



**RENCANA STRATEGIS  
PUSAT RISET DAN PENGEMBANGAN SDM  
TAHUN 2019  
(Periode Renstra Tahun 2015-2019)**

JAKARTA  
2019

## DAFTAR ISI

Daftar Isi..... ii

<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>BAB II</b>	<b>VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN DAN INDIKATOR KINERJA ....</b>	<b>7</b>
	2.1 Visi .....	7
	2.2 Misi .....	7
	2.3 Tujuan dan indikator kinerja .....	7
	2.4 Sasaran dan Indikator Kinerja .....	7
<b>BAB III</b>	<b>ARAH KEBIJAKAN.....</b>	<b>9</b>
<b>BAB IV</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>11</b>

LAMPIRAN 1 – Matriks Kinerja dan Penganggaran

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

Revisi Rencana Strategis (Renstra) Badan Standardisasi Nasional (BSN) Tahun 2015-2019 telah ditetapkan melalui Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 24 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Kepala Badan Standardisasi Nasional Nomor 4 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Badan Standardisasi Nasional Tahun 2015-2019.

Revisi renstra BSN ini merupakan revisi tahun 2019 yang merupakan tahun terakhir periode renstra tahun 2015-2019. Revisi renstra dilakukan karena adanya perubahan organisasi BSN berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 4 Tahun 2018 tentang Badan Standardisasi Nasional yang ditindaklanjuti dengan penetapan Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 10 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Standardisasi Nasional. Perubahan organisasi ini menyebabkan adanya penambahan fungsi di BSN, perubahan nomenklatur unit kerja dan penganggaran, dan perubahan Indikator Kinerja Utama.

Selanjutnya revisi renstra BSN tahun 2015-2019 (revisi tahun 2019) menjadi acuan dalam penyusunan renstra unit kerja dibawahnya dalam hal ini renstra Pusat Riset dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pusrisbang SDM) Tahun 2019.

### **1.1 Kondisi Umum**

Badan Standardisasi Nasional (BSN) merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) yang pertama kali terbentuk dengan Keputusan Presiden Nomor 13 Tahun 1997 tentang Badan Standardisasi Nasional untuk melanjutkan tugas dan fungsi pemerintah di bidang standardisasi yang sebelumnya dilaksanakan oleh Dewan Standardisasi Nasional (DSN). Kemudian dasar hukum pembentukan BSN dipertegas melalui Keputusan Presiden Nomor 166 Tahun 2000 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen. Keputusan Presiden tersebut mengalami beberapa kali perubahan sampai dengan diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 145 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedelapan atas Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintahan Non Kementerian. Sampai pada akhirnya, BSN memiliki landasan yang lebih kuat terkait eksistensinya dengan landasan hukum Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2014 tentang Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian.

Untuk dapat menjalankan tugasnya dalam rangka mewujudkan tujuan standardisasi dan penilaian kesesuaian sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2014 tentang Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian, pemerintah Republik Indonesia menetapkan penguatan organisasi BSN melalui Peraturan Presiden Nomor 4 Tahun 2018 tentang Badan Standardisasi Nasional yang menyatakan bahwa BSN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang standardisasi dan penilaian kesesuaian. Dalam menjalankan tugasnya, BSN menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan nasional di bidang pengembangan standar, penerapan standar, penilaian kesesuaian, penyelenggaraan akreditasi lembaga penilaian kesesuaian, dan pengelolaan standar nasional satuan ukuran berdasarkan rencana pembangunan nasional;

- b. Pelaksanaan kebijakan nasional di bidang pengembangan standar, penerapan standar, penilaian kesesuaian, penyelenggaraan akreditasi lembaga penilaian kesesuaian, dan pengelolaan standar nasional satuan ukuran berdasarkan rencana pembangunan nasional;
- c. Pemantauan dan evaluasi di bidang pengembangan standar, penerapan standar, penilaian kesesuaian, penyelenggaraan akreditasi lembaga penilaian kesesuaian, dan pengelolaan standar nasional satuan ukuran berdasarkan rencana pembangunan nasional;
- d. Pengoordinasian kegiatan fungsional dalam pelaksanaan tugas BSN;
- e. Pengoordinasian pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BSN;
- f. Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BSN; dan
- g. Pengawasan intern atas pelaksanaan tugas BSN.

Secara kelembagaan, susunan organisasi dan tata kerja BSN saat ini berdasarkan Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 10 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Standardisasi Nasional terdiri atas:

- a. Kepala;
- b. Sekretariat Utama;
- c. Deputi Bidang Pengembangan Standar;
- d. Deputi Bidang Penerapan Standar dan Penilaian Kesesuaian;
- e. Deputi Bidang Akreditasi; Deputi Bidang Standar Nasional Satuan Ukuran;
- f. Inspektorat;
- g. Pusat Riset dan Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
- h. Pusat Data dan Sistem Informasi.

Untuk memastikan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan layanan akreditasi lembaga penilaian kesesuaian, di dalam Peraturan Presiden Nomor 4 Tahun 2018 tentang Badan Standardisasi Nasional ditetapkan bahwa penyelenggaraan layanan akreditasi lembaga penilaian kesesuaian dilaksanakan oleh Deputi Akreditasi BSN dan sesuai dengan ketentuan di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2014 tentang Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian, KAN yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 78 Tahun 2001 tentang Komite Akreditasi Nasional melaksanakan tugas pemerintah di bidang akreditasi penilaian kesesuaian melalui penetapan akreditasi dan pemberian pertimbangan dan saran kepada BSN dalam penetapan sistem akreditasi dan sertifikasi.

Perubahan besar pengelolaan sistem standardisasi dan penilaian kesesuaian nasional yang ditetapkan melalui Peraturan Presiden Nomor 4 Tahun 2018 tentang Badan Standardisasi Nasional juga mencakup integrasi pengelolaan teknis Standar Nasional Satuan Ukuran (SNSU) yang sebelumnya dilaksanakan oleh Pusat Penelitian Metrologi -Lembaga Ilmu Penelitian Indonesia (P2M- LIPI) ke dalam organisasi BSN dalam bentuk unit kerja eselon 1 untuk memperkuat fungsi dan meningkatkan sinergi antar elemen infrastruktur mutu nasional yang diperlukan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Struktur organisasi berdasarkan Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 10 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Standardisasi Nasional, mempunyai tugas pokok dan fungsi masing-masing untuk mendukung fungsi BSN sebagai penanggung jawab dalam bidang standardisasi dan penilaian kesesuaian di Indonesia. Salah satu unit kerja

tersebut adalah **Pusat Riset dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pusrisbang SDM)**. Tugas pokok Pusrisbang SDM adalah untuk melaksanakan riset dan pengembangan sumber daya manusia di bidang standardisasi dan penilaian kesesuaian.

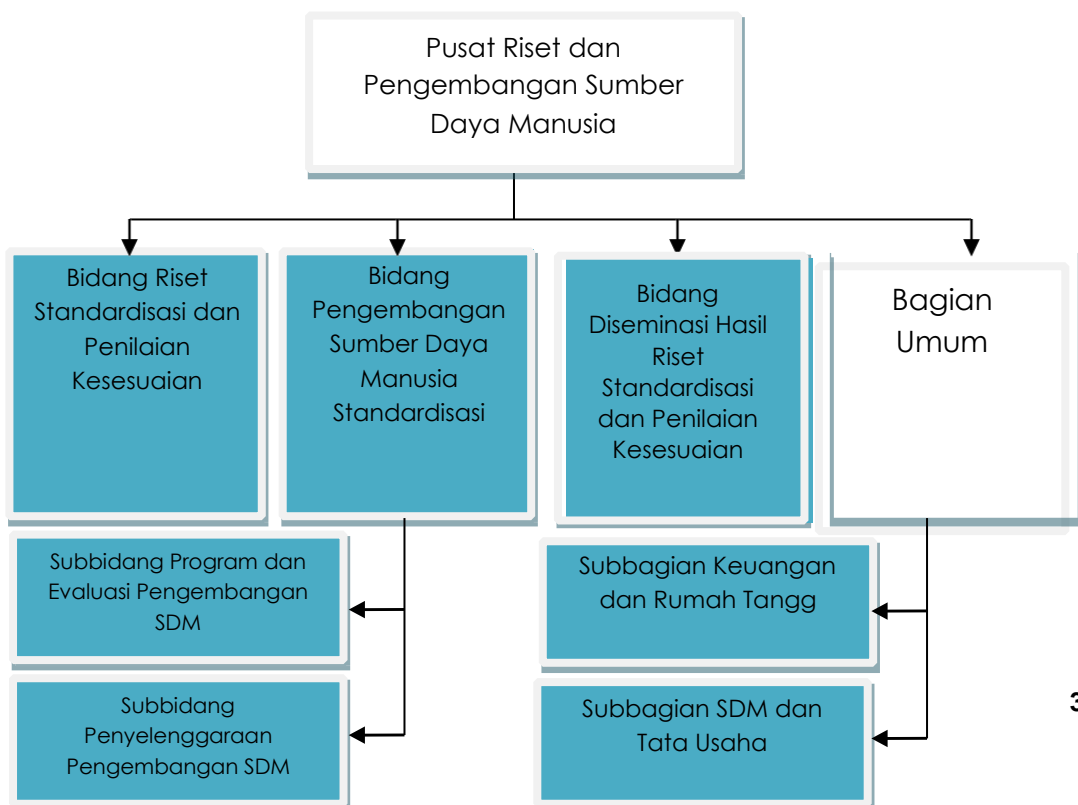
Untuk menjalankan tugas pokok tersebut, Pusrisbang SDM menyelenggarakan fungsi:

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

Pusrisbang SDM mempunyai tata kerja yang didukung oleh :

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

Struktur Organisasi Pusrisbang SDM dapat dilihat pada Gambar 1.1.



### Gambar 1.1 Struktur Organisasi Pusrisbang SDM

#### 1.2 Potensi dan Permasalahan

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Pusrisbang SDM mempunyai potensi, permasalahan dan tindak lanjut yang dijabarkan dalam tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1 Potensi, Permasalahan dan Tindak Lanjut**

POTENSI	PERMASALAHAN	TINDAK LANJUT
Meningkatnya kompetensi SDM Indonesia di bidang SPK merupakan potensi dalam pengembangan dan penguatan sistem standardisasi dan penilaian kesesuaian nasional sesuai dengan yang diamanahkan dalam UU No. 20 tahun 2014 dan PP No. 34 tahun 2018.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum dilakukannya identifikasi SDM SPK secara nasional untuk dapat diberikan peningkatan kompetensi di bidang SPK</li> <li>2. Belum lengkapnya sarana, prasarana, infrastruktur yang memadai untuk mendukung kegiatan pengembangan kompetensi SDM di bidang SPK</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dilakukan identifikasi SDM SPK secara nasional untuk menghasilkan rekomendasi peningkatan kompetensi SDM di bidang SPK</li> <li>2. Secara bertahap dilakukan pemenuhan sarana, prasarana dan infrastruktur yang memadai yang dapat dimanfaatkan untuk peningkatan kompetensi SDM di bidang SPK</li> </ol>
Meningkatkan Tata Kelola yang lebih baik	Belum terkoordinasi dengan baik	Pembagian wewenang dan tanggung jawab dalam mengelola kawasan serpong (Pusrisbang dan SNSU) dengan PKU
Meningkatkan Budaya Kerja yang Excellent	Nilai Budaya Kerja paling rendah tahun 2019	Menyusun program dalam rangka meningkatkan nilai budaya kerja baik dalam sapras maupun personil
Pengukuran indeks pemanfaatan yang lebih akurat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perubahan IKU dari sebelumnya dalam satuan persentase menjadi rekomendasi (40 % menjadi 40 buah rekomendasi</li> <li>2. Pembuatan rekomendasi kebijakan yang dilakukan peneliti standardisasi masih jauh dari norma policy brief yang umum dilakukan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memperluas definisi "kemanfaatan" yang terkait dengan bidang diseminasi meliputi sitasi dalam paper, metode pengukuran yang diacu dll</li> <li>2. Telah dibuat pedoman penulisan policy brief agar rekomendasi yang disampaikan tepat sasaran dengan issue</li> </ol>

		yang spesifik
Peningkatan performa jurnal ilmiah	<p>1. Cakupan aspirasi/wawasan masih dalam lingkup kawasan (komposisi penulis internal sangat dominan pada jurnal)</p> <p>2. Sampai dengan saat ini JI dan JS masih dalam posisi terindeks pada lembaga pengindeks bereputasi rendah.</p> <p>3. Cara pengutipan tidak menggunakan aplikasi pengutipan standar</p> <p>4. Akses sistem OJS masih terkendala (reviewer manual, submit Makala sering gagal, link JI ke alamat web yang lain, dst)</p> <p>5. Kesulitan dalam penentuan mitra bebestari dengan ruang lingkup kepakaran tertentu misal bidang transportasi. Feedback hasil review dari mitra bebestari yang beragam, ada yang cepat namun banyak juga yang lama sehingga menimbulkan keterlambatan dalam penerbitan.</p>	<p>1. Melakukan sosialisasi dan benchmark ke beberapa pengelola Jurnal terutama yang sudah terindeks.</p> <p>2. Kerjasama dengan universitas juga perlu diperluas untuk mendapatkan keberagaman asal muasal artikel maupun reviewer</p>
Bergabungnya peneliti metrologi (ex Pusat Metrologi LIPI) ke BSN	Peneliti metrologi belum paham aturan internal (SMM) BSN	Dilakukan sosialisasi terkait SMM BSN
Jumlah peneliti metrologi lebih banyak dari peneliti standarisasi	Dana penelitian DIPA 2019 hanya untuk penelitian standarisasi	Menyusun dan mensubmit proposal penelitian untuk mendapatkan dana penelitian di luar BSN  misalnya: INSINAS RISTEKDIKTI
Tawaran menghadiri konferensi Internasional di luar negeri sebagai ajang untuk meningkatkan kompetensi dan meningkatkan jenjang fungsional	Tidak adanya anggaran Pusrisbang untuk menghadiri konferensi internasional di luar negeri	Mengusulkan anggaran dan mencari funding dari kementerian lain





## BAB II

### VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN DAN INDIKATOR KINERJA

#### 2.1 Visi

Visi Pusrisbang SDM sesuai dengan visi BSN Tahun 2015-2019 yaitu:

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

#### 2.2 Misi

Misi Pusrisbang SDM sejalan dengan misi BSN 2015-2019 yang dijabarkan dalam 4 (empat) misi, adalah sebagai berikut:

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

#### 2.3 Tujuan dan Indikator Kinerja

Tujuan dan indikator kinerja Pusrisbang SDM Tahun 2019 adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Tujuan dan Indikator Kinerja Pusrisbang SDM Tahun 2019**

<b>Tujuan</b>	<b>Indikator Tujuan</b>	<b>Target</b>
1. Meningkatnya kinerja pengelolaan Sumber Daya Manusia	1. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap jasa pelatihan standardisasi	86 nilai

## 2.4 Sasaran dan Indikator Kinerja

Sasaran dan Indikator Kinerja Pusrisbang SDM Tahun 2019 adalah sebagai berikut :

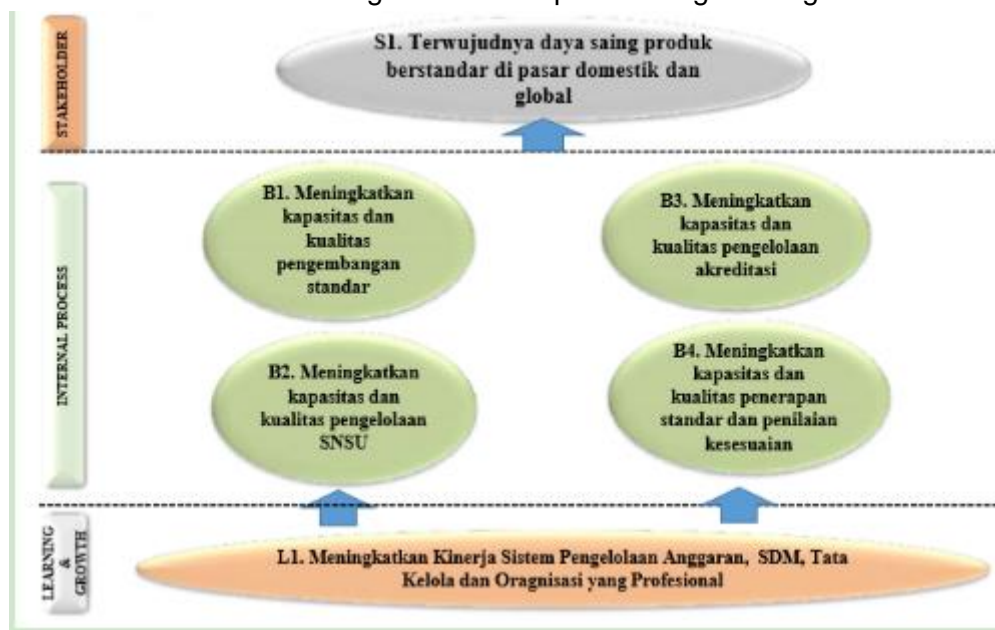
**Tabel 2.2 Sasaran dan Indikator Kinerja Pusrisbang SDM Tahun 2019**

Sasaran	Indikator Kinerja	Target
<b>Perspektif Stakeholders</b>		
1. Meningkatnya kinerja pengelolaan pengembangan Sumber Daya Manusia	1. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap jasa pelatihan standardisasi	86 nilai
<b>Perspektif Proses Internal</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 maupun internasional	55 KTI
	4. Jumlah Sitasi KTI yang dipublikasikan	1096 sitasi
	5. Jumlah prototipe hasil penelitian	5 prototipe/pur warupa
	6. Jumlah HAKI yang berhasil didapatkan	2 paten sederhana
3. Meningkatkan publikasi di bidang standardisasi	7. Jurnal Publikasi yang terindeks internasional	78 nilai
4. Menumbuhkembangkan budaya standar melalui peningkatan kompetensi SDM di bidang SPK	8. Persentase peningkatan kompetensi SDM SPK melalui layanan pelatihan dengan predikat minimal "Baik"	70 %
	9. Jumlah role model pendidikan tinggi dengan learning outcome berbasis SPK	21 Perguruan Tinggi
	10. Persentase SDM internal yang ditingkatkan kompetensinya di Bidang SPK	15 %
5. Meningkatkan kompetensi Peneliti SPK	11. Jumlah peneliti bidang SPK yang terindeks global	58 peneliti
<b>Perspektif Learning &amp; Growth</b>		
6. Meningkatkan kinerja pengelolaan anggaran	12. Persentase realisasi anggaran Pusat Riset dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	≥ 97 %

### BAB III

## ARAH KEBIJAKAN

Badan Standardisasi Nasional (BSN) sesuai Peraturan Presiden Nomor 4 Tahun 2018 tentang Badan Standardisasi Nasional telah menetapkan Arah kebijakan untuk mendukung pelaksanaan RPJMN 2015-2019 dengan membuat peta strategis sebagai berikut:



Gambar 3.1 Peta Strategis BSN Tahun 2019

Berdasarkan peta strategis tersebut, maka ditentukan arah kebijakan dan strategi BSN tahun 2019 yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

#### Arah kebijakan 1: Peningkatan kapasitas dan kualitas pengembangan standar

Strategi yang diterapkan dalam arah kebijakan ini adalah:

➤ **Strategi 1: Mengembangkan Standar Nasional Indonesia (SNI) berkualitas dan berkelanjutan**

Strategi ini menekankan pada pengembangan SNI untuk memenuhi kebutuhan pembangunan nasional, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. Pengembangan SNI harus dilakukan secara berkelanjutan dimana pengembangan standar mengacu kepada standar berkualitas dan mutakhir.

#### Arah kebijakan 2: Peningkatan kapasitas dan kualitas pengelolaan SNSU

Strategi yang diterapkan dalam arah kebijakan ini adalah:

➤ **Strategi 2: Implementasi Standar Nasional Satuan Ukuran (SNSU) dengan mengutamakan ketertelusuran pengukuran nasional ke Sistem Internasional**

Strategi ini menekankan kepada implementasi SNSU dengan mengutamakan ketertelusuran pengukuran nasional ke sistem internasional. SNSU sangat penting sebagai standar ukuran yang digunakan dalam penilaian kesesuaian untuk memastikan kualitas penerapan standar dapat terus terjaga.

**Arah kebijakan 3: Peningkatan kapasitas dan kualitas pengelolaan akreditasi**

Strategi yang diterapkan dalam arah kebijakan ini adalah:

➤ **Strategi 3: Menyelenggarakan akreditasi LPK dengan berorientasi pada kompetensi, konsistensi dan imparialitas serta keberterimaan global**

Strategi ini sangat diperlukan untuk memastikan kualitas LPK dalam melakukan penilaian kesesuaian terhadap standar yang berlaku. Jumlah LPK di Indonesia saat ini terus berkembang seiring dengan berkembangnya kebutuhan atas penilaian kesesuaian standar. Oleh karena itu, kualitas LPK harus terus ditingkatkan agar kepatuhan terhadap standar dapat terus meningkat. Selain itu strategi ini juga menekankan pada penyelenggaraan akreditasi LPK yang berorientasi kepada keberterimaan internasional.

**Arah kebijakan 4: Peningkatan kapasitas dan kualitas penerapan standar dan penilaian kesesuaian**

Strategi yang diterapkan dalam arah kebijakan ini adalah:

➤ **Strategi 4: Meningkatkan penerapan standar sesuai kebutuhan**

Penerapan SPK perlu dilakukan sesuai kebutuhan, baik untuk SNI maupun standar lainnya. Hal ini untuk memastikan pemanfaatan standar terutama dalam mendukung prioritas nasional dalam pembangunan nasional berkelanjutan. Strategi ini fokus pada penerapan SPK sesuai kebutuhan dalam mendukung pembangunan nasional.

**Arah kebijakan 5: Peningkatan Kinerja Sistem Pengelolaan Anggaran, SDM, Tata Kelola dan Organisasi yang Profesional**

Strategi yang diterapkan dalam arah kebijakan ini adalah:

➤ **Strategi 5: Meningkatkan Pengelolaan Anggaran, SDM, Tata Kelola dan Organisasi**

Strategi ini lebih difokuskan pada optimasi penyusunan perencanaan, pengelolaan anggaran, pemenuhan sarana dan prasarana, penyediaan SDM profesional, penataan organisasi dan tata laksana, penyusunan peraturan perundangan-undangan, pengelolaan kerjasama, kehumasan, dokumentasi dan informasi, serta riset, pengawasan dan dukungan IT dalam rangka memberikan dukungan kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BSN.

Dari kelima arah kebijakan BSN tersebut, arah kebijakan yang terkait dengan Pusrisbang SDM adalah arah kebijakan 1 yaitu **Peningkatan kapasitas dan kualitas pengembangan standar**. Untuk melaksanakan arah kebijakan tersebut akan dilaksanakan Program dan Kegiatan sebagai berikut:

▪ **Program Pengembangan Standardisasi Nasional**, yang akan dilaksanakan melalui kegiatan:

a. Peningkatan Riset dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dengan fokus kegiatan antara lain (1) riset untuk mendukung pelaksanaan standardisasi dan penilaian kesesuaian di tingkat nasional, regional maupun internasional; (2) riset untuk mendukung semua tugas dan fungsi unit kerja BSN, termasuk kebutuhan riset untuk penyusunan perencanaan strategis; (3) penguatan sistem pendidikan standardisasi di tingkat pendidikan dasar sampai dengan pendidikan tinggi untuk berbagai cabang ilmu pengetahuan;

Dengan dilaksanakannya program dan kegiatan tersebut, maka akan dihasilkan outcome: Terwujudnya daya saing produk berstandar di pasar domestik dan global;

▪ **Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis BSN lainnya**, yang mencakup kegiatan:

a. Peningkatan pelayanan sumber daya manusia, organisasi dan hukum BSN, dengan fokus kegiatan berupa layanan antara lain (1) layanan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM); (2) layanan hukum; dan (3) layanan reformasi birokrasi.

b. Peningkatan perencanaan, keuangan dan umum BSN, dengan fokus kegiatan berupa layanan antara lain (1) Layanan Sarana dan Prasarana Internal; (2) layanan perencanaan; (3) layanan manajemen keuangan; (4) layanan manajemen BMN; (5) layanan umum; dan (6) layanan perkantoran.

c. Peningkatan pelayanan humas, kerjasama dan layanan informasi, dengan fokus kegiatan antara lain (1) dukungan pengelolaan kerja sama; (2) dukungan informasi dan perpustakaan; dan (3) layanan humas dan informasi.

d. Peningkatan penyelenggaraan pengawasan internal BSN, dengan fokus kegiatan berupa layanan audit internal.

Dengan dilaksanakannya program dan kegiatan tersebut, maka akan dihasilkan outcome: Meningkatkan kinerja sistem pengelolaan anggaran, sumber daya manusia, tata kelola dan organisasi yang profesional.

Selanjutnya, kebutuhan anggaran program dan kegiatan Pusrisbang SDM untuk tahun 2019 dapat dilihat pada Lampiran 1. Matriks Kinerja dan Pendanaan Tahun 2019

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Rencana Strategis periode 2015-2019 merupakan panduan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi unit kerja selama lima tahun. Namun sehubungan dengan adanya perubahan organisasi BSN berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 4 Tahun 2018 tentang Badan Standardisasi Nasional yang diikuti dengan keluarnya Peraturan Badan Standardisasi Nasional Nomor 10 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja yang telah ditindaklanjuti dengan perubahan renstra BSN tahun 2015-2019 (revisi tahun 2019). Perubahan renstra BSN tahun 2015-2019 ini selanjutnya menjadi acuan bagi penyusunan renstra unit kerja dibawahnya secara berjenjang.

Renstra Pusrisbang SDM tahun 2019 yang merupakan bagian dari periode renstra tahun 2015-2019 yang memuat visi, misi, tujuan, dan sasaran yang dijabarkan ke dalam arah kebijakan, program dan kegiatan yang sejalan dengan perkembangan penyelenggaraan standardisasi nasional, regional dan internasional sebagai dampak dari kemajuan iptek dan perdagangan global, serta berdasarkan pada RPJM Nasional 2015-2019, dan Strategi Standardisasi Nasional 2015-2025.

Pelaksanaan sistem monitoring dan evaluasi (monev) yang handal sangat diperlukan untuk mendapatkan umpan balik pada tahap perencanaan yang akhirnya memberikan peningkatan terhadap kualitas perencanaan pembangunan.

LAMPIRAN 1

Matriks Kinerja dan Penganggaran Tahun 2019

Kode	Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/ Sasaran Kegiatan (Output)/ Indikator	Lokasi	Target	Satuan	Alokasi Anggaran (ribu rupiah)	Unit Organisasi Pelaksana	K/L- N-B- NS- BS
				2019		2019		
3559	<b>Peningkatan Riset dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>		Jakarta			4.841.985	PUSRISBANG	
		<b>Meningkatkan mutu hasil litbang standardisasi sesuai kebutuhan pemangku kepentingan</b>						
		- Jumlah rekomendasi kebijakan/keputusan hasil riset yang dimanfaatkan internal dan eksternal BSN		40	rekomendasi			
		- Jumlah KTI dari hasil penelitian yang diterbitkan dalam publikasi nasional maupun internasional		55	KTI			
		- Jumlah Sitasi KTI yang di publikasikan		1096	sitasi			
		- Jumlah prototype hasil penelitian		5	prtotipr/purwarupa			
		- Jumlah HAKI yang berhasil didapatkan		2	paten sederhana			
		<b>meningkatkan publikasi di bidang standardisasi</b>						
		- Jumlah publikasi yang ter-indeks internasional		78	nilai			
		<b>Menumbuhkembangkan budaya standar melalui peningkatan kompetensi SDM di bidang SPK</b>						
		- % peningkatan kompetensi SDM SPK melalui layanan pelatihan dengan predikat minimal "Baik"		70	%			

- Jumlah role model pendidikan tinggi dengan learning outcome berbasis SPK		21	<i>PT</i>			
- % SDM internal yang ditingkatkan kompetensinya di bidang SPK		15	%			
<b>Meningkatkan kompetensi peneliti SPK</b>						
- Jumlah peneliti bidang SPK yang terindeks global		58	<i>peneliti</i>			