



BADAN PUSAT STATISTIK

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) 2020-2024 BIRO KEPEGAWAIAN

**RENCANA STRATEGIS
BIRO KEPEGAWAIAN
2020-2024**

**Naskah:
Biro Kepegawaian**

**Gambar Kulit:
Biro Kepegawaian**

**Diterbitkan oleh:
Badan Pusat Statistik - Indonesia**

Boleh dikutip dengan menyebutkan sumbernya

KATA PENGANTAR

Rencana strategis (Renstra) Biro Kepegawaian 2020-2024 ini disusun sebagai pedoman langkah Biro Kepegawaian dalam menjalankan program dan kegiatan lima tahun ke depan. Pedoman ini dirasakan sangat penting mengingat dinamisasi organisasi untuk mendukung upaya pelaksanaan tugas dan fungsi Biro Kepegawaian di bidang pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sebagai upaya penyempurnaan program, target, dan capaian pada 2015-2019. Renstra Biro kepegawaian memuat visi, misi, kebijakan dan arah strategis pencapaian tujuan.

Sesuai PP Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pegawai dituntut memiliki kompetensi yang dipersyaratkan dalam suatu jabatan dan instansi wajib melakukan investasi dengan cara meningkatkan kompetensi SDM yang dimiliki sehingga mampu memenuhi kriteria yang dipersyaratkan untuk kemajuan organisasi ke depan. Oleh karena itu, renstra yang telah disempurnakan ini diharapkan dapat memberikan arah bagi organisasi dalam menunaikan kewajiban dan memenuhi tuntutan profesionalisme.

Semoga Tuhan Yang Maha Pemurah memberikan kekuatan bagi kita untuk dapat bersama-sama mewujudkan Visi Biro Kepegawaian “Mewujudkan Pelayanan Prima Di Bidang Administrasi Kepegawaian Untuk Mendukung Tercapainya Tugas Dan Fungsi BPS”.

Jakarta, Mei 2020

Biro Kepegawaian,



Sugeng Arianto

RINGKASAN EKSEKUTIF

Sesuai Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik, Biro Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan administrasi kepegawaian, mutasi pegawai, kesejahteraan pegawai, pengembangan pegawai dan jabatan fungsional. Dalam melaksanakan tugas Biro Kepegawaian menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan administrasi kepegawaian;
- b. Pelaksanaan mutasi pegawai;
- c. Pelaksanaan urusan kesejahteraan dan pengembangan pegawai; dan
- d. Pelaksanaan urusan jabatan fungsional.

Adapun visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis Biro Kepegawaian yang tertuang dalam Renstra Biro Kepegawaian tahun 2015-2019 adalah sebagai berikut:

a. Visi

Biro Kepegawaian 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 Kepegawaian menentukan misi yaitu:

1. Meningkatkan kinerja Biro Kepegawaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

2. Membina seluruh SDM di unit kerja BPS yang menangani masalah kepegawaian di Pusat dan Daerah; dan
3. Mengembangkan sistem informasi kepegawaian yang mampu menghasilkan informasi yang tepat waktu, akurat dan mudah di akses

c. Tujuan dan Sasaran Strategis Biro Kepegawaian

Biro Kepegawaian mempunyai tiga tujuan yang dicanangkan dalam Renstra Biro Kepegawaian periode 2020-2024. Tujuan Biro Kepegawaian tersebut selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sasaran yang merupakan tahapan untuk memudahkan mengukur dan mencapai tujuan tersebut. Dalam rangka mewujudkan pelayanan prima Visi Biro Kepegawaian adalah *“Terwujudnya Pelayanan Prima di bidang Administrasi Kepegawaian Untuk Mendukung Tercapainya Fungsi dan Tugas BPS”*, untuk mendukung visi Sekretariat Utama *“Menyediakan dan mengembangkan SDM yang unggul dan adaptif dalam rangka menghasilkan statistik yg berkualitas”*. agar mampu memberikan pelayanan prima di bidang administrasi kepegawian untuk mendukung tercapainya tugas dan fungsi BPS.

Adapun sasaran kegiatan dirumuskan sebagai berikut: 1) Terwujudnya layanan administrasi kepegawaian, 2) Terwujudnya layanan mutasi pegawai, 3) Terwujudnya layanan kesejahteraan dan pengembangan pegawai, dan 4) Terwujudnya layanan jabatan fungsional.

Dalam mengkomunikasikan sasaran strategi tersebut kepada seluruh pegawai yang ada di lingkungan Badan Pusat Statistik, digunakan 4 perspektif dalam *Balanced Scorecard* yaitu:

a. Perspektif *Costumer*

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

b. 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. Mengingat *stakeholder* Biro Kepegawaian dibagi 2 (dua) yaitu *stakeholder internal (subject matter)* dan *stakeholder eksternal* (Kemenpan dan RB, BKN, KASN, Setneg, dll).

c. 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 Kepegawaian.

d. Perspektif *Learning and Growth*

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

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
RINGKASAN EKSEKUTIF	1
DAFTAR ISI	4
DAFTAR TABEL	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN	7
1.1. Kondisi Umum	8
1.1.1. Pencapaian Umum Biro Kepegawaian Tahun 2015-2019	8
1.1.2. Inovasi Biro Kepegawaian Tahun 2015-2019	10
2.1. Potensi dan Permasalahan	11
2.1.1. Potensi yang Dimiliki	11
2.1.2. Permasalahan yang Dihadapi	11
BAB II VISI, MISI, DAN TUJUAN BIRO KEPEGAWAIAN	13
2.1. Visi Biro Kepegawaian	13
2.2. Misi Biro Kepegawaian	14
2.3. Tujuan Biro Kepegawaian	14
2.4. Sasaran Biro Kepegawaian	15
BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI	18
3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Biro Kepegawaian	19
3.2. Program dan Kegiatan.....	20
BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	23
4.1. Target Kinerja	23
4.1.1. Indikator Kinerja Sasaran Strategis.....	23

4.1.2. Indikator Kinerja Program dan Indikator Kinerja Kegiatan	30
4.2. Kerangka Pendanaan	31
BAB V PENUTUP	34

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1 Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan Biro Kepegawaian 2015-2019	9
Tabel 2 Hubungan Visi, Misi dan Tujuan Biro Kepegawaian Tahun 2020-2024.....	15
Tabel 3 Hubungan Tujuan, Sasaran Strategis, Strategi, Program dan Kegiatan Biro Kepegawaian Tahun 2020-2024	24 <u>1</u>
Tabel 4 Program dan Kegiatan Biro Kepegawaian Tahun 2020-2024	24
Tabel 5 Alokasi Anggaran Biro Kepegawaian 2020-2024 Menurut Sasaran Kegiatan	32

BAB I

PENDAHULUAN

Pelaksanaan kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistemik akan memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas perencanaan, penganggaran, dan evaluasi serta mendukung layanan internal di Biro Kepegawaian. Oleh karena itu, pelaksanaan kegiatan pada Biro Kepegawaian harus dilandasi oleh suatu kebijakan, strategi, dan program yang komprehensif dan terpadu yang dituangkan dalam dokumen Rencana Strategis.

Rencana strategis instansi pemerintah merupakan langkah awal dalam mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang mengintegrasikan antara perencanaan, pendanaan dengan kinerja serta pengukuran kinerjanya.

Peraturan Presiden No 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Pasal 3 ayat 1 dan Pasal 5 menyebutkan bahwa penyelenggaraan SAKIP pada Kementerian Negara/lembaga dilaksanakan oleh entitas Akuntabilitas Kinerja secara berjenjang yaitu entitas akuntabilitas kinerja satuan kerja, unit organisasi, dan Kementerian/Lembaga. Sedangkan penyelenggaraan SAKIP meliputi: rencana strategis, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, serta reviu dan evaluasi kinerja. Selanjutnya dalam pasal 6 dan pasal 7 bahwa penyusunan rencana strategis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi landasan dalam penyelenggaraan SAKIP.

Biro Kepegawaian dalam melakukan tugasnya selama lima tahun dituangkan dalam Renstra Biro Kepegawaian Tahun 2020-2024 yang mengacu pada Renstra Settama tahun 2020-2024. Renstra Biro Kepegawaian Tahun 2020-2024 berisi visi, misi dan tujuan yang diselaraskan dengan visi, misi dan tujuan Settama 2020-2024. Dengan adanya Renstra sebagai dasar penyusunan rencana kerja tahunan diharapkan pelaksanaan program dan kegiatan pada lingkungan Biro Kepegawaian akan menjadi lebih terarah, efektif, dan efisien.

1.1. Kondisi Umum

1.1.1. Pencapaian Umum Biro Kepegawaian Tahun 2015-2019

Sesuai Peraturan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik, tugas dan tanggung jawab Biro Kepegawaian adalah di bidang administrasi kepegawaian, mutasi pegawai, Kesejahteraan dan pengembangan pegawai dan jabatan fungsional di lingkungan BPS. Hal ini merupakan penegasan terhadap semangat reformasi yang menginginkan dilakukannya pembaharuan dan peningkatan efektivitas dalam melaksanakan fungsinya.

Hal tersebut merupakan tuntutan pemerintah terhadap setiap Kementerian/Lembaga agar memberikan pelayanan prima yang akuntabel dan transparan sebagai bentuk mewujudkan *good governance* dan *clean government*. Dalam mendukung terciptanya pemerintahan yang bersih dan berwibawa, dilakukan pengawasan terhadap penggunaan anggaran yang menjadi tanggung jawab BPS secara intensif, guna mencegah pemborosan sumber daya.

Capaian kinerja Biro Kepegawaian Tahun 2015-2019 merupakan pencapaian dari indikator-indikator kinerja sasaran selama periode Renstra Biro Kepegawaian 2015-2019. Pengukuran capaian kinerja dihitung berdasarkan perbandingan antara realisasi dengan target indikator kinerja pada masing-masing sasaran. Indikator kinerja tersebut merupakan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan targetnya pada dokumen Perjanjian Kinerja (PK) pada tahun yang bersangkutan. Hasil capaian kinerja Biro Kepegawaian Tahun 2015 – 2019 tertuang pada tabel berikut:

Tabel 1. Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan Biro Kepegawaian 2015-2019

Sasaran Kegiatan/Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan		2015	2016	2017	2018	2019
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
SK1. Terwujudnya Tata Kelola Kepegawaian Yang Prima 2015-2019						
1.1.	Persentase Rekrutmen dan Pengelola Pegawai	100	100	100	100	100
1.2.	Persentase Administrasi Kepegawaian	100	100	100	100	100
1.3.	Persentase Pembinaan Pegawai	100	100	100	100	100
1.4.	Persentase Pengembangan pegawai	100	100	100	100	100
1.5.	Persentase Pemantau dan Penilaian Kinerja Pegawai	100	100	100	100	100

Sasaran Kegiatan/Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan		2015	2016	2017	2018	2019
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.6.	Persentase Penempatan/mutasi pegawai	100	100	100	100	100
1.7	Presentase Penyusunan Kompetensi Jabatan	100	100	100	100	100
1.8.	Pembinaan Jabatan Fungsional	100	100	100	100	100
1.9.	Pengelolaan Kesejahteraan Pegawai	100	100	100	100	100

1.1.2. Inovasi Biro Kepegawaian Tahun 2015-2019

1. Sistem informasi di bidang kepegawaian yaitu Sijafung, Siimut, Performa 360, Presensi Online, Baperjakat Online.
 - a. Sijafung: Sistem informasi jabatan fungsional adalah system informasi untuk pengelolaan jabatan fungsional mulai dari pengusulan pengangkatan, penilaian angka kredit, penetapan PAK sampai dengan penerbitan SK pengangkatan dalam jabatan fungsional.
 - b. Siimut: Sistem Informasi Pelayanan Mutasi Kepegawaian di lingkungan Badan Pusat Statistik
 - c. Performa 360: untuk melakukan penilaian dari berbagai sudut pandang, tidak terbatas atasan ke bawahan saja.
 - d. Presensi Online: Menampilkan data presensi dan absensi pegawai.

- e. Baperjakat Online: untuk mempermudah melihat pegawai untuk calon pejabat yang berpotensi

2.1. Potensi dan Permasalahan

2.1.1. Potensi yang Dimiliki

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 116 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik, secara umum tugas Biro Kepegawaian adalah melaksanakan tugas penyelenggaraan administrasi kepegawaian, mutasi pegawai, pengembangan pegawai dan jabatan fungsional di lingkungan BPS. Perka tersebut menjamin koordinasi dalam mendukung kesuksesan tata kelola kepegawaian yang prima.

2.1.2. Permasalahan yang Dihadapi

Dalam melaksanakan program Biro Kepegawaian tersebut terdapat beberapa hambatan yang mengakibatkan keterlambatan dan atau tidak selesainya pelaksanaan kegiatan teknis dan administrasi. Secara umum hambatan tersebut disebabkan oleh:

- a. Masih banyak pegawai yang belum memahami pelayanan kepegawaian.
- b. Masih adanya pelayanan kepegawaian BPS Provinsi yang dilakukan di BPS Pusat.
- c. Masih adanya pegawai yang belum memahami prosedur dan peraturan kepegawaian.

- d. Belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung proses di bidang administrasi kepegawaian.
- e. Belum optimalnya pemanfaatan sistem informasi jabatan fungsional.

Berbagai upaya telah dilakukan Biro Kepegawaian untuk mengatasi kendala yang dihadapi antara lain yaitu dengan secara bertahap memenuhi sarana dan prasarana kerja, meningkatkan frekuensi dan jangkauan penyebaran peraturan kepegawaian.

Hasil evaluasi atas pelaksanaan fungsi dan tugas Biro Kepegawaian sesuai dengan visi, secara umum dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja dan akuntabilitas Biro Kepegawaian menunjukkan tingkat keberhasilan yang nyata (*significant results*). Tingkat capaian kinerja tersebut memberi arti bahwa pelaksanaan kegiatan yang dilakukan Biro Kepegawaian telah sesuai program, kebijakan, sasaran, dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana strategis dan sekaligus telah mampu memenuhi misi BPS.

Dengan adanya isu pokok tersebut di atas, diharapkan penyusunan Renstra Biro Kepegawaian ini mampu memberikan masukan-masukan untuk peningkatan kinerja seluruh bagian serta sub bagian tata usaha di seluruh Indonesia dan seluruh bagian/sub direktorat yang terkait dengan Biro Kepegawaian ke depan. Pada akhirnya peningkatan kinerja Biro Kepegawaian guna mendukung kinerja BPS dalam terwujudnya tata kelola kepegawaian yang prima.

BAB II

VISI, MISI, DAN TUJUAN BIRO KEPEGAWAIAN

2.1. Visi Biro Kepegawaian

Visi Badan Pusat Statistik dalam Renstra BPS 2020-2024 adalah Penyedia Data Statistik Berkualitas untuk Indonesia Maju. Mengacu pada misi ke-4 BPS yaitu Membangun SDM yang Unggul dan Adaptif Berlandaskan Nilai Profesional, Integritas, dan Amanah, maka Sekretariat Utama merumuskan visi sebagai berikut: Menyediakan dan mengembangkan SDM yang unggul dan adaptif dalam rangka menghasilkan statistik yg berkualitas.

Mengacu pada misi pertama sekretariat utama yaitu “Meningkatkan kapasitas sumber daya secara optimal sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi mutakhir, dan sistem administrasi yang berlaku”, maka visi Biro Kepegawaian dirumuskan sebagai berikut: **“Mewujudkan pelayanan prima di bidang administrasi kepegawaian untuk mendukung tercapainya tugas dan fungsi BPS”**.

Dengan pernyataan visi tersebut diharapkan Biro Kepegawaian mampu menata manajemen SDM yang lebih baik, meliputi perencanaan kebutuhan, system rekrutmen, system pembinaan, mutasi, promosi, pengembangan kompetensi pegawai, system penilaian kinerja, serta sistem *reward and punishment*. Perlu juga digarisbawahi pencapaian visi membutuhkan adanya komitmen untuk memilih program dan kegiatan tahunan secara terfokus dalam skala prioritas yang tajam dari semua pemangku kepentingan.

2.2. Misi Biro Kepegawaian

Untuk mencapai visi tersebut, dirumuskan dan ditetapkan misi Biro Kepegawaian yang menggambarkan hal yang harus dilaksanakan sebagai Mewujudkan berikut:

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

2.3. Tujuan Biro Kepegawaian

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.*

Tujuan pertama merupakan tugas pokok Biro Kepegawaian dalam melaksanakan administrasi kepegawaian, melaksanakan mutasi pegawai, melaksanakan urusan kesejahteraan dan pengembangan pegawai dan melaksanakan pengelolaan jabatan fungsional yang dapat dipertanggungjawabkan baik kinerjanya maupun kegiatannya. Dalam hal ini

Biro Kepegawaian dituntut untuk menyediakan suatu sistem dalam hal mewujudkan pelayanan kepegawaian yang berkualitas dan prima untuk mendukung tercapainya tugas dan fungsi BPS supaya dapat dipertanggungjawabkan kinerja dan kegiatannya.

Selain itu, Biro Kepegawaian dituntut untuk mendukung terwujudnya penataan kelembagaan demi terselenggaranya dan terwujudnya *good governance*. Penataan kelembagaan dilakukan dengan mengacu pada GSBPM termasuk mereviu perundang-undangan statistik guna mendukung peningkatan kualitas data dan informasi statistik, serta mengikuti secara aktif perkembangan perundang-undangan dan peraturan terkini demi terselenggara dan terwujudnya *good governance*.

Tujuan kedua terkait dengan peran Biro Kepegawaian dalam hal menyediakan pengembangan pegawai BPS baik pusat maupun daerah untuk mendukung keberhasilan peningkatan SDM yang berkualitas.

Tujuan ketiga adalah peran Biro Kepegawaian dalam mengoptimalkan sistem kepegawaian berbasis kinerja dengan memanfaatkan teknologi dalam upaya mengembangkan sistem informasi kepegawaian di seluruh satker BPS.

**Tabel 2. Hubungan Visi, Misi dan Tujuan Biro Kepegawaian
Tahun 2020-2024**

Visi Biro Kepegawaian 2020-2024	Misi Biro Kepegawaian 2020-2024	Tujuan Biro Kepegawaian 2020-2024
Terwujudnya pelayanan prima di bidang administrasi kepegawaian untuk mendukung tercapainya tugas dan fungsi BPS	Meningkatkan kinerja Biro Kepegawaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku	Tercapainya kinerja yang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
	Membina seluruh pengelola SDM di BPS Pusat dan Daerah yang menangani permasalahan kepegawaian	Tercapainya pengelola SDM yang profesional dan kompeten di BPS Pusat dan Daerah yang menangani permasalahan kepegawaian
	Mengembangkan sistem informasi kepegawaian yang mampu menghasilkan informasi	Tercapainya layanan Kepegawaian melalui sistem informasi yang

	yang tepat waktu, akurat dan mudah di akses	tepat waktu, akurat dan mudah diakses
--	---	---------------------------------------

2.4. Sasaran Biro Kepegawaian

Secara ringkas sasaran strategis Biro Kepegawaian dalam pelayanan administrasi yang prima, akuntabel dan transparan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Sasaran strategis dari tujuan pertama: “Menyelenggarakan kinerja yang sesuai ketentuan perundang-undangan adalah:
 - 1.1. Tercapainya kinerja yang sesuai ketentuan peraturan perundangan-undangan yang berlaku, dengan indikator sasaran :
 - 1.1.1. Jumlah dokumen/publikasi regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN.
2. Sasaran strategis dari tujuan kedua: “Menyelenggarakan Pembinaan ASN untuk menangani masalah kepegawaian”, adalah:
 - 2.1. Tercapainya pengelola SDM yang professional dan kompeten di BPS Pusat dan Daerah yang menangani permasalahan kepegawaian, dengan indikator sasaran:

- 2.1.1. Jumlah Pembinaan karier pegawai dan kinerja pegawai yang berbasis merit.
 - 2.1.2. Jumlah pembinaan ASN yang diselenggarakan BPS.
- 3. Sasaran strategis dari tujuan ketiga: “Pemanfaatan dan peningkatan teknologi dalam upaya mengembangkan sistem informasi kepegawaian di seluruh satker BPS.” adalah:
 - 3.1. Tercapainya layanan Kepegawaian melalui sistem informasi yang tepat waktu, akurat dan mudah diakses, dengan indikator sasaran:
 - 3.1.1. Persentase sistem informasi kepegawaian pengelola ASN yang terintegrasi dengan SIMPEG berbasis digital.
 - 3.2. Terlaksananya reformasi birokrasi aparatur BPS, dengan indikator sasaran:
 - 3.2.1. Hasil penilaian Reformasi Birokrasi oleh Kementerian PAN dan RB

BAB III

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI, PROGRAM DAN KEGIATAN

3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Biro Kepegawaian

Arah kebijakan dan strategi yang akan diampu Biro Kepegawaian, adalah:

3.1.1. Menyelenggarakan kinerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Keberhasilan arah kebijakan dan strategi yang dilakukan akan diukur dengan indikator jumlah dokumen/publikasi regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN.

3.1.2. Arah kebijakan dan strategi Menyelenggarakan Pembinaan ASN untuk menangani masalah kepegawaian

Keberhasilan arah kebijakan dan strategi yang dilakukan akan diukur dengan indikator Indeks kepuasan pegawai terhadap pembinaan ASN yang diselenggarakan BPS dan Jumlah Pembinaan karier pegawai dan kinerja pegawai yang berbasis merit

3.1.3. Pemanfaatan dan peningkatan teknologi dalam upaya mengembangkan sistem informasi kepegawaian di seluruh satker BPS

Keberhasilan arah kebijakan dan strategi yang dilakukan akan diukur dengan indikator persentase sistem informasi kepegawaian pengelola ASN

yang terintegrasi dengan SIMPEG berbasis digital dan hasil penilaian Reformasi Birokrasi oleh Kementerian PAN dan RB

3.2. Program dan Kegiatan

Biro Kepegawaian menjalankan Program Dukungan Manajemen, Program tersebut bertujuan meningkatkan dukungan manajemen BPS.

Dalam pelaksanaan kegiatan pokok tersebut dijabarkan menjadi komponen-komponen yang menjadi tanggung jawab masing-masing eselon III di lingkungan Biro Kepegawaian. Komponen tersebut antara lain:

- i. Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai
- ii. Administrasi Kepegawaian
- iii. Pembinaan Pegawai
- iv. Pengembangan Pegawai
- v. Pemantau dan Penilaian Kinerja Pegawai
- vi. Penempatan/Mutasi Pegawai

Hubungan Antara tujuan, sasaran, indikator sasaran, strategi, program dan kegiatan Biro Kepegawaian Tahun 2020-2024 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hubungan Tujuan, Sasaran Strategis, Strategi, Program dan Kegiatan Biro Kepegawaian Tahun 2020-2024

Tujuan	Sasaran Strategis	Strategi	Program	Kegiatan
Tercapainya kinerja yang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku	Tersedianya peraturan perundang-undangan kepegawaian yang berlaku	1. Menerbitkan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN	DM (Dukungan Manajemen)	Dukungan Manajemen Kepegawaian, yang terdiri dari : 1. Rekrutmen dan pengangkatan pegawai 2. Administrasi kepegawaian 3. Pembinaan kepegawaian 4. Pengembangan pegawai 5. Pemantauan dan penilaian Kinerja pegawai 6. Penempatan/ mutasi pegawai
Tercapainya pengelola SDM yang professional dan kompeten di BPS Pusat dan Daerah yang menangani	Terlaksananya pembinaan kepegawaian ASN yang berkualitas	2. Pembinaan karier pegawai dan kinerja pegawai yang berbasis merit		

Tujuan	Sasaran Strategis	Strategi	Program	Kegiatan
permasalahan kepegawaian				
Tercapainya layanan Kepegawaian melalui sistem informasi yang tepat waktu, akurat dan mudah diakses	Pemanfaatan dan peningkatan teknologi dalam upaya pengembangan sistem informasi kepegawaian di seluruh satker BPS	3. Pemanfaatan teknologi dalam upaya mengembangkan sistem informasi kepegawaian, dengan indikator sasaran		

BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1. Target Kinerja

Berdasarkan Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas RI Nomor 5 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyusunan dan Penelaahan Rencana Strategis K/L 2020-2024 bahwa target kinerja merupakan hasil dan satuan hasil yang direncanakan akan dicapai dari setiap indikator kinerja. Tolok ukur keberhasilan pelaksanaan Renstra Biro Kepegawaian 2020-2024 diukur dengan berbagai indikator kinerja beserta target kinerjanya. Pada bab ini akan dijelaskan mengenai hasil dan satuan hasil yang akan dicapai dari setiap indikator kinerja, baik indikator kinerja sasaran strategis, indikator kinerja program dan indikator kinerja kegiatan.

4.1.1. Indikator Kinerja Sasaran Strategis

Indikator Sasaran Strategis Biro Kepegawaian untuk Pembangunan Jangka Menengah periode 2020-2024 merupakan alat ukur yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian sasaran strategis Biro Kepegawaian dalam kurun waktu tersebut.

Adapun Indikator Sasaran Strategis Biro Kepegawaian 2020-2024 disertai target kinerjanya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Tujuan, Sasaran Kegiatan, dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis
Biro Kepegawaian Tahun 2020-2024**

No	Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target					UIC
			2020	2021	2022	2023	2024	
1	Menyelenggarakan kinerja yang sesuai ketentuan perundang-undangan							
		Laporan Administrasi Kepegawaian yang tepat waktu	2	2	2	2	2	Bag AK
		Persentase data mutasi kepegawaian yang di update	100	100	100	100	100	Bag AK
		Persentase Penyelesaian usulan Kartu Pegawai, Karis, dan Karsu	100	100	100	100	100	Bag AK
		Jumlah pelaksanaan seleksi jabatan di BPS	2	2	3	2	2	Bag AK
		Persentase Pengelolaan proses	100	100	100	100	100	Bag MP

No	Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target					UIC
			2020	2021	2022	2023	2024	
		pengangkatan pegawai						
		Pelaksanaan Pelantikan PNS, Struktural dan Fungsional	5	4	4	4	5	Bag AK
		Laporan Mutasi Pegawai yang tepat waktu	2	2	2	2	2	Bag MP
		Persentase usulan mutasi pegawai yang ditindaklanjuti	100	100	100	100	100	Bag MP
2	Menyelenggarakan Pembinaan ASN untuk menangani masalah kepegawaian							
		Persentase pegawai yang lulus ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah	50	60	65	70	70	Bag KPP
		Jumlah pejabat yang mengikuti	326	326	326	326	326	Bag KPP

No	Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target					UIC
			2020	2021	2022	2023	2024	
		pemeriksaan kesehatan (medical check up)						
		Persentase penerbitan penghargaan Satya Lencana Karyasatya (SKS)	100	100	100	100	100	Bag KPP
		Jumlah kasus hukuman disiplin yang selesai ditangani	100	80	70	60	50	Bag KPP
		Persentase Pegawai yang memenuhi standar kompetensi tertentu	50	55	60	65	70	Bag KPP
		Jumlah pegawai yang mengikuti donor darah	60	60	60	60	60	Bag KPP

No	Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target					UIC
			2020	2021	2022	2023	2024	
		Persentase Pegawai yang menduduki jabatan fungsional tertentu	30	40	45	48	50	Bag JF
		Persentase pejabat fungsional statistisi yang lulus uji kompetensi statistisi	60	65	70	70	70	Bag JF
		Progres pengembangan jabatan fungsional baru	50	10	2	2	2	Bag JF
3	Pemanfaatan dan peningkatan teknologi dalam upaya mengembangkan sistem informasi kepegawaian di seluruh satker BPS							
		Laporan Perencanaan, Pembinaan, dan Manajemen Kepegawaian yang tepat waktu	2	2	2	2	2	Bag KPP
		Laporan Perencanaan	2	2	2	2	2	Bag JF

No	Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target					UIC
			2020	2021	2022	2023	2024	
		, Pembinaan, dan Manajemen Kepegawaian yang tepat waktu pada Kementerian /Lembaga						
		Persentase usulan mutasi pejabat fungsional tertentu yang ditindaklanjuti	100	100	100	100	100	Bag JF
		Jumlah Fungsional Statistisi pada Kementerian /Lembaga	2600	5000	5200	5250	5300	Bag JF
		Jumlah Fungsional pranata komputer pada Kementerian /Lembaga	4300	4800	4900	4950	5000	Bag JF

No	Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target					UIC
			2020	2021	2022	2023	2024	
		Persentase Kementerian /Lembaga yang sudah memiliki Pejabat Fungsional Statistik dan Pranata Komputer	72	80	85	88	90	Bag JF
		Persentase terpenuhinya kebutuhan pejabat Fungsional Statistisi dan Pranata Komputer Kementerian /Lembaga	41	50	55	58	60	Bag JF

4.1.2. Indikator Kinerja Program dan Indikator Kinerja Kegiatan

Untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan, maka dalam kurun waktu 2020 – 2024, Biro Kepegawaian akan menjalankan 1 (satu) program generik dan 1 (satu) kegiatan. Adapun program dan kegiatan yang akan dijalankan oleh Biro Kepegawaian dalam kurun waktu 2020 – 2024 adalah sebagai berikut:

Program Dukungan Manajemen, dengan kegiatan:

Pengelolaan dan Pengembangan Administrasi Kepegawaian output adalah:

- Laporan Administrasi Kepegawaian yang tepat waktu
- Persentase data mutasi kepegawaian yang di update
- Persentase Penyelesaian usulan Kartu Pegawai, Karis, dan Karsu
- Jumlah pelaksanaan seleksi jabatan di BPS
- Persentase Pengelolaan proses pengangkatan pegawai
- Pelaksanaan Pelantikan PNS , Struktural dan Fungsional
- Laporan Mutasi Pegawai yang tepat waktu
- Persentase usulan mutasi pegawai yang ditindaklanjuti
- Laporan Perencanaan, Pembinaan, dan Manajemen Kepegawaian yang tepat waktu pada Kementerian/Lembaga
- Laporan Perencanaan, Pembinaan, dan Manajemen Kepegawaian yang tepat waktu
- Persentase pegawai yang lulus ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah
- Jumlah pejabat yang mengikuti pemeriksaan kesehatan (medical check up)
- Persentase penerbitan penghargaan Satya Lencana Karyasatya (SKS)
- Jumlah kasus hukuman disiplin yang selesai ditangani
- Jumlah pegawai yang mengikuti donor darah
- Laporan Perencanaan, Pembinaan, dan Manajemen Kepegawaian yang tepat waktu pada Kementerian/Lembaga

- Persentase usulan mutasi pejabat fungsional tertentu yang ditindaklanjuti
- Jumlah Fungsional Statistisi pada Kementerian/Lembaga
- Jumlah Fungsional pranata komputer pada Kementerian/Lembaga
- Persentase Kementerian/Lembaga yang sudah memiliki Pejabat Fungsional Statistik dan pranata komputer
- Persentase terpenuhinya kebutuhan pejabat Fungsional Statistisi dan Pranata Komputer Kementerian/Lembaga
- Persentase Pegawai yang menduduki jabatan fungsional tertentu
- Persentase pejabat fungsional statistisi yang lulus uji kompetensi statistisi
- Progres pengembangan jabatan fungsional baru

4.2. Kerangka Pendanaan

Kerangka pendanaan merupakan kebutuhan pendanaan secara keseluruhan untuk mencapai sasaran strategis Biro Kepegawaian. Proses pencapaian tujuan dan sasaran strategis Biro Kepegawaian tertuang dalam Dokumen Renstra Biro Kepegawaian Tahun 2020-2024, harus didukung dengan pembiayaan yang cukup dan tepat guna, sehingga dapat mewujudkan pencapaian target kinerja secara efektif, efisien, serta akuntabel. Perkiraan kebutuhan biaya pencapaian tujuan dan sasaran strategis Biro Kepegawaian selama lima tahun sejak tahun 2020 hingga 2024, adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Alokasi Anggaran Biro Kepegawaian 2020-2024 Menurut Sasaran Kegiatan
(Juta Rupiah)**

Program/Kegiatan		Alokasi				
		2020	2021	2022	2023	2024
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2883 Dukungan Manajemen (Pengelolaan dan Pengembangan Administrasi Kepegawaian)		19.609	29.670	30.709	31.784	32.896
I	Tercapainya kinerja yang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku	13.190	17.147	17.710	18.293	18.895
	(051) Terlaksananya Rekrutmen dan pengangkatan pegawai	9.466	10.959	11.312	11.677	12.054
	(056) Terlaksananya Penempatan/mutasi pegawai	3.724	6.188	6.398	6.616	6.841
II	Tercapainya pengelola SDM yang professional dan kompeten di BPS Pusat dan Daerah yang menangani permasalahan kepegawaian	4.788	8.414	8.716	9.027	9.352
	(053) Terlaksananya Pembinaan kepegawaian	1.641	2.899	3.011	3.127	3.247
	(054) Terlaksananya Pengembangan Pegawai	3.147	5.515	5.705	5.902	6.105
III	Tercapainya layanan Kepegawaian melalui sistem informasi yang tepat waktu, akurat dan mudah diakses	609	1.836	1.916	1.999	2.085
	(052) Terlaksananya Administrasi Kepegawaian	609	1.836	1.916	1.999	2.085

Program/Kegiatan		Alokasi				
		2020	2021	2022	2023	2024
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
IV	Terlaksananya reformasi birokrasi aparatur BPS	1.021	2.270	2.363	2.460	2.560
	(055) Terlaksananya Pemantauan dan penilaian Kinerja pegawai	1.021	2.270	2.363	2.460	2.560

BAB V

PENUTUP

Pencapaian visi Biro Kepegawaian, mewujudkan Pelayanan Prima di bidang administrasi kepegawaian untuk mendukung tercapainya tugas dan fungsi BPS, dicerminkan dari keberhasilannya memberikan pelayanan prima di Bidang administrasi terhadap semua pegawai.

Mengingat pentingnya pelayanan administrasi kepegawaian yang prima, akuntabel, dan transparan dalam mendukung operasional teknis pembangunan kepegawaian, maka Biro Kepegawaian menentukan strategi-strategi peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian sehingga tujuan BPS dalam mendukung program pemerintah yang *good governance* dapat diwujudkan.

Komitmen ini dirumuskan sebagai antisipasi menghadapi tantangan global maupun regional pada periode lima tahun ke depan.