

# LAPORAN KINERJA

---

# 2023

Biro Sumber Daya Manusia,  
Organisasi, dan Hukum

**Badan Standardisasi Nasional**

---

# KATA PENGANTAR

---



Laporan Kinerja (LKj) merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah. Laporan Kinerja juga merupakan komponen dari prinsip "good governance" yang menjadi persyaratan bagi setiap instansi dalam upaya mewujudkan visi dan misi Lembaga yang selaras dengan visi dan misi Presiden. Sejalan dengan itu, penyusunan Laporan Kinerja Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum (SDMOH) Tahun 2023 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 (SDMOH) Tahun 2023 merupakan Laporan Kinerja tahun keempat Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024. Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2023 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 (SDMOH) Tahun 2023 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, 18 Januari 2024  
Kepala Biro SDMOH

**Singgih Harjanto**

# RINGKASAN EKSEKUTIF

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

Dalam melaksanakan tugas dimaksud, Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum (SDMOH) telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2023 dengan 7 (tujuh) sasaran dan 10 (sepuluh) indikator kinerja. Sasaran dan indikator kinerja tersebut merupakan perwujudan pelaksanaan Program Dukungan Manajemen yang diamanatkan kepada Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum (SDMOH).

Berikut disajikan tabel capaian perjanjian kinerja Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum (SDMOH) Tahun 2023 menurut Sasaran:

**Tabel Sasaran, Indikator Kinerja, Target dan Capaian Tahun 2023**

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian*)
1. Meningkatnya pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) BSN	1. Persentase realiasi rencana aksi Reformasi Birokrasi (RB) BSN	93	96%	103 %
2. Terwujudnya kelembagaan BSN yang efektif dan efisien	2. Persentase tindak lanjut hasil evaluasi kelembagaan	80	80%	100 %
3. Terwujudnya reformasi hukum di BSN	3. Indeks reformasi hukum	91	57,80	63,52%
	4. Persentase pemberian bantuan hukum	95	95%	100%
4. Terwujudnya ASN BSN yang profesional	5. Indeks profesionalitas ASN BSN	77	85,06	110,46%
	6. Indeks sistem merit BSN	275	305	110,90%
5. Meningkatnya kualitas layanan internal Biro SDMOH di Lingkup Settama	7. Indeks kepuasan penerima layanan internal Biro SDMOH di Lingkup Settama	3.5	3.33	95,14%
6. Terlaksananya reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja Settama di lingkup Biro SDMOH	8. Persentase pelaksanaan RB Settama di lingkup Biro SDMOH	93	98	105 %
	9. Nilai evaluasi pelaksanaan akuntabilitas Settama di	72,5	78,70	108,55 %

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian*)
	lingkup Biro SDMOH			
7. Terwujudnya pengelolaan anggaran yang efektif dan efisien di lingkup Biro SDMOH	10. Nilai kinerja anggaran di lingkup Biro SDMOH	95	97,94	103%
<b>Rata-rata capaian Tahun 2023</b>				<b>99,90 %</b>

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

Dari 10 (sepuluh) indikator kinerja di Biro SDMOH, terdapat 2 (dua) indikator tidak mencapai target, sementara 8 (delapan) indikator sesuai dan atau melebihi target seperti yang tercantum dalam tabel sehingga menghasilkan rata-rata capaian Tahun 2023 sebesar 99,90%. Adapun indikator kinerja yang melebihi target antara lain: 1) Persentase realiasi rencana aksi Reformasi Birokrasi (RB) BSN, 2) Indeks Profesionalitas ASN BSN, 3) Indeks Sistem Merit, 4) Persentase pelaksanaan RB Settama di lingkup Biro SDMOH, 5) Nilai evaluasi pelaksanaan akuntabilitas Settama di lingkup Biro SDMOH, dan 6) Nilai kinerja anggaran Biro SDMOH.

Indikator kinerja persentase realisasi rencana aksi reformasi birokrasi (RB) BSN melebihi realisasi target, yaitu sebesar 96%. Hal ini dikarenakan sebagian besar rencana aksi RB BSN telah terlaksana selama tahun 2023. Adapun beberapa kegiatan yang belum selesai dilaksanakan pada tahun 2023 seperti Penerapan SNI Bina UMK serta penataan dan integrasi SPBE *front-office* (layanan publik) BSN akan dilanjutkan pada tahun 2024.

Selain itu, indikator kinerja persentase pelaksanaan RB Sekretariat Utama di lingkup Biro SDMOH juga melebihi realisasi target, yaitu sebesar 98%. Hal ini dikarenakan sebagian besar rencana aksi RB BSN lingkup sekretariat utama telah terlaksana selama tahun 2023. Adapun beberapa kegiatan yang belum selesai dilaksanakan pada tahun 2023 seperti penyiapan sistem informasi manajemen kinerja yang terintegrasi dengan sistem informasi *backoffice* akan dilanjutkan pada tahun 2024.

Beberapa capaian yang melebihi target secara signifikan adalah Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) BSN dan Indeks Sistem Merit. Naiknya IP ASN BSN sebesar 110% dari target dikarenakan terdapat penyesuaian instrumen perhitungan yang dilakukan oleh BKN pada bobot dimensi kualifikasi pendidikan minimal dengan jenis jabatan yang diduduki, penilaian proposional pemenuhan 20 JP, dan pemenuhan diklat fungsional bagi para pejabat fungsional di BSN terutama JF Analisis Standardisasi (Asta) dan JF Metrolog.

Indeks Sistem Merit juga mengalami lompatan nilai yang cukup signifikan yaitu 37,5 poin dari tahun sebelumnya menjadi 305 yang menjadikan capaian indeks Sistem Merit tahun 2023 110,90% dari target (275). Hal ini salah satunya dikarenakan mulai dilaksanakannya kegiatan manajemen talenta di BSN dengan penetapan pedoman Manajemen Talenta, melakukan asesmen kompetensi Manajemen dan Sosial Kultural, dan menyusun *talent pool*. Kegiatan-kegiatan ini merupakan langkah awal penerapan Manajemen Talenta, kegiatan berikutnya yang belum dilaksanakan akan dilanjutkan di tahun 2024.

Sementara untuk sasaran kinerja yang belum memenuhi target yaitu Indeks Refomasi Hukum dengan perolehan nilai 57.80 dengan kategori CC (Cukup). Biro SDMOH telah melakukan upaya perbaikan yaitu melalui surat Sekretaris Utama BSN Nomor 412/BSN/B0-b0/12/2023 tanggal 14 Desember 2023 untuk berkonsultasi dan berkoordinasi dengan Tim Penilai Nasional Badan Strategi Kebijakan Hukum dan HAM Kementerian Hukum dan HAM RI. Hal ini bertujuan agar BSN mendapatkan masukan atas pelaksanaan penilaian Indeks Refomasi Hukum tahun 2023 pada tiap komponen variabel, guna meningkatkan hasil penilaian Indeks Reformasi Hukum Tahun 2024.

Dalam rangka mendukung pencapaian kinerja, pada tahun 2023 Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum (SDMOH) mengelola pagu awal sebesar Rp. 1.703.917.000 dan pagu telah direvisi sampai di akhir tahun 2023 menjadi Rp. 2.481.013.000 dengan realisasi sebesar Rp. 2.462.273.835 atau mencapai 99.36%.

Sebagai langkah efisiensi sumber daya, telah dilakukan pengalihan alokasi anggaran untuk memaksimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam kegiatan. Selain itu, sebagai upaya efektifitas pelaksanaan kegiatan telah dilakukan sinergi dan kolaborasi antar unit kerja dan/atau lintas instansi antara lain melalui keikutsertaan dalam pembahasan bersama rancangan peraturan perundang-undangan, koordinasi dan sinergi yang aktif dengan aparat penegak hukum dalam pemberian keterangan saksi/ahli di bidang Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian, berpartisipasi dalam kegiatan ASN Culture yang diprakarsai oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, penerapan Manajemen Talenta merupakan kolaborasi dengan Pusat Pengembangan SDM SPK BSN dan LAPPI ITB. BSN juga bekerjasama dengan Asesor SDM dari K/L lain untuk melakukan asesmen kompetensi Manajemen Sosial Kultural dalam kegiatan promosi di lingkungan BSN.

---

# DAFTAR ISI

---

<b>Halaman Cover</b> .....	1
<b>Kata Pengantar</b> .....	2
<b>Ringkasan Eksekutif</b> .....	3
<b>Daftar Isi</b> .....	6
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
I.1 Latar Belakang .....	7
I.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi .....	7
I.3 Sumber Daya Manusia .....	9
I.4 Peran Strategis .....	9
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA</b>	
II.1 Perencanaan Strategis .....	12
II.1.1 Visi dan Misi .....	12
II.1.2 Tujuan dan Sasaran .....	14
II.2 Perjanjian Kinerja .....	15
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA</b>	
III.1 Capaian Kinerja .....	18
III.2 Capaian Kegiatan .....	20
III.3 Capaian di Luar Perjanjian Kinerja .....	59
III.4 Realisasi Anggaran .....	62
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
Penutup .....	64
<b>LAMPIRAN</b>	
1. Perjanjian Kinerja Tahun 2023	

---

# BAB I PENDAHULUAN

---

## I.1 LATAR BELAKANG



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

Capaian kinerja Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Hukum (SDMOH) memberikan kontribusi khususnya pada kinerja Sekretariat Utama dan secara keseluruhan terhadap BSN. Oleh karena itu, penyusunan Laporan Kinerja Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Hukum (SDMOH) merupakan bahan masukan dalam penyusunan Laporan Kinerja Sekretariat Utama Tahun 2023.

## I.2 TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI

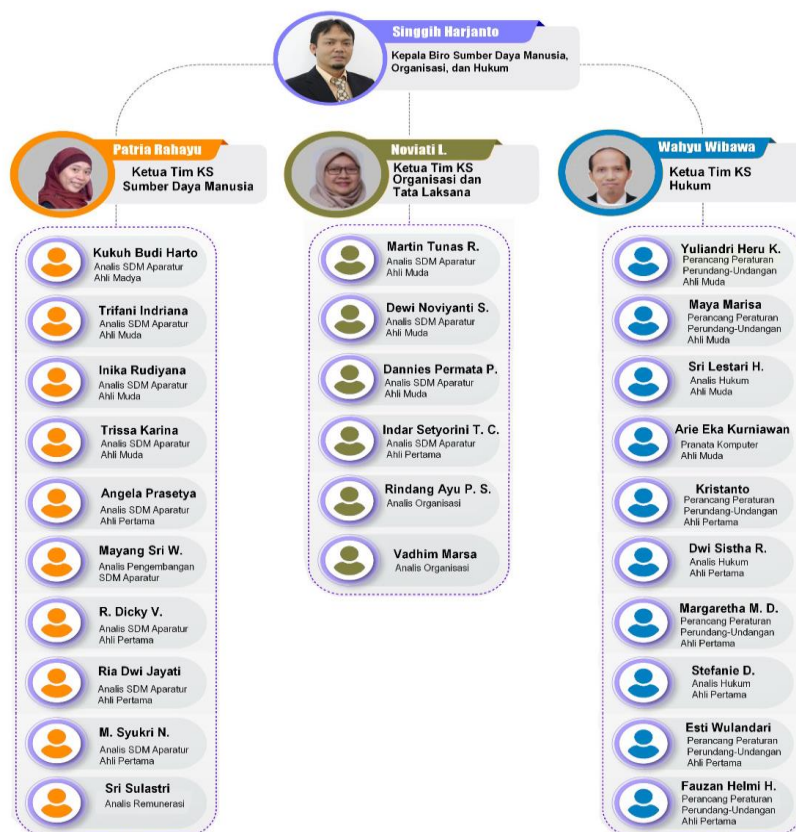
Berdasarkan Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 10 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Standardisasi Nasional sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 8 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 10 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Standardisasi Nasional. Biro 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:

- pengelolaan sumber daya manusia;
- penataan organisasi serta tata laksana; dan
- pengoordinasian dan penyusunan peraturan perundang-undangan, pelaksanaan advokasi hukum, dan pendokumentasian hukum, serta pemberian informasi hukum.

Struktur Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum dapat dilihat pada gambar berikut.

### Bagan Struktur Organisasi



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

Badan Standardisasi Nasional melakukan reorganisasi pada bulan Desember 2020, dengan ditetapkannya Peraturan Badan Standardisasi



Nasional Nomor 10 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Standardisasi Nasional sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 8 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 10 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Standardisasi Nasional. Hal ini diikuti dengan transformasi pejabat struktural pada level eselon III dan IV ke jabatan fungsional tertentu.

### I.3 SUMBER DAYA MANUSIA

Untuk mendukung pelaksanaan operasional organisasi, sampai dengan 31 Desember 2023 Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum memiliki personel berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 30 (tiga puluh) orang, dengan rincian sesuai tabel berikut:

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

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

### I.4 PERAN STRATEGIS

Dengan ditetapkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2014 tentang Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian (SPK), BSN diharapkan memberikan kontribusi dalam pemecahan masalah yang dihadapi selama ini. Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum 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.

Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum mempunyai peran strategis dalam mendukung pelaksanaan fungsi BSN, yaitu dukungan administrasi sumber daya aparatur, dan penataan organisasi serta tata laksana, koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan serta pelaksanaan advokasi hukum. Untuk itu, sesuai dengan tugas dan fungsinya Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum telah mengidentifikasi potensi/isu strategis, permasalahan yang dihadapi, dan tindak lanjut yang telah dilakukan dalam mendukung pelaksanaan fungsi BSN.

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

POTENSI/ ISU STRATEGIS	PERMASALAHAN	TINDAK LANJUT
1. Perlunya pendampingan hukum terhadap permasalahan hukum yang berkaitan dengan tugas dan fungsi BSN	Masih terdapat permasalahan hukum dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BSN yang semakin kompleks	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perlu memberikan pendampingan hukum yang berkualitas, berkompeten dan tepat waktu</li> <li>2. Peningkatan kompetensi secara berkala kepada personil tim kerja hukum dalam pendampingan hukum baik litigasi dan nonlitigasi</li> <li>3. Perlu peningkatan dan sinergi yang aktif dengan aparat penegak hukum dan instansi terkait lainnya.</li> </ol>
2. Pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja yang tidak sesuai mandat/peraturan perundangan	Terdapat area yang tidak jelas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yang berpotensi unit kerja berebut dalam melaksanakan tugas atau bahkan tidak dilaksanakan sama sekali	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyusunan dan pemahaman bisnis proses dan prosedur yang tepat</li> <li>2. Penyusunan uraian tugas yang jelas</li> </ol>
3. Transformasi Pengelolaan SDM dan Organisasi yang cepat dan dinamis	Kurangnya adaptivitas dan kompetensi pengelola SDM dan organisasi dalam mengikuti perubahan	Peningkatan kompetensi pengelola SDM dan Organisasi
4. Manajemen Talenta yang sudah harus	Penerapan Permenpan No 3	Menyusun roadmap penerapan manajemen

POTENSI/ ISU STRATEGIS	PERMASALAHAN	TINDAK LANJUT
dilakukan oleh semua instansi untuk menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik, dan mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel	Tahun 2018, tentang Manajemen Talenta harus didukung oleh infrastruktur/tools asesmen yang lengkap (Stakom, kurikulum), sistem informasi, dan anggaran.	talenta, dan mulai melakukan Langkah-langkah untuk penerapannya, dari mulai asesmen, pemetaan profil, dan rencana suksesi
5. 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
6. Integrasi data dan otomatisasi layanan	Layanan kepegawaian sudah terpusat pada Sistem Informasi ASN (SIASN) BKN, sehingga data kepegawaian harus terintegrasi secara Nasional untuk mewujudkan satu data Aparatur Sipil Negara (ASN) yang akan menjadi rujukan data seluruh Instansi.  Aplikasi Simpeg dan database kepegawaian BSN perlu direvitalisasi, dan diperbaiki karena sulit untuk dilakukan pengintegrasian data.	Pelaksanaan integrasi data melalui proses penyamaan struktur data, rekonsiliasi, sinkronasi, dan monitoring sesuai dengan SIASN  Membangun back office yang sesuai dengan aplikasi BKN untuk mempermudah pelaksanaan integrasi dan interface aplikasi simpeg yang friendly user.

---

# BAB II PERENCANAAN KINERJA

---

## II.1 PERENCANAAN STRATEGIS

### II.1.1 Visi dan Misi

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

### VISI

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

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

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

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

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

## MISI

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

Pengelolaan standarisasi dan penilaian kesesuaian ini meliputi tahapan :

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

## II.1.2 Tujuan dan Sasaran

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

Tujuan Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Hukum mengacu pada tujuan pada Renstra Sekretariat Utama Tahun 2020-2024 yang telah selaras dengan Renstra BSN 2020-2024 sebagai berikut:

### TUJUAN

Tujuan	Indikator Tujuan
Terselenggaranya reformasi birokrasi BSN menuju birokrasi profesional, dengan target Indeks reformasi birokrasi BSN	Indeks reformasi birokrasi BSN dengan target Indeks reformasi birokrasi BSN (87 Nilai)

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

Sasaran Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Hukum mengacu pada sasaran yang tertuang dalam Renstra Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Hukum Tahun 2020-2024 dan Indikator Kinerja Utama (IKU) di lingkungan BSN adalah sebagai berikut:

## SASARAN

Sasaran Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Hukum sesuai Renstra Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Hukum Tahun 2020-2024 dan IKU di lingkungan BSN terkait Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Hukum

Sasaran	Indikator Kinerja Utama (IKU)
1. Meningkatnya pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) BSN	1. Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi (RB) BSN
2. Terwujudnya kelembagaan BSN yang efektif dan efisien	2. Persentase tindak lanjut hasil evaluasi kelembagaan
3. Terwujudnya reformasi hukum di BSN	3. Indeks reformasi hukum
	4. Persentase pemberian bantuan hukum
4. Terwujudnya ASN BSN yang profesional	5. Indeks profesionalitas ASN BSN
	6. Indeks sistem merit BSN
5. Meningkatnya kualitas layanan internal Biro SDMOH di Lingkup Settama	7. Indeks kepuasan penerima layanan internal Biro SDMOH di Lingkup Settama
6. Terlaksananya reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja Settama di lingkup Biro SDMOH	8. Persentase pelaksanaan RB Settama di lingkup Biro SDMOH
	9. Nilai evaluasi pelaksanaan akuntabilitas Settama di lingkup Biro SDMOH
7. Terwujudnya pengelolaan anggaran yang efektif dan efisien di lingkup Biro SDMOH	10. Nilai kinerja anggaran di lingkup Biro SDMOH

Sasaran Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Hukum mengacu pada Perubahan kedua Renstra BSN 2020-2024 dan Indikator Kinerja Utama Tahun 2023, sebagai tindak lanjut dari Peraturan BSN Nomor 29 Tahun 2021 dan penyesuaian sasaran strategis untuk pencapaian visi dan misi BSN agar lebih komprehensif. Sasaran ini juga telah diakomodir dalam rencana kerja Biro SDMOH tahun 2023

## 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 Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum (SDMOH) Tahun 2023 yang telah selaras dengan IKU di lingkungan BSN terkait Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum (SDMOH) berdasarkan sasaran, indikator kinerja dan target.

**Tabel II.1**  
**Perjanjian Kinerja Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum (SDMOH) Tahun 2023**

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
1. Meningkatnya pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) BSN	1. Persentase realiasi rencana aksi Reformasi Birokrasi (RB) BSN	93	%
2. Terwujudnya kelembagaan BSN yang efektif dan efisien	2. Persentase tindak lanjut hasil evaluasi kelembagaan	80	%
3. Terwujudnya reformasi hukum di BSN	3. Indeks reformasi hukum	91	Nilai
	4. Persentase pemberian bantuan hukum	95	%
4. Terwujudnya ASN BSN yang profesional	5. Indeks profesionalitas ASN BSN	77	Nilai
	6. Indeks sistem merit BSN	275	Nilai
5. Meningkatnya kualitas layanan internal Biro SDMOH di Lingkup Settama	7. Indeks kepuasan penerima layanan internal Biro SDMOH di Lingkup Settama	3.5	Nilai
6. Terlaksananya reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja Settama di lingkup Biro SDMOH	8. Persentase pelaksanaan RB Settama di lingkup Biro SDMOH	93	%
	9. Nilai evaluasi pelaksanaan akuntabilitas Settama di lingkup Biro SDMOH	72,5	Nilai
7. Terwujudnya pengelolaan anggaran yang efektif dan efisien di lingkup Biro SDMOH	10. Nilai kinerja anggaran di lingkup Biro SDMOH	95	Nilai

Sebagaimana tercantum dalam tabel di atas, Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum (SDMOH) pada tahun 2023 menetapkan sebanyak 7 (tujuh) 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 Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum (SDMOH) melaksanakan 2 (dua) kegiatan dalam 1 (satu) program. Adapun keseluruhan program dan kegiatan tersebut termasuk RO (Rincian Output) yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

A. Program Dukungan Manajemen melalui:

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

- KRO: Layanan Manajemen SDM
  - RO: Rekrutmen dan Pengangkatan SDM
  - RO: Administrasi Kepegawaian
  - RO: Pembinaan Kepegawaian
  - RO: Pemantauan dan Penilaian Kinerja Pegawai
- KRO: Layanan Pendidikan dan Pelatihan
  - RO: Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat I
  - RO: Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II
- KRO: Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal
  - RO: Pengelolaan Kelembagaan
  - RO: Tata Laksana Organisasi
  - RO: Pelaksanaan Reformasi Birokrasi
  - RO: Monitoring RB
- KRO: Layanan Hukum
  - RO: Penyusunan progsun PerUndang-Undang
  - RO: Pembahasan Penyusunan PerUndang-Undang
  - RO: Harmonisasi PerUndang-Undang
  - RO: Pengundangan PerUndang-Undang
  - RO: Pendokumentasian dan Penginformasian hukum
- KRO: Layanan Bantuan Hukum
  - RO: Pemberian bantuan hukum

---

## BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

---



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

Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum (SDMOH) berkewajiban untuk melaporkan akuntabilitas kinerja melalui penyajian Laporan Kinerja. Laporan Kinerja tersebut menggambarkan tingkat keberhasilan dan kegagalan selama kurun waktu 1 (satu) tahun berdasarkan sasaran, program dan kegiatan yang telah ditetapkan. Untuk mendukung pencapaian kinerjanya, Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum (SDMOH) telah melaksanakan beberapa aktivitas kegiatan yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsinya. Pelaksanaan aktivitas kegiatan tersebut selanjutnya dituangkan dalam Laporan Kinerja Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum (SDMOH) Tahun 2023.

### 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 Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum (SDMOH) yang direncanakan dalam Tahun 2023 berdasarkan Perjanjian Kinerja, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel III.1

**Pencapaian Kinerja Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum (SDMOH) Tahun 2023**

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian*)
1. Meningkatnya pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) BSN	1. Persentase realiasi rencana aksi Reformasi Birokrasi (RB) BSN	93	96%	103 %
2. Terwujudnya kelembagaan BSN yang efektif dan efisien	2. Persentase tindak lanjut hasil evaluasi kelembagaan	80	80%	100 %
3. Terwujudnya reformasi hukum di BSN	3. Indeks reformasi hukum	91	57,80	63,52%
	4. Persentase pemberian bantuan hukum	95	95%	100%
4. Terwujudnya ASN BSN yang profesional	5. Indeks profesionalitas ASN BSN	77	85,06	110,46%
	6. Indeks sistem merit BSN	275	305	110,90%
5. Meningkatnya kualitas layanan internal Biro SDMOH di Lingkup Settama	7. Indeks kepuasan penerima layanan internal Biro SDMOH di Lingkup Settama	3.5	3.33	95,14%
6. Terlaksananya reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja Settama di lingkup Biro SDMOH	8. Persentase pelaksanaan RB Settama di lingkup Biro SDMOH	93	98%	105 %
	9. Nilai evaluasi pelaksanaan akuntabilitas Settama di lingkup Biro SDMOH	72,5	78,70	108,55 %
7. Terwujudnya pengelolaan anggaran yang efektif dan efisien di lingkup Biro SDMOH	10. Nilai kinerja anggaran di lingkup Biro SDMOH	95	97,94	103 %
<b>Rata-rata capaian Tahun 2023</b>				<b>99,90 %</b>

Berdasarkan tabel di atas, berikut diuraikan capaian kinerja Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum (SDMOH) untuk masing-masing sasaran yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja.

Pencapaian kinerja tersebut dijelaskan sebagai berikut.

**SASARAN 1 MENINGKATNYA PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI (RB) BSN**

**Tabel III.2  
Capaian Kinerja Sasaran 1**

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi			Capaian 2023			Capaian Renstra s.d 2024 (kumulatif)	
		2020	2021	2022	Target	Realiasi	% *)	Target 2024	% capaian
1. Persentase realiasi rencana aksi Reformasi Birokrasi (RB) BSN	Persestan e	88%	84%	89%	93%	96%	103%	95%	-%

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

Indikator kinerja untuk mengukur terwujudnya sasaran Meningkatkan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) BSN terdiri dari 1(satu) indikator kinerja. Capaian kinerja untuk indikator kinerja tersebut rata-rata sebesar 100%.

**1. Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi (RB) BSN**

**Analisa Capaian Kinerja**

Indikator tersebut merupakan indikator baru di Biro SDMOH dan seluruh unit kerja di BSN, karena pada dasarnya seluruh unit kerja di BSN menerapkan Reformasi Birokrasi. Indikator ini merupakan indikator kinerja baru dari hasil penajaman. Persentase realisasi diukur dari pelaksanaan dibandingkan dengan rencana aksi RB BSN tahun 2023. Sebelumnya penerapan Reformasi Birokrasi merupakan bagian dari pencapaian target indeks kelembagaan BSN.

Pada awal triwulan 2 tahun 2023 terdapat perubahan road map RB Nasional, dimana pelaksanaan RB tidak lagi mengacu pada 8 (delapan) area perubahan seperti yang dilaksanakan sebelumnya. Penerapan RB lebih berorientasi hasil dan dampak, bukan pada proses lagi, dan difokuskan pada pengelolaan RB general dan RB tematik.

Sebagai Sekretariat Penerapan Reformasi Birokrasi di BSN, Biro SDMOH mengampu penerapan RB di BSN. Diawali dengan melakukan sosialisasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 dengan mengundang narasumber dari Kemen PAN dan RB yang dihadiri oleh Pejabat Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama serta Tim RB BSN.



**Gambar 3.1 Sosialisasi Peraturan Menteri PANRB RI Nomor 3 Tahun 2023**

Selanjutnya, dilakukan penyusunan road map RB BSN (perubahan road map) mengacu pada road map RB Nasional. Dengan mengacu kepada road map RB tersebut disusun rencana aksi RB BSN tahun 2023 berdasarkan sasaran dan target kinerja yang akan dicapai dalam pelaksanaan RB baik general maupun tematik. Target kinerja sasaran RB tersebut dicapai melalui kegiatan-kegiatan yang dikordinir dan dilaksanakan oleh unit kerja tertentu.

Berdasarkan hasil pengukuran pelaksanaan rencana aksi RB BSN, diperoleh sebesar 96% target yang telah terealisasi. Hal ini menggambarkan bahwa realisasi capaian kinerja indikator ini sebesar 103% dari target. Sebagai indikator kinerja baru, realisasi dari target

kinerja ini tidak dapat dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, namun hal ini merupakan bagian dari pencapaian tujuan Biro SDMOH yang telah ditetapkan dalam Renstra Biro SDMOH.

Pencapaian target ini dapat dicapai karena adanya komitmen dalam penerapan RB di BSN. Pelaksanaan RB BSN dimonitor dan dievaluasi setiap triwulan sehingga dapat diketahui pencapaian dan kendala yang dihadapi. Dalam pelaksanaan RB general dilakukan sinergi dan kolaborasi antar unit kerja di BSN maupun instansi pemerintah dan organisasi lain di luar BSN.

Pencapaian target pada setiap sasaran dikoordinir oleh unit kerja terkait (sebagai koordinator), dan apabila pencapaian target membutuhkan keterlibatan unit kerja maka unit kerja akan melaksanakan rencana aksi yang telah ditetapkan. Penajaman kegiatan utama, target, dan realisasi kegiatan utama RB General dan Tematik BSN dituangkan pada tabel 3.1 dan tabel 3.2.

**Tabel III.3**  
**Kegiatan RB General BSN**  
(Data per 10 Januari 2024)

Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Baseline (2022)	Target Tahun 2023	Realisasi
<b>SS.1: Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Lincah, Kolaboratif, dan Akuntabel</b>				
Penyederhanaan Birokrasi (Penyederhanaan Struktur Organisasi)/ transformasi organisasi berbasis kinerja dan agile	Tingkat Implementasi Penyederhanaan Birokrasi	100%	100%	100%
Pelaksanaan Sistem Kerja Baru dan Fleksibilitas Bekerja Pegawai BSN	Tingkat Implementasi Sistem kerja Baru dan Fleksibilitas Bekerja Pegawai	20%	100%	100%
Penyusunan dan Pelaksanaan Arsitektur SPBE BSN	Indeks SPBE	3,35	3,35	3,38
	Tingkat Implementasi Inisiatif Strategi	-	100%	100%

Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Baseline (2022)	Target Tahun 2023	Realisasi
	Arsitektur SPBE			
Peningkatan Penerapan Sistem Manajemen Terintegrasi	Tingkat Penerapan Sistem Manajemen Terintegrasi	100%	100%	100%
Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang terintegrasi	Nilai SAKIP	70,70	72,5 (BB)	70,84 (BB)
	Indeks Perencanaan Pembangunan	-	81 (baik)	71,22 (Cukup baik)
Pembangunan zona integritas unit kerja BSN untuk mendapatkan predikat WBBM	Tingkat keberhasilan pembangunan ZI	2 Unit kerja berpredikat ZI -WBK	1 Unit kerja berpredikat ZI-WBBM	-
Penguatan implementasi sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP)	Tingkat maturitas SPIP BSN	Maturitas SPIP Level 3	Maturitas SPIP Level 3	Maturitas SPIP Level 3
Penguatan Pengelolaan Pengaduan Masyarakat	Tingkat tindak lanjut pengaduan masyarakat (LAPOR)	100%	100%	100%
Penguatan Upaya Pencegahan Korupsi	Nilai hasil Survei Penilaian Integritas	83,68	84 (Baik)	83,67 (Baik)
Pelaksanaan Tata Kelola Kebijakan Publik	Indeks kualitas kebijakan publik	-	75 (Baik)	80,90 (Sangat Baik)
Pelaksanaan Pembentukan Peraturan Perundang-undangan	Indeks reformasi hukum	96,25 (AA/Istimewa)	96,25 (AA/Istimewa)	57,8 (CC/Cukup)

Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Baseline (2022)	Target Tahun 2023	Realisasi
Pelaksanaan Arsip Digital	Tingkat Digitalisasi Arsip	76,17 (Indeks kualitas pengelolaan arsip)	81 (Memuaskan)	94,65 (Memuaskan)
Pengelolaan Data Statistik	Tingkat Kematangan Penyelenggaraan Statistik Sektoral	-	3 (Baik)	2,04 (Cukup)
Penguatan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	Indeks Tata kelola Pengadaan	39,8	61 (cukup)	62,85 (cukup)
Penguatan Pengelolaan Keuangan dan Aset	Indeks Pengelolaan Aset	3,29	3,3	3,32
	Opini BPK	WTP	WTP	WTP
	Tindak Lanjut Rekomendasi BPK	100% selesai di tindaklanjuti	100% selesai di tindaklanjuti	89% selesai di tindaklanjuti
	Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	91,49 (baik)	92 (baik)	91,49 (baik)
<b>SS2: Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional</b>				
Penataan Jabatan Fungsional	Tingkat Penerapan Kebijakan Transformasi Jabatan Fungsional	100%	100%	100%
Penguatan Manajemen Talenta ASN	Tingkat Implementasi Sistem Manajemen Talenta	100%	100%	100%



Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Baseline (2022)	Target Tahun 2023	Realisasi
Pengembangan Kompetensi pegawai	Indeks profesionalitas ASN	76,15	77 (Sedang)	85,06 (tinggi)
Implementasi rekrutmen pegawai ASN sesuai kebijakan perencanaan dan pengadaan	Tingkat implementasi rekrutmen pegawai ASN sesuai kebijakan perencanaan dan pengadaan	100%	100%	100%
Pengembangan data base dan sistem manajemen informasi ASN BSN	Tingkat implementasi percepatan transformasi digital manajemen ASN BSN	100%	100%	83%
Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN BSN	Tingkat Implementasi kebijakan pengelolaan kinerja pegawai ASN BSN	100%	100%	100%
Penguatan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	267,5	275	305
Pelaksanaan Core Values ASN BSN	Indeks BerAKHLAK	59,7% (Cukup)	75% (Sehat)	57,2% (Cukup)
Pelaksanaan Pelayanan Publik Prima	Survey Kepuasan Masyarakat	89,27	89,27	91,1
	Indeks Pelayanan Publik	3,62 (Baik)	3,62 (Baik)	4,12 (Baik)

**Tabel III.4**  
**Realisasi Kegiatan RB Tematik BSN**  
(Data per 10 Januari 2024)

Tema	Sasaran Tematik	Indikator	Base line	Nilai Total	
			2022	2023	2024
Pengentasan Kemiskinan	Menyediakan lapangan kerja bagi penduduk sekitar UMK	Jumlah tenaga kerja yang diserap oleh UMK yang telah mendapat-kan tambahan modal sertifikasi	-	50 orang tenaga kerja	423 orang tenaga kerja
Peningkatan Investasi	Meningkatnya mutu produk UMK yang dapat meningkatkan kepercayaan kepada pasar dan investor	Jumlah UMK yang menerapkan SNI	-	1.000.000 UMK	450.405 UMK
		Jumlah UMK yang mendapatkan tambahan modal dari peningkatan kualitas produk melalui SNI	-	10%	10%
Digitalisasi Administrasi Pemerintahan	Menyediakan SNSU untuk kalibrasi timbangan lapangan tenaga kesehatan	Ketersediaan SNSU masa dengan akurasi sesuai kebutuhan pengukuran untuk justifikasi stunting  Evaluasi terhadap:	-	95,5%  Laboratorium Kalibrasi Alat Kesehatan (Alkes)	97%  Laboratorium Kalibrasi Alat Kesehatan (Alkes)
				70% sertifikat kalibrasi anak timbang	156% sertifikat kalibrasi anak timbang
Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri (PDN)	Tersedianya lembaga verifikasi dengan jumlah dan sebaran wilayah yg cukup untuk memfasilitasi pelaku usaha	Jumlah lembaga verifikasi TKDN yang diakreditasi BSN melalui KAN	-	2 Lembaga Verifikasi TKDN	2 Lembaga Verifikasi TKDN

Tema	Sasaran Tematik	Indikator	Base line	Nilai Total	
			2022	2023	2024
Pengendalian Inflasi	Menyediakan produk dalam negeri untuk barang yang dapat diproduksi dengan sumber daya alam di Indonesia	Jumlah klien lembaga verifikasi TKDN	-	60 klien Lembaga Verifikasi TKDN	70 klien Lembaga Verifikasi TKDN

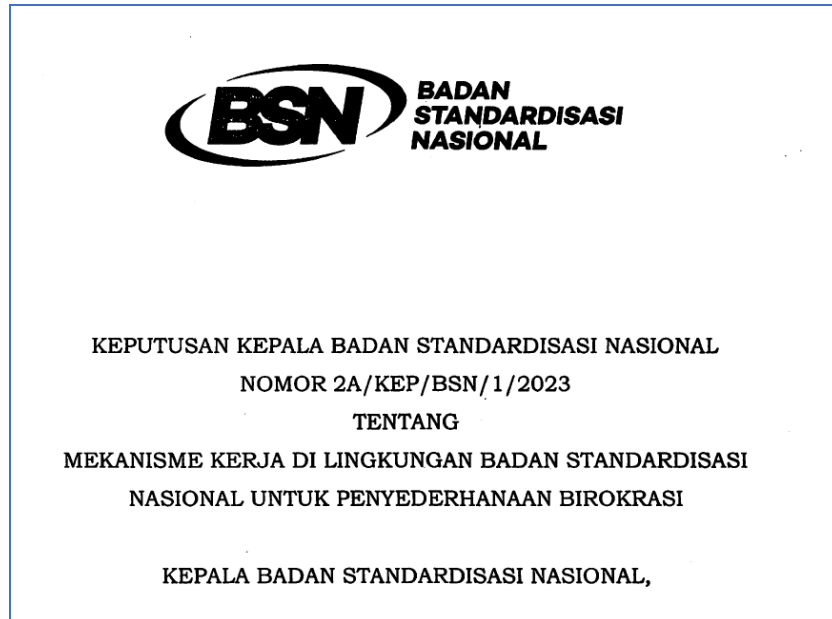
Beberapa dokumentasi kegiatan yang telah dilakukan sebagai bentuk penerapan RB BSN di antaranya sebagai berikut.

1. Penyusunan perubahan Road Map RB dan Rencana Aksi RB BSN



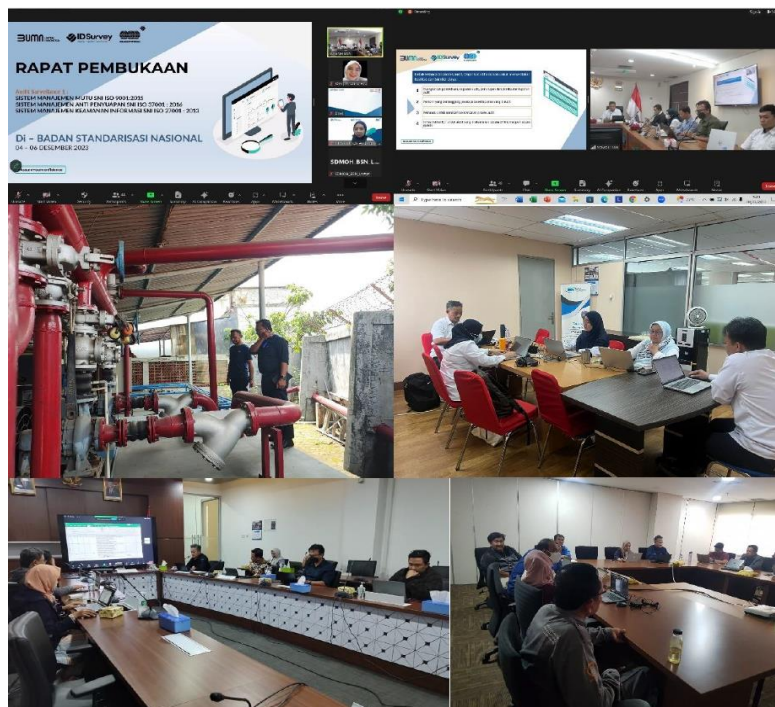
**Gambar 3.2 Road Map RB BSN**

## 2. Implementasi mekanisme kerja baru



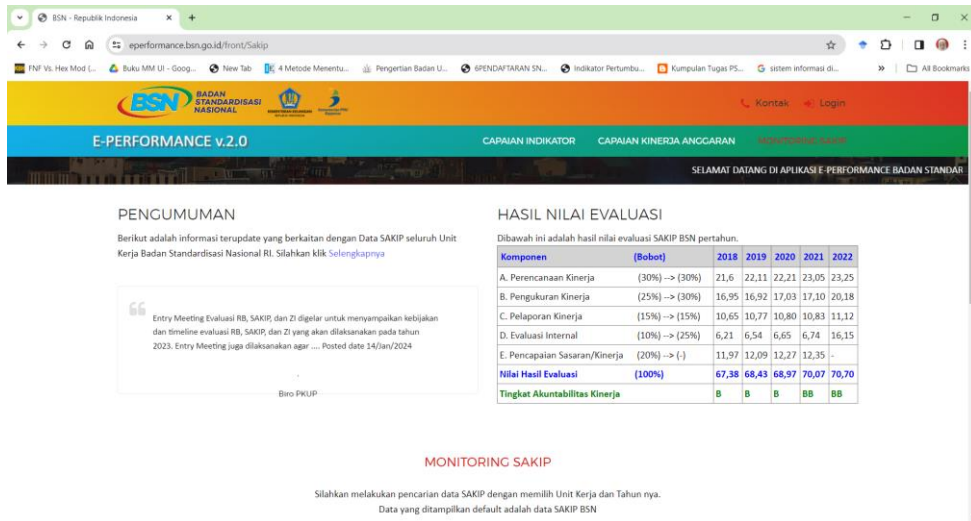
**Gambar 3.3 Keputusan Kepala BSN tentang Mekanisme Kerja di Lingkungan BSN**

## 3. Penerapan Sistem Manajemen Terintegrasi



**Gambar 3.4 Audit Eksternal Sistem Manajemen Terintegrasi BSN**

4. Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang terintegrasi



Gambar 3.5 e-performance BSN

5. Penguatan Upaya Pencegahan Korupsi



Gambar 3.6 Peringatan Hari Antikorupsi Sedunia (HAKORDIA) BSN

## 6. Pelaksanaan Tata Kelola Kebijakan Publik



**Gambar 3.7 Rapat persiapan pelaksanaan penilaian IKK Tahun 2023**

## 7. Penguatan Manajemen Talenta ASN



**Gambar 3.8 Asesmen kompetensi manajerial dan sosial kultural bagi pejabat fungsional Ahli Madya di lingkungan BSN**

8. Pelaksanaan Core Values ASN BSN



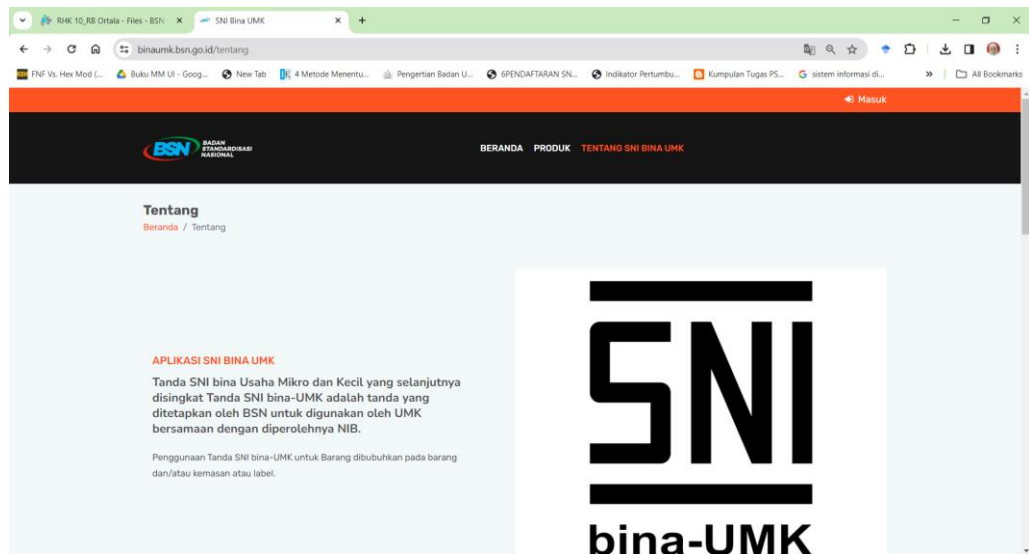
**Gambar 3.9 Peringatan HUT BSN sebagai salah satu bentuk internalisasi Core Values BerAKHLAK di lingkungan BSN**

9. Implementasi rekrutmen pegawai ASN sesuai kebijakan perencanaan dan pengadaan



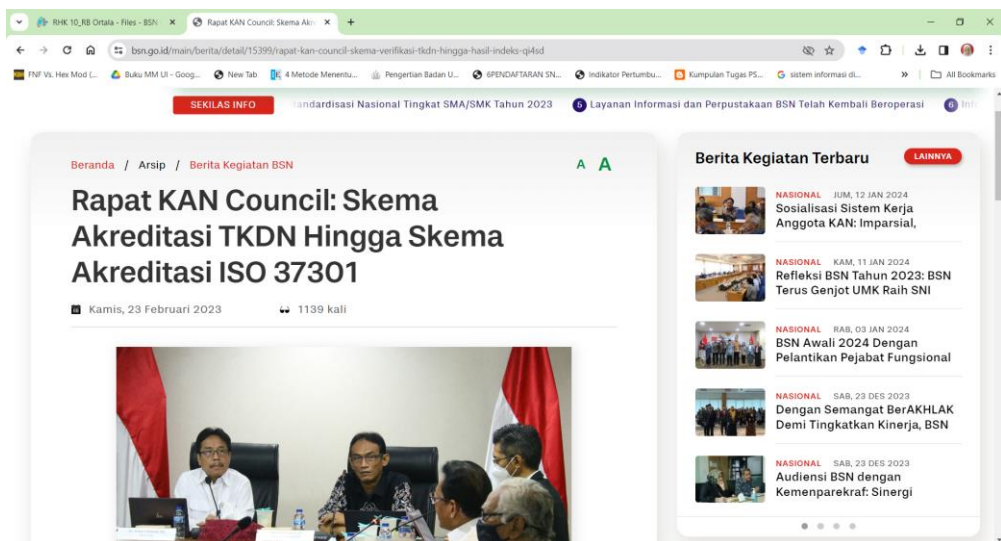
**Gambar 3.10 CASN BSN merampungkan kegiatan Orientasi CASN**

## 10. Peningkatan Investasi melalui penerapan SNI Bina UMK



Gambar 3.11 Aplikasi SNI Bina UMK

## 11. Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri (PDN) melalui pengembangan skema lembaga verifikasi TKDN



Gambar 3.12 Pembukaan skema akreditasi KAN untuk Lembaga Verifikasi TKDN



**SASARAN 2 TERWUJUDNYA KELEMBAGAAN BSN YANG EFEKTIF DAN EFISIEN**

**Tabel III.5  
Capaian Kinerja Sasaran 2**

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi			Capaian 2023			Capaian Renstra s.d 2024 (kumulatif)	
		2020	2021	2022	Target	Realiasi	% *)	Target 2024	% capaian
Persentase tindak lanjut hasil evaluasi kelembagaan	Prosentase	-	-	-	80%	8%	100%	90%	- %

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

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

**Analisa Capaian Kinerja**

Indikator ini merupakan indikator baru di Biro SDMOH hasil dari penajaman sasaran dan indikator kinerja. Sebelumnya indikator sasaran ini adalah indeks evaluasi kelembagaan dengan target nilai hasil evaluasi. Pengukuran indicator kinerja prosentase tindak lanjut hasil evaluasi kelembagaan dinilai dari prosentase usulan penataan organisasi dari hasil evaluasi kelembagaan yang disetujui oleh Kemenpan RB.

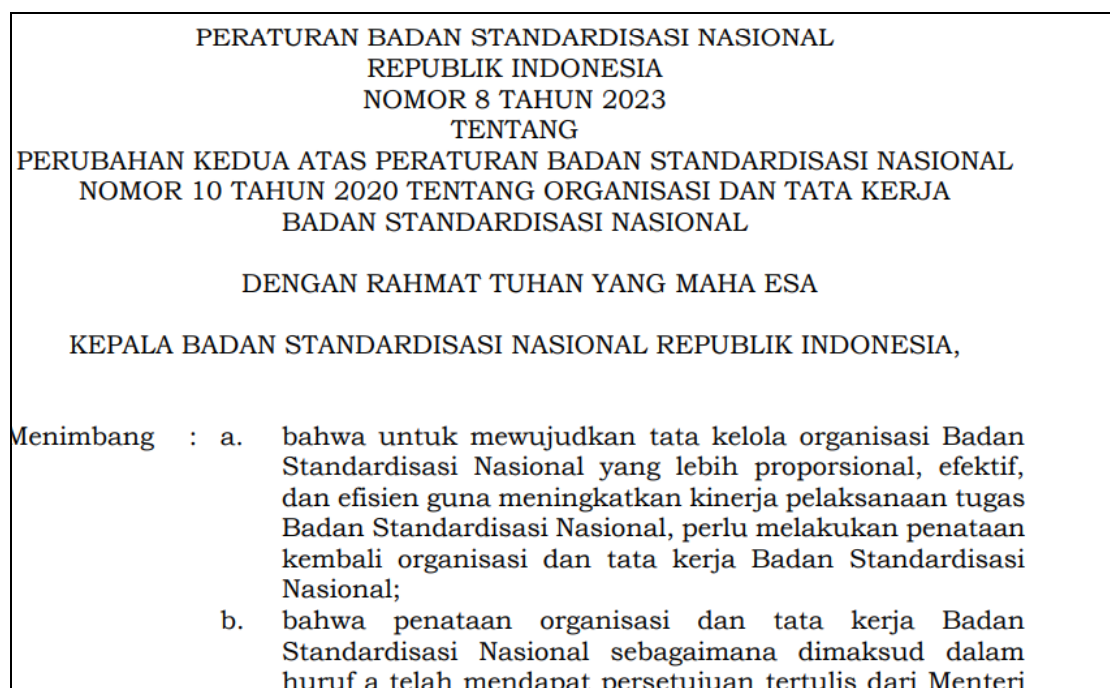
Pada tahun 2022 dilakukan survey evaluasi kelembagaan pada unit kerja di BSN. Hasil dari evaluasi kelembagaan tersebut kemudian dilakukan kajian dan pembahasan oleh Biro SDMOH yang memiliki tugas dan fungsi penataan organisasi bersama Tim RB Area Perubahan Penataan Organisasi perwakilan dari unit kerja BSN. Dari hasil kajian tersebut disusun usulan penataan organisasi BSN dan dibahas dengan pimpinan, kemudian disampaikan kepada Kemenpan RB cq. Deputi Bidang Kelembagaan dan Tata Laksana.

Usulan BSN dari hasil evaluasi kelembagaan pada awalnya menambah 1 (satu) unit kerja eselon 2 pada Deputi bidang Penerapan Standar dan Penilaian Kesesuaian dan 1 (satu) unit kerja eselon 2 pada Deputi bidang Standar Nasional Satuan Ukuran. Namun dari hasil pertemuan dengan Kemenpan RB, penambahan usulan unit kerja saat ini harus melalui persetujuan Presiden. Sehingga diputuskan penataan organisai BSN hanya

pada penataan tugas dan fungsi menambahkan tugas fungsi yang belum terakomodir serta penataan pada unit kesestamaan dan dan unit teknokratik. Pada Deputi bidang Pengembangan Standar sebelumnya seluruh unit kerjanya menangani pengembangan standar berdasarkan sektor, kemudian diusulkan penataan dengan menambahkan unit yang menanani fungsi system dan harmonisasi pengembangan standar melalui merger 3 (tiga) unit sektor pengembangan standar yang ada. Usulan ini disetujui oleh Kemenpan RB.

Penataan pada unit Sekretariat Utama yaitu pergeseran dan penyatuan fungsi Manajemen Kinerja dengan Organisasi, Tata Laksana dan Kerjasama. Penyatuan unit yang menangani Sumber Daya Manusia dengan fungsi yang menangani Hukum dan Hubungan Masyarakat. Serta menyatukan fungsi layanan informasi pada unit teknokratik yang menangani data dan informasi.

- Dari hasil pembahasan dengan Kemen PAN dan RB, usulan tersebut disetujui dan dilanjutkan dengan pembahasan harmonisasi Peraturan BSN tentang perubahan OTK dengan Kementerian Hukum dan HAM, Sekretariat Negara, Kemen PAN dan RB, Dirjen Anggaran dan BSN sendiri. Hasil pembahasan kemudian telah diundangkan dengan penetapan Peraturan BSN Nomor 8 Tahun 2023 pada bulan Oktober tahun 2023.



**Gambar 3.13 Peraturan BSN No. 8 Tahun 2023 telah ditetapkan**

Dari rencana pengusulan penambahan 2 unit kerja setingkat eselon 2 dari hasil kelembagaan yang tidak mendapat persetujuan, dapat dikatakan bahwa 80% hasil evaluasi kelembagaan BSN difindaklanjuti dalam penataan organisasi, sehingga capaian indicator ini tercapai 100%. Selanjutnya untuk memberikan pedoman bagi pelaksanaan organisasi hasil penataan, disusun dan ditetapkan Keputusan kepala BSN tentang Uraian Tugas Unit Kerja di Lingkungan BSN.

**SASARAN  
3**

**Terwujudnya reformasi hukum di BSN**

**Tabel III.6  
Capaian Kinerja Sasaran 3**

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi			Capaian 2023			Capaian Renstra s.d 2024 (kumulatif)	
		2020	2021	2022	Target	Realiasi	% *)	Target 2024	% capaian
Indeks reformasi hukum	Nilai	-	-	96.25	91	<b>57.80</b>	63.30%	.... Nilai	... %
Persentase pemberian bantuan hukum	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	.....%	... %

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

Indikator kinerja untuk mengukur sasaran terwujudnya reformasi hukum di BSN terdiri dari 2 (dua) indikator kinerja yaitu Indeks reformasi hukum dan Persentase pemberian bantuan hukum. Capaian kinerja untuk indikator kinerja tersebut rata-rata sebesar 81.65 %. Untuk indikator kinerja yang tercapai 100% adalah persentase pemberian bantuan hukum, sedangkan untuk indikator kinerja yang tidak tercapai 100% adalah Indeks reformasi hukum. Berikut disampaikan rincian capaian indikator kinerja sasaran 3.



**Gambar 3.14 Pengisian dan Penilaian Mandiri IRH**

### 3. Indeks Reformasi Hukum

#### Analisa Capaian Kinerja

Indeks Reformasi Hukum (IRH) adalah salah satu indikator penilaian Reformasi Birokrasi di level meso, sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia bertindak sebagai lembaga terkemuka yang melakukan pengukuran IRH pada seluruh instansi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.

Target nilai Indeks reformasi hukum sebesar 91 (nilai). Nilai tersebut ditetapkan dengan mempertimbangkan nilai Indeks reformasi hukum tahun 2022 yang disampaikan melalui surat Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor SEK-OT.03.03-40 tanggal 21 November 2022 tentang Hasil Penilaian atas Indeks Reformasi Hukum tahun 2022.

Pada tahun Tahun 2023, Nilai Indeks Reformasi Hukum yang diperoleh BSN adalah 57.80% (lima puluh tujuh koma delapan puluh persen) dengan kategori CC (Cukup). Hasil tersebut diperoleh dengan memperhitungkan hasil:

**Tabel III.7**

**Nilai Indeks Reformasi Hukum**

NO	Variable dan Indikator	Bobot	Nilai
I.	Tingkat koordinasi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia untuk melakukan harmonisasi regulasi/memperkuat koordinasi untuk melakukan harmonisasi regulasi	25	22.6

II.	Kompetensi ASN sebagai perancang peraturan perundangundangan (legal drafter) pusat yang berkualitas	25	14.2
III.	Kualitas re-regulasi atau deregulasi berbagai peraturan perundang-undangan berdasarkan hasil revidu	35	4.7
IV.	Penataan Database Peraturan Perundang-undangan	15	7.5

Menurunnya nilai indeks reformasi hukum di BSN disebabkan adanya adanya perbedaan pemahaman atas pemenuhan data dukung yang dinilai Tim Penilai Nasional dengan praktik yang dilakukan di BSN dan diperhitungkannya nilai JDIH nasional pada penilaian IRH Tahun 2023.

Untuk meningkatkan nilai indeks reformasi hukum tahun 2024, BSN akan berkoordinasi dengan Badan Strategi Kebijakan Hukum dan HAM Kementerian Hukum dan HAM dengan mengirimkan Surat Sekretaris Utama BSN Nomor 412/BSN/B0-b0/12/2023.

Dalam proses penilaian indeks reformasi hukum melibatkan beberapa personel dari unit kerja di lingkungan BSN sebagai tim penilaian mandiri di lingkungan BSN, yang tertuang dalam Surat Keputusan Kepala BSN Nomor 119E/KEP/BSN/5/2023 tentang Tim Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Hukum pada Badan Standardisasi Nasional.

#### **4. Persentase pemberian bantuan hukum**

##### **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%".

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 2023 Kelompok Substansi hukum bertugas mendampingi Pemberi Keterangan Ahli dalam proses penyidikan yang dilakukan oleh Aparat Penegak Hukum, pendampingan Pemberi Keterangan Ahli sebanyak 19 (sembilan belas) kasus yang dituangkan dalam 4 laporan triwulan. Pemberian tanggapan terhadap perjanjian/kerja sama/nota kesepahaman dalam negeri sebanyak 20 (dua puluh) tanggapan dan luar negeri sebanyak 17 (tujuh belas) tanggapan yang dituangkan dalam 4 laporan triwulan.



**Gambar 3.14 Refreshmen Bantuan Hukum**



**Gambar 3.15 Pendampingan Pemberian Keterangan Ahli**

**SASARAN  
4****Terwujudnya ASN BSN yang Profesional****Tabel III.7  
Capaian Kinerja Sasaran 4**

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi			Capaian 2023			Capaian Renstra s.d 2024 (kumulatif)	
		2020	2021	2022	Target	Realiasi	% *)	Target 2024	% capaian
2. Indeks profesionalitas ASN BSN	Nilai	-	82,43	76,15	77	85,06	110,46	-	-
3. Indeks sistem merit BSN	Nilai		261,5	267,5	275	305	110,90	-	-

Indikator kinerja untuk mengukur terwujudnya sasaran ASN BSN yang profesional terdiri dari 2 (dua) indikator kinerja yaitu Indeks Profesionalitas ASN BSN dan Indeks Sistem Merit. Capaian kinerja untuk indikator kinerja tersebut rata-rata sebesar 110,80%. Keduanya tercapai melebihi target. Berikut disampaikan rincian capaian indikator kinerja sasaran 4.

**4.1 Indeks Profesionalitas ASN BSN**

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) dilakukan setiap tahun dengan 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).

Pengukuran indeks IP diambil dari jumlah total hasil perkalian dari bobot indikator dikalikan nilai masing-masing jawaban indikator, yang diformulasikan dalam rumus:

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$

$$= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

Dimana:

IP1 = Kualifikasi

IP2 = Kompetensi

IP3 = Kinerja

IP4 = Disiplin

Hasil akhir pengukuran indeks profesionalitas BSN pada tahun 2023 memperoleh Indeks Profesionalitas sebesar 85,06 dan masuk dalam kategori Tinggi. Jika dibandingkan dengan target PK Biro SDMOH (nilai IP 77), maka Capaian Biro SDMOH untuk Indeks Profesionalitas melebihi target sebesar 110,46%. Indeks Profesionalitas BSN mengalami kenaikan dibandingkan dengan capaian tahun 2022 sebesar 76,15. Kenaikan tersebut dapat dikarenakan:

- 1) Di tahun 2023 Pusat Pengembangan SDM SPK BSN sudah menyelenggarakan diklat bagi para pejabat fungsional Analis Standardisasi dan fungsional Metrolog sehingga dapat menaikkan nilai indeks pegawai di komponen kompetensi yang menjadi kendala di tahun sebelumnya
- 2) Perubahan perhitungan indeks profesionalitas ASN yang dilakukan oleh BKN untuk menyesuaikan dengan kondisi, sebagai contoh di kualifikasi pendidikan akan dilihat pembobotan nilai berdasarkan kualifikasi pendidikan jabatan, kemudian untuk para pejabat fungsional yang merupakan hasil dari penyetaraan dapat dianggap sudah terpenuhi diklat fungsionalnya apabila sudah menjalani diklat kepemimpinan di jabatan struktural sebelum dilakukan penyetaraan. Pemenuhan 20 JP juga masih tetap diberikan nilai walaupun belum 100% terpenuhi 20 JP.

Di tahun 2024 akan terus diupayakan peningkatan nilai IP ASN BSN diantaranya dengan:

- 1) terus mendorong pemenuhan diklat Kepemimpinan TK I, TK II, PKN 3 dan PKN 4.
- 2) Melakukan koordinasi dengan Pusbang SDM SPK BSN untuk mendorong pegawai mengikuti diklat fungsional JF Asta dan JF Metrolog dan juga diklat teknis lainnya yang disediakan oleh Pusbang SDM SPK.
- 3) Mendorong peningkatan pendidikan formal pegawai BSN sesuai dengan kebutuhan BSN



- 4) Pembangunan sistem kepegawaian yang dapat memfasilitasi pengimputan, dan penarikan data dari aplikasi internal instansi ke SAPK

## 4.2 Indeks Sistem Merit

Sistem merit merupakan kebijakan dalam manajemen ASN yang 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.

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. Mengacu pada pedoman, setiap aspek memiliki bobot perhitungan sebagai berikut:

- a. Perencanaan Kebutuhan (Bobot 10);
- b. Pengadaan (Bobot 10);
- c. Pengembangan Karir (Bobot 30);
- d. Promosi dan Mutasi (Bobot 10);
- e. Manajemen Kinerja (Bobot 20);
- f. Penggajian, penghargaan, dan disiplin (Bobot 10);
- g. Perlindungan dan pelayanan (Bobot 4);
- h. Sistem Informasi (Bobot 6).

Hasil penilaian mandiri menghasilkan nilai 308,5 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 BSN di bulan September tahun 2023 melalui Keputusan KASN Nomor 175/KEP.KASN/C/XI/2023, diperoleh nilai 305 dari target 275. Sehingga capaian tahun 2023 adalah 110,90%. Perolehan nilai 305 masuk kedalam kategori **BAIK**. Kenaikan nilai tersebut merupakan hasil lompatan nilai yang diperoleh di komponen pengembangan karir. Kegiatan yang dilakukan diantaranya menetapkan

standar kompetensi teknis JF Asta dan JF Metrolog, melakukan asesmen kompetensi pegawai kepada seluruh JF Madya dan JF Muda di lingkungan BSN. Pemilihan prioritas jabatan yang diasesmen adalah mereka yang sudah eligible untuk dipromosikan ke JPT Pratama dan sebagai dasar dalam penerapan manajemen talenta dan calon suksesi di BSN. Kegiatan-kegiatan yang belum dapat terlaksana secara maksimal terutama di pengembangan karir dan manajemen talenta akan dilaksanakan di tahun selanjutnya.

Indeks Sistem Merit menjadi unsur yang masuk kedalam penilaian Reformasi Birokrasi pada aspek RB General. 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. Pelaksanaan promosi, rotasi, dan mutasi

Sebagai bentuk pembinaan pegawai, BSN melakukan promosi dan mutasi sebagai berikut:

1. Perpindahan instansi:

2 orang pegawai berpindah ke instansi lain dan 1 orang pegawai dari instansi lain berpindah ke BSN.

2. Kenaikan Jenjang Jabatan Pejabat Fungsional

BSN memproses kenaikan jenjang jabatan pejabat fungsional sebanyak 51 orang.

3. Mutasi

BSN memproses perpindahan jabatan 37 orang (baik di dalam unit kerja yang sama maupun lintas unit kerja) dan 1 orang berpindah unit kerja (jabatan sama).

b. Pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi

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.

Tidak hanya seleksi terbuka, dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi serta perubahan struktur organisasi BSN sebagaimana tercantum pada Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 8 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 10 Tahun 2020, BSN melakukan proses penilaian

kompetensi pimpinan tinggi pratama pada Triwulan IV Tahun 2023. Dan sebagai hasil dari proses tersebut, BSN melakukan rotasi untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan telah dilantik pada tanggal 22 Desember 2023 sebanyak 7 orang Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.

Selanjutnya BSN melakukan seleksi terbuka untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang lowong sebagai akibat dari Restrukturisasi Organisasi yaitu jabatan Kepala Biro Manajemen Kinerja, Organisasi, dan Kerja Sama. Pengumuman untuk Seleksi Terbuka dilakukan pada tanggal 14 November 2023. Direncanakan pelaporan hasil dan pelantikan pada bulan Januari 2024.

c. Pengembangan kompetensi SDM

Kegiatan pengembangan kompetensi SDM tahun 2023 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 2023, terdapat 2 unit kerja yang tidak dapat memenuhi target 100% pegawai mendapatkan pengembangan kompetensi, yaitu:

**Tabel III.8**  
**Unit Kerja yang Tidak Tercapai Target Pengembangan Kompetensi**

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yg Tidak Memenuhi 20 JP	% Pemenuhan Pengembangan Kompetensi
1.	Biro Perencanaan, Keuangan, Umum, dan Pengadaan	90	89	98,89%

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yg Tidak Memenuhi 20 JP	% Pemenuhan Pengembangan Kompetensi
2.	Direktorat Sistem Penerapan Standar dan Penilaian Kesesuaian	38	34	89,47%

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.

b. Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan, Fungsional, serta Pelatihan Dasar 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 2023, Biro SDMOH memfasilitasi pengiriman 1 (tiga) pimpinan tinggi madya untuk mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Tingkat I dan 3 (tiga) orang pimpinan tinggi pratama untuk mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II di Lembaga Administrasi Negara. Selain itu, BSN memfasilitasi pengiriman 1 orang pegawai untuk mengikuti Diklat Fungsional JF Auditor Muda dan 5 orang pegawai untuk mengikuti Diklat Fungsional JF Auditor Pertama. Tahun 2023, dilakukan Pelatihan Dasar bagi 9 orang CPNS BSN TA 2023 sebagai bentuk persyaratan pengangkatan kedalam PNS.

c. Pengelolaan tugas belajar, beasiswa, penyetaraan ijazah

Kegiatan pengelolaan tugas belajar, beasiswa, dan penyetaraan ijazah yang telah dilaksanakan selama tahun 2023 adalah sebagai berikut:

**Tabel III.9**

**Capaian Pengelolaan Tugas belajar, izin belajar, penyetaraan ijazah**

No.	Keterangan	Jenjang	Jumlah Pegawai/kelompok
1.	Beasiswa LPDP Dalam Negeri		
	- Pengusulan seleksi beasiswa	S2	9 orang

No.	Keterangan	Jenjang	Jumlah Pegawai/kelompok
2.	Beasiswa Kominfo		
	- Pengusulan seleksi beasiswa	S2	1 orang
	- Pemrosesan tugas belajar	S2	1 orang
3	Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas		
	- Pengusulan seleksi beasiswa	S2	3 orang
4	Beasiswa Brunei Darussalam		
	- Pengusulan seleksi beasiswa	S2	1 orang
5	Beasiswa Australia Awards		
	- Pengusulan seleksi beasiswa	S3	1 orang
6	Pemrosesan Izin Belajar	S1	3 orang
7	Pencantuman gelar	S1/S2/S3	21 surat persetujuan pencantuman gelar dari BKN
8	Pelaksanaan Udin Tk. I Dilaksanakan 1 kali di tahun 2023.		8 orang lulus 1 orang tidak lulus

d. Pengelolaan administrasi kepegawaian

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

**Tabel III.10**  
**Data Capaian Kegiatan Administrasi Kepegawaian**

No	Kegiatan	Jumlah
1	Pengangkatan Pegawai	181 orang pegawai telah dilantik. 16 orang dilantik ke dalam jabatan struktural, 80 orang dalam jabatan fungsional, dan 85 orang pengangkatan PNS. Dilaksanakan dalam 10 kali acara pelantikan.
2	Kenaikan Pangkat	KP April: 130 orang pegawai KP Oktober: 85 orang pegawai
3	KP4	28 orang usulan KP4
4	Pengurusan Pensiun	7 Orang Pegawai Pensiun BUP dan 3 Orang Pegawai Pensiun Meninggal Dunia
5	Pengurusan Dupak Jabatan Fungsional Tertentu	1. Pengurusan ukom untuk kenaikan pangkat Jabatan Fungsional Analis Pengelolaan Keuangan Apbn sebanyak 3 Orang. 2. Pengurusan proses dan penetapan

No	Kegiatan	Jumlah
		<p>angka kredit Jabatan Fungsional Pranata Komputer sebanyak 14 Orang</p> <p>3. Pengurusan proses ukom dan penetapan angka kredit Jabatan Fungsional Analis Standardisasi sebanyak 5 Orang</p> <p>4. Pengurusan penetapan angka kredit Jabatan Fungsional Widyaiswara sebanyak 1 Orang</p> <p>5. Pengurusan proses penilaian dan penetapan angka kredit Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa sebanyak 13 Orang</p> <p>6. Pengurusan proses ukom dan penetapan angka kredit Jabatan Fungsional Pustakawan sebanyak 10 Orang</p> <p>7. Pengurusan proses ukom dan penetapan angka kredit Jabatan Fungsional Pranata Humas sebanyak 15 Orang</p> <p>8. Pengurusan proses ukom dan penetapan angka kredit Jabatan Fungsional Perencana sebanyak 10 Orang</p> <p>9. Pengurusan proses penilaian dan penetapan angka kredit Jabatan Fungsional Arsiparis sebanyak 8 Orang</p>
6	Penyampaian LHKPN	Seluruh pegawai wajib lapor sebanyak 36 Wajib Lapor telah melakukan pelaporan LHKPN dengan persentase 100 % tahun 2022.
7	Pengajuan Cuti	3539 pengajuan cuti tahun 2023
8	Pengurusan ijin PKL/TA	22 Orang Mahasiswa/Siswa SLTA/SMK
9	Tata Naskah administrasi	Update data simpeg dan identifikasi arsip kepegawaian

e. Penegakan disiplin kode etik

Di tahun 2023, tidak terdapat 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.

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

**Tabel III.11**  
**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	303 orang pegawai
4	Pengurusan BPJS dan Jamkesmen	Pengurusan BPJS sejumlah 106 orang pegawai.
5	Pengurusan Taspen (Pencetakan Kartu Taspen)	86 pegawai

- g. Layanan kesehatan SDM aparatur

Kegiatan-kegiatan terkait kesejahteraan pegawai yang telah dilaksanakan selama tahun 2022 adalah sebagai berikut:

**Tabel III.12**  
**Data Capaian Kegiatan pemeriksaan kesehatan SDM aparatur**

No	Kegiatan	Jumlah
1	Pemeriksaan kesehatan	- Tes Narkoba: 150 orang pegawai - Pemeriksaan kesehatan dan Sosialisasi Deteksi Kanker 250 Orang Pegawai

Memasuki semester kedua, tepatnya bulan Mei 2023, BSN mengadakan kegiatan tes narkoba kepada 150 orang pegawai BSN (PNS dan PPNP) 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 rangka implementasi Gerakan Masyarakat Sehat (GERMAS), dan sebagai upaya meningkatkan kesadaran terhadap proteksi dini penyakit kanker, BSN menyelenggarakan Sosialisasi Penyakit Kanker dan Pemeriksaan Kesehatan yang meliputi Tes Gula Darah yang diikuti sebanyak 250 Orang pegawai BSN.

Beberapa dokumentasi kegiatan yang telah dilakukan sebagai bentuk penerapan Sistem Merit dalam Manajemen SDM BSN di antaranya sebagai berikut.



**Gambar 3.16 Asesmen Kompetensi dalam rangka Manajemen Talenta**





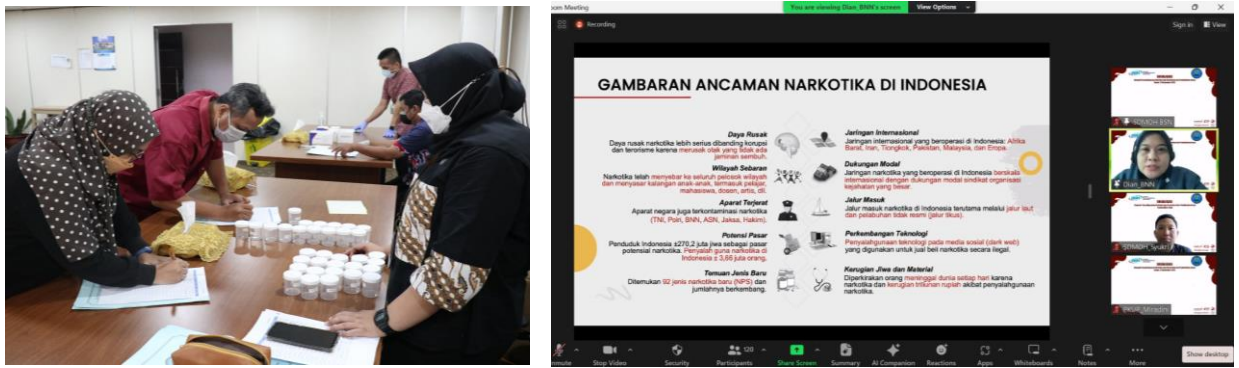
**Gambar 3.17 Orientasi CPNS TA 2022**



**Gambar 3.18 Sosialisasi Kesehatan dalam rangka kegiatan Germas**



**Gambar 3.19 Kegiatan Pelantikan**



**Gambar 3.20 Kegiatan Pencegahan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika (P4GN)**



**Gambar 3.21 Bimtek Penilaian Kinerja**



**Gambar 3.22 Pelepasan Purna Bakti**

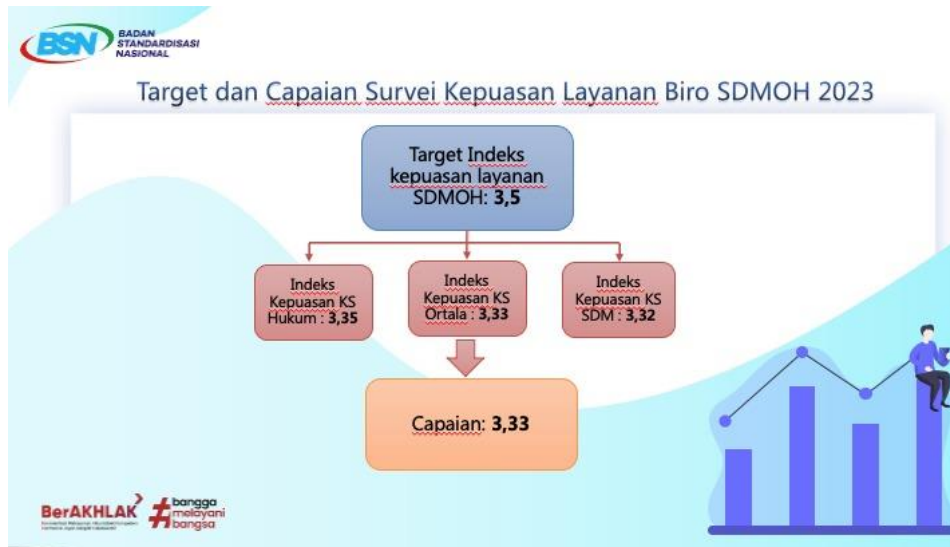
**SASARAN  
5****Meningkatnya kualitas layanan internal Biro SDMOH di Lingkup Settama****Tabel III.13  
Capaian Kinerja Sasaran 5**

Indikator Kinerja	Satuan	Capaian 2023					Capaian Renstra s.d 2024 (kumulatif)	
		2021	2022	Target	Realiasi	% *)	Target 2024	% capaian
Indeks kepuasan penerima layanan internal Biro SDMOH di Lingkup Settama	Nilai	3,41	3,33	3,5 Nilai	3,33	95,14%		

\*) untuk kepentingan perhitungan rata-rata capaian, batas toleransi maksimal % capaian

Indikator kinerja untuk mengukur terwujudnya sasaran Meningkatkan kualitas layanan Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum terdiri dari 1 (satu) indikator kinerja. Berikut disampaikan rincian capaian indikator kinerja sasaran 7. Indeks kepuasan penerima layanan internal Biro SDMOH di Lingkup Settama.

Indikator kinerja untuk mengukur terwujudnya sasaran Meningkatkan kualitas layanan internal Biro SDMOH terdiri dari 1 (satu) indikator kinerja. Berikut disampaikan rincian capaian indikator kinerja sasaran 5. Indeks Layanan Biro SDMOH.



**Gambar 3.23**  
**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 95,14%. Capaian kinerja tersebut diperoleh dengan membandingkan realiasi dengan target nilai Indeks Kepuasan Layanan Biro SDMOH berdasarkan hasil survei kepuasan layanan Tim Kerja SDM, layanan Tim Kerja Ortala, dan layanan Tim Kerja Hukum yang dilaksanakan di Triwulan ke IV tahun 2023. Unsur-unsur pertanyaan yang dimasukkan kedalam kuesioner meliputi ketepatan waktu layanan, kompetensi petugas, sikap an perilaku petugas, dan sarana prasarana yang tersedia pada masing-masing tim kerja. Hasil dari survei kepuasan layanan Biro SDMOH menunjukkan indeks kepuasan layanan Biro SDMOH sebesar 3,33 dari target 3,5. Nilai capaian 3,33 masuk kedalam kategori Baik (skala 4).

Secara umum, diperlukan peningkatan pada setiap aspek layanan SDMOH, terutama pada aspek sarana dan prasarana yang disediakan dalam pemberian layanan. Di sisi lain, apabila dilihat dari grafik berikut nilai yang tertinggi ada pada aspek sikap dan perilaku petugas selama memberikan pelayanan sudah dinilai Baik oleh responden, dengan kata lain petugas sudah menunjukkan sikap ramah, sopan, dan responsif. Meskipun demikian, perlu diperhatikan aspek ketepatan waktu dengan cara melakukan sosialisasi ataupun menginformasikan kepada penerima layanan perihal waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu layanan.

## Hasil Survei Kepuasan Layanan Biro SDMOH 2023



**Gambar 3.24**

### Grafik Hasil Survey Layanan SDMOH

Berdasarkan data tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai Indeks Kepuasan Layanan Biro SDMOH Tahun 2023 belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Adapun nilai yang diperoleh adalah sebesar 3,33 dengan target 3,5. Dengan demikian 2023 adalah sebesar 95,14%. Hal ini dikarenakan beberapa faktor, terutama faktor sarana dan prasarana yang tersedia selama pemberian layanan. Menindaklanjuti hal tersebut, Biro SDMOH sudah mengupayakan peningkatan digitalisasi layanan, yaitu dengan menggunakan beberapa aplikasi. Namun selama penerapannya terdapat beberapa kendala, diantaranya beberapa aplikasi yang digunakan merupakan aplikasi berbagi pakai, sehingga maintenance dan tindak lanjut permasalahannya tergantung pada Kementerian/Lembaga penyedia aplikasi. Selain itu juga terdapat aplikasi kepegawaian internal yang masih dalam tahap pembangunan dan belum dapat dirasakan manfaatnya oleh seluruh pegawai BSN.

**SASARAN  
6**

**TERLAKSANANYA REFORMASI BIROKRASI DAN AKUNTABILITAS KINERJA SEKRETARIAT UTAMA DI LINGKUP BIRO SDMOH**

**Tabel III.14  
Capaian Kinerja Sasaran 6**

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi			Capaian 2023			Capaian Renstra s.d 2024 (kumulatif)	
		2020	2021	2022	Target	Realiasi	% *)	Target 2024	% capaian
Persentase pelaksanaan RB Settama di lingkup Biro SDMOH	Persestante	- ...	...	...	93%	98%	105%	... %	-%
Nilai evaluasi pelaksanaan akuntabilitas Settama di lingkup Biro SDMOH	Persentase	-			72,5	78,70	108,55 %		

\*) untuk kepentingan perhitungan rata-rata capaian, batas toleransi maksimal % capaian Indikator kinerja untuk mengukur terwujudnya sasaran Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) BSN terdiri dari 2 (dua) indikator kinerja. Capaian kinerja untuk indikator kinerja tersebut rata-rata capaian sebesar 100%.

**1. Persentase realisasi pelaksanaan RB Settama di lingkup Biro SDMOH**

**Analisa Capaian Kinerja**

Indikator tersebut merupakan indikator baru di Biro SDMOH dan seluruh unit kerja di BSN, karena pada dasarnya seluruh unit kerja di BSN menerapkan Reformasi Birokrasi. Indikator ini merupakan indikator kinerja baru dari hasil penajaman. Persentase realisasi diukur dari pelaksanaan dibandingkan rencana aksi RB BSN tahun 2023.

Berdasarkan hasil pengukuran pelaksanaan RB settama di lingkup Biro SDMOH, diperoleh sebesar 98% target telah terealisasi. Hal ini menggambarkan bahwa realisasi capaian kinerja indikator ini tercapai sebesar 105% dari target. Sebagai indikator kinerja baru, realisasi dari target kinerja ini tidak dapat dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, namun hal ini merupakan bagian dari pencapaian tujuan Biro SDMOH yang telah ditetapkan dalam Renstra Biro SDMOH.

Pencapaian target ini dapat dicapai karena adanya komitmen dalam penerapan RB di Biro SDMOH. Pelaksanaan RB Settama di lingkup Biro SDMOH dimonitor dan dievaluasi setiap triwulan sehingga dapat diketahui pencapaian dan kendala yang dihadapi.

Biro SDMOH menjadi koordinator untuk beberapa rencana aksi RB sekaligus juga menjalankan rencana aksi yang melibatkan Biro SDMOH sebagai pelaksana kegiatannya. Dari rencana aksi RB BSN, kegiatan yang dikordinatori dan dilaksanakan oleh Biro SDMOH ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel III.15**  
**Kegiatan RB (General) Biro SDMOH**

Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Realisasi Kegiatan
<b>SS.1: Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Lincah, Kolaboratif, dan Akuntabel</b>		
Penyederhanaan Birokrasi (Penyederhanaan Struktur Organisasi)/ transformasi organisasi berbasis kinerja dan agile	Tingkat Implementasi Penyederhanaan Birokrasi	100%
Pelaksanaan Sistem Kerja Baru dan Fleksibilitas Bekerja Pegawai BSN	Tingkat Implementasi Sistem kerja Baru dan Fleksibilitas Bekerja Pegawai	100%
Penyusunan dan Pelaksanaan Arsitektur SPBE BSN	Indeks SPBE	100%
	Tingkat Implementasi Inisiatif Strategi Arsitektur SPBE	100%
Peningkatan Penerapan Sistem Manajemen Terintegrasi	Tingkat Penerapan Sistem Manajemen Terintegrasi	100%

Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Realisasi Kegiatan
Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang terintegrasi	Nilai SAKIP	100%
Penguatan implementasi sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP)	Tingkat maturitas SPIP BSN	100%
Penguatan Pengelolaan Pengaduan Masyarakat	Tingkat tindak lanjut pengaduan masyarakat (LAPOR)	100%
Penguatan Upaya Pencegahan Korupsi	Nilai hasil Survei Penilaian Integritas	100%
Pelaksanaan Tata Kelola Kebijakan Publik	Indeks kualitas kebijakan publik	100%
Pelaksanaan Pembentukan Peraturan Perundang-undangan	Indeks reformasi hukum	100%
Pelaksanaan Arsip Digital	Tingkat Digitalisasi Arsip	100%
Penguatan Pengelolaan Keuangan dan Aset	Opini BPK	100%
	Tindak Lanjut Rekomendasi BPK	100%
	Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	100%



Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Realisasi Kegiatan
<b>SS2: Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional</b>		
Penataan Jabatan Fungsional	Tingkat Penerapan Kebijakan Transformasi Jabatan Fungsional	100%
Penguatan Manajemen Talenta ASN	Tingkat Implementasi Sistem Manajemen Talenta	100%
Pengembangan Kompetensi pegawai	Indeks profesionalitas ASN	100%
Implementasi rekrutmen pegawai ASN sesuai kebijakan perencanaan dan pengadaan	Tingkat implementasi rekrutmen pegawai ASN sesuai kebijakan perencanaan dan pengadaan	100%
Pengembangan data base dan sistem manajemen informasi ASN BSN	Tingkat implementasi percepatan transformasi digital manajemen ASN BSN	83%
Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN BSN	Tingkat Implementasi kebijakan pengelolaan kinerja pegawai ASN BSN	100%
Penguatan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	100%
Pelaksanaan <i>Core Values</i> ASN BSN	Indeks BerAKHLAK	100%

Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Realisasi Kegiatan
Pelaksanaan Pelayanan Publik Prima	Survey Kepuasan Masyarakat	100%
	Indeks Pelayanan Publik	100%

Dari setiap realisasi kegiatan pelaksanaan RB Sekretariat Utama di lingkup Biro SDMOH, dilakukan upaya perbaikan yang dilaksanakan pada periode berikutnya.

## 2. Nilai Evaluasi Pelaksanaan Akuntabilitas Settama di Lingkup Biro SDMOH

### Analisa Capaian Kinerja

Indikator tersebut merupakan indikator baru di Biro SDMOH dan seluruh unit kerja di BSN, karena pada dasarnya seluruh unit kerja di BSN menerapkan Reformasi Birokrasi. Indikator ini merupakan indikator kinerja baru dari hasil penajaman. Persentase realisasi diukur dari pelaksanaan dibandingkan rencana aksi diambil dari penilaian evaluasi AKIP yang dilakukan oleh Inspektorat BSN di tahun 2023. Setiap unit Es II dinilai berdasarkan LKE penilaian AKIP yang nilai hasilnya berkontribusi kepada penilaian Unit Es I dan Nilai AKIP BSN. Adapun komponen yang dinilai antara lain: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Biro SDMOH mendapatkan nilai 78,70 atau 108,55% dari target nilai yang ditetapkan yaitu 72,5.

**SASARAN  
7****Terwujudnya pengelolaan anggaran yang efektif dan efisien di lingkup Biro SDMOH****Tabel III.16  
Capaian Kinerja Sasaran 7**

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi			Capaian 2023			Capaian Renstra s.d 2024 (kumulatif)	
		2020	2021	2022	Target	Realiasi	% *)	Target 2024	% capaian
Nilai kinerja anggaran di lingkup Biro SDMOH	Nilai	-	-	-	95	97,94	103%	...	... %

\*) untuk kepentingan perhitungan rata-rata capaian, batas toleransi maksimal % capaian

Indikator kinerja untuk mengukur terwujudnya sasaran 7 ini adalah nilai anggaran di lingkup Biro SDMOH. Capaian kinerja untuk indikator kinerja tersebut rata-rata capaian sebesar 103%. Indikator ini adalah indikator baru sehingga belum dapat dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Nilai kinerja anggaran merupakan perhitungan dari beberapa komponen, yaitu: Realisasi Anggaran, Bobot Pelaksanaan, Realisasi Volume Rincian Output, Capaian Indikator, dan Efisiensi. Di tahun 2023 Biro SDMOH mendapatkan nilai sebesar 97,94 atau 103% melebihi target yang ditetapkan, yaitu 95.

### III.2 CAPAIAN KEGIATAN

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

**Tabel III.17**  
**Capaian Rincian Output (RO)**

Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum (SDMOH) TA. 2023

Kode	Kegiatan/KRO/RO	2023		%
		Target	Realisasi	
EBA.957	Layanan Hukum	1 layanan	1 layanan	100%
EBA.960	Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	1 layanan	1 layanan	100%
EBA.969	Layanan Bantuan Hukum	1 layanan	1 layanan	100%
EBC.954	Layanan Manajemen SDM	1 layanan	1 layanan	100%
EBC.996	Layanan Pendidikan dan Pelatihan	1 layanan	1 layanan	100%

### III.3 CAPAIAN DI LUAR PERJANJIAN KINERJA

Adapun capaian yang dihasilkan pada Tahun 2023 sebagai berikut:

1. Pada tahun 2023, BSN meraih sertifikasi sistem manajemen terintegrasi, yang terdiri atas SNI ISO 9001:2015 Sistem Manajemen Mutu, SNI ISO/IEC 27001:2013 Sistem Manajemen Keamanan Informasi, dan SNI ISO 37001:2016 Sistem Manajemen Anti Penyusutan. Selain itu, di penghujung tahun 2023, BSN juga berhasil meraih sertifikasi SNI ISO 21001:2018 Sistem Manajemen Organisasi Pendidikan.
2. Memperoleh 3 penghargaan BKN Award Tahun 2023 Golongan Lembaga Pemerintah Non Kementerian Tipe Kecil :
  - Kategori Utama : Implementasi NSPK Manajemen ASN Terbaik
  - Peringkat 1 Kategori Implementasi Penerapan Manajemen Kinerja
  - Peringkat 1 Kategori Perencanaan Kebutuhan dan Mutasi Kepegawaian



**Gambar 3.25 BSN meraih penghargaan BKN Award 2023**

3. BSN meraih pengakuan atas Penerapan Sistem Manajemen terintegrasi (SNI ISO 9001:2015 Sistem Manajemen Mutu, SNI ISO/IEC 27001:2013 Sistem Manajemen Keamanan Informasi, dan SNI ISO 37001:2016 Sistem Manajemen Anti Penyuapan) pada tahun 2023.



**Gambar 3.26 BSN berhasil meraih sertifikasi sistem manajemen terintegrasi.**

4. BSN mendapatkan apresiasi dan penghargaan Top 7 Exhibitors ASN Culture Fest 2022 dari Kementerian PAN RB pada Januari 2023.



**Gambar 3.27 BSN terima penghargaan Top 7 Exhibitors ASN Culture Fest 2022**

5. Kegiatan pendokumentasian baik secara digital maupun hardcopy Nota Dinas permintaan penerbitan Keputusan Kepala BSN, usulan RPBSN dari unit pengusul;
6. Kegiatan pendokumentasian dan penginformasian Keputusan Kepala BSN, dan PBSN.
7. Kegiatan penyuluhan hukum yang dilakukan oleh Biro SDM, Organisasi, dan Hukum cq Tim Hukum sebanyak 9 PBSN diinformasikan dan sebarluaskan kepada stakeholder yang terkait melalui JDIH BSN, dan Sosial Media BSN;
8. Kegiatan menginformasikan dokumen Keputusan Kepala BSN mengenai penetapan SNI di SISPK;
9. Keterlibatan dalam penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan Kementerian/Lembaga yang terkait dibidang standardisasi dan Penilaian Kesesuaian.
10. Penangan Gugatan Perdata terhadap BSN di Pengadilan Negeri Tangerang.
11. BSN memperoleh nilai Indeks Kualitas Kebijakan (IKK) 80,90 dengan predikat sangat baik
12. BSN memperoleh Kategori A Predikat UNGGUL untuk penerapan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN.

### III.4 REALISASI ANGGARAN

Berdasarkan DIPA induk BSN Nomor SP DIPA-084.01.1.613104/2023 tanggal 30 November 2022, pagu awal Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum (SDMOH) TA. 2023 adalah sebesar Rp. 1.703.917.000 dan telah direvisi sampai dengan akhir Desember 2023 sehingga pagu menjadi Rp. 2.481.013.000 dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 2.462.273.835 atau 99.36%.

Pagu dan realisasi anggaran Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum (SDMOH) TA. 2023 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel III.18**  
**Pagu dan Realisasi Anggaran**  
**Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum (SDMOH) TA. 2023**

*Dalam rupiah*

Kode	Kegiatan/KRO/RO	2023		%
		Pagu	Realisasi	
<b>EBA.957</b>	<b>Layanan Hukum</b>	<b>228.737.000</b>	<b>228.246.263</b>	<b>99.79%</b>
	Penyusunan progsun PerUndang-Undangan	3.300.000	3.299.994	100%
	Pembahasan Penyusunan PerUndang-Undangan	70.153.000	69.801.306	99.50%
	Harmonisasi PerUndang-Undangan	116.734.000	116.623.963	99.91%
	Pengundangan PerUndang-Undangan	7.800.000	7.800.000	100%
	Pendokumentasian dan Penginformasian hukum	30.750.000	30.721.000	99.91%
<b>EBA.960</b>	<b>Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal</b>	<b>281.002.000</b>	<b>280.519.765</b>	<b>99.83%</b>
	Pengelolaan Kelembagaan	29.478.000	29.348.790	99.56%
	Tata Laksana Organisasi	97.406.000	97.239.276	99.83%
	Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	147.342.000	147.159.699	99.88%
	Monitoring RB	6.776.000	6.772.000	99.94%
<b>EBA.969</b>	<b>Layanan Bantuan Hukum</b>	<b>47.652.000</b>	<b>47.050.927</b>	<b>98.74%</b>
	Pemberian bantuan hukum	47.652.000	47.050.927	98.74%

<b>EBC.954</b>	<b>Layanan Manajemen SDM</b>	<b>1.365.693.000</b>	<b>1.351.936.607</b>	<b>98.99%</b>
	Rekrutmen dan Pengangkatan SDM	278.540.000	273.213.531	98.09%
	Administrasi Kepegawaian	104.034.000	101.551.245	97.61%
	Pembinaan Kepegawaian	611.598.000	607.841.982	99.39%
	Pemantauan dan Penilaian Kinerja Pegawai	371.521.000	369.329.849	99.41%
<b>EBC.996</b>	<b>Layanan Pendidikan dan Pelatihan</b>	<b>557.929.000</b>	<b>557.327.273</b>	<b>99.89%</b>
	Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat I	4.320.000	4.160.000	99.89%
	Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II	553.609.000	553.167.273	99.92%
	<b>Jumlah</b>	<b>2.481.013.000</b>	<b>2.465.080.835</b>	<b>99.36%</b>

### **Analisa Sumber Daya**

Dengan keterbatasan sumber daya, maka pada tahun 2023 Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum BSN telah melakukan efisiensi sumber daya antara lain:

1. Memaksimalkan penggunaan aplikasi zoom atau hybrid untuk rapat dan beberapa kegiatan untuk menghindari kerumuman seperti penyusunan RPBSN, dll.
2. Penanganan aplikasi JDIH yang terkena *hack* secara swakelola oleh Tim Pusdatin.



---

## BAB IV PENUTUP

---

Laporan Kinerja Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum (SDMOH) Tahun 2023 menyajikan pertanggungjawaban dan pencapaian kinerja Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum (SDMOH) Tahun 2023 dalam mendukung pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi.

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja kegiatan Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum (SDMOH) Tahun 2023, seluruh kinerja kegiatan telah terlaksana sesuai Perjanjian Kinerja Tahun 2023 yaitu; 1) Meningkatnya pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) BSN, 2) Terwujudnya kelembagaan BSN yang efektif dan efisien, 3) Terwujudnya reformasi hukum di BSN, 4) Terwujudnya ASN BSN yang profesional, 5) Meningkatnya kualitas layanan internal Biro SDMOH di Lingkup Settama, 6) Terlaksananya reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja Settama di lingkup Biro SDMOH, dan 7) Terwujudnya pengelolaan anggaran yang efektif dan efisien di lingkup Biro SDMOH, dengan rata-rata capaian sebesar 99,90%. Dengan adanya *refocusing* anggaran untuk mendukung program 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, memaksimalkan metode yang efektif dan efisien, misalkan penggunaan Zoom/hybrid/online untuk mengurangi pertemuan fisik yang membutuhkan banyak biaya.

Kegiatan-kegiatan yang belum dapat terlaksana di tahun 2023 akan dilaksanakan di tahun 2024. 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 2023**  
**Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum**

**BADAN  
STANDARDISASI  
NASIONAL**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023**  
**BIRO SUMBER DAYA MANUSIA, ORGANISASI DAN HUKUM**  
**BADAN STANDARDISASI NASIONAL**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2023	
		Volume	Satuan
1. Meningkatnya pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) BSN	1. Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi (RB) BSN	93	%
2. Terwujudnya kelembagaan BSN yang efektif dan efisien	2. Persentase Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Kelembagaan	80	%
3. Terwujudnya reformasi hukum di BSN	3. Indeks reformasi hukum BSN	91	Nilai
	4. Persentase pemberian bantuan hukum	95	%
4. Terwujudnya ASN BSN yang profesional	5. Indeks profesionalitas ASN BSN	77	Nilai
	6. Indeks sistem merit BSN	275	Nilai
5. Meningkatnya kualitas layanan internal Biro SDMOH di lingkup Setara	7. Indeks kepuasan penerima layanan internal Biro SDMOH di lingkup Setara	3,5	Nilai
6. Terlaksananya Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas Kinerja Setara di lingkup Biro SDMOH	8. Persentase pelaksanaan RB Setara di lingkup Biro SDMOH	93	%
	9. Nilai Evaluasi Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Setara di lingkup Biro SDMOH	72,5	Nilai
7. Terwujudnya pengelolan anggaran yang efektif dan efisien di lingkup Biro SDMOH	10. Nilai Kinerja Anggaran di lingkup Biro SDMOH	95	Nilai

Kegiatan	Anggaran (Rp.)
1. Peningkatan Pelayanan Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Hukum BSN (3549)	1.703.917.000

Jakarta, 24 Januari 2023

Pihak Kedua  Donni Purmono J. E.	Pihak Pertama  Singgih Harjanto
--	---------------------------------------