



LAPORAN
KINERJA
BAGIAN ORGANISASI DAN
KEPEGAWAIAN, BIRO HOH

2016

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

- A. Kondisi Umum Organisasi
- B. Sumber Daya Manusia Bagian Organisasi dan Kepegawaian
- C. Permasalahan

BAB II PERENCANAAN KINERJA

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

BAB IV PENUTUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. KONDISI UMUM ORGANISASI

Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Standardisasi Nasional Nomor 965/BSN-1/HK.35/05/2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja BSN sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Kepala BSN Nomor 4 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Keputusan Kepala BSN Nomor 965/BSN/HK.35/05/2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja BSN.

Biro Hukum, Organisasi, dan Humas yang selanjutnya disebut HOH diatur pada Bagian Keempat Pasal 25 s.d. 41. Biro HOH mempunyai tugas melaksanakan pengkajian dan penelaahan hukum, perumusan dan penyusunan peraturan perundangan, pemberian bantuan dan penyuluhan hukum, analisis dan penataan kelembagaan, pengawasan dan evaluasi manajemen mutu internal, urusan kepegawaian, hubungan masyarakat dan hubungan antar lembaga serta penyusunan laporan.

Dalam melaksanakan tugas Biro HOH menyelenggarakan fungsi:

- a. pelaksanaan analisa, pengkajian, penelaahan dan penyusunan peraturan perundang-undangan;
- b. pelaksanaan dokumentasi dan pemberian informasi hukum;
- c. pelaksanaan pemberian bantuan dan penyuluhan hukum;
- d. pelaksanaan pengelolaan dan pembinaan pegawai;
- e. pelaksanaan penataan, evaluasi, dan perumusan organisasi dan tata laksana serta pengawasan dan evaluasi manajemen mutu internal;
- f. pelaksanaan hubungan masyarakat dan hubungan antar lembaga.

Biro Hukum, Organisasi, dan Hubungan Masyarakat terdiri dari:

- a. Bagian Hukum;
- b. Bagian Organisasi dan Kepegawaian;
- c. Bagian Hubungan Masyarakat;
- d. Kelompok Jabatan Fungsional.

Bagian Organisasi dan Kepegawaian (OK) mempunyai tugas melaksanakan analisis, penataan organisasi dan tatalaksana, pengawasan dan evaluasi penerapan manajemen mutu internal, serta melaksanakan urusan kepegawaian dan kesejahteraan pegawai.

Dalam melaksanakan tugas, Bagian OK menyelenggarakan fungsi :

- a. pelaksanaan analisa, evaluasi dan perumusan struktur organisasi dan tata laksana;
- b. pengawasan, evaluasi dan pembinaan pelaksanaan Manajemen Mutu Internal;
- c. pelaksanaan urusan kepegawaian dan kesejahteraan pegawai.

Bagian OK terdiri dari :

- a. Subbagian Organisasi dan Manajemen Mutu;
- b. Subbagian Kepegawaian.

- (1) Subbagian Organisasi dan Manajemen Mutu mempunyai tugas melakukan analisis, evaluasi, penyusunan organisasi dan tata laksana serta pengawasan dan evaluasi pelaksanaan Manajemen Mutu Internal.
- (2) Subbagian Kepegawaian mempunyai tugas melakukan urusan kepegawaian dan kesejahteraan pegawai.

B. SUMBER DAYA MANUSIA BAGIAN ORGANISASI DAN KEPEGAWAIAN

Personel yang dimiliki Bagian OK adalah sebanyak 14 pegawai yang dapat kita lihat pada tabel berikut.

Tabel I.1. Pegawai Bagian OK

No	Nama Jabatan	Jumlah Orang	Pendidikan
1.	Kepala Bagian OK	1	S-1
2.	Kepala Subbagian Organisasi dan Manajemen Mutu	1	S-2
3.	Kepala Subbagian Kepegawaian	1	S-1
4.	Analisis Kepegawaian Muda	1	S-1
5.	Analisis Kepegawaian Pertama	5	S-1
6.	Pranata Komputer	1	S-1
7.	Analisis Kelembagaan	2	D-3

8.	Analisis Kepegawaian Terampil	1	D-3
9.	Sekretaris	1	S-1
	Jumlah	14	

C. PERMASALAHAN

Pada Tahun 2016 Bagian OK mempunyai permasalahan dengan tidak tercapainya beberapa target yang telah ditetapkan pada Penetapan kinerja Biro HOH Tahun 2016 antara lain :

1. Adanya kebijakan pemerintah melalui Inpres No. 8 Tahun 2016 untuk melakukan langkah-langkah penghematan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Perubahan (APBN-P) Tahun Anggaran 2016 di Kementerian/Lembaga sehingga mengakibatkan tertundanya beberapa kegiatan.
2. Belum terselesaikannya struktur organisasi BSN yang baru sebagai implementasi amanah UU No.20 Tahun 2014. Saat ini masih dalam proses penyusunan draft struktur organisasi BSN yang baru dan pembahasan dengan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB)

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Penetapan kinerja merupakan pernyataan kinerja atau perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh instansi. Penetapan kinerja dimanfaatkan oleh pimpinan instansi pemerintah untuk menilai keberhasilan organisasi pada akhir tahun.

Berikut adalah penetapan kinerja Biro HOH BSN tahun 2016 yang terkait dengan Bagian Organisasi dan Kepegawaian.

Tabel II.1 Penetapan Kinerja Biro HOH Tahun 2016

Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2016
1. Terwujudnya good governance dan clean goverment	1. Tingkat pelaksanaan Reformasi Birokrasi	75 nilai
	2. Indeks kepuasan pegawai terhadap layanan HOH (skala 1-5)	3,6 Nilai
3. Terlaksananya Manajemen ASN BSN untuk mewujudkan SDM yang Profesional	4. Persentase pemenuhan kebutuhan ASN BSN	77%
	5. Jumlah Dokumen Pengukuran Kompetensi ASN BSN	2 dokumen
	6. Jumlah SOP Pengelolaan Kepegawaian	7 Pedoman/ SOP
	7. Presentase ASN yang mengikuti Diklat Kepemimpinan	>85%
	8. Persentase jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis	>85%
	9. Prosentase ASN dg Nilai Prestasi kerja lebih dari cukup tanpa ada unsur perilaku kerja yg bernilai cukup	>90%
	10. Jumlah Dokumen JFT Analisis Standardisasi	2 Dokumen
	11. Persentase Penetapan Kenaikan Pangkat	100%
	12. Persentase pegawai yg mendptkan Kenaikan Gaji Berkala	100%

Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2016
	13. Persentase penyelesaian Usulan Penilaian Angka Kredit (PAK) Jabatan Fungsional Tertentu (JFTI)	>95%
4. Terselenggaranya program penataan Organisasi dan Tata Laksana sesuai Roadmap Reformasi Birokrasi	14. Persentase penyelesaian tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi	100%
	15. Persentase kegiatan penataan organisasi (restrukturisasi organisasi)	60%
8. Meningkatnya kinerja sistem pengelolaan anggaran, sumber daya manusia, tata kelola dan organisasi HOH yang profesional	27. Persentase Aparatur Sipil Negara (ASN HOH) yang meningkat kompetensinya	100%
	28. Realisasi anggaran HOH	≥ 95%
	29. Jumlah e-governance yang mendukung tata kelola HOH	7 Aplikasi
	30. Penerapan Sistem Manajemen Mutu	100%

Selanjutnya penetapan kinerja tersebut diuraikan ke Bagian Organisasi dan Kepegawaian dalam kontrak kinerja Kepala Bagian Organisasi dan Kepegawaian sesuai format Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berdasarkan PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, yang diuraikan sebagai berikut:

Tabel II.2. Kontrak Kinerja Bagian OK Tahun 2016

Sasaran	Indikator Kinerja Biro HOH	Target 2016	Kontrak Kinerja Bagian OK	Target 2016
1. Terwujudnya good governance dan clean goverment	1. Tingkat pelaksanaan Reformasi Birokrasi	75 nilai	Menyusun laporan pelaksanaan RB	1 laporan
	2. Indeks kepuasan pegawai terhadap layanan HOH (skala 1-5)	3,6 Nilai	Melaksanakan layanan kepegawaian	
3. Terlaksananya Manajemen ASN BSN untuk mewujudkan SDM yang	4. Persentase pemenuhan kebutuhan ASN BSN	77%	Menyusun laporan kebutuhan ASN BSN	1 laporan
	5. Jumlah Dokumen	2 dokumen	Melaksanakan	1 laporan

Sasaran	Indikator Kinerja Biro HOH	Target 2016	Kontrak Kinerja Bagian OK	Target 2016	
Profesional	Pengukuran Kompetensi ASN BSN		asesmen kompetensi teknis BSN		
	6. Jumlah SOP Pengelolaan Kepegawaian	7 Pedoman/ SOP	Menyusun SOP Kepegawaian	2 Dokumen SOP	
	7. Presentase ASN yang mengikuti Diklat Kepemimpinan	>85%	Menyusun Laporan diklat kepemimpinan dan diklat teknis	1 laporan	
	8. Persentase jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis	>85%			
	9. Prosentase ASN dg Nilai Prestasi kerja lebih dari cukup tanpa ada unsur perilaku kerja yg bernilai cukup	>90%	Menyusun laporan pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai	1 laporan	
	10. Jumlah Dokumen JFT Analisis Standardisasi	2 Dokumen	Menyusun Draft Pedoman JFT Analisis Standardisasi	1 Draft Dokumen	
	11. Persentase Penetapan Kenaikan Pangkat	100%	Menyusun SK Kenaikan Pangkat	42 dokumen	
	12. Persentase pegawai yg mendptkan Kenaikan Gaji Berkala	100%	Menyusun dokumen Kenaikan Gaji Berkala	163 dokumen	
	13. Persentase penyelesaian Usulan Penilaian Angka Kredit (PAK) Jabatan Fungsional Tertentu (JFTI)	>95%	Menyusun SK Jabatan Fungsional tertentu	3 dokumen	
	4. Terselenggaranya program penataan Organisasi dan Tata	14. Persentase penyelesaian tindak lanjut	100%	Menyusun laporan pelaksanaan	1 laporan

Sasaran	Indikator Kinerja Biro HOH	Target 2016	Kontrak Kinerja Bagian OK	Target 2016
Laksana sesuai Roadmap Reformasi Birokrasi	rekomendasi hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi		RB	
	15. Persentase kegiatan penataan organisasi (restrukturisasi organisasi)	60%	Menyusun bahan restrukturisasi organisasi	1 dokumen
8. Meningkatnya kinerja sistem pengelolaan anggaran, sumber daya manusia, tata kelola dan organisasi HOH yang profesional	27. Persentase Aparatur Sipil Negara (ASN HOH) yang meningkat kompetensinya	100%	Menyusun rencana kerja bagian OK	1 dokumen
	28. Realisasi anggaran HOH	≥ 95%	Realisasi anggaran Bagian OK	≥ 95%
	29. Jumlah e-governance yang mendukung tata kelola HOH	7 Aplikasi	Pembuatan aplikasi penilaian perilaku 360 ⁰	1 Aplikasi
	30. Penerapan Sistem Manajemen Mutu	100%	Menyusun bahan evaluasi penerapan system manajemen mutu	1 laporan

Dalam rangka mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, Bagian Organisasi dan Kepegawaian telah melaksanakan **Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BSN**, melalui kegiatan **Peningkatan Pelayanan Hukum, Organisasi dan Humas BSN (3549)**, dilaksanakan melalui pencapaian output:

- a. Pengembangan Sumber Daya Manusia BSN sesuai analisa kebutuhan (002), dan
- b. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (004).

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Bagian Organisasi dan Kepegawaian BSN melaporkan akuntabilitas kinerja melalui penyajian Laporan Kinerja untuk menggambarkan tingkat keberhasilan dan kegagalan selama kurun waktu 1 (satu) tahun berdasarkan sasaran, program, dan kegiatan yang telah ditetapkan.

Dalam mendukung pencapaian mewujudkan visi dan misi Biro HOH BSN, maka telah ditetapkan target kinerja Bagian OK yang dicapai melalui pelaksanaan program dan kegiatan sebagaimana telah disampaikan pada Bab II. Pencapaian masing-masing sasaran dan target yang direncanakan dalam Tahun 2016 berdasarkan Penetapan Kinerja, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel III.1 Cascading Capaian Kinerja Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Biro HOH Tahun 2016

Sasaran	Indikator Kinerja Biro HOH	Target 2016	Kontrak Kinerja Bagian OK	Target 2016	Realisasi 2016	Capaian 2016
1. Terwujudnya good governance dan clean government	1. Tingkat pelaksanaan Reformasi Birokrasi	75 nilai	Jumlah laporan pelaksanaan RB	1 laporan	1 laporan	100 %
	2. Indeks kepuasan pegawai terhadap layanan HOH (skala 1-5)	3,6 Nilai	Terlaksananya layanan kepegawaian	3,6		
3. Terlaksananya Manajemen ASN BSN untuk mewujudkan SDM yang Profesional	4. Persentase pemenuhan kebutuhan ASN BSN	77%	Jumlah laporan kebutuhan ASN BSN	1 laporan	1 laporan	100%
	5. Jumlah Dokumen Pengukuran Kompetensi ASN BSN	1 dok	Jumlah laporan asesmen kompetensi teknis BSN	1 laporan	0	0%
	6. Jumlah SOP	2 Ped/	Jumlah SOP	2	2	100%

Sasaran	Indikator Kinerja Biro HOH	Target 2016	Kontrak Kinerja Bagian OK	Target 2016	Realisasi 2016	Capaian 2016
	. Pengelolaan Kepegawaian	SOP	Kepegawaian	Dok. SOP	Dok.	
	7 Presentase ASN yang mengikuti Diklat Kepemimpinan	>85%	Jumlah Laporan diklat kepemimpinan dan diklat teknis	1 laporan	1 laporan	100%
	8 Persentase jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis	>85%				
	9 Prosentase ASN dg Nilai Prestasi kerja lebih dari cukup tanpa ada unsur perilaku kerja yg bernilai cukup	>90%	Jumlah laporan pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai	1 laporan	1 laporan	100%
	¹⁰ Jumlah Dokumen JFT Analisis Standardisasi	1 Dok1	Jumlah Draft Pedoman JFT Analisis Standardisasi	1 Dokumen	1 Dokumen	100%
	¹¹ Persentase Penetapan Kenaikan Pangkat	100%	Jumlah SK Kenaikan Pangkat	42 Dokumen	41 Dokumen	97.62%
	¹² Persentase pegawai yg mendptkan Kenaikan Gaji Berkala	100%	Jumlah dokumen Kenaikan Gaji Berkala	163 Dokumen	163 Dokumen	100%
	¹³ Persentase penyelesaian Usulan Penilaian Angka Kredit (PAK) Jabatan Fungsional Tertentu (JFTI)	>95%	Jumlah SK Jabatan Fungsional tertentu	3 Dokumen	3 Dokumen	100%
4. Terselenggaranya program penataan	¹⁴ Persentase penyelesaian tindak lanjut rekomendasi	100%	Jumlah laporan pelaksanaan RB	1 laporan	1 laporan	100 %

Sasaran	Indikator Kinerja Biro HOH	Target 2016	Kontrak Kinerja Bagian OK	Target 2016	Realisasi 2016	Capaian 2016
Organisasi dan Tata Laksana sesuai Roadmap Reformasi Birokrasi	hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi					
	¹⁵ Persentase kegiatan penataan organisasi (restrukturisasi organisasi)	60%	Jumlah dokumen bahan restrukturisasi organisasi	1 dokumen	1 dokumen	100%
8. Meningkatnya kinerja sistem pengelolaan anggaran, sumber daya manusia, tata kelola dan organisasi HOH yang profesional	²⁷ Persentase Aparatur Sipil Negara (ASN HOH) yang meningkat kompetensinya	100%	Menyusun rencana kerja bagian OK	1 dokumen	1 dokumen	100%
	²⁸ Realisasi anggaran HOH	≥ 95%	Realisasi anggaran Bagian OK	≥ 95%	99.06%	104.28%
	²⁹ Jumlah e-governance yang mendukung tata kelola HOH	7 Aplikasi	Pembangunan aplikasi penilaian perilaku 360 derajat	1 Aplikasi	1 Aplikasi	100%
	³⁰ Penerapan Sistem Manajemen Mutu	100%	Jumlah bahan evaluasi penerapan system manajemen mutu	1 laporan	1 laporan	100%

Berdasarkan tabel di atas, berikut diuraikan capaian kinerja untuk masing-masing sasaran dalam mencapai target kinerja Bagian Organisasi dan Kepegawaian: Pencapaian dari tiap-tiap sasaran diatas dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel III.2. Capaian Kinerja Sasaran 1

SASARAN 1	Terwujudnya <i>Good Governance</i> dan <i>Clean Government</i>		
Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian

1. Tersusunnya laporan pelaksanaan Reformasi Birokrasi BSN	1 laporan	1 laporan	100%
2. Indeks kepuasan layanan kepegawaian			

Bagian Organisasi dan Kepegawaian selaku sekretariat sekaligus pelaksana beberapa program Reformasi Birokrasi BSN telah melaksanakan 8 area perubahan RB yang dituangkan dalam 1 laporan pelaksanaan reformasi birokrasi BSN. Kedelapan area perubahan tersebut yaitu:

1. Manajemen Perubahan, dilaksanakan melalui pembahasan kelompok kerja terkait, internalisasi manajemen perubahan, diskusi inovasi layanan BSN, pembahasan tindak lanjut rencana aksi pelaksanaan RB, dan monitoring serta evaluasi pelaksanaan RB BSN. Target kinerja area perubahan ini yang tidak dapat dilaksanakan adalah *benchmarking* agen perubahan ke PT. Telkom serta *knowledge sharing* manajemen RB ke Pemkot Bandung karena adanya penghematan anggaran.
2. Peningkatan Peraturan perundang-undangan, dilaksanakan melalui koordinasi dengan kelompok kerja dan unit pelaksana yaitu Bagian Hukum, Biro HOH. Koordinasi ini terkait bagaimana proses pemenuhan terhadap persyaratan minimal pelaksanaan reformasi birokrasi.
3. Penataan Tata Laksana, dilaksanakan melalui finalisasi penyusunan bisnis proses BSN level 0 dan level 1 yang dibantu oleh konsultan, diskusi penerapan sistem manajemen mutu (SMM) versi 2015 dengan Tim SMM BSN dan Management Representative, dan pembuatan aplikasi penilaian perilaku (360 derajat). Selain pelaksanaan kegiatan diatas, area perubahan ini mentargetkan pelaksanaan audit internal dan eksternal pelaksanaan SMM serta pembangunan Sistem Informasi Internal. Namun karena adanya penghematan anggaran, kegiatan tersebut ditunda pelaksanaannya pada awal tahun 2017.

4. Peningkatan SDM Aparatur dilaksanakan melalui penyusunan draft pedoman jabatan fungsional Analisis Standardisasi, koordinasi intensif dengan Operator Sistem Informasi Pegawai (OSIP) khususnya terkait penanganan data pegawai unit kerja dan kehadiran pegawai, konsultasi pemberian penghargaan pegawai, FGD Evaluasi Jabatan dengan mengundang narasumber dari Kedepuyan bidang SDM Aparatur KemenPAN dan RB dengan peserta seluruh unit kerja di BSN dan FGD *Human Capital Development Plan* dengan narasumber Kepala Biro Kepegawaian Kementerian Kelautan dan Perikanan. Penyusunan Draft pedoman Jabatan Fungsional Analisis Standardisasi yang ditargetkan sudah mendapat penetapan peraturan Menteri PAN dan RB belum dapat tercapai karena adanya perubahan pejabat dan seluruh staf di KemenPAN dan RB yang menangani pembentukan jabatan fungsional, sehingga pembahasan uji beban butir kegiatan tertunda karena diperlukan koordinasi kembali. Pelaksanaan asesmen kompetensi teknis pegawai juga belum dapat dilaksanakan karena adanya penghematan anggaran.
5. Peningkatan akuntabilitas kinerja, dilaksanakan melalui koordinasi dengan Bagian perencanaan dan Program, Biro Perencanaan, keuangan dan Tata Usaha dan mengundang narasumber dalam pembahasan akuntabilitas kinerja BSN.
6. Peningkatan pengawasan, dilaksanakan melalui koordinasi pelaksanaan program pengawasan dengan unit Inspektorat selaku penanggungjawab area perubahan ini
7. Peningkatan Pelayanan Publik, dilaksanakan melalui koordinasi dengan unit-unit yang menangani layanan public BSN dan memfasilitasi survey eksternal kepada pelanggan BSN. Survey dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
8. Penataan dan Penguatan Organisasi, dilaksanakan melalui pembahasan-pembahasan restrukturisasi organisasi BSN baik internal maupun dengan Kementerian PAN dan RB serta K/L terkait.

Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi BSN yang disampaikan Ketua Tim Evaluator Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam exit meeting, nilai sementara pelaksanaan Reformasi Birokrasi BSN

sebesar 75. Namun nilai ini belum final masih akan dibahas dalam rapat pleno evaluator nasional. Jika nilai tersebut tidak berubah, maka target pada Tahun 2016 untuk sasaran pertama terpenuhi 100%

Dari penjelasan diatas, meskipun target 1 laporan dapat dicapai, namun secara kualitas sampai dengan akhir Tahun 2016 pencapaian target kinerja diatas diperkirakan hanya sebesar 75%.

Untuk meningkatkan nilai RB BSN, diperlukan rencana aksi dan pelaksanaan yang efektif Kegiatan yang paling mendapatkan perhatian adalah monitoring dan evaluasi dari pelaksanaan roadmap RB BSN, karena pelaksanaan RB di lingkungan BSN belum sesuai dengan roadmap RB yang telah ditetapkan.

Tabel III.2. Capaian Kinerja Sasaran 3

SASARAN 3	Terlaksananya Manajemen ASN BSN untuk mewujudkan SDM yang Profesional		
Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
4. Tersusunnya laporan kebutuhan ASN BSN	1 laporan	1 laporan	100 %
5. Tersedianya Dokumen Pengukuran Kompetensi ASN BSN	1 dokumen	0	0 %
6. Tersusunnya SOP Pengelolaan Kepegawaian	2 pedoman/SO	2 pedoman/SO	100 %
7. Tersusunnya laporan Diklat kepemimpinan dan Diklat	1 laporan	1 laporan	100 %
9. Tersusunnya laporan pelaksanaan penilaian prestasi	1 laporan	1 laporan	100 %
10 Tersedianya Draft Pedoman . JFT Analisis Standardisasi	1 Dokumen	0	100 %
11 Tersusunnya SK Kenaikan . Pangkat	42 dokumen SK	41 dokumen SK	97.62 %
12 Tersusunnya dokumen . Kenaikan Gaji Berkala	163 dokumen	163 dokumen	100 %
13 Tersusunnya SK . Jabatan Fungsional Tertentu (JFT)	3 dokumen	3 dokumen	100 %

Tahun 2016 pencapaian sasaran **Terlaksananya Manajemen ASN BSN untuk mewujudkan SDM yang Profesional** dari indikator kinerja yang ditetapkan target yang tidak mencapai 100% yaitu pada nomor 5 dan 10 (Tersedianya Dokumen Pengukuran Kompetensi ASN BSN dan Tersedianya Draft Pedoman JFT Analis Standardisasi).

Dokumen pengukuran kompetensi ASN BSN yang menjadi target pada tahun 2016 adalah dokumen hasil asesmen kompetensi teknis pegawai BSN menggunakan standard kompetensi teknis pegawai BSN yang telah disusun pada tahun 2015. Kegiatan asesmen kompetensi teknis akan diawali dengan reviuw standard kompetensi teknis, peningkatan kompetensi pejabat/tim yang akan menjadi asesor kompetensi teknis, serta kegiatan asesmen kompetensi. Semua kegiatan tersebut tidak dapat dilaksanakan pada tahun 2016 karena adanya pemotongan/efisiensi anggaran sehingga akan kami laksanakan pada tahun 2017.

Dokumen Peraturan Menpan RB terkait Analis Standardisasi yang saat ini baru sampai pada tahap uji beban butir-butir kegiatan. Penyebab dari tidak tercapainya indikator kinerja diatas disebabkan:

- a. Perubahan pejabat dan seluruh staf di unit kerja MenPAN RB yang menanganai Pembentukan Jabatan Fungsional Analis Standardisasi sehingga memerlukan waktu bagi pejabat dan tim yang baru untuk mempelajari usulan dan hasil-hasil pembahasan yang telah dilakukan. Disamping itu ketersediaan waktu yang terbatas dari pejabat baru dan tim dalam menangani usulan-usulan Jabatan Fungsional dari K/L lain yang lebih dulu masuk.
- b. Adanya keterbatasan sumberdaya dari kami untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam waktu yang bersamaan.

Oleh karena itu pada Tahun 2017 mendatang langkah-langkah yang akan dilaksanakan untuk pencapaian target diantaranya:

- a. Meningkatkan koordinasi dan Pembahasan intensif dengan unit kerja terkait pembentukan Jabatan Fungsional Standardisasi di KemenPAN dan RB sejak awal tahun 2017 sehingga diharapkan target 2016 dapat dicapai pada triwulan pertama tahun 2017.

- b. Merencanakan kegiatan penyusunan Jabatan Fungsional Analis Standardisasi dengan lebih baik.

Untuk kegiatan penetapan SK kenaikan pangkat dari 42 pegawai yang menurut database dapat diusulkan kenaikan pangkatnya, maka dalam kenyataannya ada 1 pegawai yang tidak memenuhi syarat untuk diusulkan kenaikan pangkatnya karena ada unsur cukup pada penilaian perilaku pegawai yang bersangkutan.

Sementara itu target pencapaian kinerja yang telah mencapai target 100% Biro Hukum, Organisasi dan Humas (HOH) khususnya bagian organisasi dan kepegawaian akan terus memperbaharui mengingat kebutuhan yang diinginkan seluruh pegawai BSN bersifat dinamis dan terbarukan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (Kemenpan-RB) ataupun Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Tabel III.5 Capaian Kinerja Sasaran 4

SASARAN 4	Terselenggaranya program penataan Organisasi dan Tata Laksana sesuai Roadmap Reformasi Birokrasi		
Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
14. Tersusunnya laporan pelaksanaan Reformasi Birokrasi	100%	100%	100%%
15 Tersusunnya bahan restrukturisasi organisasi	1 dokumen	1 dokumen	100%

Tahun 2016 pencapaian sasaran **Terselenggaranya program penataan Organisasi dan Tata Laksana sesuai Roadmap Reformasi Birokrasi** dari 2 (dua) indikator kinerja yang ditetapkan dapat mencapai 100%. Rekomendasi hasil evaluasi pelaksanaan RBBSN tahun 2015 telah seluruhnya ditindaklanjuti pada tahun 2016 dan telah dilakukan evaluasi oleh KemenPAN dan RB dan memperoleh nilai 75 sesuai target BSN. Kegiatan penataan organisasi BSN juga telah dilaksanakan sesuai target yaitu 60% pada tahun 2016 melalui pembahasan-pembahasan dengan

Kementerian PAN & RB dan instansi terkait dengan kegiatan Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian. Sementara itu langkah-langkah yang akan dilakukan pada tahun 2017 untuk meningkatkan pencapaian kinerja dari indikator ini adalah:

1. Melaksanakan Reformasi Birokrasi di 8 area perubahan dengan lebih efektif dan dilakukan pemantauan secara berkala;
2. Koordinasi dan pembahasan intensif dengan Kementerian PAN dan RB serta instansi terkait agar penataan organisasi BSN dapat segera diselesaikan.

Tabel III.6 Capaian Kinerja Sasaran 8

SASARAN 8	Meningkatnya kinerja sistem pengelolaan anggaran, sumber daya manusia, tata kelola dan organisasi HOH yang profesional
----------------------	---

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
27 Tersusunnya rencana kerja Bagian OK (peningkatan kompetensi Bagian OK)	1 dokumen	1 dokumen	100 %
28 Realisasi anggaran Bagian OK	≥ 95%	99.06%	104.28%
29 Tersedianya aplikasi penilaian perilaku 360 ⁰	1 Aplikasi	1 Aplikasi	100 %
30 Tersusunnya hasil evaluasi Sistem Manajemen Mutu	1 laporan	1 laporan	100 %

Tahun 2016 pencapaian sasaran **Meningkatnya kinerja sistem pengelolaan anggaran, sumber daya manusia, tata kelola dan organisasi HOH yang profesional** untuk keempat indikator kinerjanya sudah mencapai target yang telah ditetapkan pada Tahun 2016 ini yaitu 100%.

Peningkatan kompetensi di Bagian OK dapat dilaksanakan untuk semua pegawai dibagian OK sebagai berikut.

Tabel III.7. Peningkatan Kompetensi di Bagian OK

No	Nama	Jabatan	Program
1	Iryana Margahayu	Kabag OK	1. Training "HRM to support Technology Innovation" 2. KS: Human Capital

No	Nama	Jabatan	Program
			3. KS: Manajemen Kinerja
2	Sri Kumolowati	Kasubbag Kepegawaian	1. Training "HRM to support Technology Innovation" 2. KS: Human Capital 3. KS: Manajemen Kinerja
3	Kukuh Budiharto	Analisis Kepegawaian Muda	1. KS: Human Capital 2. KS: Manajemen Kinerja
4	Noviati Listiyasningsih	Kasubbag OMM	1. KS: Human Capital 2. KS: Manajemen Kinerja
5	Inika Rudiana	Analisis Kelembagaan	1. KS: Human Capital 2. KS: Manajemen Kinerja
6	Martin Tunas Rianto	Analisis Kepegawaian Pertama	Tugas Belajar
7	Mohammad Kadhafi	Pranata Komputer	1. KS: Human Capital 2. KS: Manajemen Kinerja
8	Trifani Indriana	Analisis Kepegawaian Pertama	Training "HRM to support Technology Innovation"
9	Indar Setyorini Tri Cahyanti	Analisis Kepegawaian Pertama	1. KS: Human Capital 2. KS: Manajemen Kinerja
10	Trissa Karina	Analisis Kepegawaian Pertama	1. KS: Human Capital 2. KS: Manajemen Kinerja
11	Mayang Sri Wulan	Sekretaris	1. Training soft skill Team Dinamis 2. Training Sekretaris 3. Bimtek Kearsipan
12	Rindang Ayu Puspa Srikandi	Analisis Kelembagaan	1. Training soft skill Team Dinamis
13	R. Dicky Virgansyah	Analisis Kepegawaian Pelaksana	1. KS: Human Capital 2. KS: Manajemen Kinerja
14	Amir Muchtar	Sekretaris Unit Nas KORPRI/Analisis Kepegawaian	1. Pegawai Ijin Belajar 2. KS: Strategi Standardisasi

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya, pada Tahun 2016 ini Bagian OK-Biro HOH BSN didukung oleh anggaran yang bersumber dari Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Tahun 2016. Berdasarkan DIPA BSN, pagu anggaran Bagian OK-Biro HOH BSN sebesar Rp **2.303.254.000,-** dan realisasi anggaran Biro HOH BSN Tahun 2016 adalah sebesar Rp **4.932.137.015,-** atau sebesar **98%**.

Pagu dan realisasi anggaran Biro HOH BSN Tahun 2015 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel III.8 Pagu dan Realisasi Anggaran Bagian OK TA. 2016

Dalam rupiah

Uraian	Pagu	Realisasi	%
Bagian Organisasi dan Kepegawaian	2.303.254.000	2.289.602.100	99,06%
a. Terwujudnya Paket Pengembangan SDM sesuai analisis kebutuhan	1.221.507.000	1.200.337.200	
b. Laporan Capaian Pelaksanaan Program Reformasi Birokrasi	1.081.747.000	1.089.264.900	
Jumlah	5.014.654.000	4.932.137.015	98%

BAB IV

PENUTUP

Laporan akuntabilitas kinerja Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Biro Hukum, Organisasi, dan Humas (HOH) BSN Tahun 2016 menyajikan pertanggungjawaban dan pencapaian kinerja Biro HOH Tahun 2016 dalam mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran strategis.

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja kegiatan Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Biro HOH BSN Tahun 2016, sebagian besar kegiatan telah terlaksana sesuai penetapan kinerja dan indikator kinerja, telah dapat diselesaikan dari target yang ditetapkan. Walaupun demikian, masih ditemukan berbagai kelemahan dan sebagian kecil kegiatan yang belum memenuhi target atau bahkan kurang tepatnya perencanaan kegiatan awal. Hal ini akan dijadikan input untuk perbaikan kegiatan Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Biro HOH BSN di tahun-tahun berikutnya.