



**BADAN  
STANDARDISASI  
NASIONAL**

# **LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**

**Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum  
Tahun 2021**

**Jakarta 2022**

---

## KATA PENGANTAR

---



Laporan Kinerja (LKj) merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah. Laporan Kinerja juga merupakan komponen dari prinsip "good governance" yang menjadi persyaratan bagi setiap instansi, dalam upaya mewujudkan visi dan misi Lembaga yang selaras dengan visi dan misi Presiden. Sejalan dengan itu, penyusunan Laporan Kinerja Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum (SDMOH). Tahun 2021 dimaksudkan untuk melaporkan secara transparan penggunaan seluruh sumber daya yang menjadi kewenangan Badan Standardisasi Nasional (BSN) kepada semua pihak yang berkepentingan.

Laporan Kinerja Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum. Tahun 2021 merupakan Laporan Kinerja tahun kedua Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024. Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2021 telah mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, dan Surat Keputusan Sekretaris Utama BSN Nomor 22/KEP/SESTAMA/11/2019 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan BSN, serta Rencana Strategis BSN Tahun 2020-2024.

Laporan Kinerja Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum. Tahun 2021 ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat dan umpan balik bagi perbaikan dan peningkatan kinerja bagi organisasi dan seluruh Unit Kerja di lingkungan BSN di masa yang akan datang.

Jakarta, Januari 2022  
Biro SDMOH

**Iryana Margahayu**

## RINGKASAN EKSEKUTIF

Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum (SDMOH) memiliki tugas melaksanakan pemberian dukungan administrasi sumber daya aparatur, dan penataan organisasi serta tata laksana, koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan serta pelaksanaan advokasi hukum.

Dalam melaksanakan tugas dimaksud, Biro SDMOH telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2021 dengan 5 (lima) sasaran dan 7 (tujuh) indikator kinerja. Sasaran dan indikator kinerja tersebut merupakan perwujudan pelaksanaan Program Dukungan Manajemen/ Program Standardisasi Nasional (*pilih salah satu atau keduanya*) yang diamanatkan kepada Biro SDMOH.

Berikut disajikan tabel capaian perjanjian kinerja Biro SDMOH Tahun 2021 menurut Sasaran:

**Tabel Sasaran, Indikator Kinerja, Target dan Capaian Tahun 2021**

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian*)
1. Terwujudnya ASN BSN yang professional	1. Indeks Profesionalitas ASN BSN	82	82,4	100,48 %
	2. Indeks Sistem Merit	285	271	95 %
2. Terwujudnya kelembagaan BSN yang efektif dan efisien	3. Indeks Efektivitas Kelembagaan	87,08	87,08	100 %
3. terselesaikannya permasalahan hukum di BSN	4. Persentase terselesaikannya penyusunan peraturan perundangan di BSN	100	100	100 %
	5. Persentase penyelesaian pemberian bantuan hukum	90	100	111 %
4. Meningkatnya kualitas layanan Biro SDMOH	6. Indeks Layanan Biro SDMOH	3,3	3,41	103 %
5. Meningkatnya kualitas pengelolaan anggaran	7. Persentase realisasi anggaran Biro SDMOH	≥97	99.76	102 %
<b>Rata-rata capaian Tahun 2021</b>				<b>101,64 %</b>

\*) untuk kepentingan perhitungan rata-rata capaian, batas toleransi maksimal % capaian kinerja adalah 120%.

Dari 7 (tujuh) indikator kinerja di Biro SDMOH, semua indikator mencapai target, 4 diantaranya melebihi target seperti yang tercantum dalam tabel sehingga menghasilkan rata-rata capaian Tahun 2021 sebesar 101,64%. Adapun indikator kinerja yang melebihi target antara lain: 1) Indeks Profesionalitas ASN, 2) Persentase penyelesaian pemberian bantuan hukum, 3) Indeks Layanan Biro SDMOH, 4) Persentase realisasi anggaran Biro SDMOH.

Sementara untuk sasaran kinerja yang belum memenuhi target yaitu Indeks Sistem Merit dengan capaian 95%, hal ini dikarenakan masih terdapat kegiatan-kegiatan terkait penerapan sistem merit yang belum dapat dilaksanakan ditahun 2021, yaitu assessment kompetensi teknis.

Dalam rangka mendukung pencapaian kinerja, pada tahun 2021 Biro SDMOH mengelola pagu awal sebesar Rp. 8.555.856.000 dan pagu telah direvisi sampai di akhir tahun 2021 menjadi Rp. 1.651.180.000,- dengan realisasi sebesar Rp. 1.647.136.666 atau mencapai 99.76%.

Sebagai langkah efisiensi sumber daya pada tahun 2021 telah dilakukan pengalihan alokasi anggaran untuk penanganan Covid-19, memaksimalkan penggunaan aplikasi zoom atau hybrid untuk rapat dan beberapa kegiatan untuk menghindari kerumuman seperti pelantikan, sosialisasi, dll. Dalam pelaksanaan pengadaan CPNS, untuk tes Seleksi Kompetensi Bidang dilakukan dengan metode online (Psikotes dan wawancara). Penerapan sistem kerja WFH dan WFO, dengan menggunakan presensi online. Efisiensi pengembangan aplikasi JDIH dan ETAP.

---

# DAFTAR ISI

---

<b>Halaman Cover</b> .....	1
<b>Kata Pengantar</b> .....	2
<b>Ringkasan Eksekutif</b> .....	3
<b>Daftar Isi</b> .....	5
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
I.1 Latar Belakang .....	6
I.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi .....	6
I.3 Sumber Daya Manusia .....	7
I.4 Peran Strategis .....	8
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA</b>	
II.1 Perencanaan Strategis .....	9
II.1.1 Visi dan Misi .....	9
II.1.2 Tujuan dan Sasaran .....	11
II.2 Perjanjian Kinerja .....	12
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA</b>	
III.1 Capaian Kinerja .....	15
III.2 Capaian Kegiatan .....	44
III.3 Capaian di Luar Perjanjian Kinerja .....	45
III.4 Realisasi Anggaran .....	46
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
Penutup .....	48
<b>LAMPIRAN</b>	
Perjanjian Kinerja Tahun 2021	

---

# BAB I PENDAHULUAN

---

## I.1 LATAR BELAKANG

Setiap instansi Pemerintah mempunyai kewajiban menyusun Laporan Kinerja pada akhir periode anggaran. Hal ini telah diatur dalam Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi. Laporan Kinerja tersebut merupakan laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Penyusunan Laporan Kinerja (LKj) tersebut juga menjadi kewajiban Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Hukum (SDMOH) sebagai salah satu unit kerja di lingkungan Badan Standardisasi Nasional (BSN).

Capaian kinerja Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum memberikan kontribusi khususnya pada kinerja Biro SDMOH dan secara keseluruhan terhadap BSN. Oleh karena itu, penyusunan Laporan Kinerja Biro SDMOH merupakan bahan masukan dalam penyusunan Laporan Kinerja Biro SDMOH Tahun 2021.

## I.2 TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI

Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 10 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Standardisasi Nasional mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan administrasi sumber daya aparatur, dan penataan organisasi serta tata laksana, koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan serta pelaksanaan advokasi hukum.

Untuk menjalankan tugas pokok tersebut, Bagian Hukum menyelenggarakan fungsi:

- a. pengelolaan sumber daya manusia;
- b. penataan organisasi serta tata laksana; dan

- c. pengoordinasian dan penyusunan peraturan perundang-undangan, pelaksanaan advokasi hukum, dan pendokumentasian hukum, serta pemberian informasi hukum.

Struktur Biro SDMOH dapat dilihat pada gambar berikut.

### Bagan Struktur Organisasi



**Gambar I.1**  
**Struktur Organisasi Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum**

Badan Standardisasi Nasional melakukan reorganisasi pada bulan Desember 2020, sebagaimana dikeluarkannya Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 10 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Standardisasi Nasional. Hal ini diikuti dengan transformasi pejabat struktural pada level eselon III dan IV ke jabatan fungsional tertentu.

### I.3 SUMBER DAYA MANUSIA

Untuk mendukung pelaksanaan operasional organisasi, sampai dengan 31 Desember 2021 Biro SDMOH memiliki personel berstatus Aparatur

Sipil Negara (ASN) sebanyak 30 (tiga puluh) orang, dengan rincian sesuai tabel berikut:

**Tabel I.1**  
**Personel ASN Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum**

No	Uraian	Jenjang Pendidikan			Jumlah Orang
		<S1	S1	S2	
1.	Kepala Biro SDMOH		1		1
2.	Kelompok Substansi Sumber Daya Manusia	2	9	1	12
3.	Kelompok Substansi Organisasi dan Tata Laksana	1	2	4	7
4.	Kelompok Substansi Hukum	0	8	2	10
	<b>JUMLAH</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>30</b>

#### I.4 PERAN STRATEGIS

Dengan ditetapkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2014 tentang Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian (SPK), BSN diharapkan memberikan kontribusi dalam pemecahan masalah yang dihadapi selama ini. Biro SDMOH mempunyai peran strategis dalam mendukung pelaksanaan fungsi BSN, yaitu dukungan administrasi sumber daya aparatur, dan penataan organisasi serta tata laksana, koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan serta pelaksanaan advokasi hukum.

Untuk itu, sesuai dengan tugas dan fungsinya Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum telah mengidentifikasi potensi/isu strategis, permasalahan yang dihadapi, dan tindak lanjut yang telah dilakukan dalam mendukung pelaksanaan fungsi BSN.

**Tabel I.2**  
**Potensi dan Permasalahan Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum**

POTENSI	PERMASALAHAN	TINDAK LANJUT
1. Aplikasi layanan hukum yang belum maksimal	1. JDIH BSN yang belum optimal, dikarenakan loading time yang lama. 2. Aplikasi ETAP yang belum digunakan secara optimal	1. Pengembangan JDIH dan Integrasi JDIH dan ETAP 2. Sosialisasi penggunaan ETAP secara berkala dengan berbagai media informasi



---

# BAB II PERENCANAAN KINERJA

---

## II.1 PERENCANAAN STRATEGIS

### II.1.1 Visi dan Misi

**B**adan Standardisasi Nasional (BSN) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari satu kesatuan pemerintah Republik Indonesia yang harus bekerja secara bersama-sama dan saling bersinergi dengan seluruh Kementerian/Lembaga sesuai dengan tanggung jawab, tugas dan kewenangannya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan di bawah kepemimpinan Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia dalam mewujudkan visi Presiden Republik Indonesia yang ditetapkan dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024. Berdasarkan arahan Presiden Republik Indonesia, Kementerian/Lembaga (K/L) hanya memiliki 1 (satu) visi, yaitu visi Presiden Republik Indonesia 2020-2024 yaitu **“Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”**. Hal ini berarti bahwa visi BSN harus selaras dengan visi Presiden Republik Indonesia, sehingga visi BSN sebagaimana yang tertuang dalam Renstra BSN Tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut:

### VISI

**“Badan Standardisasi Nasional yang Andal, Profesional, Inovatif, dan Berintegritas dalam Pelayanan Kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk Mewujudkan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden: Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong.”**

Secara umum, visi ini bermakna bahwa 5 (lima) tahun ke depan, semua upaya strategis yang dilakukan BSN harus bermuara untuk menggerakkan sektor pembangunan nasional melalui penerapan standardisasi dan penilaian kesesuaian secara komprehensif dan terintegrasi untuk menciptakan produk Indonesia terstandardisasi nasional dan berdaya saing global sehingga dapat turut serta dalam mewujudkan Indonesia yang maju dan mandiri.

Presiden Republik Indonesia memiliki 9 (sembilan) misi yang dikenal dengan Nawacita Kedua yang harus dilakukan dalam pembangunan Indonesia 5 (lima) tahun (2020-2024) yaitu:

1. Peningkatan kualitas manusia Indonesia.
2. Penguatan struktur ekonomi yang produktif, mandiri dan berdaya saing.
3. Pembangunan yang merata dan berkeadilan.
4. Mencapai lingkungan hidup yang berkelanjutan.
5. Memajukan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa.
6. Penegakan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya.
7. Perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga.
8. Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya.
9. Sinergi pemerintah daerah dalam kerangka negara kesatuan.

Dalam konteks standarisasi dan penilaian kesesuaian, BSN berkontribusi secara langsung terhadap misi nomor 2, yaitu Penguatan Struktur Ekonomi yang Produktif, Mandiri dan Berdaya Saing. Oleh karena itu, misi Badan Standardisasi Nasional yang tertuang dalam Renstra BSN Tahun 2020-2024 yaitu:

## **MISI**

### **“Penguatan Struktur Ekonomi yang Produktif, Mandiri dan Berdaya Saing melalui Pengelolaan Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian”**

Pengelolaan standarisasi dan penilaian kesesuaian ini meliputi tahapan :

1. Mengembangkan Standar Nasional Indonesia yang berkualitas dan responsif terhadap perubahan,
2. Menyelenggarakan tata kelola penerapan Standar Nasional Indonesia (SNI) secara komprehensif dan menyeluruh,
3. Mengelola sistem akreditasi Lembaga Penilaian Kesesuaian dengan berorientasi pada kompetensi, konsistensi dan imparialitas serta keberterimaan global.
4. Mengelola standar nasional satuan ukuran untuk menjamin ketertelusuran pengukuran nasional ke Sistem Internasional.
5. Mengelola sumber daya manusia di bidang standarisasi dan penilaian kesesuaian berbasis modal manusia.
6. Menerapkan reformasi birokrasi BSN sesuai roadmap reformasi birokrasi nasional.

## II.1.2 Tujuan dan Sasaran

Tujuan merupakan sesuatu apa yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai dengan lima tahunan. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisis strategis, serta mengarahkan perumusan sasaran, kebijakan, program, dan kegiatan dalam rangka merealisasi misi. Tujuan yang dirumuskan berfungsi juga untuk mengukur sejauh mana visi dan misi telah dicapai mengingat tujuan dirumuskan berdasarkan visi dan misi organisasi.

Tujuan BHiro Sumber Daya Manuasia, Organisasi dan Hukum (SDMOH) mengacu pada tujuan pada Renstra Biro SDMOH Tahun 2020-2024 yang telah selaras dengan Renstra BSN 2020-2024 adalah sebagai berikut:

### TUJUAN

Tujuan	Indikator Tujuan
Terwujudnya produk Indonesia terstandardisasi nasional dan berdaya saing global	Nilai reformasi birokrasi BSN, dengan target sd 2024 sebesar 87 (nilai).

Sasaran disini merupakan sasaran di lingkungan Biro SDMOH selaku Unit Pendukung di lingkungan BSN. Biro SDMOH dituntut agar dapat mengikuti perkembangan dan dinamika di lingkungan BSN untuk meningkatkan kualitas, produktivitas dan kinerja pelaksanaan fungsi BSN. Untuk itu, pencapaian kinerja Biro SDMOH harus dapat dinilai dari aspek ketepatan penentuan sasaran strategis, indikator kinerja, ketepatan target dan keselarasan antara kinerja output dan kinerja *outcome*.

Sasaran Biro SDMOH mengacu pada sasaran yang tertuang dalam Renstra Biro SDMOH Tahun 2020-2024 dan Indikator Kinerja Utama (IKU) di lingkungan BSN adalah sebagai berikut:

## SASARAN

Sasaran Biro SDMOH sesuai Renstra Biro SDMOH Tahun 2020-2024 dan IKU di lingkungan BSN terkait Biro SDMOH

Sasaran	Indikator Kinerja
1. Terwujudnya ASN BSN yang profesional	1. Profesionalitas ASN BSN
	2. Indeks Sistem Merit
2. Terwujudnya kelembagaan BSN yang efektif dan efisien	3. Indeks Efektivitas Kelembagaan
3. terselesaikannya permasalahan hukum di BSN	4. Persentase penyusunan peraturan perundang-undangan yang diselesaikan tepat waktu
	5. Persentase pemberian bantuan hukum
4. Meningkatnya kualitas layanan internal Biro SDMOH	6. Indeks kepuasan penerima layanan internal Biro SDMOH
5. Meningkatkan kinerja pengelolaan anggaran	7. Persentase realisasi anggaran Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Hukum

### II.2 PERJANJIAN KINERJA

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

Berikut adalah Perjanjian Kinerja IBiro SDMOH Tahun 2021 yang telah selaras dengan IKU di lingkungan BSN terkait Biro SDMOH berdasarkan sasaran, indikator kinerja dan target.

**Tabel II.1**  
**Perjanjian Kinerja Biro SDMOH Tahun 2021**

Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2021
1. Terwujudnya ASN BSN yang profesional	1. Profesionalitas ASN BSN 82 nilai	82. nilai
	2. Indeks Sistem Merit	285 nilai
2. Terwujudnya kelembagaan BSN yang efektif dan efisien	3. Indeks Eefektivitas Kelembagaan	87,08 nilai
3. terselesaikannya permasalahan hukum di BSN	4. Persentase penyusunan peraturan perundang-undangan yang diselesaikan tepat waktu	100%
	5. Persentase pemberian bantuan hukum	90%
4. Meningkatnya kualitas layanan internal Biro SDMOH	6. Indeks kepuasan penerima layanan internal Biro SDMOH	3,3 nilai
5. Meningkatkan kinerja pengelolaan anggaran	7. Persentase realisasi anggaran Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Hukum	≥ 97%

Sebagaimana tercantum dalam tabel di atas, Biro SDMOH pada tahun 2021 menetapkan sebanyak 5 (lima) sasaran dimana setiap sasaran memiliki indikator kinerja sebagai acuan untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan pada setiap pelaksanaannya.

Dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan, Biro SDMOH melaksanakan 1 (satu) kegiatan dalam 1 (satu) program. Adapun keseluruhan program dan kegiatan tersebut termasuk RO (Rincian Output) yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Program Dukungan Manajemen melalui:

1. Kegiatan: Peningkatan Pelayanan Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum BSN, yang terdiri dari:

- KRO: Layanan SDM
  - RO: Perencanaan SDM
  - RO: Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai

- RO: Administrasi Kepegawaian
- RO: Pembinaan Kepegawaian
- RO: Pemantauan dan Penilaian Kinerja Pegawai
  
- KRO: Layanan Pendidikan dan Pelatihan Internal
  - RO: Diklat Kepemimpinan Tingkat II
  
- KRO: Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal
  - RO: Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Tatalaksana Organisasi
  - RO: Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai
  
- KRO: Layanan Hukum
  - RO: Layanan Advokasi
  - RO: Layanan Produk Hukum

---

## BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

---



akuntabilitas kinerja adalah pertanggungjawaban kinerja instansi dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis instansi dan digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi lembaga.

Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum (SDMOH) berkewajiban untuk melaporkan akuntabilitas kinerja melalui penyajian Laporan Kinerja. Laporan Kinerja tersebut menggambarkan tingkat keberhasilan dan kegagalan selama kurun waktu 1 (satu) tahun berdasarkan sasaran, program dan kegiatan yang telah ditetapkan. Untuk mendukung pencapaian kinerjanya, Biro SDMOH telah melaksanakan beberapa aktivitas kegiatan yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsinya. Pelaksanaan aktivitas kegiatan tersebut selanjutnya dituangkan dalam Laporan Kinerja Biro SDMOH Tahun 2021.

### III.1 CAPAIAN KINERJA

Pencapaian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Untuk mewujudkan visi dan misi Lembaga yang mendukung visi dan misi presiden, maka telah ditetapkan sasaran dan target kinerja. Sasaran dan target kinerja tersebut dicapai melalui pelaksanaan program dan kegiatan serta aktivitas kegiatan sebagaimana telah disampaikan pada Bab II. Pencapaian masing-masing sasaran dan target yang terkait Biro SDMOH yang direncanakan dalam Tahun 2021 berdasarkan Perjanjian Kinerja, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel III.1.1

**Pencapaian Kinerja Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum  
Tahun 2021**

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian*)
1. Terwujudnya ASN BSN yang professional	1. Indeks Profesionalitas ASN BSN	82	82,4	100,48 %
	2. Indeks Sistem Merit	285	271	95 %
2. Terwujudnya kelembagaan BSN yang efektif dan efisien	3. Indeks Eefektivitas Kelembagaan	87,08	87,08	100 %
3. terselesaikannya permasalahan hukum di BSN	4. Persentase terselesaikannya penyusunan peraturan perundangan di BSN	100	100	100 %
	5. Persentase penyelesaian pemberian bantuan hukum	90	100	111 %
4. Meningkatnya kualitas layanan Biro SDMOH	6. Indeks Layanan Biro SDMOH	3,3	3,41	103 %
5. Meningkatnya kualitas pengelolaan anggaran	7. Persentase realisasi anggaran Biro SDMOH	≥97	99.76	102 %
<b>Rata-rata capaian Tahun 2021</b>				<b>101,64 %</b>

Berdasarkan tabel di atas, berikut diuraikan capaian kinerja **Biro SDMOH** untuk masing-masing sasaran yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja.

Pencapaian kinerja tersebut dijelaskan sebagai berikut.

<b>SASARAN 1</b>	<b>Terwujudnya ASN BSN yang professional</b>
----------------------	--

**Tabel III.1.2  
Capaian Kinerja Sasaran 1**

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi	Capaian 2021			Capaian Renstra s.d 2024 (kumulatif)	
		2020	Target	Realiasi	% *)	Target 2024	% capaian
1. Indeks Profesionalitas ASN BSN	Indeks	-	82	82,43.	100,48 %	85	... %
2. Indeks Sistem Merit	Indeks	-	285	271	95%	329	... %



\*) untuk kepentingan perhitungan rata-rata capaian, batas toleransi maksimal % capaian kinerja adalah 120%.

Indikator kinerja untuk mengukur terwujudnya sasaran Terwujudnya ASN BSN yang professional terdiri dari 2 (dua) indikator kinerja. Capaian kinerja untuk indikator kinerja tersebut rata-rata capaian sebesar 100,24% dengan capaian masing-masing indikator kinerja seperti pada table di atas. Berikut disampaikan rincian capaian indikator kinerja sasaran 1.

## **1. Indeks Profesionalitas ASN BSN**

Salah satu asas penyelenggaraan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang disebutkan dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Yang dimaksud dengan asas Profesionalitas tersebut adalah mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Profesionalitas juga disebut sebagai kunci keberhasilan Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik dan pelayan publik. Memandang pentingnya profesionalitas ini, maka ditetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan Peraturan BKN No. 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

Indeks profesionalitas sendiri dalam peraturan tersebut didefinisikan sebagai ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Instansi pemerintah wajib melakukan pengukuran indeks secara berkala, minimal 1 (satu) kali dalam setahun. Hasil pengukuran Indeks Profesionalitas diharapkan dapat membawa manfaat sebagai berikut:

1. Bagi masing-masing pegawai ASN, yaitu area pengembangan diri dalam upaya peningkatan derajat Profesionalitas sebagai Pegawai ASN;
2. Bagi instansi, yaitu dapat digunakan sebagai dasar perumusan dalam rangka pengembangan ASN secara organisasional; serta
3. Bagi masyarakat, yaitu instrumen kontrol sosial agar Pegawai ASN selalu bertindak profesional terutama dalam kaitannya dengan pelayanan publik.

Terdapat 4 (empat) dimensi yang diukur dalam indeks profesionalitas yaitu:

1. Kualifikasi (dilihat dari tingkat pendidikan formal terakhir yang dicapai pegawai);
2. Kompetensi (dilihat dari riwayat pengembangan kompetensi yang diikuti oleh pegawai);
3. Kinerja (dilihat dari penilaian prestasi kerja pegawai pegawai); dan
4. Disiplin (dilihat dari riwayat penjatuhan hukuman disiplin yang pernah dialami).

Indikator Indeks Profesionalitas ASN BSN merupakan indikator kinerja yang baru terdapat di tahun 2021 dalam Perjanjian Kinerja Biro SDM, Organisasi, dan Hukum BSN. Pada tahun 2021, Biro SDM, Organisasi, dan Hukum menargetkan nilai 82 untuk Indikator Kinerja Indeks Profesionalitas ASN BSN. Tahapan yang dilakukan untuk penghitungan indeks profesionalitas ini antara lain koordinasi dengan Lembaga yang mengkoordinir penilaian indeks profesionalitas ASN (BKN), pengumpulan dan inputting data, evaluasi data, dan pelaporan ke BKN.

Dari hasil penghitungan dengan berpedoman pada Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan menggunakan formulir yang disediakan oleh Badan Kepegawaian Negara, BSN pada tahun 2021 memperoleh Indeks Profesionalitas sebesar 82,43 dan masuk kategori Tinggi. Nilai ini juga menandakan bahwa target nilai indeks profesionalitas ASN BSN telah tercapai. Hasil ini telah dilaporkan pula pada Badan Kepegawaian Negara.

Sebagai bentuk perbaikan berkelanjutan, beberapa hal dapat dilakukan untuk meningkatkan Indeks Profesionalitas ASN BSN antara lain:

1. Menyusun peta jalan pengembangan kompetensi SDM BSN.
2. Mendorong peningkatan pendidikan formal pegawai BSN sesuai dengan kebutuhan BSN.
3. Mendorong pelaksanaan pengembangan kompetensi baik secara klasikal maupun non klasikal dan melakukan monitoring dan evaluasi pengembangan kompetensi secara berkala.
4. Mendorong optimalisasi peran pegawai dalam pencapaian sasaran kinerja.
5. Melakukan sosialisasi Peraturan Disiplin PNS dan monitoring penegakan disiplin secara berkala

## 2. Indeks Sistem Merit

Penerapan sistem merit di instansi pemerintah sudah menjadi kewajiban dalam rangka menjalankan amanah Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Sistem merit merupakan kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan faktor politik, ras, agama, asal usul, jenis kelamin, dan kondisi kecacatan. Adapun Aspek yang diperkuat dalam Sistem Merit antara lain: a. Perencanaan kebutuhan; b. Pengadaan; c. Pengembangan karier; d. Promosi dan mutasi; e. Manajemen kinerja; f. Penggajian, penghargaan, dan disiplin; g. Perlindungan dan pelayanan; dan h. Sistem informasi. Dengan penerapan Sistem Merit di BSN diharapkan dapat menciptakan ASN yang profesional yang mendukung visi pemerintah SDM Unggul, Indonesia Maju.

Pengukuran Indeks Sistem Merit dilakukan secara mandiri oleh BSN dengan mengacu pada Peraturan Menteri PAN & RB No. 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara dan Peraturan KASN No 9 Tahun 2019 Penilaian Sistem Merit. Hasil penilaian mandiri diinput kedalam sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (SIPINTER). Selanjutnya KASN akan melakukan evaluasi lebih dalam melalui konfirmasi dan evaluasi lapangan. Dari hasil pengukuran Mandiri didapatkan nilai 271 dari target 285. Perolehan nilai 271 masuk kedalam kategori BAIK. Tidak tercapainya target dikarenakan terdapat kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan di tahun 2021, yaitu kegiatan asesmen kompetensi pegawai. Kegiatan ini masuk kedalam salah satu aspek pengembangan karir, sebagai dasar dalam penerapan manajemen talenta dan suksesi di BSN. Pelaksanaan ditunda dikarenakan standar kompetensi teknis masih dalam pembahasan dengan Kemenpan RB di tahun 2021, selain itu adanya 3 kali refocusing anggaran, sehingga pelaksanaan diundur ke tahun berikutnya sambil menunggu ditetapkan standar kompetensi teknis di BSN.

Tahun 2020 indeks Sistem Merit belum dijadikan indikator Utama Sasaran Kinerja Biro SDMOH sehingga belum dapat disandingkan. Namun di tahun 2020, hasil dari evaluasi Sistem Merit BSN yang dikeluarkan oleh KASN adalah 261,5, masuk kedalam kategori BAIK. Terdapat kenaikan sebesar 9,5 poin, hal ini dikarenakan beberapa hal yaitu: telah disusunnya draft Standar Kompetensi Jabatan yang saat ini tengah dalam pembahasan dengan Kemenpan RB, adanya diversifikasi program pengembangan kompetensi dengan mengirimkan pegawai untuk mengikuti program magang di Badan Internasional. Dalam hal pola karir, pegawai BSN didorong untuk meniti karirnya melalui jabatan fungsional Analis Standardisasi dan Metrolog melalui

jalur inpassing. Dari sisi integrasi sistem informasi kepegawaian, telah dilakukan inisiasi awal dengan BKN, dan sudah melakukan koordinasi antara Pusdatin BSN dengan Direktorat SINKA BKN untuk sinkronisasi *system environment dan data base structure*.

Indeks Sistem Merit menjadi bagian dari penilaian Reformasi Birokrasi pada aspek Antara dan Reform. Oleh karena itu indeks Sistem Merit diupayakan terus meningkat sebanding dengan kenaikan Nilai Reformasi Birokrasi. Dari aspek-aspek yang dinilai dalam menentukan indeks Sistem Merit, kegiatan yang dilakukan sebagai pemenuhan aspek tersebut merupakan keseluruhan dari kegiatan Layanan Manajemen SDM yang dijabarkan dalam RKAKL, yaitu:

a. Rencana Kebutuhan SDM

Pada tahun 2021, BSN (Kelompok Substansi Organisasi dan Tata Laksana) telah melakukan reviu untuk kebutuhan pegawai BSN Tahun 2020-2024 sesuai dengan Renstra BSN Tahun 2020-2024. Biro SDM, Organisasi, dan Hukum kemudian melakukan pemetaan jumlah pegawai pada saat ini guna menyusun kebutuhan pegawai. Pemetaan dilakukan dengan membandingkan jumlah pegawai yang ada saat ini dengan formasi pegawai secara keseluruhan. Hasil penghitungan dan pemetaan pegawai BSN dituangkan juga ke dalam aplikasi formasi yang dimiliki oleh Kementerian Pendayagunaan dan Aparatur Negara. Untuk 5 tahun kedepan, kebutuhan pegawai BSN total adalah 2.551 orang.

b. Pelaksanaan promosi, rotasi, dan mutasi

Diakhir tahun 2020, sebagai bentuk tindak lanjut dari program debirokratisasi, BSN melakukan 100% pengalihan jabatan struktural kedalam jabatan fungsional. Tindak lanjut dari ditetapkannya Jabatan Fungsional (JF) Analis Standardisasi dan Jabatan Fungsional Metrolog, maka di tahun 2021 dilakukan pengangkatan PNS melalui jalur Inpassing. Pelaksanaan periode I dilakukan di bulan Desember dan diusulkan sebanyak 99 orang PNS di lingkungan BSN untuk mengikuti inpassing JF Analis Standardisasi dan 11 orang PNS di lingkungan BSN untuk mengikuti inpassing JF Metrolog.

c. Pengadaan CPNS

Persetujuan Formasi Pengadaan CPNS BSN tertuang dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 732 Tahun 2021 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Badan Standardisasi Nasional Tahun 2021 yaitu

sebanyak 85 formasi Pegawai Negeri Sipil dengan rincian sebagaimana tercantum dalam Tabel III.1.3

**Tabel III.1.3**  
**Jumlah Formasi Pengadaan CASN Tahun 2021**

No.	Unit Kerja	Jumlah Formasi	Jumlah Jabatan
1.			
3.	Biro Perencanaan, Keuangan, Umum, dan Pengadaan	1	1
4.	Biro Hubungan Masyarakat, Kerja Sama, dan Layanan Informasi	2	2
5.	Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum	3	2
	Inspektorat	4	1
	Pusat Data dan Informasi	3	1
6.	Direktorat Pengembangan Standar Agro, Kimia, Kesehatan, dan Halal	5	1
7.	Direktorat Pengembangan Standar Mekanika, Energi, Elektroteknika, Transportasi, dan Teknologi Informasi	5	1
8.	Direktorat Pengembangan Standar Infrastruktur, Penilaian Kesesuaian, Personal, dan Ekonomi Kreatif	4	1
9.	Direktorat Sistem Penerapan Standar dan Penilaian Kesesuaian	5	2
10.	Direktorat Penguatan Penerapan Standar dan Penilaian Kesesuaian	5	3
11.	Direktorat Sistem dan Harmonisasi Akreditasi	3	2
12.	Direktorat Akreditasi Laboratorium	6	2
13.	Direktorat Akreditasi Lembaga Inspeksi dan Lembaga Sertifikasi	4	2
14.	Direktorat Standar Nasional Satuan Ukuran Mekanika, Radiasi, dan Biologi	16	1
15.	Direktorat Standar Nasional Satuan Ukuran Termoelektrik dan Kimia	19	1
	<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>23</b>

Proses pengadaan CASN BSN Tahun 2021 dilalui dengan tahapan sebagai berikut:

1. Pengumuman pendaftaran dan pendaftaran peserta

2. Seleksi administrasi dan pengumuman hasil seleksi administrasi
3. Sanggah hasil seleksi administrasi dan pengumuman hasil sanggah
4. Seleksi kompetensi dasar (SKD)  
Seleksi kompetensi dasar dilaksanakan dengan berkoordinasi dengan BKN dan menggunakan sistem CAT BKN dan diselenggarakan di 30 titik lokasi di seluruh Indonesia dan 1 titik lokasi di luar negeri.
5. Seleksi kompetensi bidang (SKB)  
Terdapat 3 tahapan Seleksi Kompetensi Bidang yang dilaksanakan BSN yaitu:
  - a) Tes substansi jabatan yang dilaksanakan dengan menggunakan CAT BKN (untuk jabatan yang *database* soal terdapat di BKN) atau Tes substansi jabatan berbasis komputer yang dilaksanakan mandiri di BSN (dilaksanakan dengan peserta datang ke lokasi ujian)
  - b) Psikotes, dilaksanakan secara daring
  - c) Wawancara, dilaksanakan secara daring
6. Pengumuman hasil akhir pengadaan CPNS
7. Sanggah hasil akhir pengadaan CPNS  
Kegiatan pengadaan CASN ini masih berlanjut di tahun 2022 dengan kegiatan pengumuman sanggah hasil akhir pengadaan CASN, pemberkasan, dan pengusulan NIP CPNS. Terlampir pada tabel III.1.4 adalah ringkasan peserta pengadaan CPNS BSN

**Tabel III.1.4**  
**Ringkasan Peserta Pengadaan CPNS BSN**

No.	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah pelamar yang mengisi formulir	5.387
2	Jumlah pelamar yang submit lamaran	4.935
3	Jumlah pelamar MS seleksi administrasi	4.358
4	Jumlah pelamar TMS seleksi administrasi	577
5	Jumlah pelamar yang mengikuti Seleksi Kompetensi Dasar	3.316 (76,09 % dari pelamar MS seleksi administrasi)
6	Jumlah Pelamar lulus <i>passing grade</i>	2.340

7	Jumlah Pelamar lulus <i>passing grade</i> dan berhak mengikuti SKB (semua formasi terisi minimal 1 orang yang berhak mengikuti SKB)	249
8	Jumlah Calon CPNS Hasil Seleksi	85

d. Pelaksanaan seleksi terbuka

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2020 mengamanatkan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) melalui mekanisme seleksi terbuka. Pelaksanaan seleksi terbuka ini juga berpedoman pada Peraturan Menteri PANRB No. 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah serta Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 52 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah Dalam Kondisi Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (COVID-19).

Pada tahun 2021, BSN melakukan 2 kali seleksi terbuka. Seleksi terbuka yang pertama dimulai di bulan Februari 2021 untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Direktur Sistem dan Harmonisasi Akreditasi. Pejabat terpilih, Sugeng Raharjo, dilantik pada tanggal 26 Maret 2021. Seleksi Terbuka yang kedua dimulai di bulan Mei 2021 untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Madya Deputi Bidang Pengembangan Standar. Pejabat terpilih, Hendro Kusumo, dilantik pada tanggal 7 Oktober 2021.

e. Pengembangan kompetensi SDM

Kegiatan pengembangan kompetensi SDM tahun 2021 terdiri dari:

a) Pengembangan kompetensi pegawai

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017, pengembangan kompetensi merupakan upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier dan dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Lebih lanjut mengenai pengembangan kompetensi diatur dalam Peraturan LAN No. 10 Tahun 2018. Pengembangan Kompetensi dilakukan melalui tahapan:

- 1) Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi
- 2) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi
- 3) Evaluasi Pengembangan Kompetensi.

Salah satu data yang dibutuhkan dalam tahapan penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi adalah data kesenjangan kompetensi. Pada tahun 2021, BSN masih dalam proses penyusunan dan penetapan Kamus Kompetensi Urusan Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian. Oleh karena ini, analisis kompetensi dan juga analisis kesenjangan kinerja dilakukan secara sederhana oleh atasan langsung atau pimpinan unit kerja dan digunakan sebagai dasar penyusunan rencana pengembangan kompetensi.

Secara berkala, Biro SDMOH akan memantau pelaksanaan pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh unit kerja. Pada akhir tahun 2021, terdapat 9 unit kerja yang tidak dapat memenuhi target 100% pegawai mendapatkan pengembangan kompetensi, yaitu:

**Tabel III.1.5**  
**Unit Kerja yang Tidak Mencapai 100% Pengembangan Kompetensi**

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yg Tidak Memenuhi 20 JP	% Pemenuhan Pengembangan Kompetensi
1.	Direktorat Pengembangan Standar Mekanika, Energi, Elektroteknika, Transportasi, dan Teknologi Informasi	25	11	56%
2.	Direktorat Penguatan Penerapan Standar dan Penilaian Kesesuaian	36	1	97,22%
3.	Direktorat Akreditasi Lembaga Inspeksi dan Sertifikasi	26	17	34,62%
4.	Direktorat Standar Nasional Satuan Ukuran Mekanika, Radiasi, dan Biologi	13	3	76,92%
5.	Direktorat Standar Nasional Satuan Ukuran Termoelektrik dan Kimia	12	8	33,33%
6.	Biro Hubungan Masyarakat, Kerja Sama, dan Layanan Informasi	38	2	94,74%



No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yg Tidak Memenuhi 20 JP	% Pemenuhan Pengembangan Kompetensi
7.	Biro Perencanaan, Keuangan, Umum, dan Pengadaan	77	3	96,10%
8.	Pusat Data dan Informasi	18	18	0%
9.	Pusat Riset dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	117	95	81,20%

f. Pelaksanaan diklat PIM dan Fungsional

Biro SDMOH memfasilitasi pejabat untuk mengikuti diklat kepemimpinan pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) yang dimiliki oleh Kementerian/Lembaga lainnya seperti LAN dan Kementerian Pertanian karena BSN belum memiliki Pusdiklat. Pada tahun 2021, Biro SDMOH memfasilitasi pengiriman 3 (tiga) pimpinan tinggi pratama untuk mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II di Lembaga Administrasi Negara. Sehubungan dengan keterbatasan anggaran, pada tahun 2020 Biro SDMOH tidak dapat memfasilitasi pengiriman pejabat fungsional untuk mengikuti diklat fungsional.

g. Pengelolaan tugas belajar, beasiswa, penyetaraan ijazah

Kegiatan pengelolaan tugas belajar, beasiswa, dan penyetaraan ijazah yang telah dilaksanakan selama tahun 2021 adalah sebagai berikut:

**Tabel III.1.6**  
**Rekapitulasi Pemrosesan Tugas Belajar**

No.	Jenis Beasiswa	Jenjang	Jumlah Pegawai/kelompok
1.	Beasiswa Sainstek		
	- Pengusulan seleksi beasiswa	S2	11 orang
		S3	1 orang
	- Pemrosesan tugas belajar	S2	7 orang
	- Pengaktifan kembali status pegawai tugas belajar	S2	10 orang
		S3	1 orang

No.	Jenis Beasiswa	Jenjang	Jumlah Pegawai/kelompok
2.	Beasiswa RISET-Pro		
	- Pengusulan seleksi beasiswa	Non Gelar	9 kelompok
	Keberangkatan Non Gelar 2021	Non Gelar	5 kelompok
	- Pengaktifan kembali status pegawai tugas belajar	S3	3 orang
3	Beasiswa LPDP Kementerian Keuangan		
	- Pemrosesan tugas belajar	S2	3 orang
		S3	1 orang
4.	Beasiswa Kementerian Komunikasi dan Informatika		
	- Pemrosesan tugas belajar	S2	1 orang
5.	Beasiswa Deutscher Akademischer Austauschdienst German Academic Exchange Service (DAAD)		
	- Pemrosesan tugas belajar	S3	1 orang
6	Beasiswa Erasmus Mundus		
	- Pemrosesan tugas belajar	S2	1 orang
7	Beasiswa KRISS - Korea		
	- Pengaktifan kembali status pegawai tugas belajar	S3	1 orang
8	Beasiswa Australia Awards Indonesia (AAI)		
	- Pengaktifan kembali status pegawai tugas belajar	S2	1 orang
9	Pencantuman gelar	S1/S2/S3	11 surat persetujuan pencantuman gelar dari BKN
10	Pelaksanaan UPKP dan Udin Tk. I Dilaksanakan 1 kali di tahun 2021.		a) UPKP: 6 orang lulus b) Udin Tk. I : 1 orang lulus, 3 orang tidak lulus

h. Training klasikal dan non-klasikal

Untuk tahun 2021, kegiatan yang dapat terlaksana terkait pelaksanaan training klasikal dan non klasikal adalah reviu pedoman *coaching* dan *mentoring*.

i. Penilaian prestasi kerja pegawai

Di tahun 2021, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, tentang Penilaian Kinerja PNS, yang menyebutkan batas akhir penerapannya adalah di tahun 2021, maka berpedoman pada Permenpan RB Nomor 8 Tahun 2021, penilaian kinerja PNS dengan aturan baru mulai diterapkan. Di tahun 2021, penilaian terbagi kedalam dua semester. Semester 1 (Januari-Juni) masih menggunakan PP Nomor 46 Tahun 2011, dilanjutkan di Semester 2, penilaian menggunakan aturan baru dan diakhir tahun dilakukan integrasi nilai Semester 1 dan 2.

Untuk memberikan penjelasan terkait tata cara pembuatan kontrak dan juga penilaian SKP sesuai dengan Permenpan Nomor 8 Tahun 2021, maka dilakukan sosialisasi kepada seluruh pegawai, selain itu KS SDM juga menyediakan sesi Bimtek untuk setiap unit kerja, dan membuka kelas konsultasi yang bisa diikuti oleh para pegawai. Sosialisasi juga disisipkan dalam program kegiatan Agent of Change (AoC) BSN, hal ini dilakukan agar para pegawai lebih aware dan paham dengan penilaian kinerja PNS yang baru.

j. Pengelolaan administrasi kepegawaian

Kegiatan- kegiatan administrasi yang telah dilaksanakan selama tahun 2021 adalah sebagai berikut:

**Tabel III.1.7**  
**Data Capaian Kegiatan Administrasi Kepegawaian**

No	Kegiatan	Jumlah
1	Pengangkatan Pegawai	33 orang pegawai telah dilantik. 3 orang dilantik ke dalam jabatan struktural dan 30 orang dalam jabatan fungsional. Dilaksanakan dalam 7 kali acara pelantikan.
2	Kenaikan Pangkat	KP April: 38 orang pegawai KP Oktober: 26 orang pegawai
3	KP4	51 orang usulan KP4
4	Pengurusan Pensiun	6 orang pegawai. 5 orang pensiun sesuai BUP dan 1 orang pensiun meninggal dunia.

No	Kegiatan	Jumlah
5	Pengurusan Dupak Jabatan Fungsional Tertentu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fungsional Litkayasa sebanyak 2 penilaian DUPAK</li> <li>2. Perencana Ahli Muda: 2 orang pengangkatan dalam jabatan Perencana Ahli Muda</li> <li>3. Pranata Humas: 1 orang pengangkatan dalam Pranata Humas Terampil Pelaksana Lanjutan dan 7 orang mengajukan usulan penilaian DUPAK</li> <li>4. Fungsional Pranata Komputer sebanyak 3 usulan penilaian DUPAK</li> <li>5. Fungsional Peneliti sebanyak 22 usulan penilaian DUPAK</li> <li>6. Auditor: 7 orang usulan penilaian DUPAK</li> </ol>
6	Penyampaian LHKPN	Seluruh pegawai wajib lapor sebanyak 30 Wajib Lapor telah melakukan pelaporan LHKPN pada tahun 2020 yang selesai dilaporkan di Desember 2021.
7	Pengajuan Cuti	571 pengajuan cuti tahun 2021
8	Pengurusan ijin PKL/TA	68 Orang Siswa/Mahasiswa terdiri dari 47 Orang Siswa SLTA/SMK dan 21 Orang Mahasiswa
9	Tata Naskah administrasi	Update data simpeg dan identifikasi arsip kepegawaian
10	Pemutakhiran Data Mandiri	551 orang pegawai

Dalam rangka memperoleh data Aparatur Sipil Negara yang terkini, akurat dan terintegrasi untuk mendukung terwujudnya Satu Data Aparatur Sipil Negara secara nasional dengan memanfaatkan teknologi informasi telah dilakukan koordinasi dengan Badan Kepegawaian Negara terkait rencana interasi serta sinkronisasi Sistem Informasi Pegawai (SIMPEG) BSN dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) BKN dan telah melaksanakan Pemutakhiran Data Mandiri (PDM) oleh seluruh pegawai yang dilakukan melalui aplikasi MySAPK BKN.

Di tahun 2021 terbit Peraturan Presiden No. 78 Tahun 2021 tentang BRIN yang menyatakan Tugas, fungsi dan kewenangan pada unit kerja yang melaksanakan penelitian, pengembangan, dan penerapan ilmu teknologi di lingkungan Kementerian/Lembaga dialihkan menjadi tugas, fungsi, dan kewenangan BRIN. Pengalihan tugas, fungsi, dan kewenangan diikuti

dengan perpindahan peneliti juga ke BRIN. Oleh karena itu para pejabat peneliti yang ada di lingkungan BSN sebanyak 74 orang harus dialihkan ke BRIN atau beralih jabatan ke jabatan lainnya sampai batas maksimal bulan Agustus 2022. Diakhir tahun 2021, sebanyak 50 orang peneliti sudah diproses perpindahannya ke BRIN dan 42 orang sudah dilantik dan resmi pindah menjadi peneliti di BRIN tanggal 3 Januari 2022. Sebanyak 24 orang peneliti bertahan di BSN untuk beralih ke Jabatan Fungsional Metrolog.

k. Penegakan disiplin kode etik

Di tahun 2021, tidak terdapat kasus pelanggaran disiplin di lingkungan BSN dikarenakan penerapan presensi secara online dan fleksibilitas sistem kerja. Monitoring terhadap kepatuhan penilaian kinerja tetap dilakukan untuk ditindaklanjuti proses pemeriksaan.

l. Layanan administrasi gaji dan tunjangan, dan kesejahteraan lainnya

Kegiatan-kegiatan terkait kesejahteraan pegawai yang telah dilaksanakan selama tahun 2021 adalah sebagai berikut.

**Tabel III.1.8**  
**Data Capaian Layanan Kesejahteraan Pegawai**

No	Kegiatan	Jumlah
1	Pengurusan Gaji dan Tunjangan pegawai	Dilaksanakan setiap bulan termasuk gaji dan tunjangan kinerja 13 dan THR.
2	Pengurusan Uang Makan	Dilaksanakan setiap bulan berdasarkan presensi kehadiran
3	Kenaikan Gaji Berkala	334 orang pegawai
4	Pengurusan BPJS dan Jamkesmas	Pengurusan BPJS sejumlah 19 orang pegawai dan Jamkesmas sejumlah 4 orang pimpinan eselon 1.
5	Pengurusan Taspen	6 pegawai

m. Layanan kesehatan SDM aparatur dan peningkatan Bina Jiwa korsa

Kegiatan-kegiatan terkait kesejahteraan pegawai yang telah dilaksanakan selama tahun 2021 adalah sebagai berikut:

**Tabel III.1.9**  
**Data Capaian Kegiatan pemeriksaan kesehatan SDM aparatur dan peningkatan Bina Jiwa korsa**

No	Kegiatan	Jumlah
1	Pemeriksaan kesehatan	- Tes Narkoba: 198 orang pegawai - Vaksinasi: Tahap I sejumlah 599 orang Tahap 2 sejumlah 605 orang dan tambahan yang dilaksanakan di PKC Menteng sejumlah 85 orang dengan jumlah total 1289 orang.
2	Bina jiwa korsa	- Seminar kesehatan terkait COVID-19 serta siraman rohani (munggaran, Halal bil Halal, pelepasan peneliti.

n. Kegiatan pemeriksaan Kesehatan

Pada akhir triwulan pertama di bulan Juni tahun 2021, BSN mengadakan kegiatan tes narkoba kepada 198 orang pegawai BSN (PNS dan PPNPN) yang berlokasi di kantor BSN Jakarta dan Serpong dengan hasil negatif. Kegiatan ini merupakan tindak lanjut dari Inpres No. 2 Tahun 2020 tentang Rencana Aksi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika (P4GN).

Di masa kedaruratan kesehatan masyarakat *Covid-19*, setiap instansi diwajibkan melakukan upaya pencegahan penyebaran *Covid-19* di lingkungan kerja. Beberapa upaya yang terus dilakukan tentu saja dengan menerapkan protokol Kesehatan selama perjalanan menuju kantor, selama dikantor, dan perjalanan menuju rumah, Sistem kerja WFH dan WFO, secara berkala mengadakan rapid tes *Covid-19* kepada seluruh pegawai dan memfasilitasi tes swab antigen/PCR bagi pegawai dengan hasil tes rapid reaktif beserta pegawai lain yang kontak erat. BSN juga mengadakan alat Genose yang digunakan untuk screening awal pegawai. BSN menyediakan 5 unit Genose yang diperuntukan untuk pegawai, tamu BSN, layanan public, dan kegiatan-kegiatan yang mengumpulkan massa. Selain itu Satgas *Covid-19* yang telah di bentuk di tahun 2020 semakin diperkuat untuk menciptakan efektifitas dan kecepatan penanganan penyebaran *Covid-19*. BSN juga melakukan Vaksinasi Tahap 1 dan Tahap 2 bagi seluruh pegawai BSN dengan bekerja sama dengan Kementerian Kesehatan, dan Dinas Kesehatan

Jakarta dengan total pegawai melakukan vaksinasi baik 1 maupun 2 tahap sebanyak 1.289 orang.

o. Kegiatan bina jiwa korsa

Dengan adanya penerapan protokol kesehatan dan pembatasan pegawai bekerja di kantor, pelaksanaan senam rutin setiap hari Jumat dihentikan selama masa pandemik. Beberapa kegiatan seminar masih dapat terlaksana dalam bentuk webinar. Tema yang diambil tahun 2021 lebih menfokuskan kepada sosialisai penanganan Covid-19 dan penerapan prokes.



Gambar III.1.1  
Kegiatan Layanan Manajemen SDM BSN

**SASARAN  
2****Terwujudnya kelembagaan BSN yang efektif dan efisien****Tabel III.1.10  
Capaian Kinerja Sasaran 2**

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi	Capaian 2021			Capaian Renstra s.d 2024 (kumulatif)	
		2020	Target	Realiasi	% *)	Target 2024	% capaian
Indeks Eefektivitas Kelembagaan	nilai	100%	81,08 nilai	81,08 nilai	100%	90	90%

Indikator kinerja untuk mengukur terwujudnya sasaran **Terwujudnya kelembagaan BSN yang efektif dan efisien hanya** terdiri dari 1 (satu) indikator kinerja dengan capaian kinerja untuk indikator kinerja tersebut sebesar 100%. Berikut disampaikan rincian capaian indikator kinerja sasaran 2.

**Indeks Eefektivitas Kelembagaan**

Target indikator kinerja ini adalah nilai indeks eefektivitas kelembagaan sebesar 81,08 (nilai). Nilai tersebut diperoleh dari evaluasi kelembagaan berdasarkan Permenpan No. 20 tahun 2018. Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah. Capaian 81,08 adalah capaian dari hasil evaluasi kelembagaan tahun 2019. Hal ini dikarenakan bahwa evaluasi kelembagaan dilakukan setiap 3 tahun sekali. Sehingga untuk tahun 2021 tidak dilakukan evaluasi, dimana hal ini juga dikarenakan BSN baru saja melakukan evaluasi organisasi menindaklanjuti Penyederhanaan Birokrasi pada tahun 2020. Untuk mendukung terwujudnya eefektivitas orhganisasi, Biro SDMOH tetap melaksanakan kajian dan pengusulan penataan organisasi BSN. Pada awal tahun 2021 sampai dengan pertengahan tahun, dilakukan kajian dan penyusunan naskah akademik untuk pembentukan Unit Pelaksana Teknis (UPT). sebagai unit organisasi yang memberikan layanan di daerah menggantikan bentuk organisasi Kantor Layanan Teknis (KLT). Namun dengan adanya kebijakan pembentukan Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN), pengusulan penataan organisasi pada tahun 2021 diprioritaskan untuk penataan organisasi terkait riset. Telah diusulkan penataan organisasi Pusat Riset dan Pengembangan SDM (Pusrisbang) menjadi Pusat Pengembangan SDM SPK (Pusbang SDM SPK). Hal ini untuk menindaklanjuti kebijakan tidak



boleh ada fungsi terkait riset di K/L/D dan menindaklanjuti BSN sebagai Instansi Pembina jabatan fungsional Analis Standardisasi dan Metrolog.

Pengusulan Pusbang SDM SPK ke Kemenpan & RB telah disetujui dan Peraturan BSN tentang perubahan Organisasi dan Tata Kerja BSN telah diundangkan dengan PBSN No. 29 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Badan Standardisasi Nasional

Untuk mendukung efektivitas kelembagaan, sesuai tugas dan fungsi menyiapkan rumah jabatan yang mendukung pencapaian organisasi, Biro SDMOH menyiapkan Petunjuk Teknis dan pedoman-pedoman terkait pelaksanaan Jabatan Fungsional Analis Standardisasi. Pada tahun 2021 ditargetkan naskah-naskah Peraturan BSN sebagai turunan dari Permenpan terkait jabatan Fungsional Analis Standardisasi dan Metrolog. Dan pada tahun 2021 telah diundangkan 6 PBSN yaitu :

1. PBSN No. 7 Tahun 2021 tentang tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Anal;is Standardisasi
2. PBSN No. 8 Tahun 2022 tentang Pedoman Penghitungan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analis Standardisasi
3. PBSN No. 9 tahun 2021 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Fungsional Analis Standardisasi Melalui Penyesuaian/*Inpassing*
4. PBSN No. 10 Tahun 2021 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Metrolog
5. PBSN No. 11 Tahun 2022 tentang Pedoman Penghitungan Kebutuhan Jabatan Fungsional Metrolog
6. PBSN No. 12 tahun 2021 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Fungsional Metrolog Melalui Penyesuaian/*Inpassing*

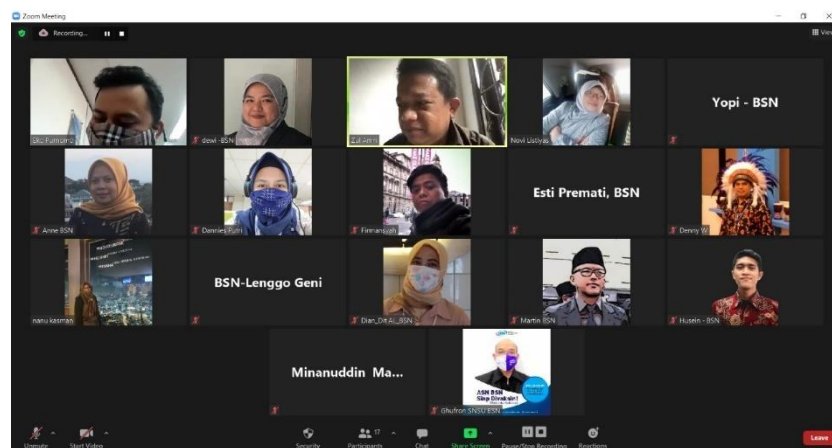
Biro SDMOH juga telah menyusun Draft Peraturan terkait Jabatan Fungsional Analis Standardisasi dan Metrology dan masih dalam proses pembahasan untuk ditetapkan, yaitu :

1. Draft Permenpan tentang Standar Kompetensi jabatan Fungsional Analis Standardisasi
2. Draft Permenpan tentang Standar Kompetensi jabatan Fungsional Metrolog
3. Draft PBSN tentang Standar Hasil Kerja dan Hasil Kerja Minimal Jabatan Fungsional Analis Standardisasi

#### 4. Draft PBSN tentang Standar Hasil Kerja dan Hasil Kerja Minimal Jabatan Fungsional Metrolog

Efektivitas organisasi/kelembagaan dapat tercapai jika system manajemen/tata laksana organisasi dimiliki dan dilaksanakan dengan baik. Tahun 2021 dilakukan review terhadap bisnis proses BSN dalam melaksanakan system manajemen terintegrasi. Bisnis proses ini nantinya akan diintegrasikan dengan SPBE (Sistem pemerintahan Berbasis Elektronik). Reviu dan penyusunan Bisnis proses akan dilanjutkan pada tahun 2022.

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada 8 (delapan) area perubahan juga menjadi hal yang tidak kalah penting dalam mewujudkan efektivitas kelembagaan. Pada tahun 2021 telah dilakukan revisi Roadmap RB BSN 2020-2024 berdasarkan masukan dari hasil evaluasi RB tahun 2020. Kemudian disusun rencana Aksi seluruh area perubahan RB. Rencana aksi tersebut dilaksanakan dan dilakukan monitoring setiap 3 (tiga bulan) melalui aplikasi RB BSN.

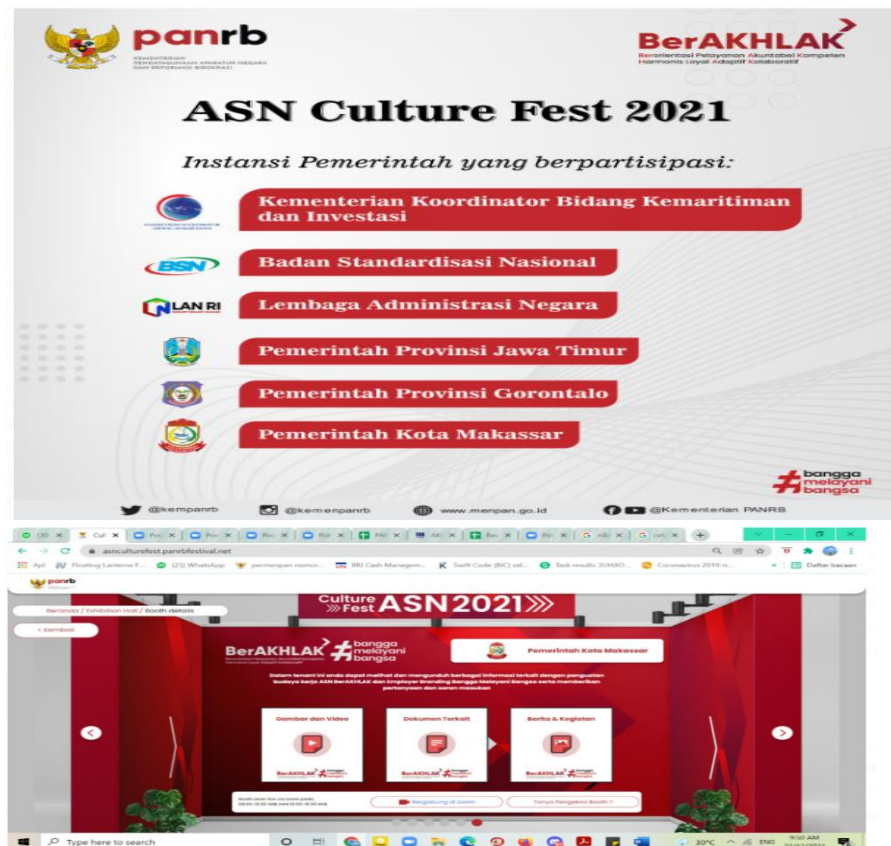


**Gambar III.1.2**

#### **Rapat Pokja Area Perubahan Peningkatan Layanan Publik**

Untuk pelaksanaan CoreValue ASN Ber-AKHLAK yang dicanangkan oleh Presiden Joko Widodo pada tanggal 27 Juli 2021, BSN telah mensosialisasikan melalui Kick-Off ASN BSN Ber-AKHLAK. Pelaksanaan Core Value merupakan tanggung jawab Biro SDMOH dimana penerapan Core Value merupakan bagian dari area perubahan Manajemen Perubahan dalam Reformasi Birokrasi. Dalam Kick-Off tersebut selain mengundang narasumber dari Kemenpan RB, BSN juga mengukur dan menyampaikan hasil survey pemahaman Core Value Ber-Akhlak, Sosialisasi Peraturan Kepala BSN tentang Nilai dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku. Dari pelaksanaan tersebut, Kemenpan & RB menilai BSN telah menerapkan Core Value Ber-Akhlak dengan baik dan Bersama 5 K/L/D diminta sharing melalui podcast video dan

mengikuti Culture Fair (Festival Budaya) yang diselenggarakan oleh Kemenpan RB. Culture Fair diselenggarakan secara virtual dan dihadiri ribuan pengunjung ASN di seluruh Indonesia.



Gambar III.1.3

### Keikutsertaan BSN dalam Culture Festival 2021

Seluruh kegiatan dalam rangka pencapaian target indikator kinerja ini dilaksanakan secara efisien efektif mengingat adanya refocussing anggaran BSN untuk penanganan Covid-19. Hampir seluruh pembahasan dilaksanakan secara online dan sangat selektif melaksanakan rapat fisik.

**SASARAN  
3****Terselesaikannya permasalahan hukum di BSN****Tabel III.1.11  
Capaian Kinerja Sasaran 3**

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi 2020	Capaian 2021			Capaian s.d 2024 (kumulatif)	
		%	Target	Realiasi	% *)	Target 2024	% capaian
1. Persentase Penyusunan Peraturan Perundangan BSN yang diselesaikan tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%		
2. Persentase pemberian bantuan hukum	90%	100%	90%	100%	100%		

Indikator kinerja untuk mengukur terwujudnya sasaran Terselesaikannya permasalahan hukum di BSN terdiri dari 2 (dua) indikator kinerja. Capaian kinerja untuk indikator kinerja tersebut rata-rata capaian sebesar 100%. Berikut disampaikan rincian capaian indikator kinerja

**3. Persentase Penyusunan Peraturan Perundangan BSN yang diselesaikan tepat waktu**

Dalam rangka menindaklanjuti arahan Presiden terkait peningkatan/percepatan layanan publik yang dapat dilakukan melalui :penyederhanaan (Deregulasi) peraturan perundang-undangan, pelibatan/partisipasi pihak terkait dalam pebentukan peraturan dan peningkatan kepastian hukum melalui revisi/pencabutan peraturan yang tidak harmonis/tumpang tindih, BSN telah menindaklanjuti dengan (1) identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap peraturan perundang-undangan BSN yang tidak harmonis/sinkron, (2) Menyusun program penyusunan Peraturan BSN prioritas, yang akan dijadikan sebagai patokan dalam penyusun peraturan perundang-undangan di bidang standardisasi dan penilaian kesesuaian baru maupun revisi peraturan perundang-undangan yang harmonis/tidak sinkron.

Formula yang digunakan dalam penghitungan capaian indikator kinerja adalah: membandingkan antara jumlah peraturan BSN yang ditetapkan dalam program penyusunan peraturan di BSN dengan jumlah peraturan BSN yang diselesaikan". Namun dengan memperhitungkan/mempertimbangkan hal-hal/kondisi yang menyebabkan suatu usulan peraturan dalam progsun tidak selesai dalam tahun berjalan.

Tahun 2020 Biro SDM, Organisasi, dan Hukum mampu menyelesaikan 14 Peraturan BSN dari 10 Peraturan BSN yang ditargetkan.

Sedangkan pada Tahun 2021 Biro SDMOH mampu menyelesaikan 16 Peraturan BSN sesuai dengan Progsun BSN Tahun 2021. Dalam hal ini, sesuai SK Nomor 6C/KEP/BSN/2/2021 tentang Program Penyusunan Peraturan Badan Standardisasi Nasional Tahun 2021 terdapat 26 usulan RPBSN di tahun 2021. Dari 26 usulan RPBSN tersebut, terdapat 5 RPBSN yang didrop sesuai usulan dari pemrakarsa, dan menjadi luncuran tahun 2022 sebanyak 15 RPBSN dikarenakan antara lain substansi RPBSN belum siap, dan masih terdapat substansi yang belum disetujui/disepakati oleh KL lain. Kedua hal tersebut menjadi faktor pengurang progsun Tahun 2021. Dengan demikian capaian kinerja pembentukan PBSN tercapai 100%.

Disamping capaian pembentukan PBSN berdasarkan progsun, terdapat pembentukan PBSN berdasarkan non progsun sebanyak 14 Peraturan BSN.

Capaian yang dihasilkan antara lain:

A. program Penyusunan Peraturan Perundang-undangan BSN

1. Perubahan atas Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 9 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis BSN 2020-2024
2. Perubahan atas Peraturan Badan Nomor 11 Tahun 2019 tentang Skema Penilaian Kesesuaian Terhadap Standar Nasional Indonesia Sektor Produk Kaca dan Keramik
3. Perubahan atas Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 1 Tahun 2020 tentang Skema Penilaian Kesesuaian Terhadap Standar Nasional Indonesia Sektor Makanan dan Minuman
4. Skema Penilaian Kesesuaian Terhadap Standar Nasional Indonesia Sektor Pertanian, Perkebunan, Peternakan, dan Perikanan
5. Skema Penilaian Kesesuaian Terhadap Standar Nasional Indonesia Sektor Peralatan dan Produk Penanganan Kesehatan
6. Skema Penilaian Kesesuaian Terhadap Standar Nasional Indonesia Sektor Elektroteknika, Telekomunikasi dan Produk Optik

7. Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Analisis Standardisasi
  8. Pedoman Penghitungan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis Standardisasi
  9. Pengangkatan Kedalam Jabatan Fungsional Analisis Standardisasi Melalui Penyesuaian/Inpassing
  10. Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Metrolog
  11. Pedoman Penghitungan Kebutuhan Jabatan Fungsional Metrolog
  12. Pedoman Pengangkatan Ke Dalam Jabatan Fungsional Metrolog Melalui Penyesuaian/ Inpassing
  13. Pedoman Karya Tulis Ilmiah Jabatan Fungsional Analisis Standardisasi
  14. Pedoman Karya Tulis Ilmiah Jabatan Fungsional Metrolog
  15. Pedoman Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Analisis Standardisasi
  16. Pedoman Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Jabatan Fungsional Metrolog
- B. non Program Penyusunan Peraturan Perundang-undangan BSN
1. Perubahan Peraturan BSN Nomor 5 Tahun 2020 tentang Skema Penilaian Kesesuaian Terhadap Standar Nasional Indonesia Sektor Keantariksaan.
  2. Perubahan Peraturan BSN Nomor 4 Tahun 2020 tentang Skema Penilaian Kesesuaian Terhadap Standar Nasional Indonesia Sektor Jasa.
  3. Skema Penilaian Kesesuaian Terhadap Standar Nasional Indonesia Sektor Peralatan dan Permesinan
  4. Perubahan Peraturan BSN Nomor 7 Tahun 2019 tentang Skema Penilaian Kesesuaian Terhadap Standar Nasional Indonesia Sektor Kimia
  5. Perubahan Peraturan BSN Nomor 6 Tahun 2020 tentang Skema Penilaian Kesesuaian Terhadap Standar Nasional Indonesia Sektor Elektronika
  6. Perubahan Peraturan BSN Nomor 4 Tahun 2019 tentang Skema Penilaian Kesesuaian Terhadap Standar Nasional Indonesia Sektor Material
  7. Perubahan Peraturan BSN Nomor 13 Tahun 2020 tentang Skema Penilaian Kesesuaian Terhadap Standar Nasional Indonesia Sektor Logam

8. Perubahan Peraturan BSN Nomor 1 Tahun 2019 tentang Skema Penilaian Kesesuaian Terhadap Standar Nasional Indonesia Sektor Produk Karet dan Plastik.
  9. Perubahan Atas Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 7 Tahun 2017 tentang Tata Naskah Dinas di Lingkungan Badan Standardisasi Nasional
  10. Perubahan Kedua atas Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 4 Tahun 2020 tentang Skema Penilaian Kesesuaian Terhadap Standar Nasional Indonesia Sektor Jasa
  11. Perubahan atas Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 12 Tahun 2020 tentang Skema Penilaian Kesesuaian terhadap Standar Nasional Indonesia Sektor Bahan Bangunan, Konstruksi dan Teknik Sipil
  12. Perubahan Kedua atas Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 1 Tahun 2019 tentang Skema Penilaian Kesesuaian terhadap Standar Nasional Indonesia Sektor Produk Karet dan Plastik
  13. Perubahan Kedua atas Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 13 Tahun 2020 tentang Skema Penilaian Kesesuaian terhadap Standar Nasional Indonesia Sektor Logam dan Produk Logam
  14. Penerapan Standar Nasional Indonesia untuk Kemudahan Berusaha bagi Usaha Mikro dan Kecil
  15. Perubahan Organisasi dan Tata Kerja Badan Standardisasi Nasional
- C. Rancangan Peraturan Perundang-undangan BSN yang di drop
1. Petunjuk Teknis Standar Kompetensi Urusan Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian
  2. Pedoman Kode Etik Jabatan Fungsional Analis Standardisasi dan Jabatan Fungsional Metrolog
  3. Benturan Kepentingan di Lingkungan Badan Standardisasi Nasional
  4. Tata Cara Penetapan Standar Nasional Indonesia Secara Elektronik
  5. Kode Etik di Lingkungan Badan Standardisasi Nasional
- D. Rancangan Peraturan Perundang-undangan BSN yang di menjadi luncuran Tahun 2022
1. Petunjuk Teknis Rincian Hasil Kerja dan Hasil Kerja Minimal serta Penilaian Hasil Kerja Jabatan Fungsional Analis Standardisasi

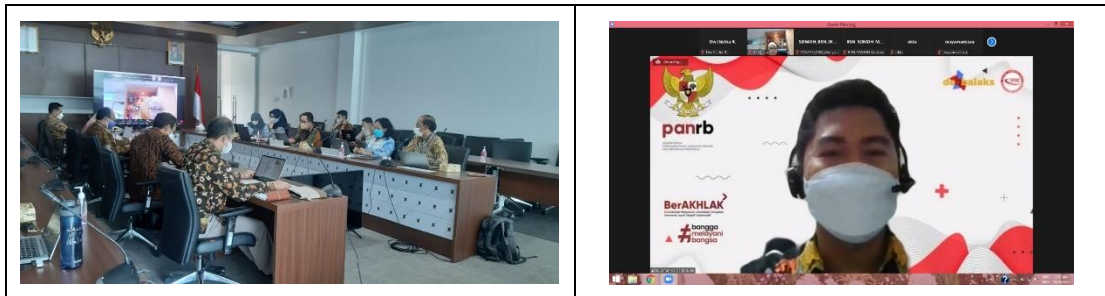
2. Petunjuk Teknis Rincian Hasil Kerja dan Hasil Kerja Minimal serta Penilaian Hasil Kerja Jabatan Fungsional Metrolog
3. Perubahan atas Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 20 Tahun 2019 tentang Pengembangan Lembaga Penilaian Kesesuaian Dalam Rangka Fasilitasi
4. Perubahan atas Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 11 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penunjukan Lembaga Sertifikasi Produk
5. Tata Cara Penyusunan Skema Penilaian Kesesuaian
6. Pedoman Penyelenggaraan Diklat Jabatan Fungsional Analis Standardisasi Jabatan Fungsional Metrolog
7. Tata Cara Penyelesaian Tuntutan Ganti Kerugian Negara Terhadap Pegawai Negeri Bukan Bendahara di Lingkungan Badan Standardisasi Nasional
8. Tata Cara Pemberian Persetujuan Penggunaan Tanda Standar Nasional Indonesia dan Tanda Kesesuaian
9. Perencanaan SNI
10. Perumusan SNI
11. Kaji Ulang
12. Komite Teknis
13. Pencabutan 5 PBSN

Dalam rangka penyusunan Rancangan Peraturan Perundang-undangan dibidang Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian perlu dilakukan harmonisasi untuk menyelaraskan dengan peraturan perundang-undangan lain yang lebih tinggi maupun yang setara agar tidak terjadi peraturan perundang-undangan yang saling bertentangan maupun tumpang tindih dengan objek pengaturan yang sama.

Adanya Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 23 Tahun 2018 tentang Pengharmonisasian Rancangan Peraturan Menteri, setiap Rancangan Peraturan Lembaga Pemerintah Nonkementerian, atau Rancangan Peraturan dari Lembaga Nonstruktural mengharuskan setiap Rancangan Peraturan BSN melibatkan perancang peraturan perundang-undangan dan dilakukan harmonisasi dengan Kementerian Hukum dan HAM agar selaras dengan Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau yang setingkat, dan putusan pengadilan, dan teknik penyusunan peraturan perundang-undangan.



Tahapan ini melibatkan unit kerja Eselon II yang mengajukan penyusunan peraturan perundang-undangan, dan Kementerian Hukum dan HAM.



**Gambar III.1.4**  
**Dokumentasi FGD Harmonisasi RPBSN**

#### **4. Persentase Pemberian Bantuan Hukum**

BSN sebagai lembaga pemerintah yang diberi amanat oleh UU Nomor 20 Tahun 2014 tentang Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian untuk melaksanakan tugas Pemerintah di bidang standardisasi dan penilaian kesesuaian. Bantuan Hukum yang diberikan meliputi konsultasi, pemberian pendapat hukum (*legal opinion*) terkait penyusunan perjanjian dan pendampingan hukum.

Banyaknya kasus-kasus yang berkaitan dengan penerapan SNI khususnya yang diberlakukan secara wajib, BSN sering dimintakan keterangan sebagai ahli dalam penerapan kasus tersebut. Bagian Hukum dalam hal ini mempunyai tugas dan fungsi untuk mendampingi para ahli dalam memberikan keterangannya.

Capaian Tahun 2020 Bagian hukum bertugas mendampingi Pemberi Keterangan Ahli dalam proses penyidikan yang dilakukan oleh Aparat Penegak Hukum, pendampingan Pemberi Keterangan Ahli sebanyak 7 (tujuh) kasus yang dituangkan dalam 4 laporan.

Untuk Tahun 2021 capaian Bagian hukum bertugas mendampingi Pemberi Keterangan Ahli dalam proses penyidikan yang dilakukan oleh Aparat Penegak Hukum, pendampingan Pemberi Keterangan Ahli sebanyak 6 (enam) kasus yang dituangkan dalam 6 laporan, 23 (dua puluh tiga) tanggapan perjanjian/kerja sama/nota kesepahaman dalam negeri dan 11 (sebelas) tanggapan perjanjian/kerja sama/nota kesepahaman luar negeri.

Formula yang digunakan dalam penghitungan capaian indikator kinerja tersebut adalah: “Jumlah bantuan hukum yang diberikan dibagi jumlah permintaan bantuan hukum dikali 100%”.

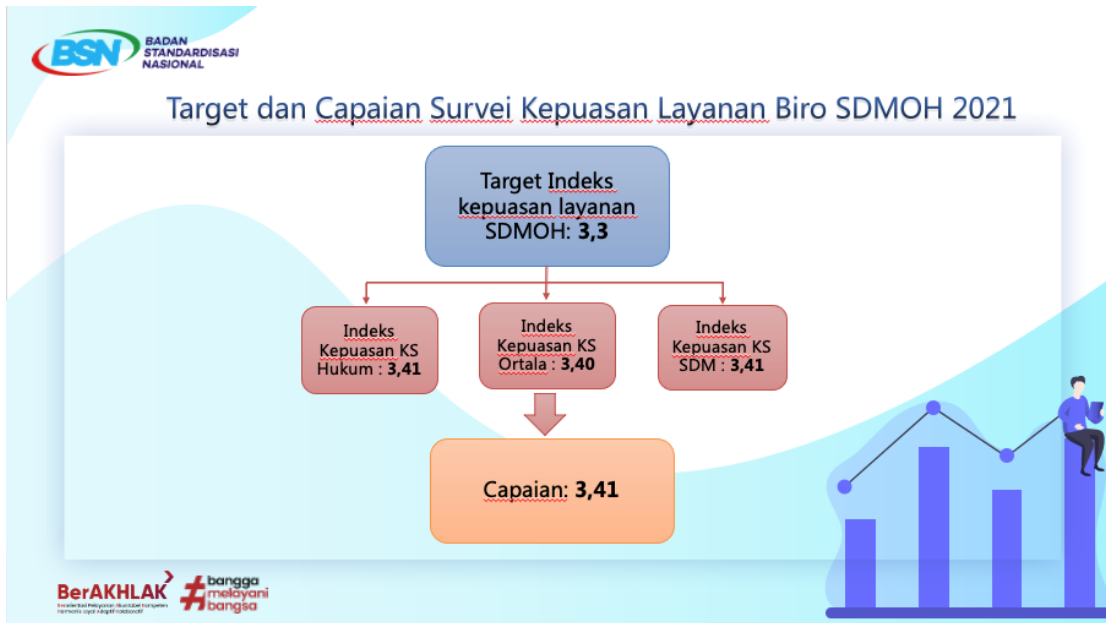
**SASARAN 4** **Meningkatnya kualitas layanan Biro SDMOH**

**Tabel III.1.12**  
**Capaian Kinerja Sasaran 4**

Indikator Kinerja	Satuan	Capaian 2020	Capaian 2021			Capaian s.d 2021 (kumulatif)	
		%	Target	Realisasi	% *)	Target	% capaian
Indeks Layanan Biro SDMOH	Nilai	95,75	3.3	3.41	103,33	-	-

Sebagai unit kerja yang berada dalam unsur Dukungan Manajemen yang memperkuat 4 pilar standardisasi, dimana salah satu penguatnya adalah penerapan Reformasi Birokrasi untuk menuju birokrasi yang professional, maka setiap unit kerja di bawah Sekertariat Utama dapat memberikan dukungan berupa layanan yang berkualitas. Untuk mewujudkan hal tersebut maka ditambahkan kedalam sasaran kerja ke 4 Biro SDMOH.

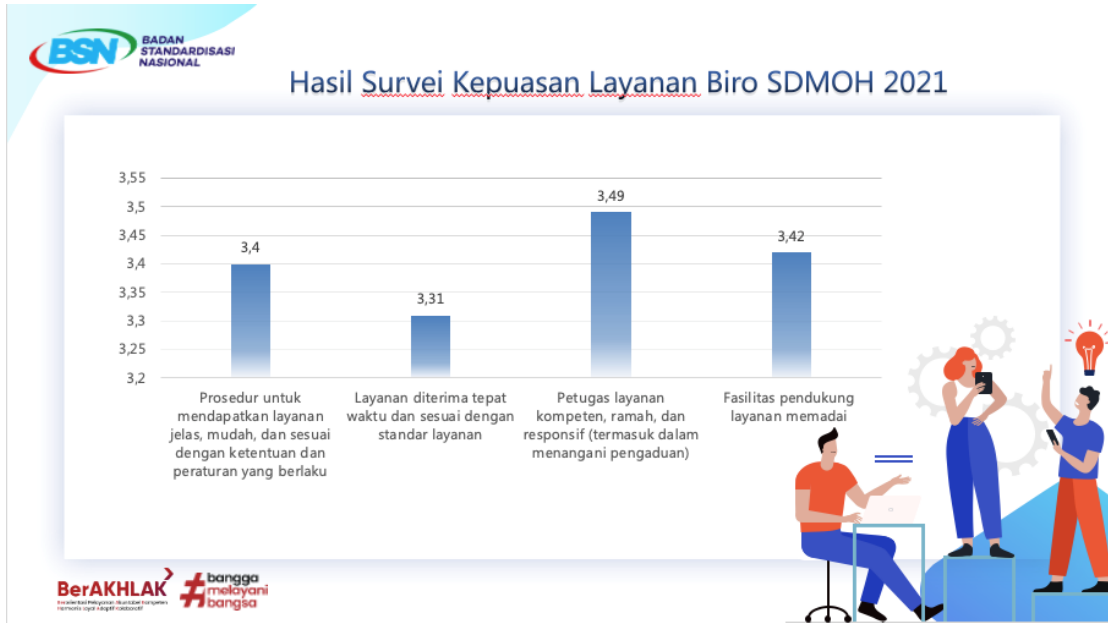
Indikator kinerja untuk mengukur terwujudnya sasaran Meningkatkan kualitas layanan Biro SDMOH terdiri dari 1 (satu) indikator kinerja. Berikut disampaikan rincian capaian indikator kinerja sasaran 4. Indeks Layanan Biro SDMOH.



**Gambar III.1.5**  
**Target dan Capaian Survey Kepuasan Layanan SDMOH**

Indikator kinerja untuk mengukur terwujudnya sasaran Indeks Kepuasan Layanan Biro SDMOH terdiri dari 1 (satu) indikator kinerja. Capaian kinerja untuk indikator kinerja tersebut rata-rata capaian sebesar 103,33%. Capaian kinerja tersebut diperoleh dengan membandingkan realiasi dengan target nilai Indeks Kepuasan Layanan Biro SDMOH berdasarkan hasil survei kepuasan layanan Kelompok Substansi SDM, layanan Kelompok Substansi Ortala, dan layanan Kelompok Substansi Hukum yang dilaksanakan di Triwulan ke IV tahun 2021. Unsur-unsur pertanyaan yang dimasukkan kedalam kuesioner disusun berdasarkan Permenpan No. 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat. Hasil dari survei kepuasan layanan Biro SDMOH menunjukkan indeks kepuasan layanan Biro SDMOH sebesar 3,41 dari target 3,3. Nilai capaian 3,41 masuk kedalam kategori Baik (skala 4).

Meningkatnya nilai terhadap Petugas layanan yang kompeten, ramah, dan responsif (termasuk dalam menangani pengaduan) menjadi penyebab tercapainya nilai sesuai target yang telah ditetapkan. Dalam hal ini petugas layanan merupakan seluruh personel Biro SDMOH yang memberikan layanan kepada seluruh pegawai BSN sesuai dengan bidang masing-masing (SDM, Ortala, dan Hukum).



**Gambar III.1.6**  
**Grafik Hasil Survey Layanan SDMOH**

Meskipun capaian nilai telah memenuhi target yang ditetapkan, selalu terdapat ruang untuk perbaikan berkelanjutan layanan Biro SDMOH di tahun selanjutnya. Masukan terhadap perbaikan layanan Biro SDMOH juga disampaikan oleh responden dalam bentuk kualitatif berupa saran perbaikan. Hasil dari survei ini menjadi masukan bagi Biro SDMOH untuk menentukan prioritas perbaikan di tahun 2022.

**SASARAN 5** **Meningkatnya kualitas pengelolaan anggaran**

**Tabel III.13**  
**Capaian Kinerja Sasaran 5**

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi 2020	Capaian 2021			Capaian s.d 2024 (kumulatif)	
		%	Target	Realiasi	% *)	Target 2024	% capaian
Persentase realisasi anggaran Biro SDMOH	100%	-	97%	99.76%	102.8 %		

Untuk mengukur terwujudnya sasaran meningkatnya kualitas pengelolaan anggaran menggunakan indikator kinerja persentase realisasi anggaran Biro

SDMOH. Persentase realisasi anggaran Biro SDMOH ini merupakan indikator kinerja yang ditambahkan disetiap unit eselon II di lingkungan BSN dalam memastikan ketercapaian realisasi anggaran BSN (lembaga) pada tahun 2021, walaupun belum sepenuhnya relevan dan cukup untuk mengukur ketercapaian sasaran. Sasaran dan inikator kinerja ini selanjutnya akan menjadi bahan reuiu pada tahun 2022. Capaian kinerja untuk indikator kinerja ini sebesar 99.76%. Berikut disampaikan rincian capaian indikator kinerja sasaran 5

Persentase realisasi anggaran Biro SDMOH pada tahun 2021 dapat melampaui target realisasi anggaran sebesar 99,76%. Hal ini disebabkan karena adanya *refocusing* dan realokasi anggaran untuk penanganan COVID-19.

Untuk mendukung kinerja yang diperjanjikan telah disusun Rincian Output (RO) kegiatan di Biro SDMOH dengan besaran alokasi anggarannya. Anggaran yang telah dialokasikan pada setiap RO diharapkan dapat dioptimalkan untuk pencapaian target RO sesuai yang direncanakan. Formula pengukuran capaian persentase realisasi anggaran adalah dengan membandingkan realisasi anggaran dengan pagu anggaran yang tersedia di kali 100%.

Realisasi anggaran Biro SDMOH adalah sebesar 1.647.136.666 dari pagu akhir sebesar Rp. 1651.180.000 setelah empat kali dilakukan *refocusing* anggaran. Pencapaian realiasi anggaran ini telah melebihi target yang ditetapkan yaitu sebesar 99,79% atau dengan persentase capaian sebesar 102,8%.

Perbandingan antara persentase realisasi anggaran tahun 2020 sebesar 99% dengan tahun 2021 sebesar 99.76%, terjadi kenaikan sebesar 0,77%. Jika dibandingkan realisasi tahun 2021 dengan rencana target tahun 2024 ( $\geq 97\%$ ) sesuai Renstra adalah sebesar 102,76%.

Realisasi pada tahun 2021 ini melebihi dari target diperjanjikan dikarenakan dengan adanya *refocusing* anggaran, penggunaan anggaran yang terbatas sementara target kinerja diupayakan tetap tercapai, sehingga anggarapun dapat terserap hamper sepenuhnya.

### III.2 CAPAIAN KEGIATAN

Pencapaian kinerja Biro SDM, Organisasi, dan Hukum tidak lepas dari capaian Rincian Output (RO) di Unit Kerja. Adapun realisasi dari RO disampaikan sebagai berikut:

**Tabel III.2.1**  
**Capaian Rincian Output (RO)**  
**Biro SDM, Organisasi dan Hukum TA. 2021**

Kode	Kegiatan/KRO/RO	2021		%
		Target	Realisasi	
<b>3549.EAF</b>	<b>Layanan SDM</b>			
	Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai	<b>85</b>	<b>85</b>	<b>100</b>
	Administrasi Kepegawaian	<b>558</b>	<b>553</b>	<b>99</b>
	Pemantauan dan Penilaian Kinerja Pegawai	<b>558</b>	<b>553</b>	<b>99</b>
<b>3549.EAG</b>	<b>Layanan Hukum</b>			
	Layanan Advokasi	90 %	100 %	111
	Layanan Produk Hukum	100 %	100%	100
<b>3549.EAH</b>	<b>Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal</b>			
	Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Tatalaksana Organisasi	1 Layanan	1 Layanan	100
	Layanan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	1 Layanan	1 Layanan	100
<b>3549.EAM</b>	<b>Layanan Pendidikan dan Pelatihan Internal</b>			
	Diklat Kepemimpinan Tingkat II	3	3	100

### III.3 CAPAIAN DI LUAR PERJANJIAN KINERJA

Tahun 2021, pencapaian indikator kinerja Jumlah dokumen hukum yang didokumentasikan sebanyak 831 dokumen hukum Adapun capaian yang dihasilkan sebagai berikut:

- 1) Memperoleh 3 penghargaan BKN Award Tahun 2021 Golongan Lembaga Pemerintah Non Kementerian Tipe C :
  - Peringkat 1 Kategori Perencanaan Kebutuhan, Pengadaan, Kepangkatan, dan Pensiun
  - Peringkat 2 Kategori implementasi SAPK dan Pemanfaatan CAT
  - Peringkat 2 Kategori Penilaian Kompetensi
- 2) Melakukan kerja sama dengan Alodokter dalam penyediaan fasilitas *telemedicine* 24 jam secara online, sebagai bentuk penerapan Proyek Perubahan Diklat PIM II Kepala Biro SDMOH, menjadikan BSN instansi pertama yang menyediakan layanan *telemedicine* kepada pegawai di masa pandemik.
- 3) kegiatan pendokumentasian Nota Dinas permintaan penerbitan Keputusan Kepala BSN, usul RPBSN dari unit pengusul;
- 4) kegiatan pendokumentasian Keputusan Kepala BSN, PBSN yang didokumentasikan baik softcopy maupun hardcopy;
- 5) kegiatan penyuluhan hukum yang dilakukan oleh Biro SDM, Organisasi, dan Hukum cq Bagian Hukum sebanyak 29 PBSN diinformasikan dan sebarluaskan kepada stakeholder yang terkait;
- 6) kegiatan menginformasikan dokumen Keputusan Kepala BSN mengenai penetapan SNI di SISPK;
- 7) kegiatan menginformasikan dokumen Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, PBSN, penyuluhan hukum dan Keputusan Kepala BSN selain penetapan SNI di JDIH BSN;
- 8) keterlibatan dalam penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan yang terkait dibidang standardisasi nasional;

### III.4 REALISASI ANGGARAN

Berdasarkan DIPA induk BSN Nomor SP DIPA-084.01-0/2021 tanggal 23 November 2020, pagu awal Biro SDM, Organisasi, dan Hukum TA. 2021 adalah sebesar Rp. 8.555.856.000 dan telah direvisi sampai dengan akhir Desember 2021 sehingga pagu menjadi Rp. 1.651.180.000 dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 1.647.136.666 atau 99.76%.

Pagu dan realisasi anggaran Biro SDM, Organisasi, dan Hukum TA. 2021 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel III.4.1**  
**Pagu dan Realisasi Anggaran**  
**Biro SDMOH TA. 2021**

*Dalam rupiah*

Kode	Kegiatan/Output/Komponen	2021		%
		Pagu	Realisasi	
<b>3549.EAF</b>	<b>Layanan SDM</b>	<b>1.038.511.000</b>	<b>1.036.451.898</b>	<b>99,80</b>
	Perencanaan SDM	1.496.000	1.428.000	
	Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai	197.246.000	197.158.500	
	Administrasi Kepegawaian	17.997.000	17.949.000	
	Pembinaan Kepegawaian	758.972.000	757.216.398	
	Pemantauan dan Penilaian Kinerja Pegawai	62.800.000	62.700.000	
<b>3549.EAG</b>	<b>Layanan Hukum</b>	<b>270.214.000</b>	<b>268.862.268</b>	<b>99,50</b>
	Layanan Advokasi	6.054.000	6.048.000	99,90
	Layanan Produk Hukum	264.160.000	262.814.268	99,49
<b>3549.EAH</b>	<b>Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal</b>	<b>240.722.000</b>	<b>240.189.500</b>	<b>99,78</b>
	Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Tatalaksana Organisasi	136.841.000	136.813.500	
	Layanan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	103.881.000	103.376.000	
<b>3549.EAM</b>	<b>Layanan Pendidikan dan Pelatihan Internal</b>	<b>101.733.000</b>	<b>101.633.000</b>	<b>99,90</b>
	Diklat Kepemimpinan Tingkat II	101.733.000	101.633.000	
	<b>Jumlah</b>	<b>1.651.180.000</b>	<b>1.647.136.666</b>	<b>99,76</b>

Dengan keterbatasan sumber daya, maka pada tahun 2021 Biro SDM, Organisasi, dan Hukum telah melakukan efisiensi sumber daya antara lain:

1. Pengembangan dan integrasi aplikasi JDIH dan ETAP.
2. Pengalihan alokasi anggaran untuk penanganan Covid-19.
3. Memaksimalkan penggunaan aplikasi zoom atau hybrid untuk rapat dan beberapa kegiatan untuk menghindari kerumuman seperti pelantikan, sosialisasi, dll.
4. Dalam pelaksanaan pengadaan CPNS, untuk tes Seleksi Kompetensi Bidang dilakukan dengan metode online (Psikotes dan wawancara).
5. Penerapan sistem kerja WFH dan WFO, dengan menggunakan presensi online



---

## BAB IV PENUTUP

---

**L**aporan Kinerja Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum (SDMOH) Tahun 2021 menyajikan pertanggungjawaban dan pencapaian kinerja Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum Tahun 2021 dalam mendukung pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi.

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja kegiatan Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum Tahun 2021, seluruh kinerja kegiatan telah terlaksana sesuai Perjanjian Kinerja Tahun 2021 yaitu 1) Terwujudnya ASN BSN yang professional, 2) Terwujudnya kelembagaan BSN yang efektif dan efisien, 3) terselesaikannya permasalahan hukum di BSN, 4) Meningkatnya kualitas layanan Biro SDMOH, 5) Meningkatnya kualitas pengelolaan anggaran, dengan rata-rata capaian sebesar 101,64%. Dengan adanya *refocusing* anggaran untuk mendukung program pemerintah dalam penanganan Covid-19, Biro SDMOH harus menentukan prioritas kegiatan yang akan dilaksanakan, menghilangkan beberapa kegiatan dan menggeser kegiatan yang pelaksanaannya dapat dilakukan di tahun berikutnya dengan tanpa mengurangi target Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan, melakukan efisiensi sumber daya dengan mengalihkan anggaran, memaksimalkan metode yang efektif dan efisien, misalkan penggunaan Zoom/hybrid/online untuk mengurangi pertemuan fisik yang membutuhkan banyak biaya, serta penerapan sistem kerja WFH dan WFO.

Kegiatan-kegiatan yang belum mencapai target dikarenakan belum dapat terlaksana di tahun 2021 akan dilaksanakan di tahun 2022. Upaya-upaya perbaikan juga akan dilakukan untuk meningkatkan pencapaian sesuai dengan target dari sasaran Biro SDMOH yang telah tercantum dalam Renstra BSN.

LAMPIRAN

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021  
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA, ORGANISASI, DAN HUKUM**



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021  
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA, ORGANISASI, DAN HUKUM  
BADAN STANDARDISASI NASIONAL**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1 Terwujudnya ASN BSN yang professional	1 Indeks Profesionalitas ASN BSN	82 Nilai
	2 Indeks Sistem Merit	285 Nilai
2 Terwujudnya kelembagaan BSN yang efektif dan efisien	3 Indeks Eefektivitas Kelembagaan	87,08 Nilai
3 terselesaikannya permasalahan hukum di BSN	4 Persentase penyusunan peraturan perundangan BSN yg diselesaikan tepat waktu	100 %
	5 Persentase pemberian bantuan hukum	90 %
4 Meningkatnya kualitas layanan internal Biro SDMOH	6 Indeks kepuasan penerima layanan internal Biro SDMOH	3,3 Nilai
5 Meningkatnya kualitas pengelolaan anggaran	7 Persentase realisasi anggaran Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Hukum	≥97 %

**Kegiatan** **Anggaran (Rp.)**  
 1 Peningkatan Pelayanan Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Hukum BSN 8.555.856.000

Jumlah

Jakarta, 15 Desember 2020

Pihak Kedua

Pihak Pertama

Puji Winarni

Iryana Margahayu