



**BADAN
STANDARDISASI
NASIONAL**

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

**Biro Sumber Daya Manusia,
Organisasi, dan Hukum
Tahun 2022**

Jakarta, 2023

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 Tahun 2022 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 ketiga Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024. Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2022 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 2022 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, 3 Januari 2023
Biro Sumber Daya Manusia,
Organisasi, dan Hukum

Singgih Harjanto

RINGKASAN EKSEKUTIF

Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum 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 Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dengan 5 (lima) sasaran dan 7 (tujuh) indikator kinerja. Sasaran dan indikator kinerja tersebut merupakan perwujudan pelaksanaan Program Dukungan Manajemen yang diamanatkan kepada Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum.

Berikut disajikan tabel capaian perjanjian kinerja Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum Tahun 2022 menurut Sasaran:

Tabel Sasaran, Indikator Kinerja, Target dan Capaian Tahun 2022

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian*)
1. Terwujudnya ASN BSN yang profesional	1. Indeks Profesionalitas ASN BSN	83	76,15	91,75 %
	2. Indeks Sistem Merit	325	267,16	82,20%
2. Terwujudnya kelembagaan BSN yang efektif dan efisien	3. Indeks Efektivitas Kelembagaan	90	90,57	100,63 %
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	3,32	3,33	103 %
5. Meningkatnya kualitas pengelolaan anggaran	7. Persentase realisasi anggaran Biro SDMOH	≥97	97.50%	100,51 %
Rata-rata capaian Tahun 2022				98,44%

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

Dari 7 (tujuh) indikator kinerja di Biro SDMOH, tidak semua indikator mencapai target, 2 (dua) indikator tidak mencapai target, sementara 4 (empat) indikator melebihi target seperti yang tercantum dalam tabel sehingga menghasilkan rata-rata capaian Tahun 2022 sebesar 98,44%. Adapun indikator kinerja yang melebihi target antara lain: 1) Penyelesaian pemberian bantuan hukum, 2) Indeks Layanan Biro SDMOH, 3) Persentase realisasi anggaran Biro SDMOH.

Sementara untuk sasaran kinerja yang belum memenuhi target yaitu Indeks Profesionalitas dengan capaian 91,75%, hal ini dikarenakan perubahan metode penilaian yang mengakibatkan perhitungan nilai tidak maksimal, serta pengembangan kompetensi terutama diklat fungsional bagi pejabat hasil penyetaraan debirokratisasi belum dilaksanakan sehingga menurunkan nilai Indeks Profesionalitas. Sasaran kinerja lain yang tidak mencapai target yaitu Indeks Sistem Merit dengan capaian 82,20%, hal ini dikarenakan masih terdapat kegiatan-kegiatan terkait penerapan sistem merit yang belum dapat dilaksanakan di tahun 2022, yaitu assessment kompetensi teknis, talent pool, rencana suksesi, dan integrasi sistem informasi.

Dalam rangka mendukung pencapaian kinerja, pada tahun 2021 Biro SDMOH mengelola pagu awal sebesar Rp. 3.260.286.000 dan pagu telah direvisi sampai di akhir tahun 2022 menjadi Rp. 2.523.206.000 dengan realisasi sebesar Rp. 2.460.038.038 atau mencapai 97.50%.

Sebagai langkah efisiensi sumber daya pada tahun 2022 memaksimalkan penggunaan aplikasi zoom atau hybrid untuk rapat, *mix methods* untuk pembelajaran dan orientasi CPNS BSN, dan full online untuk pelaksanaan seleksi terbuka JPT Madya dan Pratama. Efisiensi pengembangan aplikasi JDIH dan ETAP melalui pembuatan mockup.

Dalam mewujudkan kinerja strategis di BSN, Biro SDMOH telah melakukan kolaborasi dan sinergitas (*crosscutting*) dengan seluruh unit kerja di lingkungan BSN dalam rangka pembentukan pokja Reformasi Birokrasi, Tim Sistem Manajemen Terintegrasi, Tim Manajemen Risiko, Tim Pengembangan kompetensi, Tim Sistem Merit, AoC BSN.

DAFTAR ISI

Halaman Cover	1
Kata Pengantar	2
Ringkasan Eksekutif	3
Daftar Isi	5
BAB I PENDAHULUAN	
I.1 Latar Belakang	6
I.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	6
I.3 Sumber Daya Manusia	8
I.4 Peran Strategis	8
BAB II PERENCANAAN KINERJA	
II.1 Perencanaan Strategis	11
II.1.1 Visi dan Misi	11
II.1.2 Tujuan dan Sasaran	13
II.2 Perjanjian Kinerja	14
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
III.1 Capaian Kinerja	17
III.2 Capaian Kegiatan	46
III.3 Capaian di Luar Perjanjian Kinerja (<i>jika ada</i>)	47
III.4 Realisasi Anggaran	49
BAB IV PENUTUP	
Penutup	51
LAMPIRAN	
Perjanjian Kinerja Tahun 2022	

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 (Biro SDMOH), sebagai salah satu unit kerja di lingkungan Badan Standardisasi Nasional (BSN).

Capaian kinerja Biro SDMOH memberikan kontribusi khususnya pada kinerja Sekretariat Utama dan secara keseluruhan terhadap BSN. Oleh karena itu, penyusunan Laporan Kinerja Biro SDMOH merupakan bahan masukan dalam penyusunan Laporan Kinerja Sekretariat Utama Tahun 2022.

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 yang terakhir diubah dengan Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 29 Tahun 2021 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, Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan 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.



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 yang terakhir diubah dengan Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 29 Tahun 2021. 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 2022 Biro SDMOH memiliki personel berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 32 (tiga puluh dua) 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	1	9	1	11
3.	Kelompok Substansi Organisasi dan Tata Laksana	1	2	4	7
4.	Kelompok Substansi Hukum	0	9	2	11
	JUMLAH	2	20	8	30

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
Isu Strategis dan Permasalahan Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum

ISU STRATEGIS	PERMASALAHAN	TINDAK LANJUT
1. Mendukung upaya-upaya penyederhanaan birokrasi/layanan melalui deregulasi/debirokratisasi atas pembentukan peraturan BSN	Perlu adanya upaya untuk meyakinkan pihak-pihak terkait untuk mendukung pembentukan peraturan BSN yang mengarah deregulasi/debirokratisasi	Melakukan koordinasi dan kunjungan lapangan ke pihak terkait untuk meyakinkan perlunya dibentuk peraturan BSN yang mengarah deregulasi/debirokratisasi
2. Perlunya pendampingan hukum terhadap permasalahan hukum yang melibatkan BSN	Masih terdapat permasalahan hukum dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BSN yang semakin kompleks	Perlu memberikan pendampingan hukum yang berkualitas dan tepat waktu serta koordinasi dengan instansi terkait
3. Untuk mendukung penerapan SPK perlu menyebarkan kebijakan di bidang SPK kepada masyarakat	Tools untuk meyebarluaskan informasi kebijakan di bidang SPK kepada masyarakat, yaitu Jaringan Dokumentasi dan Informasi (JDIH) mengalami kerusakan	Melakukan pengembangan Jaringan Dokumentasi secara swakelola
4. Manajemen kinerja	Penerapan PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS dan Permenpan Nomor 6 Tahun 2022 wajib dilaksanakan dan dipahami seluruh PNS	Melakukan sosialisasi Penerapan Permenpan No. 6 Tahun 2022 secara intensif untuk pimpinan dan seluruh pegawai Menunjuk pengelola kinerja di setiap unit kerja untuk akselerasi penerapan di unit kerja
5. Manajemen Talenta yang sudah harus dilakukan oleh semua instansi untuk menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik, dan mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel	Penerapan Permenpan No 3 Tahun 2018, tentang Manajemen Talenta harus didukung oleh infrastruktur/tools asesmen yang lengkap (Stakom, kurikulum), sistem informasi, dan anggaran.	Menyusun roadmap penerapan manajemen talenta, dan mulai melakukan Langkah-langkah untuk penerapannya, dari mulai asesmen, pemetaan profil, dan rencana suksesi

ISU STRATEGIS	PERMASALAHAN	TINDAK LANJUT
<p>6. Integrasi data dan otomatisasi layanan</p>	<p>Dengan adanya Sistem Informasi ASN (SIASN), data kepegawaian harus terintegrasi secara Nasional untuk mewujudkan satu data Aparatur Sipil Negara (ASN) yang akan menjadi rujukan data seluruh Instansi.</p> <p>Aplikasi Simpeg dan database kepegawaian BSN perlu direvitalisasi, dan diperbaiki karena sulit untuk dilakukan pengintegrasian data.</p>	<p>Pelaksanaan integrasi data masih harus melalui proses penyamaan struktur data, rekonsiliasi, sinkronasi, dan monitoring.</p> <p>Memperbaiki database dan membangun aplikasi simpeg yang sesuai dengan aplikasi BKN untuk mempermudah pelaksanaan integrasi.</p>

BAB II PERENCANAAN KINERJA

II.1 PERENCANAAN STRATEGIS

II.1.1 Visi dan Misi

Badan 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 Manusia, 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 Reformasi Birokrasi BSN Menuju Birokrasi Profesional	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

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.

Penyusunan Perjanjian Kinerja berdasar kepada IKU sesuai dengan yang dicantumkan dalam Renstra BSN, namun diperbolehkan untuk menambahkan sasaran-sasaran yang dirasa memang terkait dengan tugas fungsi unit terkait dan mendukung tercapainya kinerja organisasi. 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 2022

Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2022
1. Terwujudnya ASN BSN	1. Profesionalitas ASN BSN	83 nilai

Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2022
yang profesional	2. Indeks Sistem Merit	325 nilai
2. Terwujudnya kelembagaan BSN yang efektif dan efisien	3. Indeks Eefektivitas Kelembagaan	90 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	3,32 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:

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

- KRO: Layanan 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: Layanan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

- 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 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 2022.

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 2022 berdasarkan Perjanjian Kinerja, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel III.1
Pencapaian Kinerja Biro SDMOH Tahun 2022

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian*)
1. Terwujudnya ASN BSN yang professional	1. Indeks Profesionalitas ASN BSN	83	76,15	91,74%
	2. Indeks Sistem Merit	325	267,16	82,20%
2. Terwujudnya kelembagaan BSN yang efektif dan efisien	3. Indeks Efektivitas Kelembagaan	90	90,57	100,63 %
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	3,32	3,33	103 %
5. Meningkatnya kualitas pengelolaan anggaran	7. Persentase realisasi anggaran Biro SDMOH	≥97	97,50%	100,51%
Rata-rata capaian Tahun 2022				98,44%

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.

**SASARAN
1****Terwujudnya ASN BSN yang profesional****Tabel III.1.1
Capaian Kinerja Sasaran 1**

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi		Capaian 2022			Capaian Renstra s.d 2024 (kumulatif)	
		2020	2021	Target	Realiasi	% *)	Target 2024	% capaian
1. Indeks Profesionalitas ASN BSN	Nilai	-	82,43	83	76,15	91,75 %	77	... %
2. Indeks Sistem Merit	Nilai	-	271	325	267,16	82,20 %	275	... %

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

Indikator kinerja untuk mengukur terwujudnya sasaran Terwujudnya ASN BSN yang profesional terdiri dari 2 (dua) indikator kinerja. Capaian kinerja untuk indikator kinerja tersebut rata-rata capaian sebesar 86,97%. Berikut disampaikan rincian capaian indikator kinerja sasaran 1.

1. Indeks Profesionalitas ASN BSN

Indeks Profesionalitas ASN dilakukan setiap tahun dan pengukurannya mengikuti 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. 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).

Hasil akhir penilaian indeks profesionalitas BSN pada tahun 2022 memperoleh Indeks Profesionalitas sebesar 76,15 dan masuk kategori Sedang. Jika dibandingkan dengan target PK Biro SDMOH (nilai IP 83), maka Capaian Biro SDMOH untuk Indeks Profesionalitas sebesar 91,75 %. Indeks Profesionalitas BSN mengalami penurunan dibandingkan dengan capaian tahun 2021 sebesar 82,43. Penurunan ini dikarenakan beberapa hal, diantaranya:

- 1) Perubahan metode pengukuran indeks profesionalitas ASN dimana di tahun 2022, data 4 (empat) dimensi yang masuk kedalam penilaian, seluruhnya otomatis ditarik dari SAPK BKN. Hal ini mengakibatkan banyak terjadi ketidaklengkapan data dikarenakan selama ini instansi tidak menginput data pengembangan kompetensi ke dalam SAPK BKN.
- 2) Belum terlaksananya Diklat Fungsional bagi seluruh pejabat fungsional di BSN. Pejabat fungsional tertentu di BSN bertambah karena BSN telah melakukan 100% penyederhaan birokrasi. Seluruh pejabat fungsional tersebut belum mengikuti diklat fungsional yang diselenggarakan oleh Instansi Pembina Jabatan Fungsional. Hal ini mengakibatkan nilai di aspek kompetensi pegawai tidak maksimal dan berinbas pada turunnya nilai.

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.
6. Pembangunan sistem kepegawaian yang dapat memfasilitasi pengimputan, dan penarikan data dari aplikasi internal instansi ke SAPK

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 professional 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 menghasilkan nilai 271, kemudian nilai tersebut 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 KASN terhadap penerapan Sistem Merit di BSN tahun 2022 melalui Keputusan KASN Nomor 54/KEP.KASN/C/XI/2022, diperoleh nilai 267,16 dari target 325. Perolehan nilai

267,16 masuk kedalam kategori **BAIK**. Tidak tercapainya target dikarenakan terdapat kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan di tahun 2022, yaitu kegiatan asesmen kompetensi pegawai. Kegiatan ini masuk kedalam salah satu aspek pengembangan karir, sebagai dasar dalam penerapan manajemen talenta dan suksesi di BSN. Sama halnya dengan tahun 2021, pelaksanaan asesmen ditunda dikarenakan standar kompetensi teknis JF Asta dan Metrolog masih dalam pembahasan dengan Kemenpan RB dan baru ditetapkan menjadi Permenpan di pertengahan tahun. Namun untuk stakom pelaksana dan JPT baru ditetapkan dalam Keputusan Kepala BSN di akhir tahun 2022. Selain itu tahun 2022 ada 3 kali refocusing anggaran, sehingga tanpa anggaran yang memadai, pelaksanaan asesmen belum dapat dilakukan mengingat asesmen dilakukan oleh pihak ketiga (*asesmen center*). Aspek Manajemen Talenta dimana isinya berupa talent pool BSN dan calon suksesi baru dapat dilaksanakan apabila hasil asesmen PNS sudah tersedia. Aspek lainnya yang belum bisa mendapatkan nilai maksimal adalah sistem informasi yang masih belum terintegrasi baik di internal maupun eksternal. Dan juga aspek penghargaan selain tunjangan kinerja. Kegiatan-kegiatan yang belum dapat terlaksana terutama di pengembangan karir dan manajemen talenta akan dilaksanakan di tahun selanjutnya.

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 2022, 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 2.226 orang. Pada tahun 2022 BSN tidak mengusulkan pengadaan pegawai sehubungan dengan penataan SDM internal.

b. Pelaksanaan promosi, rotasi, dan mutasi

Melanjutkan proses inpassing dan/atau perpindahan jabatan fungsional yang telah berlangsung sejak tahun 2021, di tahun 2022, dilakukan pelantikan bagi pegawai BSN yang mengikuti inpassing dan perpindahan jabatan ke jabatan fungsional Analais Standardisasi dan Metrolog bagi 199 pegawai dengan rincian 159 pegawai menjadi Analis Standardisasi dan 40 pegawai menjadi metrolog. Selain itu beberapa pegawai berpindah ke jabatan fungsional lainnya, seperti analis hukum, Penguji Mutu Barang, dsb.

Di tahun 2022, terdapat 5 (lima) pegawai dari instansi lain yang berproses pindah instansi pegawai ke BSN dan 2 (dua) pegawai BSN yang berpindah ke instansi lain. Selain itu, dilakukan pula proses penataan SDM internal, salah satunya dengan mutasi antar unit kerja. Pada tahun 2022 terdapat 30 pegawai yang berpindah unit kerja (termasuk 22 pegawai yang berpindah jabatan fungsional).

c. Pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi

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).

Tidak hanya seleksi terbuka, dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi, BSN melakukan proses rotasi pimpinan tinggi pratama pada awal tahun 2022 dengan berpedoman pada peraturan tersebut di atas. Pada tanggal 22 April 2022, BSN melantik 7 (tujuh) pejabat hasil proses rotasi.

Selanjutnya BSN melakukan seleksi terbuka untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang lowong yaitu jabatan Kepala Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum, Inspektur, dan Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian yang dimulai pada tanggal 27 Mei 2022. Pejabat terpilih (Singgih Harjanto sebagai Kepala Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum, Nur Hidayati sebagai Inspektur, dan Arini Widyastuti sebagai Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian) dilantik pada tanggal 8 Agustus 2022. Seleksi Terbuka untuk Pimpinan Tinggi Madya yang lowong, Deputy Bidang Standar Nasional Satuan Ukuran, dimulai pada tanggal 26 Agustus 2022. Pejabat terpilih, Y. Kristianto W., dilantik pada tanggal 26 Desember 2022.

d. Pengembangan kompetensi SDM

Kegiatan pengembangan kompetensi SDM tahun 2022 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.

Secara berkala, Biro SDMOH akan memantau pelaksanaan pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh unit kerja. Pada akhir tahun 2022, terdapat 7 (tujuh) unit kerja yang tidak dapat memenuhi target 100% pegawai mendapatkan pengembangan kompetensi, yaitu:

Tabel III.1.2
Capaian Pemenuhan Pengembangan Kompetensi

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yg Tidak Memenuhi 20 JP	% Pemenuhan Pengembangan Kompetensi
1.	Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum	30	0	100%
2	Biro Perencanaan, Keuangan, Umum, dan Pengadaan	86	19	77,91%
3.	Biro Humas, Kerja Sama, dan Layanan Informasi	39	3	92,30%
4.	Direktorat Pengembangan Standar Agro, Kimia, Kesehatan, dan Halal	29	0	100%
5.	Direktorat Pengembangan Standar Infrastruktur, Penilaian Kesesuaian, Personal, dan Ekonomi Kreatif	26	1	96,15%
6.	Direktorat Pengembangan Standar Mekanika, Energi, Elektroteknika, Transportasi, dan Teknologi Informasi	29	0	100%

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yg Tidak Memenuhi 20 JP	% Pemenuhan Pengembangan Kompetensi
7.	Direktorat Penguatan Penerapan Standar dan Penilaian Kesesuaian	41	1	97,50%
8.	Direktorat Sistem Penerapan Standar dan Penilaian Kesesuaian	39	0	100%
9.	Direktorat Akreditasi Lembaga Inspeksi dan Lembaga Sertifikasi	31	1	96,77%
10.	Direktorat Akreditasi Laboratorium	45	0	100%
11.	Direktorat Sistem dan Harmonisasi Akreditasi	26	0	100%
12.	Direktorat Standar Nasional Satuan Ukuran Mekanika, Radiasi, dan Biologi	37	0	100%
13.	Direktorat Standar Nasional Satuan Ukuran Termoelektrik dan Kimia	49	0	100%
14.	Pusat Data dan Sistem Informasi	21	4	80,95%
15.	Inspektorat	18	0	100%
16.	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian	28	8	71,43%

Seluruh pegawai diluar pegawai CTLN, dan pegawai sakit terdata telah memperoleh pengembangan kompetensi tapi belum mencapai 20 JP. Tidak terpenuhinya pengembangan kompetensi pegawai sebanyak 20JP dapat mengakibatkan kecilnya Indeks Profesionalitas inividu yang terakumulatif secara instansi dan akan menurunkan nilai Indeks Profesionalitas BSN secara keseluruhan. Selain itu, dikarenakan nilai indeks

Profesionalitas instansi merupakan komponen yang ada dalam nilai antara penilaian Reformasi Birokrasi, maka akan berpengaruh kepada nilai RB.

e. Pelaksanaan diklat PIM, Fungsional, dan Latsar CPNS

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. Pada tahun 2022, Biro SDMOH memfasilitasi pengiriman 3 (tiga) pimpinan tinggi pratama untuk mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II di Lembaga Administrasi Negara. Selain itu, BSN juga mengirimkan 1 orang pegawai untuk mengikuti Diklat Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan dan 1 orang pegawai untuk mengikuti Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional Pranata Humas Tingkat Keahlian. Tahun 2022, dilakukan latsar bagi 85 orang CPNS BSN TA 2021 sebagai bentuk persyaratan pengangkatan kedalam PNS.

f. Pengelolaan tugas belajar, beasiswa, penyetaraan ijazah

Kegiatan pengelolaan tugas belajar, beasiswa, dan penyetaraan ijazah yang telah dilaksanakan selama tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel III.1.3

Capaian Pengelolaan Tugas belajar, izin belajar, penyetaraan ijazah

No.	Keterangan	Jenjang	Jumlah Pegawai/kelompok
1.	Beasiswa LPDP Dalam Negeri		
	- Pengusulan seleksi beasiswa	S2	11 orang
		S3	2 orang
	- Pemrosesan tugas belajar	S2	4 orang
2.	Beasiswa LPDP Luar Negeri		
	- Pengusulan seleksi beasiswa	S2	1 orang
		S3	1 orang
	- Pemrosesan tugas belajar	S2	1 orang
		S3	1 orang
3	Beasiswa Luar Negeri French		

No.	Keterangan	Jenjang	Jumlah Pegawai/kelompok
	National Research Agency Project ANR FRAME		
	- Pengusulan seleksi beasiswa	S3	1 orang
	Pemrosesan tugas belajar	S3	1 orang
4	Pemrosesan Izin Belajar	S1	3 orang
		S2	1 orang
5	Pencantuman gelar	S1/S2/S3	21 surat persetujuan pencantuman gelar dari BKN
6	Pelaksanaan UPKP dan Udin Tk. I Dilaksanakan 1 kali di tahun 2022.		a) UPKP: 2 orang lulus b) Udin Tk. I : 4 orang lulus, 1 orang tidak lulus

g. Penilaian prestasi kerja pegawai

Di tahun 2022, dalam rangka melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, BSN telah melaksanakan penerapan pengelolaan kinerja berdasarkan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022. Dalam pelaksanaannya, BSN menggunakan aplikasi e-kinerja yang telah dibangun oleh BKN sehingga memudahkan integrasi sistem penilaian kinerja PNS ke dalam SIMPEGNAS. Untuk kemudahan serta kelancaran dan keberhasilan pelaksanaannya, Biro SDMOH telah melakukan sosialisasi dan bimbingan teknis kepada seluruh pegawai. Baik Sosialisasi terkait pemahaman Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022, maupun bimbingan Teknik penggunaan aplikasi ekinerja BKN.

h. Pengelolaan administrasi kepegawaian

Kegiatan- kegiatan administrasi yang telah dilaksanakan selama tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel III.1.4
Data Capaian Kegiatan Administrasi Kepegawaian

No	Kegiatan	Jumlah
----	----------	--------

No	Kegiatan	Jumlah
1	Pengangkatan Pegawai	217 orang pegawai telah dilantik. 11 orang dilantik ke dalam jabatan struktural dan 206 orang dalam jabatan fungsional. Dilaksanakan dalam 7 kali acara pelantikan.
2	Kenaikan Pangkat	KP April: 98 orang pegawai KP Oktober: 28 orang pegawai
3	KP4	45 orang usulan KP4
4	Pengurusan Pensiun	7 orang pegawai pensiun sesuai BUP.
5	Pengurusan Dupak Jabatan Fungsional Tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fungsional Penguji Mutu Barang sebanyak 1 penilaian DUPAK Pengangkatan Pertama 2. Fungsional widyaiswara sebanyak 1 Orang usulan penilaian DUPAK 3. Fungsional Metrolog sebanyak 40 Orang usulan penilaian DUPAK 4. Fungsional Analis Hukum sebanyak 3 Orang penilaian DUPAK Pengangkatan Pertama 5. Fungsional Arsiparis sebanyak 12 Orang penilaian DUPAK 6. Fungsional Pustakawan sebanyak 2 Orang Penilaian DUPAK 7. Fungsional Pranata Komputer sebanyak 1 Orang pengajuan DUPAK
6	Penyampaian LHKPN	Seluruh pegawai wajib lapor sebanyak 35 Wajib Lapor telah melakukan pelaporan LHKPN pada tahun 2021 yang selesai dilaporkan di Desember 2022.
7	Pengajuan Cuti	1470 pengajuan cuti tahun 2022
8	Pengurusan ijin PKL/TA	56 Orang Mahasiswa/Siswa SLTA/SMK/Peneliti terdiri dari 28 Orang Siswa SLTA/SMK dan 25 Orang Mahasiswa, dan 3 Orang Peneliti BRIN
9	Tata Naskah administrasi	Update data simpeg dan identifikasi arsip kepegawaian

i. Penegakan disiplin kode etik

Di tahun 2022, terdapat 49 kasus dugaan pelanggaran disiplin di lingkungan BSN dikarenakan penerapan presensi secara online dan fleksibilitas sistem kerja. Monitoring dan tindak lanjut terhadap kepatuhan

penilaian kinerja serta proses pemeriksaan dilaksanakan di tahun berikutnya.

- j. Layanan administrasi gaji dan tunjangan, dan kesejahteraan lainnya
Kegiatan-kegiatan terkait kesejahteraan pegawai yang telah dilaksanakan selama tahun 2022 adalah sebagai berikut.

Tabel III.1.5
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	192 orang pegawai
4	Pengurusan BPJS dan Jamkesmen	Pengurusan BPJS sejumlah 138 orang pegawai dan Jamkesmen sejumlah 4 orang pimpinan eselon 1.
5	Pengurusan Taspen (Pencetakan Kartu Taspen)	86 pegawai

- k. Layanan kesehatan SDM aparatur
Kegiatan-kegiatan terkait kesejahteraan pegawai yang telah dilaksanakan selama tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel III.1.6
Data Capaian Kegiatan pemeriksaan kesehatan SDM aparatur

No	Kegiatan	Jumlah
1	Pemeriksaan kesehatan	- Tes Narkoba: 100 orang pegawai - Booster Vaksinasi Covid-19: Sejumlah 257 Orang Pegawai - Pemeriksaan Penyakit Tidak Menular (PTM) Sejumlah 145 Orang Pegawai

Memasuki semester kedua, tepatnya 1 Juli 2022, BSN mengadakan kegiatan tes narkoba kepada 100 orang pegawai BSN (PNS dan PPNPN) yang berlokasi di kantor BSN Jakarta dengan hasil negative tidak ada yang mengandung golongan Narkotika. Kegiatan ini merupakan tindak lanjut dari Inpres No. 2 Tahun 2020 tentang Rencana Aksi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika (P4GN).

Dalam upaya pencegahan penyebaran Covid-19 di lingkungan kerja. Selain terus menerapkan protokol Kesehatan selama perjalanan menuju kantor, selama dikantor, dan perjalanan menuju rumah, BSN juga melakukan Vaksinasi Tahap Lanjutan (Booster) yang ditujukan bagi seluruh pegawai BSN bekerja sama dengan Kementerian Kesehatan, dan Dinas Kesehatan Jakarta. Mengingat masih banyak pegawai yang terkonfirmasi positif Covid-19, serta faktor lain yang menjadi kendala seperti ibu hamil dan menyusui, maka kegiatan vaksinasi booster hanya diikuti oleh kurang lebih 257 Orang Pegawai

**SASARAN
2**

Terwujudnya kelembagaan BSN yang efektif dan efisien

**Tabel III.2.1
Capaian Kinerja Sasaran 2**

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi		Capaian 2022			Capaian Renstra s.d 2024 (kumulatif)	
		2020	2021	Target	Realiasi	% *)	Target 2024	% capaian
3. Indeks Efektivitas Kelembagaan	Nilai	-	81.08	90	90,57	100,63 %		... %

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 100,63%. Berikut disampaikan rincian capaian indikator kinerja sasaran 2.

Indeks Eefektivitas Kelembagaan

Target indikator kinerja ini adalah nilai indeks efektivitas kelembagaan sebesar 90,57 (nilai). Nilai tersebut diperoleh dari evaluasi kelembagaan berdasarkan Permenpan No. 20 tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah. Untuk mendukung terwujudnya efektivitas organisasi, Biro SDMOH tetap melaksanakan kajian dan pengusulan penataan organisasi BSN.

Dalam rangka mendukung penerapan Sistem Merit, Biro SDMOH telah melaksanakan :

a. Penyusunan Kebutuhan ASN

Tahapan penyusunan kebutuhan ASN terdiri atas : Penyusunan Analisis Jabatan, Penyusunan Analisis Beban Kerja, Penyusunan Peta Jabatan, Pengusulan Kebutuhan ASN, Penyampaian Usul Kebutuhan ASN, Analisis Kebutuhan ASN, dan Pertimbangan Teknis KebutuhanASN. Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja merupakan poin penting dalam mendukung penerapan sistem merit. Pengorganisasian perencanaan ASN didasarkan pada fungsi organisasi melalui Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Pada Tahun 2022, Biro SDMOH telah menyelenggarakan Bimbingan Teknis Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja yang diikuti oleh perwakilan Tim Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, dan Evaluasi Jabatan di lingkungan BSN, telah disusun Keputusan Kepala BSN tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, telah dilaksanakan penyusunan peta jabatan serta penyusunan kebutuhan ASN.

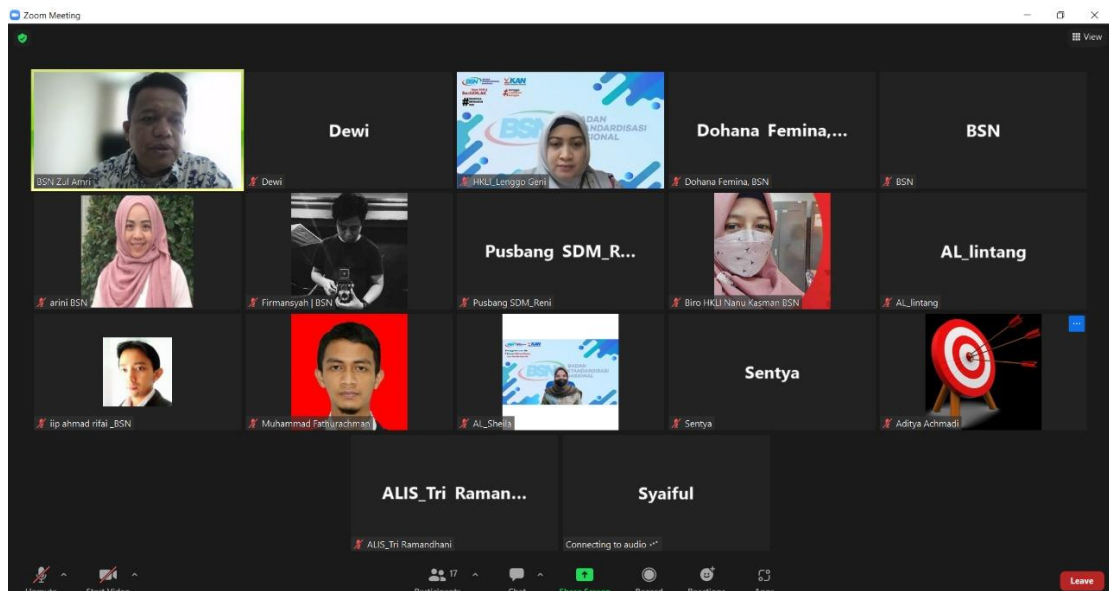


b. Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan

Sebagaimana yang tertuang dalam PermenPANRB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, maka setiap jabatan harus memiliki standar kompetensi. Pada tahun 2022 telah disusun beberapa peraturan terkait standar kompetensi antara lain :

1. Peraturan Kepala BSN Nomor 11 Tahun 2022 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama di lingkungan BSN;
2. Peraturan Kepala BSN Nomor 13 Tahun 2022 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Utama di lingkungan BSN;
3. Peraturan Kepala BSN nomor 14 Tahun 2022 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pelaksana di lingkungan BSN.

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) pada 8 (delapan) area perubahan juga menjadi hal yang tidak kalah penting dalam mewujudkan efektivitas kelembagaan. Pada tahun 2022 telah disusun rencana Aksi seluruh area perubahan RB. Rencana aksi tersebut dilaksanakan dan dilakukan



monitoring setiap 3 (tiga bulan) melalui aplikasi RB BSN.

Gambar III.2.1

Rapat Pokja Area Perubahan Peningkatan Layanan Publik

Dalam rangka pelaksanaan RB khususnya area perubahan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik, telah dilakukan beberapa kegiatan selama tahun 2022 di antaranya: fasilitasi keikutsertaan BSN dalam Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik, fasilitasi BSN dalam integrasi sistem informasi pelayanan publik melalui website SIPP KemenPAN RB, Pelaporan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) dan hasil Forum Konsultasi Publik (FKP) BSN, sosialisasi PermenPAN RB 91 tahun 2021 tentang Pembinaan Inovasi Pelayanan Publik, serta fasilitasi evaluasi layanan publik BSN.

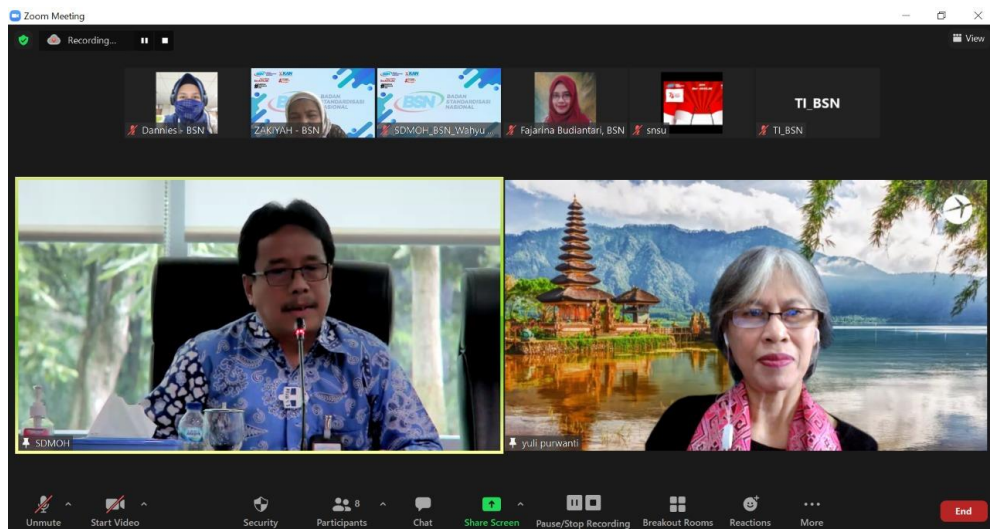


Gambar III.2.2

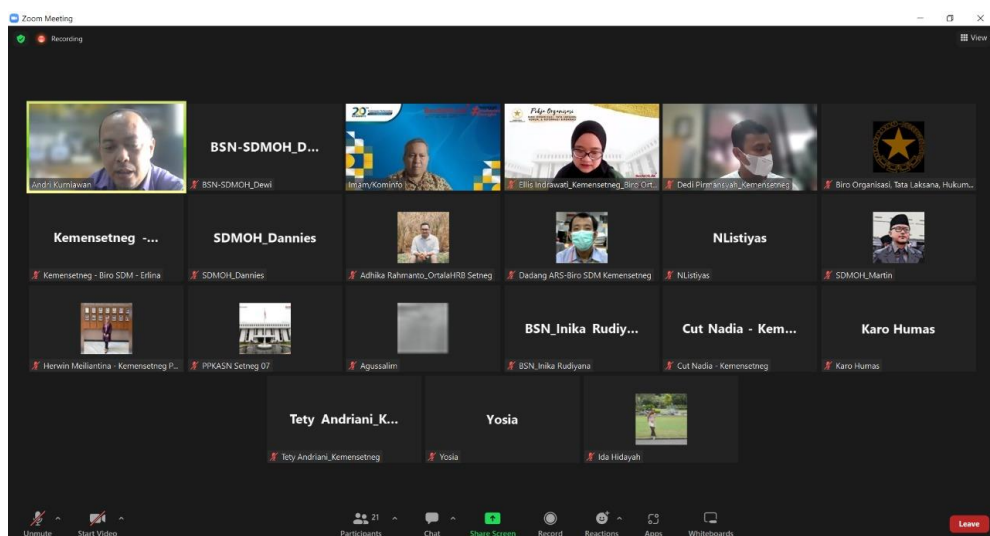
Evaluasi Layanan Publik BSN

Dalam rangka pelaksanaan RB khususnya area perubahan Manajemen Perubahan, telah dilakukan beberapa kegiatan selama tahun 2022 di antaranya: penyusunan program intervensi dan renaksi budaya BSN, monev realisasi renaksi budaya, Rapat koordinasi pokja Manajemen

Perubahan, refreshment budaya BSN kepada pimpinan, Benchmark penerapan Core Values BerAKHLAK dengan Kementerian Sekretariat Negara RI dan Kementerian Komunikasi dan Informatika, Seminar Penegakan Integritas bagi seluruh BSN, BSN Mendengar, pengukuran penerapan Core Values BerAKHLAK melalui survei indeks berakhlak dan survei employee engagement oleh KemenPAN RB serta survei internal budaya kerja BSN, keikutsertaan BSN dalam ajang ASN Culture Fest 2022, serta Coaching Clinic BSN oleh Kesatria Perubahan BSN.



Gambar III.2.3
Refreshment Budaya BSN



Gambar III.2.4
Benchmark Internalisasi Core Values BSN oleh Kemensehneg dan
Kemenkominfo



Gambar III.2.5
Seminar Penegakan Integritas BSN



Gambar III.2.6
Coaching Clinic BSN pada ASN Culture Fest 2022



Gambar III.2.7

Keikutsertaan BSN dalam Culture Festival 2021

Untuk menilai kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi secara keseluruhan termasuk tindak lanjut hasil monitoring yang dilakukan pada saat pelaksanaan kegiatan, BSN telah melaksanakan evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang dilakukan oleh Tim Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) BSN. Dari hasil evaluasi tersebut diperoleh capaian indeks RB BSN 2022 sebesar 85,57. Selanjutnya hasil evaluasi ini dilaporkan kepada KemenPAN RB dan dilakukan tindak lanjut melalui evaluasi pelaksanaan SAKIP dan RB BSN oleh KemenPAN RB.

**Tabel III.3.1
Capaian Kinerja Sasaran 3**

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi 2021	Capaian 2022			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%	111%		

Indikator kinerja untuk mengukur terwujudnya sasaran Terselesaikannya permasalahan hukum di BSN terdiri dari 2 (dua) indikator kinerja. Berikut disampaikan rincian capaian indikator kinerja

1. 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, menyederhanakan regulasi dan menghapus regulasi/kebijakan yang sifatnya menghambat. Selain melaksanakan deregulasi kebijakan, kementerian/lembaga/pemerintah daerah diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. a. menurunnya tumpang tindih dan disharmonisasi peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah;

- b. meningkatnya efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan kementerian/lembaga/pemerintah daerah;
- c. menurunnya kebijakan yang menghambat investasi/perizinan/kemudahan berusaha;

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 penyusunan peraturan perundang-undangan di bidang standardisasi dan penilaian kesesuaian baru maupun revisi peraturan perundang-undangan yang harmonis/tidak sinkron.

Analisa Capaian Kinerja

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.

Pada Tahun 2022 Biro SDMOH mampu menyelesaikan 10 Peraturan BSN yang siap diharmonisasi sesuai dengan Progsun BSN Tahun 2022. Dalam hal ini, sesuai SK Nomor 1A/KEP/BSN/1/2022 tentang Program Penyusunan Peraturan Badan Standardisasi Nasional Tahun 2022 terdapat 21 usulan RPBSN di tahun 2022. Dari 21 usulan RPBSN tersebut, terdapat 11 RPBSN yang didrop sesuai usulan dari pemrakarsa, Dengan demikian capaian kinerja pembentukan PBSN tercapai 100%.

Disamping capaian pembentukan PBSN berdasarkan progsun, terdapat pembentukan PBSN berdasarkan non progsun sebanyak 7Peraturan BSN.

Capaian yang dihasilkan antara lain:

A. Program Penyusunan Peraturan Perundang-undangan BSN

1. Rancangan Peraturan Badan Standardisasi Nasional tentang Tata Cara Penyusunan Skema Penilaian Kesesuaian
2. Rancangan Peraturan Badan Standardisasi Nasional tentang Pencabutan 5 Peraturan Badan Standardisasi Nasional
3. Rancangan Peraturan Badan Standardisasi Nasional tentang Petunjuk Teknis Rincian Hasil Kerja dan Hasil Kerja Minimal serta Penilaian Hasil Kerja Jabatan Fungsional Analis Standardisasi
4. Rancangan Peraturan Badan Standardisasi Nasional tentang Petunjuk Teknis Rincian Hasil Kerja dan Hasil Kerja Minimal serta Penilaian Hasil Kerja Jabatan Fungsional Metrolog
5. Rancangan Peraturan Badan Standardisasi Nasional tentang Tata Cara Penyelesaian Tuntutan Ganti Kerugian Negara Terhadap Pegawai Negeri Bukan Bendahara di Lingkungan BSN
6. Rancangan Peraturan Badan Standardisasi Nasional tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 6 Tahun 2021 tentang Skema Penilaian Kesesuaian Terhadap Standar Nasional Indonesia Sektor Elektroteknika, Telekomunikasi, dan Produk Optik
7. Rancangan Peraturan Badan Standardisasi Nasional tentang Perubahan atas Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 4 Tahun 2021 tentang Skema Penilaian Kesesuaian Terhadap Standar Nasional Indonesia Sektor Pertanian, Perkebunan, Peternakan dan Perikanan
8. Rancangan Peraturan Badan Standardisasi Nasional tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 4 Tahun 2020 tentang Skema Penilaian Kesesuaian Terhadap Standar Nasional Indonesia Sektor Jasa
9. Rancangan Peraturan Badan Standardisasi Nasional tentang PBSN No 6 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas PBSN No 15 Tahun 2021 Tentang Skema Penilaian Kesesuaian Terhadap SNI Sektor Peralatan Dan Permesinan

10. Rancangan Peraturan Badan Standardisasi Nasional tentang Pengembangan Standar Nasional Indonesia

B. Non Program Penyusunan Peraturan Perundang-undangan BSN

1. PBSN No 1 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Metrolog
2. PBSN No 2 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Analis Standardisasi
3. PBSN No 7 Tahun 2022 Tentang Perubahan Ketiga Atas PBSN No 1 Tahun 2019 Tentang Skema Penilaian Kesesuaian Terhadap SNI Sektor Produk Karet dan Plastik

C. Rancangan Peraturan Perundang-undangan BSN yang di drop

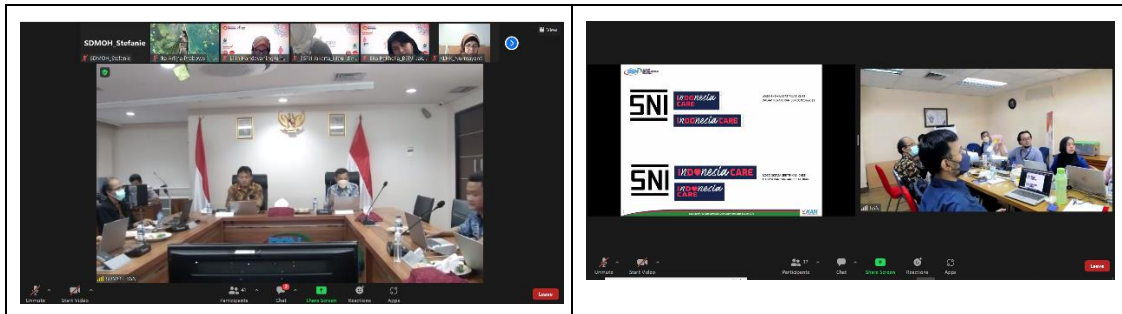
1. Perubahan atas Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 11 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penunjukan Lembaga Sertifikasi Produk.
2. Pedoman Penyelenggaraan Diklat Jabatan Fungsional Analis Standardisasi
3. Pedoman Penyelenggaraan Diklat Jabatan Fungsional Metrolog
4. Perubahan Kedua atas Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 1 Tahun 2020 tentang Skema Penilaian Kesesuaian Terhadap Standar Nasional Indonesia Sektor Makanan dan Minuman
5. Perubahan Ketiga atas Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 4 Tahun 2020 tentang Skema Penilaian Kesesuaian Terhadap Standar Nasional Indonesia Sektor Jasa
6. Perubahan atas Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 5 Tahun 2021 tentang Skema Penilaian Kesesuaian Terhadap Standar Nasional Indonesia Sektor Peralatan dan Produk Penanganan Kesehatan

7. Perubahan atas Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 7 Tahun 2018 tentang Klasifikasi Arsip
8. Perubahan atas Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 19 Tahun 2019 tentang Sistem Klasifikasi Keamanan dan Akses Arsip Dinamis
9. Unit Pelaksana Teknis Badan Standardisasi Nasional
10. Petunjuk Teknis Rincian Hasil Kerja dan Hasil Kerja Minimal serta Penilaian Hasil Kerja Jabatan Fungsional Analis Standardisasi
11. Petunjuk Teknis Rincian Hasil Kerja dan Hasil Kerja Minimal serta Penilaian Hasil Kerja Jabatan Fungsional Metrolog

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, Sekretariat Kabinet, Pemangku Kepentingan, dan Tim Pokja dari Kementerian Hukum dan HAM.



Gambar III.3.1
Dokumentasi FGD Harmonisasi RPBSN

2. 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. Kelompok Substansi Hukum dalam hal ini mempunyai tugas dan fungsi untuk mendampingi para ahli dalam memberikan keterangannya.

Capaian Tahun 2022 Kelompok Substansi hukum bertugas mendampingi Pemberi Keterangan Ahli dalam proses penyidikan yang dilakukan oleh Aparat Penegak Hukum, pendampingan Pemberi Keterangan Ahli sebanyak 11 (sebelas) kasus yang dituangkan dalam 4 laporan triwulan. Pemberian tanggapan terhadap perjanjian/kerja

sama/nota kesepahaman dalam negeri sebanyak 24 (dua puluh empat) tanggapan dan luar negeri sebanyak 11 (sebelas) tanggapan yang dituangkan dalam 4 laporan triwulan.

Analisa Capaian Kinerja

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

**SASARAN
4**

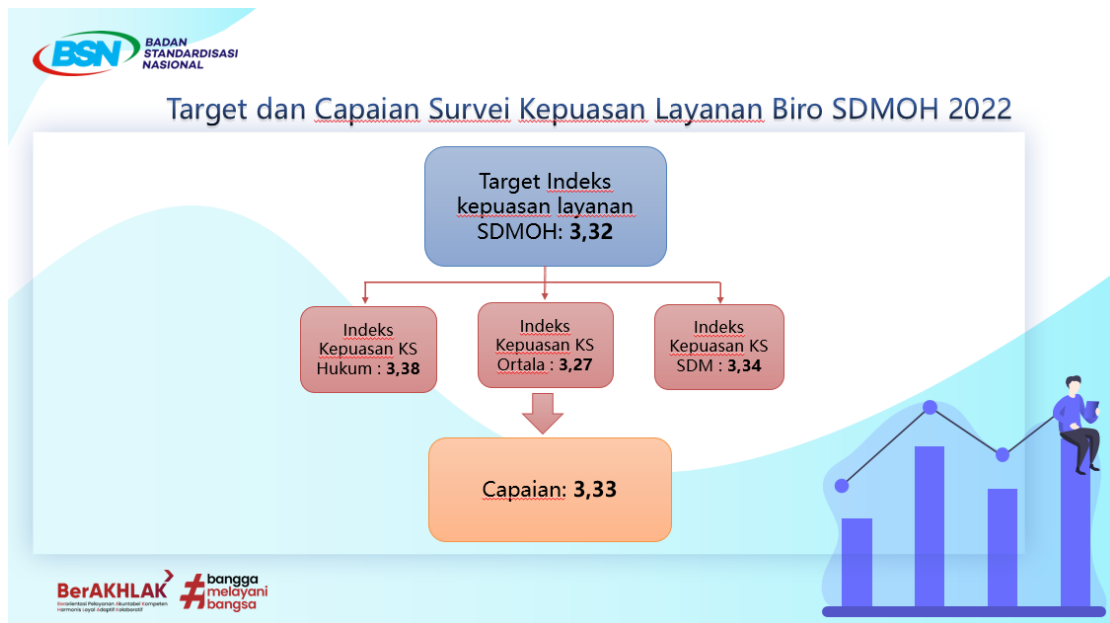
Meningkatnya kualitas layanan Biro SDMOH

**Tabel III.4.1
Capaian Kinerja Sasaran 4**

Indikator Kinerja	Satuan	Capaian 2021	Capaian 2022			Capaian s.d 2021 (kumulatif)	
		%	Target	Realiasi	% *)	Target	% capaian
Indeks Layanan Biro SDMOH	Nilai	103.33	3.32	3.33	100,30	-	■

Sebagai unit kerja yang berada dalam unsur Dukungan Manajemen yang memperkuat 4 pilar standarisasi, 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.

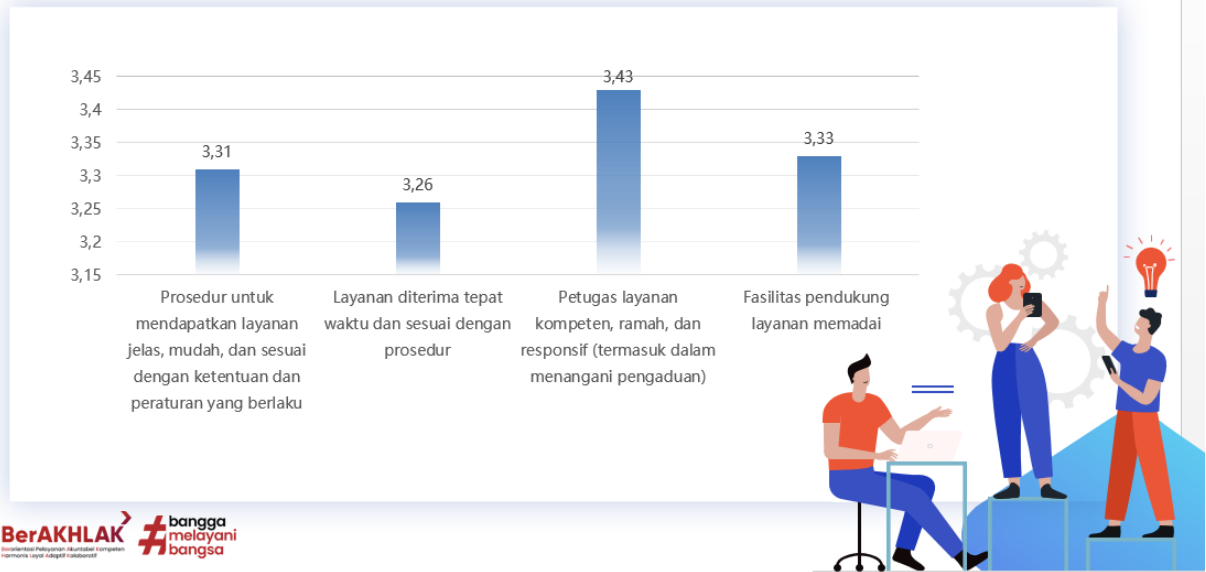


Gambar III.4.1
Target dan Capaian Survey Kepuasan Layanan SDMOH

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 100,30%. 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 2022. 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 3,33 dari target 3,32. Nilai capaian 3,33 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).

Hasil Survei Kepuasan Layanan Biro SDMOH 2022



Gambar III.4.2
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 2023.

III.2 CAPAIAN KEGIATAN

Pencapaian kinerja Biro SDMOH 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 SDMOH TA. 2022

Dalam rupiah

Kode	Kegiatan/KRO/RO	2022		%
		Target	Realisasi	
3549.EAF	Layanan SDM			
	Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai	85	85	100
	Administrasi Kepegawaian	558	553	99
	Pemantauan dan Penilaian Kinerja Pegawai	558	553	99
3549.EAG	Layanan Hukum			
	Layanan Advokasi	90 %	100 %	111%
	Layanan Produk Hukum	100 %	100%	100%
3549.EAH	Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal			
	Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Tatalaksana Organisasi	1 Layanan	1 Layanan	100
	Layanan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	1 Layanan	1 Layanan	100
3549.EAM	Layanan Pendidikan dan Pelatihan Internal			
	Diklat Kepemimpinan Tingkat II	3	3	100

III.3 CAPAIAN DI LUAR PERJANJIAN KINERJA

Adapun capaian yang dihasilkan pada Tahun 2022 sebagai berikut:

- 1) Memperoleh 3 penghargaan BKN Award Tahun 2022 Golongan Lembaga Pemerintah Non Kementerian Tipe C :
 - Peringkat 1 Kategori Perencanaan Kebutuhan, Pengadaan, Kepangkatan, dan Pensiun
 - Peringkat 2 Kategori Penilaian Kompetensi
 - Peringkat 4 Kategori implementasi SAPK dan Pemanfaatan CAT

- 2) memperoleh Penghargaan Indeks Reformasi Hukum yang dilakukan oleh Kementerian Hukum dan HAM Pada Tahun 2022 dengan nilai 96.25, dengan kategori AA (Istimewa)
- 3) kegiatan pendokumentasian baik secara digital maupun hardcopy Nota Dinas permintaan penerbitan Keputusan Kepala BSN, usul RPBSN dari unit pengusul;
- 4) kegiatan penyuluhan hukum yang dilakukan oleh Biro SDM, Organisasi, dan Hukum cq Bagian Hukum sebanyak 7 PBSN diinformasikan dan sebarluaskan kepada stakeholder yang terkait melalui website BSN;
- 5) kegiatan menginformasikan dokumen Keputusan Kepala BSN mengenai penetapan SNI di SISPK;
- 6) keterlibatan dalam penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan yang terkait dibidang standardisasi dan Penilaian Kesesuaian
- 7) Memperoleh penghargaan Kualitas Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dari KASN sebagai wujud akselerasi reformasi birokrasi dengan predikat BAIK.
- 8) Predikat BAIK untuk penerapan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN



Gambar III.3.1

Penghargaan Penilaian Indeks Reformasi Hukum (IRH) Tahun 2022 dengan Peringkat Ketiga

III.4 REALISASI ANGGARAN

Berdasarkan DIPA induk BSN Nomor SP DIPA-084.01-0/2022 tanggal 23 November 2021, pagu awal Biro SDM, Organisasi, dan Hukum TA. 2022 adalah sebesar Rp. 3.260.286.000 dan pagu telah direvisi sampai di akhir tahun 2022 menjadi Rp. 2.523.206.000 dengan realisasi sebesar Rp. 2.460.038.038 atau mencapai 97.50%.

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. 2022

Dalam rupiah

Kode	Kegiatan/Output/Komponen	2022		%
		Pagu	Realisasi	
954.EBC	Layanan Manajemen SDM	1,736,291,000	1,682,742,758	96.92
	Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai	301.608.000	299.866.221	
	Administrasi Kepegawaian	123.782.000	119.059.552	
	Pembinaan Kepegawaian	328.524.000	321.202.291	
	Pemantauan dan Penilaian Kinerja Pegawai	185.274.000	168.659.075	
957.EBA	Layanan Hukum	298.333.000	293.526.445	98.39
	Perencanaan dan Pembahasan Penyusunan PUU	106.951.000	102.309.149	
	Harmonisasi PUU	121.654.000	121.507.296	
	Pengundangan PUU	6.000.000	6.000.000	
	Penginformasian Dokumen PUU	63.728.000	63.710.000	
969.EBA	Layanan Bantuan Hukum	51.267.000	49.607.494	96.76
	Penanganan / pendampingan bantuan hukum BSN	42.480.000	40.827.629	
	Peningkatan Kompetensi Bidang Hukum	8.787.000	8.779.865	
960.EBA	Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	437.315.000	434.161.341	99,28
	Pengelolaan Kelembagaan	73.570.000	70.765.426	
	Tata Laksana Organisasi	200.695.000	200.516.966	
	Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	157.160.000	157.037.949	
	Monitoring RB	5.890.000	5.841.000	
996.EBC	Layanan Pendidikan dan Pelatihan	797.103.000	773.955.619	97.10
	Diklat Kepemimpinan	28.750.000	27.150.000	
	Diklat Fungsional	200.393.000	197.981.030	

	Pelatihan Dasar CPNS	567.960.000	548.824.589	
	Jumlah	2,523,206,000	2,460,038,038	97.50

Analisa Sumber Daya

Dengan keterbatasan sumber daya, maka pada tahun 2022 Biro SDMOH telah melakukan efisiensi sumber daya antara lain:

1. mockup pengembangan aplikasi JDIH
2. dalam pelaksanaan seleksi terbuka JPT Madya dan Pratama, seleksi kompetensi manajerial dan sosio kultural, serta asesmen kompetensi teknis (makalah dan wawancara) dilakukan dengan metode full online.
3. Orientasi CPNS BSN dilakukan dengan mix methods, terbagi dalam tahap pembelajaran mandiri melalui e-learning, orientasi materi BSN secara online, dan magang dan presentasi secara fisik di unit kerja BSN.

BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum Tahun 2022 menyajikan pertanggungjawaban dan pencapaian kinerja Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum Tahun 2022 dalam mendukung pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi.

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja kegiatan Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum Tahun 2022, seluruh kinerja kegiatan telah terlaksana sesuai Perjanjian Kinerja Tahun 2022 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, dan 5) Meningkatnya kualitas pengelolaan anggaran, dengan rata-rata capaian sebesar 98,44%. Dengan adanya *Automatic Adjustment* anggaran oleh pemerintah, 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, dan memaksimalkan metode yang efektif dan efisien, misalkan penggunaan Zoom/hybrid/online untuk mengurangi pertemuan fisik yang membutuhkan banyak biaya.

Sebagai tindak lanjut atas penilaian MenPANRB atas beberapa sasaran kinerja yang belum didukung indikator kinerja yang terukur, relevan dan cukup untuk mengukur pencapaian kinerja yang ingin diwujudkan, maka telah dilakukan reviu atas Indikator Kinerja Utama (IKU) di lingkungan BSN dan perubahannya telah dituangkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2023.

Kegiatan-kegiatan yang belum mencapai target dikarenakan belum dapat terlaksana ataupun yang belum memperoleh capaian secara maksimal di tahun 2022 akan dilaksanakan di tahun 2023. 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 2022
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA, ORGANISASI, DAN HUKUM**



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA, ORGANISASI, DAN HUKUM
BADAN STANDARDISASI NASIONAL
(Revisi)**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	
1 Terwujudnya ASN BSN yang professional	1 Indeks Profesionalitas ASN BSN	83	Nilai
	2 Indeks Sistem Merit	325	Nilai
2 Terwujudnya kelembagaan BSN yang efektif dan efisien	3 Indeks Efektivitas Kelembagaan	90	Nilai
3 Tersesainya 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	3,32	Nilai
5 Meningkatnya kualitas pengelolaan anggaran	7 Persentase realisasi anggaran Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Hukum	≥57	%

Kegiatan

1 Peningkatan Pelayanan Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Hukum BSN

Anggaran (Rp.)

3.260.286.000

Pihak Kedua

Donny Purnomo

Jakarta, 15 Agustus 2022
 Pihak Pertama

Singih Harjanto

