, seluruh hasil audit/pemeriksaan keuangan dan kinerja oleh Inspektorat/BPK telah 100% ditindaklanjuti.

3.2. Capaian Kinerja Lainnya

3.2.1. Pemetaan Kompetensi ASN

Pemetaan Kompetensi ASN merupakan kegiatan pemetaan kompetensi dengan metode lainnya pada instansi pengguna sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2024 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Badan Kepegawaian Negara. Kegiatan ini sudah berlangsung selama dua tahun, sejak pertama kali penilaian kompetensi dengan metode lainnya menggunakan CACT telah digunakan. Pada tahun 2023 dalam satu tahun sudah 23.022 dipetakan melalui kegiatan ini. Pada tahun 2024, dalam waktu tiga bulan, terdapat 13.676 pegawai dipetakan.



Grafik 24 Jumlah peserta pemetaan kompetensi ASN
berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 2 tahun 2024, pelaksanaan kegiatan ini dilakukan melalui mekanisme PNBPN.

13.676 pegawai ini berasal dari 24 instansi pemerintah daerah dan Sekretariat Jenderal Komisi Pemberantasan Korupsi yang tidak difasilitasi dalam kegiatan prioritas nasional. Tingginya jumlah ASN yang dipetakan dalam kegiatan ini merupakan upaya dalam mewujudkan manajemen talenta ASN di Indonesia. Kemudian, setelah

3.2.2. Alat Ukur BerAkhlak

Pada tanggal 27 Juli 2021, *Core Values* ASN BerAkhlak secara resmi diluncurkan oleh Presiden yang kemudian ditindaklanjuti melalui Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Impelentasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara. Atas dasar ini, Puspenkom ASN menginisiasi untuk menyusun alat ukur BerAkhlak.



Gambar 1 Dokumentasi kegiatan uji coba alat ukur BerAkhlak

Alat ukur ini akan mengukur *core values* yang terdiri dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif spesifik pada tiap individu ASN. Harapannya, alat ukur ini akan melengkapi survei BerAkhlak yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan dapat dimanfaatkan untuk peningkatan *core values* pada tiap individu.

4. PENUTUP

Laporan kinerja Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puspenkom ASN) tahun 2024 menyajikan realisasi kinerja pada tiap sasaran strategis dan indikator kinerja utama. Secara umum, capaian sasaran strategis Puspenkom ASN pada tahun 2024 sudah sangat baik dengan Nilai Pencapaian Sasaran Strategis 100,75. Hal ini didukung oleh tercapainya target-target pada tiap indikator kinerja utama (IKU) bahkan beberapa indikator kinerja utama memiliki pencapaian yang jauh di atas target seperti indikator kinerja utama dalam sasaran strategis 4 yaitu indikator kinerja utama 5 - jumlah pegawai yang telah dilakukan pemetaan/penilaian potensi dan kompetensi ASN dan indikator kinerja utama 6 - jumlah pegawai yang difasilitasi dalam penilaian potensi dan kompetensi ASN dengan mekanisme PNBPN. Realisasi capaian target indikator kinerja terendah pada tahun 2024 adalah pada sasaran strategis 1, indikator kinerja utama 1 nilai indeks kepuasan pelayanan (IKM) Puspenkom ASN. Maka diperlukan upaya perbaikan dalam pencapaian target dalam IKU 1 tersebut serta usaha dalam mempertahankan kinerja pada IKU lainnya. Beberapa hal utama yang perlu diperhatikan dan ditindaklanjuti dalam upaya perbaikan kinerja ke depannya yaitu:

1. Penetapan target kinerja perlu mempertimbangkan capaian kinerja pada tahun-tahun sebelumnya.
2. Diperlukan penetapan standar layanan terutama dalam hal sarana prasarana yang diselenggarakan di luar kantor BKN.
3. Berupaya mendorong instansi dalam memenuhi hasil penilaian kompetensi dalam SI ASN melalui layanan yang telah dibangun pada tahun ini.
4. Perlu menyusun standar layanan pada layanan dengan mekanisme PNBPN yang baru sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2024.
5. Perlu menyelaraskan perencanaan kinerja dengan perencanaan anggaran terutama dalam hal pengadaan barang dan jasa serta pencairan anggaran

LAMPIRAN

Data lembaga terakreditasi

Nama Instansi	Unit	Kat	NOMOR SK	BERAKHIR
Jenis Instansi: Pemerintah Pusat				
Kementerian Dalam Negeri	Pusat Penilaian Kompetensi Kementerian Dalam Negeri	A	211/KEP/2020	19 Okt 2025
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	Pusat Penilaian Kompetensi, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	A	208/KEP/2020	19 Okt 2025
Lembaga Administrasi Negara	Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi ASN	A	209/KEP/2020	19 Okt 2025
Kementerian Keuangan	Sub Bagian Assessment Center, Bagian Pengembangan SDM, Biro SDM Sekretariat Jenderal	A	207/KEP/2020	19 Okt 2025
Kementerian Sekretariat Negara	Assessment Center Biro Sumber Daya Manusia Kementerian Sekretariat Negara	A	293.9 Tahun 2022	22 Des 2027
Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional	Unit Layanan Assessment Center	A	430 Tahun 2024	24 Okt 2029
Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR)	Balai Penilaian Kompetensi	A	441 Tahun 2024	25 Okt 2029
Badan Pemeriksa Keuangan	Biro Sumber Daya Manusia	A	01/BKN/IX/2021	31 Agu 2026
Kementerian Pertahanan	Assessment and Development Center	A	06/BKN/IX/2021	31 Agu 2026
Kementerian Kesehatan	Pusat Pelatihan SDM Kesehatan	A	20/BKN/IX/2021	31 Agu 2026
Badan POM	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	A	08/BKN/IX/2021	31 Agu 2026
Badan Siber dan Sandi Negara	Biro Organisasi dan SDM	A	09/BKN/IX/2021	31 Agu 2026
Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi	Pusat Asesmen Pegawai Biro Sumber Daya Manusia	A	281 TAHUN 2024	4 Agu 2029
Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional	Bidang Penilaian Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	A	282 Tahun 2024	5 Agu 2029
Kementerian Pertanian	Balai Besar Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian	A	280 Tahun 2024	5 Agu 2029

Nama Instansi	Unit	Kat	NOMOR SK	BERAKHIR
Mahkamah Agung	Biro Kepegawaian Mahkamah Agung	A	557.2 Tahun 2023	5 Nov 2028
Badan Pusat Statistik	Pusat Penilaian Kompetensi pada Biro Sumber Daya Manusia BPS	B	293.3 Tahun 2022	22 Des 2025
Kementerian Lingkungan Hidup	Pusat Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia	B	293.5 Tahun 2022	22 Des 2025
Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi	Biro Kepegawaian dan Organisasi	B	434 Tahun 2024	25 Okt 2027
Kementerian Agama	Biro Kepegawaian	B	433 Tahun 2024	25 Okt 2027
Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	B	432 Tahun 2024	25 Okt 2027
Kementerian Kelautan dan Perikanan	Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi	B	435 Tahun 2024	25 Okt 2027
Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP)	Biro Sumber Daya Manusia	B	431 Tahun 2024	25 Okt 2027
Kementerian Sosial	Assessment and Development Center Kementerian Sosial Republik Indonesia	B	557.1 Tahun 2023	5 Nov 2026
Jenis Instansi: Pemerintah Daerah				
Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan	Unit Pelaksana Teknis Penilaian Potensi dan Kompetensi	A	-	-
Pemerintah Provinsi Riau	UPT Penilaian Kompetensi, Badan Kepegawaian Daerah	A	212/KEP/2020	19 Okt 2025
Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur	Sub Bidang Penilaian Kompetensi dan Kinerja, Bidang Pengembangan Pegawai, BKD	A	213/KEP/2020	19 Okt 2025
Pemerintah Provinsi Jawa Barat	Bidang Pengembangan Aparatur Dan Penilaian Kompetensi	A	317 Tahun 2024	19 Sept 2029
Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)	Balai Pengukuran Kompetensi	A	439 Tahun 2024	25 Okt 2029
Pemerintah Provinsi Jawa Tengah	Unit Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara Provinsi Jawa Tengah	A	440 Tahun 2024	25 Okt 2029
Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	UPT Pusat Penilaian Kompetensi Pegawai	A	10/BKN/IX/2021	31 Agu 2026
Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur	UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai	A	12/BKN/IX/2021	31 Agu 2026
Pemerintah Provinsi Bali	UPTD. Penilaian Kompetensi Pegawai	A	13/BKN/IX/2021	31 Agu 2026

Nama Instansi	Unit	Kat	NOMOR SK	BERAKHIR
Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah	UPT Penilaian Kompetensi Pegawai	A	14/BKN/IX/2021	31 Agu 2026
Pemerintah Kabupaten Sidoarjo	UPTD. Penilaian Kompetensi ASN	A	16/BKN/IX/2021	31 Agu 2026
Pemerintah Kota Tangerang	UPT Penilaian Kompetensi	A	17/BKN/IX/2021	31 Agu 2026
Pemerintah Kota Yogyakarta	UPT Penilaian Kompetensi Pegawai BKPSDM Kota Yogyakarta	A	17/BKN/IX/2021	31 Agu 2026
Pemerintah Provinsi Jawa Timur	UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSAT PENILAIAN PEGAWAI	A	279 TAHUN 2024	5 Agu 2029
Pemerintah Kota Balikpapan	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan	A	557.3 Tahun 2023	5 Nov 2028
Pemerintah Kota Bandung	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur BKPSDM Kota Bandung	A	557.11 Tahun 2023	5 Nov 2028
BKPSDM Kabupaten Tegal	UPTD Penilaian Kompetensi ASN pada BKPSDM Kabupaten Tegal	B	293.4 Tahun 2022	22 Des 2025
Pemerintah Kota Magelang	Pemerintah Kota Magelang	B	437 Tahun 2024	25 Okt 2027
Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat	Bidang Pengembangan Aparatur Sipil Negara BKD Provinsi Kalimantan Barat	B	557.5 Tahun 2023	5 Nov 2026
Pemerintah Kota Palembang	Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Assessment Center Kota Palembang	B	557.10 Tahun 2023	5 Nov 2026
Provinsi Nusa Tenggara Barat	UPTB Unit Pelayanan Penilaian Kompetensi (UPPK) Badan Kepegawaian Daerah BKD Provinsi NTB	B	557.6 Tahun 2023	5 Nov 2026
Pemerintah Kabupaten Cirebon	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon	B	557.9 Tahun 2023	5 Nov 2026
Pemerintah Kota Bekasi	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur BKPSDM Kota Bekasi	B	557.4 Tahun 2023	5 Nov 2028
Jenis Instansi: Instansi Lainnya				
Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara	Dinas Psikologi Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara	A	293.10 Tahun 2022	22 Des 2027
Universitas Indonesia	Lembaga Psikologi Terapan Universitas Indonesia	A	293.6 Tahun 2022	22 Des 2027
Kepolisian Negara Republik Indonesia	Biro Binkar SSDM	A	293.7 Tahun 2022	22 Des 2027
Universitas 11 Maret	Divisi Penilaian dan Pengembangan Kompetensi	A	293.14 Tahun 2022	22 Des 2027

Nama Instansi	Unit	Kat	NOMOR SK	BERAKHIR
	Aparatur Sipil Negara Universitas Sebelas Maret			
Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah	Pusat Layanan Psikologi	A	442 Tahun 2024	25 Okt 2029
Pusat Inovasi Psikologi Universitas Padjadjaran	Unit Asesmen dan Pengembangan Kompetensi	A	438 Tahun 2024	25 Okt 2029
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran	Unit Layanan Penilaian Kompetensi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	A	279 Tahun 2024	5 Agu 2029
Universitas Negeri Padang	UPT Layanan Psikologi Universitas Negeri Padang	B	293.12 Tahun 2022	22 Des 2025
Universitas Hasanuddin	Pusat Layanan Psikologi Universitas Hasanuddin	B	293.11 Tahun 2022	22 Des 2025
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia	Lembaga Management FEB UI	B	436 Tahun 2024	25 Okt 2027
Universitas Sumatera Utara	Pusat Penilaian Kompetensi Universitas Sumatera Utara	B	557.8 Tahun 2023	5 Nov 2026
Universitas Lampung	Divisi Assessment Center, UPT Pembinaan Karir dan Kewirausahaan Universitas Lampung	B	557.9 Tahun 2023	5 Nov 2026

Peta wilayah yang memiliki lembaga penilaian kompetensi

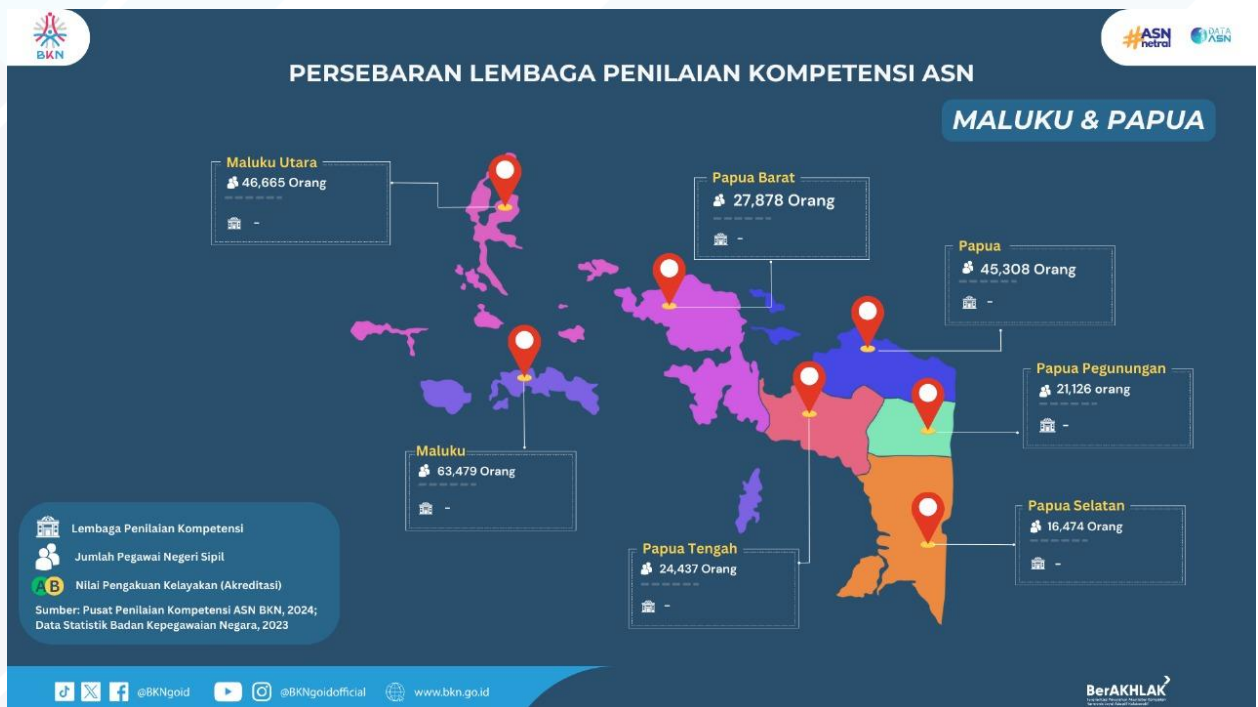


PERSEBARAN LEMBAGA PENILAIAN KOMPETENSI ASN



PERSEBARAN LEMBAGA PENILAIAN KOMPETENSI ASN







Perjanjian Kinerja



BADAN K

PUSAT PENILAIAN KOMPETENSI ASN