



*LAPORAN
KINERJA*

**BAGIAN ORGANISASI DAN
KEPEGAWAIAN**

BIRO HOH

TAHUN 2018

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

I.2. Maksud dan Tujuan

I.3. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi

I.4. Sumber Daya Manusia

I.5. Peran Strategis

BAB II PERENCANAAN KINERJA

II.1. Perencanaan Strategis

II.1.1. Visi dan Misi

II.1.2. Tujuan dan Sasaran

II.2. Perjanjian Kinerja

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

III.1. Capaian Kinerja

III.2. Relaisasi Anggaran

BAB IV PENUTUP

I.1 LATAR BELAKANG

Pada akhir periode anggaran setiap instansi Pemerintah dan unit organisasinya mempunyai kewajiban menyusun Laporan Kinerja pada akhir periode anggaran sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan PermenPANRB No. 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 Bagian Organisasi dan Kepegawaian pada Biro Hukum, Organisasi, dan Humas, sebagai salah satu unit kerja di lingkungan Badan Standardisasi Nasional (BSN) yang disusun secara berjenjang sesuai Peraturan Kepala BSN No. 5 Tahun 2016 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Standardisasi Nasional.

Kinerja Bagian Organisasi dan Kepegawaian memberikan kontribusi khususnya pada kinerja Biro Hukum, Organisasi, dan Humas, dan kepada BSN secara keseluruhan. Oleh karena itu, penyusunan Laporan Kinerja Bagian Organisasi dan kepegawaian merupakan bahan masukan dalam penyusunan Laporan Kinerja Biro Hukum, Organisasi, dan Humas tahun 2018.

I.2 MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud penyusunan Laporan Kinerja Kepala Bagian Organisasi dan Kepegawaian adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik atas pelaksanaan program/kegiatan serta akuntabilitas kinerja dalam rangka

mencapai visi dan misi Biro Hukum, Organisasi, dan Humas dengan tujuan sebagai berikut :

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai;
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil evaluasi yang dilakukan akan digunakan sebagai dasar penyusunan beberapa rekomendasi untuk menjadi masukan dalam menetapkan kebijakan dan strategi yang akan datang sehingga dapat meningkatkan kinerja Unit Kerja.

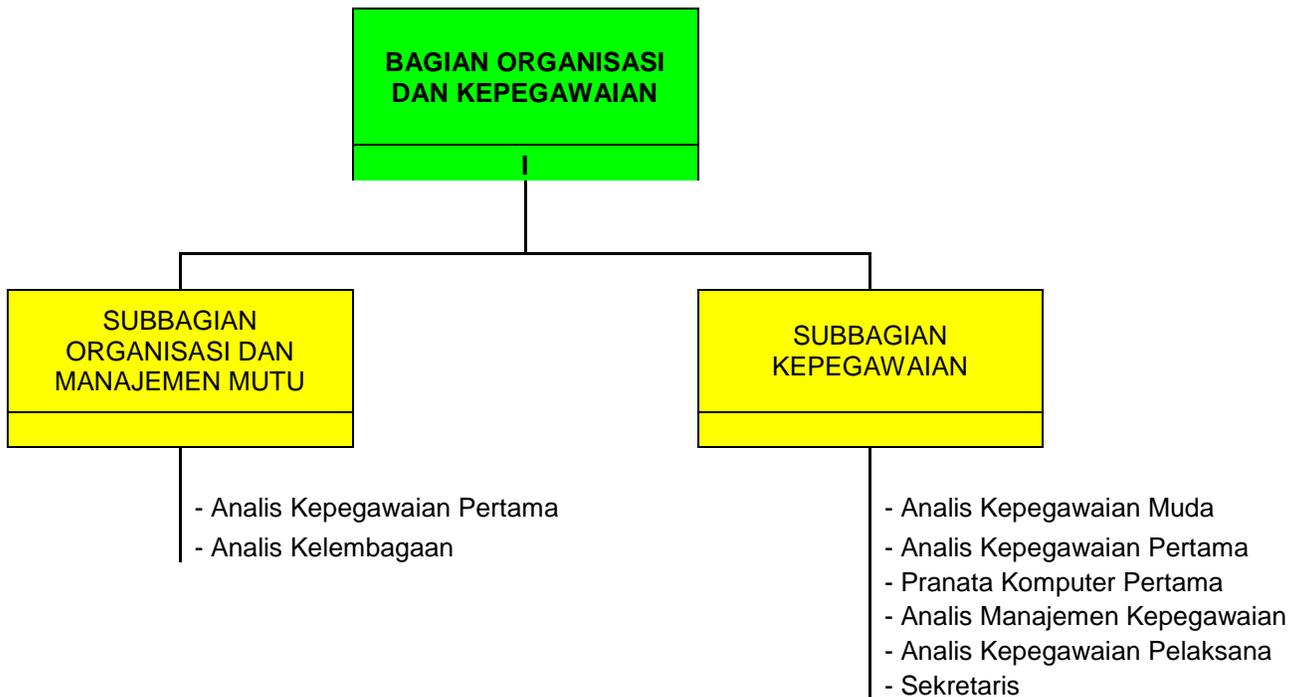
I.3 TUGAS, FUNGSI, DAN STRUKTUR ORGANISASI

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/HL.35/05/2001 tentang organisasi dan tata kerja BSN, tugas Bagian Organisasi dan Kepegawaian adalah melaksanakan analisis, penataan organisasi dan tatalaksana, pengawasan dan evaluasi penerapan manajemen mutu internal, serta melaksanakan urusan kepegawaian dan kesejahteraan pegawai.

Untuk menjalankan tugas pokok tersebut, Bagian Organisasi dan Kepegawaian 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.

Struktur Bagian Organisasi dan Kepegawaian dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar I.1
Struktur Organisasi Bagian Organisasi dan Kepegawaian

Berdasarkan struktur organisasi tersebut, Bagian Organisasi dan Kepegawaian mempunyai tata kerja yang didukung oleh :

- (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.

I.4 SUMBER DAYA MANUSIA

Untuk mendukung pelaksanaan operasional organisasi, sampai dengan 31 Desember 2018 Bagian Organisasi dan Kepegawaian memiliki personel berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 14 (empat belas) orang, dengan rincian sesuai tabel berikut:

Tabel I.1
Personel ASN Bagian Organisasi dan Kepegawaian

| No | Uraian | Jenjang Pendidikan | | | Jumlah Orang |
|----|--|--------------------|----|----|--------------|
| | | <S1 | S1 | S2 | |
| 1. | Kepala Bagian OK | | 1 | | 1 |
| 2. | Kepala Subbagian Organisasi dan Manajemen Mutu | | 1 | | 1 |
| 3. | Kepala Subbagian Kepegawaian | | 1 | | 1 |
| 4. | Analisis Kepegawaian Madya | | 1 | | 1 |
| 5. | Analisis Kepegawaian Pertama | | 4 | | 4 |
| 6. | Pranata Komputer | | 1 | | 1 |
| 7. | Analisis Manajemen Kepegawaian | | 2 | | 2 |
| 8. | Analisis Kelembagaan | 1 | 1 | | 2 |
| 9. | Analisis Kepegawaian Pelaksana | 1 | | | 1 |
| 10 | Sekretaris | | | | |
| | JUMLAH | 2 | 12 | | 14 |

Catatan:

1. Untuk jabatan Sekretaris diisi oleh tenaga kontrak (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri)
2. Dua orang personel sedang melaksanakan tugas belajar mulai September 2018

I.5 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.

Bagian Organisasi dan Kepegawaian mempunyai peran strategis dalam mendukung pelaksanaan fungsi BSN, yaitu penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum dibidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tata laksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, persandian, perlengkapan, dan rumah tangga.

Untuk itu sesuai dengan tugas dan fungsinya Bagian Organisasi dan Kepegawaian telah mengidentifikasi potensi, permasalahan yang dihadapi, dan tindak lanjut yang akan dilakukan dalam mendukung pelaksanaan fungsi BSN.

Tabel I.2
Potensi dan Permasalahan Bagian Organisasi dan Kepegawaian

| POTENSI | PERMASALAHAN | TINDAK LANJUT |
|---|--|--|
| 1. Mempunyai SDM dengan pendidikan sebagian besar S1 2. Tersedianya anggaran untuk melaksanakan kegiatan 3. Adanya database kepegawaian dalam system informasi pegawai (SIMPEG) | 1. Kebutuhan pegawai BSN belum terpenuhi 2. Pengembangan SDM belum berbasis kompetensi 3. SIMPEG dengan aplikasi yang sudah tidak up to date sehingga database kepegawaian belum terpelihara dengan baik | 1. a. Menyusun formasi kebutuhan pegawai b. Melaksanakan Pengadaan CPNS dan pengisian Jabatan yang lowong c. Mereview dan menetapkan Standar Kompetensi, melakukan asesmen kompetensi untuk digunakan dalam menyusun Training Need Analys berbasis kompetensi. d. Mereview SIMPEG |

II.1 PERENCANAAN STRATEGIS

II.1.1 Visi dan Misi

Bagian Organisasi dan Kepegawaian yang merupakan bagian dari Biro Hukum, Organisasi dan Humas dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai output berdasarkan sasaran, tujuan dan visi misi yang akan dicapai oleh Biro HOH. Rumusan visi dan misi Biro Hukum, Organisasi, dan Humas Tahun 2015-2019 adalah sebagai berikut.

VISI

Menjadi unit yang dapat mewujudkan kepastian hukum, pelayanan kepegawaian dan pemberian informasi publik dalam mendukung koordinasi dan pelayanan di BSN .

MISI

1. Menyediakan peraturan perundang – undangan dan pengkajian hukum dibidang standardisasi dan penilaian kesesuaian.
2. Memberikan pelayanan prima kepegawaian BSN.
3. Melakukan penataan organisasi dan tatalaksana BSN.
4. Melakukan pelayanan informasi kelembagaan kepada masyarakat, pers media serta antar lembaga.

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 Biro HOH dirumusan sebagai berikut :

TUJUAN

Mewujudkan tata kelola peraturan perundangan dibidang standardisasi dan penilaian kesesuaian, SDM yang berkualitas serta informasi kelembagaan yang akurat dan akuntabel.

Sasaran ini merupakan sasaran di lingkungan Biro Hukum, Organisasi, dan Humas selaku Unit Pendukung di lingkungan BSN. Biro Hukum, Organisasi, dan Humas dituntut agar dapat mengikuti perkembangan dan dinamika di lingkungan BSN untuk meningkatkan kualitas, produktivitas dan kinerja pelaksanaan fungsi BSN. Untuk itu, pencapaian kinerja Biro Hukum, Organisasi, dan Humas harus dapat dinilai dari aspek ketepatan penentuan sasaran strategis, indikator kinerja, ketepatan target dan keselarasan dengan kinerja. Pada tahun 2018, sasaran Biro HOH berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2018.

SASARAN

Sasaran sesuai Renstra Biro Hukum, Organisasi, dan Humas Tahun 2015-2019:

1. Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia
2. Meningkatnya citra kelembagaan BSN .
3. Meningkatnya pelayanan publik dan pelayanan prima di lingkungan BSN
4. Meningkatnya penyelenggaraan layanan dan bantuan hukum
5. Meningkatnya pengelolaan ASN BSN
6. Meningkatnya kesesuaian peraturan perundangan di bidang SPK
7. Meningkatnya pengelolaan publikasi kepada masyarakat
8. Meningkatnya partisipasi penyusunan regulasi lintas sektoral
9. Meningkatkan upaya penataanpengelolaanorganisasi
10. Meningkatkan harmonisasi peraturan perundangan di bidang SPK
11. Meningkatkan tata kelola dan organisasi yang profesional di Biro HOH
12. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia di Biro HOH
13. Meningkatkan pengelolaan sarana dan prasarana penunjang kinerja di Biro HOH.

Dari sasaran Biro HOH tersebut, sasaran yang harus dicapai melalui kegiatan dan kinerja Bagian Organisasi dan Kepegawaian adalah :

1. Meningkatnya pengelolaan ASN BSN
2. Meningkatkan upaya penataan pengelolaan organisasi
3. Meningkatkan tata kelola dan organisasi yang profesional di Biro HOH
4. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia di Biro HOH
5. Meningkatkan pengelolaan sarana dan prasarana penunjang kinerja di Biro HOH.

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 Biro Hukum, Organisasi, dan Humas tahun 2017 berdasarkan sasaran, indikator kinerja dan target.

Tabel II.1
Perjanjian Kinerja Biro Hukum, Organisasi, dan Humas Tahun 2018

| No | Sasaran | Indikator Kinerja | | Target 2018 |
|------------------------------|---|-------------------|---|-------------|
| Customer Perspectives | | | | |
| 1 | Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia | 1 | % ASN yang mengikuti program peningkatan kompetensi | 100% |
| | | 2 | Jumlah ASN yang menempuh pendidikan lanjutan | 13 orang |
| 2 | Meningkatnya citra kelembagaan BSN | 3 | % berita positif terkait BSN | 100% |
| 3 | Meningkatnya pelayanan publik dan layanan prima | 4 | Indeks kepuasan layanan internal | Nilai 3,4 |

| No | Sasaran | Indikator Kinerja | | Target 2018 |
|---|--|-------------------|---|----------------|
| | di lingkungan BSN | | | |
| Internal Process Perspectives | | | | |
| 4 | Meningkatkan penyelenggaraan layanan dan bantuan hukum | 5 | % pemberian bantuan hukum | 70% |
| | | 6 | Jumlah penyuluhan hukum peraturan perundang-undangan bidang SPK | 8 penyuluhan |
| | | 7 | % peraturan perundangan yang diunggah | 80% |
| 5 | Meningkatkan pengelolaan ASN BSN | 8 | % pemenuhan kebutuhan ASN BSN sesuai ABK | 70% |
| 6 | Meningkatkan kesesuaian peraturan perundangan di bidang SPK | 9 | Jumlah peraturan perundang – undangan di bidang SPK | 9 peraturan |
| 7 | Meningkatkan pengelolaan publikasi kepada masyarakat | 10 | Jumlah pameran standarisasi yang diikuti BSN | 11 pameran |
| | | 11 | Jumlah publikasi kelembagaan | 1250 publikasi |
| | | 12 | Jumlah koordinasi internal dan antar lembaga | 25 koordinasi |
| 8 | Meningkatkan partisipasi penyusunan regulasi lintas sektoral | 13 | Jumlah sektor yang ditangani | 5 sektor |
| 9 | Meningkatkan upaya penataan pengelolaan organisasi | 14 | % Pelaksanaan RB sesuai dengan roadmap dan rencana aksi RB | 100% |
| | | 15 | % pelaksanaan Sistem Manajemen Mutu (SMM) | 100% |
| 10 | Meningkatkan harmonisasi peraturan perundangan di bidang SPK | 16 | % peraturan perundang – undangan yang harmonis di bidang SPK | 100% |
| Learning and Growth Perspectives | | | | |
| 11 | Meningkatkan tata kelola dan organisasi yang profesional di Biro HOH | 17 | Tingkat pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Nilai PMPRB) | Nilai 83 |
| | | 18 | Tingkat kualitas akuntabilitas kinerja BSN (Nilai lembar kerja evaluasi AKIP BSN) | Nilai 70 (BB) |

| No | Sasaran | Indikator Kinerja | | Target 2018 |
|----|---|-------------------|---|-------------|
| 12 | Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia di Biro HOH | 19 | % ASN yang mengikuti program peningkatan kompetensi | 100% |
| | | 20 | Jumlah ASN yang menempuh pendidikan lanjutan | 2 orang |
| 13 | Meningkatkan pengelolaan sarana dan prasarana penunjang kinerja di Biro HOH | 21 | % Ketersediaan sarana dan prasarana berdasarkan Rencana Kebutuhan BMN | 100% |
| | | 22 | % Pemanfaatan BMN | 100% |
| 14 | Meningkatkan kinerja pengelolaan anggaran di Biro HOH | 23 | % Realisasi Anggaran | >95 % |

Biro Hukum, Organisasi, dan Humas pada tahun 2018 menetapkan sebanyak 14 (empat belas) sasaran dimana setiap sasaran memiliki indikator kinerja sebagai acuan untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan pada setiap pelaksanaannya.

Dalam mencapai sasaran tersebut, Perjanjian Kinerja Biro Hukum, Organisasi, dan Humas telah dilakukan cascading Perjanjian Kinerja pada tingkat Bagian Organisasi dan Kepegawaian Tahun 2018 sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel II.2
Perjanjian Kinerja Bagian Organisasi dan Kepegawaian Tahun 2018

| No | Sasaran | Indikator Kinerja | | Target 2018 |
|--------------------------------------|----------------------------------|-------------------|--|-------------|
| Internal Process Perspectives | | | | |
| 1 | Meningkatkan pengelolaan ASN BSN | 1 | % pemenuhan kebutuhan ASN BSN sesuai ABK | 70% |
| | | 2 | Tersedianya laporan peningkatan kompetensi | 1 dokumen |
| | | 3 | Tersedianya standar kompetensi manajerial sesuai Permenpan 38 tahun 2017 | 2 dokumen |

| No | Sasaran | Indikator Kinerja | | Target 2018 |
|----|--|-------------------|---|-------------|
| 2 | Meningkatkan upaya penataan pengelolaan organisasi | 1 | % pelaksanaan RB sesuai dengan roadmap dan rencana aksi RB | 100% |
| | | 2 | Penyusunan Butir kegiatan JFT Analisis Standardisasi | 100% |
| | | 3 | Tersedianya Draft Perka BSN tentang Organisasi dan Tata Kerja | 1 dokumen |
| | | 4 | % pelaksanaan Sistem Manajemen Mutu (SMM) | 100% |

Dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan, Bagian Organisasi dan Kepegawaian melaksanakan 1 (satu) kegiatan dalam 1 (satu) program. Adapun keseluruhan program dan kegiatan tersebut termasuk output yang akan dihasilkan adalah sebagai berikut:

A. Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BSN (Program 01) melalui :

1. Kegiatan: Peningkatan Pelayanan Hukum, Organisasi, dan Humas BSN (3549), yang akan menghasilkan output:

a. Output: Layanan Manajemen SDM (3549.954) Dalam rangka menghasilkan output ini, melaksanakan komponen kegiatan sebagai berikut.

1. Melaksanakan perencanaan SDM.
2. Melaksanakan rekrutmen dan pengangkatan pegawai.
3. Melaksanakan administrasi kepegawaian.
4. Melaksanakan pembinaan kepegawaian.
5. Melaksanakan pemantauan dan penilaian kinerja SDM.

b. Output: Layanan Reformasi Birokrasi (3549.961). Dalam rangka menghasilkan output ini, melaksanakan komponen kegiatan sebagai berikut.

1. Melaksanakan Reformasi Birokrasi.
2. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi Reformasi Birokrasi.

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 Hukum, Organisasi, dan Humas 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, Bagian Organisasi dan Kepegawaian telah melaksanakan beberapa aktivitas kegiatan yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsinya. Pelaksanaan aktivitas kegiatan tersebut selanjutnya dituangkan dalam Laporan Kinerja Bagian Organisasi dan Kepegawaian Tahun 2018.

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. Dalam rangka mendukung pencapaian tujuan dan sasaran untuk mewujudkan visi dan misi Biro Hukum, Organisasi, dan Humas, 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 Bagian Organisasi dan Kepegawaian yang direncanakan dalam Tahun 2018 berdasarkan Perjanjian Kinerja, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel III.1

Pencapaian Kinerja Bagian Organisasi dan Kepegawaian Tahun 2018

| No | Sasaran | Indikator Kinerja | | Target 2018 | Realisasi | Capaian |
|----|--|-------------------|---|-------------|-----------|---------|
| 1 | Meningkatkan pengelolaan ASN BSN | 1 | % pemenuhan kebutuhan ASN BSN sesuai ABK | 70% | 53% | 75,7% |
| | | 2 | Tersedianya laporan peningkatan kompetensi | 1 dokumen | 1 dokumen | 100% |
| | | 3 | Tersedianya standar kompetensi sesuai Permenpan 38 tahun 2017 | 2 dokumen | 2 dokumen | 100% |
| 2 | Meningkatkan upaya penataan pengelolaan organisasi | 1 | % pelaksanaan RB sesuai dengan roadmap dan rencana aksi RB | 100% | | |
| | | 2 | Penyusunan Butir kegiatan JFT Analisis Standardisasi | 100% | 100% | 100% |
| | | 3 | Tersedianya Draft Perka BSN tentang Organisasi dan Tata Kerja | 1 dokumen | 1 dokumen | 100% |
| | | 4 | % pelaksanaan Sistem Manajemen Mutu (SMM) | 100% | 100% | 100% |

Berdasarkan tabel di atas, berikut diuraikan capaian kinerja Bagian Organisasi dan Kepegawaian untuk masing-masing sasaran yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja.

Pencapaian sasaran tersebut dijelaskan sebagai berikut.

| | |
|----------------------|---|
| SASARAN 1 | Meningkatkan pengelolaan ASN BSN |
|----------------------|---|

Tabel III.2
Capaian Kinerja Sasaran I

| Indikator Kinerja | Capaian 2018 | | | Realisasi 2017 | Peningkatan/ Penurunan (dari realisasi tahun sebelumnya) |
|--|--------------|-----------|-----------|--------------------------|--|
| | Target | Realiasi | Capaian % | | |
| 1. % pemenuhan kebutuhan ASN BSN sesuai ABK | 70% | 53% | 75,7% | Berbeda dasar pengukuran | - |
| 2. Tersedianya laporan peningkatan kompetensi | 1 dokumen | 1 dokumen | 100 % | 100% | - |
| 3. Tersedianya standar kompetensi manajerial berdasarkan Permenpan No. 38 Tahun 2017 | 1 dokumen | 2 dokumen | 100 % | - | - |

Indikator kinerja untuk mengukur terwujudnya sasaran kesatu yaitu Meningkatkan pengelolaan ASN BSN terdiri dari 2 (dua) indikator kinerja yaitu % pemenuhan kebutuhan ASN BSN sesuai ABK dan Tersedianya laporan peningkatan kompetensi. Capaian kinerja untuk indikator kinerja tersebut rata-rata capaian sebesar 87,85%. Berikut disampaikan rincian capaian indikator kinerja sasaran 1.

1.Indikator Kinerja: % pemenuhan kebutuhan ASN BSN sesuai ABK

Kebutuhan ASN BSN berdasarkan ABK sampai dengan tahun 2019 sebanyak 709 pegawai. Sampai dengan tahun 2018 ditargetkan terpenuhi 70 % dari kebutuhan atau sebanyak 496 pegawai. Capaian tahun 2018 sebanyak 380 pegawai atau sebesar 53 % dari kebutuhan. Tidak tercapainya indikator kinerja ini karena mundurnya jadwal pengadaan CPNS yang dilaksanakan tahun 2018, sehingga prosesnya tidak dapat selesai sampai akhir 2018 . CPNS pengadaan tahun 2018 mulai bekerja TMT triwulan pertama tahun 2019. Beberapa pegawai mengalami mutasi berupa pensiun dan pindah instansi. Pejabat Tinggi Madya yang pensiun juga belum dapat digantikan karena menunggu selesainya proses seleksi jabatan.

Untuk memenuhi kebutuhan ASN tersebut, pada tahun 2018 Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Biro HOH telah melaksanakan rangkaian kegiatan pengadaan CPNS 2018 mulai dari seleksi administrasi, Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) berbasis Computer Assisted Test (CAT) yang bekerjasama dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN), Seleksi Kompetensi Bidang yang terdiri dari Tes Substansi Jabatan, Tes Wawancara dan Psikotest. Rangkaian kegiatan tersebut diakhiri dengan pengumuman, pemberkasan dan pengusulan Nomor Induk Kepegawaian (NIP) bagi yang lolos rangkaian seleksi.



Gambar 2. Seleksi Pengadaan CPNS

Sehubungan dengan organisasi baru BSN berdasarkan Peraturan Presiden No. 4 Tahun 2018 tentang Badan Standardisasi Nasional dan Peraturan BSN No. 10 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Standardisasi Nasional, telah dilakukan proses mutasi pegawai dari Pusat Penelitian Metrologi LIPI ke BSN melalui pengusulan ke BKN. Usulan telah mendapat persetujuan teknis dari BKN untuk 111

(seratus sebelas) pegawai yang mutasi ke BSN TMT tanggal 1 Januari 2019. Namun pegawai mutasi tersebut belum diperhitungkan dalam capaian indikator ini karena lakip ini merupakan capaian sampai dengan 31 Desember 2018.

2.Indikator Kinerja: Tersedianya laporan peningkatan kompetensi

Indikator kinerja tersedianya laporan peningkatan kompetensi terpenuhi 100 %. Namun belum semua ASN BSN memenuhi 20 jam memperoleh pendidikan dan pelatihan, karena belum semua unit kerja memperhatikan pemenuhan jam pendidikan dan pelatihan dimanasa setiap pegawai harus mendapatkan 20 jam pelatihan dalam 1 tahun berdasarkan Peraturan Pemerintah tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN).

Capaian kinerja Tahun 2017 yang lalu tidak dapat dibandingkan, karena pada tahun 2018 indikator ini ukuran capaiannya adalah prosentase pegawai yang memenuhi 20 jam pendidikan dan pelatihan masing-masing pegawai. Sementara pada tahun 2017 hanya menghitung pegawai telah mengikuti pendidikan dan pelatihan tanpa memperhitungkan perolehan jam.

Langkah atau upaya yang akan dilaksanakan di tahun mendatang dalam pencapaian target kinerja yaitu melalui koordinasi intensif baik di internal BSN diantaranya melalui awareness kepada unit kerja dan menggerakkan tim pengembangan kompetensi SDM BSN yang terdiri dari wakil unit kerja agar peningkatan kompetensi pegawai dapat lebih diperhatikan sehingga dapat memenuhi persyaratan peraturan perundangan, dan utamanya untuk memenuhi gap kompetensi agar dapat mendukung pencapaian kinerja organisasi BSN.

3.Indikator Kinerja: Tersedianya dokumen standar kompetensi

Indikator kinerja ini tercapai 100 % melalui tersedianya dokumen standar kompetensi manajerial dan dokumen standar kompetensi sosio kultural berdasarkan Permenpan Nomor 38 tahun 2017.

Capaian ini tidak dapat dibandingkan dengan tahun 2017 karena tidak dijadikan indicator kinerja pada tahun 2017.

Langkah berikutnya adalah penyusunan standar kompetensi teknis sebagai dasar dalam melakukan asesmen kompetensi pegawai dalam pelaksanaan manajemen talenta.

**Tabel III.3
Capaian Kinerja Sasaran II**

| Indikator Kinerja | Capaian 2018 | | | Realisasi 2017 | Peningkatan/ (Penurunan) dari realisasi tahun sebelumnya |
|--|--------------|-----------|-----------|----------------|---|
| | Target | Realiasi | Capaian % | | |
| 1. % pelaksanaan RB sesuai dengan roadmap dan rencana aksi RB | 100% | 80% | 80% | 100% | - |
| 2. Penyusunan Butir kegiatan JFT Analis Standardisasi | 100% | 70% | 70% | - | - |
| 3. Tersedianya Draft Perka BSN tentang Organisasi dan Tata Kerja | 1 dokumen | 1 dokumen | 100% | Tidak ada | - |
| 4. % pelaksanaan Sistem Manajemen Mutu (SMM) | 100% | 100% | 100% | 100% | - |

Indikator kinerja untuk mengukur terwujudnya sasaran kedua yaitu Meningkatkan upaya penataan pengelolaan organisasi terdiri dari 4(empat) indikator kinerja.

Capaian kinerja untuk indikator kinerja tersebut rata-rata capaian sebesar 92,5%.

1. Indikator Kinerja : % pelaksanaan RB sesuai dengan roadmap dan rencana aksi RB

Indikator kinerja ini dihitung melalui pelaksanaan reformasi birokrasi dibandingkan dengan rencana aksi RB yang akan dilaksanakan. Rekomendasi hasil evaluasi pelaksanaan RB BSN tahun 2017 belum seluruhnya ditindaklanjuti pada tahun 2018, dikarenakan keterbatasan SDM, waktu, dan anggaran. Capaian indikator kinerja ini adalah 80 %. Rekomendasi yang belum dapat dilaksanakan di tahun 2018 direncanakan dilaksanakan di tahun 2019.

2. Indikator Kinerja : Penyusunan Butir kegiatan JF Analis Standardisasi

Indikator kinerja ini tercapai 100 % melalui tersusunnya butir kegiatan Jabatan Fungsional Analis Standardisasi. Langkah yang akan dilaksanakan pada tahun 2019 adalah melaksanakan uji beban dan validasi butir kegiatan dan disusun peraturan Menteri PAN dan RB mengenai Pedoman Jabatan Fungsional Analis Standardisasi.

3. Indikator Kinerja : Tersedianya Draft Perka BSN tentang Organisasi dan Tata Kerja

Indikator kinerja ini tercapai 100% dengan tersusunnya Draft Peraturan Kepala BSN tentang Organisasi dan Tata Kerja BSN yang merupakan turunan dari Peraturan Presiden No. 4 tahun 2018 tentang Badan Standardisasi Nasional. Dilaksanakan melalui pembahasan dengan Menpan dan Tin Restrukturisasi Organisasi BSN, melalui persetujuan Menpan Peraturan Kepala BSN No. 1- Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja BSN dapat ditetapkan.

Tindak lanjut yang dilakukan setelah ditetapkannya Perka BSN tersebut yaitu menyusun Perka BSN tentang Uraian Tugas unit kerja sebagai acuan yang jelas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja yang ada di BSN.

4. Indikator Kinerja : % pelaksanaan Sistem Manajemen Mutu (SMM)

Prosentase pelaksanaan sistem manajemen mutu dihitung dari tindak lanjut atas temuan maupun peluang perbaikan dalam audit internal maupun eksternal penerapan Sistem Manajemen Mutu (SMM) di BSN. Pada tahun 2018 telah diterapkan SNI ISO 9001 : 2015 dan telah mendapatkan sertifikasi. Penerapan didahului dengan penyiapan dokumen SMM berbasis SNI ISO 9001:2015, pelaksanaan penerapan dan kemudian dilakukan audit internal serta audit yang dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Sistem Manajemen.



Gambar Sertifikat SNI ISO 9001 : 2015

III.2 REALISASI ANGGARAN

Pagu dan realisasi anggaran Bagian Organisasi dan Kepegawaian TA 2018 per komponen dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel III.10
Pagu dan Realisasi Anggaran
Bagian Organisasi dan Kepegawaian TA 2018

Dalam rupiah

| Kode | Output/Komponen | 2018 | | % |
|----------|-----------------------------|----------------------|----------------------|--------------|
| | | Pagu | Realisasi | |
| 3549.954 | Layanan Manajemen SDM | 2.152.917.000 | 2.118.824.032 | 98,42 |
| 3549.961 | Layanan Reformasi Birokrasi | 944.400.000 | 907.064.666 | 96,04 |
| | | | | |
| | Jumlah | 3.247.357,000 | 3,025,888,698 | 97.21 |

Laporan Kinerja Bagian Organisasi dan Kepegawaian Tahun 2018 menyajikan pertanggungjawaban dan pencapaian kinerja *Kepala Bagian Organisasi dan Kepegawaian Tahun 2018 dalam mendukung* pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran Biro Hukum, Organisasi dan Humas.

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja kegiatan Bagian Organisasi dan Kepegawaian Tahun 2018, sebagian besar kinerja kegiatan telah terlaksana sesuai perjanjian kinerja dan indikator kinerja Kepala Bagian Organisasi dan Kepegawaian.

Untuk tahun 2018, perlu kiranya dilakukan reviu terhadap sasaran dan indikator kinerja pada Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Biro Hukum, Organisasi, dan Humas.

LAMPIRAN