

LAPORAN KINERJA 2022

PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
STANDARDISASI DAN PENILAIAN KESESUAIAN (SPK)



KATA PENGANTAR



Laporan Kinerja (LKj) merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah. Laporan Kinerja juga merupakan komponen dari prinsip "good governance" yang menjadi persyaratan bagi setiap instansi, dalam upaya mewujudkan visi dan misi Lembaga yang selaras dengan visi dan misi Presiden. Sejalan dengan itu, penyusunan Laporan Kinerja Pusat Pengembangan SDM SPK Tahun 2022 dimaksudkan untuk melaporkan secara transparan penggunaan seluruh sumber daya yang menjadi kewenangan Badan Standardisasi Nasional (BSN) kepada semua pihak yang berkepentingan.

Laporan Kinerja Pusat Pengembangan SDM SPK Tahun 2022 merupakan Laporan Kinerja tahun ketiga Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024. Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2022 telah mengacu kepada 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, dan Surat Keputusan Sekretaris Utama BSN Nomor 22/KEP/SESTAMA/11/2019 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan BSN, serta Rencana Strategis BSN Tahun 2020-2024.

Laporan Kinerja Pusat Pengembangan SDM SPK Tahun 2022 ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat dan umpan balik bagi perbaikan dan peningkatan kinerja bagi organisasi dan seluruh Unit Kerja di lingkungan BSN di masa yang akan datang.

Tangerang Selatan, 11 Januari 2023
Kepala Pusat Pengembangan
SDM SPK

Arini Widyastuti

RINGKASAN EKSEKUTIF

Pusat Pengembangan SDM SPK memiliki tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia standardisasi dan penilaian kesesuaian.

Dalam melaksanakan tugas dimaksud, Pusat Pengembangan SDM SPK telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dengan 4 (empat) sasaran dan 7 (tujuh) indikator kinerja. Sasaran dan indikator kinerja tersebut merupakan perwujudan pelaksanaan Program Standardisasi Nasional yang diamanatkan kepada Pusat Pengembangan SDM SPK.

Berikut disajikan tabel capaian perjanjian kinerja Pusat Pengembangan SDM SPK Tahun 2022 menurut Sasaran:

Tabel Sasaran, Indikator Kinerja, Target dan Capaian Tahun 2022

| Sasaran | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | % Capaian |
|---|--|--------|-----------|--------------|
| Meningkatnya Kualitas Layanan Pelatihan Standardisasi | Indeks kepuasan pengguna layanan pelatihan standardisasi | 3,53 | 3,69 | 104,5 |
| | Persentase peningkatan kompetensi SDM SPK melalui layanan pelatihan dengan predikat minimal "Baik" | 72% | 83,25% | 115,6 |
| Terwujudnya Pembinaan dan Pengembangan SDM SPK | Persentase capaian rancangan peraturan terkait Jabatan Fungsional Bidang SPK yang ditetapkan | 50% | 50% | 100 |
| | Indeks kepuasan layanan pembinaan Jabatan Fungsional | 3 | 3,31 | 110,3 |
| | Indeks kepuasan pengembangan kompetensi SDM SPK eksternal | 3 | 3,68 | 122,7 |
| Meningkatnya Kualitas Layanan Internal Pusat Pengembangan SDM SPK | Indeks kepuasan penerima layanan internal Pusat Pengembangan SDM SPK | 3,5 | 3,72 | 106,3 |
| Meningkatnya Kualitas Pengelola Anggaran | Persentase realisasi anggaran Pusat Pengembangan SDM SPK | ≥97% | 99,8% | 102,9 |
| Rata-rata capaian Tahun 2022 | | | | 108,9 |

*) untuk kepentingan perhitungan rata-rata capaian, batas toleransi maksimal % capaian kinerja adalah 120%.

Dari 7 (tujuh) indikator kinerja di Pusat Pengembangan SDM SPK, seluruh indikator kinerja telah mencapai/melebihi target pada tahun 2022.

Untuk dapat tetap mempertahankan pencapaian indikator kinerja tersebut, Pusat Pengembangan SDM SPK akan terus berupaya melakukan perbaikan yang berkelanjutan pada aspek manajemen pengembangan kompetensi SDM SPK sehingga mampu menangkap kebutuhan pengembangan kompetensi spesifik yang dibutuhkan para stakeholder. Hal ini akan diwujudkan melalui rencana penerapan standar SNI ISO 21001:2018, yaitu standar sistem manajemen untuk organisasi pendidikan serta standar SNI ISO 29993:2017, yaitu standar layanan pembelajaran diluar pendidikan formal. Selain itu, untuk tahun depan, Pusat Pengembangan SDM SPK juga berencana untuk mengembangkan sistem informasi pengembangan SDM SPK yang terintegrasi untuk layanan pengembangan kompetensi yang disediakan, seperti layanan pelatihan PNBSP, layanan pengembangan kompetensi internal dan eksternal, serta layanan pengembangan kompetensi dan layanan pembinaan JF Analis Standardisasi dan Metrolog.

Dalam mewujudkan kinerja strategis di BSN, Pusat Pengembangan SDM SPK telah melakukan kolaborasi dan sinergitas (*crosscutting*) dengan unit kerja di BSN, antara lain kolaborasi dengan seluruh direktorat teknis dalam pengembangan kebijakan pembinaan JF Analis Standardisasi dan Metrolog, pengembangan materi pengembangan kompetensi SDM SPK, kolaborasi dengan Biro SDM, Organisasi dan Hukum untuk pengembangan kebijakan dan pengelolaan karir JF Analis Standardisasi dan Metrolog, kolaborasi dengan Biro Humas, Kerjasama dan Layanan Informasi untuk monitoring dan evaluasi penerapan pendidikan standardisasi di perguruan tinggi, serta kolaborasi dengan Pusat Data dan Sistem Informasi untuk pengembangan sistem informasi pengembangan kompetensi SDM SPK.

Pencapaian kinerja ini tentu juga mendukung indikator kinerja sasaran strategis BSN yaitu diantaranya dalam mendukung peningkatan daya saing produk Indonesia, dimana Pusat Pengembangan SDM SPK berupaya untuk menghasilkan SDM SPK yang kompeten sehingga salah satunya dapat berkontribusi dalam menghasilkan produk yang memiliki daya saing.

Dalam rangka mendukung pencapaian kinerja, pada tahun 2022 Pusat Pengembangan SDM SPK mengelola pagu awal sebesar Rp. 3.245.219.000 dan pagu telah direvisi sampai di akhir tahun 2022 menjadi Rp. 2.616.477.000 dengan realisasi sebesar Rp. 2.611.163.205 atau mencapai 99,80%.

Sebagai langkah efisiensi sumber daya pada tahun 2022 telah dilakukan efisiensi beberapa kegiatan diantaranya beberapa kegiatan yang bersifat koordinasi dilakukan secara daring, melaksanakan kegiatan dengan memanfaatkan sumber daya dan infrastruktur yang telah tersedia,

bekerjasama dengan unit kerja lain, baik internal maupun eksternal dan mengurangi kegiatan yang kurang relevan dengan pencapaian output.

DAFTAR ISI

| | |
|--|----|
| Halaman Cover | 1 |
| Kata Pengantar | 2 |
| Ringkasan Eksekutif | 3 |
| Daftar Isi | 6 |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| I.1 Latar Belakang | 7 |
| I.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi | 7 |
| I.3 Sumber Daya Manusia | 8 |
| I.4 Peran Strategis | 9 |
| | |
| BAB II PERENCANAAN KINERJA | |
| II.1 Perencanaan Strategis | 11 |
| II.1.1 Visi dan Misi | 11 |
| II.1.2 Tujuan dan Sasaran | 12 |
| II.2 Perjanjian Kinerja | 14 |
| | |
| BAB III AKUNTABILITAS KINERJA | |
| III.1 Capaian Kinerja | 17 |
| III.2 Capaian Kegiatan | 37 |
| III.3 Capaian di Luar Perjanjian Kinerja (<i>jika ada</i>) | 37 |
| III.4 Realisasi Anggaran | 46 |
| | |
| BAB IV PENUTUP | |
| Penutup | 48 |
| | |
| LAMPIRAN | |
| Perjanjian Kinerja Tahun 2022 | |

BAB I PENDAHULUAN

I.1 LATAR BELAKANG

etiap instansi Pemerintah mempunyai kewajiban menyusun Laporan Kinerja pada akhir periode anggaran. Hal ini telah diatur dalam Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan PermenPANRB Nomor 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 Pengembangan SDM SPK, sebagai salah satu unit kerja di lingkungan Badan Standardisasi Nasional (BSN).

Capaian kinerja Pusat Pengembangan SDM SPK memberikan kontribusi khususnya pada kinerja Sekretariat Utama dan secara keseluruhan terhadap BSN. Oleh karena itu, penyusunan Laporan Kinerja Pusat Pengembangan SDM SPK merupakan bahan masukan dalam penyusunan Laporan Kinerja Sekretariat Utama Tahun 2022.

I.2 TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI

Berdasarkan Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 10 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Standardisasi Nasional yang terakhir diubah dengan Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 29 Tahun 2021, tugas Pusat Pengembangan SDM SPK adalah melaksanakan pengembangan sumber daya manusia standardisasi dan penilaian kesesuaian.

Untuk menjalankan tugas pokok tersebut, Pusat Pengembangan SDM SPK menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan rencana, program, kegiatan, dan anggaran;
2. Penyusunan kebijakan teknis di bidang pengembangan kompetensi sumber daya manusia standardisasi dan penilaian kesesuaian;
3. Penyusunan kebijakan teknis di bidang pembinaan jabatan fungsional di bidang standardisasi dan penilaian kesesuaian; pelaksanaan

- pengembangan kompetensi sumber daya manusia standardisasi dan penilaian kesesuaian;
4. Pelaksanaan pembinaan jabatan fungsional di bidang standardisasi dan penilaian kesesuaian;
 5. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan; dan
 6. Pelaksanaan pemberian dukungan administrasi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian

Struktur Pusat Pengembangan SDM SPK dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar I.1
Struktur Organisasi Pusat Pengembangan SDM SPK

I.3 SUMBER DAYA MANUSIA

Untuk mendukung pelaksanaan operasional organisasi, sampai dengan 31 Desember 2022 Pusat Pengembangan SDM SPK memiliki personel berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 26 (dua puluh enam) orang, dengan rincian sesuai tabel berikut:

Tabel I.1
Personel ASN Pusat Pengembangan SDM SPK

| No | Uraian | Jenjang Pendidikan | | | Jumlah Orang |
|----|----------------------------|--------------------|----|----|--------------|
| | | < S1 | S1 | S2 | |
| 1. | Pusat Pengembangan SDM SPK | 6 | 11 | 9 | 26 |

I.4 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 Pengembangan SDM SPK mempunyai peran strategis dalam mendukung pelaksanaan fungsi BSN, yaitu peningkatan kompetensi SDM SPK. Dalam rangka pengembangan kompetensi SDM SPK ini, BSN dapat bekerjasama dengan berbagai pihak, antara lain dengan kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian lainnya, institusi pendidikan, organisasi standardisasi regional dan internasional, dan/atau pemerintah daerah. Untuk itu, sesuai dengan tugas dan fungsinya Pusat Pengembangan SDM SPK telah mengidentifikasi potensi/isu strategis, permasalahan yang dihadapi, dan tindak lanjut yang telah dilakukan dalam mendukung pelaksanaan fungsi BSN.

Tabel I.2
Potensi/Isu Strategis dan Permasalahan Pusat Pengembangan SDM SPK

| POTENSI/ ISU STRATEGIS | PERMASALAHAN | TINDAK LANJUT |
|--|---|---|
| 1. Peningkatan Kompetensi SDM SPK | | |
| Pemerataan kompetensi SDM SPK nasional | Belum meratanya pemenuhan kompetensi SDM SPK di Indonesia, khususnya yang memiliki kegiatan terkait dengan SPK seperti pengembangan standar, penerapan standar, penilaian kesesuaian (laboratorium pengujian) yang tersebar di Indonesia. | <ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan program pengembangan kompetensi SDM SPK untuk pejabat fungsional Analis Standardisasi dan Metrolog dan seluruh <i>stakeholder</i> kegiatan SPK • Memperluas pelatihan SPK untuk SDM SPK: 1) masyarakat umum; 2) pelajar dan mahasiswa; 3) industri/pelaku usaha; 4) ASN |
| 2. Peningkatan kuantitas pejabat fungsional analis standardisasi dan metrolog | | |
| Peraturan perundangan terkait JF SPK yang belum terbuka untuk instansi daerah | Peraturan saat ini tidak memungkinkan ASN daerah yang memiliki tupoksi SPK untuk menjadi JF analis standardisasi dan metrolog | Revisi peraturan perundangan JF SPK untuk mengakomodir isu keterbatasan jumlah JF SPK |
| 3. Sistem informasi pengembangan SDM SPK | | |
| Belum tersedianya sistem informasi untuk pengelolaan JF SPK | Pengelolaan JF yang terkait dengan penilaian angka kredit, uji kompetensi, database pejabat fungsional analis standardisasi dan metrolog masih dilakukan secara manual sehingga pembinaan JF belum optimal | Mengembangkan sistem informasi pengelolaan JF analis standardisasi dan metrologi |
| Aplikasi e-learning sebagai <i>tools</i> untuk pengembangan SDM SPK nasional belum menunjukkan performa yang optimal | <ul style="list-style-type: none"> • Terbatasnya materi pada e-learning yang dapat diakses oleh publik • Aplikasi mengalami kendala | <ul style="list-style-type: none"> • Melakukan pengayaan konten e-learning • Pemeliharaan dan pemutakhiran aplikasi e-learning secara berkala |

BAB II PERENCANAAN KINERJA

II.1 PERENCANAAN STRATEGIS

II.1.1 Visi dan Misi

Badan Standardisasi Nasional (BSN) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari satu kesatuan pemerintah Republik Indonesia yang harus bekerja secara bersama-sama dan saling bersinergi dengan seluruh Kementerian/Lembaga sesuai dengan tanggung jawab, tugas dan kewenangannya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan di bawah kepemimpinan Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia dalam mewujudkan visi Presiden Republik Indonesia yang ditetapkan dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024. Berdasarkan arahan Presiden Republik Indonesia, Kementerian/Lembaga (K/L) hanya memiliki 1 (satu) visi, yaitu visi Presiden Republik Indonesia 2020-2024 yaitu **“Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”**. Hal ini berarti bahwa visi BSN harus selaras dengan visi Presiden Republik Indonesia, sehingga visi BSN sebagaimana yang tertuang dalam Renstra BSN Tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut:

VISI

“Badan Standardisasi Nasional yang Andal, Profesional, Inovatif, dan Berintegritas dalam Pelayanan Kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk Mewujudkan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden: Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong.”

Secara umum, visi ini bermakna bahwa 5 (lima) tahun ke depan, semua upaya strategis yang dilakukan BSN harus bermuara untuk menggerakkan sektor pembangunan nasional melalui penerapan standardisasi dan penilaian kesesuaian secara komprehensif dan terintegrasi untuk menciptakan produk Indonesia terstandardisasi nasional dan berdaya saing global sehingga dapat turut serta dalam mewujudkan Indonesia yang maju dan mandiri.

Presiden Republik Indonesia memiliki 9 (sembilan) misi yang dikenal dengan Nawacita Kedua yang harus dilakukan dalam pembangunan Indonesia 5 (lima) tahun (2020-2024) yaitu:

1. Peningkatan kualitas manusia Indonesia.

2. Penguatan struktur ekonomi yang produktif, mandiri dan berdaya saing.
3. Pembangunan yang merata dan berkeadilan.
4. Mencapai lingkungan hidup yang berkelanjutan.
5. Memajukan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa.
6. Penegakan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya.
7. Perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga.
8. Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya.
9. Sinergi pemerintah daerah dalam kerangka negara kesatuan.

Dalam konteks standardisasi dan penilaian kesesuaian, BSN berkontribusi secara langsung terhadap misi nomor 2, yaitu Penguatan Struktur Ekonomi yang Produktif, Mandiri dan Berdaya Saing. Oleh karena itu, misi Badan Standardisasi Nasional yang tertuang dalam Renstra BSN Tahun 2020-2024 yaitu:

MISI

“Penguatan Struktur Ekonomi yang Produktif, Mandiri dan Berdaya Saing melalui Pengelolaan Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian”

Pengelolaan standardisasi dan penilaian kesesuaian ini meliputi tahapan :

1. Mengembangkan Standar Nasional Indonesia yang berkualitas dan responsif terhadap perubahan,
2. Menyelenggarakan tata kelola penerapan Standar Nasional Indonesia (SNI) secara komprehensif dan menyeluruh,
3. Mengelola sistem akreditasi Lembaga Penilaian Kesesuaian dengan berorientasi pada kompetensi, konsistensi dan imparsialitas serta keberterimaan global.
4. Mengelola standar nasional satuan ukuran untuk menjamin ketertelusuran pengukuran nasional ke Sistem Internasional.
5. Mengelola sumber daya manusia di bidang standardisasi dan penilaian kesesuaian berbasis modal manusia.
6. Menerapkan reformasi birokrasi BSN sesuai roadmap reformasi birokrasi nasional.

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 telah dicapai mengingat tujuan dirumuskan berdasarkan visi dan misi organisasi.

Tujuan Pusat Pengembangan SDM SPK mengacu pada tujuan pada Renstra Pusat Riset dan Pengembangan SDM tahun 2020-2024 yang saat ini tengah dilakukan perubahan untuk menyesuaikan struktur organisasi terbaru tahun 2022 sebagai berikut:

TUJUAN

| Tujuan | Indikator Tujuan |
|---|--|
| Terwujudnya produk Indonesia terstandardisasi nasional dan berdaya saing global | <ol style="list-style-type: none"> 1. Persentase SDM yang lulus pengembangan kompetensi SDM sesuai standar kompetensi SPK dengan target sampai tahun 2024 sebesar 70% 2. Persentase SDM dengan sertifikasi kompetensi yang masih berlaku dengan target sampai tahun 2024 sebesar 70% |

Dalam rangka penyesuaian perubahan di atas, telah dilakukan perubahan indicator kinerja tahun 2022 dalam bentuk perjanjian kinerja.

Sasaran di sini merupakan sasaran di lingkungan Pusat Pengembangan SDM SPK selaku Unit Pendukung di lingkungan BSN. Pusat Pengembangan SDM SPK dituntut agar dapat mengikuti perkembangan dan dinamika di lingkungan BSN untuk meningkatkan kualitas, produktivitas dan kinerja pelaksanaan fungsi BSN. Untuk itu, pencapaian kinerja Pusat Pengembangan SDM SPK harus dapat dinilai dari aspek ketepatan penentuan sasaran strategis, indikator kinerja, ketepatan target dan keselarasan antara kinerja output dan kinerja *outcome*.

Sasaran Pusat Pengembangan SDM SPK mengacu pada sasaran yang tertuang pada Renstra Pusat Riset dan Pengembangan SDM tahun 2020-2024 yang saat ini tengah dilakukan perubahan untuk menyesuaikan struktur organisasi terbaru tahun 2022 sebagai berikut :

SASARAN

Sasaran Pusat Pengembangan SDM SPK sesuai Renstra Pusat Riset dan Pengembangan SDM Tahun 2020-2024 dan IKU di lingkungan BSN terkait Pusat Pengembangan SDM SPK

| Sasaran | Indikator Kinerja Utama (IKU) |
|--|--|
| 1. Meningkatnya Kualitas Layanan Pelatihan Standardisasi | 1. Indeks kepuasan pengguna layanan pelatihan standardisasi 2. Persentase peningkatan kompetensi SDM SPK melalui layanan pelatihan dengan predikat minimal "Baik" |
| 2. Terwujudnya Pembinaan dan Pengembangan SDM SPK | 3. Persentase capaian rancangan peraturan terkait Jabatan Fungsional Bidang SPK yang ditetapkan 4. Indeks kepuasan layanan pembinaan Jabatan Fungsional 5. Indeks kepuasan pengembangan kompetensi SDM SPK eksternal |
| 3. Meningkatnya Kualitas Layanan Internal Pusat Pengembangan SDM SPK | 6. Indeks kepuasan penerima layanan internal Pusat Pengembangan SDM SPK |
| 4. Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Anggaran | 7. Persentase realisasi anggaran Pusat Pengembangan SDM SPK |

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.

Berikut adalah Perjanjian Kinerja Pusat Pengembangan SDM SPK Tahun 2022 yang telah selaras dengan IKU di lingkungan BSN terkait Pusat Pengembangan SDM SPK berdasarkan sasaran, indikator kinerja dan target.

Tabel II.1
Perjanjian Kinerja Pusat Pengembangan SDM SPK Tahun 2022

| Sasaran | Indikator Kinerja | Target 2022 |
|--|---|--------------------|
| 1. Meningkatnya Kualitas Layanan Pelatihan Standardisasi | 1. Indeks kepuasan pengguna layanan pelatihan standardisasi | 3,53 |
| | 2. Persentase peningkatan kompetensi SDM SPK melalui layanan pelatihan dengan predikat minimal "Baik" | 72% |
| 2. Terwujudnya Pembinaan dan Pengembangan SDM SPK | 3. Persentase capaian rancangan peraturan terkait Jabatan Fungsional Bidang SPK yang ditetapkan | 50% |
| | 4. Indeks kepuasan layanan pembinaan Jabatan Fungsional | 3 |
| | 5. Indeks kepuasan pengembangan kompetensi SDM SPK eksternal | 3 |
| 3. Meningkatnya Kualitas Layanan Internal Pusat Pengembangan SDM SPK | 6. Indeks kepuasan penerima layanan internal Pusat Pengembangan SDM SPK | 3,5 |
| 4. Meningkatnya Kualitas Pengelola Anggaran | 7. Persentase realisasi anggaran Pusat Pengembangan SDM SPK | ≥97% |

Sebagaimana tercantum dalam tabel di atas, Pusat Pengembangan SDM SPK pada tahun 2022 menetapkan sebanyak 4 (empat) 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 Pengembangan SDM SPK melaksanakan 1 (satu) kegiatan dalam 1 (satu) program. Adapun keseluruhan program dan kegiatan tersebut termasuk RO (Rincian Output) yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

A. Program Standardisasi Nasional melalui:

1. Kegiatan: 3559 Peningkatan Riset dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang terdiri dari:

▪ **3559. AEG Konferensi dan Event**

- Rincian Output (RO): Forum Pertemuan dan Presentasi Ilmiah Standardisasi
- Rincian Output (RO): Penyebaran Hasil Riset

▪ **3559. BAA Pelayanan Publik Kepada Masyarakat**

- Rincian Output (RO): Layanan Pelatihan Publik
- Rincian Output (RO): Layanan Inhouse Training
- Rincian Output (RO): Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Standardisasi dan Penilaian

▪ **3559. DCH Pelatihan Bidang Industri**

- Rincian Output (RO): Pendidikan dan Pelatihan Keahlian Spesifik SPK bagi Stakeholders
- Rincian Output (RO): Pendidikan dan Pelatihan Keahlian Spesifik SPK bagi ASN BSN

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 Pengembangan SDM SPK 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 Pengembangan SDM SPK telah melaksanakan beberapa aktivitas kegiatan yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsinya. Pelaksanaan aktivitas kegiatan tersebut selanjutnya dituangkan dalam Laporan Kinerja Pusat Pengembangan SDM SPK Tahun 2022.

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. Untuk mewujudkan visi dan misi Lembaga yang mendukung visi dan misi presiden, 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 Pengembangan SDM SPK yang direncanakan dalam Tahun 2022 berdasarkan Perjanjian Kinerja, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel III.1

Pencapaian Kinerja Pusat Pengembangan SDM SPK Tahun 2022

| Sasaran | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | % Capaian |
|---|--|---------------|------------------|------------------|
| Meningkatnya Kualitas Layanan Pelatihan Standardisasi | Indeks kepuasan pengguna layanan pelatihan standardisasi | 3,53 | 3,69 | 104,5 |
| | Persentase peningkatan kompetensi SDM SPK melalui layanan pelatihan dengan predikat minimal "Baik" | 72% | 83,25% | 115,6 |
| Terwujudnya Pembinaan dan Pengembangan SDM SPK | Persentase capaian rancangan peraturan terkait Jabatan Fungsional Bidang SPK yang ditetapkan | 50% | 50% | 100 |
| | Indeks kepuasan layanan pembinaan Jabatan Fungsional | 3 | 3,31 | 110,3 |
| | Indeks kepuasan pengembangan kompetensi SDM SPK eksternal | 3 | 3,68 | 122,7 |
| Meningkatnya Kualitas Layanan Internal Pusat Pengembangan SDM SPK | Indeks kepuasan penerima layanan internal Pusat Pengembangan SDM SPK | 3,5 | 3,72 | 106,3 |
| Meningkatnya Kualitas Pengelola Anggaran | Persentase realisasi anggaran Pusat Pengembangan SDM SPK | ≥97% | 99,8% | 102,9 |

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

Pencapaian kinerja tersebut dijelaskan sebagai berikut.

**Tabel III.2
Capaian Kinerja Sasaran 1**

| Indikator Kinerja | Satuan | Realisasi | | Capaian 2022 | | | Capaian Renstra s.d 2024 (kumulatif) | |
|---|--------|-----------|------|--------------|----------|-------|--------------------------------------|-----------|
| | | 2020 | 2021 | Target | Realiasi | % *) | Target 2024 | % capaian |
| 1. Indeks kepuasan pengguna layanan pelatihan standardisasi | Nilai | 3,62 | 3,68 | 3,53 | 3,69 | 104,5 | 3,65 | 101 |
| 2. Persentase peningkatan kompetensi SDM SPK melalui layanan pelatihan dengan predikat minimal "Baik" | % | 77 | 75 | 72 | 83,25 | 115,6 | 73 | 114 |

*) untuk kepentingan perhitungan rata-rata capaian, batas toleransi maksimal % capaian kinerja adalah 120%.

Indikator kinerja untuk mengukur terwujudnya sasaran meningkatnya kualitas layanan pelatihan standardisasi. terdiri dari 2 (dua) indikator kinerja yaitu Indeks kepuasan pengguna layanan pelatihan standardisasi, dan presentase peningkatan kompetensi SDM SPK melalui layanan pelatihan dengan predikat minimal "BAIK". Capaian kinerja untuk indikator kinerja tersebut rata-rata capaian sebesar 110%. Indikator Indeks kepuasan pengguna layanan pelatihan standardisasi yang mencapai 104,5% serta indikator Persentase peningkatan kompetensi SDM SPK melalui layanan pelatihan dengan predikat minimal "Baik" yang mencapai 115,6% dari target yang telah ditetapkan. Berikut disampaikan rincian capaian indikator kinerja sasaran 1.

1. Indeks kepuasan pengguna layanan pelatihan standardisasi

Analisis Capaian Kinerja

Untuk mendukung indikator tersebut Pusat Pengembangan SDM SPK pada Tahun 2022 telah melaksanakan pelatihan standardisasi yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel III.3
Layanan Pelatihan Standardisasi Tahun 2022

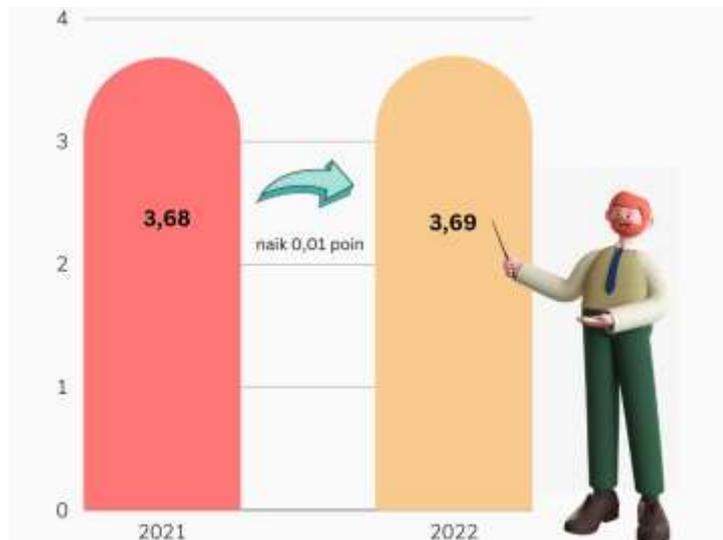
| Periode | Jumlah Responden | Jumlah Pelatihan | Public | IHT |
|---------|------------------|------------------|----------------|------------------|
| TW1 | 437 orang | 20 | 2 (26 orang) | 18 (411 orang) |
| TW 2 | 337 orang | 17 | 5 (76 orang) | 12 (261 orang) |
| TW 3 | 721 orang | 33 | 6 (91 orang) | 27 (630 orang) |
| TW 4 | 521 orang | 22 | 3 (73 orang) | 19 (448 orang) |
| TOTAL | 2.016 orang | 92 | 16 (266 orang) | 76 (1.750 orang) |

Dari tabel tersebut, diketahui bahwa jumlah peserta pelatihan pada tahun 2022 adalah 2.016 orang yang terdiri dari 16 kali penyelenggaraan pelatihan publik dan 76 kali penyelenggaraan *In House Training*. Agar layanan pelatihan standardisasi terselenggara sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan serta aturan-aturan yang berlaku maka dilakukan kegiatan monitoring dan evaluasi. Hasil monitoring dan evaluasi tersebut tercermin dari indeks kepuasan pelanggan pelatihan standardisasi yang dicapai. Indeks kepuasan pelanggan tersebut diperoleh dari survei yang telah dilakukan terhadap para peserta pelatihan, dimana survei dan hasil survei tersebut disusun sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan.

Formula/cara menghitung :

Nilai survey layanan pelatihan standardisasi (skala 1 - 4)

Hasil capaian tahun 2022 ini jika dibandingkan dengan capaian tahun 2021 yaitu sebesar 91.94 (3.68), maka telah mengalami kenaikan sebesar 0,3% yang dapat dilihat pada grafik di bawah ini:



Gambar III.1
Perbandingan Capaian IKM Layanan Pelatihan SPK Tahun 2022 Dengan Capaian IKM Tahun 2021

Dari gambar diatas, ditunjukkan bahwa layanan pelatihan standardisasi yang telah dilaksanakan tahun 2022 oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia telah terselenggara dengan baik, yang dibuktikan dengan IKM yang melampaui target yang ditetapkan dan nilai IKM yang cenderung meningkat apabila dibandingkan dengan IKM periode tahun sebelumnya.

Untuk dapat tetap terus mencapai target indeks kepuasan pengguna layanan pelatihan standardisasi, Pusat Pengembangan SDM SPK akan terus meningkatkan kualitas layanan pelatihan standardisasi, diantaranya dari aspek sumber daya manusia yang terlibat, sarana dan prasana penyelenggaraan pelatihan sehingga dapat mewujudkan layanan terbaik bagi para *stakeholder* SPK.

2. Persentase peningkatan kompetensi SDM SPK melalui layanan pelatihan dengan predikat minimal “Baik”

Analisis Capaian Kinerja

Untuk sasaran kinerja meningkatnya kualitas layanan pelatihan standardisasi, digunakan indikator kinerja lain yaitu persentase

peningkatan kompetensi SDM SPK melalui layanan pelatihan dengan predikat minimal "Baik". Klasifikasi predikat berdasarkan rentang nilai dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel III.4
Klasifikasi Nilai Layanan Pelatihan Standardisasi

| Rentang Nilai | Predikat |
|---------------|-------------|
| 85 – 100 | Sangat Baik |
| 70 – 84 | Baik |
| <70 | Cukup |

Pusat SDM SPK telah menyelenggarakan 92 (sembilan puluh dua) kali yang terdiri dari 76 (tujuh puluh enam) pelatihan *in house training* dan 16 (enam belas) pelatihan publik pada tahun 2022. Secara keseluruhan, pelatihan yang diselenggarakan telah mampu meningkatkan kompetensi peserta pelatihan sesuai dengan materi/topik pelatihan yang dilaksanakan. Berikut adalah tabel yang menampilkan realisasi kinerja dari presentase peningkatan kompetensi SDM SPK pada tahun 2022:

Tabel III.5
Realisasi Kinerja Presentase Peningkatan Kompetensi SDM SPK

| No | Kategori | Publik | IHT | Total |
|----|---------------------------|--------|-----|-------|
| 1. | Sangat Baik | 35% | 56% | 53% |
| 2. | Baik | 39% | 29% | 31% |
| 3 | Cukup | 26% | 15% | 17% |
| 4 | Rata rata nilai Pre-Test | 61 | 63 | 63 |
| 5 | Rata rata nilai Post-Test | 76 | 84 | 83 |
| 6 | Rata-rata nilai akhir | 76 | 82 | 82 |

Berdasarkan tabel di atas, ditunjukkan bahwa SDM yang mengikuti layanan pelatihan standardisasi pada tahun 2022 yang mendapatkan

predikat minimal "Baik" dan "Sangat Baik" adalah sebesar 84% dari total keseluruhan peserta pelatihan. Capaian kinerja untuk indikator ini yang mendapatkan predikat minimal "Baik" adalah sebesar 115,6%. Nilai tersebut telah melampaui target kinerja yang ditetapkan untuk tahun 2022 yaitu sebesar 72%. Capaian tahun 2022 apabila dibandingkan dengan capaian pada tahun 2021 maka telah mengalami kenaikan sebesar 11%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang telah diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan SDM SPK telah mampu meningkatkan pemahaman peserta pelatihan terkait SPK. Untuk dapat terus mempertahankan pencapaian ini, Pusat Pengembangan SDM SPK akan senantiasa melakukan monitoring dan evaluasi untuk melakukan perbaikan yang berkelanjutan sehingga output dari layanan pelatihan standardisasi dapat tercapai yaitu menghasilkan SDM SPK yang kompeten.

Formula/cara menghitung :

$$\frac{\sum \text{Jumlah SDM yang mengikuti layanan pelatihan SPK dengan predikat minimal "Baik"}}{\sum \text{Jumlah SDM di bidang SPK yang mengikuti layanan pelatihan SPK}} \times 100\%$$

**Tabel III.6
Capaian Kinerja Sasaran 2**

| Indikator Kinerja | Satuan | Realisasi | | Capaian 2022 | | | Capaian Renstra s.d 2024 (kumulatif) | |
|---|--------|-----------|------|--------------|----------|-------|--------------------------------------|-----------|
| | | 2020 | 2021 | Target | Realiasi | % *) | Target 2024 | % capaian |
| 3. Persentase capaian rancangan peraturan terkait Jabatan Fungsional Bidang SPK yang ditetapkan | % | - | - | 50 | 50 | 100% | 100 | 50 |
| 4. Indeks kepuasan layanan pembinaan Jabatan Fungsional | Nilai | - | - | 3 | 3,31 | 110,3 | 3,3 | 100,3 |
| 5. Indeks kepuasan pengembangan kompetensi SDM SPK eksternal | Nilai | 3,40 | 3,72 | 3 | 3,68 | 122,7 | 3,3 | 111,5 |

Indikator kinerja untuk mengukur terwujudnya sasaran terwujudnya pembinaan dan pengembangan SDM SPK terdiri dari 3 (tiga) indikator kinerja. Capaian kinerja untuk indikator kinerja tersebut mencapai sebesar 111%. Berikut disampaikan rincian capaian indikator kinerja sasaran 2.

1. Persentase capaian rancangan peraturan terkait Jabatan Fungsional Bidang SPK yang ditetapkan

Analisis Capaian Kinerja

Sebagai bentuk peningkatan manajemen profesionalisme dan kinerja serta pengembangan karir bagi SDM bidang SPK di lingkup Pengawai Negeri Sipil, telah ditetapkan Jabatan Fungsional Analis Standardisasi dan Metrolog melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) Nomor 28 Tahun 2020 tentang

Jabatan Fungsional Analis Standardisasi dan Permenpan RB Nomor 43 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Metrolog. Jabatan Fungsional Analis Standardisasi memiliki tugas yaitu melaksanakan kegiatan Pengembangan Standar, Penerapan Standar dan Penilaian Kesesuaian, dan Akreditasi Lembaga Penilaian Kesesuaian. Sedangkan Jabatan Fungsional Metrolog memiliki tugas melaksanakan kegiatan Pengelolaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan serta Penjaminan Ketertelusuran Hasil Penilaian Kesesuaian Pengukuran.

Berdasarkan amanah Permenpan RB RB Nomor 43 Tahun 2020, Instansi Pembina kedua jabatan fungsional tersebut adalah badan yang mempunyai tugas pemerintahan di bidang standardisasi dan penilaian kesesuaian. Sesuai dengan UU Nomor 20 Tahun 2014, Badan Standardisasi Nasional mempunyai tugas dan tanggung jawab di bidang standardisasi dan penilaian kesesuaian. Sebagai implementasi dari amanah Undang-undang dan Peraturan Menteri, BSN menetapkan Pusat Pengembangan SDM SPK untuk menyelenggarakan fungsi pelaksanaan pembinaan jabatan fungsional di bidang standardisasi dan penilaian kesesuaian. Ketentuan tersebut tertuang dalam Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 29 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 10 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Standardisasi Nasional. Jabatan Fungsional di Bidang SPK yang dimaksud dalam PBSN tersebut adalah jabatan fungsional analis standardisasi dan jabatan fungsional metrolog.

Untuk menjalankan fungsinya sebagai instansi pembina, Pusat Pengembangan SDM SPK salah satunya diwajibkan untuk menyusun beberapa peraturan terkait Jabatan Fungsional di Bidang SPK tersebut. Sampai dengan tahun 2022 telah disusun beberapa peraturan selain Permenpan RB Nomor 28 Tahun 2020 dan Permenpan RB Nomor 43 Tahun 2020, diantaranya PBSN Nomor 22 Tahun 2021 dan PBSN Nomor 23 Tahun 2021 Tentang Penulisan Karya Tulis Ilmiah, Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Analis Standardisasi dan Metrolog,

Permenpan RB No 25 Tahun 2022 dan Permenpan RB No 26 Tahun 2022 tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Analis Standardisasi dan Metrolog. Sedangkan pada tahun 2022 telah disusun draft peraturan terkait Standar Kualitas Hasil Kerja, Pedoman Penilaian Kualitas Hasil Kerja dan Hasil Kerja Minimal Analis Standardisasi dan Metrolog. Dikarenakan adanya beberapa perubahan ketentuan terkait pembinaan Jabatan Fungsional, draft peraturan ini yang semula akan diterbitkan sebagai Peraturan BSN sementara dirubah menjadi Pedoman yang ditetapkan oleh Kepala Badan Standardisasi Nasional sampai ketentuan tentang pembinaan jabatan fungsional yang baru ditetapkan. Dari total peraturan yang diperlukan, hingga tahun 2022 telah tercapai 50% dari presentase keseluruhan peraturan yang harus tersedia.

Formula/cara menghitung :

$$\frac{\sum \text{Jumlah rancangan peraturan terkait Jabatan Fungsional Analis Standardisasi dan Jabatan Fungsional Metrolog yang siap ditetapkan}}{\sum \text{Jumlah target total rancangan peraturan terkait Jabatan Fungsional Analis Standardisasi dan Jabatan Fungsional Metrolog yang siap ditetapkan}} \times 100\%$$

2. Indeks kepuasan layanan pembinaan Jabatan Fungsional

Analisis Capaian Kinerja

Pada Pasal 70 PBSN Nomor 29 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 10 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Standardisasi Nasional, Salah satu tugas Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian adalah pelaksanaan pembinaan jabatan fungsional di bidang standardisasi dan penilaian kesesuaian. Jabatan fungsional di bidang SPK yang dimaksud adalah Jabatan Fungsional Analis Standardisasi dan Jabatan Fungsional Metrolog. Pembinaan yang diberikan antara lain:

1. Pelaksanaan Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional Analis Standardisasi dan Metrolog melalui Penyesuaian/*Inpassing*

Tabel III.7
Hasil Seleksi Pengangkatan Jabatan Fungsional di Bidang SPK
Melalui Penyesuaian/Inpassing

| No | Instansi | JF Analis Standardisasi | JF Metrolog |
|----|------------------------------------|-------------------------|-------------|
| 1 | BSN | 152 | 17 |
| 2 | Kementerian Perindustrian | 1 | 5 |
| 3 | Kementerian Kelautan dan Perikanan | 11 | - |
| | Jumlah | 174 | 22 |

2. Pelaksanaan Penetapan Angka Kredit bagi Jabatan Fungsional Analis Standardisasi dan Metrolog

Angka Kredit adalah satuan nilai dari uraian kegiatan yang ditetapkan dalam butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai dari butir kegiatan yang harus dicapai oleh Analis Standardisasi/Metrolog dalam rangka pembinaan karier yang bersangkutan. Seorang Analis Standardisasi dan Metrolog memiliki target angka kredit yang harus dipenuhi setiap tahunnya pada jenjang jabatan tertentu sebagaimana tertulis dalam Tabel III.8.

Tabel III.8
Target dan Capaian Angka Kredit Per Tahun Analis Standardisasi dan Metrolog

| KATEGORI | JENJANG | PANGKAT | TARGET DAN CAPAIAN ANGKA KREDIT PER TAHUN | | | ANGKA KREDIT KUMULATIF KENAIKAN | |
|--------------|--------------|--------------------|---|--------------|----------------|---------------------------------|---------|
| | | | NORMA | PEMELIHARAAN | PANGKAT PUNCAK | PANGKAT | JENJANG |
| Keahlian | Ahli Utama | IV/d - IV/e | 50 | - | 25 | 200 | - |
| | Ahli Madya | IV/a - IV/b - IV/e | 37,5 | 30 | 20* | 150 | 450 |
| | Ahli Muda | III/c - III/d | 25 | 20 | - | 100 | 200 |
| | Ahli Pertama | III/a - III/b | 12,5 | 10 | - | 50 | 100 |
| Keterampilan | Penyelia | III/c - III/d | 25 | - | 10 | 100 | - |
| | Mahir | III/a - III/b | 12,5 | 10 | - | 50 | 100 |
| | Terampil | II/b - II/c - II/d | 5 | 4 | - | 20 | 60 |
| | Pemula | II/a | 3,75 | 3 | - | 15 | 15 |

Penetapan Angka Kredit (PAK) adalah hasil penilaian yang diberikan berdasarkan Angka Kredit untuk pengangkatan atau kenaikan pangkat dan/atau jabatan dalam Jabatan Fungsional Analis

Standardisasi dan Metrolog. Analis Standardisasi dan Metrolog yang dapat mengajukan angka kredit adalah analis standardisasi dan metrolog yang telah menduduki jabatan fungsional tersebut selama minimal 6 bulan sejak pelantikan. Angka Kredit di tetapkan oleh Tim Penilai Angka Kredit dan ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Kepala BSN. Tahun 2022 ini, Periode PAK diselenggarakan hanya 1 kali pada bulan Agustus 2022. Analis standardisasi dan metrolog yang mengajukan adalah analis standardisasi dan metrolog dari penyetaraan pejabat administrator dan pengawas di lingkungan BSN.

3. Pelaksanaan Uji Kompetensi sebagai syarat pengangkatan PNS melalui perpindahan dari jabatan lain

Salah satu persyaratan untuk Pengangkatan dalam jabatan fungsional analis standardisasi dan metrolog melalui perpindahan dari jabatan lain adalah mengikuti dan lulus uji kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai dengan Standar Kompetensi yang telah disusun oleh Instansi Pembina. Uji Kompetensi perpindahan dari jabatan lain berlaku bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pengawas, atau jabatan fungsional dan belum pernah diangkat dalam Jabatan Fungsional Analis Standardisasi. Uji kompetensi dilakukan oleh Tim Penguji yang ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Kepala BSN. Tim penguji terdiri dari pejabat yang berasal dari unsur teknis, kepegawaian atau pembina jabatan fungsional dan analis standardisasi/metrolog.

Metode pelaksanaan Uji Kompetensi terdiri atas uji tertulis, uji portofolio, wawancara, dan/atau presentasi. Uji tertulis digunakan untuk melaksin Uji Kompetensi bagi PNS yang akan menduduki Jabatan Fungsional Analis Standardisasi/Metrolog Ahli Pertama. Uji Portofolio dan Wawancara digunakan untuk melakukan Uji Kompetensi bagi PNS yang akan menduduki Jabatan Fungsional Analis Standardisasi Ahli Muda. Uji Portofolio, Wawancara dan Presentasi digunakan untuk melakukan Uji

Kompetensi bagi PNS yang akan menduduki Jabatan Fungsional Analis Standardisasi Ahli Madya dan Jabatan Fungsional Analis Standardisasi Ahli Utama.

Tahun 2022, Pusbang SDM SPK telah menyelenggarakan 7 kali Uji Kompetensi untuk pengangkatan melalui perpindahan dari jabatan lain sebagaimana tertulis dalam tabel III.9 di bawah ini.

Tabel III.9
Jadwal dan Peserta Uji Kompetensi Untuk Pengangkatan Melalui
Perpindahan dari Jabatan Lain Tahun 2022

| No. | Periode Uji Kompetensi | Peserta Uji Kompetensi | Jumlah Peserta |
|-----|------------------------|---|----------------------------------|
| 1. | Januari 2022 | 1. Analis Standardisasi Ahli Utama 2. Metrolog Ahli Utama | 1 orang 1 orang |
| 2. | Februari 2022 | 1. Metrolog Ahli Muda | 1 orang |
| 3. | Juni 2022 | 1. Metrolog Ahli Muda 2. Metrolog Ahli Madya | 12 orang 5 orang |
| 4. | Agustus 2022 | 1. Analis Standardisasi Ahli Pertama 2. Analis Standardisasi Ahli Muda 3. Analis Standardisasi Ahli Madya | 34 orang 62 orang 16 orang |
| 5. | September 2022 | Metrolog Ahli Muda | 4 orang |
| 6. | Oktober 2022 | Analis Standardisasi Ahli Muda | 6 orang |
| 7. | Desember 2022 | Analis Standardisasi Ahli Madya | 1 orang |
| | | TOTAL | 143 orang |

4. Pemberian konsultasi teknis bagi Jabatan Fungsional Analis Standardisasi dan Metrolog

Jabatan fungsional Analis Standardisasi dan Metrolog merupakan jabatan baru di lingkungan Instansi Pemerintah. Oleh karena itu, BSN

melalui Pusbang SDM SPK perlu melakukan sosialisasi adanya jabatan fungsional tersebut di kementerian, lembaga dan pemerintah daerah di seluruh wilayah Republik Indonesia. Hal ini bertujuan agar Analis Standardisasi dan Metrolog dikenal oleh PNS di seluruh wilayah RI dan diminati oleh PNS. Tahun 2022 merupakan tahun pertama Pusbang SDM aktif melakukan pembinaan terkait jabatan fungsional di bidang SPK. Beberapa peraturan dan kebijakan baru terkait dengan jabatan fungsional ini perlu disampaikan kepada PNS yang menduduki jabatan fungsional analis standardisasi dan metrolog.

Pusbang SDM SPK memberikan layanan konsultasi teknis maupun bimbingan teknis terkait pengembangan karir Analis Standardisasi dan Metrolog. Bimbingan teknis yang dilaksanakan oleh Pusbang SDM SPK Tahun 2022 antara lain sebagaimana dalam Tabel III.XX di bawah ini.

Tabel III.10
Kegiatan Bimbingan Teknis Jabatan Fungsional Analis Standardisasi dan Metrolog Tahun 2022

| No. | Nama Bimbingan Teknis | Tanggal Pelaksanaan |
|-----|---|-----------------------|
| 1 | Sosialisasi Penyusunan Bahan Usulan Penilaian Angka Kredit Analis Standardisasi dan Metrolog | 18 Agustus 2022 |
| 2 | Penulisan Karya Tulis Ilmiah | 13 September 2022 |
| 3 | Pelatihan Penguatan dan Peningkatan Sumber Daya Manusia Badan Standardisasi Instrumen Pertanian (BSIP) Kementan | 8 – 11 November 2022 |
| 4 | Penguatan dan Peningkatan Kapasitas SDM BSIP | 21 – 23 November 2022 |

| No. | Nama Bimbingan Teknis | Tanggal Pelaksanaan |
|-----|---|-----------------------|
| 5 | Sosialisasi Mekanisme Penetapan Angka Kredit Fungsional Analis Standardisasi dan Metrolog | 20 – 21 Desember 2022 |

Hingga tahun 2022, jumlah PNS yang menduduki jabatan sebagai Analis Standardisasi dan Metrolog sebagaimana pada Tabel III.11 dan Tabel III.12 di bawah ini.

Tabel III.11
Jumlah Jabatan Fungsional Analis Standardisasi Berdasarkan Jenjang Jabatan s.d. Tahun 2022

| Instansi | Analis Standardisasi Utama | Analis Standardisasi Madya | Analis Standardisasi Muda | Analis Standardisasi Pertama | Jumlah |
|--------------|----------------------------|----------------------------|---------------------------|------------------------------|------------|
| BSN | 1 | 31 | 86 | 85 | 203 |
| Kemenperin | - | 1 | - | - | 1 |
| KKP | - | 3 | 3 | 4 | 11 |
| Kementan | - | 16 | 62 | 34 | 112 |
| TOTAL | 1 | 51 | 151 | 123 | 327 |

Tabel III.12
Jumlah Pejabat Fungsional Metrolog Berdasarkan Jenjang Jabatan s.d. Tahun 2022

| Instansi | Metro Utama | Metro Madya | Metro Muda | Metro Pertama | Jumlah |
|------------|-------------|-------------|------------|---------------|-----------|
| BSN | 1 | 11 | 24 | 9 | 45 |
| Kemenperin | - | - | 4 | 1 | 5 |

| | | | | | |
|--------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| TOTAL | 1 | 11 | 28 | 10 | 50 |
|--------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|

Untuk menilai efektivitas kegiatan pelaksanaan pembinaan jabatan fungsional di bidang standardisasi dan penilaian kesesuaian, perlu dilakukan evaluasi agar dapat diketahui sejauh mana kegiatan tersebut mampu memenuhi harapan dan kebutuhan SDM SPK Eksternal, khususnya para pejabat fungsional Analis Standardisasi dan Metrolog. Pada tahun 2022 ini diperoleh indeks kepuasan layanan pembinaan jabatan fungsional sebesar 3,3 dari melebihi target yang harus dicapai sebesar 3.

Formula/cara menghitung :

Nilai survey layanan pembinaan jabatan fungsional (skala 1- 4)

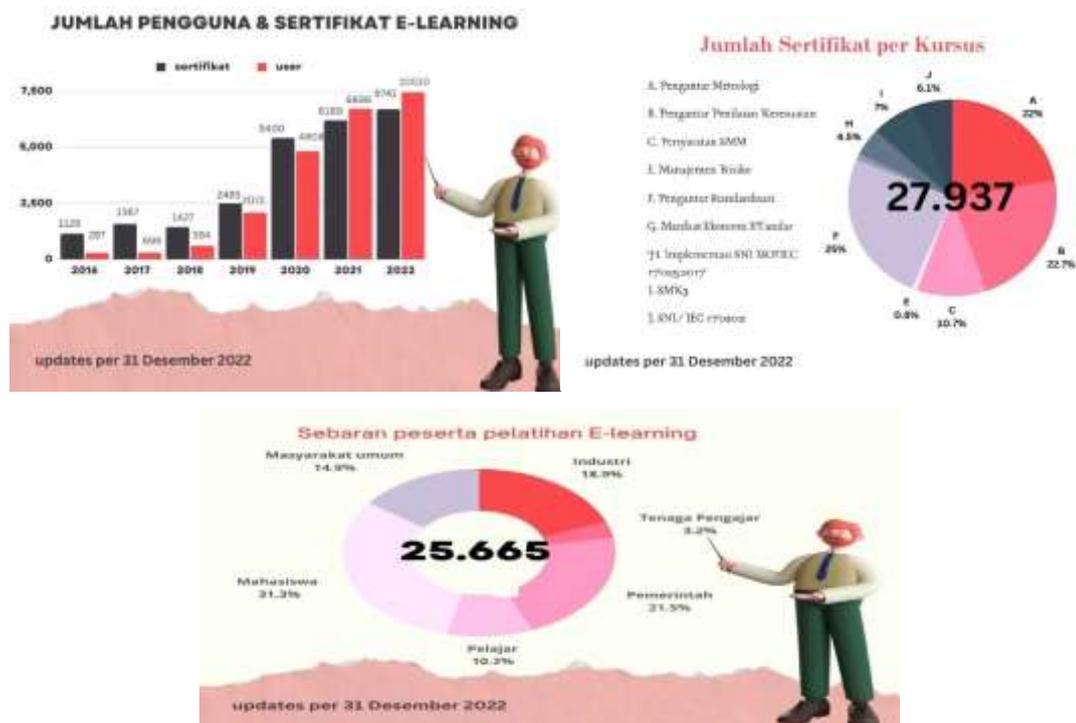
3. Indeks kepuasan pengembangan kompetensi SDM SPK eksternal

Analisis Capaian Kinerja

Sebagai bentuk implementasi amanat Undang-Undang dan sejalan dengan perkembangan tersebut, Pusat Pengembangan SDM SPK pada tahun 2022 memiliki program untuk mendukung terciptanya SDM SPK yang mampu mengambil peran aktif untuk berkontribusi di bidang standardisasi dan penilaian kesesuaian (SPK), baik di level organisasi, nasional, regional, dan internasional, maka BSN membuat program pengembangan kompetensi di bidang SPK bagi SDM SPK eksternal, yaitu para stakeholder BSN seperti lembaga pendidikan (sekolah dan perguruan tinggi), Instruktur Pelatihan Standardisasi, Metrologis, Panitia Teknis Akreditasi, Tenaga Ahli, Asesor, Pembina Fasilitas LPK, Pembina Penerap SNI, Evaluator SNI Award, Tenaga Pengendali Mutu SNI, Anggota Komtek & Tim Sekretariat, Editor SNI, dan Konseptor SNI. Untuk mempercepat penyebaran pengetahuan SPKM, Pusbang SDM SPK juga mengembangkan sistem pembelajaran SPKM secara daring, yaitu e-learning SPK.

E-learning ditujukan untuk para pemangku kepentingan baik dari kalangan pelajar, pelaku usaha, lembaga penilaian kesesuaian dan masyarakat luas. Program ini merupakan pelatihan yang disediakan oleh BSN tanpa

pemungutan biaya. Sampai dengan tahun 2022 program ini diikuti oleh 27937 peserta dengan sebagian besar dari mahasiswa dan pegawai pemerintah. Diharapkan dengan banyaknya mahasiswa yang mengikuti pelatihan ini dapat meningkatkan kompetensinya sehingga dalam aplikasi di dunia usaha mampu menerapkan standar dan penilaian kesesuaian sehingga akan meningkatkan penguatan infrastruktur mutu. Dan tercatat dalam tahun 2022 diikuti oleh 10510 mengalami peningkatan sebesar 7%. Untuk memaksimalkan penggunaan e-learning perlu dilakukan sosialisasi kepada pihak terkait dan peningkatan kualitas sistem informasi agar pengguna e-learning semakin meningkat.



Gambar III.2
Pengguna E-learning SPK

Untuk menilai efektivitas kegiatan pengembangan kompetensi SPK bagi SDM SPK Eksternal, perlu dilakukan evaluasi agar dapat diketahui sejauh mana kegiatan tersebut mampu memenuhi harapan dan kebutuhan SDM SPK Eksternal.

Pada tahun 2022 telah diselenggarakan kegiatan penyelenggaraan pengembangan kompetensi SPK bagi SDM SPK Eksternal sebanyak **11 (sebelas) kali** kegiatan yang diikuti total peserta sebanyak **1.877 orang** dengan rincian sebagai berikut:

Tabel III.13
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi SPK bagi SDM SPK Eksternal Tahun 2022

| No | Jenis Pelatihan | Tanggal | Tempat | Jumlah Peserta |
|----|--|-------------------|------------------|----------------|
| 1 | Kuliah Umum Standardisasi di Universitas Sriwijaya | 16 Maret 2022 | On Line via Zoom | 56 |
| 2 | Pelatihan Pemahaman SNI ISO 9004:2018 bagi Evaluator SNI Award | 28 Juni 2022 | On Line via Zoom | 28 |
| 3 | Kompetisi Standardisasi Nasional Tingkat SMA/SMK Tahun 2022 | 29 Juni 2022 | Hybrid | 40 |
| 4 | Capacity Building Pembina Penerap SNI Sektor Pangan | 3 Agustus 2022 | On Line via Zoom | 106 |
| 5 | Capacity Building Pembina Penerap SNI Sektor Non Pangan | 4 Agustus 2022 | On Line via Zoom | 103 |
| 6 | Penulisan Karya Tulis Ilmiah | 13 September 2022 | On Line via Zoom | 93 |
| 7 | Enrichment Course Auditor Internal Sistem Manajemen Mutu Berbasis SNI ISO 9001:2015 dan SNI ISO 19011:2018 | 15 September 2022 | On Line via Zoom | 24 |
| 8 | Focus Group Discussion Generasi Muda Standardisasi | 11 Oktober 2022 | Hybrid | 210 |

| | | | | |
|--------------|---|-----------------------|--------|--------------|
| 9 | National Workshop Young Generation of Standardization: "In Making Life Safer, Easier and Better" | 27 Oktober 2022 | Hybrid | 437 |
| 10 | Pengantar Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian, BSIP Kementerian Pertanian (Kementan) – Batch 1 | 9 – 11 November 2022 | Hybrid | 297 |
| 11 | Pengantar Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian, BSIP Kementerian Pertanian (Kementan) – Batch 2 | 21 – 23 November 2022 | Hybrid | 483 |
| Total | | | | 1.877 |

Formula/cara perhitungan :

Nilai survey kegiatan pengembangan kompetensi SDM SPK eksternal (skala 1- 4)

| | |
|----------------------|--|
| SASARAN 3 | Meningkatnya Kualitas Layanan Internal Pusat Pengembangan SDM SPK |
|----------------------|--|

**Tabel III.14
Capaian Kinerja Sasaran 2**

| Indikator Kinerja | Satuan | Realisasi | | Capaian 2022 | | | Capaian Renstra s.d 2024 (kumulatif) | |
|---|--------|-----------|------|--------------|----------|-------|--------------------------------------|-----------|
| | | 2020 | 2021 | Target | Realiasi | % *) | Target 2024 | % capaian |
| 6. Indeks kepuasan penerima layanan internal Pusat Pengembangan SDM SPK | Nilai | 3,61 | 3,69 | 3,5 | 3,72 | 106,3 | 3,5 | 106,3 |

Indikator kinerja untuk mengukur terwujudnya sasaran meningkatnya kualitas layanan internal Pusat Pengembangan SDM SPK terdiri dari 1 (satu) indikator kinerja yaitu indeks kepuasan penerima layanan internal Pusat Pengembangan SDM SPK. Capaian kinerja untuk indikator kinerja tersebut tercapai sebesar 3,72. Capaian tersebut telah melampaui target kinerja 2022 yang telah ditetapkan yaitu 3,5. Hasil capaian pada tahun 2022 ini jika dibandingkan dengan capaian tahun 2021 telah mengalami kenaikan sebesar 0,8%.

Guna mendukung indikator tersebut Pusat Pengembangan SDM SPK pada Tahun 2022 telah melaksanakan survei internal terhadap para ASN BSN yang

memperoleh layanan pelatihan standardisasi. Pada tahun 2022 ini, Pusat Pengembangan SDM SPK telah melakukan 13 kali pelatihan standardisasi yang diikuti oleh 843 ASN BSN.

Formula/cara menghitung :

Nilai survey kegiatan pengembangan kompetensi SDM SPK Internal (skala 1- 4)

Berikut daftar kegiatan pengembangan kompetensi SDM SPK bagi ASN BSN Tahun 2022:

Tabel III.15
Pengembangan Kompetensi SDM SPK bagi ASN BSN Tahun 2022

| No | Jenis Pelatihan | Tanggal | Tempat | Jumlah peserta |
|----|---|-------------------------|------------------|----------------|
| 1 | Pemahaman SNI ISO 37001:2016 | 31 Maret - 1 April 2022 | On Line via Zoom | 45 |
| 2 | Pemahaman SNI ISO 19011:2018 | 13 - 14 April 2022 | On Line via Zoom | 100 |
| 3 | SNI ISO 31000:2018 | 19 Mei 2022 | On Line via Zoom | 35 |
| 4 | Pemahaman SNI ISO/IEC17025:2017 | 30 - 31 Mei 2022 | On Line via Zoom | 80 |
| 5 | SNI ISO 9001:2015 | 15 Juni 2022 | On Line via Zoom | 43 |
| 6 | Sistem Dokumentasi SNI ISO/IEC 17025:2017 | 22 - 23 Juni 2022 | On Line via Zoom | 47 |
| 7 | Pemahaman SNI ISO/IEC 17065:2012 dan SNI ISO/IEC 17067:2013 | 6 - 7 Juli 2022 | On Line via Zoom | 51 |
| 8 | Audit Internal SNI ISO/IEC 17025:2017 berbasis SNI ISO 19011:2018 | 20 - 21 Juli 2022 | On Line via Zoom | 53 |

| No | Jenis Pelatihan | Tanggal | Tempat | Jumlah peserta |
|--------------|--|----------------------|------------------------------------|----------------|
| 9 | Pemahaman SNI ISO/IEC 27001:2013 | 1 Agustus 2022 | On Line via Zoom | 61 |
| 10 | Penentuan Syarat Mutu Block Rem Composite Sarana Perkereta Apian | 9 September 2022 | On Line via Zoom | 129 |
| 11 | Penulisan Karya Tulis Ilmiah | 13 September 2022 | On Line via Zoom | 126 |
| 12 | Life Cycle Asessment (LCA) | 29 September 2022 | On Line via Zoom | 57 |
| 13 | Pressure Gauge and Test Gauge | 17 - 18 Oktober 2022 | Ruang Kelas Lt. 3, Pusbang SDM SPK | 16 |
| Total | | | | 843 |

Agar tetap dapat mempertahankan capaian terhadap target indeks kepuasan penerima layanan internal Pusat Pengembangan SDM SPK, Pusat Pengembangan SDM SPK akan terus berupaya meningkatkan kualitas layanan pelatihan dari ASN BSN dan juga dapat lebih spesifik dalam memberikan pengembangan kompetensi sesuai kebutuhan kompetensi ASN BSN sesuai unit kerjanya sehingga selain dapat menyajikan pelayanan terbaik bagi penerima layanan internal Pusat Pengembangan SDM SPK, juga pemenuhan kompetensi ASN BSN dapat tercapai.

SASARAN 4

Meningkatnya Kualitas Pengelola Anggaran

Tabel III.16
Capaian Kinerja Sasaran 2

| Indikator Kinerja | Satuan | Realisasi | | Capaian 2022 | | | Capaian Renstra s.d 2024 (kumulatif) | |
|---|--------|-----------|-------|--------------|----------|-------|--------------------------------------|-----------|
| | | 2020 | 2021 | Target | Realiasi | % *) | Target 2024 | % capaian |
| 7. Persentase realisasi anggaran Pusat Pengembangan SDM SPK | % | 98,88 | 99,74 | ≥97 | 99,80 | 102,9 | ≥97 | 100 |

Indikator kinerja untuk mengukur terwujudnya sasaran meningkatnya kualitas pengelola anggaran terdiri dari 1 (satu) indikator kinerja yaitu persentase realisasi anggaran Pusat Pengembangan SDM SPK. Capaian kinerja untuk indikator kinerja tersebut adalah sebesar 102,9%. Capaian tersebut telah melampaui target kinerja 2022 yang telah ditetapkan yaitu ≥ 97%. Hasil capaian pada tahun 2022 ini jika dibandingkan dengan capaian tahun 2021 telah mengalami kenaikan sebesar 6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pusat Pengembangan SDM SPK dapat mempertahankan kinerja pengelolaan anggarannya.

Formula/cara menghitung:

$$\frac{\sum \text{Jumlah anggaran yang terealisasi}}{\sum \text{Jumlah total pagu anggaran}} \times 100\%$$

III.2 CAPAIAN KEGIATAN

Pencapaian kinerja Pusat Pengembangan SDM SPK tidak lepas dari capaian Rincian Output (RO) di Unit Kerja. Adapun realisasi dari RO disampaikan sebagai berikut:

Tabel III.17
Capaian Rincian Output (RO)
Pusat Pengembangan SDM SPK TA. 2022

Dalam rupiah

| Kode | Kegiatan/KRO/RO | 2022 | | % |
|----------|------------------------------------|---------------|---------------|-------|
| | | Target | Realisasi | |
| 3559.AEG | Konferensi dan Event | 5.675.000 | 5.571.923 | 98,18 |
| 3559.BAA | Pelayanan Publik Kepada Masyarakat | 2.290.471.000 | 2.287.249.552 | 99,86 |
| 3559.DCH | Pelatihan Bidang Industri | 320.331.000 | 318.341.730 | 99,38 |

III.3 CAPAIAN DI LUAR PERJANJIAN KINERJA

Selain capaian sesuai dengan yang tertera dalam Perjanjian Kinerja, Pusat Pengembangan SDM SPK juga melakukan berbagai hal dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran organisasi, antara lain:

A. Penyelenggaraan Kompetisi Standardisasi Nasional Tingkat SMA/SMK

Kompetisi Standardisasi Nasional (KSN) merupakan ajang untuk membangun generasi muda yang berdaya saing dan berjiwa kompetitif terkait standardisasi. Badan Standardisasi Nasional telah menyelenggarakan KSN untuk siswa/i tingkat SMA/SMK sejak tahun 2015. Kompetisi ini diadopsi dari *The International Standards Olympiad* yang setiap tahunnya diselenggarakan oleh Korea sejak tahun 2006.

Pada tahun 2022 BSN Kembali menyelenggarakan KSN dengan subtema **“Standardisasi Pada Pengelolaan dan Pemanfaatan Limbah Baterai Kendaraan Listrik”**. Subtema ini dipilih karena saat ini produksi dan pemakaian kendaraan listrik meningkat. Baterai sebagai komponen utama dari kendaraan listrik tentunya memiliki masa pakai dan akan berpengaruh terhadap meningkatnya limbah baterai yang berpotensi merugikan lingkungan. Untuk itu diperlukan standardisasi dalam mengelola dan memanfaatkan limbah baterai listrik. Berikut ini adalah informasi dan ketentuan terkait Kompetisi Standardisasi Nasional Tingkat SMA/SMK Tahun 2022 yang tercantum dalam brosur sebagai berikut:



Gambar III.3
Brosur Kompetisi Standardisasi Nasional Tingkat SMA/SMK Tahun 2022

Pendaftaran KSN telah dibuka dari tanggal 27 Mei – 17 Juni 2022, dan telah masuk 18 Esai dari 11 Sekolah yang berpartisipasi dalam kegiatan ini, yaitu:

Tabel III.18
Daftar SMA yang berpartisipasi dalam Kompetisi Standardisasi Nasional Tingkat SMA/SMK Tahun 2022

| No | Nama Sekolah | Wilayah |
|----|------------------------------|-----------|
| 1. | MAN Insan Cendekia Gorontalo | Gorontalo |
| 2. | SMA Narada | Jakarta |

| No | Nama Sekolah | Wilayah |
|-----|------------------------------------|-----------------|
| 3. | SMA Bina Tunas Bangsa | Jakarta |
| 4. | SMA Katolik Santu Petrus Pontianak | Pontianak |
| 5. | MAN 7 Jakarta | Jakarta |
| 6. | SMAN 8 | Bandung |
| 7. | SMAN 22 | Bandung |
| 8. | SMA Budi Mulia 2 | D.I. Yogyakarta |
| 9. | SMAK Santa Maria 1 | Bandung |
| 10. | SMAN 1 Kedungwuni | Pekalongan |
| 11. | SMAN 5 Bandung | Bandung |

Dari 18 esai yang masuk dan dinilai oleh dewan juri, kemudian dipilih 10 esai terbaik yang lolos ke tahap wawancara, yaitu:

Tabel III.19
Daftar 10 Esai terbaik dalam Kompetisi Standardisasi Nasional Tingkat SMA/SMK Tahun 2022

| No | Nama Sekolah | Wilayah |
|----|------------------------------------|-----------|
| 1. | MAN Insan Cendekia Gorontalo | Gorontalo |
| 2. | SMA Narada | Jakarta |
| 3. | SMA Bina Tunas Bangsa | Jakarta |
| 4. | SMA Katolik Santu Petrus Pontianak | Pontianak |
| 5. | MAN 7 Jakarta | Jakarta |
| 6. | SMAN 8 | Bandung |

Kemudian pada tanggal 29 juni 2022 dilaksanakan wawancara melalui *zoom video teleconference* terhadap semua Tim dengan Dewan Juri sebagai berikut:

1. Y.Kristianto Widiwardono (Badan Standardisasi Nasional)
2. Purwowibowo (Badan Riset dan Inovasi Nasional)

3. Ghofar (Wahana Lingkungan Hidup Indonesia)
4. Wahidin Wahab (Universitas Tarumanegara)
5. Anngono Wijaya (PT. Pupuk Kaltim)

Dari hasil penilaian esai dan wawancara yang telah dilakukan, Dewan Juri menetapkan 3 (tiga) pemenang Kompetisi Standardisasi Nasional Tingkat SMA/SMK Tahun 2022. Para pemenang adalah:

Tabel III.20
Daftar Pemenang Kompetisi Standardisasi Nasional
Tingkat SMA/SMK Tahun 2022

| No | Nama Sekolah | Peringkat | Anggota |
|----|-------------------------------|-----------|---|
| 1 | SMA Bina Tunas Bangsa Jakarta | Juara 1 | Madeline Louise Agusalim Joelliane Anggra Fenice Felicia Kodrat |
| 2 | SMA Narada Jakarta | Juara 2 | Kaelyn Sun Justin Thiadi Stephanie |
| 3 | MAN Insan Cendekia Gorontalo | Juara 3 | Muhammad Isnan Basya Ramdhani Muhammad Nabil Machmud Fahreza Dwi Cahyo Purnomo |



Gambar III.4

**Tahap Wawancara Kompetisi Standardisasi Nasional Tingkat
SMA/SMK Tahun 2022 (29 Juni 2022)**

Ketiga pemenang Kompetisi Standardisasi Nasional ini yang akan mewakili Indonesia dalam ajang *17th International Standards Olympiad 2022* yang diselenggarakan oleh *Korean Standards Association (KSA)*.

17th International Standards Olympiad 2022 diselenggarakan secara daring tanggal 23 – 25 Agustus 2022 dan diikuti oleh 7 negara, yaitu Indonesia, Jepang, China, Singapura, Rwanda, Rusia, dan Korea dengan pembagian kategori yaitu *Middle school* dan *High school*. Seluruh wakil Indonesia berkompetisi di level *high school*.

“Dalam kompetisi ini setiap tim diberikan tugas membuat dokumen standar mengenai “*Space Exploration Rover - Performance Criteria and Related Test Methods*” serta membuat video presentasi untuk memaparkan dokumen standar yang telah disusun kepada dewan juri,”

Indonesia berhasil mendapatkan **Gold Prize** yang dimenangkan oleh **SMA Narada Jakarta** dan **MAN Insan Cendekia Gorontalo** dan **Silver Prize** dimenangkan oleh **SMA Bina Tunas Bangsa Jakarta**.



Gambar III.5

The 17th International Standards Olympiad (23-25 Agustus 2022)

B. Pembentukan Generasi Penerus Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian

Salah satu dampak dari Non-tariff barriers ialah pemberlakuan terhadap pemenuhan standar, regulasi teknis, dan penilaian kesesuaian di sebuah negara untuk menjamin perlindungan masyarakat. Perjanjian internasional TBT WTO menyatakan standar, regulasi teknis dan penilaian kesesuaian harus diterapkan secara efektif tanpa menciptakan hambatan yang tidak perlu untuk perdagangan.

Oleh karena itu, penting untuk memastikan persyaratannya sesuai dengan standar internasional untuk mencapai pengakuan global. Suatu produk/jasa/sistem hanya dapat diterima jika memenuhi persyaratan yang ditentukan dan dibuktikan melalui prosedur penilaian kesesuaian yang diakui secara global. Untuk memastikan kegiatan standardisasi dapat

mencapai tujuan tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten sebagai penggerak infrastruktur yang berkualitas.

Generasi muda adalah kunci penerapan standardisasi di masa depan dan untuk memwadahi aktivitas generasi muda Indonesia, maka perlu dibentuk suatu komunitas atau perkumpulan standardisasi bagi generasi muda. Komunitas generasi muda standardisasi akan terbagi kedalam 6 bidang :

1. Climate Change
2. Smart Farming
3. Digital Economy Services
4. Software Engineering Ethical and Professional Behavior
5. Eco tourism
6. Renewable Energy

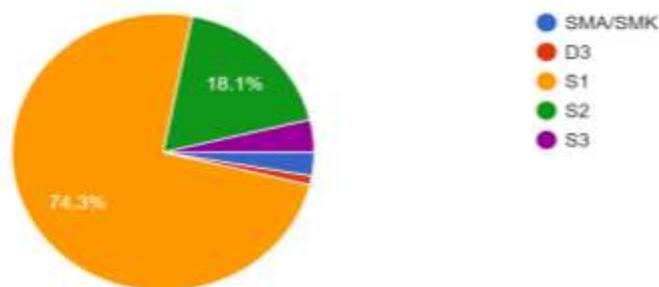
Dalam komunitas ini para generasi muda dapat berkontribusi aktif secara nasional dan internasional dalam kegiatan pengembangan standar. Dalam rangka pembentukan generasi penerus SPK tersebut, telah dilakukan dua kegiatan yaitu *Focus Group Discussion on Young Generation of Standardization* yang diselenggarakan di Jakarta pada tanggal 11 Oktober 2022 Acara ini dihadiri oleh 170 peserta yang ikut melalui zoom meeting dan sebanyak 40 orang peserta yang hadir secara tatap muka. Peserta terdiri dari berbagai latar belakang (dosen, mahasiswa, siswa, cpns BSN, serta stakeholder lain). Berbagai saran yang diterima dari para Narasumber dalam FGD ini akan diformulasikan dan dijabarkan dalam peta jalan yang kemudian akan disampaikan dalam NATIONAL WORKSHOP yang dijadwalkan pada 27 Oktober 2022 di Palembang, Sumatera Selatan sebagai bagian dari rangkaian acara Bulan Mutu Nasional tahun 2022. Kegiatan lainnya adalah kelanjutan dari *Focus Group Discussion on Young Generation of Standardization* yaitu *National Workshop Young Generation of Standardization* yang diselenggarakan di Palembang bersamaan dengan rangkaian Bulan Mutu Nasional 2022 pada tanggal 27 Oktober 2022 yang

dihadiri oleh sekitar 500 peserta yang terdiri dari para akademisi (mahasiswa dan dosen).

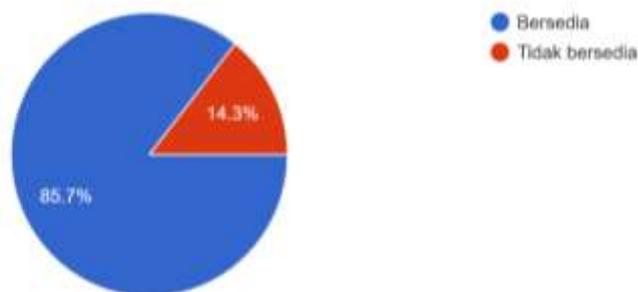
Berdasarkan survei yang dilakukan terhadap 475 responden yang terdiri atas para akademisi di tingkat SMA/SMK hingga S3, 85 persen bersedia bergabung dalam komunitas Generasi Muda Standardisasi. Para Generasi Muda Standardisasi ini nantinya akan terlibat dalam kegiatan pengembangan standar pelajar, penerapan SNI, penilaian kesesuaian, dan metrologi; dengan kelompok minat *climate change*, *smart farming*, *digital economy services*, *software engineering ethical and professional behavior*, *eco tourism*, dan *renewable energy*.

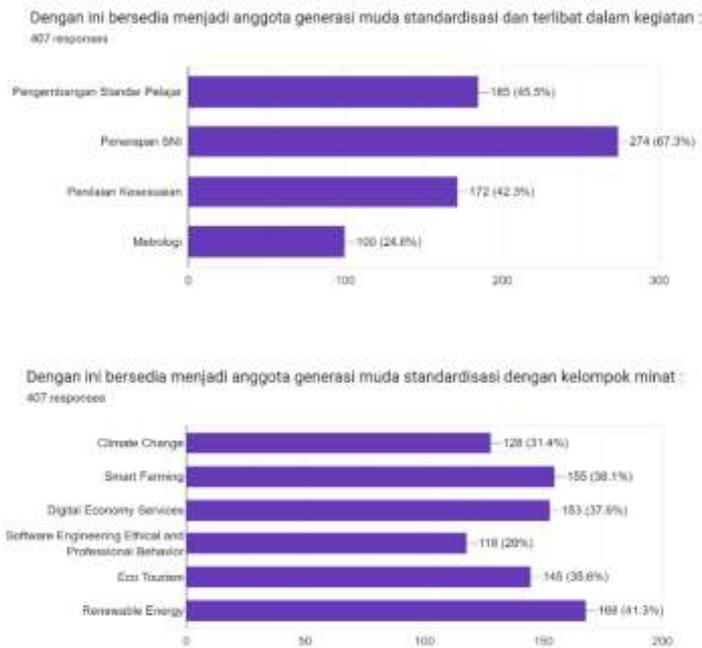
Hasil survei pengembangan generasi muda standardisasi ditunjukkan pada gambar di bawah ini.

Pendidikan saat ini:
475 responses



Apakah anda bersedia bergabung dalam komunitas Generasi Muda Standardisasi ?
475 responses





Gambar III. 6
Hasil Survei Pengembangan Generasi Muda Standardisasi



Gambar III.7
Focus Group Discussion on Young Generation of Standardization



Gambar III.8

National Workshop Young Generation of Standardization

III.4 REALISASI ANGGARAN

Berdasarkan DIPA induk BSN Nomor SP DIPA-084.01.1.613104/2022 tanggal 17 November 2021, pagu awal Pusat Pengembangan SDM SPK TA. 2022 adalah sebesar Rp. 3.245.219.000 dan telah direvisi sampai dengan akhir Desember 2022 sehingga pagu menjadi Rp. 2.616.477.000 dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 2.611.163.205 atau 99,80%.

Pagu dan realisasi anggaran Pusat Pengembangan SDM SPK TA. 2022 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel III.22
Pagu dan Realisasi Anggaran
Pusat Pengembangan SDM SPK TA. 2022

Dalam rupiah

| Kode | Kegiatan/KRO/RO | 2022 | | % |
|----------|------------------------------------|----------------------|----------------------|--------------|
| | | Pagu | Realisasi | |
| 3559.AEG | Konferensi dan Event | 5.675.000 | 5.571.923 | 98,18 |
| 3559.BAA | Pelayanan Publik Kepada Masyarakat | 2.290.471.000 | 2.287.249.552 | 99,86 |
| 3559.DCH | Pelatihan Bidang Industri | 320.331.000 | 318.341.730 | 99,38 |
| | Jumlah | 2.616.477.000 | 2.611.163.205 | 99,80 |

Analisis Sumber Daya

Dengan keterbatasan sumber daya, maka pada tahun 2022 Pusat Pengembangan SDM SPK telah melakukan efisiensi sumber daya antara lain:

1. Beberapa layanan pelatihan, khususnya layanan pelatihan publik diselenggarakan secara daring.
2. Beberapa kegiatan koordinasi dan pembahasan dilakukan secara daring.
3. Beberapa kegiatan pelatihan dan pengelolaan JF analis standarisasi bekerja sama dengan kementerian teknis terkait seperti BSIP Kementerian Pertanian.

BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja Pusat Pengembangan SDM SPK Tahun 2022 menyajikan pertanggungjawaban dan pencapaian kinerja Pusat Pengembangan SDM SPK Tahun 2022 dalam mendukung pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi.

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja kegiatan Pusat Pengembangan SDM SPK Tahun 2022, seluruh kinerja kegiatan telah terlaksana sesuai Perjanjian Kinerja Tahun 2022 yaitu :

- 1. Sasaran kinerja “Meningkatnya kualitas layanan pelatihan standardisasi” dengan indikator kinerja** “Indeks kepuasan pengguna layanan pelatihan standardisasi” tercapai sebesar 104,5 dan indikator kinerja “Persentase peningkatan kompetensi SDM SPK melalui layanan pelatihan dengan predikat minimal “Baik”” tercapai 115,6.
- 2. Sasaran kinerja “Terwujudnya pembinaan dan pengembangan SDM SPK” dengan indikator kinerja** “Persentase capaian rancangan peraturan terkait Jabatan Fungsional Bidang SPK yang ditetapkan” tercapai 100%, indikator kinerja “Indeks kepuasan layanan pembinaan Jabatan Fungsional” tercapai 110,3% dan indikator kinerja “Indeks kepuasan pengembangan kompetensi SDM SPK eksternal” tercapai 122,7%.
- 3. Sasaran kinerja “Meningkatnya kualitas layanan internal Pusat Pengembangan SDM SPK” indikator kinerja** “Indeks kepuasan penerima layanan internal Pusat Pengembangan SDM SPK” tercapai 106,3%.
- 4. Sasaran kinerja “Meningkatnya kualitas penggunaan anggaran” indikator kinerja** “Persentase realisasi anggaran Pusat Pengembangan SDM SPK” tercapai 102,9%.

Dari seluruh hasil capaian kinerja sasaran tersebut di atas, tetap diperlukan upaya guna meningkatkan kinerja Pusat Pengembangan SDM SPK pada tahun 2022. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melaksanakan program secara optimal, bekerja sama dengan Instansi/Kementrian/Perguruan Tinggi dan pemangku kepentingan lainnya dalam penyelenggaraan kegiatan pengembangan SDM SPK. Diharapkan Laporan Kinerja (LKj) Pusat Pengembangan SDM SPK Tahun 2022 ini dapat memenuhi kewajiban akuntabilitas dan sekaligus menjadi sumber informasi

dalam pengambilan keputusan untuk peningkatan kinerja BSN, khususnya Pusat Pengembangan SDM SPK di tahun mendatang.

Sebagai tindak lanjut atas penilaian MenPANRB atas beberapa sasaran kinerja yang belum didukung indikator kinerja yang terukur, relevan dan cukup untuk mengukur pencapaian kinerja yang ingin diwujudkan, maka telah dilakukan reviu atas Indikator Kinerja Utama (IKU) di lingkungan BSN dan perubahannya telah dituangkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2023.

LAMPIRAN

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

Pusat Pengembangan SDM SPK



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

(Revisi)

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

Nama : Arini Widyastuti
Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia
Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Kukuh S. Achmad
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.

Pihak Kedua


Kukuh S. Achmad

Jakarta, 15 Agustus 2022

Pihak Pertama


Arini Widyastuti

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
STANDARDISASI DAN PENILAIAN KESESUAIAN
BADAN STANDARDISASI NASIONAL
(Revisi)**

| SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|---|--|------------|
| 1 Meningkatkan Kualitas Layanan Pelatihan Standardisasi | 1 Indeks kepuasan pengguna layanan pelatihan standardisasi | 3,53 Nilai |
| | 2 Persentase peningkatan kompetensi SDM SPK melalui layanan pelatihan dengan predikat minimal "Baik" | 72 % |
| 2 Terwujudnya Pembinaan dan Pengembangan SDM SPK | 3 Persentase capaian rancangan peraturan terkait Jabatan Fungsional Bidang SPK yang ditetapkan | 50 % |
| | 4 Indeks kepuasan layanan pembinaan Jabatan Fungsional | 3 Nilai |
| | 5 Indeks kepuasan pengembangan kompetensi SDM SPK eksternal | 3 Nilai |
| 3 Meningkatkan kualitas layanan internal Pusat Pengembangan SDM SPK | 6 Indeks kepuasan penerima layanan internal Pusat Pengembangan SDM SPK | 3,5 Nilai |
| 4 Meningkatkan kualitas pengelolaan anggaran | 7 Persentase realisasi anggaran Pusat Pengembangan SDM SPK | ≥97 % |

Kegiatan

1 Peningkatan Riset dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Anggaran (Rp.)

3.245.219.000

Pihak Kedua



Kukuh S. Achmad

Jakarta, 15 Agustus 2022

Pihak Pertama



Aeni Widyastuti