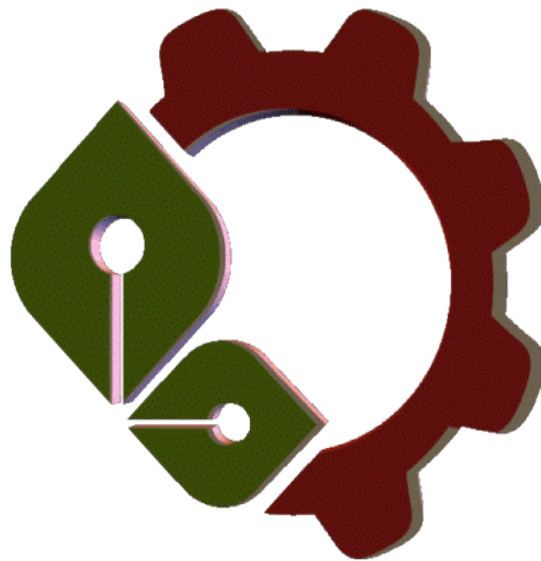




---

**RENCANA STRATEGIS  
BIRO ORGANISASI DAN SUMBER  
DAYA MANUSIA  
TAHUN 2020-2024**



**BIRO ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Rencana Strategis (Renstra) Biro Organisasi dan SDM Kementerian Perindustrian Tahun 2020-2024 dapat diselesaikan.

Rencana Strategis (Renstra) merupakan dokumen perencanaan dan acuan penganggaran yang berorientasi pada hasil yang dicapai untuk kurun waktu 5 (lima) tahun terhitung mulai tahun 2020-2024. Renstra Biro Organisasi dan SDM Kementerian Perindustrian memuat tujuan, sasaran, strategi, kebijakan program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi Biro Organisasi dan SDM.

Periode pemerintahan yang baru Tahun 2020-2024 serta adanya perubahan struktur organisasi dan tata kerja Biro Organisasi dan SDM sebagaimana diamanatkan oleh Permenperin Nomor 35/M-IND/PER/10/2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perindustrian berakibat pada perubahan kinerja Biro Organisasi dan SDM ke depan sehingga perlu disusun Renstra Biro Organisasi dan SDM Tahun 2020-2024 yang ditetapkan dengan Peraturan Kepala Biro Organisasi dan SDM Kementerian Perindustrian Nomor 999/SJ-IND.2/PER/XX/2020.

Renstra Biro Organisasi dan SDM ini disusun dengan mengacu dan sejalan dengan Indikator Kinerja Sasaran Sekretariat Jenderal Tahun 2020-2024 sebagaimana tertuang dalam Renstra Sekretariat Jenderal Tahun 2020-2024 dan telah ditetapkan dengan Peraturan Kepala Biro Organisasi dan SDM Kementerian Perindustrian Nomor 999/SJ-IND.2/PER/XX/2020 tentang Rencana Strategis Biro Organisasi dan SDM Kementerian Perindustrian Tahun 2020-2024. Selanjutnya dokumen Renstra ini menjadi acuan seluruh koordinator kegiatan di lingkungan Biro Organisasi dan SDM Kementerian Perindustrian dalam rangka meningkatkan kinerjanya dalam mencapai sasaran dan target yang harus dicapai pada kurun waktu 2020-2024.

Akhirnya, dengan segala upaya dari seluruh jajaran Biro Organisasi dan SDM Kementerian Perindustrian, kami berharap agar seluruh sasaran dan target sebagaimana ditetapkan dalam Renstra ini dapat diimplementasikan dalam rangka mendukung program Sekretariat Jenderal dan Kementerian Perindustrian serta mensukseskan Pembangunan Nasional.

Jakarta, 10 Januari 2020

Kepala Biro Organisasi dan SDM

Yedi Sabaryadi

# DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A.    LATAR BELAKANG .....	1
B.    KONDISI UMUM.....	2
C.    POTENSI DAN PERMASALAHAN.....	10
BAB II VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN STRATEGIS.....	13
A.    VISI BIRO ORGANISASI DAN SDM.....	13
B.    MISI BIRO ORGANISASI DAN SDM .....	13
C.    TUJUAN BIRO ORGANISASI DAN SDM.....	13
D.    SASARAN STRATEGIS BIRO ORGANISASI DAN SDM .....	14
BAB III ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN .....	19
A.    ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI.....	19
B.    KERANGKA KELEMBAGAAN .....	21
BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN.....	23
A.    TARGET KINERJA .....	23
B.    KERANGKA PENDANAAN .....	24
BAB V PENUTUP.....	26

## LAMPIRAN

Peta Strategis Biro Organisasi dan SDM

Matriks Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan Biro Organisasi dan SDM

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Pembangunan nasional adalah upaya seluruh komponen bangsa dalam rangka mencapai tujuan dibentuknya Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Sektor Industri menjadi salah satu sektor prioritas Pemerintah dan diharapkan memberikan kontribusi optimal dalam mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat Indonesia, hal tersebut tertuang dalam Nawacita Presiden Republik Indonesia Jilid II dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024. Dalam mendukung pembangunan nasional dan mewujudkan amanah dari Undang Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Kementerian Perindustrian telah menyusun Rencana Strategis Kemenperin 2020-2024 sesuai Peraturan Menteri Perindustrian tentang Rencana Strategis Kementerian Perindustrian Tahun 2020-2024.

Renstra Biro Organisasi dan SDM Kemenperin Tahun 2020-2024 merupakan penjabaran dari Renstra Setjen Kemenperin Tahun 2020-2024. Renstra Biro Organisasi dan SDM Kemenperin Tahun 2020-2024 disusun dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024.

Biro Organisasi dan SDM, sebagai unit organisasi di bawah Sekretaris Jenderal, mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan koordinasi perencanaan, penataan, dan evaluasi organisasi dan tata laksana serta pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam rangka mendukung

tujuan Sekretariat Jenderal pada khususnya dan Kementerian Perindustrian pada umumnya.

Renstra Biro Organisasi dan SDM Kementerian Perindustrian Tahun 2020-2024 disusun berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN); Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana 2 Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025; dan Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 (masih naskah teknokratik) tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional tahun 2020-2024.

Renstra Biro Organisasi dan SDM Kementerian Tahun 2020-2024 memuat visi, misi, tujuan, sasaran strategis, arah kebijakan, strategi, program, kegiatan, dan anggaran pada Biro Organisasi dan SDM dan dipergunakan sebagai acuan setiap bagian atau kelompok kerja di lingkup Biro Organisasi dan SDM dalam menetapkan dan menerapkan Program Kegiatan dan Sasaran Kerja Pegawai untuk 5 (lima) tahun ke depan.

## **B. KONDISI UMUM**

### **1. Struktur Organisasi**

Berdasarkan Peraturan Menteri Perindustrian RI Nomor 35/M-IND/PER/10/2018, Biro Organisasi dan SDM mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan koordinasi perencanaan, penataan, dan evaluasi organisasi dan tata laksana serta pengelolaan manajemen sumber daya manusia.

Dalam melaksanakan tugas, Biro Organisasi dan SDM menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan pembinaan, koordinasi, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi organisasi, analisis jabatan, analisis beban kerja, peta jabatan,

informasi jabatan, perhitungan nilai dan kelas jabatan, dan standardisasi jabatan;

- b. penyiapan pembinaan, koordinasi, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi proses bisnis, sistem dan prosedur kerja, serta penerapan nilai dan budaya kerja kementerian;
- c. penyiapan pembinaan, koordinasi, dan pelaksanaan penyusunan kebutuhan dan rekrutmen sumber daya manusia;
- d. penyiapan pembinaan, koordinasi, perumusan, pelaksanaan, pengembangan, pemantauan, dan evaluasi pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam jabatan fungsional;
- e. penyiapan pembinaan, koordinasi, pelaksanaan, dan pengembangan sistem penilaian, penyusunan standar kompetensi jabatan, analisis kompetensi jabatan, dan penilaian kompetensi jabatan kementerian serta analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan;
- f. penyiapan pembinaan, koordinasi, dan pelaksanaan manajemen rencana suksesi, pengembangan karier, manajemen talenta, dan seleksi terbuka;
- g. penyiapan pembinaan, koordinasi, dan pelaksanaan manajemen kepegangatan, pemberhentian, dan pensiun;
- h. penyiapan pembinaan, koordinasi, pelaksanaan, dan pemantauan urusan disiplin, manajemen kinerja, dan pengelolaan sistem penghargaan serta penyiapan peraturan dibidang sumber daya manusia;
- i. penyiapan pembinaan, koordinasi, dan pelaksanaan pengelolaan dokumentasi dan pengembangan sistem informasi di bidang sumber daya manusia;
- j. penyiapan pembinaan, koordinasi, dan pelaksanaan penataan, penempatan, dan pemindahan sumber daya manusia dalam dan antar instansi; dan
- k. pelaksanaan urusan rencana, program, anggaran, evaluasi dan pelaporan kinerja, tata usaha, rumah tangga, dan pengelolaan manajemen mutu biro.

Struktur Organisasi di Biro Organisasi dan SDM terdiri dari 4 bagian yang mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

### **1. Bagian Organisasi dan Tata Laksana**

Bagian Organisasi dan Tata Laksana mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pembinaan, koordinasi, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi organisasi, analisis jabatan, analisis beban kerja, peta jabatan, informasi jabatan, perhitungan nilai dan kelas jabatan, standardisasi jabatan, proses bisnis, sistem dan prosedur kerja, penerapan nilai dan budaya kerja kementerian serta pelaksanaan urusan rencana, program, anggaran, evaluasi dan pelaporan kinerja, tata usaha, rumah tangga, dan pengelolaan manajemen mutu biro.

Dalam melaksanakan tugas, Bagian Organisasi dan Tata Laksana menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan bahan pembinaan, koordinasi, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi organisasi, analisis jabatan, analisis beban kerja, peta jabatan, informasi jabatan, perhitungan nilai dan kelas jabatan, dan standardisasi jabatan;
- b. penyiapan bahan pembinaan, koordinasi, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi proses bisnis, sistem dan prosedur kerja, serta penerapan nilai dan budaya kerja kementerian; dan
- c. pelaksanaan urusan rencana, program, anggaran, evaluasi dan pelaporan kinerja, tata usaha, rumah tangga, dan pengelolaan manajemen mutu biro.

Bagian Organisasi dan Tata Laksana terdiri atas:

- (1) Subbagian Organisasi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan, koordinasi, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi organisasi, analisis jabatan, analisis beban kerja, peta jabatan, informasi jabatan, perhitungan nilai dan kelas jabatan, dan standardisasi jabatan.



- (2) Subbagian Tata Laksana mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan, koordinasi, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi proses bisnis, sistem dan prosedur kerja, serta penerapan nilai dan budaya kerja kementerian.
- (3) Subbagian Program dan Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan rencana, program, anggaran, evaluasi dan pelaporan kinerja, tata usaha, rumah tangga, dan pengelolaan manajemen mutu biro.

## **2. Bagian Perencanaan dan Mutasi Sumber Daya Manusia**

Bagian Perencanaan dan Mutasi Sumber Daya Manusia Aparatur mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pembinaan, koordinasi, dan pelaksanaan penyusunan kebutuhan dan rekrutmen sumber daya manusia, manajemen kepegangatan, pengelolaan dokumentasi dan pengembangan sistem informasi, penataan, penempatan, dan pemindahan sumber daya manusia.

Dalam melaksanakan tugas, Bagian Perencanaan dan Mutasi Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan bahan pembinaan, koordinasi, dan pelaksanaan penyusunan kebutuhan dan formasi, rekrutmen sumber daya manusia, dan penguatan jabatan pada masa percobaan;
- b. penyiapan bahan pembinaan, koordinasi, dan pelaksanaan manajemen kepegangatan sumber daya manusia termasuk administrasi ijin belajar, tugas belajar, penyesuaian ijazah, dan ujian dinas pindah golongan;
- c. penyiapan bahan pengelolaan dokumentasi dan pengembangan sistem informasi di bidang sumber daya manusia; dan
- d. penyiapan bahan pembinaan, koordinasi, dan pelaksanaan penataan, penempatan, dan pemindahan sumber daya manusia dalam dan antar instansi.

Bagian Perencanaan dan Mutasi Sumber Daya Manusia terdiri atas:

- (1) Subbagian Penyusunan Kebutuhan dan Rekrutmen mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan koordinasi, pembinaan, dan pelaksanaan penyusunan kebutuhan dan formasi, rekrutmen sumber daya manusia, dan penguatan jabatan pada masa percobaan.
- (2) Subbagian Kepangkatan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan, koordinasi, dan pelaksanaan manajemen kepegangatan sumber daya manusia termasuk administrasi ijin belajar, tugas belajar, penyesuaian ijazah, dan ujian dinas pindah golongan.
- (3) Subbagian Sistem Informasi dan Mutasi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pengelolaan dokumentasi dan pengembangan sistem informasi di bidang sumber daya manusia serta pelaksanaan penataan, penempatan, dan pemindahan sumber daya manusia dalam dan antar instansi.

### **3. Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pembinaan, koordinasi, dan pelaksanaan pengembangan sistem penilaian, penyusunan standar kompetensi jabatan, analisis kompetensi jabatan, penilaian kompetensi jabatan kementerian, analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan, manajemen rencana suksesi, pengembangan karier, manajemen talenta, dan seleksi terbuka serta pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam jabatan fungsional.

Dalam melaksanakan tugas, Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan bahan pembinaan, koordinasi, dan pelaksanaan pengembangan sistem penilaian, penyusunan standar kompetensi jabatan, analisis kompetensi jabatan, dan pelaksanaan penilaian kompetensi jabatan kementerian serta analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan;

- b. penyiapan bahan pembinaan, koordinasi, dan pelaksanaan manajemen rencana suksesi, pengembangan karier, manajemen talenta, dan seleksi terbuka; dan
- c. penyiapan bahan pembinaan, koordinasi, perumusan, pelaksanaan, pengembangan, pemantauan, dan evaluasi pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam jabatan fungsional.

Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri atas:

- (1) Subbagian Pengembangan Kompetensi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan, koordinasi, dan pelaksanaan pengembangan sistem penilaian, penyusunan standar kompetensi jabatan, analisis kompetensi jabatan, dan pelaksanaan penilaian kompetensi jabatan kementerian serta analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan.
- (2) Subbagian Pengembangan Karier mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan, koordinasi, dan pelaksanaan manajemen rencana suksesi, pengembangan karier, manajemen talenta, dan seleksi terbuka.
- (3) Subbagian Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan, koordinasi, perumusan, pelaksanaan, pengembangan, pemantauan, dan evaluasi pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam jabatan fungsional.

#### **4. Bagian Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia**

Bagian Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Aparatur mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pembinaan, koordinasi, pelaksanaan, dan pemantauan urusan disiplin, manajemen kinerja, pengelolaan sistem penghargaan, manajemen pemberhentian dan pensiun serta penyiapan peraturan di bidang sumber daya manusia.

Dalam melaksanakan tugas, Bagian Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan bahan pembinaan, koordinasi, dan pelaksanaan, dan pemantauan pelaksanaan manajemen kinerja sumber daya manusia yang terdiri atas penilaian, pemantauan dan evaluasi sasaran kerja pegawai serta penilaian kinerja individu dan unit kerja;
- b. penyiapan bahan pembinaan, koordinasi, dan pemantauan pelaksanaan manajemen disiplin, kode etik dan kode perilaku, fasilitasi laporan harta kekayaan serta penyiapan bahan peraturan di bidang sumber daya manusia aparatur;
- c. penyiapan bahan pembinaan, koordinasi, dan pelaksanaan pengelolaan sistem penghargaan termasuk fasilitasi administrasi kesejahteraan; dan
- d. penyiapan bahan pembinaan, koordinasi, dan pelaksanaan manajemen pemberhentian dan pensiun.

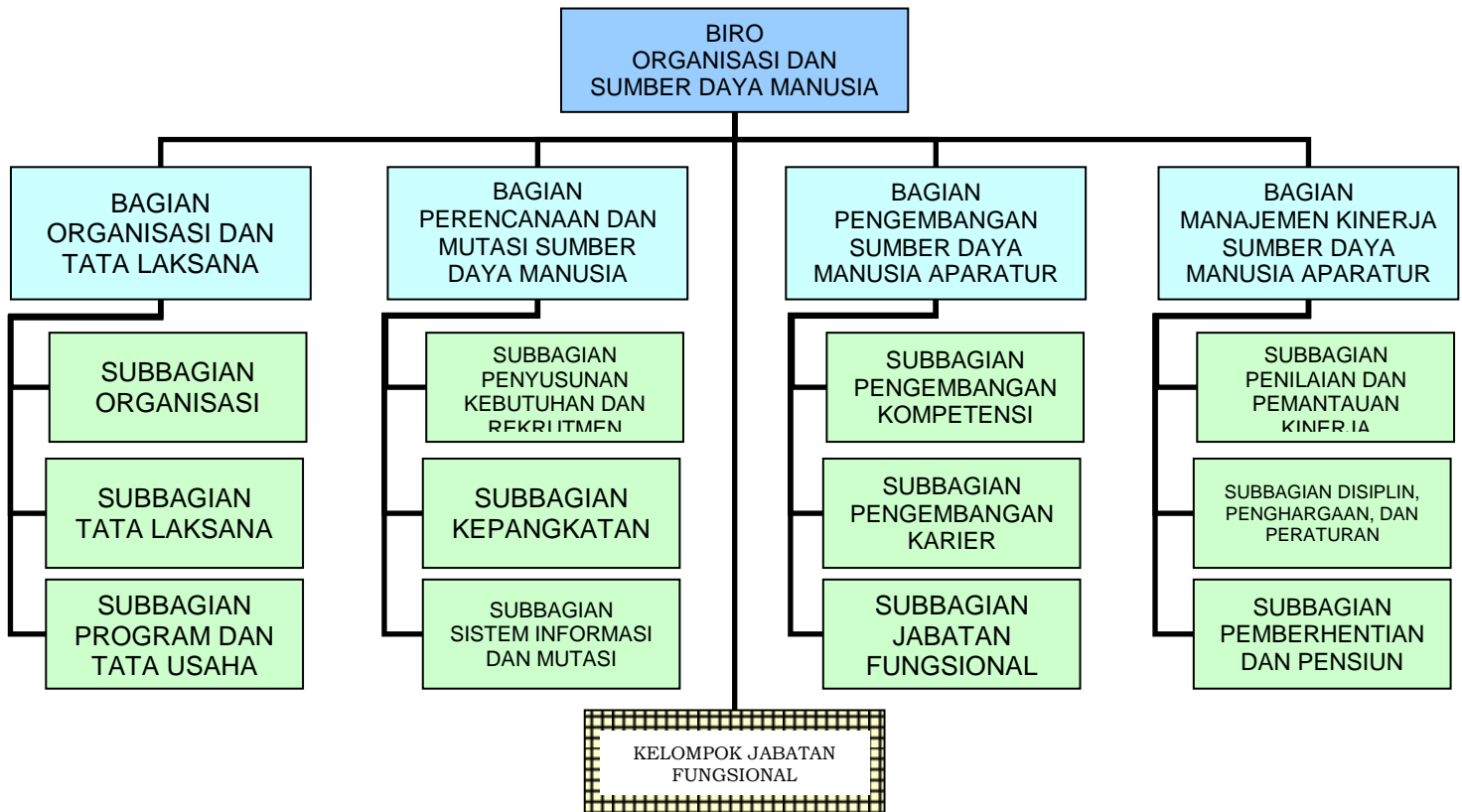
Bagian Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia terdiri atas:

- (1) Subbagian Penilaian dan Pemantauan Kinerja mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan, koordinasi, dan pelaksanaan, dan pemantauan pelaksanaan manajemen kinerja sumber daya manusia yang terdiri atas penilaian, pemantauan dan evaluasi sasaran kerja pegawai serta penilaian kinerja individu dan unit kerja.
- (2) Subbagian Disiplin, Penghargaan, dan Peraturan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan, koordinasi, dan pemantauan pelaksanaan manajemen disiplin, kode etik dan kode perilaku, fasilitasi laporan harta kekayaan, dan pengelolaan sistem penghargaan termasuk fasilitasi administrasi kesejahteraan serta penyiapan bahan peraturan di bidang sumber daya manusia aparatur.
- (3) Subbagian Pemberhentian dan Pensiun mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan, koordinasi, dan pelaksanaan manajemen pemberhentian dan pensiun.

Struktur Organisasi Biro Organisasi dan SDM Kementerian Perindustrian sesuai dengan Peraturan Menteri Perindustrian Nomor

35/M-IND/PER/10/2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perindustrian, dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut:

**Gambar 1.1 Struktur Organisasi Biro Organisasi dan SDM**



## 2. Capaian Kinerja Tahun 2015-2019

Upaya untuk mewujudkan tujuan Sekretariat Jenderal dan Kementerian Perindustrian dilaksanakan melalui proses manajemen kinerja dengan indikator keberhasilan (indikator kinerja) yang terukur dan terencana. Hasil evaluasi secara umum pada Rencana Strategis periode sebelumnya yaitu terhadap capaian Sasaran Strategis Biro Kepegawaian Tahun 2015-2018 serta Biro Organisasi dan SDM Tahun 2019 dapat dilihat dalam Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1 Capaian Kinerja Tahun 2015-2019**

Strategis	Kinerja	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Satuan
<b>Pemangku Kepentingan</b>												
Mewujudkan Pelayanan prima dalam pengelolaan Manajemen Kepegawaian	Tingkat kepuasan terhadap layanan Manajemen Kepegawaian	-	-	3,3	3,5	3,7	-	-	3,64	3,57	3,88	Skala 1-4
<b>Proses Bisnis Internal</b>												
Layanan Organisasi yang andal	Tingkat Efektivitas Organisasi Kementerian Perindustrian	-	-	-	-	90	-	-	-	-	90,220	Persen
Meningkatkan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) industri dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)	Rata-rata nilai prestasi kerja pegawai Kementerian Perindustrian	76	78	80	82	85	87	87,3	87,52	89,46	89,72	Nilai
	Rata-rata produktivitas kinerja minimum pegawai Kementerian Perindustrian	-	-	1.200	1.200	1.200	-	-	1.464,33	1.406,73	1.464,61	Jam kerja setahun

### C. POTENSI DAN PERMASALAHAN

Untuk menajamkan perencanaan strategis Biro Organisasi dan SDM Kementerian Perindustrian perlu dilakukan pemetaan atas potensi yang dimiliki oleh Biro Organisasi dan SDM, peluang dan kesempatan yang ada dan yang harus dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Selain itu, perlu jugaantisipasi atas setiap kendala dan hambatan yang dihadapi ataupun menyasiasi kelemahan yang ada dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Analisis lingkungan dilakukan terhadap faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi Kementerian Perindustrian secara keseluruhan dan Biro Organisasi dan SDM Kementerian Perindustrian khususnya.

#### 1. Lingkungan Internal

##### a) Kekuatan:

- Adanya komitmen yang kuat dari pimpinan dan seluruh aparatur Biro Organisasi dan SDM untuk mengembangkan dan

meningkatkan sistem, standar, dan prosedur kerja guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih baik;

- Adanya SDM yang handal dan profesional dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi pemerintahan secara efektif dan efisien berdasarkan prinsip tata kelola pemerintahan yang lebih baik;
- Pembagian tugas jelas yang sesuai tupoksi ditetapkan dalam Permenperin No. 35 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perindustrian;
- Proses administrasi SDM yang telah terkendali;
- Sistem informasi kepegawaian (sipegi) yang telah berjalan dengan baik.

b) Kelemahan

- Pola pengembangan karir atau kompetensi belum dilaksanakan dengan baik;
- Kualitas perencanaan relatif masih belum optimal;
- Belum optimalnya fungsi koordinasi antar unit organisasi di lingkungan Kementerian Perindustrian;
- Indikator kinerja kegiatan belum bersifat *outcome*;
- Belum adanya mekanisme dan prosedur kerja (SOP) yang efektif dan efisien di lingkungan Biro OSDM;
- Evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan masih terfokus pada akuntabilitas administratif dan belum menitikberatkan pada evaluasi terkait efektivitas program dan kegiatan;
- Data dan informasi keputusan masih terbatas dalam rangka mendukung pengambilan;
- Lemahnya pengendalian intern terhadap pelaksanaan kegiatan dan anggaran sehingga pencapaian target belum optimal.

## 2. Lingkungan Eksternal

a) Peluang

- Reformasi Birokrasi di Indonesia yang telah berjalan dan terus ditingkatkan untuk mewujudkan birokrasi yang bersih, efisien, efektif, transparan, dan akuntabel;

- Cascading perkin sampai ke level staf dan dapat digunakan sebagai penilaian kinerja/SKP individu ;
- Rancangan untuk Penilaian kinerja 360 ;
- Terbangunnya jalinan koordinasi dengan K/L lainnya;

b) Ancaman

- Penghematan anggaran oleh Kementerian Keuangan dan Kementerian PPN/Bappenas yang dapat menghambat pelaksanaan program dan kegiatan yang telah direncanakan;
- Koordinasi dan sinergitas antar Kementerian/Lembaga belum optimal;
- Belum optimalnya koordinasi pelaksanaan kegiatan perindustrian antara kantor pusat dan daerah;
- Perubahan Organisasi yang terjadi memungkinkan pelaksanaan program akan terhambat.



## BAB II

### VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN STRATEGIS

#### A. VISI BIRO ORGANISASI DAN SDM

Berdasarkan arahan Presiden yaitu tidak ada visi instansi, maka visi Biro Organisasi dan SDM Kementerian Perindustrian Tahun 2020-2024 adalah **mendukung tujuan Sekretariat Jenderal pada khususnya dan Kementerian Perindustrian pada umumnya dalam hal melaksanakan pembinaan dan koordinasi perencanaan, penataan, dan evaluasi organisasi dan tata laksana serta pengelolaan manajemen sumber daya manusia untuk mewujudkan Organisasi dan efektif dan SDM yang unggul.**

#### B. MISI BIRO ORGANISASI DAN SDM

Berdasarkan arahan Presiden yaitu tidak ada misi instansi, maka misi Biro Organisasi dan SDM Kementerian Perindustrian Tahun 2020-2024 adalah **mendukung tujuan Sekretariat Jenderal pada khususnya dan Kementerian Perindustrian pada umumnya sesuai dengan fungsi Biro Organisasi dan SDM yaitu:**

- 1. Pembinaan dan koordinasi tentang Organisasi dan Tata Laksana Kementerian Perindustrian;**
- 2. Pembinaan dan koordinasi tentang Manajemen SDM Kementerian Perindustrian;**
- 3. Pengelolaan layanan internal Biro.**

#### C. TUJUAN BIRO ORGANISASI DAN SDM

Tujuan Biro Organisasi dan SDM pada Tahun 2020-2024 adalah **mendukung tujuan Sekretariat Jenderal pada khususnya dan**

## Kementerian Perindustrian pada umumnya dalam hal Mewujudkan Organisasi dan Tata Laksana serta Manajemen SDM yang efektif

Indikator Kinerja Tujuan dalam mencapai tujuan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tingkat efektivitas Organisasi dan Tata Laksana
2. Tingkat kepuasan pelanggan layanan administrasi manajemen SDM
3. Tingkat kepuasan pelanggan layanan internal Biro Organisasi dan SDM

Matriks indikator Kinerja Tujuan Biro Organisasi dan SDM Tahun 2020-2019 dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 2.1 Indikator Kinerja Tujuan Tahun 2020-2024**

No.	Indikator Kinerja Tujuan	Satuan	Volume				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	Tingkat efektivitas Organisasi dan Tata Laksana	Persen	71	72	73	74	75
2	Tingkat kepuasan pelanggan layanan administrasi manajemen SDM	Persen	81	82	83	84	85
3	Tingkat kepuasan pelanggan layanan internal Biro Organisasi dan SDM	Persen	81	82	83	84	85

### D. SASARAN STRATEGIS BIRO ORGANISASI DAN SDM

Untuk mencapai tujuan Sekretariat Jenderal Kementerian Perindustrian yang telah ditetapkan, maka perlu dijabarkan dalam beberapa sasaran strategis dengan menggunakan pendekatan metode *Balanced Score Card* (BSC) yang dibagi dalam tiga perspektif, yakni *stakeholder perspective* (perspektif pemangku kepentingan), *internal process perspective* (perspektif proses bisnis internal), dan *learn and growth perspective* (perspektif pembelajaran organisasi), sebagai berikut:

## 1. Perspektif Pemangku Kepentingan

**Sasaran Strategis 1** yaitu Terwujudnya ASN yang Kompeten, Profesional dan Berintegritas, dengan indikator kinerja Indeks kompetensi dan integritas pegawai Kementerian Perindustrian.

Aktivitas yang mendukung sasaran ini antara lain:

- Pengembangan pegawai
- Pemantauan dan penilaian kinerja pegawai

**Sasaran Strategis 2** yaitu Terwujudnya Organisasi dan Tata Laksana yang Tepat Fungsi, Tepat Proses dan Tepat Ukuran, dengan indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Indeks kesesuaian organisasi;
- b. Indeks kesesuaian tata laksana.

Aktivitas yang mendukung sasaran ini antara lain:

- Pengelolaan kelembagaan
- Tata laksana organisasi
- Koordinasi kelembagaan

## 2. Perspektif Proses Bisnis Internal

**Sasaran Startegis 3** yaitu Terwujudnya Pelayanan Prima bagi mitra Biro OSDM, dengan indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Indeks kepuasan pelanggan layanan administrasi;
- b. Indeks kesesuaian kebutuhan dan pelaksanaan rekrutmen;
- c. Presentase tindak lanjut pelanggaran disiplin

Aktivitas yang mendukung sasaran ini antara lain:

- Rekrutmen dan pengangkatan pegawai
- Administrasi kepegawaian
- Penempatan/mutasi pegawai
- Pemberhentian pegawai
- Pembinaan kepegawaian
- Penyusunan laporan kepegawaian

## 3. Perspektif Pembelajaran Organisasi

**Sasaran Startegis 4** yaitu Meningkatnya kinerja ASN Biro OSDM / Terwujudnya tata kelola organisasi yang baik di Biro OSDM berorientasi pada layanan prima, dengan indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Indeks kepuasan pelanggan layanan internal;

- b. Nilai SAKIP Biro Organisasi dan SDM;
- c. Nilai Penilaian Kinerja Unit Biro Organisasi dan SDM.

Aktivitas yang mendukung sasaran ini antara lain:

- Pembinaan kepegawaian
- Penyusunan rencana program dan penyusunan rencana anggaran
- Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi
- Pengelolaan keuangan dan perbendaharaan
- Pengelolaan kepegawaian
- Pelayanan umum, pelayanan rumah tangga dan perlengkapan
- Operasional dan pemeliharaan kantor

**Sasaran Startegis 5** yaitu Meningkatnya penggunaan Knowledge management di Biro Organisasi dan SDM, dengan indikator kinerja Jumlah Pegawai yang mengikuti Bimbingan Teknis atau Diklat.

Aktivitas yang mendukung sasaran ini adalah Pembinaan kepegawaian

**Sasaran Startegis 6** yaitu Meningkatnya efektifitas organisasi Biro Organisasi dan SDM, dengan indikator kinerja Tingkat efektifitas organisasi Biro Organisasi dan SDM.

Aktivitas yang mendukung sasaran ini antara lain:

- Pengelolaan kelembagaan
- Tata laksana organisasi
- Koordinasi kelembagaan

**Sasaran Startegis 7** yaitu Terkelolanya keuangan Biro Organisasi dan SDM secara efisien dan akuntabel , dengan indikator kinerja Presentase Realisasi Anggaran Biro Organisasi dan SDM.

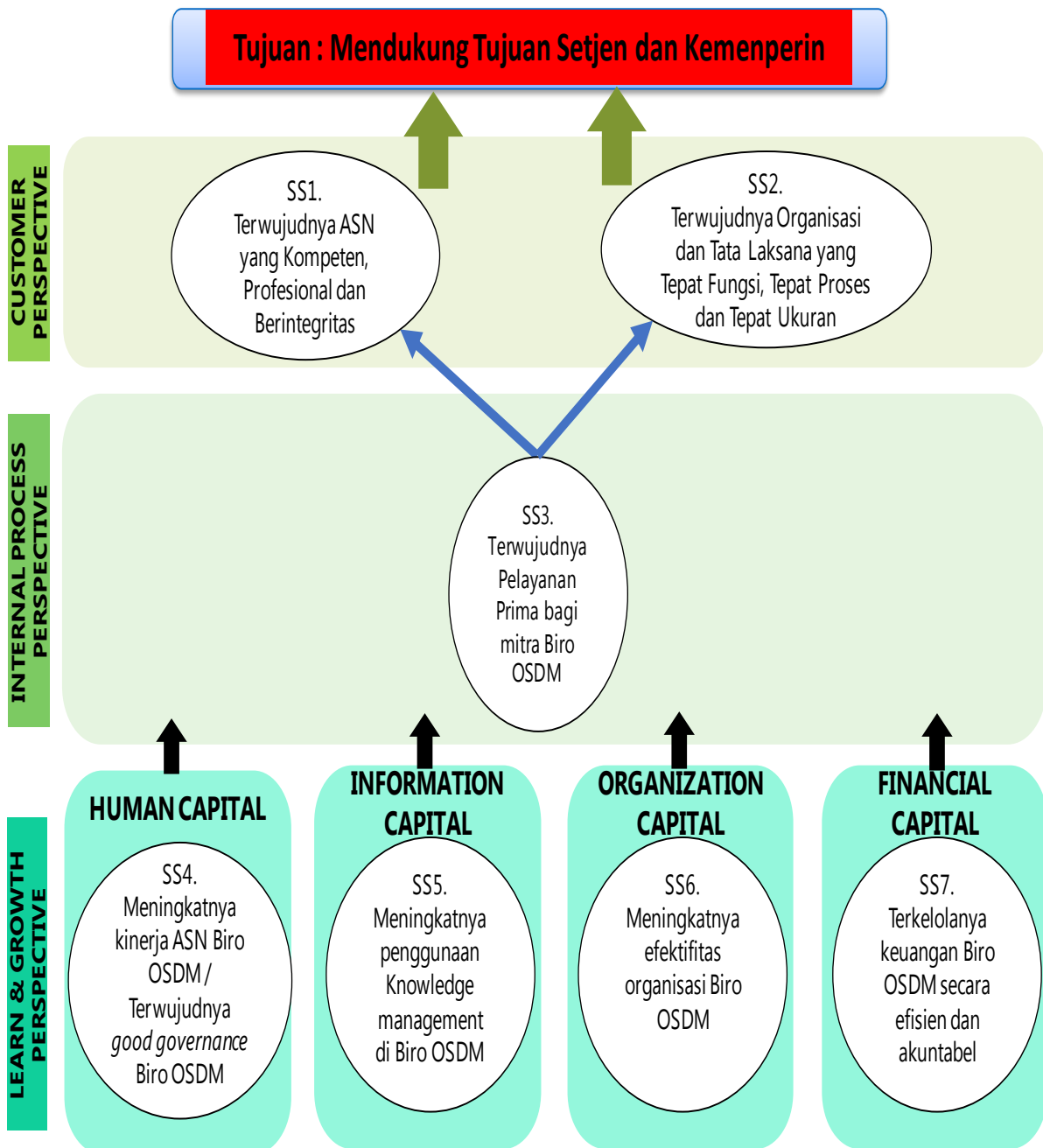
Aktivitas yang mendukung sasaran ini antara lain:

- Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi
- Pengelolaan keuangan dan perbendaharaan

Sasaran-sasaran tersebut merupakan sasaran dalam cakupan pemangku kepentingan dan proses bisnis internal. Melalui sasaran-sasaran tersebut diharapkan Biro Organisasi dan SDM mampu melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mendukung ketercapaian sasaran pembangunan nasional yang menjadi tanggung jawab Kementerian Perindustrian.

Uraian Rencana Strategis Biro Organisasi dan SDM secara ringkas dapat dilihat dalam Peta Strategis Biro Organisasi dan SDM pada Gambar 2.1 berikut:

**Gambar 2.1 Peta Strategis Biro Organisasi dan SDM Tahun 2020-2024**



Matriks Target Kinerja dari Sasaran Strategis Biro Organisasi dan SDM dapat dilihat secara rinci dalam Tabel 2.2 berikut:

**Tabel 2.2 Matriks Target Kinerja Biro Organisasi dan SDM Tahun 2020-2024**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Volume				
				2020	2021	2022	2023	2024
<b>CUSTOMER PERSPECTIVE</b>								
1	Terwujudnya ASN yang Kompeten, Profesional dan Berintegritas	a Indeks kompetensi dan integritas pegawai Kementerian Perindustrian	%	70	71	73	76	80
2	Terwujudnya Organisasi dan Tata Laksana yang Tepat Fungsi, Tepat Proses dan Tepat Ukuran	a Indeks kesesuaian organisasi	%	71	72	73	74	75
		b Indeks kesesuaian tata laksana	%	71	72	73	74	75
<b>INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE</b>								
3	Terwujudnya Pelayanan Prima bagi mitra Biro OSDM	a Indeks kepuasan pelanggan layanan administrasi	%	81	82	83	84	85
		b Indeks kesesuaian kebutuhan dan pelaksanaan rekrutmen	%	76	77	78	79	80
		c Presentase tindak lanjut pelanggaran disiplin	%	71	73	76	80	85
<b>LEARNING &amp; GROWTH PERSPECTIVE</b>								
4	Terwujudnya tata kelola organisasi yang baik di Biro OSDM berorientasi pada layanan prima	a Indeks kepuasan pelanggan layanan internal	%	81	82	83	84	85
		b Nilai SAKIP Biro OSDM	Nilai	71	72	73	74	75
		c Nilai Penilaian Kinerja Unit Biro OSDM	Nilai	78	79	80	82	85
5	Meningkatnya penggunaan Knowledge management di Biro Organisasi dan SDM	a Jumlah Pegawai yang mengikuti Bimbingan Teknis atau Diklat	Orang	40	42	45	47	50
6	Meningkatnya efektifitas organisasi Biro Organisasi dan SDM	a Tingkat efektifitas organisasi Biro Organisasi dan SDM	%	71	72	73	74	75
7	Terkelolanya keuangan Biro Organisasi dan SDM secara efisien dan akuntabel	a Presentase Realisasi Anggaran Biro Organisasi dan SDM	%	90	91	92	93	94

## BAB III

# ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

### A. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

Arah kebijakan dan strategi Biro Organisasi dan SDM Kementerian Perindustrian Tahun 2020-2024 mengikuti arah kebijakan dan strategi Kementerian Perindustrian yang tertuang dalam Rencana Strategis Kementerian Perindustrian Tahun 2020-2024 yaitu adalah sebagai berikut:

#### 1. Industri 4.0

Revolusi industri 4.0 merupakan strategi untuk mempercepat pencapaian target pengembangan industri yang implementasinya tidak lepas dari rencana strategis pengembangan perindustrian yang sudah ada. Percepatan pengembangan industri melalui pemanfaatan teknologi *disruptive* sekalipun tetap membutuhkan perbaikan dasar mulai dari penguatan rantai nilai untuk industri bahan baku/hulu, pengolahan/antara, serta produk siap konsumsi/hilir, pengembangan wilayah industri, pengembangan jaringan pasar, serta pengembangan kapasitas tenaga kerja.

Oleh karena itu, Indonesia perlu menata kembali ekosistem pengembangan industri melalui pembinaan kawasan/wilayah industri berdasarkan sumber daya alam. Efisiensi proses pengolahan bahan baku, air, dan energi dengan aplikasi teknologi *disruptive* menjadi kunci utama dalam pengembangan industri yang berkelanjutan. Efisiensi proses pengolahan bahan baku, air, dan energi dengan aplikasi teknologi *disruptive* menjadi kunci utama dalam pengembangan industri yang berkelanjutan. Produksi manufaktur Indonesia juga masih menitikberatkan

pada proses di tingkat hilir sehingga memiliki nilai tambah yang rendah. Hal-hal tersebut sangat mempengaruhi pengembangan industri manufaktur.

## 2. Aspirasi Making Indonesia 4.0

Making Indonesia 4.0 memiliki aspirasi untuk menjadi top 10 ekonomi dunia pada tahun 2030 dengan target berikut:

1. Meningkatkan daya saing dengan target 10% porsi ekspor netto terhadap PDB, atau peningkatan sebesar 13x dari kondisi saat ini;
2. Meningkatkan rasio produktivitas tenaga kerja per biaya hingga 2x dari kondisi saat ini;
3. Meningkatkan pengeluaran litbang nasional hingga 2% PDB, atau peningkatan sebesar tujuh kali lipat dari kondisi saat ini. Pencapaian aspirasi dilakukan melalui fokus 5 sub-sektor manufaktur dan 3 horizon yang disajikan dalam Tabel 3.1 berikut:

**Tabel 3.1 Pencapaian Aspirasi**

No.	Sektor	Horizon 1 (2021)	Horizon 2 (2025)	Horizon 3 (2030)
1	Makanan dan minuman	Mengurangi net export 50%	Pemain ASEAN melalui peningkatan daya saing dan kemampuan teknis	Eksportir processing foods tingkat global
2	Tekstil	Mengurangi impor, meningkatkan produktivitas melalui zonasi, mengolah serat sintesis tingkat ASEAN	Memenuhi permintaan lokal, pertumbuhan ekspor 15% per tahun	Top 5 manufaktur tekstil dunia, terutama inovasi functional clothing
3	Otomotif	Memperkuat produksi dan ekspor KBH2 dan multi purpose vehicle	Ekspor motor listrik 2W ke negara berkembang	Ekspor mobil listrik 4W ke negara berkembang
4	Kimia	Mengurangi impor kimia dasar 30%	Meningkatkan kontribusi resin & serat sintesis thd produksi dari -5% menjadi 1.5x	Top 5 produsen biokimia dunia (biofuel, bioplastic)
5	Elektronik	Mengurangi impor 30%	Pemain ASEAN melalui peningkatan daya saing produk fokus (IOT, EV)	Mengembangkan 2-3 industri elektronik berskala besar (>Rp15 milyar)



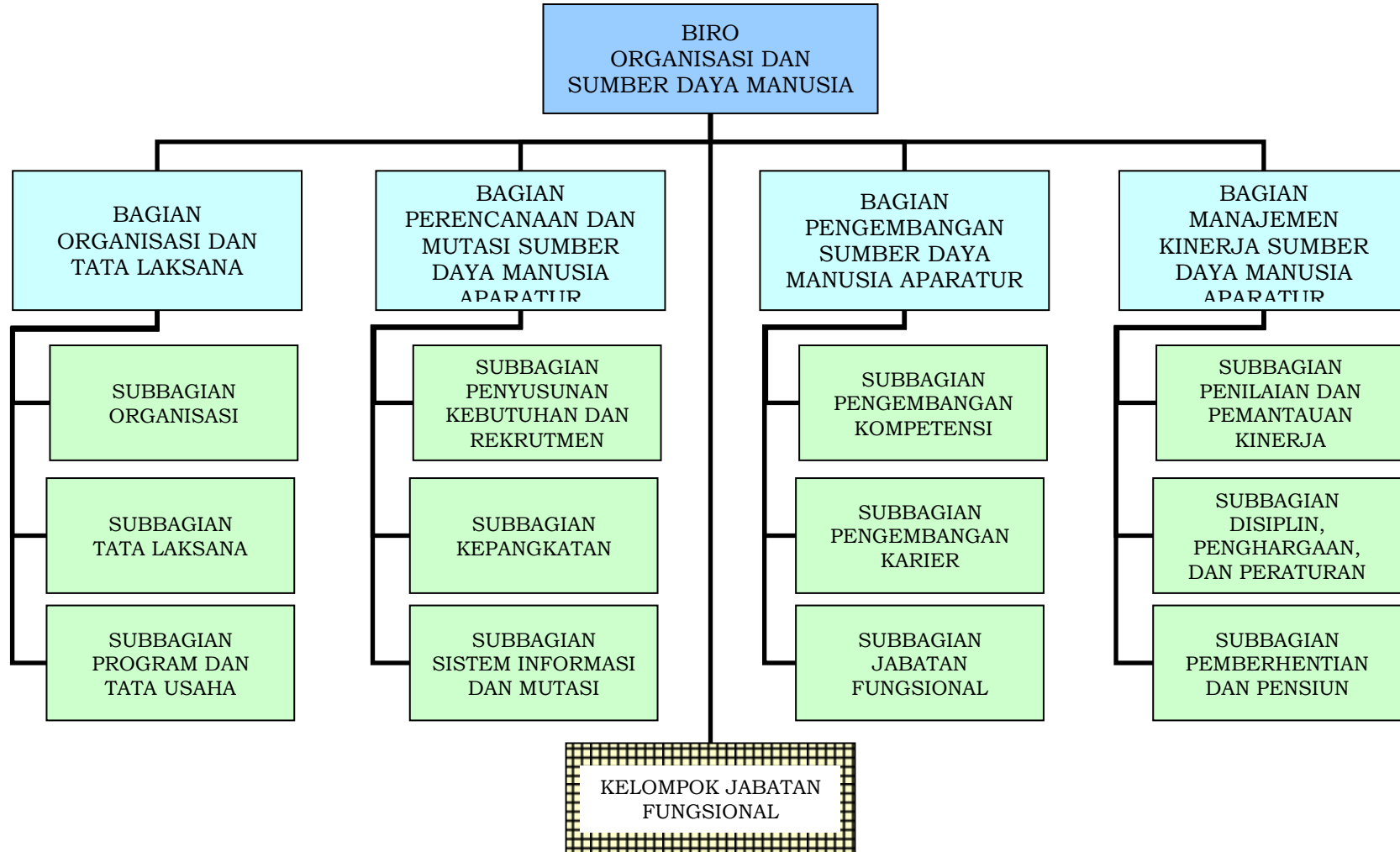
Dalam implementasinya, Making Indonesia 4.0 memiliki 10 prioritas nasional dengan penjelasan berikut:

3. Memperbaiki alur aliran material;
4. Mendesain ulang zonasi / perwilayahan industri;
5. Mengakomodir standar *sustainability*;
6. Memberdayakan Industri Kecil dan Menengah ;
7. Membentuk infrastruktur digital nasional;
8. Menarik investasi asing;
9. Meningkatkan kualitas SDM;
10. Membentuk ekosistem inovasi;
11. Menerapkan insentif investasi teknologi;
12. Harmonisasi peraturan dan kebijakan.

## **B. KERANGKA KELEMBAGAAN**

Struktur Organisasi Biro Organisasi dan SDM Kementerian Perindustrian sesuai dengan Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 35/M-IND/PER/10/2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perindustrian, dapat dilihat pada Gambar 3.1 berikut:

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Biro Organisasi dan SDM



## BAB IV

### TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

#### A. TARGET KINERJA

Untuk mencapai Sasaran Strategis Biro Organisasi dan SDM Kementerian Perindustrian Tahun 2020-2024 sesuai dengan arah kebijakan dan strategi serta struktur organisasi Biro Organisasi dan SDM Kementerian Perindustrian yang dijabarkan pada bab sebelumnya, Biro Organisasi dan SDM Kementerian Perindustrian akan melaksanakan program Pengembangan Organisasi dan SDM Industri yang bertujuan untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian. Adapun sasaran-sasaran program/sasaran strategi/*outcome* dan *indikator outcome* yang akan dicapai dari pelaksanaan program ini akan ditampilkan dalam Tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1 Matriks Target Kinerja Biro Organisasi dan SDM Tahun 2020-2024**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Volume				
				2020	2021	2022	2023	2024
<b>CUSTOMER PERSPECTIVE</b>								
1	Terwujudnya ASN yang Kompeten, Profesional dan Berintegritas	a Indeks kompetensi dan integritas pegawai Kementerian Perindustrian	%	70	71	73	76	80
2	Terwujudnya Organisasi dan Tata Laksana yang Tepat Fungsi, Tepat Proses dan Tepat Ukuran	a Indeks kesesuaian organisasi	%	71	72	73	74	75
		b Indeks kesesuaian tata laksana	%	71	72	73	74	75
<b>INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE</b>								
3	Terwujudnya Pelayanan Prima bagi mitra Biro OSDM	a Indeks kepuasan pelanggan layanan administrasi	%	81	82	83	84	85
		b Indeks kesesuaian kebutuhan dan pelaksanaan rekrutmen	%	76	77	78	79	80
		c Presentase tindak lanjut pelanggaran disiplin	%	71	73	76	80	85
<b>LEARNING &amp; GROWTH PERSPECTIVE</b>								
4	Terwujudnya tata kelola organisasi yang baik di Biro OSDM berorientasi pada layanan prima	a Indeks kepuasan pelanggan layanan internal	%	81	82	83	84	85
		b Nilai SAKIP Biro OSDM	Nilai	71	72	73	74	75
		c Nilai Penilaian Kinerja Unit Biro OSDM	Nilai	78	79	80	82	85
5	Meningkatnya penggunaan Knowledge management di Biro Organisasi dan SDM	a Jumlah Pegawai yang mengikuti Bimbingan Teknis atau Diklat	Orang	40	42	45	47	50
6	Meningkatnya efektifitas organisasi Biro Organisasi dan SDM	a Tingkat efektifitas organisasi Biro Organisasi dan SDM	%	71	72	73	74	75
7	Terkelolanya keuangan Biro Organisasi dan SDM secara efisien dan akuntabel	a Presentase Realisasi Anggaran Biro Organisasi dan SDM	%	90	91	92	93	94

## B. KERANGKA PENDANAAN

Untuk mencapai Sasaran Strategis Biro Organisasi dan SDM Kementerian Perindustrian Tahun 2020-2024 sesuai dengan arah kebijakan dan strategi serta struktur organisasi Biro Organisasi dan SDM Kementerian Perindustrian yang dijabarkan pada bab sebelumnya, Biro Organisasi dan SDM Kementerian Perindustrian akan melaksanakan program Pengembangan Organisasi dan SDM Industri yang bertujuan untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian. Berikut ini kerangka pendanaan dari program dan kegiatan Biro Organisasi dan SDM Kementerian Perindustrian Tahun 2020-2024 yang ditampilkan dalam Tabel 4.2:

**Tabel 4.2 Kerangka Pendanaan Biro Organisasi dan SDM Tahun 2020-2024**

KODE KEG	PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	SATUAN	ALOKASI ANGGARAN (RP MILIAR)				
					2020	2021	2022	2023	2024
	<b>PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN</b>								
<b>1826</b>	<b>Pengembangan Organisasi dan SDM</b>				30,546	33,601	36,961	40,657	44,722
		Terwujudnya ASN yang Kompeten, Profesional dan Berintegritas	Indeks kompetensi dan integritas pegawai Kementerian Perindustrian	%	8,669	9,536	10,489	11,538	12,692
		Terwujudnya Organisasi dan Tata Laksana yang Tepat Fungsi, Tepat Proses dan Tepat Ukuran	Indeks kesesuaian organisasi	%	1,866	2,053	2,258	2,484	2,732
			Indeks kesesuaian tata laksana	%	1,488	1,637	1,800	1,981	2,179

**Tabel 4.2 Kerangka Pendanaan Biro Organisasi dan SDM Tahun 2020-2024  
(Lanjutan)**

KODE KEG	PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	SATUAN	ALOKASI ANGGARAN (RP MILIAR)				
					2020	2021	2022	2023	2024
<b>PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN</b>									
<b>1826</b>	<b>Pengembangan Organisasi dan Sumber Daya</b>				30,546	33,601	36,961	40,657	44,722
		Terwujudnya Pelayanan Prima bagi mitra Biro OSDM	Indeks kepuasan pelanggan layanan administrasi	%	6,652	7,317	8,049	8,854	9,739
			Indeks kesesuaian kebutuhan dan pelaksanaan rekrutmen	%	7,795	8,575	9,432	10,375	11,413
			Presentase tindak lanjut pelanggaran disiplin	%	0,906	0,997	1,096	1,206	1,326
		Terwujudnya tata kelola organisasi yang baik di Biro OSDM berorientasi pada layanan prima	Indeks kepuasan pelanggan layanan internal	%	1,878	2,066	2,272	2,500	2,750
			Nilai SAKIP Biro OSDM	Nilai	0,787	0,866	0,952	1,047	1,152
			Nilai Penilaian Kinerja Unit Biro OSDM	Nilai	0,505	0,556	0,611	0,672	0,739

## BAB V

### PENUTUP

Rencana Strategis Biro Organisasi dan SDM Tahun 2020-2024 merupakan rencana kerja jangka menengah dan merupakan penjabaran program, kegiatan, sasaran, dan indikator kinerja dalam upaya untuk mencapai tujuan Biro Organisasi dan SDM pada khususnya, serta Sekretariat Jenderal dan Kementerian Perindustrian pada umumnya selama 5 (lima) tahun ke depan. Rencana Strategis Biro Organisasi dan SDM Tahun 2020-2024 mempunyai peranan yang sangat strategis dalam proses penataan organisasi di Kementerian Perindustrian dan pengelolaan SDM yang mendukung tujuan mewujudkan organisasi yang efektif dan SDM yang unggul, serta untuk memberikan kontribusi yang nyata dalam pencapaian sasaran pembangunan di sektor industri.

Penyusunan Renstra dilakukan secara sistematis, komprehensif, integratif, dan sinergis dengan menggunakan alat bantu peta strategi dan *Balanced Score Card* (BSC) supaya penggunaan sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan secara lebih efisien, efektif, berkeadilan dan berkelanjutan. Rencana Strategis Biro Organisasi dan SDM akan ditelaah secara berkala setiap tahunnya dan dilakukan penyesuaian-penyesuaian terhadap perubahan kebijakan jika dipandang perlu.

Kegiatan-kegiatan tahunan telah disusun dan direncanakan berdasarkan kondisi lingkungan saat ini. Oleh karena itu seiring dengan berjalannya waktu pelaksanaan, kegiatan-kegiatan tersebut dapat diperkaya sesuai dengan perubahan lingkungan yang ada ketika menyusun Rencana Kerja Tahunan (RKT).

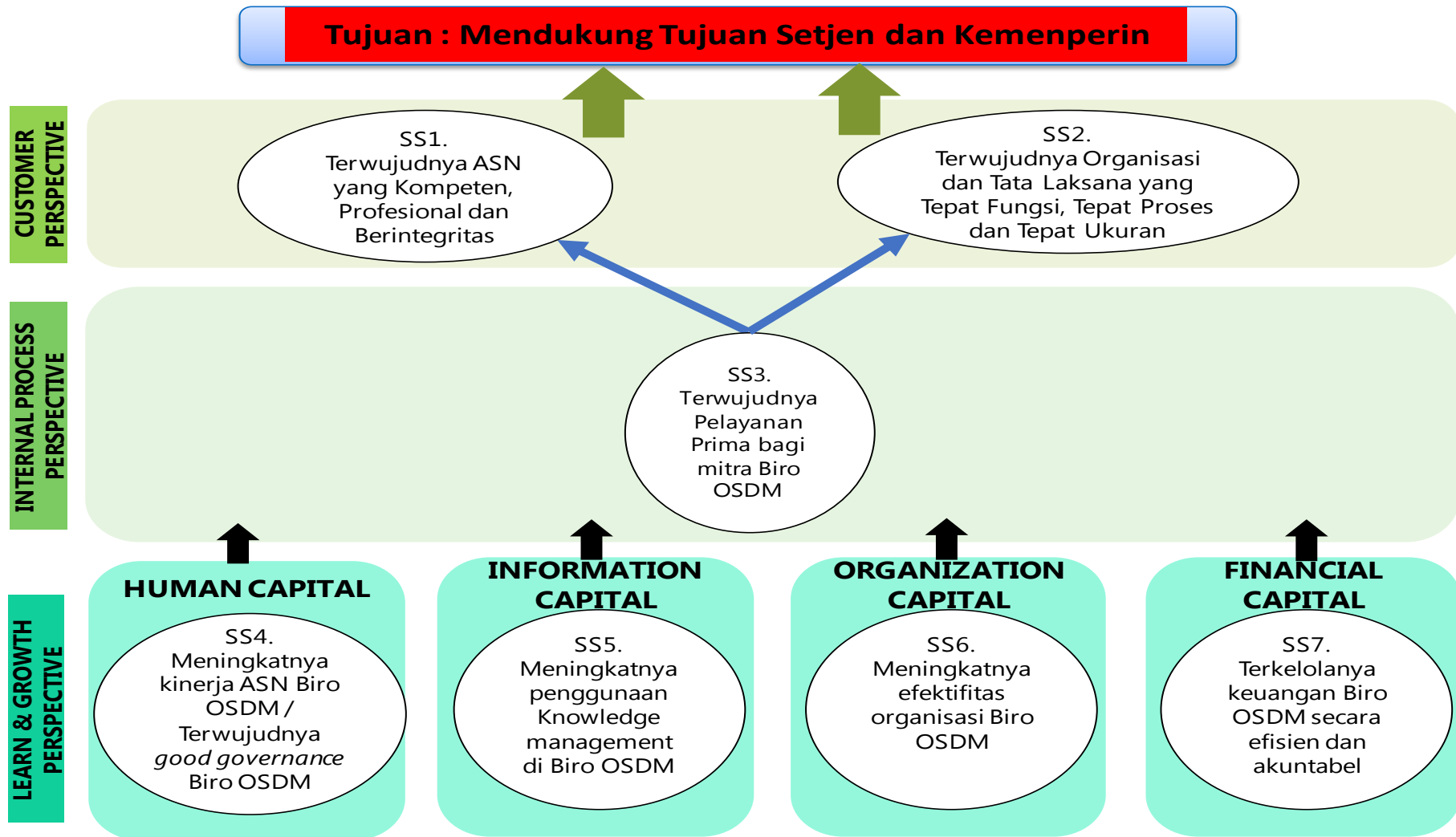
Renstra Biro Organisasi dan SDM ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja dan memberikan kejelasan terhadap tahap-tahap pencapaian tujuan Sekretariat Jenderal dan Kementerian Perindustrian secara sistematis.

# LAMPIRAN



**PETA STRATEGIS**  
**BIRO ORGANISASI DAN**  
**SDM**

# PETA STRATEGIS BIRO ORGANISASI DAN SDM TAHUN 2020-2024



**MATRIKS TARGET  
KINERJA DAN  
KERANGKA PENDANAAN  
BIRO ORGANISASI DAN  
SDM**

KODE KEG	PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN	PENJELASAN SASARAN	INDIKATOR	PENJELASAN INDIKATOR	SATUAN	TARGET					ALOKASI ANGGARAN (RP MILIAR)				
							2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
<b>PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN</b>																
1826	<b>Pengembangan Organisasi dan Sumber Daya Manusia</b>															
		Terwujudnya ASN yang Kompeten, Profesional dan Berintegritas	Dalam rangka meningkatkan kinerja SDM Kementerian Perindustrian	Indeks kompetensi dan integritas pegawai Kementerian Perindustrian	Pengukuran dilakukan melalui agregat dari beberapa variabel tentang Manajemen SDM antara lain: (1) Presentase tentang standar kompetensi, asesmen, atau manajemen talenta; (2) Presentase nilai kinerja pegawai minimal Baik; (3) Presentase tingkat kehadiran pegawai; (4) Presentase tingkat kepatuhan LHKASN/LHKPN; (5) Lain-lain	Presentase	70	71	73	76	80	8,669	9,536	10,489	11,538	12,692
		Terwujudnya Organisasi dan Tata Laksana yang Tepat Fungsi, Tepat Proses dan Tepat Ukuran	Dalam rangka mewujudkan organisasi dan tata laksana yang Tepat Fungsi, Tepat Proses dan Tepat Ukuran di setiap unit kerja Kementerian Perindustrian dan Dinas Perindustrian daerah di seluruh Indonesia	Indeks kesesuaian organisasi	Pengukuran dilakukan melalui agregat dari beberapa variabel antara lain: (1) Pengukuran Evaluasi Kelembagaan Kementerian Perindustrian; (2) Kesesuaian peta jabatan dan kelas jabatan dengan kebutuhan organisasi di Kementerian Perindustrian; (3) Persentase Dinas bidang Perindustrian yang sesuai nomenklatur (4) Penataan organisasi; (5) Lain-lain	Presentase	71	72	73	74	75	1,866	2,053	2,258	2,484	2,732
		Terwujudnya Organisasi dan Tata Laksana yang Tepat Fungsi, Tepat Proses dan Tepat Ukuran		Indeks kesesuaian tata laksana	Pengukuran dilakukan melalui agregat dari beberapa variabel: (1) Presentasi Tingkat kesesuaian Proses Bisnis dengan SOTK; (2) Presentasi Tingkat kesesuaian SOP dengan Peta Proses Bisnis Instansi; (3) Presentasi Tingkat Penerapan SOP yang telah ditetapkan; (4) Presentasi Tingkat perbaikan SOP yang telah Dievaluasi; (5) Lain-lain	Presentase	71	72	73	74	75	1,488	1,637	1,800	1,981	2,179

KODE KEG	PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN	PENJELASAN SASARAN	INDIKATOR	PENJELASAN INDIKATOR	SATUAN	TARGET					ALOKASI ANGGARAN (RP MILIAR)				
							2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
<b>PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN</b>																
1826	<b>Pengembangan Organisasi dan Sumber Daya Manusia</b>											30,546	33,601	36,961	40,657	44,722
		Terwujudnya Pelayanan Prima bagi mitra Biro OSDM	Dalam rangka meningkatkan pelayanan Biro OSDM bagi mitra Biro OSDM yaitu unit-unit kerja di Kementerian Perindustrian dan pihak eksternal	Indeks kepuasan pelanggan layanan administrasi	Pengukuran dilakukan melalui agregat dari 4 survey kepuasan pelanggan layanan administrasi dari unit kerja yang mebidangi SDM yang meliputi layanan: (1) Fungsional; (2) Kepangkatan; (3) Pemensiunan; (4) Aplikasi kepegawaian; (5) Layanan lainnya	Presentase	81	82	83	84	85	6,652	7,317	8,049	8,854	9,739
				Indeks kesesuaian kebutuhan dan pelaksanaan rekrutmen	Pengukuran dilakukan melalui agregat dari beberapa variabel: (1) Presentase kesesuaian kebutuhan formasi dengan peta dan kualifikasi jabatan; (2) perbandingan antara pelaksanaan dengan hasil rekrutmen yang dilaksanakan; (3) Lain-lain	Presentase	76	77	78	79	80	7,795	8,575	9,432	10,375	11,413
				Presentase tindak lanjut pelanggaran disiplin	Pengukuran dilakukan melalui perbandingan antara jumlah pelanggaran disiplin yang ditindaklanjuti dengan jumlah pelanggaran disiplin yang terjadi	Presentase	71	73	76	80	85	0,906	0,997	1,096	1,206	1,326
		Terwujudnya tata kelola organisasi yang baik di Biro OSDM berorientasi pada layanan prima	Dalam rangka meningkatkan pelayanan internal di Biro OSDM	Indeks kepuasan pelanggan layanan internal	Pengukuran dilakukan melalui survey kepuasan pelanggan layanan internal (tata usaha, keuangan, kepegawaian, dan umum) di Biro OSDM	Presentase	81	82	83	84	85	1,878	2,066	2,272	2,500	2,750
				Nilai SAKIP Biro OSDM	Hasil penilaian SAKIP di lingkungan Setjen	Nilai	71	72	73	74	75	0,787	0,866	0,952	1,047	1,152
				Nilai Penilaian Kinerja Unit Biro OSDM	Hasil Penilaian Kinerja Unit	Nilai	78	79	80	82	85	0,505	0,556	0,611	0,672	0,739