



Badan Pusat Statistik



LAPORAN KINERJA

Biro Sumber Daya Manusia

2022

TIM PENYUSUN

Penanggung Jawab Umum : Atas Parlindungan Lubis, S.Si, M.Si

Tim Penyusun Naskah

Koordinator : Tjatur Wibowo, SE, MM

Anggota : Siti Khafsoh, SST
Dhian Rizky Riga Permatasari, SST
Ariani Wulan Augustia, SST

Penyunting : Tjatur Wibowo, SE, MM

Desain Sampul : Dhian Rizky Riga Permatasari, SST

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa dengan telah selesainya penyusunan Laporan Kinerja Biro Sumber Daya Manusia (Biro SDM) Tahun 2022. Penyusunan Laporan Kinerja Biro SDM Badan Pusat Statistik Tahun 2022 merupakan wujud pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai penyelenggara negara. Laporan ini disusun sebagai tindak lanjut Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Tujuan Laporan ini adalah untuk menciptakan transparansi kinerja BPS sehingga dapat menjaga kepercayaan masyarakat terhadap BPS.

Laporan Kinerja Biro SDM ini merupakan gambaran pencapaian sasaran strategis yang direncanakan melalui pelaksanaan tugas dan fungsi selama periode tahun 2022. Di dalam laporan ini tertuang capaian kinerja terhadap target yang telah ditetapkan pada awal tahun 2022 dan perkembangan capaian kinerja selama tahun 2022. Hasil laporan ini diharapkan menjadi bahan evaluasi untuk mencapai kinerja yang lebih optimal di tahun mendatang.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dan membantu dalam Penyusunan Laporan Kinerja Biro SDM ini. Besar harapan Kami Laporan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak

Jakarta, Januari 2023

Kepala Biro SDM,

The image shows a circular official stamp of the Badan Pusat Statistik (BPS) with a signature written over it. The stamp contains the text 'BADAN PUSAT STATISTIK' and 'REPUBLIK INDONESIA'. The signature is in black ink and appears to be 'Parlindungan Lubis'.

Atas Parlindungan Lubis, S.Si, M.Si

NIP. 196412141988021001

DAFTAR ISI

TIM PENYUSUN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
RINGKASAN EKSEKUTIF	viii
BAB I Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Maksud dan Tujuan	1
1.3 Tugas, Fungsi, dan Susunan Organisasi	2
1.4 Sumber Daya Manusia (SDM)	3
1.5 Potensi dan Permasalahan	4
1.6 Sistematika Penyajian Laporan	5
BAB II Perencanaan Kinerja	8
2.1 Rencana Strategis Biro SDM 2020-2024	8
2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2022	12
BAB III Akuntabilitas Kinerja	16
3.1 Capaian Kinerja Tahun 2022	16
3.2 Perkembangan Capaian Kinerja Sasaran/Indikator Biro SDM Tahun 2021 dan 2022	17
3.3 Capaian Kinerja Biro SDM Tahun 2022 Terhadap Target Renstra Tahun 2020 dan 2024	17
3.4 Kegiatan Prioritas Biro SDM Tahun 2022	20
3.5 Upaya Efisiensi di Biro SDM Tahun 2022	23
3.6 Kinerja Anggaran Tahun 2022	23
BAB IV Penutup	26
4.1 Kesimpulan	26
4.2 Tindak Lanjut	27
Lampiran	28

DAFTAR TABEL

Tabel 1. IKU Biro SDM Tahun 2022	11
Tabel 2. Perjanjian Kinerja (PK) Biro SDM Tahun 2022	13
Tabel 3. Capaian Kinerja Biro SDM Tahun 2022	16
Tabel 4. Persentase Rata-rata Capaian Kinerja Sasaran/Indikator, 2021-2022...	17
Tabel 5. Perbandingan Capaian Biro SDM Tahun 2021 dan Tahun 2022 terhadap Target Renstra Tahun 2020-2024	18
Tabel 6. Pagu dan Realisasi Anggaran Biro SDM Tahun 2022	24

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Tujuan dan Sasaran Strategis Biro SDM BPS 2020-2024	ix
Gambar 2. Hubungan antara Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis	x
Gambar 3. Jumlah Pegawai Biro SDM Menurut Jabatan	3
Gambar 4. Proporsi Pegawai di Lingkungan Biro SDM menurut Pendidikan	4

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Struktur Organisasi Biro SDM.....	28
Lampiran 2. Rencana Strategis Biro SDM Tahun 2020 - 2024	29
Lampiran 3. Perjanjian Kinerja Biro SDM Tahun 2022	31

RINGKASAN EKSEKUTIF

Biro SDM yang merupakan unit kerja pendukung di bidang sumber daya manusia mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan administrasi SDM, mutasi SDM, kesejahteraan SDM, pengembangan SDM, dan jabatan fungsional. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Biro SDM menyelenggarakan fungsi:

- a. pelaksanaan administrasi sumber daya manusia;
- b. pelaksanaan mutasi sumber daya manusia;
- c. pelaksanaan urusan kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusia; dan
- d. pelaksanaan jabatan fungsional.

Adapun visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis Biro SDM yang tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) Biro SDM Tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut:

a. Visi

Biro SDM mempunyai visi yaitu mewujudkan pelayanan prima di bidang administrasi kepegawaian untuk mendukung tercapainya tugas dan fungsi BPS.

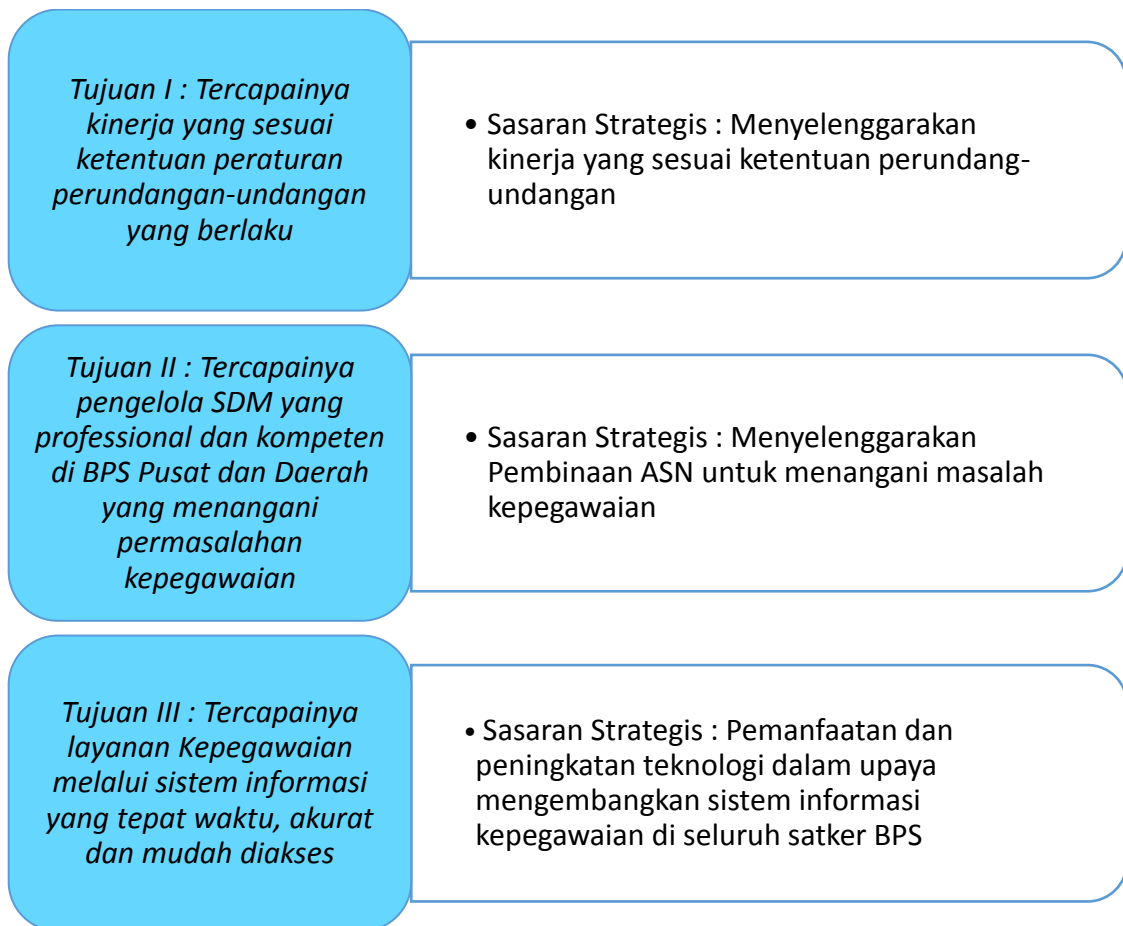
b. Misi

Untuk mencapai visi tersebut, maka Biro SDM menentukan misi yaitu:

- Meningkatkan kinerja Biro SDM sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Membina seluruh SDM di unit kerja BPS yang menangani masalah kepegawaian di Pusat dan Daerah; dan
- Mengembangkan sistem informasi kepegawaian yang mampu menghasilkan informasi yang tepat waktu, akurat dan mudah diakses.

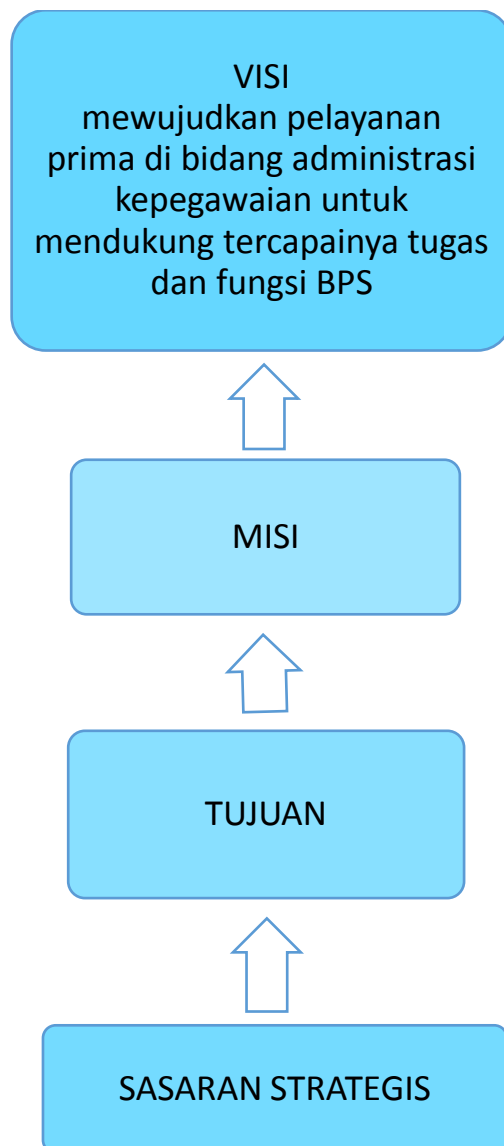
c. Tujuan dan Sasaran Strategis Biro SDM

Biro SDM mempunyai tiga tujuan yang dicanangkan dalam Renstra Biro SDM periode 2020-2024. Tujuan Biro SDM tersebut selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sasaran yang merupakan tahapan untuk memudahkan mengukur dan mencapai tujuan tersebut. Tujuan dan sasaran strategis Biro SDM Tahun 2020 - 2024 dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Tujuan dan Sasaran Strategis Biro SDM BPS 2020-2024

Masing-masing tujuan dan sasaran strategis tersebut memiliki indikator yang terukur agar dapat diketahui sejauh mana tingkat pencapaiannya. Hubungan antara visi, misi, tujuan dan sasaran strategis Biro SDM dapat terlihat pada gambar 2.



Gambar 2. Hubungan antara Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis

d. Peta Strategi Biro SDM

Tujuh sasaran strategis Biro SDM BPS memiliki keterkaitan dan kemampuan saling mendukung demi terwujudnya visi dan misi yang tertuang dalam Renstra Biro SDM BPS Tahun 2020-2024. Guna mengkomunikasikan sasaran strategis tersebut kepada seluruh pegawai yang ada di lingkungan Biro SDM, maka disusunlah peta strategi dengan menggunakan 4 perspektif dalam *Balanced Scorecard*, yaitu:

- **Perspektif *Costumer***

Merupakan perspektif yang berorientasi pada pemanfaat atas layanan yang dihasilkan oleh Biro SDM.

- *Perspektif Stakeholder*

Perspektif ini mengidentifikasi siapa yang merupakan *stakeholder* organisasi dan menentukan kepentingan khusus yang dimiliki para *stakeholder*. Selain itu perlu memperhatikan kedudukan masing-masing *stakeholder* terhadap keputusan dan tindakan institusi serta bagaimana mengelola hubungan yang baik dengan *stakeholder* tersebut. *Stakeholder* Biro SDM dibagi 2 (dua) yaitu *stakeholder internal (subject matter)* dan *stakeholder eksternal* (BKN, Sekretaris Negara, Sekretaris kabinet, KemenpanRB, KASN, POLRI, RSPAD, Dinas Kesehatan, dll).

- *Perspektif Internal Business Process*

Merupakan serangkaian aktivitas yang digunakan untuk menciptakan produk/layanan dalam rangka memenuhi harapan *stakeholder* atas produk dan layanan yang dihasilkan oleh Biro SDM.

- *Perspektif Learning and Growth*

Merupakan perspektif yang menggambarkan kemampuan organisasi untuk melakukan perbaikan dan perubahan dengan memanfaatkan sumber daya manusia internal organisasi.

e. Kebijakan Biro SDM

Arah kebijakan penyelenggaraan Biro SDM mengacu pada strategi pembangunan statistik yang terkait dengan visi dan misi sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 36 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Badan Pusat Statistik Tahun 2020 - 2024, yaitu :

1. Menyelenggarakan kinerja sesuai ketentuan peraturan perundangan-undangan yang berlaku;
2. Arah kebijakan dan strategi Menyelenggarakan Pembinaan ASN untuk menangani masalah kepegawaian;
3. Pemanfaatan dan peningkatan teknologi dalam upaya mengembangkan sistem informasi kepegawaian di seluruh satker BPS.

Guna mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka pada tahun 2022, Biro SDM melaksanakan kegiatan penyediaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, yang mengacu pada Program Penyediaan dan Pelayanan Prima

Administrasi Kepegawaian dengan rata-rata capaian berdasarkan Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) sebesar 111 persen.

Pelaksanaan program tersebut dibiayai melalui APBN dengan nilai sebesar Rp.13.884.176.000,-. Realisasinya mencapai Rp.12.725.951.004,- atau sebesar 91,66 persen. Dalam melaksanakan program Biro SDM tersebut terdapat beberapa hambatan yang mengakibatkan keterlambatan dan atau tidak selesainya pelaksanaan kegiatan teknis dan administrasi. Secara umum hambatan tersebut disebabkan oleh:

- a. Selain fokus pada kegiatan rutin, Biro SDM memiliki tugas tambahan yaitu pengelolaan transformasi SDM BPS.
- b. Uji kompetensi untuk pengangkatan jabatan fungsional melalui mekanisme Perpindahan dari Jabatan Lain belum tersedia sebanyak statistisi/ pranata komputer.
- c. Calon Pejabat Fungsional masih banyak yang belum memenuhi syarat pendidikan minimal.
- d. Pemahaman pegawai mengenai prosedur dan peraturan kepegawaian belum optimal.
- e. Pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung proses di bidang SDM BPS belum optimal.
- f. Belum terintegrasinya data kepegawaian di simpeg BPS dengan Sistem Informasi ASN (SiASN) yang dikelola instansi pembina (BKN).
- g. Belum adanya sistem pelayanan klinik pratama BPS.

Berbagai upaya telah dilakukan Biro SDM untuk mengatasi kendala yang dihadapi antara lain :

- a. Meningkatkan koordinasi dengan stakeholder eksternal, antara lain: BKN, Setkab, KemenpanRB, KASN, POLRI, RSPAD, dan Dinas Kesehatan.
- b. KSK diberikan kesempatan melanjutkan pendidikan S1.
- c. Menyelenggarakan diklat statistisi bagi pegawai dengan pendidikan non statistisi.
- d. Perbaiki website Sijafung dan Kanal Prakom untuk meningkatkan kemudahan pengguna.

- e. Meningkatkan kompetensi SDM melalui berbagai program pelatihan pengembangan antara lain: diklat, penugasan, coaching, mentoring, counseling, dll.
- f. Mengoptimalkan kegiatan sosialisasi peraturan khususnya peraturan di bidang SDM.
- g. Mengembangkan sistem informasi dibidang kepegawaian khususnya SIMPEG serta sistem pelayanan kepegawaian lainnya seperti Sijafung, DBMutasi, Siimut, Presensi Online, Baperjakat Online, dan Sipecut yang mendukung kelancaran pelayanan di bidang kepegawaian.

Hasil evaluasi atas pelaksanaan fungsi dan tugas Biro SDM sesuai dengan visi, secara umum dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja dan akuntabilitas Biro SDM menunjukkan tingkat keberhasilan yang nyata. Kesimpulan ini tercermin dari angka rata-rata capaian kinerja sasaran sebesar 111 persen. Tingkat capaian kinerja tersebut memberi arti bahwa pelaksanaan kegiatan yang dilakukan Biro SDM telah sesuai program, kebijakan, sasaran, dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana strategis dan sekaligus telah mampu memenuhi misi BPS.

Dengan disusunnya Laporan Kinerja Biro SDM tahun 2022 ini diharapkan dapat diketahui sejauh mana keberhasilan Biro SDM dalam mencapai sasaran pada tahun 2022.

BAB I

PENDAHULUAN

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Terwujudnya tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) merupakan harapan dari semua pihak. Langkah untuk mewujudkan hal tersebut telah dituangkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan, salah satunya adalah Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Merujuk peraturan tersebut, bahwa setiap instansi pemerintah diwajibkan mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui Laporan Kinerja Instansi yang disusun secara periodik.

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan lembaga pemerintah non kementerian yang bertugas menyediakan data statistik dasar sesuai peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, Biro Sumber Daya Manusia (Biro SDM) yang merupakan unit kerja eselon II di BPS wajib menyusun Laporan Kinerja sebagai wujud pertanggungjawaban dan akuntabilitas kinerja unit kerja instansi pemerintah.

Rencana Strategis Biro SDM 2020-2024 telah disusun sebagai arah program dan kegiatan yang akan dicapai Biro SDM selama lima tahun ke depan. Untuk mengukur keberhasilan Biro SDM dalam pencapaian kegiatan tahun 2022, maka pada awal tahun 2022 telah ditetapkan target kinerja yang akan dicapai selama tahun 2022. Target tersebut tertuang dalam Perjanjian Kinerja Kepala Biro SDM 2022. Sedangkan Laporan Kinerja Biro SDM 2022 merupakan wujud pertanggungjawaban atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan Biro SDM tahun 2022 serta akan digunakan sebagai umpan balik untuk memicu perbaikan kinerja Biro SDM di tahun yang akan datang.

1.2. Maksud dan Tujuan

Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mewajibkan setiap Instansi

pemerintah sebagai unsur penyelenggara negara untuk mempertanggungjawabkan tugas pokok, dan dipandang perlu untuk menyampaikan laporan kinerja atas prestasi kerja yang dicapai.

Maksud penyusunan Laporan Kinerja Biro SDM tahun 2022 adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban Kepala Biro SDM atas pelaksanaan program/kegiatan dan pengelolaan anggaran dalam rangka mencapai sasaran/target yang telah ditetapkan. Sedangkan tujuan penyusunan adalah untuk mengevaluasi capaian kinerja tujuan dan sasaran Biro SDM selama tahun 2022.

1.3. Tugas, Fungsi, dan Susunan Organisasi

Tugas, fungsi, dan susunan organisasi Biro SDM berdasarkan Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik adalah sebagai berikut:

a. Tugas

Biro SDM mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan administrasi sumber daya manusia, mutasi pegawai, kesejahteraan pegawai, pengembangan pegawai, dan jabatan fungsional.

b. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Biro SDM menyelenggarakan fungsi:

1. pelaksanaan administrasi sumber daya manusia;
2. pelaksanaan mutasi sumber daya manusia;
3. pelaksanaan urusan kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusia; dan
4. pelaksanaan jabatan fungsional.

c. Susunan Organisasi

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik, susunan organisasi dan tata kerja Biro SDM terdiri atas kelompok jabatan fungsional. Kelompok jabatan fungsional tersebut langsung berada di bawah Kepala Biro SDM.

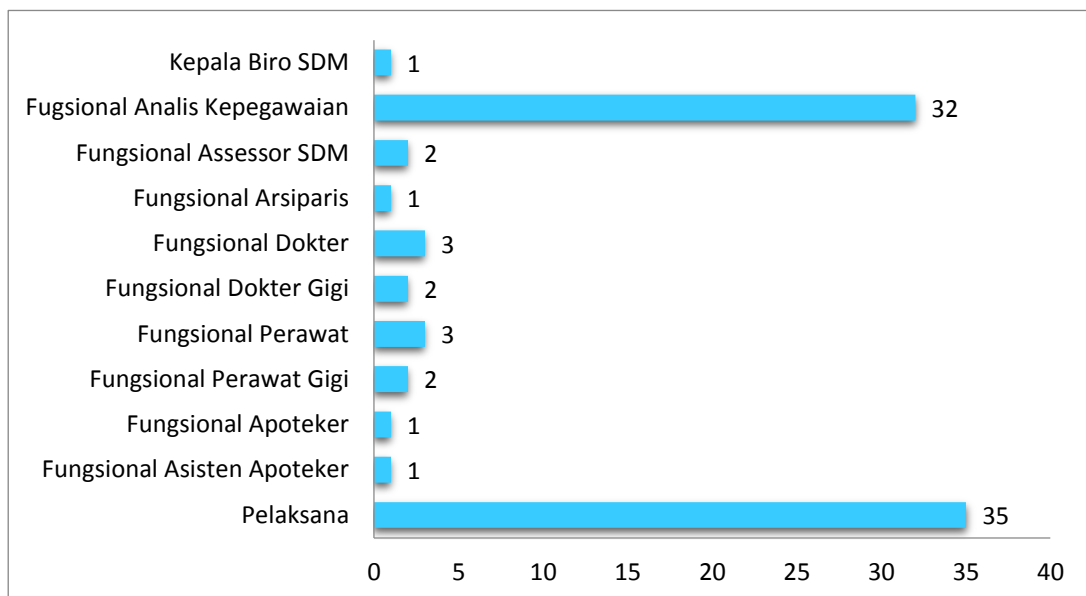
Jabatan Fungsional yang ada di Biro SDM pada akhir 2022 terdiri dari:

1. Fungsional Analis Kepegawaian : Ahli Madya, Ahli Muda, Ahli Pertama, Penyelia, dan Pelaksana Lanjutan
2. Fungsional Asessor SDM : Ahli Muda

3. Fungsional Arsiparis : Pelaksana Lanjutan
4. Fungsional Dokter : Ahli Madya dan Ahli pertama
5. Fungsional Dokter Gigi: Ahli Madya
6. Fungsional Perawat : Ahli Madya, pelaksana
7. Fungsional Perawat Gigi : Penyelia, pelaksana
8. Fungsional Apoteker: Ahli Pertama
9. Fungsional Asisten Apoteker: Terampil
10. Pelaksana

1.4. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai keberhasilan tugas dan fungsi Biro SDM. Pada akhir tahun 2022, sumber daya manusia Biro SDM berjumlah 83 pegawai (termasuk Kepala Biro SDM), dengan jumlah masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:

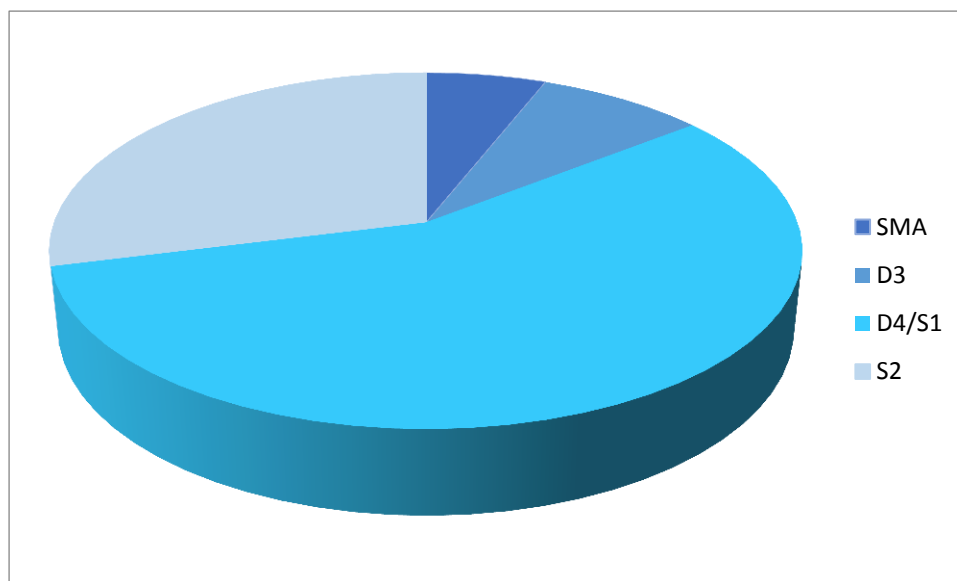


Gambar 3. Jumlah Pegawai Biro SDM Menurut Jabatan

Dari gambar 3 tersebut dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang menduduki jabatan fungsional Analisis Kepegawaian sebanyak 32 orang; fungsional Assessor SDM sebanyak 2 orang, fungsional Arsiparis sebanyak 1 orang, fungsional dokter sebanyak 3 orang, fungsional dokter gigi sebanyak 2 orang, fungsional perawat sebanyak 3 orang, fungsional perawat gigi sebanyak 2 orang, fungsional apoteker

sebanyak 1 orang, fungsional asisten apoteker sebanyak 1 orang, serta terdapat 35 pegawai yang masih menduduki jabatan pelaksana.

Apabila dilihat dari tingkat pendidikan, pegawai Biro SDM didominasi oleh pegawai yang memiliki pendidikan S1/ sederajat. Dari 83 orang pegawai di Biro SDM, tercatat sebanyak 47 pegawai berpendidikan S1/ sederajat; sebanyak 24 pegawai berpendidikan S2; sebanyak 7 pegawai dengan tingkat pendidikan D-III, dan sebanyak 5 pegawai dengan tingkat pendidikan SMA. Proporsi pegawai Biro SDM menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Proporsi Pegawai di Lingkungan Biro SDM menurut Pendidikan

1.5. Potensi dan Permasalahan

Biro SDM memiliki sumber daya manusia dan sistem yang potensial untuk menyediakan produk dan layanan kepegawaian yaitu:

- SDM berpendidikan S1 ke atas sebanyak 56,63 persen.
- SDM yang memiliki kompetensi teknis di bidang kepegawaian, diantaranya Pejabat fungsional analis kepegawaian (38,55 %), assessor SDM (2,41 %), dokter dan tenaga medis (14,46 %).
- Sistem informasi di bidang SDM yaitu: Simpeg Online, siJaFung, DBMutasi, Slimut, Performa 360, Presensi Online, Baperjakat Online, dan sipecut yang mendukung kelancaran pelayanan di bidang kepegawaian.

Hal tersebut menjadi modal Biro SDM untuk menyediakan layanan SDM secara lebih cepat, akurat, dan dapat diakses melalui website.

Permasalahan/kendala yang masih dihadapi oleh Biro SDM, antara lain:

1. Selain fokus pada kegiatan rutin, Biro SDM memiliki tugas tambahan yaitu pengelolaan transformasi SDM BPS.
2. Uji kompetensi untuk pengangkatan jabatan fungsional melalui mekanisme Perpindahan dari Jabatan Lain belum tersedia sebanyak statistisi/ pranata komputer.
3. Calon Pejabat Fungsional masih banyak yang belum memenuhi syarat pendidikan minimal.
4. Pemahaman pegawai mengenai prosedur dan peraturan kepegawaian belum optimal.
5. Pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung proses di bidang SDM BPS belum optimal.
6. Belum terintegrasinya data kepegawaian di simpeg BPS dengan Sistem Informasi ASN (SiASN) yang dikelola instansi pembina (BKN).
7. Belum adanya sistem pelayanan klinik pratama BPS.

1.6. Sistematika Penyajian Laporan

Dalam laporan ini berisi 4 bab dan lampiran-lampiran yang saling berkaitan, adapun rinciannya sebagai berikut:

BAB 1 Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang, maksud dan tujuan, tugas, fungsi dan susunan organisasi, sumber daya manusia, potensi dan permasalahan, serta sistematika penyajian laporan.

BAB 2 Perencanaan Kinerja

Bab ini berisi rencana strategis 2020-2024 dan perjanjian kinerja 2022.

BAB 3 Akuntabilitas Kinerja

Bab ini berisi capaian kinerja tahun 2022, perkembangan capaian kinerja Biro SDM tahun 2022 terhadap perjanjian kinerja tahun 2022, capaian kinerja Biro SDM tahun 2022 terhadap target rencana strategis tahun 2022, prestasi yang dicapai tahun 2022, kegiatan prioritas Biro SDM tahun 2022, upaya efisiensi Biro SDM, dan realisasi anggaran tahun 2022.

BAB 4 Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan tindak lanjut.

BAB II
PERENCANAAN
KINERJA

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis Biro SDM 2020-2024

Perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis, yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan. Dalam rencana kinerja ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan.

Perencanaan Kinerja Biro SDM tahun 2022 disusun dengan mengacu pada Renstra BPS Tahun 2020-2024. Dalam Renstra Biro SDM tertuang visi dan misi yang akan diwujudkan dalam jangka waktu lima tahun.

Adapun visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis Biro SDM yang tertuang dalam Renstra Biro SDM Tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut:

a. Visi

Biro SDM mempunyai visi yaitu “Mewujudkan Pelayanan Prima di bidang administrasi kepegawaian untuk mendukung tercapainya tugas dan fungsi BPS”.

b. Misi

Untuk mencapai visi tersebut, maka Biro SDM menentukan misi yaitu:

- 1) Meningkatkan kinerja Biro SDM sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 2) Membina seluruh SDM di unit kerja BPS yang menangani masalah kepegawaian baik di Pusat dan Daerah; dan
- 3) Mengembangkan sistem informasi kepegawaian yang mampu menghasilkan informasi yang tepat waktu, akurat dan mudah diakses.

c. Tujuan dan Sasaran Strategis Biro SDM

- Tujuan :

1. Tercapainya kinerja yang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Tercapainya pengelola SDM yang professional dan kompeten di BPS Pusat dan Daerah yang menangani permasalahan kepegawaian.

3. Tercapainya layanan Kepegawaian melalui sistem informasi yang tepat waktu, akurat dan mudah diakses.

- Sasaran :

1. Menyelenggarakan kinerja yang sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
2. Menyelenggarakan Pembinaan ASN untuk menangani masalah kepegawaian.
3. Tercapainya layanan Kepegawaian melalui sistem informasi yang tepat waktu, akurat, dan mudah diakses

Tujuan dan sasaran strategis Biro SDM memiliki keterkaitan dan kemampuan saling mendukung dalam terwujudnya visi dan misi Biro SDM. Dalam menginformasikan sasaran strategis tersebut kepada seluruh pegawai yang ada di lingkungan Biro SDM, digunakan 4 perspektif dalam *Balanced Scorecard* yaitu:

- *Perspektif Costumer*
Merupakan perspektif yang berorientasi pada pemanfaat atas layanan yang dihasilkan oleh Biro SDM.
- *Perspektif Stakeholder*
Penentuan perspektif ini yaitu mengidentifikasi siapa yang merupakan *stakeholder* organisasi dan menentukan kepentingan khusus apa yang kira-kira dimiliki para *stakeholder*. Selain itu perlu memperhatikan kedudukan masing-masing *stakeholder* terhadap keputusan dan tindakan institusi serta bagaimana mengelola hubungan yang baik dengan *stakeholder* tersebut. *Stakeholder* Biro SDM dibagi 2 (dua) yaitu *stakeholder* internal (*subject matter*) dan *stakeholder* eksternal (BKN, Sekretaris Negara, Sekretariat Kabinet, KemenpanRB, KASN, POLRI, RSPAD, Kemenkumham, dan Dinas Kesehatan).
- *Perspektif Internal Business Process*
Merupakan serangkaian aktivitas yang digunakan untuk menciptakan produk/jasa dalam rangka memenuhi harapan pemanfaat layanan dan *stakeholder* atas produk dan atau jasa yang dihasilkan oleh Biro SDM.

- **Perspektif *Learning and Growth***

Merupakan perspektif yang menggambarkan kemampuan organisasi untuk melakukan perbaikan dan perubahan dengan memanfaatkan sumber daya manusia internal organisasi.

d. Kebijakan Biro SDM

Arah kebijakan penyelenggaraan Biro SDM mengacu pada visi dan misi sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 36 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Badan Pusat Statistik Tahun 2020-2024, yaitu :

1. Menyelenggarakan kinerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Arah kebijakan dan strategi menyelenggarakan pembinaan ASN untuk menangani masalah kepegawaian.
3. Pemanfaatan dan peningkatan teknologi dalam upaya mengembangkan sistem informasi kepegawaian di seluruh satker BPS.

e. Program yang Dilaksanakan Biro SDM

Biro SDM menjalankan Program Dukungan Manajemen. Program tersebut bertujuan untuk meningkatkan dukungan manajemen BPS. Dalam pelaksanaannya, kegiatan pokok tersebut dijabarkan menjadi komponen-komponen yang menjadi tanggung jawab Kepala Biro SDM yang dibantu oleh Tim Kerja, yaitu:

1. Tim Administrasi Rekrutmen Pegawai
2. Tim Perencanaan Dan Informasi Pegawai
3. Tim Tata Naskah dan Administrasi Layanan Kepegawaian
4. Tim Kesejahteraan dan Disiplin Pegawai
5. Tim Penyusunan Regulasi
6. Tim Pengembangan Pegawai
7. Tim Klinik Pratama
8. Tim Mutasi SDM 1
9. Tim Mutasi SDM 2
10. Tim Mutasi SDM 3
11. Tim Mutasi SDM 4
12. Tim Jabatan Fungsional 1

13. Tim Jabatan Fungsional 2

f. Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran atau indikator yang akan memberikan informasi sejauh mana organisasi telah berhasil mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan. IKU Biro SDM Tahun 2022 seperti disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. IKU Biro SDM Tahun 2022

No.	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Sumber Data	Penjelasan
(1)	(2)	(3)	(5)	(6)
1.	Tercapainya kinerja yang sesuai ketentuan peraturan perundangan-undangan yang berlaku			
1.1	Menyelenggarakan kinerja yang sesuai ketentuan perundang-undangan	Laporan Administrasi Kepegawaian yang tepat waktu	Laporan Kegiatan Biro SDM	Jelas
2.	Tercapainya pengelola SDM yang professional dan kompeten di BPS Pusat dan Daerah yang menangani permasalahan kepegawaian			
2.1	Menyelenggarakan Pembinaan ASN untuk menangani masalah kepegawaian	Persentase pegawai yang lulus ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah (%)	Laporan Kegiatan Biro SDM	Formula = $(x/y) \times 100\%$ x = jumlah pegawai yang lulus ujian dinas penyesuaian dan ijazah y = jumlah pegawai yang mengikuti ujian dinas dan penyesuaian ijazah

		Persentase pegawai yang memenuhi standar kompetensi tertentu (%)	Sistem Informasi Kepegawaian	Formula = $(x/y) \times 100\%$ x = jumlah pegawai yang memenuhi standar kompetensi tertentu y = jumlah pegawai
		Persentase pegawai yang menduduki jabatan fungsional tertentu	Sistem Informasi Kepegawaian	Formula = $(x/y) \times 100\%$ x = jumlah pegawai yang menduduki jabatan fungsional tertentu y = jumlah pegawai
3.	Tercapainya layanan Kepegawaian melalui sistem informasi yang tepat waktu, akurat dan mudah diakses, dengan indikator sasaran			
3.1	Pemanfaatan dan peningkatan teknologi dalam upaya mengembangkan sistem informasi kepegawaian di seluruh satker BPS	Laporan Perencanaan, Pembinaan, dan Manajemen Kepegawaian yang tepat waktu	Laporan Kegiatan Biro SDM	Jelas

2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2022

Untuk mempermudah tercapainya visi dan misi Biro SDM, maka ditentukan Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2022 beserta sasaran strategis dan indikatornya seperti disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Perjanjian Kinerja (PK) Biro SDM Tahun 2022

Tujuan/ Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Satuan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Tujuan 1. Tercapainya kinerja yang sesuai ketentuan peraturan perundangan-undangan yang berlaku			
Menyelenggarakan kinerja yang sesuai ketentuan perundang-undangan	Laporan Administrasi Kepegawaian yang tepat waktu	Laporan	2
Tujuan 2. Tercapainya pengelola SDM yang professional dan kompeten di BPS Pusat dan Daerah yang menangani permasalahan kepegawaian			
Menyelenggarakan Pembinaan ASN untuk menangani masalah kepegawaian	Persentase pegawai yang lulus ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah (%)	Persen	65
	Persentase Pegawai yang memenuhi standar kompetensi tertentu (%)	Persen	85

	Persentase Pegawai yang menduduki jabatan fungsional tertentu	Persen	58
Tujuan 3. Tercapainya layanan Kepegawaian melalui sistem informasi yang tepat waktu, akurat dan mudah diakses, dengan indikator sasaran			
Pemanfaatan dan peningkatan teknologi dalam upaya mengembangkan sistem informasi kepegawaian di seluruh satker BPS	Laporan Perencanaan, Pembinaan, dan Manajemen Kepegawaian yang tepat waktu	Laporan	2

BAB III
AKUNTABILITAS
KINERJA

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja Biro SDM merupakan perwujudan kewajiban Biro SDM untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi Biro SDM dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan selama satu tahun melalui media pertanggungjawaban secara periodik.

Biro SDM mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan administrasi kepegawaian, mutasi pegawai, kesejahteraan pegawai, pengembangan pegawai dan jabatan fungsional. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dilakukan sesuai dengan rencana strategis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya.

3.1 Capaian Kinerja Tahun 2022

Capaian Kinerja Biro SDM tahun 2022 dapat dilihat dari keberhasilan melaksanakan tujuan serta sasaran strateginya dari Biro SDM yang telah ditetapkan pada awal tahun 2022, yang diukur dengan indikator-indikator sebagaimana yang disebutkan di tabel 3. Dari hasil pengukuran seluruh indikator, rata-rata capaian kinerja Biro SDM adalah 111 persen. Capaian Kinerja tersebut dapat dilihat di tabel di bawah ini.

Tabel 3. Capaian Kinerja Biro SDM Tahun 2022

Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Persentase
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Laporan Administrasi Kepegawaian yang tepat waktu	Publikasi/ Laporan	2	2	100
Persentase pegawai yang lulus ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah	Persen	65	100	120
Persentase pegawai yang memenuhi standar kompetensi tertentu	Persen	85	99	116
Persentase pegawai yang menduduki jabatan fungsional tertentu	Persen	58	57	98

Laporan perencanaan, Pembinaan, dan Manajemen Kepegawaian	Publikasi/ Laporan	2	6	120
Rata-Rata Capaian Kinerja Sasaran/Indikator (%)				111

3.2 Perkembangan Capaian Kinerja Sasaran/Indikator Biro SDM Tahun 2021 dan 2022

Rata-rata capaian kinerja Sasaran/Indikator Biro SDM tahun 2022 adalah 111 persen, masih sama dengan rata-rata capaian kinerja pada tahun sebelumnya.

Tabel 4. Persentase Rata-rata Capaian Kinerja Sasaran/Indikator, 2021-2022

Uraian	Tahun	
	2021	2022
Rata-rata Capaian Kinerja Sasaran/Indikator (%)	111	111

3.3 Capaian Kinerja Biro SDM Tahun 2022 Terhadap Target Renstra Tahun 2020-2024

Capaian kinerja Biro SDM terhadap target Renstra 2020-2024 dihitung berdasarkan realisasi tahun 2022 terhadap target tahun 2022 pada Renstra 2020-2024. Capaian kinerja Biro SDM tahun 2022 terhadap target 2022 pada Renstra 2020-2024 rata-rata mencapai 111 persen. Sementara itu, capaian kinerja Biro SDM tahun 2021 terhadap target tahun 2021 pada Renstra 2020-2024 rata-rata mencapai 116 persen. Secara lebih rinci, keseluruhan indikator dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Perbandingan Capaian Biro SDM Tahun 2021 dan Tahun 2022 terhadap terhadap Target Renstra Tahun 2020-2024

No	Indikator	Satuan	Target Renstra 2022	Realisasi Kinerja 2022	Capaian Kinerja 2022 terhadap Renstra 2020-2024 (%)	Capaian Kinerja 2021 terhadap Renstra 2020-2024 (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(6)	(7)	(8)
1	Laporan Administrasi Kepegawaian yang tepat waktu	Publikasi/ Laporan	2	2	100	100
2	Persentase pegawai yang lulus ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah	Persen	65	100	120	120
3	Persentase pegawai yang memenuhi standar kompetensi tertentu	Persen	85	99	116	120
4	Persentase pegawai yang menduduki jabatan fungsional tertentu	Persen	58	57	98	120
5	Laporan perencanaan, Pembinaan, dan Manajemen Kepegawaian	Publikasi/ Laporan	2	6	120	120
					111	116

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari lima indikator kinerja Biro SDM, terdapat satu indikator yang tidak mencapai target yaitu indikator Persentase pegawai yang menduduki jabatan fungsional tertentu. Hal ini disebabkan oleh:

- Calon Pejabat Fungsional masih banyak yang belum memenuhi syarat pendidikan minimal.
- Uji kompetensi untuk pengangkatan jabatan fungsional melalui mekanisme Perpindahan dari Jabatan Lain belum tersedia sebanyak statistisi/ pranata komputer.
- Tidak adanya formasi Jabatan Fungsional Pengadaan Barang & Jasa di BPS Provinsi/Kab/kota.
- Uji kompetensi untuk Perpindahan dari Jabatan Lain APK APBN/PK APBN memiliki persyaratan portofolio yang cukup sulit sehingga banyak calon peserta gugur di tahapan ini.

Berdasarkan tabel 5, rata-rata capaian kinerja Sasaran/Indikator Biro SDM tahun 2022 terhadap Renstra 2020-2024 yaitu sebesar 111 persen. Bila dibandingkan dengan rata-rata capaian kinerja tahun 2021 terhadap Renstra 2020-2024 (116 persen), capaian kinerja tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 4,31 persen. Hal ini disebabkan karena adanya kenaikan target renstra dibanding tahun sebelumnya yaitu pada indikator Persentase pegawai yang memenuhi standar kompetensi tertentu dan indikator Persentase pegawai yang menduduki jabatan fungsional tertentu. Kenaikan target tersebut dalam rangka mendongkrak nilai indeks pengelolaan SDM Sekretariat Utama BPS.

Indikator Kinerja	Target Renstra 2022 (lama)	Target Renstra 2022 (baru)
Persentase pegawai yang memenuhi standar kompetensi tertentu	60	85
indikator Persentase pegawai yang menduduki jabatan fungsional tertentu	45	58

3.4 Kegiatan Prioritas Biro SDM Tahun 2022

Kegiatan Prioritas Biro SDM pada tahun 2022 adalah peningkatan pengelolaan/manajemen SDM BPS dalam kerangka tata kelola kelembagaan. Prioritas ini dilakukan oleh Biro SDM mulai dari perencanaan, dilanjutkan dengan melakukan pembinaan, dan hasil akhir yang diharapkan adalah manajemen kepegawaian yang tepat waktu.

Berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN pasal 51 berbunyi “Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit”. Adapun Sistem Merit adalah Kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Pada tahun 2022 ini, BPS meraih predikat “Sangat Baik” dalam anugrah Meritokrasi (Penerapan Sistem Merit) Tahun 2022 yang diselenggarakan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Hal ini berarti BPS sudah bisa mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi dari *talent pool* dan rencana suksesi, dengan syarat adanya manajemen talenta namun tetap berkoordinasi dengan KASN dan dilakukan evaluasi setiap 2 tahun. *Assesment Center* BPS sebagai sarana pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan saat ini dalam proses menunggu akreditasi oleh BKN.

Selain itu, beberapa kegiatan prioritas lainnya yang diselenggarakan oleh Biro SDM pada tahun 2022 adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT).

Selama tahun 2022 telah dilaksanakan kegiatan seleksi terbuka untuk pengisian beberapa jabatan pimpinan tinggi sebagai berikut:

- Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Madya Formasi Deputy Bidang Statistik Distribusi dan Jasa; dan
- Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Formasi jabatan Kepala Biro Perencanaan, Kepala Biro Hubungan Masyarakat dan Hukum, Direktur Statistik Harga, Kepala BPS Provinsi Aceh, Kepala BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Kepala BPS Provinsi Nusa Tenggara Timur, Kepala BPS Provinsi Kalimantan Timur, Kepala BPS Provinsi Kalimantan Utara, dan Kepala BPS Provinsi Kalimantan Selatan.

2. Pelaksanaan Vaksinasi Covid-19 Dosis Lanjutan (*Booster*)

Berdasarkan Surat Edaran Nomor HK.02.02/II/252/2022 tentang vaksinasi Covid-19 dosis lanjutan (*booster*) dari Kementerian Kesehatan RI, BPS melaksanakan vaksinasi lanjutan (*booster*) massal kepada seluruh pegawai Badan Pusat Statistik. Pelaksanaan vaksinasi untuk setiap pegawai BPS dilaksanakan pada tanggal 3-6 Februari 2022. Kegiatan vaksinasi tersebut dilaksanakan di Kantor Badan Pusat Statistik.

3. Pelaksanaan *Medical Check Up*

Pada tanggal 13-24 Juni 2022, dilaksanakan kegiatan *Medical Check Up* (MCU) bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dan Pejabat Fungsional Utama sebanyak 30 pegawai. Kemudian, pada tanggal 15-26 Agustus 2022 dilaksanakan kembali kegiatan *Medical Check Up* (MCU) bagi pejabat fungsional ahli madya di lingkungan BPS sebanyak 88 pegawai. Maksud diselenggarakannya kegiatan MCU ialah selain bagian dari manajemen sumber daya manusia juga menyangkut masalah kesejahteraan pegawai yang diukur melalui tingkat kesehatannya.

4. Pelaksanaan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Tertentu dan UDPI

Dalam rangka pemenuhan kebutuhan dan pengembangan karir pejabat fungsional, BPS sebagai instansi pembina jabatan fungsional Statistisi dan Pranata Komputer melaksanakan Uji Kompetensi yang diperuntukkan untuk kenaikan jabatan, alih jabatan dan pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui perpindahan dari jabatan lain. Peserta Uji Kompetensi berasal dari internal pegawai BPS dan Kementerian/Lembaga serta Pemerintah Daerah dari seluruh Indonesia. Uji Kompetensi dilaksanakan lima kali selama tahun 2022. Dengan rincian peserta sebanyak 761 pegawai pada bulan Februari 2022, 574 pegawai pada bulan Juni 2022, 372 pegawai pada bulan Oktober 2022, 466 pegawai pada bulan Agustus 2022 (Ukom Khusus) dan 24 pegawai pada Desember 2022 (Ukom Remedial). Sedangkan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah (UDPI) tahun 2022 dilaksanakan pada 22-23 Juni 2022. Total peserta yang mengikuti UDPI 2022 berjumlah 245 peserta dengan rincian 190 peserta Ujian Dinas, 54 peserta Penyesuaian Ijazah DIII/S1, 1 peserta Penyesuaian Ijazah SMA.

5. Pembekalan Masa Persiapan Pensiun

Tanggal 28 November - 2 Desember 2022 Biro SDM melaksanakan Training Masa Persiapan Purnabakti/ Pensiun yang dimaksudkan untuk memberikan

pembekalan bagi pegawai yang akan memasuki masa purnabakti agar dapat memasuki masa purnabakti dengan percaya diri dan bahagia. Kegiatan ini dilakukan selama tiga hari di Bandung, Jawa Barat. Materi pelatihan yang diberikan mencakup tiga aspek yaitu aspek psikologi dan motivasi, aspek kesehatan dan aspek pengenalan kewirausahaan. Kegiatan ini diikuti oleh 58 (lima puluh delapan) peserta yang terdiri dari pegawai yang akan pensiun 3 (tiga) tahun ke depan yang merupakan perwakilan unit kerja eselon dua BPS Pusat dan BPS Daerah (Provinsi dan Kabupaten/Kota).

6. Pengembangan SIMPEG

Dalam rangka penilaian indeks sistem merit yang berujung pada pelaksanaan Manajemen Talenta dengan dukungan teknologi informasi secara menyeluruh, BPS melakukan program pengembangan SIMPEG untuk mendukung pengembangan teknologi informasi pengelolaan SDM berbasis sistem merit dan arah perubahan BPS 2021-2024. Pengembangan SIMPEG dimulai dengan pengembangan struktur dan modul-modul layanan SDM juga proses integrasi ke sistem BKN. Pada tanggal 8-9 Agustus 2022 dilakukan rapat koordinasi dengan *stakeholder* internal (Direktorat Sistem Informasi Statistik) dan *stakeholder* eksternal (Badan Kepegawaian Negara dan Kementerian PUPR). Kegiatan diawali dari pemaparan narasumber lalu dilanjutkan dengan pembagian kelompok kerja sesuai dengan prioritas pengembangan modul yang akan disusun. Peserta kegiatan ini sebanyak 62 orang yang terdiri dari peserta internal BPS dan Kementerian/Lembaga.

7. Penganugerahan Insan Statistik Teladan

Pemberian penghargaan pegawai diberikan kepada Insan Statistik Teladan (IST), yaitu Sosok PNS panutan yang dapat mengilhami, menggerakkan, membangkitkan dan mengobarkan semangat bagi diri dan lingkungannya untuk melakukan sesuatu yang positif dan berguna. Pemilihan Insan Statistik Teladan (IST) 2022 dilakukan secara bertingkat, yaitu Tahap I di tingkat BPS Kabupaten/Kota, BPS Provinsi, dan unit kerja Eselon 2 BPS Pusat, Tahap II di tingkat Provinsi dan unit kerja Eselon 1 BPS Pusat dan selanjutnya seleksi Tahap III di tingkat nasional. Sebagai puncak acara pemilihan Insan Statistik Teladan BPS, diselenggarakan acara penganugerahan IST 2022 yang melibatkan semua pemenang Tahap II dan

diselenggarakan di Jakarta bertepatan dengan peringatan Hari Statistik Nasional (HSN) 2022 BPS Pusat.

Peserta Kegiatan Penganugerahan Insan Statistik Teladan (IST) Tahun 2022 adalah semua pemenang IST Tahap II yang berjumlah 41 (empat puluh satu) orang yang terdiri dari 34 (tiga puluh empat) IST Provinsi dan 7 (tujuh) IST Pusat.

8. Workshop Penyusunan Alat Ukur Asesmen Pegawai

Maksud dilaksanakannya Workshop Penyusunan Alat Ukur Asesmen Pegawai adalah untuk menyusun pembaharuan alat ukur Asesmen Pegawai di Badan Pusat Statistik. Kegiatan ini dilaksanakan pada Tanggal 28 November sampai 2 Desember 2022 bersamaan dengan kegiatan Pembekalan Masa Persiapan Pensiun. Kegiatan ini diselenggarakan di Kota Bandung dengan peserta asesor Badan Pusat Statistik sejumlah 16 (enam belas) asesor yang merupakan perwakilan dari BPS Pusat dan Daerah, serta 2 (dua) peserta tamu dari instansi pemerintah selain BPS yang memiliki unit penyelenggara penilaian kompetensi pegawai.

3.5 Upaya Efisiensi di Biro SDM Tahun 2021

Selama tahun 2022, Biro SDM masih secara konsisten mendukung segala bentuk efisiensi baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan di lingkup Biro SDM maupun efisiensi lainnya. Beberapa upaya efisiensi yang dilakukan oleh Biro SDM antara lain mensinergikan kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh Biro SDM, seperti pelaksanaan ujian dinas/penyesuaian ijazah (UDPI) dan ujian kompetensi dilakukan dalam waktu yang bersamaan. Selain itu, dilakukan juga pengembangan pegawai secara virtual/daring, seperti ngobrol bareng (ngobar) seputar SDM dll.

Efisiensi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan di lingkup Biro SDM dalam kaitannya dengan anggaran terwujud dalam realisasi penyerapan anggaran tahun 2022 sebesar 91,66 persen dengan capaian kinerja sebesar 111 persen.

3.6 Kinerja Anggaran Tahun 2022

Berdasarkan alokasi anggaran BPS yang ada di Biro SDM Tahun 2022, pagu dan realisasi anggaran per program dapat dirinci sebagai berikut: dari pagu anggaran sebesar Rp. 13.884.176.000,-. Penyerapan/realisasi anggaran tahun 2022 sebesar

Rp. 12.725.951.004,- atau sebesar 91,66 persen, dengan rincian seperti tersaji pada Tabel 6.

Tabel 6. Pagu dan Realisasi Anggaran Biro SDM Tahun 2022

No	Kode Kegiatan	Nama Kegiatan	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Realisasi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	2881	Penyusunan, Pengembangan, dan Evaluasi Program dan Anggaran	76.802.000	76.562.000	99,69
2.	2883	Pengelolaan dan Pengembangan Administrasi Kepegawaian	11.017.090.000	9.930.267.004	90,14
3.	2885	Dukungan Manajemen BPS Lainnya	2.790.284.000	2.719.122.000	97,45
JUMLAH			13.884.176.000	12.725.951.004	91,66

BAB IV

PENUTUP

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Laporan Kinerja Biro Sumber Daya Manusia (SDM) menyajikan pertanggungjawaban dan pencapaian kinerja Kepala Biro SDM Tahun 2022 dalam mendukung pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran Biro SDM.

Hasil evaluasi atas pelaksanaan fungsi dan tugas Biro SDM menyimpulkan bahwa secara umum pencapaian kinerja dan akuntabilitas Biro SDM menunjukkan tingkat keberhasilan yang nyata. Kesimpulan ini tercermin dari rata-rata capaian kinerja Biro SDM sebesar 111 persen selama tahun 2022. Tingkat pencapaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa pelaksanaan kegiatan yang dilakukan Biro SDM telah sesuai program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana strategis dan sekaligus telah mampu memenuhi misi Biro SDM.

Meskipun pelaksanaan program kegiatan sudah sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, namun masih ditemukan permasalahan yang memerlukan beberapa langkah perbaikan. Beberapa penyebab atau kendala yang mengakibatkan keterlambatan dan atau tidak tercapainya target sasaran dan tujuan adalah :

1. Selain fokus pada kegiatan rutin, Biro SDM memiliki tugas tambahan yaitu pengelolaan transformasi SDM BPS.
2. Uji kompetensi untuk pengangkatan jabatan fungsional melalui mekanisme Perpindahan dari Jabatan Lain belum tersedia sebanyak statistisi/ pranata komputer.
3. Calon Pejabat Fungsional masih banyak yang belum memenuhi syarat pendidikan minimal.
4. Pemahaman pegawai mengenai prosedur dan peraturan kepegawaian belum optimal.
5. Pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung proses di bidang SDM BPS belum optimal.
6. Belum terintegrasinya data kepegawaian di simpeg BPS dengan Sistem Informasi ASN (SiASN) yang dikelola instansi pembina (BKN).
7. Belum adanya sistem pelayanan klinik pratama BPS.

4.2 Tindak Lanjut

1. Meningkatkan koordinasi dengan stakeholder eksternal, antara lain: BKN, Setkab, KemenpanRB, KASN, POLRI, RSPAD, dan Dinas Kesehatan.
2. KSK diberikan kesempatan melanjutkan pendidikan S1.
3. Menyelenggarakan diklat statistisi bagi pegawai dengan pendidikan non statistisi.
4. Perbaiki website Sijafung dan Kanal Prakom untuk meningkatkan kemudahan pengguna.
5. Meningkatkan kompetensi SDM melalui berbagai program pelatihan pengembangan antara lain: diklat, penugasan, coaching, mentoring, counseling, dll.
6. Optimalisasikan kegiatan sosialisasi peraturan khususnya peraturan di bidang SDM.
7. Mengembangkan sistem informasi di bidang kepegawaian khususnya SIMPEG serta sistem pelayanan kepegawaian lainnya seperti Sijafung, DBMutasi, Siimut, Presensi Online, Baperjakat Online, dan Sipecut yang mendukung kelancaran pelayanan di bidang kepegawaian.

BAB V

LAMPIRAN

Lampiran 1. Struktur Organisasi Biro SDM

STRUKTUR ORGANISASI BIRO SUMBER DAYA MANUSIA

Peraturan Kepala BPS Nomor 7 Tahun 2020, Tanggal 22 Desember 2020



Lampiran 2. Rencana Strategis Biro SDM Tahun 2020 - 2024

RENCANA STRATEGIS BIRO SDM

Tahun 2020 s/d 2024

Unit Kerja : Biro Sumber Daya Manusia (Biro SDM)

Visi

Biro SDM mempunyai visi yaitu mewujudkan pelayanan prima di bidang administrasi kepegawaian untuk mendukung tercapainya tugas dan fungsi BPS.

Misi

Untuk mencapai visi tersebut, maka Biro SDM menentukan misi yaitu:

- Meningkatkan kinerja Biro SDM sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Membina seluruh SDM di unit kerja BPS yang menangani masalah kepegawaian di Pusat dan Daerah; dan
- Mengembangkan sistem informasi kepegawaian yang mampu menghasilkan informasi yang tepat waktu, akurat dan mudah di akses.

Tujuan

Tujuan I: Tercapainya kinerja yang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Tujuan II: Tercapainya pengelola SDM yang professional dan kompeten di BPS Pusat dan Daerah yang menangani permasalahan kepegawaian; dan

Tujuan III: Tercapainya layanan Kepegawaian melalui sistem informasi yang tepat waktu, akurat dan mudah diakses.

Lampiran 3. Perjanjian Kinerja Biro SDM Tahun 2022

PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA
BADAN PUSAT STATISTIK



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Atas Parlindungan Lubis S.Si, M.Si.
Jabatan : Kepala Biro Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Ir. Atgo Mardiyanto M.Si.
Jabatan : Sekretaris Utama
Selaku atasan langsung pihak pertama

Selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak Kedua

Ir. Atgo Mardiyanto M.Si.
NIP. 19640508 198702 1 002

Surabaya, 19 Januari 2022
Pihak Pertama

Atas Parlindungan Lubis S.Si, M.Si.
NIP. 19641214 198802 1 001

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA**

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Tujuan 1. Tercapainya kinerja yang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku			
Menyelenggarakan kinerja yang sesuai ketentuan perundang-undangan	Laporan Administrasi Kepegawaian yang tepat waktu	Laporan	2
Tujuan 2. Tercapainya pengelola SDM yang professional dan kompeten di BPS Pusat dan Daerah yang menangani permasalahan kepegawaian			
Menyelenggarakan Pembinaan ASN untuk menangani masalah kepegawaian	Persentase pegawai yang lulus ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah (%)	Persen	65
	Persentase Pegawai yang memenuhi standar kompetensi tertentu (%)	Persen	85
	Persentase Pegawai yang menduduki jabatan fungsional tertentu (%)	Persen	58
Tujuan 3. Tercapainya layanan Kepegawaian melalui sistem informasi yang tepat waktu, akurat dan mudah diakses			
Pemanfaatan dan peningkatan teknologi dalam upaya mengembangkan sistem informasi kepegawaian di seluruh satker BPS	Laporan Perencanaan, Pembinaan, dan Manajemen Kepegawaian yang tepat waktu	Laporan	2

Kegiatan

Pengelolaan dan Pengembangan Administrasi Kepegawaian

Anggaran

Rp. 18.150.386.000,-

Pihak Kedua



Ir. Atgo Mardiyanto M.Si
NIP. 19540508 198702 1 002

Surabaya, 19 Januari 2022
Pihak Pertama



Atas Parlindungan Lubis S.Si, M.Si
NIP. 19641214 198802 1 001

