LAPORAN KINERJA

PUSAT RISET DAN PENGEMBANGAN SDM

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja (LKj) Pusat Riset dan Pengembangan SDM (Pusrisbang SDM) – BSN merupakan perwujudan pertanggungjawaban atas kinerja pencapaian visi dan misi Pusrisbang SDM - BSN pada Tahun Anggaran 2019. Laporan Kinerja Pusat Riset dan Pengembangan SDM Tahun 2019 merupakan Laporan Kinerja tahun kelima Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019. Penyusunan Laporan Kinerja Pusat Riset dan Pengembangan SDM - BSN mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, serta Rencana Strategis BSN Tahun 2015-2019.

Pada tahun 2019, Pusat Riset dan Pengembangan SDM - BSN sebagai bagian dari BSN bertekad melaksanakan Reformasi Birokrasi, dimana penguatan kinerja merupakan salah satu sasaran area perubahan untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa program-program berjalan sesuai dengan yang ditargetkan. Disamping itu, Pusat Riset dan Pengembangan SDM - BSN juga telah melakukan perubahan sasaran dalam rangka menyelaraskan terjadinya perubahan sasaran strategis BSN untuk periode 2015-2019.

Laporan Kinerja Pusat Riset dan Pengembangan SDM - BSN Tahun 2019 ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dalam pengambilan keputusan guna peningkatan kinerja Pusat Riset dan Pengembangan SDM - BSN di masa mendatang, melalui pelaksanaan program dan kegiatan secara lebih optimal.

Jakarta, 24 Januari 2020
Kepala Pusrisbang SDM – BSN

Dr. Yopi

RINGKASAN EKSEKUTIF

Perjanjian Kinerja Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN Tahun 2019 telah menetapkan 6 (Enam) sasaran dengan 12 (Dua Belas) Indikator Kinerja. Sasaran dan Indikator Kinerja tersebut merupakan perwujudan pelaksanaan Program Pengembangan Standardisasi Nasional yang diamanatkan kepada Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN.

Berikut disajikan tabel capaian perjanjian kinerja Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN tahun 2019 menurut Sasaran:

Tabel Sasaran, Indikator Kinerja, Target dan Capaian Tahun 2019

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realiasi	% Capaian*)
Customer Perspectives				
1. Meningkatnya kinerja pengelolaan pengembangan Sumber Daya Manusia	1. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap jasa pelatihan standardisasi	86 nilai	89.14 nilai	100 %
	Rata-rata capaian Sasaran 1			**100** %
Internal Process Perspectives				
2. Meningkatkan mutu hasil Litbang standardisasi sesuai kebutuhan pemangku kepentingan	2. Jumlah Rekomendasi kebijakan/keputusan hasil riset yang dimanfaatkan internal dan eksternal BSN	40 rekomendasi	25 rekomendasi	62.5 %
	3. Jumlah KTI dari hasil penelitian yang diterbitkan dalam publikasi nasional maupun internasional	55 KTI	70 KTI	100 %
	4. Jumlah Sitasi KTI yang dipublikasikan	1096 sitasi	1339 sitasi	100 %
	5. Jumlah prototipe hasil penelitian	5 prototipe/purwarupa	6 prototipe/purwarupa	100 %
	6. Jumlah HAKI yang berhasil didapatkan	2 paten sederhana	4 paten sederhana	100 %
	Rata-rata capaian Sasaran 2			**92.5 %**

3. Meningkatkan publikasi di bidang standardisasi	7. Jurnal Publikasi yang ter-indeks internasional	78 nilai	72.8 nilai	93 %
	Rata-rata capaian Sasaran 3			**93 %**
4. Menumbuhkembangkan budaya standar melalui peningkatan kompetensi SDM di bidang SPK	8. Persentase peningkatan kompetensi SDM SPK melalui layanan pelatihan dengan predikat minimal "Baik"	70 %	77 %	100 %
	9. Jumlah role model pendidikan tinggi dengan learning outcome berbasis SPK	21 Perguruan Tinggi	22 Perguruan Tinggi	100 %
	10. Persentase SDM internal yang ditingkatkan kompetensinya di Bidang SPK	15 %	49 %	100 %
	Rata-rata capaian Sasaran 4			**100 %**
5. Meningkatkan kompetensi Peneliti SPK	11. Jumlah peneliti bidang SPK yang terindeks global	58 peneliti	70 peneliti	100 **%**
	Rata-rata capaian Sasaran 5			**100 %**
Learning and Growth Perspectives				
6. Meningkatkan kinerja pengelolaan anggaran	12. Persentase realisasi anggaran Pusat Riset dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	≥ 97 %	97 %	100 %
	Rata-rata capaian Sasaran 6			**100** %
Rata-rata capaian Tahun 2019				**97.6 %**

*) untuk kepentingan perhitungan rata-rata capaian sasaran, batas toleransi maksimal % capaian kinerja adalah 100%.

Dari 12 (Dua Belas) indikator kinerja di Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN, terdapat 10 (sepuluh) indikator kinerja yang mencapai/melebihi target, sedangkan 2 (dua) indikator kinerja lainnya tidak mencapai target.

Untuk indikator kinerja yang capaiannya masih di bawah 100% telah dilakukan langkah-langkah untuk perbaikan antara lain:

1. Indikator kinerja Jumlah Rekomendasi kebijakan/keputusan hasil riset yang dimanfaatkan internal dan eksternal BSN (nilai capaian: 62.5 %) adalah melakukan definisi "kemanfaatan" yang diperluas menyangkut sitasi dalam paper, metode pengukuran yang diacu.

2. Indikator kinerja Jurnal Publikasi yang ter-indeks internasional (nilai capaian: 93 %) adalah: akan melakukan lebih banyak sosialisasi dan benchmarking untuk mendiseminasikan informasi terkait kegiatan ini.

DAFTAR ISI

Halaman Cover 1
Kata Pengantar 2
Ringkasan Eksekutif 3
Daftar Isi 5

BAB I PENDAHULUAN
I.1 Latar Belakang 6
I.2 Maksud dan Tujuan 6
I.3 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi 7
I.4 Sumber Daya Manusia 8
I.5 Peran Strategis 9
BAB II PERENCANAAN KINERJA
II.1 Perencanaan Strategis 12
II.1.1 Visi dan Misi 12
II.1.2 Tujuan dan Sasaran 12
II.2 Perjanjian Kinerja 13
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA
III.1 Capaian Kinerja 16
III.2 Capaian di Luar Perjanjian Kinerja (*jika ada*) 32
III.3 Realisasi Anggaran 34
BAB IV PENUTUP
Penutup 36

LAMPIRAN
Perjanjian Kinerja Tahun 2019

BAB I PENDAHULUAN

I.1 LATAR BELAKANG

Setiap instansi Pemerintah mempunyai kewajiban menyusun Laporan Kinerja pada akhir periode anggaran. Hal ini telah diatur dalam Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan PermenPANRB No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi. Laporan Kinerja tersebut merupakan laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Penyusunan Laporan Kinerja (LKj) tersebut juga menjadi kewajiban Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN, sebagai salah satu unit kerja di lingkungan Badan Standardisasi Nasional (BSN) yang disusun secara berjenjang.

Kinerja Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN memberikan kontribusi khususnya pada kinerja BSN dan secara keseluruhan terhadap BSN. Oleh karena itu, penyusunan Laporan Kinerja Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN merupakan bahan masukan dalam penyusunan Laporan Kinerja BSN tahun 2019.

I.2 MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud penyusunan Laporan Kinerja Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik atas pelaksanaan program/kegiatan serta akuntabilitas kinerja dalam rangka mencapai visi dan misi Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN, dengan tujuan sebagai berikut :

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai;
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.

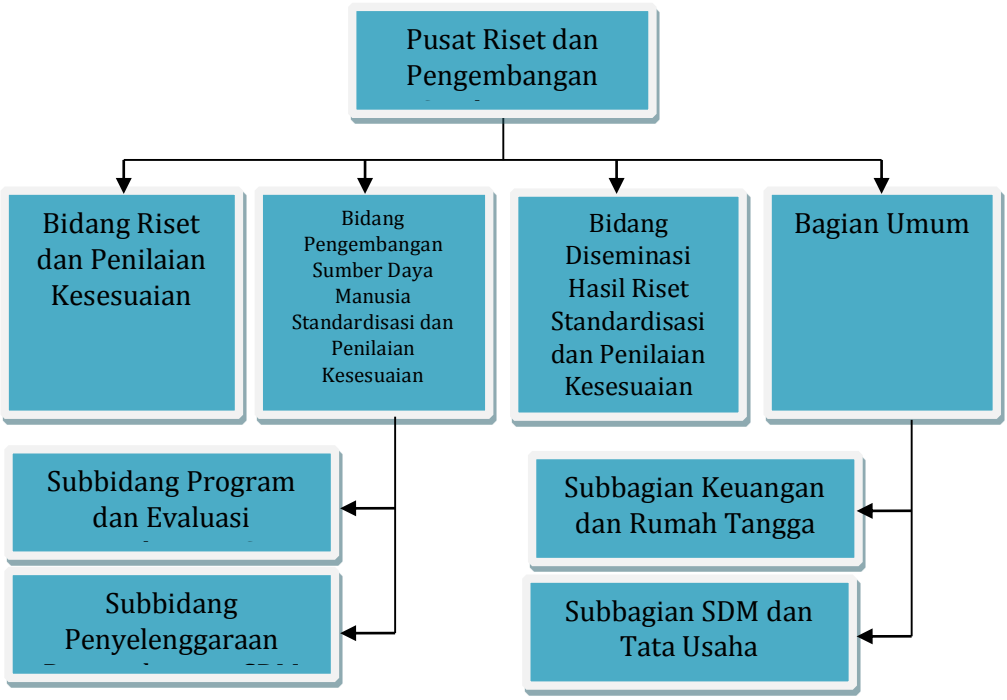
Hasil evaluasi yang dilakukan akan digunakan sebagai dasar penyusunan beberapa rekomendasi untuk menjadi masukan dalam menetapkan kebijakan dan strategi yang akan datang sehingga dapat meningkatkan kinerja Unit Kerja.

I.3 TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI

Berdasarkan Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 10 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Standardisasi Nasional, tugas Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN adalah melaksanakan riset dan pengembangan sumber daya manusia di bidang standardisasi dan penilaian kesesuaian.

Untuk menjalankan tugas pokok tersebut Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan program penelitian, pengembangan dan pengkajian, diseminasi hasil riset, dan pengembangan sumber daya manusia standardisasi dan penilaian kesesuaian;
2. Pelaksanaan program penelitian, pengembangan dan pengkajian, diseminasi hasil riset, dan pengembangan sumber daya manusia standardisasi dan penilaian kesesuaian;
3. Pembinaan kompetensi profesi di bidang standardisasi dan penilaian kesesuaian;
4. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang penelitian, pengembangan dan pengkajian, diseminasi hasil penelitian, pengembangan dan pengkajian, dan pengembangan sumber daya manusia standardisasi dan penilaian kesesuaian; dan
5. Pelaksanaan urusan tata usaha Pusat Riset dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.



Gambar I.1
Struktur Organisasi Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN

Struktur Pusrisbang SDM – BSN dapat dilihat pada gambar I.1.

Berdasarkan struktur organisasi tersebut, Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN mempunyai tata kerja yang didukung oleh :

1. Bidang Riset Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian, dengan tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan program, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang penelitian, pengembangan dan pengkajian standardisasi dan penilaian kesesuaian.
2. Bidang Diseminasi Hasil Riset Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian, dengan tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan program, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan diseminasi hasil penelitian, pengembangan dan pengkajian standardisasi dan penilaian kesesuaian.
3. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian dengan tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan program, penyiapan sarana, pembinaan kompetensi profesi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengembangan sumber daya manusia di bidang standardisasi dan penilaian kesesuaian.
4. Bagian Umum dengan tugas melaksanakan urusan tata usaha Pusat Riset dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

I.4 SUMBER DAYA MANUSIA

Untuk mendukung pelaksanaan operasional organisasi, sampai dengan 31 Desember 2019 Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN memiliki personel berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 118 (Seratus Delapan Belas) orang, dengan rincian sesuai tabel berikut:

Tabel I.1
Personel Pusrisbang SDM – BSN

No	Uraian	Jenjang Pendidikan				Jumlah Orang
		< S1	S1	S2	S3	
1.	Kepala Pusrisbang SDM – BSN	0	0	0	1	**1**
2.	Bidang Riset Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian	0	43	30	1	**74**
3.	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian	3	11	4	0	**18**
4.	Bidang Diseminasi Hasil Riset Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian	0	4	1	0	**5**
5	Bagian Umum	17	2	1	0	**20**

	Jumlah	20	60	36	2	118

I.5 PERAN STRATEGIS

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

Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN mempunyai peran strategis dalam mendukung pelaksanaan fungsi BSN, yaitu menyusun program diseminasi hasil riset dan pengkajian, pengoordinasian pembinaan (pendidikan dan pelatihan) dimana BSN, kementerian, lembaga pemerintah non-kementerian, institusi pendidikan, organisasi standardisasi regional dan internasional, & pemda dapat menyelenggarakan peningkatan kompetensi SDM di bidang standardisasi & penilaian kesesuaian, melaksanakan urusan tata usaha Untuk itu, sesuai dengan tugas dan fungsinya Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN telah mengidentifikasi potensi, permasalahan yang dihadapi, dan tindak lanjut yang akan dilakukan dalam mendukung pelaksanaan fungsi BSN.

Tabel I.2
Potensi dan Permasalahan Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN

POTENSI	PERMASALAHAN	TINDAK LANJUT
Meningkatnya kompetensi SDM Indonesia di bidang SPK merupakan potensi dalam pengembangan dan penguatan sistem standardisasi dan penilaian kesesuaian nasional sesuai dengan yang diamanahkan dalam UU No. 20 tahun 2014 dan PP No. 34 tahun 2018.	1. Belum dilakukannya identifikasi SDM SPK secara nasional untuk dapat diberikan peningkatan kompetensi di bidang SPK 2. Belum lengkapnya sarana, prasarana, infrastruktur yang memadai untuk mendukung kegiatan pengembangan kompetensi SDM di bidang SPK	1. Dilakukan identifikasi SDM SPK secara nasional untuk menghasilkan rekomendasi peningkatan kompetensi SDM di bidang SPK 2. Secara bertahap dilakukan pemenuhan sarana, prasana dan infrastruktur yang memadai yang dapat dimanfaatkan untuk peningkatan kompetensi SDM di bidang SPK

Meningkatkan Tata Kelola yang lebih baik	Belum terkoordinasi dengan baik	Pembagian wewenang dan tanggung jawab dalam mengelola kawasan serpong (Pusrisbang dan SNSU) dengan PKU
Meningkatkan Budaya Kerja yang Excellent	Nilai Budaya Kerja paling rendah tahun 2019	Menyusun program dalam rangka meningkatkan nilai budaya kerja baik dalam sapras maupun personil
Pengukuran indeks pemanfaatan yang lebih akurat	1. Perubahan IKU dari sebelumnya dalam satuan persentase menjadi rekomendasi (40 % menjadi 40 buah rekomendasi 2. Pembuatan rekomendasi kebijakan yang dilakukan peneliti standardisasi masih jauh dari norma policy brief yang umum dilakukan	1. Memperluas definisi "kemanfaatan" yang terkait dengan bidang diseminasi meliputi sitasi dalam paper, metode pengukuran yang diacu dll 2. Telah dibuat pedoman penulisan policy brief agar rekomendasi yang disampaikan tepat sasaran dengan issue yang spesifik
Peningkatan performa jurnal ilmiah	1. Cakupan aspirasi/wawasan masih dalam lingkup kawasan (komposisi penulis internal sangat dominan pada jurnal) 2. Sampai dengan saat ini JI dan JS masih dalam posisi terindeks pada lembaga pengindeks bereputasi rendah. 3. Cara pengutipan tidak menggunakan aplikasi pengutipan standar 4. Akses sistem OJS masih terkendala (reviewer manual, submit Makala sering gagal, link JI ke alamat web yang lain, dst)	1. Melakukan sosialisasi dan benchmark ke beberapa pengelola Jurnal terutama yang sudah terindeks. 2. Kerjasama dengan universitas juga perlu diperluas untuk mendapatkan keberagaman asal muasal artikel maupun reviewer.

	5. Kesulitan dalam penentuan mitra bebestari dengan ruang lingkup kepakaran tertentu misal bidang transportasi. Feedback hasil review dari mitra bebestari yang beragam, ada yang cepat namun banyak juga yang lama sehingga menimbulkan keterlambatan dalam penerbitan.	
Bergabungnya peneliti metrologi (ex Pusat Metrologi LIPI) ke BSN	Peneliti metrologi belum paham aturan internal (SMM) BSN	Dilakukan sosialisasi terkait SMM BSN
Jumlah peneliti metrologi lebih banyak dari peneliti standardisasi	Dana penelitian DIPA 2019 hanya untuk penelitian standardisasi	Menyusun dan mensubmit proposal penelitian untuk mendapatkan dana penelitian di luar BSN misalnya: INSINAS
Tawaran menghadiri konferensi Internasional di luar negeri sebagai ajang untuk meningkatkan kompetensi dan meningkatkan jenjang fungsional	Tidak adanya anggaran Pusrisbang untuk menghadiri konferensi internasional di luar negeri	Mengusulkan anggaran dan mencari funding dari kementerian lain

BAB II PERENCANAAN KINERJA

II.1 PERENCANAAN STRATEGIS

II.1.1 Visi dan Misi

Rumusan visi dan misi Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN Tahun 2019 sesuai Renstra BSN 2015-2019 adalah sebagai berikut.

VISI

Terwujudnya infrastruktur mutu nasional yang handal untuk meningkatkan daya saing dan kualitas hidup bangsa

MISI

1. Merumuskan, menetapkan, dan memelihara Standar Nasional Indonesia (SNI) yang berkualitas dan bermanfaat bagi pemangku kepentingan.
2. Mengembangkan dan mengelola Sistem Penerapan Standar, Penilaian Kesesuaian, dan Ketertelusuran Pengukuran yang handal untuk mendukung implementasi kebijakan nasional di bidang Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian.
3. Mengembangkan budaya, kompetensi, dan sistem informasi di bidang Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian sebagai upaya untuk meningkatkan efektifitas implementasi Sistem Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian.
4. Merumuskan, mengoordinasikan, dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan nasional, sistem dan pedoman di bidang Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian yang efektif untuk mendukung daya saing dan kualitas hidup bangsa.

II.1.2 Tujuan dan Sasaran

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

Rumusan tujuan Pusat Riset dan Pengembangan SDM Tahun 2019 adalah sebagai berikut:

TUJUAN

Meningkatnya kinerja pengelolaan pengembangan Sumber Daya Manusia

Sasaran disini merupakan sasaran di lingkungan Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN selaku Unit Pendukung di lingkungan BSN. Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN dituntut agar dapat mengikuti perkembangan dan dinamika di lingkungan BSN untuk meningkatkan kualitas, produktivitas dan kinerja pelaksanaan fungsi BSN. Untuk itu, pencapaian kinerja Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN harus dapat dinilai dari aspek ketepatan penentuan sasaran strategis, indikator kinerja, ketepatan target dan keselarasan antara kinerja output dan kinerja *outcome*. Pada tahun 2019, sasaran Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN telah dilakukan penyempurnaan dalam rangka perbaikan berkelanjutan.

Berikut sasaran Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2019.

SASARAN

Sasaran sesuai Renstra Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN:

1. Meningkatkan kinerja pengelolaan pengembangan Sumber Daya Manusia
2. Meningkatkan mutu hasil litbang standardisasi sesuai kebutuhan pemangku kepentingan
3. Meningkatkan publikasi di bidang standardisasi
4. Menumbuhkembangkan budaya standar melalui peningkatan kompetensi SDM di bidang SPK
5. Meningkatkan kompetensi peneliti SPK
6. Meningkatkan kinerja pengelolaan anggaran

II.2 PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian Kinerja merupakan Pernyataan Kinerja atau Perjanjian Kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh instansi. Perjanjian kinerja dimanfaatkan oleh pimpinan instansi pemerintah untuk menilai keberhasilan organisasi pada akhir tahun.

Sebagai upaya untuk terus melakukan perbaikan dalam pengukuran kinerja, pada tahun 2019 telah dilakukan penyempurnaan Indikator Kinerja Sasaran Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN sehingga indikator kinerja Perjanjian Kinerja Tahun 2019 juga mengalami perubahan. Berikut adalah Perjanjian Kinerja Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN tahun 2019 berdasarkan sasaran, indikator kinerja dan target.

Tabel II.1
Perjanjian Kinerja Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN Tahun 2019

Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2019
Customer Perspectives		
1. Meningkatnya kinerja pengelolaan pengembangan Sumber Daya Manusia	1. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap jasa pelatihan standardisasi	86 nilai
Internal Process Perspectives		
2. Meningkatkan mutu hasil Litbang standardisasi sesuai kebutuhan pemangku kepentingan	2. Jumlah Rekomendasi kebijakan/keputusan hasil riset yang dimanfaatkan internal dan eksternal BSN	40 rekomendasi
	3. Jumlah KTI dari hasil penelitian yang diterbitkan dalam publikasi nasional maupun internasional	55 KTI
	4. Jumlah Sitasi KTI yang dipublikasikan	1096 sitasi
	5. Jumlah prototipe hasil penelitian	5 prototipe/purwarupa
	6. Jumlah HAKI yang berhasil didapatkan	2 paten sederhana
3. Meningkatkan publikasi di bidang standardisasi	7. Jurnal Publikasi yang ter-indeks internasional	78 nilai
	8. Persentase peningkatan kompetensi SDM SPK melalui	70 %

4. Menumbuhkembangkan budaya standar melalui peningkatan kompetensi SDM di bidang SPK	layanan pelatihan dengan predikat minimal "Baik"	
	9. Jumlah role model pendidikan tinggi dengan learning outcome berbasis SPK	21 Perguruan Tinggi
	10. Persentase SDM internal yang ditingkatkan kompetensinya di Bidang SPK	15 %
5. Meningkatkan kompetensi Peneliti SPK	11. Jumlah peneliti bidang SPK yang terindeks global	58 peneliti
Learning and Growth Perspectives		
6. Meningkatkan kinerja pengelolaan anggaran	12. Persentase realisasi anggaran Pusat Riset dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	≥ 97 %

Sebagaimana tercantum dalam tabel di atas, Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN pada tahun 2019 menetapkan sebanyak 6 (Enam) sasaran dimana setiap sasaran memiliki indikator kinerja sebagai acuan untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan pada setiap pelaksanaannya.

Dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan, Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN melaksanakan 1 (Satu) kegiatan dalam 1 (Satu) program. Adapun keseluruhan program dan kegiatan tersebut termasuk output yang akan dihasilkan adalah sebagai berikut:

A. Program Pengembangan Standardisasi Nasional melalui :

1. Kegiatan: 3558 Pendidikan dan Pemasyarakatan Standardisasi yang akan menghasilkan output : 3558.001 Pendidikan dan Pemasyarakatan Standardisasi (Base Line)
2. Kegiatan : 3559 Penelitian dan Pengembangan Standardisasi yang akan menghasilkan output : 3559.001 Penelitian dan Pengembangan Standardisasi (base Line), 3559.002 Roadmap Pengembangan Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian (Ouput Baru-Perubahan Kebijakan), 3559.003 Pelatihan dan Pendidikan Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian.

Dalam rangka menghasilkan output ini, melaksanakan komponen kegiatan sebagai berikut :

1. Melaksanakan pemberdayaan jejaring pendidikan standardisasi
2. Melaksanakan Layanan Pelatihan Standardisasi
3. Melakukan Penelitian Bidang Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian
4. Publikasi Penelitian
5. Persiapan dan Kajian Awal
6. Pelaksanaa Penelitian

7. Pengolahan, analisa data dan pelaporan
8. Layanan Pelatihan Standardisasi
9. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Mansia (SDM) Standardisasi
10. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Mansia (SDM) Aparatur BSN
11. Pengembangan Sistem dan Sarana Pelatihan dan Pendidikan Standardisasi

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

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

Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN berkewajiban untuk melaporkan akuntabilitas kinerja melalui penyajian Laporan Kinerja. Laporan Kinerja tersebut menggambarkan tingkat keberhasilan dan kegagalan selama kurun waktu 1 (satu) tahun berdasarkan sasaran, program dan kegiatan yang telah ditetapkan. Untuk mendukung pencapaian kinerjanya, Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN telah melaksanakan beberapa aktivitas kegiatan yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsinya. Pelaksanaan aktivitas kegiatan tersebut selanjutnya dituangkan dalam Laporan Kinerja Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN Tahun 2019.

III.1 CAPAIAN KINERJA

Pencapaian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Dalam rangka mendukung pencapaian tujuan dan sasaran untuk mewujudkan visi dan misi Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN, maka telah ditetapkan sasaran dan target kinerja. Sasaran dan target kinerja tersebut dicapai melalui pelaksanaan program dan kegiatan serta aktivitas kegiatan sebagaimana telah disampaikan pada Bab II. Pencapaian masing-masing sasaran dan target yang terkait Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN yang direncanakan dalam Tahun 2019 berdasarkan Perjanjian Kinerja, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel III.1

Pencapaian Kinerja Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN Tahun 2019

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realiasi	Capaian %
Meningkatnya kinerja pengelolaan pengembangan Sumber Daya Manusia	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap jasa pelatihan standardisasi	86 nilai	89.14 nilai	100 %
Meningkatkan mutu hasil Litbang standardisasi sesuai kebutuhan pemangku kepentingan	Jumlah Rekomendasi kebijakan/keputusan hasil riset yang dimanfaatkan internal dan eksternal BSN	40 rekomendasi	25 rekomendasi	62.5 %
	Jumlah KTI dari hasil penelitian yang diterbitkan dalam publikasi nasional maupun internasional	55 KTI	70 KTI	100 %
	Jumlah Sitasi KTI yang dipublikasikan	1096 sitasi	1339 sitasi	100 %
	Jumlah prototipe hasil penelitian	5 prototipe /purwarupa	6 prototipe /purwarupa	100 %
	Jumlah HAKI yang berhasil didapatkan	2 paten sederhana	4 paten sederhana	100 %
Meningkatkan publikasi di bidang standardisasi	Jurnal Publikasi yang ter-indeks internasional	78 nilai	72.8 nilai	93 %
Menumbuhkembangkan budaya standar melalui peningkatan kompetensi SDM di bidang SPK	Persentase peningkatan kompetensi SDM SPK melalui layanan pelatihan dengan predikat minimal "Baik"	70 %	77 %	100 %
	Jumlah role model pendidikan tinggi dengan learning outcome berbasis SPK	21 Perguruan Tinggi	22 Perguruan Tinggi	100 %
	Persentase SDM internal yang ditingkatkan kompetensinya di Bidang SPK	15 %	49 %	100 %
Meningkatkan kompetensi Peneliti SPK	Jumlah peneliti bidang SPK yang terindeks global	58 peneliti	70 peneliti	100 %
Meningkatkan kinerja pengelolaan anggaran	Persentase realisasi anggaran Pusat Riset dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	≥ 97 %	97 %	100 %

Berdasarkan tabel di atas, berikut diuraikan capaian kinerja Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN untuk masing-masing sasaran yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja.

Pencapaian sasaran tersebut dijelaskan sebagai berikut.

SASARAN 1	**Meningkatnya kinerja pengelolaan pengembangan Sumber Daya Manusia**

Tabel III.2
Capaian Kinerja Sasaran 1

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi				Capaian 2019			Capaian s.d 2019 (kumulatif)	
		2015	2016	2017	2018	Target	Realiasi	% *)	Target	% capaian
1. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap pelatihan standardiasi	nilai	82.33	86.32	87.37	86.71	86	89.14	100 %	86	100
Rata-rata capaian Sasaran								100 %		

*) untuk kepentingan perhitungan rata-rata capaian sasaran, batas toleransi maksimal % capaian kinerja adalah 100%.

Indikator kinerja untuk mengukur terwujudnya sasaran Meningkatkan kinerja pengelolaan pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari 1 (satu) indikator kinerja. Capaian kinerja untuk indikator kinerja tersebut sebesar 100 %. Berikut disampaikan rincian capaian indikator kinerja sasaran 1.

Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap pelatihan standardisasi

Indikator kinerja untuk mengukur terwujudnya sasaran pertama terdiri dari 1 (satu) indikator kinerja. Capaian kinerja untuk indikator kinerja tersebut sebesar 100 % dengan target indeks kepuasan masyarakat (IKM) terhadap standardisasi sebesar 86 dan relaisasinya sebesar 89.14 sehingga capainnya adalah 100 %. Persentase capaian kinerja pada tahun 2019 lebih besar dari persentase capaian kinerja pada tahun 2018 yaitu sebesar 101.42%. Berikut persentase capaian kinerja pada tahun 2014 hingga tahun 2017 berturut-turut ialah 99.24%, 102.91%, 104.00% dan 102.43%.

Tabel III.3
Data capaian dan target IKM tahun 2014-2019

No	Tahun	Target	Capaian IKM	Persentase
1	2014	80.00	79.39	99.24

2	2015	80.00	82.33	102.91
3	2016	83.00	86.32	104.00
4	2017	85.30	87.37	102.43
5	2018	85.50	86.71	101.42
6	2019	86.00	89.14	103.65

SASARAN 2	Meningkatkan mutu hasil litbang standardisasi sesuai kebutuhan pemangku kepentingan

Tabel III.4
Capaian Kinerja Sasaran 2

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi				Capaian 2019			Capaian s.d 2019 (kumulatif)	
		2015	2016	2017	2018	Target	Realiasi	% *)	Target	% capaian
2. Jumlah rekomendasi kebijakan/keputusan hasil riset yang dimanfaatkan internal dan eksternal BSN	rekomendasi	….	….	….	….	40	25	62.5 %	40	6.25 %
3. Jumlah KTI dari hasil penelitian yang diterbitkan dalam publikasi nasional maupun internasional	KTI	…..	…..	…..	…..	55	70	100 %	55	100 %
4. Jumlah Sitasi KTI yang dipublikasikan	Sitasi	….	….	….	….	1096	1339	100 %	1096	100 %
5. Jumlah prototype hasil penelitian	Prototipe/purwarupa	….	….	….	….	5	6	100 %	5	100 %
6. Jumlah HAKI yang berhasil didapakan	Paten sederhana	….	….	….	….	2	4	100 %	2	100 %
Rata-rata capaian Sasaran 2								**92.5 %**		

*) untuk kepentingan perhitungan rata-rata capaian sasaran, batas toleransi maksimal % capaian kinerja adalah 100%.

Jumlah rekomendasi kebijakan/keputusan hasil riset yang dimanfaatkan internal dan eksternal BSN

Indikator kinerja untuk mengukur terwujudnya sasaran Meningkatkan mutu hasil Litbang standardisasi sesuai kebutuhan pemangku kepentingan terdiri dari 5 (lima) indikator

kinerja. Capaian kinerja untuk indikator kinerja tersebut hampir semua mencapai/melebihi target, kecuali indikator kinerja 2 sebesar 62.5%. Berikut disampaikan rincian capaian indikator kinerja sasaran 2.

Jumlah rekomendasi kebijakan/keputusan hasil riset rata- rata capaian sebesar 62,5%. Dalam pelaksanaan kegiatan pengukuran sisi kemanfaatan ini ditemukan beberapa kendala, diantaranya adalah :

1. Terdapat perubahan IKU dari sebelumnya dalam satuan persentase menjadi rekomendasi (40 % menjadi 40 buah rekomendasi). Ditemukan pula perbedaan target IKU dalam renstra BSN, dimana target IKU BSN menetapkan sisi kemanfaatan sebanyak 60%.

2. Pembuatan rekomendasi kebijakan yang dilakukan peneliti standardisasi masih jauh dari norma *policy brief* yang umum dilakukan. Apalagi jika merujuk pada latar belakang, segmentasi dan *issue* yang khusus digulirkan dalam *policy brief* seperti yang tertuang dalam kajian pembuatan *policy brief* yang dikelurkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN). Mengingat *policy brief* menjadi acuan dalam penyusunan RSNI maupun SNI.

Jika melihat jumlah capaian (25 rekomendasi dari target 40 rekomendasi) yakni hanya sekitar 62,5%, maka harus dilakukan suatu program massif untuk mengatasi kendala yang dihadapi. Beberapa *alternative* tindak lanjut dapat direncanakan, diantaranya :

1. Definisi "kemanfaatan" diperluas menyangkut sitasi dalam paper, metode pengukuran yang diacu dll
2. Telah dibuat pedoman penulisan policy brief agar rekomendasi yang disampaikan tepat sasaran dengan issue yang spesifik ditujukan kepada stakeholder.
3. Membuat kuesioner terkait pemanfaatan Rekomendasi Kebijakan oleh internal/eksternal BSN

Jumlah KTI dari hasil penelitian yang diterbitkan dalam publikasi nasional maupun internasional

Jumlah KTI dari hasil penelitian yang diterbitkan dalam publikasi nasional maupun internasional dengan target 55 KTI dapat dicapai sebanyak 70 KTI dapat dikatakan bahwa capaian yang diperoleh melebihi target yang ditetapkan yaitu sebesar 100 %. Capaian KTI yang dicapai tahun 2019 terdiri dari 26 Jurnal Nasional, Jurnal internasional 16 KTI dan Prosiding Internasional 28 KTI.

Terkait dengan indikator kinerja jumlah KTI dari hasil penelitian yang diterbitkan dalam publikasi nasional maupun internasional penyebab keberhasilannya adalah banyak peneliti yang memiliki target HKM dan minimal Angka Tahunan untuk jabatan fungsional peneliti sehingga untuk mecapai hal tersebut para peneliti membuat KTI dari hasil penelitian yang dilakukan serta adanya peran aktif para peneliti untuk

mengikuti kegiatan pertemuan ilmiah nasional dan internasional yang didukung dengan adanya dana DIPA dan dana penelitian melalui program INSINAS dari RISTEK DIKTI. Untuk tetap mempertahankan capain pada tahun 2019 dan untuk tahun-tahun kedepan perlu diberikannya dana penelitian yang lebih banyak sehingga peran para peneliti untuk melakukan penelitian semakin mudah.

Jumlah sitasi KT1yang dipublikasikan

Target dari indikator kinerja jumlah sitasi KTI yang dipublikasikan sebanyak 1096 sitasi dan pada tercapai sebanyak 1339 sitasi dari hal ini dipenuhi dari 70 peneliti dibidang riset spk yang memiliki jurnal baik nasional dan internasional yang disitasi atau dikutip oleh para penulis lainya. Sitasi ini dihitung dari tahun 2011 sampai dengan 2019. Hasil sitasi ini semakin mudah ditelusuri dengan adanya terbitan KTI melalui OJS (online Jurnal Sistem) sehingga jika KTI dari seorang peneliti di acun akan mudah untuk dipantau siapa saja yang telah mensitasi KTI nya tersebut. Hasil sitasi dapat tercapai melebihi 100%. Sitasi dapat dilihat dari beberapa link seperti google scholar, Scopus dan Sinta Ristekdikti dari masing-masing account para peneliti di link-link tersebut.

Jumlah prototipe hasil penelitian

Jumlah prototipe hasil penelitian ini diperoleh dari hasil penelitian dari peneliti SNSU dimana dalam penelitiannya menghasilkan prototipe sistem pengukuran metrologi yang akan dimanfaakan untuk mendukung sistem kalibrasi dalam rangka mendukung layanan kalibrasi di diretorat SNSU. Dari target yang ditetapkan 2 tercapai sebanyak 4 prototipe dalam hal ini keberhasilan tersebut dapat dicapain dengan adanya pendanaan INSINAS dari RISTEK DIKTI tahun 2019. Kendala yang dihadapi adalah tidak adanya dana penelitian DIPA tahun 2019 untuk para peneliti SNSU. Tabel capaian prototipe yang telah dicapai sebagai berikut :

Tabel III.5
Capaian Prototipe Tahun 2019

No	Judul Penelitian	Nama Purwarupa	Keterangan
1	Pengembangan Ketertelusuran kalibrasi Mikropipet untuk Mendukung Penerapan Standar Nasional Indonesia SNI ISO : 22000 dalam Menjamin Keamanan dan Mutu Pangan Fungsional	Sistem akusisi kalibrasi mikropipet multichannel	Hasil dari kegiatan penelitian INSINAS Renanta Hayu, dkk
2	Pengembangan Certified Reference Gas Material (CRGM) Untuk Menjamin Ketertelusuran Pengukuran Dalam Upaya Mendukung Penerapan Standar	prototipe bahan acuan biogas tahap awal (CO_2 dan H_2 dalam CH_4)	Insinas

	Nasional Indonesia (SNI) 8019:2014 - Standar Mutu Biogas Bertekanan Tinggi		
3	Pengembangan Sistem Kalibrasi Noise Dosimeter Berdasarkan Persentase Dosis Paparan Kebisingan Untuk Mendukung Penerapan SNI 16-7063-2004 dalam Pengawasan Instalasi dan Fasilitas Nuklir	Sistem Kalibrasi Noise Dosimeter	Insinas
4	Pengembangan Sistem Kalibrasi Tekanan Rendah Untuk Mendukung Penerapan Standar Nasional Indonesia (SNI) ISO 81060-1:2009 Tensimeter Non-Invasif (Non-Invasive Sphygmomanometers)	Sistem Kalibrasi Tensimeter Non-Invasif	Insinas
5	Pengembangan Sistem Pengukuran Daya Frekuensi Radio yang Menunjang Peningkatan SNI untuk Mendukung Hasil Litbang Kesehatan	Sistem Kontrol Suhu untuk Thermistor Mount	Insinas
6	Pengembangan Sistem Kalibrasi Termometer Telinga Untuk Mendukung Standardisasi Bidang Kesehatan	Sistem Kalibrasi Termometer Telinga	Insinas

Jumlah HAKI yang berhasil didapatkan

Capaian dari jumlah HAKI yang berhasil didapatkan dari target 2 dapat diperoleh 4 HAKI yaitu berupa paten yang terdaftar dari beberapa sistem kalibrasi hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti SNSU. Dimana target ini tercapai dengan adanya dana penelitian dari INSINAS RISTEK DIKTI tahun 2019 sehingga para peneliti mendaftarkan hasil penelitian yang berupa sistem kalibrasi. Hal yang perlu ditingkatkan adalah pengelolaan atau prosedur untuk proses pengajuan Paten di BSN belum ada, sehingga pada tahun 2019 para peneliti masih masing-masing mengontak atau menghubungi LIPI untuk prosedur pengajuan Paten. Sehingga perlu diperjelas bagaimana proses pendaftaran Paten dapat dilakukan di BSN sampai dengan Panten itu diakui. Dan adanya kendala terkait pembiayaan untuk pengajuan Panten. Berikut daftar paten yang telah didaftarkan.

Tabel III.6
Capaian Hak Kekayaan Intelektual (HAKI) Tahun 2019

No	Judul	Anggota	No HKI
1	Sistem Kalibrasi Alat Ukur Dosis Kebisingan	Bondan Dwisetyo dkk	P00201911024
2	Metode dan Sistem Kalibrasi Tensimeter Non-Invasif	Adindra Vickar Ega dkk	S00201911019
3	Sistem Kontrol Suhu Untuk Thermistor Mount	Windi Kurnia Perangin-Angin, dkk	P00201911884
4	Aplikasi Sistem Kalibrasi Daya Frekuensi Radio	Windi Kurnia Perangin-Angin	EC00201987940

SASARAN 3	Meningkatkan publikasi di bidang standarisasi

Tabel III.7
Capaian Kinerja Sasaran 3

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi				Capaian 2019			Capaian s.d 2019 (kumulatif)	
		2015	2016	2017	2018	Target	Realiasi	% *)	Target	% capaian
7. Jurnal Publikasi yang ter-indeks internasional	nilai	....	....	....	....	78	72.8	93 %	78	93 %
Rata-rata capaian Sasaran 3								**93 %**		

*) untuk kepentingan perhitungan rata-rata capaian sasaran, batas toleransi maksimal % capaian kinerja adalah 100%.

Indikator kinerja untuk mengukur terwujudnya sasaran Meningkatkan publikasi di bidang standardisasi terdiri dari 1 (satu) indikator kinerja. Capaian kinerja untuk indikator kinerja tersebut adalah sebesar 93 %. Hal ini diperoleh dari nilai self asesmen dari 2 buah jurnal Ilmiah yang dikelola oleh Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN. Berikut disampaikan rincian capaian indikator kinerja sasaran 3.

Jurnal publikasi yang terindeks internasional

Berdasarkan realisasi terhadap dua buat output jurnal yang dikelola maka pada pada tanggal 10 Desember 2019 dilakukan penilaian self assement dan diperoleh bahwa nilai self assessment untuk Jurnal Standardisasi : 71,5 (per 10 Des 2019) dan Jurnal Instrumentasi : 74 (per 10 Des 2019). Sepanjang tahun ini JS telah mengajukan indeksasi ke DOAJ bulan Maret 2019, namun proses pendaftaran gagal dikarenakan pihak reviewer DOAJ melihat adanya pengelola/editor yang merangkap sebagai mitra bebestari. Akibatnya JS harus melakukan pembenahan internal terlebih dahulu dan kemudian 6 bulan setelah itu baru dapat didaftarkan kembali.

SASARAN 4	Menumbuhkembangkan budaya standar melalui peningkatan kompetensi SDM di bidang SPK

Tabel III.8
Capaian Kinerja Sasaran 4

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi				Capaian 2019			Capaian s.d 2019 (kumulatif)	
		2015	2016	2017	2018	Target	Realiasi	% *)	Target	% capaian
8. Persentase peningkatan kompentensi SDM SPK melalui layanan pelatihan dengan prediat minimal "Baik"	nilai	….	….	….	….	70	77	100 %	70	100 %
9. Jumlah role model pendidikan tinggi dengan learning outcome berbasis SPK	Perguruan tinggi					21	22	100 %	21	100 %
10. Persentase SDM internal yang ditingkatkan kompetensinya di Bidang SPK	%					15	49	100 %	15	100 %
Rata-rata capaian Sasaran 4								**100 %**		

Indikator kinerja untuk mengukur terwujudnya sasaran Menumbuhkembangkan budaya standar melalui peningkatan kompetensi SDM di bidang SPK terdiri dari 3 (tiga) indikator kinerja. Capaian kinerja untuk indikator kinerja tersebut rata-rata capaian sebesar 100 %. Berikut disampaikan rincian capaian indikator kinerja sasaran 4.

Persentase peningkatan kompentensi SDM SPK melalui layanan pelatihan dengan prediat minimal "Baik"

Dari 60 pelatihan yang terlaksana s.d September, peningkatan kompetensi dengan predikat "sangat baik" 29%, "baik" 48%, "cukup" 21% dan "kurang" 2%. Oleh karena itu perlu tindak lanjut terus melakukan perbaikan yang berkelanjutan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kompetensi peserta layanan pelatihan

Jumlah role model pendidikan tinggi dengan learning outcome berbasisi SPK

Untuk mendukung indikator kinerja "Jumlah perguruan tinggi (PT) yang menerapkan materi pendidikan SPK (akumulasi)", pada tahun 2019 Pusat Riset dan

Pengembangan SDM telah menyelenggarakan kegiatan ToT/*Workshop* pendidikan SPK dan pemanfaatan *e- learning* SPK di 9 perguruan tinggi yang dapat dilihat pada tabel di bawah:

No	Kegiatan	Universitas	Tanggal
1	Kuliah Umum Standardisasi	Universitas Islam Yogyakarta	16 Maret 2109
2	Sosialisasi dan *workshop* pendidikan standardisasi	Universitas Pakuan Bogor	21 Maret 2019
3	*Workshop* pendidikan standardisasi dan Pengenalan SNI ISO 9001:2015	Politeknik Negari Banyuwangi	28 Maret 2019
4	Kunjungan Mahasiswa Teknik Industri Unika Atma Jaya	Unika Atmajaya Serpong	15 mei 2019
5	*Workshop* pendidikan SPK dan pemanfaatan *e-learning* SPK	Universitas Sriwijaya dan UIN Raden Fatah	4 Juli 2019
6	*Workshop* pendidikan SPK dan pemanfaatan *e-learning* SPK	Unika Musi Charitas	5 Juli 2019
7	*Workshop* Pendidikan Standardisasi dan Pemanfaatan *e-learning* SPK	Universitas Islam As'Syafi'iyah	18 Juli 2019
8	Pelatihan dan Uji Kompetensi Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian (SPK) melalui *e-learning* SPK	Universitas Jember	18-20 November 2019

Tabel III.9

ToT/Workshop pendidikan SPK dan pemanfaatan *e-learning* SPK Tahun 2019

Di bawah ini merupakan target dan realisasi kinerja jumlah perguruan tinggi (PT) yang menerapkan materi pendidikan SPK (akumulasi) tahun 2019:

Tabel III.10
Target dan realisasi kinerja jumlah perguruan tinggi (PT) yang menerapkan materi pendidikan SPK (akumulasi) tahun 2019

2018	2019	
Baseline	**Target**	**Realisasi**
19 PT	21 PT	22 PT

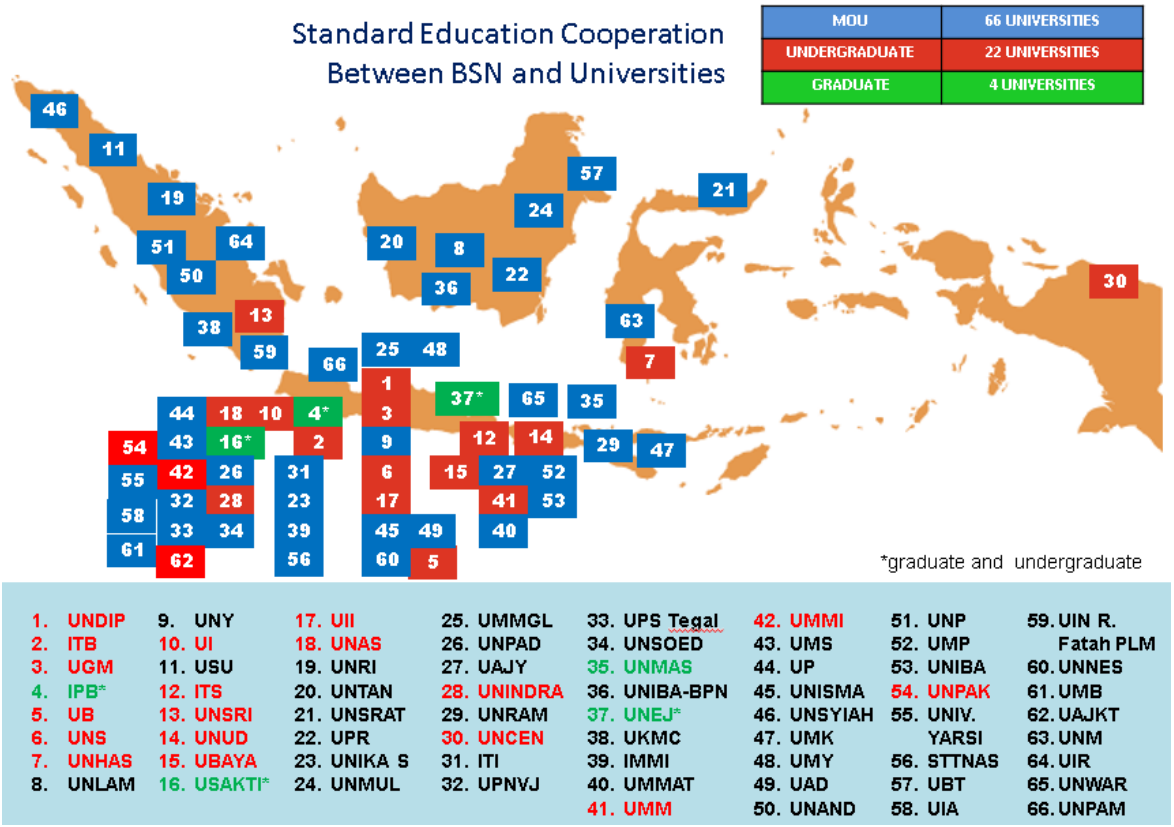
Berdasarkan tabel di atas, pencapaian pada tahun 2018 adalah sebanyak 19 perguruan tinggi (PT), sedangkan target tahun 2019 jumlah PT yang menerapkan materi pendidikan SPK (akumulasi) adalah 21 PT. Oleh karena itu, BSN perlu menjalin kerjasama dengan 2 PT untuk dapat mencapai target tersebut. Namun pada realisasinya, tahun 2019 jumlah PT yang menerapkan materi pendidikan SPK adalah sebanyak 3 PT.

Sampai dengan Desember 2019, BSN telah bekerja sama dengan 66 perguruan tinggi di seluruh Indonesia (Gambar 6), dimana 22 diantaranya teridentifikasi telah menerapkan materi pendidikan standardisasi di tingkat S1 serta 4 perguruan tinggi

diantaranya telah menerapkannya di tingkat S2. Capaian kinerja tahun 2019 untuk untuk indikator ini adalah melebihi 100 %. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar III.1. Kerja sama pendidikan standardisasi di perguruan tinggi

Berikut adalah tabel daftar perguruan tinggi (PT) yang telah menerapkan materi



pendidikan SPK:

Tabel III.11

Daftar perguruan tinggi (PT) yang telah menerapkan materi pendidikan SPK

NO	UNIVERSITAS	Konsentrasi S2	Mata Kuliah			Fakultas/ Program Studi/Jurusan
			WAJIB	PILIHAN	SISIPAN	
1	Universitas Diponegoro		S1		S1	Wajib : Teknik Industri
						Sisipan : Teknik Lingkungan
2	Institut Teknologi Bandung				S1	Teknik Industri, Teknik Sipil
3	Universitas Gajah Mada				S1	Teknik Fisika, Teknik Lingkungan, Teknik Sipil, Fisika Industri dan Fisika Metrologi dan Kalibrasi
4	Institut Pertanian Bogor		S1	S2		S2 dan S1: Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan
5	Universitas Brawijaya		S1	S1	S1	Teknik Perikanan, Pertanian dan Teknologi Pangan
6	Universitas Sebelas Maret		S1	S1	S1	Teknik Industri
7	Universitas Hasanudin				S1	Fakultas Ilmu Kelautan dan Perikanan
8	Universitas Indonesia			S1		Teknik Metalurgi
9	Institut Tek. Sepuluh Nop.				S1	Teknik Mesin
10	Universitas Sriwijaya			S1		MIPA
11	Universitas Udayana			S1		Ilmu Teknologi Pangan 1 dan

NO	UNIVERSITAS	Konsentrasi S2	Mata Kuliah			Fakultas/ Program Studi/Jurusan
			WAJIB	PILIHAN	SISIPAN	
						2
12	Universitas Surabaya		S1			Teknik Industri
13	Universitas Trisakti	S2	S1		S1	Teknik Industri, MMQS
14	Universitas Islam Indonesia		D3; S1		S1	Teknik Industri,
15	Universitas Nasional Jakarta		S1			MIPA
16	Univ. PGRI Indraprasta		S1			Teknik Industri
17	Universitas Jember		S1	S2	S1	S2: - Magister Manajemen - Prodi : Manajemen agribisnis & Manajemen Teknologi Agroindustri S1 : - Fakultas Peternakan - Fakultas Teknologi Pertanian - Fakultas Pertanian
18	Univ. Muhamadiyah Malang				S1	Fakultas Pertanian
19	Universitas Cendrawasih				S1	Fakultas Teknik
20	Universitas Pakuan				S1	Fakultas Teknik MIPA
21	Universitas Muhammadiyah Sukabumi				S1	Fakultas ertanian Fakultas Sains dan Teknologi
22	Universitas Mahasaraswati			S2; S1		Jurusan Kewirausahaan (entrepreneur) dan Standardisasi

Hal ini menunjukkan bahwa metode-metode yang dilakukan BSN atau Pusat Riset dan Pengembangan SDM - BSN untuk menyebar luaskan SPK cukup berhasil, baik melalui kegiatan-kegiatan seperti ToT/*workshop*/sosialisasi maupun dengan metode

daring. Hal ini yang membuat minat perguruan tinggi (PT) untuk menerapkan pendidikan tentang SPK semakin meningkat.

Persentase SDM internal yang ditingkatkan kompetensinya di bidang SPK

Jumlah SDM Internal BSN yang mengikuti peningkatan kompetensi SPK", pada tahun 2019 Pusat Riset dan Pengembangan SDM telah menyelenggarakan kegiatan pelatihan peningkatan kompetensi SDM SPK sebanyak 11 (sebelas) kali yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.12

Pelatihan Peningkatan Kompetensi SDM SPK bagi ASN BSN Tahun 2019

No	Jenis Pelatihan	Tanggal	Tempat	Jumlah peserta
1	Sharing knowledge KAN U-01	22 Maret 2019	Jakarta	10
2	Pengenalan SNI ISO/IEC 17065:2012 dan SNI ISO/IEC 17067:2013	25 Maret 2019	Jakarta	30
3	Pengenalan SNI ISO 37001:2016	11 April 2019	Jakarta	20
4	Pengenalan SNI ISO 9001:2015 bagi CPNS BSN	18 April 2019	Jakarta	87
5	Implementasi ISO 21001:2018	13-14 Juni 2019	Tangerang Selatan	18
6	Lead Auditor ISO 9001:2015	24-28 Juni 2019	Jakarta	2
7	Pengenalan SNI ISO/IEC 17025:2017 bagi CPNS BSN	23 Juli 2019	Jakarta	46
8	Pemahaman SNI ISO 9001:2015	8-9 Agustus 2019	Jakarta	23
9	Pemahaman SNI ISO/IEC 17025:2017	20 – 21 Agustus 2019	Tangerang Selatan	24
10	Pengantar Metrologi	30 Oktober 2019	Tangerang Selatan	28
11	Pengenalan SNI ISO/IEC 27001:2013	11 Desember 2019	Jakarta	18
		Total		306 orang

Berdasarkan tabel di atas, total SDM internal BSN yang mengukuti peningkatan kompetensi SPK di tahun 2019 mencapai 306 orang. Sehingga capaian kinerja untuk indikator ini mencapai melebihi 100 %, karena target yang ingin dicapai sebanyak 88 orang. Untuk tahun mendatang, Pusat Riset dan Pengembangan akan melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan SPK bagi ASN BSN secara lebih komprehensif untuk dapat memenuhi pengembangan kompetensi yang tepat di setiap unit kerja.

SASARAN 5	Meningkatkan kompetensi peneliti SPK

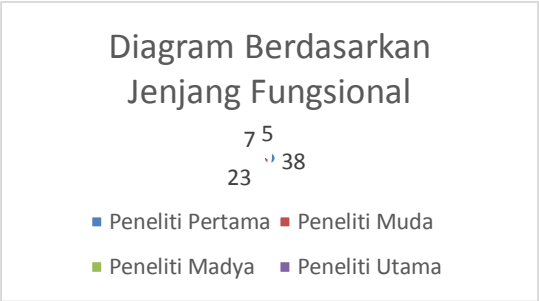
Tabel III.13
Capaian Kinerja Sasaran 5

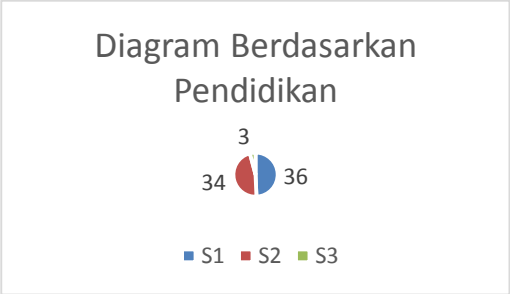
Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi				Capaian 2019			Capaian s.d 2019 (kumulatif)	
		2015	2016	2017	2018	Target	Realiasi	% *)	Target	% capaian
11. Jumlah peneliti bidang SPK yang terindeks global	peneliti	....	....	....	....	58	70	121 %	58	121 %
Rata-rata capaian Sasaran 5								**121 %**		

Jumlah peneliti bidang SPK yang terindeks global

Penyebab keberhasilan dari target jumlah peneliti bidang SPK yang terindeks global karena ada tulisan KTI yang dimuat dengan sistem OJS (online Jurnal) sehingga untuk hasil KTI para peneliti bidang riset akan mudah dicari dan digunakan sebagai acuan. Dari Target sebanyak 58 peneliti dapat dicapai sebanyak 70 peneliti yang terindeks global hal ini disebabkan karena para peneliti telah mendaftarkan dan memiliki account baik di google scholar, Sinta dan scopus. Sehingga para peneliti di bidang riset dapat memasukan KTI yang telah terbit pada link-link tersebut.

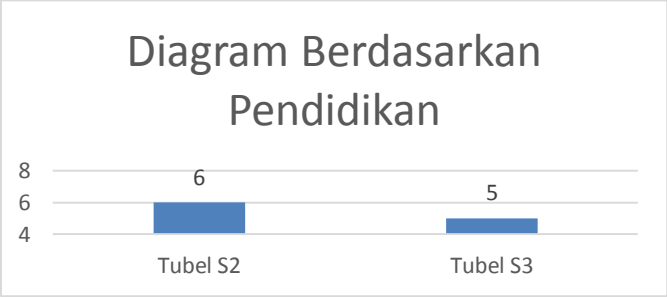
Pencapaian dari beberapa indikator kinerja Bidang Riset SPK dapat tercapai 100% dari target yang ditetapkan. Hal ini dikarenakan dukungan dari para peneliti yang berada dibawah Bidang Riset SPK. Berikut Sebaran peneliti yang berada dibawah Bidang Riset SPK berdasarkan jabatan fungsional dan pendidikan.





Gambar III.2. Grafik SDM Peneliti berdasarkan Jabatan Fungsional dan Jenjang Pendidikan

Dilihat dari grafik terkait pendidikan jumlah peneliti yang masih S1 relatif banyak sehingga perlu adanya program tugas belajar agar para peneliti dapat meningkatkan kemampuan dan pemenuhan persyaratan untuk menduduki jabatan fungsional peneliti. Berikut ini grafik kondisi peneliti yang sedang menjalain tugas berlajar sampai dengan tahun 2019.



Gambar III.3. Grafik SDM Peneliti yang Menjalankan Pendidikan (S2 dan S3)

SASARAN 6	Meningkatkan kinerja pengelolaan anggaran

Tabel III.14
Capaian Kinerja Sasaran 6

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi				Capaian 2019			Capaian s.d 2019 (kumulatif)	
		2015	2016	2017	2018	Target	Realiasi	% *)	Target	% capaian
12. Persentase realisasi anggaran Pusat Riset	%	....	....	....	....	97	97	100 %	97	100 %

dan Pengembangan SDM										
Rata-rata capaian Sasaran 6								**100 %**		

Indikator kinerja untuk mengukur terwujudnya sasaran Meningkatkan mutu hasil Litbang standardisasi sesuai kebutuhan pemangku kepentingan terdiri dari 1 (satu) indikator kinerja. Capaian kinerja untuk indikator kinerja tersebut rata-rata capaian sebesar 100%.

III.2 CAPAIAN DI LUAR PERJANJIAN KINERJA

Selain capaian sesuai dengan yang tertera dalam Perjanjian Kinerja, Pusat Riset dan Pengembangan SDM juga melakukan berbagai hal dalam upaya mencapai visi dan misi Pusat Riset dan Pengembangan SDM, antara lain :

Kegiatan Kompetisi Standardisasi Nasional dan *International Standards Olympiad*

Sejak tahun 2014, Indonesia melalui Badan Standardisasi Nasional (BSN) telah berpartisipasi dalam The International Standards Olympiad, ajang olimpiade internasional di bidang standardisasi yang diikuti oleh pelajar dari seluruh dunia, dengan mengirimkan pelajar-pelajar Indonesia yang berprestasi sebagai peserta. Sejak saat itu, tim dari Indonesia telah menorehkan prestasi yang membanggakan yaitu meraih Medali Emas dan Perak tahun 2014, Medali Perak dan Perunggu pada tahun 2015, Medali Emas dan Perak pada tahun 2016, serta Medali Perunggu pada tahun 2017.

Guna menjaring kandidat peserta International Standards Olympiad, BSN telah menyelenggarakan Kompetisi Standardisasi Nasional (KSN) Tingkat SMA/SMK sejak tahun 2015. Pada April-Mei 2019, BSN menyelenggarakan KSN 2019 dengan tema "Ketidaknyamanan Hidup tanpa Standar" dan sub tema "Penerapan Standardisasi Teknologi Otomasi dalam menyiapkan Industri lokal menghadapi Revolusi Industri 4.0".

Pada kompetisi kali ini, panitia menerima 32 judul esai dari 18 sekolah dari berbagai daerah di Indonesia. Setelah melalui proses seleksi, terpilihlah 10 judul dari 6 sekolah yang selanjutnya melalui proses penjurian. Pada proses penjurian, masing- masing tim peserta yang terdiri dari tiga orang mempresentasikan esai mereka dalam bahasa Inggris secara bergantian. Selain itu mereka juga diharuskan menjawab pertanyaan dari para juri tentang materi yang mereka sampaikan pada sesi diskusi. Adapun kriteria penilaian esai meliputi: Pemahaman tentang Standar, Struktur Penulisan, Gagasan dan Originalitas, dan Kesesuaian Tema.

Gambar III.4. Kegiatan penilaian juri KSN

Setelah melalui proses seleksi dan penjurian yang ketat, akhirnya tim dari SMA Katolik St. Louis 1 Surabaya yang terdiri dari Maharani Ayu Putri Irawan, Evan Leonard, dan Tiffany Lindsay Silamurti terpilih sebagai juara 1 Kompetisi Standardisasi Nasional Tingkat SMA/SMK tahun 2019 dengan esai berjudul "Economic System Enhancement to Face Industrial Revolution 4.0: Self Ordering Machine As the Future of Retail Industries". Tim mewakili Indonesia untuk mengikuti The 14th International Standards Olympiad di Korea Selatan pada 23-25 Juli 2019.

Tahun ini, negara yang berpartisipasi dalam *The 14th International Standards Olympiad* antara lain, Indonesia, Malaysia, Cina, Peru, Singapura, Jepang, dan Kenya. Pada kesempatan ini, tim Indonesia berhasil memperoleh medali Perunggu.

Gambar III.5 Penyambutan Tim Indonesia

III.3 REALISASI ANGGARAN

Berdasarkan DIPA Nomor SP DIPA-084.01-0/2019 tanggal 5 Desember 2018, pagu anggaran TA 2019 Pusat Riset dan Pengembangan SDM - BSN adalah sebesar Rp. 6.074.034.000,- dengan realisasi anggaran sebesar . 5.888.469.170,- atau 97 %.

Pagu dan realisasi anggaran Pusat Riset dan Pengembangan SDM TA 2019 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel III.15
Pagu dan Realisasi Anggaran
Pusat Riset dan Pengembangan SDM - BSN TA. 2019

Dalam rupiah

Kode	Kegiatan/Output/Komponen	2019		%
		Pagu	Realisasi	
3558.001	Pendidikan, Pelatihan dan Pemasyarakatan Standardisasi	1.240.000.000	1.237.988.898	100 %
3559.001	Penelitian Pengembangan Standardisasi	1.451.204.000	1.333.372.525	92 %
3559.002	Roadmap Pengembangan	1.736.000.000	1.683.313.361	97 %

	Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian			
3559.003	Pendidikan dan Pelatihan Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian (PNBP)	1.646.830.000	1.633.794.386	99 %
	Jumlah	**6.074.034.000**	**5.888.469.170**	**97 %**

BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja Pusat Riset dan Pengembangan SDM - BSN Tahun 2019 menyajikan pertanggungjawaban dan pencapaian kinerja Pusat Riset dan Pengembangan SDM - BSN Tahun 2019 dalam mendukung pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran Pusat Riset dan Pengembangan SDM - BSN

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja kegiatan Pusat Riset dan Pengembangan SDM - BSN Tahun 2019, seluruh kinerja kegiatan telah terlaksana sesuai perjanjian kinerja dan indikator kinerja.

Dari seluruh hasil capaian kinerja sasaran tersebut di atas, tetap diperlukan upaya guna meningkatkan kinerja Pusat Riset dan Pengembangan SDM - BSN di masa mendatang. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melaksanakan program secara optimal sehingga dapat mencapai target yang direncanakan.

Kiranya Laporan Kinerja (LKj) Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN Tahun 2019 ini dapat memenuhi kewajiban akuntabilitas dan sekaligus menjadi sumber informasi dalam pengambilan keputusan guna peningkatan kinerja BSN, khususnya Pusat Riset dan Pengembangan SDM - BSN di masa mendatang.

LAMPIRAN

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019
Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN

BADAN STANDARDISASI NASIONAL

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019

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

Nama	:	Iryana Margahayu
Jabatan	:	Plt. Pusat Riset Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama	:	Bambang Prasetya
Jabatan	:	Kepala Badan Standardisasi Nasional

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Jakarta, 14 Maret 2019

Pihak Kedua	Pihak Pertama
Bambang Prasetya	Iryana Margahayu

BADAN STANDARDISASI NASIONAL

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019
PUSAT RISET DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
BADAN STANDARDISASI NASIONAL

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	
Perspektif Stakeholders			
1 Meningkatnya kinerja pengelolaan pengembangan Sumber Daya Manusia	1 Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap jasa pelatihan standardisasi	86	nilai
Perspektif Proses Internal			
2 Meningkatkan mutu hasil Litbang standardisasi sesuai kebutuhan pemangku kepentingan	2 Jumlah Rekomendasi kebijakan/keputusan hasil riset yang dimanfaatkan internal dan eksternal BSN	40	rekomendasi
	3 Jumlah KTI dari hasil penelitian yang diterbitkan dalam publikasi nasional maupun internasional	55	KTI
	4 Jumlah Sitasi KTI yang di Publikasikan	1.096	sitasi
	5 Jumlah prototipe hasil penelitian	5	prototipe/ purwarupa
	6 Jumlah HAKI yang berhasil didapatkan	2	Paten Sederhana
3 Meningkatkan publikasi di bidang standardisasi	7 Jurnal Publikasi yang ter-indeks internasional	78	nilai
4 Menumbuhkembangkan budaya standar melalui peningkatan kompetensi SDM di bidang SPK.	8 Persentase peningkatan kompetensi SDM SPK melalui layanan pelatihan dengan predikat minimal "Baik".	70	%
	9 Jumlah role model pendidikan tinggi dengan learning outcome berbasis SPK	21	Perguruan Tinggi
	10 Persentase SDM internal yang ditingkatkan kompetensinya di bidang SPK	15	%
5 Meningkatkan kompetensi Peneliti SPK	11 Jumlah peneliti bidang SPK yang terindeks global	58	peneliti
Perspektif Learning & Growth			
6 Meningkatkan kinerja pengelolaan anggaran	12 Persentase realisasi anggaran Pusat Riset dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	≥97	%

Kegiatan	Anggaran (Rp.)
1 Peningkatan Riset dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	6.161.985.000

Jakarta, 14 Maret 2019

Pihak Kedua

Bambang Prasetya

Pihak Pertama

Iryana Margahayu