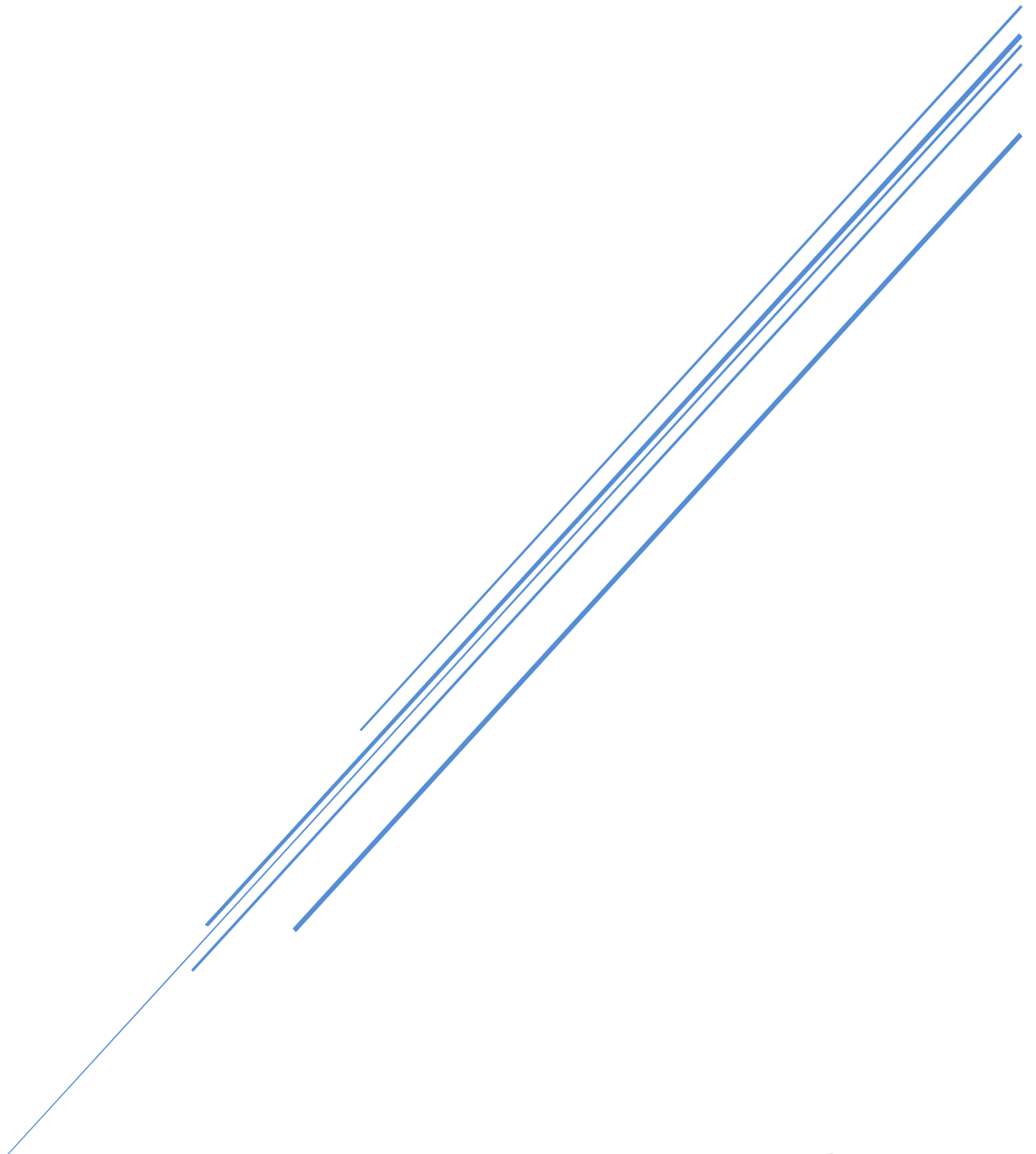


RENCANA KINERJA TAHUNAN 2022

Biro Organisasi dan SDM



Kementerian Perindustrian

JL. GATOT SUBROTO NO.KAV NO.52-53, RT.1/RW.4, KUNINGAN TIM., KECAMATAN SETIABUDI, KOTA JAKARTA SELATAN, DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA 12950

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Rencana Kinerja Tahunan Biro Organisasi dan SDM Kementerian Perindustrian Tahun 2022 dapat diselesaikan.

Rencana Kinerja Tahunan merupakan dokumen perencanaan dan acuan penganggaran yang berorientasi pada hasil yang dicapai untuk kurun waktu 1 (satu) tahun. Rencana Kinerja Tahunan berisi penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis yang telah ditetapkan sebelumnya, dan akan dilaksanakan oleh organisasi melalui berbagai kegiatan tahunan. Penyusunan Rencana Kinerja dilakukan seiring dengan agenda penyusunan program dan kebijakan anggaran oleh pimpinan organisasi yang akan dicapai pada tahun berjalan. Dalam Rencana Kinerja Biro Organisasi dan SDM Kementerian Perindustrian ini memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi Biro Organisasi dan SDM.

Rencana Kinerja Tahunan Biro Organisasi dan SDM ini disusun dengan mengacu dan sejalan dengan Indikator Kinerja Sasaran Biro Organisasi dan SDM Tahun 2020-2024 sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategis Biro Organisasi dan SDM Tahun 2020-2024. Rencana Kinerja Tahunan ini juga disusun dengan mengkombinasikan pendekatan *top-down* yaitu berdasarkan Rencana Strategis Biro Organisasi dan SDM Tahun 2020-2024 dengan pendekatan *bottom-up*, yang merupakan dokumen perencanaan jangka menengah dari Biro Organisasi dan SDM sesuai dengan Rencana Strategis Sekretariat Jenderal Kementerian Perindustrian Tahun 2020-2024 berdasarkan kesepakatan bersama unit eselon II di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Perindustrian. Selanjutnya dokumen Rencana Kinerja Tahunan menjadi acuan seluruh pimpinan, koordinator kegiatan, pelaksana kegiatan dan seluruh pegawai di lingkungan Biro Organisasi dan SDM Kementerian Perindustrian dalam rangka meningkatkan kinerjanya dalam mencapai sasaran dan target yang harus dicapai pada tahun 2022.

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

Jakarta, 4 Januari 2022

Kepala Biro Organisasi dan SDM



Yulia Astuti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	II
DAFTAR ISI.....	IV
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. MAKSUD DAN TUJUAN	3
C. TUJUAN DAN FUNGSI.....	3
D. RUANG LINGKUP	5
BAB II PERKEMBANGAN CAPAIAN KINERJA.....	6
A. HASIL CAPAIAN KINERJA	6
B. ARAH KEBIJAKAN	7
BAB III RENCANA KINERJA.....	16
A. TUJUAN	16
B. SASARAN STRATEGIS.....	16
BAB IV PENUTUP.....	21
LAMPIRAN.....	23
PETA STRATEGIS BIRO ORGANISASI DAN SDM	24
MATRIKS TARGET KINERJA DAN PENDANANAAN BIRO ORGANISASI DAN SDM	25

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.

Rencana Kinerja Tahunan Biro Organisasi dan SDM Tahun 2022 merupakan turunan dari Rencana Strategis Biro Organisasi dan SDM Kemenperin Tahun 2020-2024. Rencana Kinerja Tahunan Biro Organisasi dan SDM Tahun 2022 memuat 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 tahun 2022.

Biro Organisasi dan SDM adalah unit eselon II di bawah Sekretariat Jenderal Kementerian Perindustrian. Berdasarkan Peraturan Menteri Perindustrian nomor 7 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perindustrian, Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, penataan, evaluasi organisasi, tata laksana, dan pengelolaan manajemen sumber daya manusia.

Dalam melaksanakan tugasnya, Biro Organisasi dan SDM menyelenggarakan fungsi:

- a. pembinaan, koordinasi, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi organisasi, analisis jabatan, analisis beban kerja, peta jabatan, informasi jabatan, perhitungan nilai dan kelas jabatan, dan standarisasi jabatan;
- b. pembinaan, koordinasi, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi proses bisnis, sistem dan prosedur kerja, serta penerapan nilai dan budaya kerja kementerian;
- c. pembinaan, koordinasi, pelaksanaan, dan pengembangan sistem penilaian, penyusunan standar kompetensi jabatan, analisis kompetensi jabatan, dan pelaksanaan penilaian kompetensi jabatan kementerian;
- d. pembinaan, koordinasi, dan pelaksanaan pengadaan sumber daya manusia, manajemen rencana suksesi, pengembangan karier, manajemen talenta, dan pelaksanaan seleksi terbuka;
- e. pembinaan, koordinasi, dan pelaksanaan urusan disiplin, manajemen kinerja, pengelolaan sistem penghargaan, dan pelayanan administrasi kesejahteraan, manajemen kepegangatan, pemberhentian, dan pensiun, serta peraturan dibidang manajemen sumber daya manusia;
- f. pembinaan, koordinasi, dan pelaksanaan dokumentasi dan pengembangan sistem informasi bidang sumber daya manusia;
- g. pembinaan, koordinasi, dan pelaksanaan penataan, pemindahan, dan penempatan sumber daya manusia;
- h. pelaksanaan dan koordinasi administrasi tugas belajar, ijin belajar, penyesuaian ijazah, pencantuman gelar bagi studi lanjutan dalam dan luar negeri;
- i. pelaksanaan dan koordinasi administrasi jabatan fungsional; dan
- j. pelaksanaan urusan rencana, program, anggaran, keuangan, sumber daya manusia, organisasi, tata laksana, barang milik negara, persuratan, kearsipan, dan rumah tangga serta penyusunan evaluasi dan pelaporan biro.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan Biro Organisasi dan SDM Tahun 2022 ini bertujuan untuk memberi acuan bagi pelaksana kegiatan di Biro Organisasi dan SDM dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Rencana Kinerja Tahunan akan menjadi pedoman bagi Biro Organisasi dan SDM dalam menyusun rencana kerja guna mencapai kinerja yang telah ditetapkan dan sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan dalam pencapaian Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja serta menjadikan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja Biro Organisasi dan SDM.

C. TUJUAN DAN FUNGSI

Berdasarkan Peraturan Menteri Perindustrian RI Nomor 7 Tahun 2021, Biro Organisasi dan SDM mempunyai tugas mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, penataan, evaluasi organisasi, tata laksana, dan pengelolaan manajemen sumber daya manusia.

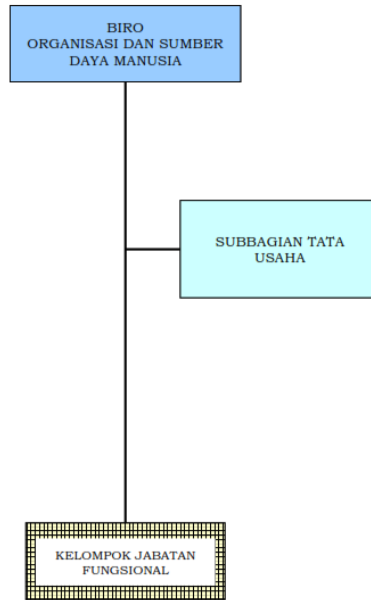
Dalam melaksanakan tugas, Biro Organisasi dan SDM menyelenggarakan fungsi:

- a. pembinaan, koordinasi, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi organisasi, analisis jabatan, analisis beban kerja, peta jabatan, informasi jabatan, perhitungan nilai dan kelas jabatan, dan standarisasi jabatan;
- b. pembinaan, koordinasi, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi proses bisnis, sistem dan prosedur kerja, serta penerapan nilai dan budaya kerja kementerian;
- c. pembinaan, koordinasi, pelaksanaan, dan pengembangan sistem penilaian, penyusunan standar kompetensi jabatan, analisis kompetensi jabatan, dan pelaksanaan penilaian kompetensi jabatan kementerian;
- d. pembinaan, koordinasi, dan pelaksanaan pengadaan sumber daya manusia, manajemen rencana suksesi, pengembangan karier, manajemen talenta, dan pelaksanaan seleksi terbuka;

- e. pembinaan, koordinasi, dan pelaksanaan urusan disiplin, manajemen kinerja, pengelolaan sistem penghargaan, dan pelayanan administrasi kesejahteraan, manajemen kepangkatan, pemberhentian, dan pensiun, serta peraturan dibidang manajemen sumber daya manusia;
- f. pembinaan, koordinasi, dan pelaksanaan dokumentasi dan pengembangan sistem informasi bidang sumber daya manusia;
- g. pembinaan, koordinasi, dan pelaksanaan penataan, pemindahan, dan penempatan sumber daya manusia;
- h. pelaksanaan dan koordinasi administrasi tugas belajar, ijin belajar, penyesuaian ijazah, pencantuman gelar bagi studi lanjutan dalam dan luar negeri;
- i. pelaksanaan dan koordinasi administrasi jabatan fungsional; dan
- j. pelaksanaan urusan rencana, program, anggaran, keuangan, sumber daya manusia, organisasi, tata laksana, barang milik negara, persuratan, kearsipan, dan rumah tangga serta penyusunan evaluasi dan pelaporan biro.

Tujuan dari Biro Organisasi dan SDM adalah terwujudnya organisasi dan tata laksana serta manajemen SDM yang efektif di Kementerian Perindustrian.

Struktur Organisasi di Biro Organisasi dan SDM adalah sebagai berikut:



Gambar I.1 Struktur Organisasi Biro Organisasi dan SDM

D. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup Rencana Kinerja Tahunan meliputi Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja yang ingin dicapai Biro Organisasi dan SDM pada tahun 2022. Sasaran strategis serta indikatornya merupakan rencana kinerja tahunan yang telah ditetapkan pada Rencana Strategis Biro Organisasi dan SDM Tahun 2020-2024.

BAB II

PERKEMBANGAN CAPAIAN KINERJA

A. HASIL CAPAIAN KINERJA

Capaian kinerja Biro Organisasi dan SDM pada Tahun 2021 adalah sebagai berikut.

1. Tujuan

Capaian Indikator Kinerja Tujuan Biro Organisasi dan SDM Tahun 2021 disajikan dalam tabel di bawah ini.

No	Sasaran Tujuan (ST)	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Satuan	Capaian	
Tj	Terwujudnya Organisasi dan Tata Laksana serta Manajemen SDM yang Efektif	Tj.1	Tingkat Efektivitas Organisasi dan Tata Laksana	72	79,27	Nilai	110,10%
		Tj.2	Tingkat Kepuasan Pelanggan Layanan Administrasi Manajemen SDM	82	96,75	Persen	117,99%
		Tj.3	Tingkat Kepuasan Pelanggan Layanan Internal Biro Organisasi dan SDM	82	87	Persen	106,10%

Tabel II.1 Capaian Indikator Kinerja Tujuan TA 2021

2. Sasaran Kegiatan

Capaian kinerja Biro Organisasi dan SDM Tahun 2021 disajikan dalam tabel di bawah ini.

No	Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	Satuan	Target	Hasil
CUSTOMER PERSPECTIVE						
1	Terwujudnya ASN yang Kompeten dan Berintegritas	a	Rata-Rata Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	71	73,24
		b	Indeks Kepuasan Pegawai Kemenperin	Indeks	3,2	3,87
		c	Persentase jumlah laporan disiplin yang ditindaklanjuti	Persen	77	100
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE						
1	Terwujudnya Organisasi dan Tata Laksana yang Tepat Fungsi, Tepat Proses dan Tepat Ukuran	a	Nilai Evaluasi Kelembagaan	Nilai	78	78,17
		b	Nilai Evaluasi Tata Laksana	Nilai	70	80,36
LEARNING & GROWTH PERSPECTIVE						
1	Meningkatnya Kualitas Sarana dan Prasarana Kerja	a	Indeks kepuasan pelanggan layanan internal	Indeks	3	3,48
		b	Indeks kepuasan ketersediaan sarana dan prasarana kerja internal	Indeks	3	3,22
2	Meningkatnya Kompetensi SDM dan Tata Kelola Organisasi Biro Organisasi dan SDM	a	Nilai SAKIP Biro Organisasi dan SDM	Nilai	72	74,08
		b	Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Biro OSDM	Persen	75	98,66
3	Meningkatnya kualitas dokumen evaluasi dan akuntabilitas kinerja	a	Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti oleh Biro OSDM	Persen	91,5	97,5

Tabel II.2 Capaian Kinerja Tahun 2021

B. ARAH KEBIJAKAN

Dalam menyusun dokumen Rencana Strategis maupun perencanaan pelaksanaan kegiatan baik yang berulang ataupun tidak, diperlakukan konsep *cascading* dengan arah *top-down* dan *bottom-up*. Tidak terkecuali Biro Organisasi dan SDM sebagai unit eselon II di bawah Sekretariat Jenderal Kementerian Perindustrian, perencanaan kegiatan dan kebijakan yang ingin dilaksanakan serta dicapai tentu

harus sejalan dengan Sekretariat Jenderal dan Kementerian Perindustrian serta konsisten pula dengan kebijakan dan sasaran strategis tingkat nasional.

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional, sebagaimana tercantum dalam Perpres 18 Tahun 2020 terdapat lima arahan utama sebagai strategi dalam pelaksanaan misi Nawacita dan pencapaian sasaran Visi Indonesia 2045. Kelima arahan tersebut mencakup **Pembangunan Sumber Daya Manusia, Pembangunan Infrastruktur, Penyederhanaan Regulasi, Penyederhanaan Birokrasi, dan Transformasi Ekonomi**. Arah kebijakan Biro Organisasi dan SDM selaras dengan apa yang tertuang dalam RPJMN, khususnya pembangunan sumber daya manusia dan penyederhanaan birokrasi melalui tugas dan fungsi organisasi di Biro Organisasi dan SDM.

Secara garis besar, arah kebijakan Biro Organisasi dan SDM adalah tercapainya tujuan Biro Organisasi dan SDM yaitu terwujudnya organisasi dan tata laksana serta manajemen SDM yang efektif di lingkungan Kementerian Perindustrian. Kegiatan-kegiatan yang mendukung kebijakan tersebut adalah sebagai berikut.

1. Pengelolaan Organisasi dan Tata Laksana

Kegiatan ini pada tahun 2022 akan menjadi rangkaian tahun ke-4 terkait penataan organisasi dan tata laksana. Kegiatan ini bertujuan untuk menyederhanakan birokrasi yang ada dengan menata ulang struktur organisasi unit-unit di Kementerian Perindustrian dan juga penyusunan SOP detail ataupun SOP umum serta pengaturan tata laksana. Dengan demikian, dapat disimpulkan kegiatan ini mendukung salah satu arahan utama Presiden yaitu penyederhanaan birokrasi.

2. *Executive Partnership Program (EPP)*

Kegiatan ini pertama kali diselenggarakan pada 2021 sesuai arahan Menteri Perindustrian, di mana EPP (saat itu bernama Magang 4.0) juga termasuk prioritas nasional dalam rangka meningkatkan kompetensi dan pengetahuan pegawai

Kemenperin terkait Industri 4.0. *Executive Partnership Program* (EPP) bertujuan membangun sinergi dan memberikan nilai tambah dalam bentuk peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai, dengan cara menerjunkan langsung pegawai ke perusahaan-perusahaan industri untuk melakukan pemetaan isu seputar industri, sehingga dapat dilakukan kolaborasi dan sinergi antara program dan kebijakan Kemenperin agar tepat sasaran dalam merespon isu-isu yang ada di perusahaan-perusahaan industri dan menjadi *problem solving* isu-isu yang ada di perusahaan-perusahaan industri.

Kegiatan ini merupakan kegiatan prioritas nasional yang akan berlanjut tiap tahunnya untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi pegawai Kemenperin terkait industri 4.0 sekaligus meningkatkan sinergi dan kolaborasi antara Kemenperin dengan pelaku-pelaku industri di Indonesia. Sehubungan dengan hal tersebut, maka kegiatan ini dapat disimpulkan selaras dengan salah satu arahan utama Presiden yaitu pembangunan sumber daya manusia. Kegiatan ini yang merupakan kegiatan prioritas nasional juga berarti merupakan kegiatan yang penting hingga skala nasional.

3. Manajemen Talenta

Demi terwujudnya pola karir yang ideal di Kemenperin, serta terselenggaranya *Human Capital Development Plan* (HCDP) dan sistem *talent pool*, kegiatan-kegiatan dan kebijakan-kebijakan di Biro Organisasi dan SDM difokuskan pada pengembangan pegawai hingga terwujudnya sistem manajemen talenta yang ideal. Manajemen talenta tersebut meliputi, tetapi tidak terbatas pada, asesmen kompetensi, penyusunan standar kompetensi, pengembangan kompetensi, pembangunan infrastruktur HCDP. Manajemen talenta juga menjadi salah satu agenda terbesar di Biro Organisasi dan SDM dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, sehingga kegiatan ini dapat disimpulkan selaras dengan salah satu arahan utama Presiden yaitu pembangunan sumber daya manusia.

Selain kegiatan-kegiatan yang sejalan dengan kebijakan nasional di atas, kegiatan-kegiatan di Biro Organisasi dan SDM juga sangat mendukung, selaras, dan menunjang sasaran strategis Sekretariat Jenderal maupun Kementerian Perindustrian. Hal tersebut karena kebijakan di Biro Organisasi dan SDM adalah agar dapat menunjang sasaran strategis Sekretariat Jenderal dan Kementerian Perindustrian serta dapat mendukung Sekretariat Jenderal dalam mencapai tujuannya. Kegiatan yang merupakan agenda utama Kementerian Perindustrian dan cukup relevan dengan Biro Organisasi dan SDM sebagai *supporting unit* adalah kegiatan terkait Industri 4.0 dan Making Indonesia 4.0.

a. 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.

b. 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 di bawah.

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)

Tabel II.3 Pencapaian Aspirasi Target Jangka Menengah

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

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

Berdasarkan agenda Kementerian Perindustrian di atas terkait Industri 4.0 dan Making Indonesia 4.0, Biro Organisasi dan SDM juga menyesuaikan kegiatan dan arah kebijakannya agar bisa turut mendukung Industri 4.0 dan Making Indonesia 4.0. Beberapa kegiatan Biro Organisasi dan SDM adalah, tetapi tidak terbatas pada, kegiatan-kegiatan berikut.

1. Layanan rutin kepegawaian, seperti mutasi, kenaikan pangkat, pencantuman gelar, dan pemberhentian dan/atau pemensiunan;
2. Manajemen rekrutmen ASN baru dan rekrutmen JPT;
3. Pengembangan sistem informasi kepegawaian dan/atau digitalisasi layanan kepegawaian;
4. Pembinaan kepegawaian;
5. Pemantauan dan penilaian kinerja pegawai, seperti penyelesaian kasus disiplin, klinik psikologi kepegawaian, monitoring dan evaluasi prestasi kerja, penilaian kinerja unit; dan

6. Layanan internal biro yang menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi seperti perencanaan dan penganggaran internal, pengelolaan keuangan internal, pengelolaan kepegawaian internal, dan lain-lain.

Dilihat dari kegiatan-kegiatan yang ada, serta sebagaimana penyusunan perencanaan yang tercantum dalam dokumen-dokumen perencanaan, terlihat bahwa arah kebijakan Biro Organisasi dan SDM selaras dengan arah kebijakan di level-level atasnya, mulai dari prioritas dan sasaran nasional, kebijakan Kementerian Perindustrian, hingga kebijakan Sekretariat Jenderal.

Strategi Biro Organisasi dan SDM untuk dapat mewujudkan arah-arah kebijakan yang telah ditentukan, baik level biro, Sekretariat Jenderal, Kementerian Perindustrian, hingga level nasional adalah dengan melakukan pengawasan dan pengembangan terus-menerus pola kerja dan sistem yang telah disusun. Beberapa langkah konkret yang telah, sedang, dan/atau akan dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Digitalisasi layanan Biro Organisasi dan SDM

Langkah ini dilaksanakan untuk dapat memangkas birokrasi yang ada, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kecepatan layanan. Selain itu, digitalisasi juga sejalan dengan perkembangan teknologi sehingga dapat menghasilkan *output* secara lebih efektif dan efisien. Pemangkasan birokrasi ini juga sejalan dengan arahan utama nasional yaitu penyederhanaan birokrasi dan penyederhanaan regulasi.

Beberapa digitalisasi layanan yang sudah dilakukan Biro Organisasi dan SDM adalah pengembangan sistem informasi kepegawaian (*Sipegi*) di Kementerian Perindustrian. *Sipegi* juga terus-menerus dilakukan pengembangan sebagai bentuk peningkatan layanan dan perbaikan cara kerja, hal ini dapat terlihat dari pengembangan aplikasi baru dalam situs *Intranew* (semula *Intranet*). Selain portal

kepegawaian, digitalisasi layanan yang sedang dikembangkan adalah layanan e-Fungsional terkait jabatan fungsional.

2. Pengembangan kapasitas dan profesionalitas ASN di lingkungan Kementerian Perindustrian

Sejalan dengan yang tertuang dalam RJPMN, pembangunan SDM menjadi salah satu dari lima arahan utama Presiden. Oleh karena itu, Biro Organisasi dan SDM turut berperan dalam pengembangan kapasitas ASN khususnya terkait perindustrian dan kompetensi diri secara umum. Hal ini dapat dilihat dari agenda besar Biro Organisasi dan SDM terkait pembangunan manajemen talenta demi terselenggaranya pola karir yang optimal.

Manajemen talenta di lingkungan Kementerian Perindustrian dimulai dari penyusunan standar kompetensi, pelaksanaan asesmen kompetensi, hingga suksesinya hingga tersedia sistem “rapor” pegawai, termasuk di dalamnya *talent pool*. Apabila sudah tersedia sistem manajemen talenta yang andal dan optimal, akan dilaksanakan pengembangan pola karir dan pola mutasi yang berdasarkan pada sistem merit dan manajemen talenta. Fokus pembangunan sistem Manajemen Talenta pada 2022 adalah akuisisi talenta di Kemenperin.

Pengembangan kapasitas dan profesionalitas ASN juga dilakukan melalui bimbingan-bimbingan teknis yang diselenggarakan Biro Organisasi dan SDM maupun klinik psikologi dan webinar-webinar seputar kepegawaian, *mental health*, atau profesionalitas. Penerima manfaat ini dapat berupa pegawai Biro Organisasi dan SDM itu sendiri ataupun pegawai Kementerian Perindustrian. Harapannya dengan program-program yang ada ini dapat membangun karakter pegawai Kementerian Perindustrian sebagai “pelayan publik”, bukan lagi sebagai “yang mau dilayani” sebagaimana sejalan dengan arah kebijakan yang tertuang dalam Rencana Strategis Sekretariat Jenderal.

3. Penyederhanaan birokrasi melalui pengelolaan organisasi dan tata laksana

Salah satu fungsi Biro Organisasi dan SDM selain terkait pengembangan dan pengelolaan SDM adalah terkait pengelolaan kelembagaan. Hal tersebut menjadi sejalan dengan arahan utama Presiden terkait penyederhanaan birokrasi. Melalui program pengelolaan organisasi dan pengelolaan tata laksana, Biro Organisasi dan SDM telah melaksanakan penyederhanaan birokrasi di Kementerian Perindustrian, contohnya melalui penyesuaian struktur kelembagaan di Kementerian Perindustrian yang ditandai dengan disahkannya Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 7 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perindustrian dan pembentukan jabatan fungsional baru Pembina Industri yang disahkan dengan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 36 Tahun 2021 tentang Jabatan Fungsional Pembina Industri.

Dengan langkah penyederhanaan birokrasi yang dilakukan Biro Organisasi dan SDM melalui program pengelolaan organisasi dan pengelolaan tata laksananya, diharapkan dapat mempercepat norma waktu penyelesaian layanan yang ada, sekaligus menghasilkan struktur kelembagaan yang efektif, efisien, dan kuat. Setelah organisasi di Kementerian Perindustrian sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh KemenPAN-RB, diharapkan dapat meningkatkan profesionalitas dan kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Perindustrian.

BAB III

RENCANA KINERJA

A. TUJUAN

Tujuan yang ingin dicapai Biro Organisasi dan SDM terwujudnya organisasi dan tata laksana serta manajemen SDM yang efektif di lingkungan Kementerian Perindustrian dengan Indikator Kinerja Tujuan sebagai berikut.

- a) Tingkat efektivitas Organisasi dan Tata Laksana
- b) Tingkat kepuasan pelanggan layanan administrasi manajemen SDM
- c) Tingkat kepuasan pelanggan layanan internal Biro Organisasi dan SDM

Matriks Indikator Kinerja Tujuan Biro Organisasi dan SDM 2020-2024 dapat dilihat dalam tabel berikut:

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

Tabel III.1 Indikator Kinerja Tujuan Biro Organisasi dan SDM

B. SASARAN STRATEGIS

Untuk mencapai tujuan 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 dan berintegritas, dengan indikator kinerja sebagai berikut.

- a) Rata-Rata indeks profesionalitas ASN, *yang merupakan indikator kinerja utama*;
- b) Indeks kepuasan pegawai Kemenperin; dan
- c) Persentase jumlah laporan disiplin yang ditindaklanjuti.

Aktivitas yang mendukung sasaran kegiatan ini antara lain:

- a) Pembinaan kepegawaian;
- b) Pengembangan pegawai;
- c) Administrasi kepegawaian;
- d) Pemantauan dan penilaian kinerja pegawai;
- e) Rekrutmen dan pengangkatan pegawai;
- f) Penempatan/mutasi pegawai;
- g) Pemberhentian pegawai; dan
- h) Magang 4.0.

2) Perspektif Proses Bisnis Internal

Sasaran Strategis 2 yaitu terwujudnya organisasi dan tata laksana yang tepat fungsi, tepat proses, dan tepat ukuran dengan indikator kinerja sebagai berikut.

- a) Nilai evaluasi kelembagaan, *yang merupakan indikator kinerja utama*; dan
- b) Nilai evaluasi tata laksana, *yang merupakan indikator kinerja utama*.

Aktivitas yang mendukung sasaran kegiatan ini antara lain:

- a) Pengelolaan organisasi; dan
- b) Pengelolaan tata laksana.

3) Perspektif Pembelajaran Organisasi

Sasaran Strategis 3 yaitu meningkatnya kualitas sarana dan prasarana kerja dengan indikator kinerja sebagai berikut.

- a) Indeks kepuasan pelanggan layanan internal; dan
- b) Indeks kepuasan ketersediaan sarana dan prasarana kerja internal.

Aktivitas yang mendukung sasaran kegiatan ini antara lain:

- a) Pengelolaan keuangan dan perbendaharaan;
- b) Pengelolaan kepegawaian; dan
- c) Pelayanan umum, rumah tangga, dan perlengkapan.

Sasaran Strategis 4 yaitu meningkatnya kompetensi SDM dan tata kelola organisasi Biro Organisasi dan SDM dengan indikator kinerja sebagai berikut.

- a) Nilai SAKIP Biro Organisasi dan SDM; dan
- b) Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Biro OSDM.

Aktivitas yang mendukung sasaran kegiatan ini adalah:

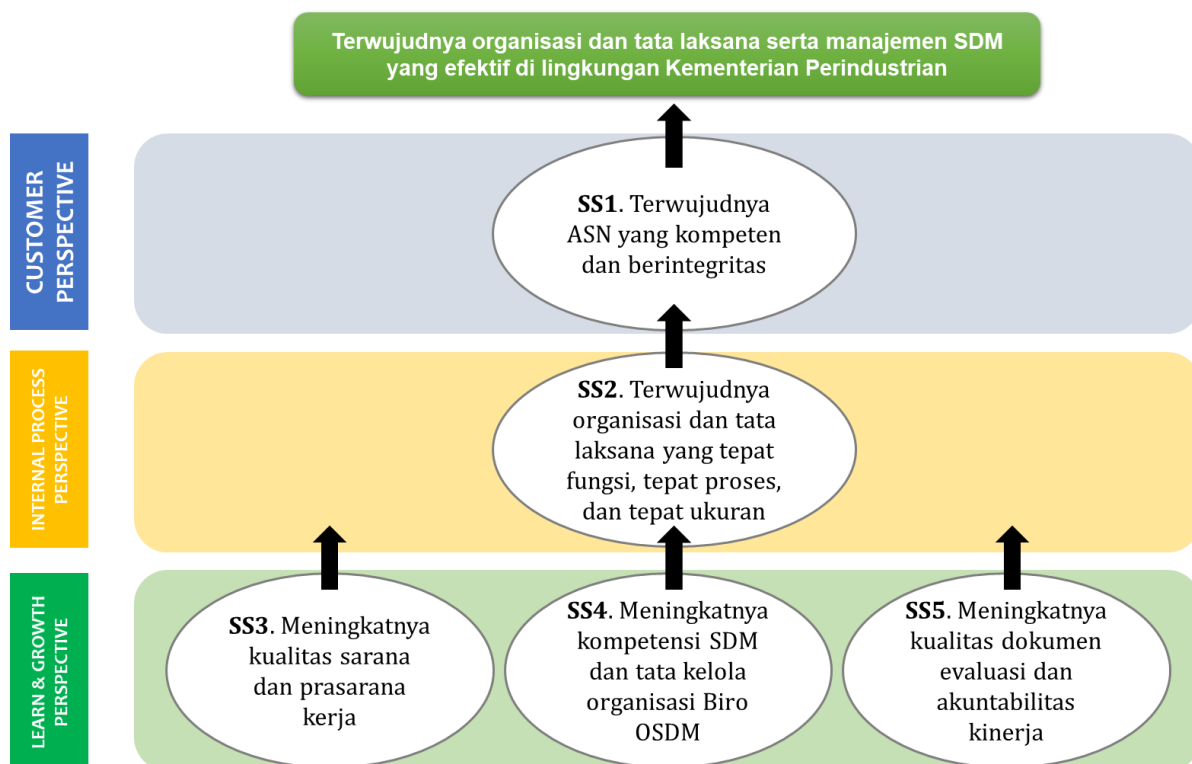
- a) Perencanaan dan penganggaran internal;
- b) Operasional dan pemeliharaan kantor; dan
- c) Manajemen efektivitas regulasi internal.

Sasaran Strategis 5 meningkatnya kualitas dokumen evaluasi dan akuntabilitas kinerja dengan indikator kinerja rekomendasi hasil pengawasan internal

telah ditindaklanjuti oleh Biro OSDM. Aktivitas yang mendukung sasaran kegiatan ini adalah pemantauan dan evaluasi kinerja.

Sasaran-sasaran tersebut merupakan sasaran dalam cakupan pemangku kepentingan, proses bisnis internal, dan pembelajaran organisasi yang sudah disesuaikan dengan perubahan Rencana Strategis Kementerian Perindustrian dan Rencana Strategis Sekretariat Jenderal pada 2021. 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 di bawah.



Gambar III.1 Peta Strategis Biro Organisasi dan SDM

Sedangkan matriks target kinerja Biro Organisasi dan SDM dapat dilihat di tabel berikut.

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Volume					
				2020	2021	2022	2023	2024	
CUSTOMER PERSPECTIVE									
1	Terwujudnya ASN yang Kompeten dan Berintegritas	a	Rata-Rata Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	70	71	73	76	80
		b	Indeks Kepuasan Pegawai Kemenperin	Indeks	3,1	3,2	3,3	3,4	3,5
		c	Persentase jumlah laporan disiplin yang ditindaklanjuti	Persen	75	77	80	82	85
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE									
1	Terwujudnya Organisasi dan Tata Laksana yang Tepat Fungsi, Tepat Proses dan Tepat Ukuran	a	Nilai Evaluasi Kelembagaan	Nilai	76	78	80	82	84
		b	Nilai Evaluasi Tata Laksana	Nilai	0	70	75	80	85
LEARNING & GROWTH PERSPECTIVE									
1	Meningkatnya Kualitas Sarana dan Prasarana Kerja	a	Indeks kepuasan pelanggan layanan internal	Indeks	N/A	3	3,1	3,2	3,3
		b	Indeks kepuasan ketersediaan sarana dan prasarana kerja internal	Indeks	N/A	3	3,1	3,2	3,3
2	Meningkatnya Kompetensi SDM dan Tata Kelola Organisasi Biro Organisasi dan SDM	a	Nilai SAKIP Biro Organisasi dan SDM	Nilai	71	72	73	74	75
		b	Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Biro OSDM	Persen	N/A	75	80	85	90
3	Meningkatnya kualitas dokumen evaluasi dan akuntabilitas kinerja	a	Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti oleh Biro OSDM	Persen	N/A	91,5	92	92,5	93

Tabel III.2 Matriks Target Kinerja Biro Organisasi dan SDM

BAB IV

PENUTUP

Rencana Kinerja Tahunan Biro Organisasi dan SDM Tahun 2022 merupakan turunan dari Rencana Strategis Biro Organisasi dan SDM Tahun 2020-2024 dan merupakan penjabaran program, kegiatan, sasaran, dan indikator kinerja pada tahun 2022. Rencana Kinerja Tahunan Biro Organisasi dan SDM Tahun 2022 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.

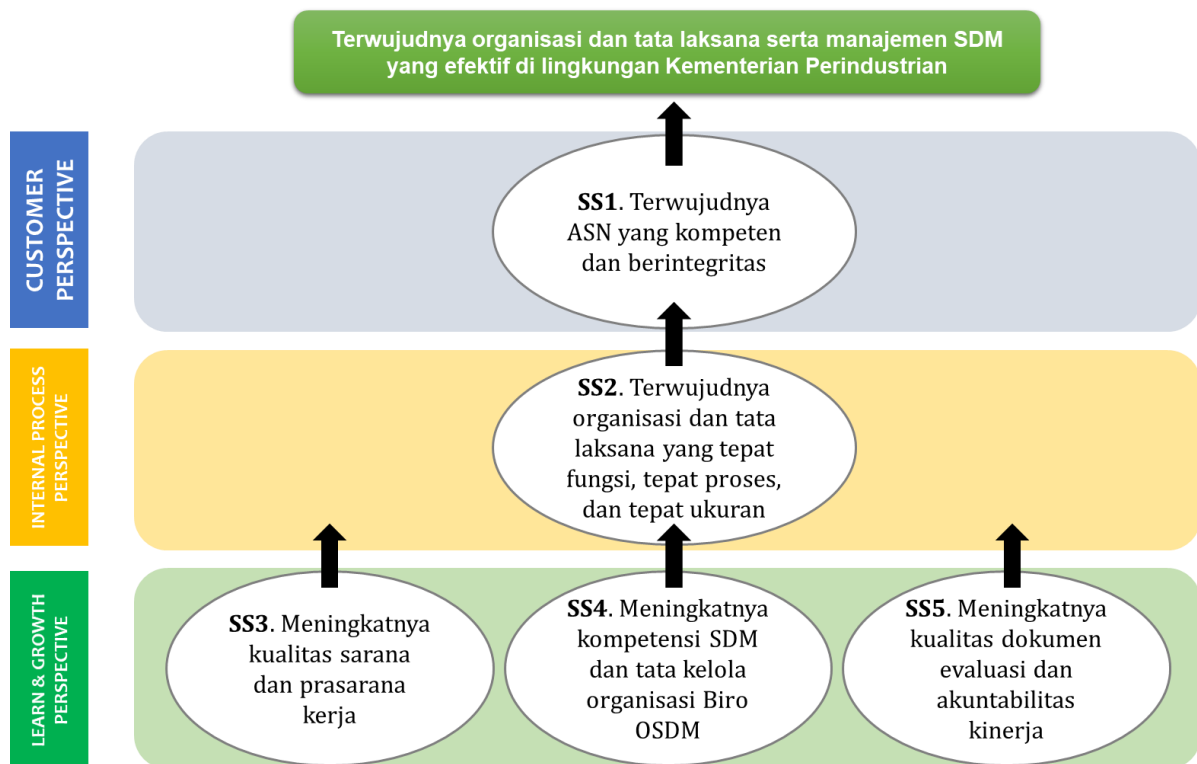
Kegiatan-kegiatan tahunan telah disusun dan direncanakan berdasarkan kondisi lingkungan di tahun 2022. Fokus kegiatan utama di tahun 2022 adalah merampungkan pengelolaan organisasi dan pengelolaan tata laksana sebagai bentuk penyederhanaan birokrasi dalam rangka mendukung tujuan mewujudkan organisasi yang efektif. Selain itu, dalam rangka mendukung tujuan mewujudkan SDM yang unggul serta agar sejalan dengan arahan utama presiden yaitu pengembangan SDM sebagaimana tertuang dalam dokumen RPJMN, fokus kegiatan akan ditujukan untuk meningkatkan kinerja SDM aparatur dalam bentuk manajemen talenta sehingga dapat terwujud sistem pola karir dan pola mutasi yang andal dan optimal.

Rencana Kinerja Tahunan Biro Organisasi dan SDM Tahun 2022 merupakan acuan dan arahan berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun 2022. Dengan rencana kinerja tersebut diharapkan kinerja Biro Organisasi dan SDM akan lebih terarah dan terukur dalam rangka mencapai Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Biro Organisasi dan SDM Tahun 2020-2024.

Rencana Kinerja Tahunan Biro Organisasi dan SDM Tahun 2022 yang telah ditetapkan diharapkan dapat dimengerti dan dipahami oleh seluruh pegawai Biro Organisasi dan SDM sehingga mereka akan mempunyai komitmen untuk mendukung setiap kegiatan yang telah direncanakan.

LAMPIRAN

PETA STRATEGIS BIRO ORGANISASI DAN SDM



MATRIKS TARGET KINERJA DAN PENDANANAAN BIRO ORGANISASI DAN SDM

No	Sasaran Strategis	Penjelasan Sasaran	Indikator Kinerja	Penjelasan Indikator	Satuan	Target Kinerja					Kerangka Pendanaan (ribuan)						
						2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024		
CUSTOMER PERSPECTIVE																	
1	Terwujudnya ASN yang Kompeten dan Berintegritas	Dalam rangka meningkatkan kinerja, kapasitas, kompetensi, dan <i>leadership</i> SDM Kementerian Perindustrian, serta sebagai salah satu arahan utama nasional sebagaimana tercantum dalam dokumen RPJMN yaitu pembangunan SDM	a	Rata-Rata Indeks Profesionalitas ASN	Suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN dengan mengacu kepada Perka BKN No. 8 Tahun 2021 tentang Indeks Profesionalitas ASN.	Indeks	70	71	73	76	80			7.050.000	650.000	2.900.000	
			b	Indeks Kepuasan Pegawai Kemenperin	Tingkat kepuasan pegawai Kemenperin terhadap layanan Biro OSDM, indikator ini penting untuk melihat kepuasan pelanggan layanan Biro OSDM sehingga bisa dijadikan tolok ukur kinerja Biro OSDM serta alat untuk melakukan evaluasi dan peningkatan layanan	Indeks	3,1	3,2	3,3	3,4	3,5			7.850.000	11.100.000	10.350.000	
			c	Persentase jumlah laporan disiplin yang ditindaklanjuti	Salah satu layanan dan kegiatan yang ada di Ro OSDM adalah terkait penyelesaian kasus disiplin. Dibutuhkan layanan penyelesaian kasus disiplin yang optimal, efektif, dan efisien demi menunjang sasaran terwujudnya ASN yang kompeten dan berintegritas.	Persen	75	77	80	82	85			500.000	500.000	250.000	

No	Sasaran Strategis	Penjelasan Sasaran	Indikator Kinerja	Penjelasan Indikator	Satuan	Target Kinerja					Kerangka Pendanaan (ribuan)				
						2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE															
1	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	a Nilai Evaluasi Kelembagaan	Penghitungan evaluasi kelembagaan dilakukan dengan berpedoman pada Permen-PAN Nomor 20 Tahun 2018. Akan dilakukan penyebaran kuesioner, hasil kuesioner dilakukan pembobotan 50% untuk Dimensi Struktur Organisasi dan 50% untuk Dimensi Proses	Nilai	76	78	80	82	84			1.000.000	1.000.000	1.000.000
			b Nilai Evaluasi Tata Laksana	Penghitungan evaluasi tata laksana dilakukan dengan membandingkan jumlah proses bisnis unit kerja yang ada dengan jumlah proses bisnis unit kerja yang telah dievaluasi.	Nilai	0	70	75	80	85			250.000	250.000	250.000

No	Sasaran Strategis	Penjelasan Sasaran	Indikator Kinerja	Penjelasan Indikator	Satuan	Target Kinerja					Kerangka Pendanaan (ribuan)				
						2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
LEARNING & GROWTH PERSPECTIVE															
1	Meningkatnya Kualitas Sarana dan Prasarana Kerja	Sarana dan prasarana sangat menunjang dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sehari-hari. Sebagai sasaran untuk meningkatkan pembelajaran organisasi, kualitas sarana dan prasarana kerja harus terus ditingkatkan	a Indeks kepuasan pelanggan layanan internal	Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sehari-hari, diperlukan layanan internal yang menunjang pegawai Biro Organisasi dan SDM. Indikator ini penting untuk menilai kepuasan pelanggan layanan internal di Biro Organisasi dan SDM sekaligus sebagai bahan evaluasi layanan internal Biro Organisasi dan SDM	Indeks	N/A	3	3,1	3,2	3,3			300.000	550.000	700.000
			b Indeks kepuasan ketersediaan sarana dan prasarana kerja internal	Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sehari-hari, diperlukan sarana dan prasarana yang andal dan menunjang pegawai Biro Organisasi dan SDM. Indikator ini penting untuk menilai kepuasan ketersediaan sarana dan prasarana di Biro Organisasi dan SDM sekaligus sebagai bahan evaluasi keandalan sarana dan prasarana internal	Indeks	N/A	3	3,1	3,2	3,3			350.000	900.000	1.100.000
2	Meningkatnya Kompetensi SDM dan Tata Kelola Organisasi Biro Organisasi dan SDM	Untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik di lingkup internal Biro Organisasi dan SDM, sekaligus demi terwujudnya <i>good governance</i> , perlu dilakukan kegiatan-kegiatan yang menunjang <i>upscaling</i> pegawai Biro Organisasi dan SDM dan meningkatkan kompetensi SDM serta tata kelola internal Biro Organisasi dan SDM sebagai bentuk	a Nilai SAKIP Biro Organisasi dan SDM	Nilai SAKIP merupakan indikator yang menjadi dasar evaluasi Biro Organisasi dan SDM dalam mencapai target kerjanya	Nilai	71	72	73	74	75			25.000	150.000	175.000
			b Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Biro OSDM	Persentase nilai capaian penggunaan PDN dalam PBJ di Biro OSDM merupakan persentase penggunaan PDN terhadap seluruh pengadaan barang dan jasa selama satu TA	Persen	N/A	75	80	85	90			1.578.635	1.854.000	2.000.000
3	Meningkatnya kualitas dokumen evaluasi dan akuntabilitas kinerja	Dokumen evaluasi dan akuntabilitas kinerja merupakan komponen yang penting dalam menerapkan <i>good governance</i> dan tata kelola pemerintahan yang baik. Kedua dokumen tersebut menunjukkan perencanaan yang baik dalam mencapai target-target kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan	a Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti oleh Biro OSDM	Hasil pengawasan internal adalah hal yang harus ditindaklanjuti dalam rangka meningkatkan akuntabilitas pemerintah, atas hal tersebut diperlukan sasaran untuk meningkatkan kualitas dokumen evaluasi dan akuntabilitas kinerja dengan indikator kinerja rekomendasi hasil pengawasan internal yang telah ditindaklanjuti oleh Biro OSDM	Persen	N/A	91,5	92	92,5	93			25.000	75.000	125.000