

# LAPORAN KINERJA 2019

**BAGIAN UMUM**

**PUSAT RISET DAN PENGEMBANGAN SDM**



# KATA PENGANTAR



Laporan Kinerja (LKj) Bagian Umum merupakan perwujudan pertanggungjawaban atas kinerja pencapaian visi dan misi Pusat Riset dan Pengembangan SDM pada Tahun Anggaran 2019. Laporan Bagian Umum Tahun 2019 merupakan Laporan Kinerja tahun kelima Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019. Penyusunan Laporan Kinerja Bagian Umum 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, Bagian Umum sebagai bagian dari Pusat Riset dan Pengembangan SDM 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, Bagian Umum juga telah melakukan perubahan sasaran dalam rangka menyelaraskan terjadinya perubahan sasaran strategis BSN untuk periode 2015-2019.

Laporan Kinerja Bagian Umum Tahun 2019 ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dalam pengambilan keputusan guna peningkatan kinerja Bagian Umum di masa mendatang, melalui pelaksanaan program dan kegiatan secara lebih optimal.

Jakarta, Januari 2020

Kepala Bagian Umum

**Dianita Adiwirjono, MM.**

## RINGKASAN EKSEKUTIF

Perjanjian Kinerja Bagian Umum Tahun 2019 telah menetapkan 1 (satu) sasaran dengan 3 (tiga) Indikator Kinerja. Sasaran dan Indikator Kinerja tersebut merupakan perwujudan pelaksanaan Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BSN yang diamanatkan kepada Bagian Umum Pusat Riset dan Pengembangan SDM.

Berikut disajikan tabel capaian perjanjian kinerja Bagian Umum tahun 2019 menurut Sasaran:

**Tabel Sasaran, Indikator Kinerja, Target dan Capaian Tahun 2019**

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
1. Terkelolanya urusan Tata Usaha Pusat Riset dan Pengembangan SDM	1. Presentase realisasi anggaran	97%	97%	100 %
	2. Jumlah Laporan Keuangan	1 Lap	1 Lap	100 %
	3. Jumlah Laporan Evaluasi Administrasi Tata Usaha	1 Lap	1 Lap	100 %
<b>Rata-rata capaian Tahun 2019</b>				<b>100 %</b>

Dari 3 (tiga) indikator kinerja di Bagian Umum, semuanya mencapai target.

# DAFTAR ISI

<b>Halaman Cover</b> .....	1
<b>Kata Pengantar</b> .....	2
<b>Ringkasan Eksekutif</b> .....	3
<b>Daftar Isi</b> .....	4
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
I.1 Latar Belakang .....	5
I.2 Maksud dan Tujuan .....	5
I.3 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi .....	6
I.4 Sumber Daya Manusia .....	8
I.5 Peran Strategis .....	8
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA</b>	
II.1 Perencanaan Strategis .....	10
II.1.1 Visi dan Misi .....	10
II.1.2 Tujuan dan Sasaran .....	11
II.2 Perjanjian Kinerja .....	12
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA</b>	
III.1 Capaian Kinerja .....	15
III.2 Realisasi Anggaran .....	17
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
Penutup .....	18
<b>LAMPIRAN</b>	
Perjanjian Kinerja Tahun 2019	

## 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 Bagian Umum Pusat Riset dan Pengembangan SDM, sebagai salah satu unit kerja di lingkungan Badan Standardisasi Nasional (BSN) yang disusun secara berjenjang.

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

## I.2 MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud penyusunan Laporan Kinerja Bagian Umum adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik atas pelaksanaan program/kegiatan serta akuntabilitas kinerja dalam rangka mencapai visi dan misi Pusat Riset dan Pengembangan SDM 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 Bagian Umum adalah Melaksanakan Urusan Tata Usaha

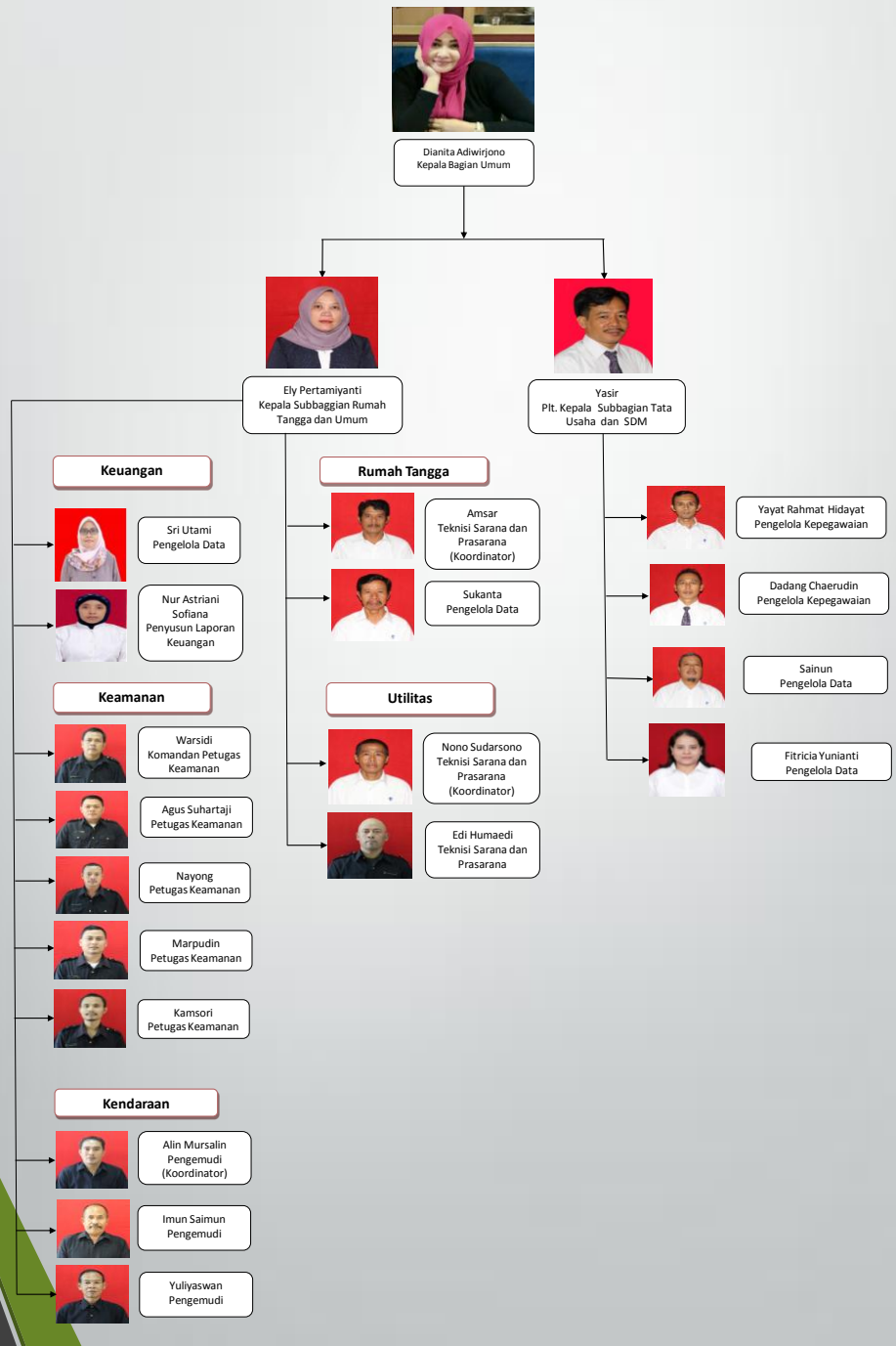
Untuk menjalankan tugas pokok tersebut, Bagian Umum menyelenggarakan fungsi:

1. Pelaksanaan urusan sumber daya manusia aparatur
2. Penyiapan rencana program dan anggaran;
3. Pelaksanaan urusan rumah tangga, keuangan, arsip, persuratan, dan pengelolaan barang milik negara
4. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan administrasi dan ketatausahaan.

Struktur Bagian Umum dapat dilihat pada gambar berikut.

Bagan Struktur Organisasi

**STRUKTUR ORGANISASI  
BAGIAN UMUM  
PUSRISBANG**



**Gambar I.1**  
**Struktur Organisasi Bagian Umum**

Berdasarkan struktur organisasi tersebut, Bagian Umum mempunyai tata kerja yang didukung oleh :

1. Subbagian Sumber Daya Manusia dan Tata Usaha dengan tugas melakukan urusan administrasi sumber daya manusia aparatur, persuratan, dan kearsipan Pusat Riset dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Subbagian Keuangan dan Rumah Tangga dengan tugas mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan rencana program dan anggaran, pelaksanaan urusan rumah tangga, pengelolaan keuangan, pengelolaan barang milik negara, serta pelaksanaan evaluasi.

#### I.4 SUMBER DAYA MANUSIA

Untuk mendukung pelaksanaan operasional organisasi, sampai dengan 31 Desember 2019 Bagian Umum memiliki personel berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 20 orang, dengan rincian sesuai tabel berikut:

**Tabel I.1**  
**Personel ASN Bagian Umum**

No	Uraian	Jenjang Pendidikan			Jumlah Orang
		> S1	S1	S2	
1.	Kepala Bagian Umum	-	-	1	1
2.	Subbagian SDM dan TU	4	1	-	5
3.	Subbagian Keuangan dan RT	14	1	-	15
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>21</b>

#### 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.

Bagian Umum mempunyai peran strategis dalam mendukung pelaksanaan fungsi BSN, yaitu Melaksanakan Urusan Tata Usaha Untuk itu, sesuai dengan tugas dan fungsinya Bagian Umum telah mengidentifikasi potensi, permasalahan yang dihadapi, dan tindak lanjut yang akan dilakukan dalam mendukung pelaksanaan fungsi BSN.



**Tabel 1.2**  
**Potensi dan Permasalahan Bagian Umum**

<b>POTENSI</b>	<b>PERMASALAHAN</b>	<b>TINDAK LANJUT</b>
1. Meningkatkan Tata Kelola yang lebih baik	Belum terkoordinasi dengan baik	Pembagian wewenang dan tanggung jawab dalam mengelola kawasan serpong (Pusrisbang dan SNSU) dengan PKU
2. Meningkatkan Budaya Kerja yang Excellent	Nilai Budaya Kerja paling rendah tahun 2019	Menyusun program dalam rangka meningkatkan nilai budaya kerja baik dalam sapsras maupun personil

## II.1 PERENCANAAN STRATEGIS

### II.1.1 Visi dan Misi



umusan visi dan misi Rencana Strategis (Renstra) Pusat Riset dan Pengembangan SDM Tahun 2015-2019 adalah sebagai berikut.

#### **VISI**

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

#### **MISI**

**Melaksanakan riset dan pengembangan sumber daya manusia di bidang standardisasi dan penilaian kesesuaian**

1. Mengembangkan program dan melaksanakan penelitian yang mendukung pengembangan standardisasi (perumusan standar dan penerapan standar) dan penilaian kesesuaian serta mendukung posisi Indonesia di forum regional maupun internasional.
2. Melakukan koordinasi program, kerjasama dan pelaksanaan penelitian untuk keselarasan pelaksanaan penelitian di bidang standardisasi secara nasional.
3. Meningkatkan publikasi hasil penelitian baik nasional maupun internasional, serta evaluasinya

### 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 adalah sebagai berikut:

## TUJUAN

### **Meningkatnya kinerja pengelolaan pengembangan sumber daya manusia**

Sasaran disini merupakan sasaran di lingkungan Pusat Riset dan Pengembangan SDM selaku Unit Teknis di lingkungan BSN. Pusat Riset dan Pengembangan SDM 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 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 telah dilakukan penyempurnaan dalam rangka perbaikan berkelanjutan.

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

## SASARAN

Sasaran sesuai Renstra Pusat Riset dan Pengembangan SDM :

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

Sedangkan sasaran yang ditetapkan untuk mencapai tujuan Pusat Riset dan Pengembangan SDM berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2019 dapat dilihat pada tabel II.1

## 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 sehingga indikator kinerja Perjanjian Kinerja Tahun 2019 juga mengalami perubahan. Berikut adalah Perjanjian Kinerja Pusat Riset dan Pengembangan SDM tahun 2019 berdasarkan sasaran, indikator kinerja dan target.

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

Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2019
<b>Customer Perspectives</b>		
1. Meningkatkan kinerja pengelolaan pengembangan Sumber Daya Manusia	1. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM terhadap jasa pelatihan standardisasi	86 nilai
<b>Internal Process Perspectives</b>		
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 dan international	55 KTI
	4. Jumlah sitasi KTO yang dipublikasikan	1096 sitasi
	5. Jumlah prototype hasil penelitian	5 prototipe/

Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2019
		purwarupa
	6. Jumlah HAKI yang berhasil didapatkan	2 paten sederhana
3. Meningkatkan publikasi di bidang standarisasi	7. Jurnal Publikasi yang terindeks internasional	78 nilai
4. Menumbuhkembangkan budaya standar melalui peningkatan kompetensi SPM di bidang SPK	8. Persentase peningkatan kompetensi SDM SPK melalui layanan pelatihan 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
<b>Learning and Growth Perspectives</b>		
6. Meningkatkan kinerja pengelolaan anggaran	12. Presentase realisasi anggaran Pusat Riset dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	≥ 97%

Sebagaimana tercantum dalam tabel di atas, Pusat Riset dan Pengembangan SDM pada tahun 2019 menetapkan sebanyak 12 (dua belas) sasaran dimana setiap sasaran memiliki indikator kinerja sebagai acuan untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan pada setiap pelaksanaannya.

Untuk memastikan ketercapaian Perjanjian Pusat Riset dan Pengembangan SDM telah dilakukan cascading Perjanjian Kinerja pada tingkat Bagian Umum Tahun 2019 sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel II.2**  
**Perjanjian Kinerja Bagian Umum Tahun 2019**

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2019
1	Terkelolanya urusan Tata Usaha Pusat Riset dan Pengembangan SDM	1. Presentase realisasi anggaran	97%
		4. Jumlah Laporan Keuangan	1 Lap
		5. Jumlah Laporan Evaluasi Administrasi Tata Usaha	1 Lap

Dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan, Pusat Riset dan Pengembangan SDM 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 Masyarakat Standardisasi yang akan menghasilkan output : 3558.001 Pendidikan dan Masyarakat 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 (Output 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 Manusia (SDM) Standardisasi
10. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur BSN
11. Pengembangan Sistem dan Sarana Pelatihan dan Pendidikan Standardisasi



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 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, Bagian Umum telah melaksanakan beberapa aktivitas kegiatan yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsinya. Pelaksanaan aktivitas kegiatan tersebut selanjutnya dituangkan dalam Laporan Kinerja Bagian Umum 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, 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 Bagian Umum yang direncanakan dalam Tahun 2019 berdasarkan Perjanjian Kinerja, dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel III.1**  
**Pencapaian Kinerja Bagian Umum Tahun 2019**

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realiasi	Capaian %
Terkelolanya urusan Tata Usaha Pusat Riset dan Pengembangan SDM	1. Presentase realisasi anggaran	97%	97%	100 %
	2. Jumlah Laporan Keuangan	1 Lap	1 Lap	100 %
	3. Jumlah Laporan Evaluasi Administrasi Tata Usaha	1 Lap	1 Lap	100 %

Berdasarkan tabel di atas, berikut diuraikan capaian kinerja Bagian Umum untuk masing-masing sasaran yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja.

Pencapaian sasaran tersebut dijelaskan sebagai berikut.

<b>SASARAN</b>	Terkelolanya urusan Tata Usaha Pusat Riset dan Pengembangan SDM
----------------	-----------------------------------------------------------------

**Tabel III.2**  
**Capaian Kinerja Sasaran**

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi	Capaian 2019			Capaian sd 2019 (komulatif)	
		2018	Target	Realisasi	% *)	Target	% Capaian
1. Presentase realisasi anggaran	prosentase	-	97%	97%	100 %	97%	100 %
2. Jumlah Laporan Keuangan	laporan	-	1	1	100 %	1	100 %
3. Jumlah Laporan Evaluasi Administrasi Tata Usaha	laporan	-	1	1	100 %	1	100 %



Indikator kinerja untuk mengukur terwujudnya sasaran Terkelolanya urusan Tata Usaha Pusat Riset dan Pengembangan SDM terdiri dari 3 (tiga) indikator kinerja. Capaian kinerja untuk indikator kinerja tersebut rata-rata capaian sebesar 100 %.

### III.2 REALISASI ANGGARAN

Berdasarkan DIPA Nomor SP DIPA-084.01-0/2019 tanggal 5 Desember 2018, pagu anggaran TA 2019 Pusat Riset dan Pengembangan SDM adalah sebesar Rp. 6.074.034.000,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 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.3**  
**Pagu dan Realisasi Anggaran**  
**Pusat Riset dan Pengembangan SDM TA. 2019**

*Dalam rupiah*

Kode	Kegiatan/Output/Komponen	2019		%
		Pagu	Realisasi	
3558.001	Pendidikan, Pelatihan dan Pemasarakatan 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 Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian	1.736.000.000	1.683.313.361	97 %
3559.003	Pendidikan dan Pelatihan Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian	1.646.830.000	1.633.794.386	99 %
	<b>Jumlah</b>	<b>6.074.034.000</b>	<b>5.888.469.170</b>	<b>97 %</b>

Laporan Kinerja Bagian Umum Tahun 2018<sup>9</sup> menyajikan pertanggungjawaban dan pencapaian kinerja Bagian Umum Tahun 2019 dalam mendukung pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran Pusat Riset dan Pengembangan SDM.

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja kegiatan Bagian Umum Tahun 2019, seluruh kinerja kegiatan telah terlaksana sesuai perjanjian kinerja dan indikator kinerja. Realisasi atas sasaran strategis tersebut menunjukkan bahwa Bagian Umum telah melakukan tugas dan fungsi secara baik serta memberikan kontribusi bagi Pusat Riset dan Pengembangan SDM, sebagai supporting.

Dari seluruh hasil capaian kinerja Bagian Umum di atas, tetap diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja Bagian Umum di masa mendatang dengan komitmen dari seluruh pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi dari masing-masing bidang serta komitmen pimpinan untuk tetap menjalankan tata kelola yang baik yang sesuai dengan aturan yang berlaku.

Selanjutnya LAKIP Bagian Umum Tahun 2019 ini diharapkan dapat memenuhi kewajiban akuntabilitas dan sekaligus menjadi sumber informasi dalam pengambilan keputusan guna peningkatan kinerja Pusat Riset dan Pengembangan SDM di masa yang akan datang.

LAMPIRAN

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019**

Bagian Umum



**BADAN STANDARDISASI NASIONAL**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019  
KEPALA BAGIAN UMUM  
PUSAT RISET DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
BADAN STANDARDISASI NASIONAL**

SASARAN		INDIKATOR KINERJA		TARGET	
1	Terkelolanya urusan Tata Usaha Pusat Riset dan Pengembangan SDM	1	Presentase Realisasi Anggaran	≥97	%
		2	Jumlah Laporan Keuangan	1	Dokumen laporan
		3	Jumlah Laporan Evaluasi Pelaksanaan Administrasi Tata Usaha	1	Dokumen laporan

Pihak Kedua

Yopi  
NIP. 196912201989011001

Tangerang Selatan, 1 Oktober 2019  
Pihak pertama

Dianita Adiwirjono  
NIP. 197301121999032002