

# **RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) 2020 – 2024**

## **REVIU KE TUJUH**

### **BALAI DIKLAT INDUSTRI YOGYAKARTA**

**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA INDUSTRI  
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN INDUSTRI  
BALAI DIKLAT INDUSTRI YOGYAKARTA**

## KATA PENGANTAR

Sejalan dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) dan Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 Tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional bahwa Pimpinan Kementerian /Lembaga menyiapkan Rancangan Rencana Strategis sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM). Oleh karena itu, Balai Diklat Industri Yogyakarta menyusun Rencana Strategis untuk tahun 2020-2024 dengan mengacu pada tugas pokok dan fungsi satuan kerja.

Rencana Strategis (Renstra) Balai Diklat Industri Yogyakarta 2020 – 2024 Reviu Ketiga disusun dengan mengacu pada Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Kementerian Perindustrian. Review Kelima Renstra BDI Yogyakarta perlu dilakukan dikarenakan adanya revisi Renstra pada Kementerian Perindustrian (Permenperin No.29/2021) dan kebijakan Corporate University pada BPSDMI (Kepmenperin No.1009/2021) Renstra ini disusun sebagai arah program dan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam lima tahun ke depan dalam rangka mewujudkan visi Balai Diklat Industri Yogyakarta yaitu ***“Sebagai Center of Excellences Penyiapan Sumber Daya Manusia Industri Kompeten pada tahun 2024”***

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut maka disusun peta strategi yang merumuskan sasaran-sasaran strategis yang akan dicapai dalam periode 2020 – 2024. Sasaran-sasaran tersebut berorientasi pada *outcome* guna memenuhi harapan *stakeholders*. Renstra Balai Diklat Industri Yogyakarta Tahun 2020 - 2024 disusun dengan mengacu pada Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional Tahun 2015 - 2035 (Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2015). Guna menjamin keberhasilan pelaksanaannya dan terwujudnya pencapaian Visi dan Misi Balai Diklat Industri Yogyakarta Tahun 2020 - 2024, maka akan dilakukan evaluasi dan dengan memperhatikan kebutuhan serta perubahan lingkungan strategis, apabila diperlukan akan disempurnakan sesuai dengan mekanisme yang berlaku. Renstra 2020 – 2024 reviu ketiga diharapkan menjadi pedoman dan pegangan menyusun kegiatan setiap tahunnya.

Yogyakarta, 23 September 2024

Kepala Balai Diklat Industri Yogyakarta,



**Kunto Purwo Widagdo, ST, MM**

NIP 198112142009011005

## **DAFTAR ISI**

<b>KATA PENGANTAR</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b>ii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
<b>1.1    Kondisi Umum Pembangunan SDM Industri</b>	<b>1</b>
<b>1.2    Potensi dan Permasalahan Pembangunan SDM Industri</b>	<b>9</b>
<b>BAB 2 VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN STRATEGIS BALAI DIKLAT INDUSTRI YOGYAKARTA</b>	<b>12</b>
<b>2.1    Visi Balai Diklat Industri Yogyakarta</b>	<b>12</b>
<b>2.2    Misi Balai Diklat Industri Yogyakarta</b>	<b>13</b>
<b>2.3    Tujuan</b>	<b>14</b>
<b>2.4    Sasaran Strategis</b>	<b>14</b>
<b>BAB 3 ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN</b>	<b>17</b>
<b>3.1    Arah Kebijakan</b>	<b>17</b>
<b>3.2    Strategi Pencapaian dan Program</b>	<b>18</b>
<b>3.3    Kerangka Regulasi</b>	<b>44</b>
<b>3.4    Kerangka Kelembagaan</b>	<b>48</b>
<b>BAB 4 TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN</b>	<b>50</b>
<b>4.1    Target Kinerja</b>	<b>50</b>
<b>4.2    Kerangka Pendanaan</b>	<b>55</b>
<b>BAB 5 PENUTUP</b>	<b>56</b>

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Kondisi Umum Pembangunan SDM Industri**

#### **A. Pembangunan Sumber Daya Manusia**

RIPIN Tahun 2015-2035 telah menetapkan penahapan capaian pembangunan Industri ke dalam tiga periode, yaitu tahap I (2015-2019) diarahkan pada peningkatan nilai tambah sumber daya alam pada industri hulu berbasis agro, mineral dan migas, yang diikuti dengan pembangunan industri pendukung dan andalan secara selektif melalui penyiapan SDM (wirausaha industri, tenaga kerja industri, pembina industri, dan konsultan industri) yang ahli dan kompeten di bidang industri, serta meningkatkan penguasaan teknologi. Tahap II (2020 – 2024) diarahkan pada pencapaian keunggulan kompetitif dan berwawasan lingkungan melalui penguatan struktur industri dan penguasaan teknologi, serta didukung oleh SDM yang berkualitas, sedangkan tahap III (2025 – 2035) adalah visi Indonesia menjadi negara industri tangguh yang bercirikan struktur industri nasional yang kuat dan dalam, berdaya saing tinggi di tingkat global, serta berbasis inovasi dan teknologi.

Saat ini implementasi RIPIN telah memasuki tahap II, yang dilaksanakan melalui Kebijakan Industri Nasional (KIN) periode 2020- 2024. Terdapat 10 kelompok industri prioritas yang akan dikembangkan di dalam KIN 2020-2024, yaitu (1) Industri Pangan, (2) Industri Farmasi, Kosmetik dan Alat Kesehatan, (3) Industri Tekstil, Kulit, Alas Kaki dan Aneka, (4) Industri Alat Transportasi, (5) Industri Elektronika dan Telematika, (6) Industri Pembangkit Energi, (7) Industri Barang Modal, Komponen, Bahan Penolong dan Jasa Industri, (8) Industri Hulu Agro, (9) Industri Logam Dasar dan Bahan Galian Bukan Logam; serta (10) Industri Kimia Dasar Berbasis Migas dan Batubara.

Keputusan Menteri Perindustrian Nomor 1009 tahun 2021 tentang Roadmap Corporate University pada BPSDMI menjadi pedoman satuan kerja di bawah BPSDMI termasuk BDI Yogyakarta dalam pedoman kebijakan Pengembangan dan peningkatan kapasitas kelembagaan satuan kerja. Selain itu, Revisi Rencana strategis Kementerian Perindustri yang tertuang dalam Permenperin No 29 tahun 2021 menjadi acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan satuan kerja.

Untuk mencapai tahapan tersebut, salah satu kuncinya adalah daya saing (*competitiveness*). Daya saing telah digunakan sebagai ukuran untuk mengetahui tingkat kemajuan suatu entitas tertentu termasuk negara, terutama untuk mengukur tingkat kesiapan inovasi, terlebih setelah komunitas bangsa-bangsa semakin terbuka dalam persaingan global yang ketat dan tajam. Demikian pula, globalisasi telah menjadi keniscayaan bagi suatu negara karena batas-batas bangsa semakin terbuka, akan menggilas negara yang tidak siap menghadapi fenomena ini.

Pengembangan industri yang berkualitas memerlukan SDM yang andal dengan kompetensi di bidang industri serta penguasaan teknologi. Peta jalan *Making Indonesia 4.0* menjadi arah dan strategi yang jelas dalam upaya mengembangkan industri manufaktur nasional agar lebih berdaya saing global di era digital. Aspirasi besarnya adalah menjadikan Indonesia masuk dalam jajaran 10 (sepuluh) negara yang memiliki perekonomian terkuat di dunia pada tahun 2030.

Guna mencapai sasaran tersebut, salah satu program prioritas di dalam *Making Indonesia 4.0*, yakni meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) agar semakin kompeten, khususnya di sektor industri. SDM Industri kompeten menjadi salah satu kunci utama dalam mendorong kemampuan industri, selain melalui investasi dan teknologi. SDM industri berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. Sebab, tenaga kerja di sektor manufaktur menyumbang cukup besar dari total pekerja di Indonesia. SDM industri perlu didorong untuk memanfaatkan teknologi terkini agar dapat memacu produktivitas dan inovasi.

Pemerintah perlu berperan untuk menghadapi tantangan-tantangan tersebut. Peningkatan produktivitas dan daya saing industri dapat diukur berdasarkan kompetensi/*skill*. Perlu dilakukan strategi prioritas untuk menghasilkan SDM industri sesuai kebutuhan industri.

Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja industri setiap tahunnya, diperlukan suatu sistem pendidikan dan pelatihan yang dapat menjembatani antara siswa dengan industri. Pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi merupakan sub sistem yang berfungsi mewujudkan SDM yang kompeten baik pada tatanan menajerial maupun operasional. Oleh karena itu, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan selalu diarahkan pada terwujudnya SDM yang kompeten, handal, efektif

dan efisien baik untuk saat ini maupun masa mendatang.

Untuk mewujudkan pembentukan SDM yang kompeten dan berdaya saing maka diperlukan lembaga pendidikan dan pelatihan yang memiliki daya saing dan dapat diakses dengan mudah oleh kalangan SDM industri. Balai Diklat Industri sebagai lembaga diklat yang mempunyai tugas untuk mewujudkan SDM yang berkualitas, perlu menyusun rencana strategis agar tugas yang diemban dapat dilaksanakan dengan baik.

## **B. Pencapaian Kinerja BDI Yogyakarta 2015-2019**

Untuk mengukur tingkat keberhasilan dari pelaksanaan program dan kegiatan didalam Renstra Balai Diklat Industri Yogyakarta, telah ditetapkan tujuan, sasaran-sasaran strategis beserta ukuran keberhasilannya dari suatu tujuan dan sasaran strategis yang biasa disebut indikator kinerja disertai target masing-masing. Selama periode 2015-2019, Balai Diklat Industri Yogyakarta mengalami beberapaperubahan sasaran strategis dan indikator kinerja sesuai dinamika yang terjadi. Adapun sasaran strategis dan indikator kinerja terakhir Balai Diklat Industri Yogyakarta selama periode 2015- 2019 antara lain:

### **1. Sasaran strategis 1 : Terwujudnya tenaga kerja industri yang kompeten**

Dengan indikator

- a) Jumlah calon tenaga kerja industri yang mengikuti diklat *three in one* bidang Plastik, Alas Kaki, dan Kerajinan
- b) Jumlah MoU yang ditandatangani BDI Dengan Industri terkait penyelenggaraan Diklat 3 In 1 bidang Plastik, Alas Kaki, dan Kerajinan

### **2. Sasaran strategis 2 : Tersedianya infrastruktur kompetensi**

Dengan indikator

- a) Jumlah kurikulum dan modul diklat yang dihasilkan
- b) Jumlah operasional LSP dan TUK

### **3. Sasaran strategis 3 : Tersedianya layanan diklat bagi aparatur**

Dengan Indikator :

- a) Jumlah layanan diklat bagi aparatur berbasis kompetensi dan spesialisasi
4. Sasaran strategis 4 : Tersedianya layanan penguatan kelembagaan

Dengan Indikator :

- a) Laporan monitoring dan evaluasi program/kegiatan
- b) Penerapan sistem manajemen mutu
5. Sasaran strategis 5 : Tersedianya layanan perkantoran

Dengan Indikator :

- a) Pembayaran gaji dan tunjangan pegawai
- b) Layanan operasional dan pemeliharaan perkantoran

Adapun capaian kinerja BDI Yogyakarta tahun 2015-2019 dapat diuraikan ke dalam 2 (dua) bagian, yaitu Capaian Renstra 2015-2019 dan Capaian Keuangan :

#### A. Capaian Indikator Kinerja Renstra 2015-2019

Capaian sasaran strategis BDI Yogyakarta dalam kurun waktu 2015-2019 adalah sebagai berikut :

##### 1. Sasaran strategis 1 : Terwujudnya tenaga kerja industri yang kompeten

Dengan indikator

- a) Jumlah calon tenaga kerja industri yang mengikuti diklat *three in one* bidang Plastik, Alas Kaki, dan Kerajinan

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Target Kinerja					Capaian Kinerja				
		2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Terwujudnya tenaga kerja industri yang kompeten (SS1)	1. Jumlah calon tenaga kerja industri yang mengikuti diklat <i>three in one</i> bidang Plastik, Alas Kaki, dan Kerajinan	2,190	1060	3,000	5000	7300	2,186	1089	3,054	5403	7394

Jika dilihat dari tabel di atas target output yang diberikan tiap tahun cenderung bertambah. Namun demikian, BDI Yogyakarta senantiasa mampu mencapai target tersebut. Output yang tidak tercapai terjadi pada tahun 2015, dikarenakan belum tersedianya sarana dan prasarana kompetensi pada BDI Yogyakarta. Keberhasilan BDI Yogyakarta mencapai target output ini karena didukung dengan penguatan sumber daya dan sarana prasarana internal serta

kerjasama yang baik dengan mitra industri.

- b) Jumlah MoU yang ditandatangani BDI Dengan Industri terkait penyelenggaraan Diklat 3 In 1 bidang Plastik, Alas Kaki, dan Kerajinan

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Target Kinerja					Capaian Kinerja				
		2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Terwujudnya tenaga kerja industri yang kompeten (SS1)	2. Jumlah MoU yang ditandatangani BDI Dengan Industri terkait penyelenggaraan Diklat 3 In 1 bidang Plastik, Alas Kaki, dan Kerajinan	12	8	20	37	20	12	8	20	38	28

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa selama kurun waktu 2015-2019, BDI Yogyakarta mampu memenuhi target yang ditetapkan. Pada tahun 2018 dan 2019, output yang dicapai bahkan melebihi target yang ditetapkan. Hal ini menjadi bukti bahwa BDI Yogyakarta semakin dipercaya oleh mitra industri dalam pelaksanaan diklat berbasis kompetensi.

## 2. Sasaran strategis 2 : Tersedianya infrastruktur kompetensi

Dengan indikator

- a) Jumlah kurikulum dan modul diklat yang dihasilkan

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Target Kinerja					Capaian Kinerja				
		2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Tersedianya infrastruktur kompetensi (SS2)	Jumlah kurikulum diklat yang dihasilkan	-	3	3	2	0	-	12	3	2	0
	Jumlah modul diklat yang dihasilkan	-	3	3	3	0	-	14	3	3	0

Untuk mendukung diklat berbasis kompetensi, maka infrastruktur kompetensi harus tersedia dan *up to date*. BDI Yogyakarta senantiasa menyediakan kurikulum dan modul berbasis SKKNI dan sesuai dengan kebutuhan industri. Dalam pelaksanaannya selama kurun waktu 2016-2018 target yang ditetapkan dapat dicapai oleh BDI Yogyakarta. Hal ini membuktikan bahwa BDI Yogyakarta senantiasa berkomitmen untuk menyediakan infrastuktur kompetensi sesuai spesialisasi.



b) Jumlah operasional LSP dan TUK

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Target Kinerja					Capaian Kinerja				
		2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Tersedianya infrastruktur kompetensi (SS2)	Jumlah operasional LSP dan TUK	-	1	1	1	1	-	1	1	1	1

Salah satu proses dalam pelaksanaan diklat 3 in 1 adalah pelaksanaan uji kompetensi. Pada tahun 2015 BDI Yogyakarta mulai menyusun pendirian LSP P1 Bidang Plastik. LSP ini terbentuk pada tahun 2016 dan masih beroperasi sampai dengan saat ini. Adanya operasional LSP menjadi bukti bahwa BDI Yogyakarta mempunyai komitmen terhadap penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi.

### 3. Sasaran strategis 3 : Tersedianya layanan diklat bagi aparatur

Dengan Indikator :

a) Jumlah layanan diklat bagi aparatur berbasis kompetensi dan spesialisasi

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Target Kinerja					Capaian Kinerja				
		2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Tersedianya layanan diklat bagi aparatur (SS3)	Jumlah layanan diklat bagi aparatur berbasis kompetensi dan spesialisasi	160	125	1	1	1	385	151	1	1	1

Pada tahun 2015 dan 2016 masih dilaksanakan diklat aparatur berupa Sistem Industri. Namun mulai tahun 2017 sampai dengan 2019, diklat aparatur sudah tidak dilaksanakan lagi di BDI Yogyakarta. Target yang ditetapkan pada tahun 2017-2019 berupa layanan peningkatan kompetensi bagi ASN di internal BDI Yogyakarta. Hal ini terjadi karena adanya perubahan kebijakan pada Pusdiklat Industri.

### 4. Sasaran strategis 4 : Tersedianya layanan penguatan kelembagaan

Dengan Indikator :

a) Laporan monitoring dan evaluasi program/kegiatan

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Target Kinerja					Capaian Kinerja				
		2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Tersedianya layanan penguatan kelembagaan (SS4)	Laporan monitoring dan evaluasi program/kegiatan	2	4	2	3	9	2	9	4	7	12

Untuk menunjang pelaksanaan kegiatan, diperlukan adanya monitoring dan evaluasi yang disusun dalam bentuk laporan. Dapat dilihat dari tabel di atas, target yang ditetapkan tiap tahun dapat dicapai. Hal ini membuktikan komitmen BDI Yogyakarta terkait pelaporan kegiatan agar kinerja satuan kerja dapat diukur.

b) Penerapan sistem manajemen mutu

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Target Kinerja					Capaian Kinerja				
		2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Tersedianya layanan penguatan kelembagaan (SS4)	Penerapan sistem manajemen mutu	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

ini dilakukan audit eksternal setiap tahunnya. Hal ini membuktikan BDI Yogyakarta senantiasa berkomitmen untuk menerapkan standar agar kinerja terbaik bisa tercapai.

## 5. Sasaran strategis 5 : Tersedianya layanan perkantoran

Dengan Indikator :

a) Pembayaran gaji dan tunjangan pegawai

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Target Kinerja					Capaian Kinerja				
		2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Tersedianya layanan perkantoran (SS5)	Pembayaran gaji dan tunjangan pegawai	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan

Untuk mewujudkan kepuasan pegawai, salah satunya adalah dengan pemberian layanan pembayaran gaji dan tunjangan pegawai secara tepat. Tepat diartikan sebagai tepat waktu dan tepat anggaran. Selama tahun 2015-2019, perencanaan anggaran gaji dan tunjangan serta pelayanan gaji pegawai sudah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

b) Layanan operasional dan pemeliharaan perkantoran

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Target Kinerja					Capaian Kinerja				
		2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Tersedianya layanan perkantoran (SS5)	Layanan operasional dan pemeliharaan perkantoran	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan

Guna mendukung kegiatan *core business* BDI Yogyakarta, perlu dilakukan layanan operasional dan pemeliharaan perkantoran. Hal ini berguna untuk memastikan sarana dan prasana perkantoran dapat berfungsi dengan baik sehingga tidak mengganggu pelaksanaan kegiatan BDI

Yogyakarta. Selama tahun 2015-2019, layanan operasional dan pemeliharaan perkantoran dapat dilaksanakan dengan baik, sehingga *core business* BDI Yogyakarta dapat berjalan dengan lancar dan target yang ditetapkan dapat tercapai.

## B. Capaian Realisasi Keuangan BDI Yogyakarta Tahun 2015-2019

BDI Yogyakarta dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya didukung oleh anggaran yang berasal dari anggaran Rupiah Murni (RM). Anggaran RM tersebut digunakan untuk belanja pegawai, belanja barang dan belanja modal. Prosentase realisasi penggunaan anggaran BDI Yogyakarta selama kurun waktu 2015 - 2019 ditampilkan pada Tabel di bawah ini.

Kode	Output	Realisasi anggaran				
		2015	2016	2017	2018	2019
1830.001	Tenaga Kerja Industri Kompeten	82,83%	99,90%	99,90%	98,62%	97,74%
1830.002	SDM Aparatur Kompeten	92,34%	58,27%	0	0%	0%
1830.003	Infrastruktur Kompetensi	0%	99,05%	99,59%	99,19%	0%
1830.970	Layanan Internal	31,99%	99,84%	99,74%	90,78%	87,02%
1830.994	layanan perkantoran	93,03%	99,58%	90,72%	98,64%	99,25%
1830.997	Peralatan dan Fasilitas Perkantoran	87,01%	98,44%	0%	0%	99,18%
	<b>Realisasi total</b>	<b>86,21%</b>	<b>98,66%</b>	<b>96,41%</b>	<b>97,47%</b>	<b>98,40%</b>
	<i>Total Pagu</i>	<i>Rp 15,075,702,000</i>	<i>Rp 11,757,350,000</i>	<i>Rp 16,141,087,000</i>	<i>Rp 26,974,317,000</i>	<i>Rp 38,173,792,000</i>

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa anggaran BDI Yogyakarta selama tahun 2015-2019 mengalami peningkatan. Penurunan anggaran terjadi pada tahun 2016 dikarenakan adanya pemotongan anggaran. Dengan adanya kecendrungan penambahan anggaran tiap tahun, maka BDI Yogyakarta juga harus senantiasa meningkatkan sumber daya yang dimiliki agar dapat mengelola anggaran dengan baik sesuai dengan ketentuan.

Dilihat dari realisasi anggaran BDI Yogyakarta mulai tahun 2015 sampai dengan 2019 juga mengalami kenaikan. Hal ini membutkikan bahwa perencanaan dan pelaksanaan anggaran pada BDI Yogyakarta juga sudah semakin baik. Namun demikian, dengan adanya perubahan kondisi lingkungan, BDI Yogyakarta harus senantiasa meningkatkan pengelolaan anggarannya agar dapat mencapai tujuan organisasi.

## 1.2 Potensi dan Permasalahan Pembangunan SDM Industri

Salah satu keunggulan Indonesia dibandingkan dengan negara lain khususnya ASEAN adalah bonus demografi yang besar. Indonesia merupakan negara dengan populasi terbesar di ASEAN yang mencakup lebih dari 40% penduduk ASEAN. Selain itu Indonesia juga merupakan negara dengan populasi terbesar ke-4 di dunia atau sebesar 3,44% populasi dunia. Salah satu kekuatan penting dalam komposisi demografi Indonesia adalah jumlah usia muda yang besar sebagai angkatan kerja, yaitu sebanyak 172.951.002 jiwa atau sebesar 67.5% dari total penduduk Indonesia. Apabila dapat dikelola dengan baik, penduduk usia produktif dapat menjadi sumber pertumbuhan ekonomi dan pengembangan inovasi untuk mendorong peningkatan daya saing. Namun sebaliknya, bila tidak dapat dikelola dengan baik, bonus demografi berpotensi menimbulkan masalah sosial berupa pengangguran sebagai contohnya.

Menurut survei angkatan kerja nasional yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik, hingga tahun 2017 terdapat 128 juta angkatan kerja dari 192 juta penduduk yang berumur 15 tahun keatas. Dari jumlah angkatan kerja tersebut sebanyak 121 juta bekerja tetapi lebih dari 60% tenaga kerja Indonesia berpendidikan maksimum SMP dan yang berpendidikan SMA/SMK atau lebih rendah mencapai 87,9%. Yang masih menjadi masalah bagi pemerintah adalah jumlah pengangguran bersifat terbuka yang mencapai 7 juta jiwa dimana lebih kurang 37,6% berpendidikan maksimum SMP dan yang berpendidikan SMA/SMK atau lebih rendah mencapai kisaran 87,8%.

Melihat realitas yang terjadi dalam lingkup pembangunan SDM sampai hari ini, Indonesia sebenarnya belum siap untuk menyongsong Visi Indonesia 2030 dengan persiapan - persiapan awalnya seperti Pasar Bebas ASEAN dan Bonus Demografi. Fakta yang terjadi bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia belum mampu menyerap dan menciptakan tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari elastisitas pertumbuhan ekonomi dalam menyerap tenaga kerja cenderung menurun. Asumsi 1% pertumbuhan ekonomi mampu menyerap 350 ribu sampai 400 ribu tenaga kerja tidak dapat tercapai. Asumsi tersebut hanya mampu menyerap 200 ribu tenaga kerja tiap tahunnya.

HDI (Human Development Indeks) atau Indeks Pembangunan Manusia Indonesia saat ini hanya 0,629 peringkat 121 dari 186 negara di dunia. *The Asian Productivity Organization* (APO), melaporkan pertumbuhan *Total Factor Productivity* (TFP) Indonesia tahun 1970–1990, 1990-2010, dan 2010-2017 masing-

masing sebesar 0,3; -1,1; dan -1,5, terendah jika dibandingkan dengan negara-negara ASEAN (APO, 2019). Peringkat *Competitiveness Global Index* (CGI) Indonesia dalam laporan *World Economic Forum* (WEF) turun dari 19 peringkat 45 dari 140 negara pada tahun 2018 menjadi peringkat 50 dari 141 negara pada tahun 2019.

Berdasarkan data APO (*Asian Productivity Organization*) databook 2020, produktivitas tenaga kerja Indonesia adalah 23,9 ribuUSD, berada pada urutan keempat di tingkat ASEAN setelah Singapore (149,1 ribu USD), Malaysia (55,4 ribu USD), dan Thailand (30,8 ribu USD).

Kegagalan SDM di negara ini, dilandasi oleh 3 hal pokok yang tidak dapat dihindari yaitu pertama liberalisasi dan eksklusivitas pendidikan yang menyebabkan sekolah mahal dan angka putus sekolah tinggi. Kedua sistem pendidikan yang tidak link and match, dalam artian pendidikan hari ini lebih menitikberatkan pada kuantitas dan kualitas bukan pada ketrampilan. Ketiga pembangunan SDM yang tidak menjadi prioritas pembangunan nasional, hal ini dapat dilihat di RPJNP 2004 - 2025 yang belum menjadikan pembangunan SDM sebagai skala prioritas.

Permasalahan dalam pengembangan SDM industri tidak hanya soal jumlah dan kualitas, namun juga soal pengakuan kualifikasi. Salah satu isi kerjasama dalam MEA adalah mengenai “*recognition of professional qualification*”, atau dengan kata lain pengakuan kualifikasi dari tenaga kerja profesional. Pengakuan ini diakomodir melalui *Mutual Recognition Agreement (MRA) for professional services*. MRA dari profesi tertentu mengatur bagaimana kualifikasi profesi tersebut diakui oleh ASEAN. MRA akan membuat satu lembaga yang mengakui kualifikasi profesional dari negara-negara ASEAN berupa sertifikat kompetensi, dan sertifikat kompetensi inilah yang akan diakui oleh semua negara ASEAN. Artinya, perpindahan tenaga kerja lintas negara nanti tidak hanya menggunakan ijazah, tetapi juga sertifikat tersebut. Untuk mengakomodir MRA tersebut, kita memerlukan suatu Standar Kompetensi Kerja yang dapat disandingkan dengan *National Qualification Framework* (NQF) milik negara lain, sehingga semua negara ASEAN memiliki pengertian yang sama mengenai kualifikasi profesional. Standar Kompetensi Kerja tersebut akan menjadi acuan bagi lembaga pendidikan, lembaga pelatihan dan lembaga sertifikasi dalam membuat program pendidikan, program pelatihan, dan materi uji kompetensi.

Dengan demikian, isu dalam pembangunan SDM industri antara lain adalah peningkatan jumlah, peningkatan kualifikasi, dan pengakuan kualifikasi baik dalam maupun dengan luar negeri.

***Tabel 1.1 Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Industri per subsektor***

	2018	2019	2020	Rata-rata		
				2021-25	2026-30	2031-35
Ind. Kulit, Barang dari Kulit dan Alas Kaki	34,175	34,737	33,321	35,161	36,468	35,601
Ind. Karet, Barang Dari Karet dan Plastik	22,408	22,698	21,958	23,233	24,253	24,131
Ind. Logam Dasar	9,413	9,690	9,564	10,505	11,749	12,624
Ind. Furnitur	16,132	16,431	15,887	16,870	17,770	17,757

*Sumber : Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kerja Sektor Industri dalam rangka Pembangunan Ekonomi, Kemenperin 2015*

Di sisi lain, proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor industri sangat besar. Kebutuhan tenaga kerja sektor industri tiap tahun terus bertambah. Penambahan kebutuhan tenaga kerja sektor industri terjadi karena peningkatan inventasi di sektor industri yang secara masif masuk ke Indonesia. Pada tabel di atas disajikan proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor industri yang menjadi target fokus spesialisasi BDI Yogyakarta.

Untuk menjembatani adanya gap kebutuhan tenaga kerja industri dan suplai tenaga kerja, maka dibutuhkan sebuah lembaga yang mampu menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh industri. Industri sebagai pengguna tenaga kerja mengharapkan tenaga kerja kompeten yang siap pakai agar produktivitas tenaga kerja sesuai target. Namun, seringkali calon tenaga kerja kesulitan untuk mengakses pelatihan yang disyaratkan oleh perusahaan. Selain karena keterbatasan dana, calon tenaga kerja juga sulit mendapatkan akses informasi.

Selain itu adanya pandemi Covid 19 memaksa pemerintah dan pelaku usaha untuk mengubah kebijakan agar pembangunan industri dapat terus berkembang, dengan memperhatikan tata cara pola hidup yang baru.

## BAB 2

### VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN STRATEGIS BALAI DIKLAT INDUSTRI YOGYAKARTA

Berdasarkan kondisi umum, potensi, permasalahan dan tantangan yang dihadapi ke depan sebagaimana telah dijelaskan pada Bab 1, Balai Diklat Industri Yogyakarta perlu merumuskan visi dan misi pembangunan SDM Industri yang akan dicapai melalui pencapaian tujuan dan sasaran strategis

#### 2.1 Visi Balai Diklat Industri Yogyakarta

Visi BPSDMI ditetapkan sebagai berikut: ***“Menjadi vokasi industri bertaraf global untuk mendukung pembangunan industri nasional yang berdaya saing dalam mewujudkan Indonesia sebagai negara industri tangguh.”***

Visi dan misi BDI Yogyakarta disusun dengan menyelaraskan visi dan misi BPSDMI dengan tugas dan fungsi BDI Yogyakarta, serta kondisi SDM industri yang ingin dicapai pada akhir 2024, seperti yang termaktub di dalam buku *Pengembangan Vokasi Industri Bertaraf Global Menuju “Corporate University” BPSDMI Kementerian Perindustrian*. Visi Balai Diklat Industri Yogyakarta hingga tahun 2024 adalah ***“Sebagai Center of Excellences Penyiapan Sumber Daya Manusia Industri Kompeten pada tahun 2024”***

Sejalan dengan visi tersebut, BPSDMI juga senantiasa menjunjung nilai-nilai yang telah ditetapkan bagi pegawai Kemenperin untuk menjadi manusia yang berintegritas, mau bekerja keras, dan semangat bergotong royong yang diharapkan berdampak positif bagi pertumbuhan industri di Indonesia. Nilai-nilai tersebut terdiri dari **integritas, profesional, inovatif, produktif, dan kompetitif**. Lima nilai ini disebut **INSAN OKE** yang harus diketahui, dipahami, dan dijamin oleh semua aparatur Kemenperin ketika bekerja, bersikap, dan berkontribusi dalam pengembangan industri nasional.

## 2.2 Misi Balai Diklat Industri Yogyakarta

Untuk mewujudkan visi BPSDMI, dirumuskan 8 (delapan) misi pembangunan BPSDMI sebagai berikut:

1. Mengembangkan pendidikan vokasi industri *dual system* bertaraf global sebagai referensi model pendidikan vokasi nasional;
2. Mengembangkan dan menyelenggarakan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi sesuai kebutuhan industri;
3. Membangun Balai Diklat Industri sebagai *Center of Excellences* pembangunan tenaga kerja industri;
4. Membangun Pusat Industri Digital 4.0 (PIDI 4.0) sebagai *hub* dan *ecosystem center* industri 4.0;
5. Mengembangkan kelembagaan inkubator bisnis industri pada lembaga pendidikan dan pelatihan industri;
6. Membangun *Digital ASN Talent Pool and Knowledge Management Center* sebagai Pusat Pembinaan ASN Pembina Industri;
7. Membangun pusat pengembangan (*development center*) infrastruktur kompetensi industri;
8. Membangun wadah (*hub center*) sinergi, kolaborasi, dan kerja sama dengan seluruh *stakeholder* nasional dan global dalam mengembangkan vokasi industri.

Terkait dengan Misi yang sudah ditetapkan BPSDMI, disusunlah Misi BDI Yogyakarta yang tercantum dalam Dokumen Corporate University BPSDMI. Untuk itu, dalam rangka mewujudkan visi tersebut, Balai Diklat Industri Yogyakarta mengemban misi sebagai berikut :

1. Mengembangkan ruang lingkup dan spesialisasi jenis pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri
2. Mengembangkan program dan modul pelatihan berbasis kompetensi
3. Menyelenggarakan Pelatihan berbasis kompetensi (*skilling, up-skilling, dan re-skilling*) tenaga kerja industri dengan sistem 3 in 1;
4. Mengembangkan skema dan uji kompetensi LSP;
5. Mengembangkan sertifikasi kompetensi internasional;
6. Membangun dan mengembangkan sinergi serta menumbuhkan wirausaha industri melalui penyelenggaraan inkubator bisnis;
7. Membangun dan mengembangkan *smart training facility*;
8. Menyelenggarakan pelatihan bagi ASN Pembina industri atas penugasan dari BPSDMI.



## 2.3 Tujuan

Dalam rangka mencapai visi dan misi, maka dilakukan perumusan tujuan strategis organisasi. Tujuan strategis ini merupakan implementasi misi yang akan dicapai dalam lima tahun serta digunakan untuk mengukur sejauh mana visi dan misi telah dicapai dengan melihat capaian pada indikator kinerja.

Tujuan Balai Diklat Industri Yogyakarta yang ingin dicapai hingga tahun 2024 adalah ***“Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional untuk mewujudkan Indonesia sebagai negara industri tangguh”***.

Tabel 2.1 Tujuan dan indikator kinerja tujuan

No.	Tujuan	Indikator Kinerja Tujuan
1	<b><i>Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional untuk mewujudkan Indonesia sebagai negara industri tangguh</i></b>	Tersedianya SDM Industri yang kompeten pada tahun 2020 ditargetkan sebanyak 3450 orang menjadi sebanyak 2,755 pada tahun 2024

Tabel 2.2 Tujuan, indikator kinerja tujuan, dan target kinerja

	Tujuan	Indikator Kinerja Tujuan	Target Kinerja				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	<b><i>Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional untuk mewujudkan Indonesia sebagai negara industri tangguh</i></b>	Tersedianya SDM Industri yang kompeten	3,450	10,275	4,520	4,515	2,755

## 2.4 Sasaran Strategis

Tujuan organisasi kemudian dijabarkan dalam sasaran-sasaran yang akan dicapai dalam setiap tahunnya hingga secara keseluruhan tujuan tercapai pada tahun 2024. Selain itu, sasaran juga digunakan untuk mempermudah kegiatan monitoring dan evaluasi dari keberhasilan dan implementasi Renstra 2020-2024. Sasaran strategis BDI Yogyakarta Tahun 2020-2024 dijabarkan sebagai berikut :

*Tabel 2.3 Sasaran strategis dan indikator kinerja sasaran BDI Yogyakarta Tahun 2020-2024*

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran
<b>SK1</b>	Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian SDM Industri Pengolahan Nonmigas	1. Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi ditargetkan mulai tahun 2020 sebanyak 3450 orang menjadi 3990 pada tahun 2024 .
<b>SK2</b>	Terselenggaranya Urusan Pemerintahan di Bidang Perindustrian yang Berdaya saing dan Berkelanjutan	1. Inkubator industri yang tumbuh sebanyak 4 tenant mulai tahun 2021. 2. Kurikulum Diklat berbasis kompetensi sesuai kebutuhan industri pada tahun 2020 ditargetkan sebanyak 2 dokumen menjadi sebanyak 8 dokumen pada tahun 2024 secara kumulatif. 3. Mitra industri penyediaan SDM Industri Kompeten pada tahun 2020 ditargetkan sebanyak 8 Mitra meningkat menjadi sebanyak 11 mitra pada tahun 2024.
<b>SK3</b>	Meningkatnya Pemanfaatan Industri Barang dan Jasa Dalam Negeri	1. Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa sebesar 50% pada tahun 2021 menjadi 80% pada tahun 2024.
<b>SK4</b>	Terwujudnya birokrasi yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	1. Nilai Laporan keuangan pada tahun 2021 ditargetkan sebesar 73 menjadi sebesar 75 pada tahun 2024 2. Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) satuan kerja pada tahun 2020 ditargetkan sebesar 70 menjadi 75 pada tahun 2024 3. Tingkat kepuasan Layanan Internal pada tahun 2021 ditargetkan sebesar 3,0 menjadi sebesar 3,1 pada tahun 2024 4. Tingkat kepuasan pelanggan eksternal pada tahun 2020 ditargetkan sebesar 85 menjadi sebesar 87 pada tahun 2024
<b>SK5</b>	Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang Professional dan Berkepribadian	1. Rata-rata Indeks Profesionalitas ASN ditargetkan sebesar 71 pada tahun 2021 menjadi 72 pada tahun 2024.
<b>SK6</b>	Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien	1. Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti oleh satker sebesar 91,5% pada tahun 2021 menjadi 92,2% pada tahun 2024.

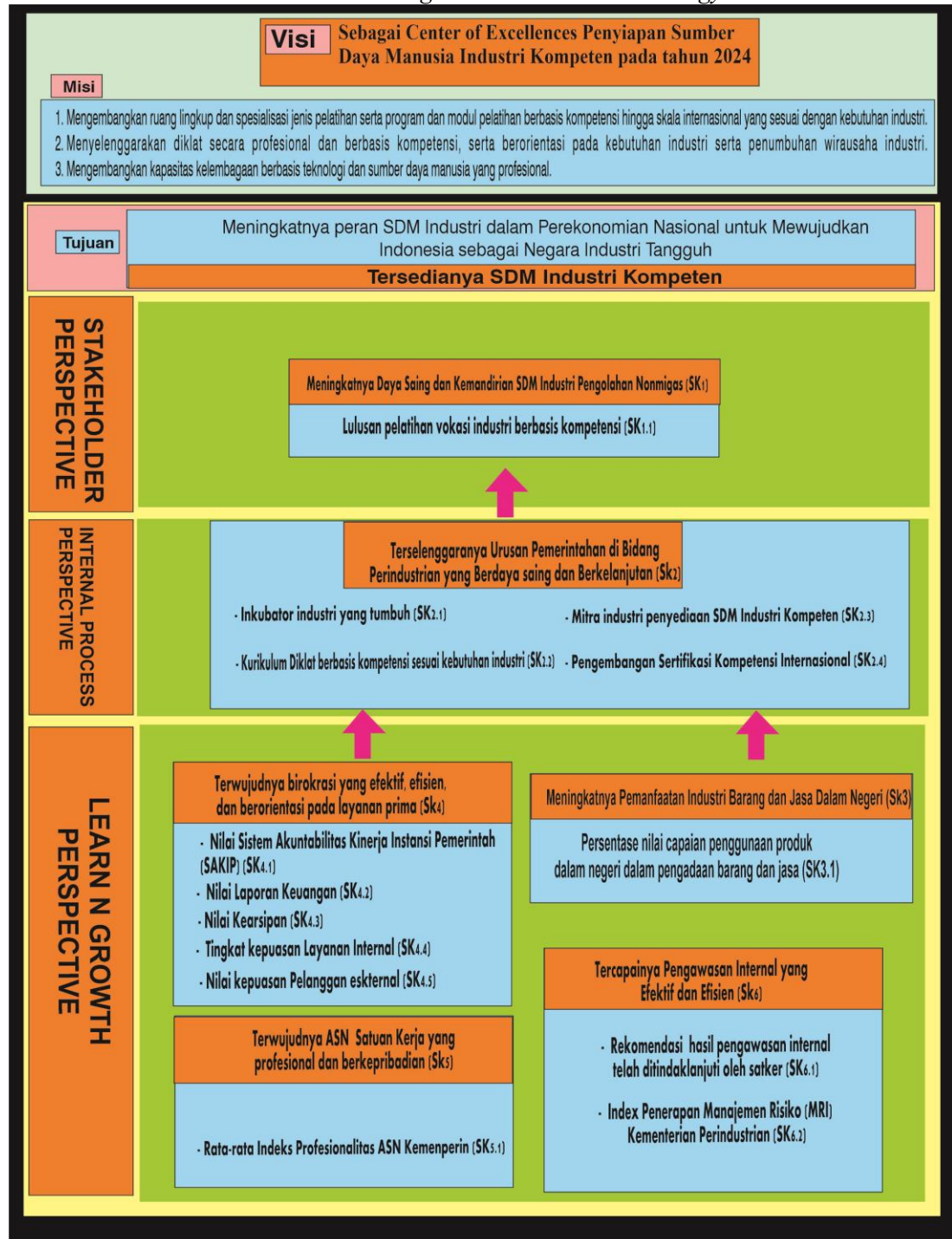
Dari semua indikator kinerja tujuan dan sasaran strategis di atas, Balai Diklat Industri Yogyakarta menetapkan **Indikator Kinerja Utama (IKU)** periode 2020 – 2024 sebagai berikut :

- 1. Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi**
- 2. Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan**

## barang dan jasa

Visualisasi sasaran-sasaran strategis dalam kerangka pencapaian visi, misi dan tujuan dapat dilihat melalui peta strategis Balai Diklat Industri Yogyakarta seperti yang terlihat pada Gambar 2.1 di bawah ini.

Gambar 2.1 Peta strategis Balai Diklat Industri Yogyakarta



### BAB 3

## ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

### 3.1 Arah Kebijakan

RIPIN Tahun 2015-2035 telah menetapkan penahapan capaian pembangunan Industri ke dalam tiga periode, yaitu tahap I (2015-2019) diarahkan pada peningkatan nilai tambah sumber daya alam pada industri hulu berbasis agro, mineral dan migas, yang diikuti dengan pembangunan industri pendukung dan andalan secara selektif melalui penyiapan SDM (wirausaha industri, tenaga kerja industri, pembina industri, dan konsultan industri) yang ahli dan kompeten di bidang industri, serta meningkatkan penguasaan teknologi. Tahap II (2020 – 2024) diarahkan pada pencapaian keunggulan kompetitif dan berwawasan lingkungan melalui penguatan struktur industri dan penguasaan teknologi, serta didukung oleh SDM yang berkualitas, sedangkan tahap III (2025 – 2035) adalah visi Indonesia menjadi negara industri tangguh yang bercirikan struktur industri nasional yang kuat dan dalam, berdaya saing tinggi di tingkat global, serta berbasis inovasi dan teknologi.

Saat ini implementasi RIPIN telah memasuki tahap II, yang dilaksanakan melalui Kebijakan Industri Nasional (KIN) periode 2020- 2024. Berdasarkan arah kebijakan pembangunan industri nasional tersebut, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri melalui Permenperin No 1009 tahun 2021 menetapkan arah kebijakan pembangunan SDM industri dengan menekankan Pembangunan Balai Diklat Industri sebagai *Center of Excellences* pembangunan Tenaga Kerja Industri.

Pengembangan SDM Industri utamanya tenaga kerja industri pada era yang dinamis dan fleksibel ini memaksa adanya penguasaan keterampilan dan keahlian sesuai kebutuhan industri. Oleh sebab itu, penyelenggaraan pelatihan vokasi industri dilakukan dalam beberapa kategori jenis pelatihan yang disebut sebagai *triple skilling* mencakup jenis pelatihan *skilling*, *up-skilling*, dan *re-skilling*. Sistem penyelenggaraan pelatihan vokasi industri telah ditetapkan yaitu menggunakan sistem 3 in 1 meliputi pelatihan berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan kerja bagi lulusan pelatihan. Pelatihan dilakukan dengan menggunakan kurikulum dan modul yang mengacu pada kompetensi sesuai kebutuhan industri agar

terbentuk link and match antara lembaga pelatihan dengan perusahaan industri untuk menghasilkan lulusan pelatihan yang kompeten dan bekerja.

Selain tenaga kerja industri, BDI juga diarahkan untuk menyiapkan wirausaha industri melalui inkubator bisnis dan menjalin kemitraan pengelolaan inkubator bisnis dengan pihak lain seperti politeknik, asosiasi industri, komunitas industri serta Kementerian/Lembaga terkait. BDI juga diarahkan untuk menyelenggarakan pelatihan/diklat bagi pembina industri, khususnya pelatihan jabatan fungsional yang jumlahnya meningkat seiring peralihan jabatan struktural menjadi fungsional pada akhir tahun 2020. Untuk menjalankan perannya, BDI harus dapat menjadi *center of excellences* dalam pembangunan SDM industri khususnya melalui jalur pelatihan vokasi industri. Pengelolaan manajemen dan fasilitas pelatihan pada BDI harus diarahkan agar mampu mendukung pencapaian visi dan tujuan BDI.

### **3.2 Strategi Pencapaian dan Program**

Balai Diklat Industri Yogyakarta sesuai dengan tugas dan fungsinya merumuskan sejumlah arah kebijakan dan strategi pencapaian yang harus terlaksana dalam kurun waktu lima tahun ke depan. Strategi yang disusun mengacu pada dokumen Permenperin No 1009 tahun 2021 terkait Corporate University pada BPSDMI.

#### **3.2.1 Pembangunan Balai Diklat Industri sebagai *Center of Excellences* pembangunan Tenaga Kerja Industri**

Pengembangan SDM Industri utamanya tenaga kerja industri pada era yang dinamis dan fleksibel ini memaksa adanya penguasaan keterampilan dan keahlian sesuai kebutuhan industri. Oleh sebab itu, penyelenggaraan pelatihan vokasi industri dilakukan dalam beberapa kategori jenis pelatihan yang disebut sebagai triple *skilling* mencakup jenis pelatihan *skilling*, *up-skilling*, dan *re-skilling*. Sistem penyelenggaraan pelatihan vokasi industri telah ditetapkan yaitu menggunakan sistem 3 in 1 meliputi pelatihan berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan kerja bagi lulusan pelatihan. Pelatihan dilakukan dengan menggunakan kurikulum dan modul yang mengacu pada kompetensi sesuai kebutuhan industri agar terbentuk link and match antara lembaga pelatihan dengan perusahaan industri untuk menghasilkan lulusan pelatihan yang kompeten dan bekerja.

Selain tenaga kerja industri, BDI juga diarahkan untuk menyiapkan wirausaha industri melalui inkubator bisnis dan menjalin kemitraan pengelolaan inkubator bisnis dengan pihak lain seperti politeknik, asosiasi industri, komunitas industri serta Kementerian/Lembaga terkait. BDI juga diarahkan untuk menyelenggarakan pelatihan/diklat bagi pembina industri, khususnya pelatihan jabatan fungsional yang jumlahnya meningkat seiring peralihan jabatan struktural menjadi fungsional pada akhir tahun 2020. Untuk menjalankan perannya, BDI harus dapat menjadi *center of excellences* dalam pembangunan SDM industri khususnya melalui jalur pelatihan vokasi industri. Pengelolaan manajemen dan fasilitas pelatihan pada BDI harus diarahkan agar mampu mendukung pencapaian visi dan tujuan BDI.

Mengembangkan ruang lingkup dan spesialisasi jenis pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri

Sejalan dengan perkembangan industri nasional dan global serta dengan mempertimbangkan tugas pokok Balai Diklat Industri sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 40/M-IND/PER/5/2014, maka spesialisasi kompetensi BDI dalam menyelenggarakan diklat bagi SDM industri perlu terus dikembangkan. Dalam perjalanannya, spesialisasi tersebut juga telah diperbaharui melalui Keputusan Kepala BPSDMI Kementerian Perindustrian Nomor 727 tahun 2020.

Agar dapat melakukan pengembangan ruang lingkup dan spesialisasi diklat, perlu dilakukan *pemetaan kebutuhan kompetensi tenaga kerja industri dari sisi jenjang/level/jabatan (okupasi) serta jumlah tenaga kerja*. Langkah pemetaan tersebut dilakukan untuk:

- mendapatkan potret kebutuhan tenaga kerja Industri dari 7 (tujuh) sektor industri prioritas serta pola peningkatan kualitas SDM Industri yang dibutuhkan.
- mengetahui potret kekuatan internal BDI dalam melaksanakan pelatihan untuk menjawab potret kebutuhan tersebut.

Pelaksanaan pemetaan kebutuhan tenaga kerja industri dapat dilakukan melalui:

- Mengumpulkan data dan informasi dari perusahaan dan seluruh *stakeholder* terkait (Asosiasi, Komunitas Industri, Kementerian dan Lembaga, Pemerintah Pusat dan Daerah) dalam 7 (tujuh) sektor industri prioritas.

- Menangkap kebutuhan industri melalui instrumen survei dan kuesioner sesuai data dan informasi yang terkumpul.
- Melakukan verifikasi dan validasi atas instrumen dan kuesioner melalui Forum Group Diskusi dengan melibatkan stakeholder dalam 7 (tujuh) sektor industri prioritas.
- Membuat analisa dan laporan atas hasil yang didapatkan sebagai input dalam melakukan Pemetaan Ulang guna membuat Rencana Pelatihan sesuai spesialisasi masing-masing BDI.
- Hasil pemetaan yang terstruktur dan komprehensif akan berujung pada penentuan pengembangan ruang lingkup dan spesialisasi BDI. Namun dalam menentukan spesialisasi *tersebut*, BDI juga perlu mempertimbangkan perspektif kemampuan internalnya mencakup:
  - Infrastruktur Kompetensi BDI yang terdiri dari LSP P1 beserta ketersediaan skema kompetensi yang sesuai dan terkini;
  - Sarana prasarana pelatihan yang mendukung seperti Workshop, Laboratorium, Peralatan pelatihan untuk kegiatan ONSite atau INSite, Peralatan Pelatihan yang dibutuhkan secara *LURING* ataupun *DARING*;
  - Tenaga Pengajar yang terdiri dari jabatan fungsional Widyaiswara dan Instruktur serta dukungan instruktur dari industri/Asosiasi;
  - Tenaga Kerja Praktisi Ahli dalam stakeholder BDI;
  - Sistem Pelatihan yang dimiliki melalui LMS (Learning Management System); dan
- SDM Pendukung sebagai fungsi pendukung jalannya organisasi BDI yang terdiri dari: Fungsional Kepegawaian, Fungsional Analisis Anggaran, Fungsional Komputer dan lain-lain.

Kebijakan spesialisasi BDI yang saat ini diterapkan pada 7 (tujuh) Balai Diklat Industri Kementerian Perindustrian yaitu:

Tabel 2. Spesialisasi Diklat

No	SATKER	SPESIALISASI		
		KELOMPOK/BIDANG INDUSTRI	PRIORITAS	PENUNJANG
1	BDI MEDAN	Kimia Dasar dan Pangan	Kimia, Oleo Chemical (Sawit)	Industri berbasis Pangan dan Produk karet
2	BDI PADANG	Pangan, Hulu Agro, Farmasi, Tekstil dan Aneka	Agro, pangan, dan Fitopharmaca	Industri berbasis Bordir dan Desain Kemasan Industri
3	BDI JAKARTA	Alat Transportasi, Barang Modal, Komponen, Logam dan Tekstil	Otomotif, Komponen, dan Logam	Industri berbasis Tekstil/Fesyen
4	<b>BDI YOGYAKARTA</b>	<b>Tekstil, Kulit, Alas Kaki, Aneka dan Alat Kesehatan</b>	<b>Alas Kaki, Furnitur, dan Plastik</b>	<b>Industri berbasis Tekstil dan Alat Kesehatan</b>
5	BDI SURABAYA	Elektronika, Barang Modal, Tekstil dan Aneka	Elektronika, Mekanik, dan Permesinan	Industri berbasis Tekstil dan Desain Kemasan Industri
6	BDI DENPASAR	Telematika dan Aneka	Animasi, Digital Content dan IIOT	Industri berbasis Aplikasi, Pengembangan Permainan dan Kriya
7	BDI MAKASSAR	Pangan, Hulu Agro, Farmasi dan Aneka	Agro, Pangan, dan Fitopharmaca	Desain Kemasan Industri

### 3.2.2 Pengembangan dan penyelenggaraan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi sesuai kebutuhan industry

Peningkatan kompetensi tenaga kerja industri saat ini dihadapkan pada tantangan besar dan beraneka ragamnya kebutuhan pelatihan kerja di berbagai sektor industri. Hal ini terutama dalam kaitannya dengan kebutuhan untuk merespons terjadinya disrupsi di berbagai bidang pekerjaan. Pada saat yang sama juga harus merespon terjadi ledakan penduduk usia produktif (bonus demografi) yang perlu disiapkan kompetensinya untuk dapat masuk di dunia kerja. Belakangan ditambah lagi dengan terjadinya pandemi COVID 19 yang berdampak pada peningkatan pengangguran dan setengah pengangguran. Hal ini menuntut selalu dikembangkannya jenis dan sistem pelatihan yang dapat mengakomodir seluruh kebutuhan industri. Salah satunya dengan mengembangkan jenis pelatihan *triple skilling* yang mencakup:



Pelatihan *skilling* bertujuan untuk memberikan kompetensi kepada calon tenaga kerja industri. Sasaran peserta pada pelatihan *skilling* adalah para calon tenaga kerja yang sedang tidak bekerja dan pada umumnya adalah mereka yang baru lulus dari Pendidikan di SMK/SMA. Ruang lingkup jenis pelatihan *skilling* ini diutamakan pada peningkatan keahlian calon tenaga kerja di level pemula atau untuk jabatan operator di perusahaan industri.

Pelatihan *up-skilling* ditujukan bagi para tenaga kerja industri untuk meningkatkan keahlian teknis mereka ke level yang lebih tinggi dari keahlian yang sudah dimiliki. Pelatihan jenis ini diharapkan dapat membekali tenaga kerja untuk memperoleh kompetensi pada jenjang karir yang lebih tinggi dari posisi mereka saat ini di industri.

Pelatihan *re-skilling* bertujuan untuk menambah keahlian baru bagi para angkatan kerja ke bidang keahlian lain sesuai kebutuhan industri. Baik pelatihan *up-skilling* maupun *re-skilling* lebih fokus pada tenaga kerja yang sudah bekerja pada perusahaan industri dan memiliki keahlian sebelumnya ataupun terdampak adanya pergeseran pekerjaan (*job shifting*).

Sistem penyelenggaraan pelatihan vokasi industri yang dikembangkan di BPSPDMI Kementerian Perindustrian adalah sistem 3 in 1 meliputi pelatihan berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan kerja bagi lulusan pelatihan. Sistem pelatihan dapat diselenggarakan oleh Pusdiklat SDM Industri berkolaborasi dengan lembaga pelatihan terakreditasi dan industri. Untuk dapat menyelenggarakan pelatihan yang profesional perlu dikembangkan sistem yang mencakup: perencanaan pelatihan yang terstruktur dan sistematis, penyediaan SDM penyelenggara dan instruktur yang kompeten, penyiapan fasilitas *sarana dan prasarana* yang modern dan memadai, pemanfaatan sistem informasi pelatihan yang terintegrasi serta melakukan monitoring dan evaluasi pelatihan.

### **3.2.3 Mengembangkan program dan modul pelatihan berbasis kompetensi**

Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) merupakan salah satu model program pengembangan SDM Industri khususnya dalam ranah Tenaga Kerja Industri yang telah diawali dan dilaksanakan sejak tahun 2016 sampai dengan saat ini oleh Balai Diklat Industri (BDI) yang menjadi *center* dan *role model* pelatihan dengan skema 3 in 1 (pelatihan, uji kompetensi, dan penempatan pada sektor industri).

PBK dilakukan untuk meningkatkan kualitas kompetensi tenaga kerja industri dengan berdasarkan kebutuhan kompetensi pada sector industri terkait, sehingga tercipta *link and match* antara supply kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan dunia industri. PBK yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap berdasarkan standar kompetensi diharapkan mampu menghasilkan tenaga kerja industri yang kompeten dan berdaya saing.

Dengan telah ditetapkannya ruang lingkup dan spesialisasi BDI, masing-masing BDI harus melengkapi program dan modul pelatihan berbasis kompetensi agar dapat melaksanakan amanah pelatihan vokasi industri dengan sistem 3 in 1.

#### **A. Program Pelatihan Berbasis Kompetensi**

Tahapan dalam menyusun Program Pelatihan berbasis kompetensi dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### **1. Menentukan Paket pelatihan**

Paket pelatihan disusun dengan mengelompokkan unit-unit kompetensi yang tercantum dalam SKKNI. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan untuk menentukan Paket Pelatihan adalah berdasarkan Fungsi Utama yang terdapat pada Peta Kompetensi. Namun dapat pula unit-unit kompetensi dalam satu Paket Pelatihan berasal dari Fungsi Utama yang berbeda. Hal yang perlu dipastikan adalah unit-unit kompetensi dalam satu paket pelatihan tersebut memang dibutuhkan oleh calon pekerja dalam menyiapkan tenaga kerja industri melalui jalur pendidikan dan pelatihan. Pendekatan lain yang juga dapat dilakukan adalah dengan mengacu pada skema sertifikasi yang sudah ada, terlebih jika skema tersebut disusun berdasarkan jenjang KKNi atau Peta Okupasi.

##### **2. Menyusun Silabi**

Setiap unit-unit kompetensi dalam suatu paket pelatihan harus dibuatkan silabinya. Silabi akan memuat: (1) indikator pelatihan dari setiap Elemen Kompetensi dan Kriteria Unjuk Kerja; (2) cakupan materi pelatihan yang dapat berupa aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja; serta (3) alokasi waktu pelatihan untuk aspek pengetahuan dan keterampilan. Silabi harus disusun secara mendetail untuk setiap Kriteria Unjuk Kerja dan

Indikator Unjuk Kerja, terutama pada bagian pengetahuan dan keterampilan. Hal tersebut dimaksudkan agar memudahkan dalam: (1) penentuan durasi waktu pelatihan; serta (2) penentuan kandungan isi modul pelatihan berbasis kompetensi.

### 3. Menyusun Kurikulum

Selain unit kompetensi, paket pelatihan dapat pula memuat unsur Non-Unit Kompetensi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan paket pelatihan tersebut. Pembelajaran, baik Unit Kompetensi maupun Non-Unit Kompetensi, dapat dilakukan secara: *Off the Job Training* di dalam workshop dan atau ruang kelas; atau *On the Job Training* di industri atau *Teaching Factory*.

Kurikulum merupakan rekapitulasi atas seluruh Unit Kompetensi dan Non-Unit Kompetensi yang harus ditempuh dalam suatu Paket Pelatihan, yang dilaksanakan baik secara *On the Job Training* maupun *Off the Job Training*.

### 4. Mengidentifikasi kebutuhan peralatan dan bahan

Ketersediaan peralatan dan bahan perlu mendapat perhatian demi efektivitas pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi. Peralatan dan bahan perlu disiapkan mengacu pada kebutuhan masing-masing Unit Kompetensi dan Non-Unit Kompetensi pada setiap Paket Pelatihan.

Prosedur dan format penyusunan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi yang telah dijelaskan di atas mengacu pada Kepdirjen Binalattas Nomor 2/554/LP.00.01/VII/2020 tentang Pedoman Penyusunan Program dan Materi Pelatihan Berbasis Kompetensi.

### 5. Penyusunan Modul Pelatihan

Penyusunan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi harus ditindaklanjuti dengan menyusun dan mengembangkan modul pelatihan berbasis kompetensi sehingga dapat digunakan sebagai sarana pembelajaran pada pelatihan berbasis kompetensi. Proses yang dilakukan dalam penyusunan modul pelatihan berbasis kompetensi adalah dengan menyusun substansi atau materi pelatihan secara sistematis sehingga siap dipelajari dan dipraktikkan oleh peserta pelatihan untuk mencapai unit kompetensi tertentu. Modul pelatihan berbasis kompetensi disusun dengan melibatkan pemangku

kepentingan antara lain instruktur, industri/pengguna tenaga kerja, pakar dan praktisi yang kompeten di bidangnya. Terdapat 3 (tiga) tahapan utama dalam melakukan penyusunan modul ini, yaitu:

1. Penyusunan Konsep Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi
2. Pengesahan modul yang terdiri dari buku materi dan buku asesmen
3. Validasi dan revisi Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi

Output dari penyusunan Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi ini terdiri dari:

- Buku Materi yang berisi uraian materi pengetahuan dan langkah-langkah kerja yang akan dipelajari peserta latih sesuai unit kompetensi yang tertuang pada masing-masing Program Pelatihan.
- Buku Asesmen yang berisi uraian penilaian teori dan praktek yang harus dilalui peserta latih dalam proses pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi.

B. Menyelenggarakan Pelatihan berbasis kompetensi (skilling, upskilling, dan reskilling) tenaga kerja industri dengan sistem 3 in 1

Penyelenggaraan pelatihan vokasi industri di BDI dilakukan dengan sistem 3 in 1 yaitu pelatihan berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan lulusan pelatihan. Untuk menyelenggarakan pelatihan vokasi industri dengan sistem 3 in 1, langkah yang perlu dilakukan BDI yaitu:

1. MoU kerja sama dengan industri

Program kerjasama dan kemitraan Balai Diklat Industri dengan Dunia Usaha/Dunia Industri mutlak diperlukan. Kemitraan tersebut didasarkan atas kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak dalam penyiapan tenaga kerja industri kompeten melalui jalur pelatihan vokasi industri dengan sistem 3 in 1. Bentuk kesepakatan tersebut dituangkan dalam sebuah dokumen legal yakni MoU (*memorandum of understanding*) atau nota kesepahaman.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam penyiapan MoU dalam penyelenggaraan pelatihan vokasi industri sistem 3 in 1 antara lain:

## 1. Kejelasan identitas antar pihak yang terlibat

Kesepakatan pihak industri dalam pelaksanaan MoU minimal diwakili oleh jabatan manager HRD, sementara pihak BDI diwakili oleh Kepala BDI.

Ruang lingkup kerja sama, dapat berupa:

- Pengembangan program dan modul pelatihan
- Rekrutmen peserta pelatihan
- Instruktur pelatihan
- Fasilitas untuk pelaksanaan pelatihan (*off the job training dan on the job training*)
- Penempatan kerja bagi lulusan pelatihan
- Jangka waktu pelaksanaan *MoU*

Jangka waktu berlakunya *MoU* dibuat setahun sekali dan diperpanjang sewaktu-waktu jika diperlukan

- Rincian peran dan tanggung jawab masing-masing pihak

Peran dan tanggung jawab masing-masing pihak perlu dibuat rinci agar pelaksanaan dari *MoU* dapat lebih jelas dari sisi aktivitas dan pembiayaan yang muncul sebagai konsekuensi dari pelaksanaan *MoU* tersebut.

Pelaksanaan *MoU* antara BDI dengan industri harus dilakukan dengan koordinasi BDI dengan BPSDMI Kementerian Perindustrian. Hal ini agar pihak BPSDMI terus melakukan monitoring pelaksanaan pelatihan vokasi industri yang dilakukan oleh seluruh BDI Kementerian Perindustrian.

## 2. Rekrutmen peserta pelatihan

Rekrutmen peserta pelatihan bertujuan membuka kesempatan bagi masyarakat khususnya para calon tenaga kerja dalam rangka meningkatkan keahlian mereka. Rekrutmen peserta pelatihan dapat dilakukan melalui beberapa jalur diantaranya:

- Rekrutmen mandiri penyelenggara diklat melakukan rekrutmen secara langsung melalui beberapa media untuk menjaring peserta.
- Melalui Pemerintah Daerah Penyelenggara diklat menerima peserta diklat berdasarkan rekomendasi Dinas Perindustrian/Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Daerah.

- Melalui Mitra Penyelenggara diklat menerima peserta diklat berdasarkan rekomendasi mitra diberbagai tempat.
- Kerjasama Dengan industri Industri yang telah melakukan kerjasama dengan penyelenggara diklat guna menjaring peserta diklat.

Proses seleksi yang dilakukan melalui beberapa jalur tersebut dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku dan peserta diminta untuk melengkapi persyaratan administrasi seperti: formulir Pendaftaran Peserta Diklat, Photo Copy KTP 2 lembar, Formulir Surat Pernyataan Kesanggupan Mengikuti & Diklat Bersedia ditempatkan, Formulir Surat Pernyataan Ijin Orang Tua, Pas Foto 3 x 4 berwarna 2 lembar. Perekrutan peserta diklat diprioritaskan bagi calon peserta yang berlokasi dekat dengan perusahaan/industri terkait.

### 3. Pelaksanaan Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi

Pelaksanaan diklat 3 in 1 dilakukan ketika seluruh tahapan persiapan telah dilakukan dan mendapatkan peserta pelatihan sesuai dengan ketentuan pelatihan. Persiapan yang harus dilakukan sebelum melaksanakan pelatihan meliputi aspek:

- Metode pelaksanaan pelatihan: onsite/insite/online/klasikal
- Kelengkapan dan kesiapan peserta dan instruktur
- Kelengkapan dan kesiapan fasilitas praktek
- Kelengkapan dan kesiapan kurikulum, modul dan perlengkapan peserta
- Administrasi penyelenggaraan pelatihan bagi peserta dan instruktur

Pelaksanaan sertifikasi di akhir pelatihan ditujukan untuk memastikan penguasaan kompetensi dari peserta pelatihan. Di akhir pelaksanaan pelatihan, sertifikasi diselenggarakan dalam bentuk uji kompetensi sesuai dengan skema kompetensi pada masing-masing LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) BDI. Untuk pelaksanaan uji kompetensi ini, LSP telah memiliki asesor-asesor kompetensi yang menguasai secara teknis dan metodologi pengujian. Tenaga asesor dapat berasal dari internal BDI atau praktisi industri sepanjang memiliki sertifikat kompetensi dan diberi penugasan oleh LSP. Penerbitan sertifikat kompetensi

bagi peserta pelatihan yang dinyatakan kompeten dilakukan oleh LSP dengan koordinasi dan pembinaan dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) selaku lembaga negara yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan sertifikasi kompetensi secara nasional.

#### 4. Penempatan kerja

Keunggulan ketiga dari program pelatihan 3in1 yakni adanya penempatan kerja. Penempatan kerja ditujukan bagi peserta diklat yang telah menyelesaikan rangkaian kegiatan pelatihan serta dinyatakan kompeten dalam sertifikasi kompetensi di akhir masa pelatihan. Penempatan peserta pada suatu industri sesuai dengan kebijakan perusahaan/industri terkait dengan mempertimbangkan hasil evaluasi dan hasil uji kompetensi peserta. Perusahaan industri bertanggung jawab untuk menerima bekerja para lulusan peserta pelatihan yang telah di rekomendasikan kompeten sesuai dengan posisi pekerjaan yang dibutuhkan oleh Industri. Penempatan lulusan pelatihan ditandai dengan berita acara serah terima lulusan ke perusahaan/industri untuk bekerja.

Penempatan kerja merupakan usaha BDI untuk menyalurkan kemampuan SDM dari peserta pelatihan sesuai dengan kebutuhan mitra industri. BDI perlu memperhatikan penyediaan peserta diklat dan pemerataan kesempatan kerja sesuai dengan kebutuhan dari seluruh mitra industri. Dalam prosesnya, penempatan kerja perlu dilaksanakan perlu memperhatikan asas-asas penempatan tenaga kerja yang diatur dalam ketentuan Pasal 32 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Asas-asas tersebut mencakup terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan tanpa diskriminasi. Penempatan kerja di industri perlu memperhatikan beberapa aspek antara lain:

Informasi tentang perusahaan penempatan wajib sejelas-jelasnya disampaikan kepada peserta diklat. Informasi tersebut meliputi: jenis pekerjaan, jam kerja yang harus dijalani, ketentuan tentang upah, dan lain-lain.

Peserta pelatihan memiliki kebebasan untuk memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja (pihak industri) bebas untuk memilih tidak menerima peserta pelatihan, apabila peserta diklat tidak sesuai dengan ketentuan minimal yang disyaratkan oleh industri.

Penempatan kerja dilakukan berdasarkan kemampuan dan kompetensi peserta pelatihan dan tidak didasarkan atas suku, agama, warna kulit, dan aliran politik tertentu.

#### 5. *Tracer study* alumni peserta pelatihan

*Tracer study* adalah studi pelacakan jejak lulusan/alumni yang dilakukan kepada alumni peserta pelatihan setelah 3 bulan mengikuti pelatihan di BDI. Tujuan dari pelaksanaan *tracer study* alumni peserta pelatihan di BDI antara lain:

- Mengetahui outcome pelatihan yang diselenggarakan oleh BDI.
- Mengetahui kontribusi BDI terhadap kompetensi yang ada di dunia industri
- Monitoring adaptasi terhadap lulusan alumni peserta pelatihan di dunia industri yang diperlukan oleh BPSDMI dan Kementerian Perindustrian.

Adapun manfaat dari *tracer study* alumni bagi beberapa pihak adalah sebagai berikut:

- **Bagi BDI**
  - Mengetahui penyebaran lulusan peserta pelatihan
  - Bahan evaluasi BDI terhadap lulusan alumni yang dihasilkan apakah telah memenuhi standar kompetensi yang sesuai pada dunia industri
  - Bahan informasi mengenai kompetensi yang relevan bagi dunia industri sehingga dapat menjadi masukan dalam perbaikan kurikulum dan sistem pembelajaran pelatihan.
- **Bagi BPSDMI**
  - Sebagai alat monitoring BPSDMI/Pusdiklat terhadap lulusan peserta pelatihan di BDI ketika memasuki dunia industri
  - bagi industri
  - Melihat informasi tentang karakteristik lulusan pelatihan yang dipekerjakan
  - Bahan acuan dalam membuat pelatihan-pelatihan yang lebih relevan untuk lulusan pencari kerja baru.





**Gambar 2. Diklat berbasis kompetensi dengan sistem 3 in 1**

### 3.2.4 Mengembangkan skema dan uji kompetensi LSP;

Saat ini seluruh BDI telah memiliki LSP Pihak 1 dengan skema sertifikasi sesuai jenis diklat yang dilakukan. Seiring perkembangan kondisi dan kebutuhan diklat, skema sertifikasi perlu terus dikembangkan. Hal-hal yang perlu dilakukan BDI dalam mengembangkan perangkat sertifikasi kompetensi antara lain:

#### A. Pengembangan skema sertifikasi

Skema sertifikasi merupakan paket kompetensi dan persyaratan spesifik yang berkaitan dengan kategori jabatan atau keterampilan tertentu dari seseorang. Jenis skema sertifikasi dapat dikembangkan berdasarkan KKNI, okupasi (jabatan nasional) atau klaster. Tahapan yang harus dilakukan dalam Pengembangan skema sertifikasi yaitu:

1. Menginterpretasi persyaratan pengembangan skema sertifikasi, meliputi:
  - Komite skema sertifikasi dan tim penyusun skema
  - Standar Kompetensi acuan
  - Alasan kebutuhan pengembangan skema (misalnya perlindungan masyarakat, kebutuhan pasar seperti kredibilitas, kepercayaan dan peningkatan profesi/pekerjaan);
  - Stakeholder yang akan terlibat dalam penerapan skema sertifikasi

2. Melakukan perumusan skema sertifikasi, mencakup:
  - Mengidentifikasi Struktur skema sertifikasi yang mencakup persyaratan dasar peserta uji kompetensi, permohonan, asesmen, keputusan sertifikasi, program surveilan, sertifikasi ulang, dan penggunaan sertifikat.
  - Membuat uraian rinci proses sertifikasi untuk setiap skema sertifikasi yang sesuai, termasuk kebutuhan biaya sertifikasi.
  - Menetapkan persyaratan sertifikasi, hak pemohon, serta kewajiban profesi yang disertifikasi termasuk kode etik profesi (jika ada).
  - Menetapkan metode asesmen yang digunakan bagi calon peserta baik yang baru lulus pelatihan.
  - Menetapkan proses pengambilan keputusan sertifikasi berdasarkan informasi yang dikumpulkan selama proses sertifikasi.
  - Menetapkan proses survailen untuk memantau pemenuhan kompetensi peserta yang disertifikasi dengan persyaratan skema sertifikasi yang relevan.
3. Validasi skema sertifikasi mencakup pengajuan penambahan skema ke BNSP dan melakukan revisi sesuai hasil validasi. Proses penambahan skema sertifikasi oleh setiap LSP Pihak Pertama BDI agar selalu dikoordinasikan dengan pihak BPSDMI Kementerian Perindustrian agar perkembangan kinerja LSP BDI dalam melakukan sertifikasi kompetensi kepada peserta latih selalu termonitor.
4. Memelihara skema sertifikasi melalui pemantauan secara berkelanjutan terhadap kesesuaian skema sertifikasi yang sudah ada dengan kebutuhan di lapangan. Bilamana diperlukan, perubahan atau penambahan skema sertifikasi bahkan ruang lingkup pengujian sertifikasi kompetensi yang dilakukan BDI dapat dilakukan merujuk prosedur ini.

## B. Mengembangkan Materi Uji Kompetensi (MUK)

MUK dirancang untuk menilai kompetensi secara tertulis, lisan, praktek, pengamatan atau cara lain yang andal dan objektif, serta berdasarkan dan konsisten dengan skema sertifikasi. Materi uji disusun oleh asesor yang berpengalaman secara teknis di bidangnya. Bila diperlukan, penyusunan MUK dapat dilakukan tim asesor dengan melibatkan praktisi industri. Langkah-langkah yang dilakukan BDI dalam mengembangkan MUK yaitu:

- Menyiapkan proses pengembangan perangkat asesmen yang meliputi: identifikasi kualifikasi target peserta uji, standar kompetensi pada setiap skema sertifikasi, pemilihan metode-metode penilaian yang dapat digunakan, serta alternatif perangkat asesmen yang dibutuhkan untuk setiap metode penilaian.
- Mengembangkan perangkat asesmen untuk setiap metode penilaian yang mungkin dilakukan pada masing-masing skema sertifikasi seperti observasi, demonstrasi, pertanyaan lisan dan tertulis, portofolio dan lain-lain.
- Melakukan uji coba dan *review* perangkat asesmen untuk mendapatkan umpan balik sebelum MUK diterapkan pada asesi secara luas. Perangkat asesmen yang telah diperbaiki dan ditetapkan harus didokumentasikan dengan baik untuk menjadi milik LSP.

## C. Penguatan asesor kompetensi dari segi teknis dan metodologi

Asesor kompetensi merupakan salah satu kunci penting dalam pelaksanaan uji kompetensi. Saat ini setiap LSP Pihak 1 BDI telah memiliki asesor kompetensi yang berasal dari internal BDI ataupun praktisi industri yang menjadi mitra BDI dalam penyelenggaraan diklatnya. Untuk memastikan kualitas pengujian kompetensi yang dilakukan, BDI harus memantau kinerja dan keandalan para asesor kompetensi dalam melakukan asesmen. Asesor kompetensi harus memenuhi persyaratan yang ditentukan LSP BDI. Secara umum asesor harus memenuhi beberapa kriteria antara lain:

- a. memahami skema sertifikasi yang relevan.
- b. memiliki kompetensi teknis terkait skema sertifikasi.
- c. mampu menerapkan prosedur uji kompetensi dan dokumentasinya.

- d. fasih, secara lisan maupun tertulis.
- e. dapat mengenali setiap benturan kepentingan yang diketahui untuk memastikan bahwa penilaian yang dibuat tidak berpihak.

Poin a dan b mensyaratkan agar asesor memiliki kehandalan dari segi teknis sedangkan poin c sampai dengan e mensyaratkan kehandalan dari segi metodologi asesmen. Kehandalan asesor dari segi segi teknis dan metodologi adalah mutlak diperlukan untuk mendukung kehandalan LSP melakukan proses uji kompetensi. Untuk itulah LSP senantiasa melakukan *update* dan *upgrade* kapasitas asesornya menyesuaikan dengan perkembangan industri yang sangat dinamis.

#### D. Pengembangan TUK

Tempat Uji Kompetensi adalah tempat kerja atau tempat lainnya yang memenuhi persyaratan untuk digunakan sebagai tempat pelaksanaan uji kompetensi oleh LSP. Dalam pelaksanaan uji kompetensi, LSP Pihak 1 BDI dapat menggunakan TUK yang bersifat sewaktu, mandiri ataupun di perusahaan tempat kerja penyelenggaraan pelatihan. Sebelum uji kompetensi dilakukan, LSP harus memastikan ketersediaan dan kesiapan TUK yang meliputi:

- pelaksanaan uji kompetensi yang dilaksanakan
- persyaratan teknis TUK sesuai lingkup skema sertifikasi yang diacu.
- Hasil verifikasi TUK yang dilakukan oleh asesor lisensi. Khusus untuk TUK di tempat kerja dan TUK sewaktu verifikasi TUK dapat dilakukan oleh asesor kompetensi.
- penetapan TUK terverifikasi untuk lingkup skema sertifikasi yang diacu.
- jaminan ketidakberpihakan dan keamanan materi uji kompetensi.

#### E. Sistem digitalisasi uji kompetensi

BDI harus dapat menyiapkan sistem digital proses uji kompetensi dari sebelumnya masih sistem manual dan konvensional. Sistem digital yang dikembangkan harus tetap memenuhi kaidah pedoman Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) mulai dari proses penyiapan perangkat uji kompetensi, proses pendaftaran asesi, proses asesmen hingga proses pencetakan

sertifikat kompetensi. Proses digital ini akan memudahkan LSP BDI dalam menjalankan tugasnya pada setiap tahapannya dan mendukung terwujudnya *Smart Training Facility*.

### **3.2.5 Mengembangkan sertifikasi kompetensi internasional**

Selain menyelenggarakan sertifikasi kompetensi melalui LSP yang telah dilisensi BNSP seperti yang selama ini dilakukan, BDI perlu melakukan penjangkauan kerjasama sertifikasi yang berlaku di negara lain ataupun diakui secara internasional. Ke depan, BDI diharapkan dapat menjadi *Authorized Training Body* (ATB) pada sektor-sektor industri sesuai spesialisasi kompetensinya. Langkah yang dapat dilakukan BDI untuk mencapai hal tersebut yaitu:

#### **A. Identifikasi standar kompetensi internasional**

Peluang tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri pada saat ini sangat terbuka lebar mengingat kebutuhan tenaga kerja di beberapa negara pada bidang-bidang tertentu relatif besar. Sebagai contoh Jepang hingga Tahun 2024 membutuhkan 345.150 juru las (*welder*) asal Indonesia untuk bekerja di negaranya. Sementara itu, agar mampu memenuhi kebutuhan di atas, welder Indonesia tidak hanya cukup memiliki keahlian dan pengalaman di bidang pengelasan namun bisa dibuktikan dengan memiliki sertifikat internasional. Sertifikat welder ini dan menjadikan seorang pekerja mendapatkan gaji yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak mempunyai sertifikat internasional.

Peluang tersebut di atas harus segera ditangkap dan direspon oleh BDI. Sudah saatnya BDI menyiapkan paket program pelatihan, sertifikasi dan penempatan kerja dengan skala internasional. Langkah awal yang dilakukan BDI dalam menyiapkan SDM industri yang diakui secara global adalah mengidentifikasi standar kompetensi internasional. Standar kompetensi Internasional merupakan standar kompetensi kerja yang ditetapkan oleh suatu organisasi multinasional dan berlaku secara internasional. Saat ini belum tersedia Standar kompetensi Internasional sebagaimana yang terdaftar pada Kementerian Tenaga Kerja, lembaga pemerintah yang berwenang menangani bidang ketenagakerjaan. Namun, pada setiap negara memiliki Standar Kompetensi yang berlaku pada suatu negara tersebut. Sebagai contoh pada industri pengelasan, di Australia akan dikenal Australian and New Zealand Standard Classification of Occupations (ANZSCO),

di Jepang akan dikenal dengan Specified Skill Worker (SSW) Japan, AWS Skilled Worker - USA di Amerika Serikat atau The Standard Occupational Classification (SOC) UK di Inggris. Tantangan bagi BDI adalah menyiapkan tenaga kerja yang diakui oleh Standar Kompetensi yang berlaku pada negara tersebut.

#### B. Identifikasi lembaga sertifikasi internasional

Mengidentifikasi kredibilitas lembaga yang mengeluarkan sertifikat kompetensi internasional adalah hal yang sangat penting dilakukan oleh BDI. Sebagai contoh untuk sektor industri pengelasan, BDI dapat melakukan peninjauan kerjasama agar diakui sebagai *Authorized Training Body* (ATB) yang melakukan pelatihan dan pengujian kualifikasi personil di bidang pengelasan. Untuk kepentingan tersebut, ATB dapat melaksanakan sertifikasi bekerjasama dengan International Association of Classification Societies (IACS) Members, diantaranya Lloyd Register (Class LR) – Inggris, Nippon Kaiji Kyokai (Class NK) – Japan. Untuk hal tersebut, BDI perlu mengidentifikasi lembaga sertifikasi atau ATB yang sudah ada pada negara-negara tujuan sesuai spesialisasi kompetensinya.

#### C. Kerjasama dengan lembaga sertifikasi internasional

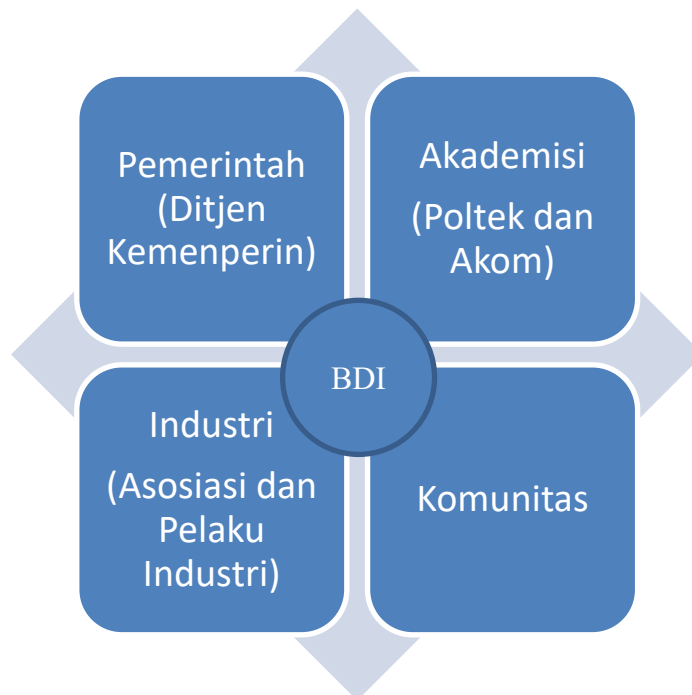
Setelah BDI melakukan proses identifikasi lembaga sertifikasi internasional maka tahapan selanjutnya adalah menjajaki kerjasama dengan lembaga-lembaga tersebut. Kerjasama ini harus mempertimbangkan kemudahan apa saja yang diperoleh oleh BDI dan SDM industri yang akan mengikuti proses sertifikasi serta peluang penempatan kerja di beberapa negara tertentu.

### 3.2.6 Membangun sinergi serta menumbuhkan wirausaha industri melalui penyelenggaraan inkubator bisnis;

Selain fokus pada penyiapan tenaga kerja industri kompeten, BDI juga berperan dalam penyiapan wirausaha industri melalui jalur inkubator bisnis. Penyelenggaraan inkubator bisnis di BDI harus tetap mempertimbangkan spesialisasi kompetensi serta kompetensi inti yang terdapat di wilayahnya. Tahapan pengembangan inkubator bisnis yang dapat dilakukan BDI adalah:

- A. Menjalin kemitraan dengan asosiasi, pelaku industri, politeknik dan Kementerian/Lembaga terkait sebagai akselerator pengembangan inkubator bisnis vokasi industri

Inkubator bisnis merupakan program kolaborasi dengan konsep *quadruple helix* yaitu melibatkan pemerintah, akademisi, industri dan komunitas.



**Gambar 3. Tahap Pengembangan Inkubator Bisnis**

Adapun peran berbagai pihak secara umum dapat dirumuskan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Pihak dalam Inkubator Bisnis

No	Pihak Terkait	Kontribusi
1	BDI	Dukungan pelatihan, penyiapan fasilitas dan SDM
2	Asosiasi dan pelaku industri	Input informasi dan link mitra industri
3	Politeknik	Input hasil riset dan calon wirausaha (alumni/masyarakat) dan pengelolaan incubator bisnis
4	Komunitas	Sharing jejaring, katalis <i>customer engagement</i>
5	Ditjen, BPSDMI, BSKJI Kemenperin	Pendampingan, bantuan peralatan, akses pasar dan pemodalan

Konsep Inkubator Bisnis yang dikembangkan ini merupakan wahana katalisator bagi komersialisasi inovasi dan penciptaan lapangan kerja baru, yang pada akhirnya tercipta rantai susulan lapangan kerja (*job creation*). Rangkaian proses ini akan mampu mengubah penemuan-penemuan baru menjadi inovasi, sehingga terjadi proses penciptaan nilai (*value creation*) yang akan memberikan dampak positif pada munculnya komersialisasi teknologi yang mampu mendorong penciptaan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat (*social wealth creation and social wealth improvement*).

Saat ini seluruh politeknik pendidikan vokasi Kementerian Perindustrian memiliki program Inkubator Bisnis dengan beragam spesialisasi komoditi industri yang dikembangkan. Selain itu berbagai Kementerian/Lembaga juga memiliki program penyiapan wirausaha yang dapat dikolaborasikan. Di Kementerian Perindustrian sendiri, upaya penciptaan wirausaha baru banyak dilakukan oleh Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah dan Aneka dalam bentuk bimbingan, pendampingan dan bantuan peralatan. Penyelenggaraan inkubator bisnis yang mencakup fase pra inkubasi, inkubasi dan pasca inkubasi dapat dilakukan berkolaborasi dengan pihak-pihak tersebut.



B. Mendorong peserta pelatihan menjadi wirausaha

Tantangan untuk meningkatkan jumlah wirausaha Indonesia hingga minimal 4% dari jumlah penduduk harus didukung oleh semua pihak. Dengan kesadaran bahwa untuk memiliki jiwa wirausaha tidaklah mudah, maka setiap orang yang memiliki keinginan untuk berwirausaha perlu didorong. BDI pun perlu mendorong setiap peserta pelatihan yang berkeinginan untuk menjadi wirausaha melalui keikutsertaan dalam program Inkubator Bisnis. Melalui pendampingan pada setiap fasenya, peserta inkubator bisnis (tenant) akan menapaki kemudahan menjadi seorang wirausaha industri.

C. Memfasilitasi kemitraan dengan industri besar

Dalam menjalankan program inkubator bisnis, BDI memerlukan input informasi dari industri terkait update teknologi terkini sehingga fasilitas yang ditawarkan ke tenant benar bermanfaat dan sesuai standar industri. BDI juga dapat memanfaatkan jejaring dari asosiasi industry atau komunitas tersebut untuk pengembangan setiap tenant sejak masa pra inkubasi, inkubasi hingga pasca inkubasi.

Pengembangan fasilitas inkubator bisnis

Fasilitas adalah hal mutlak yang perlu disiapkan dan dikembangkan oleh BDI ketika akan mengembangkan program inbis tersebut. Para tenant tertarik mengikuti program inkubator bisnis karena ada fasilitas yang ditawarkan oleh pengelola Inbis dimana sebagai pemula di dunia bisnis, para tenant membutuhkan fasilitas untuk memulai usahanya. Ketika usaha mereka mulai memperoleh profit atau investor maka berangsur-angsur mereka dapat mandiri menyiapkan sendiri failitas-fasilitas yang mereka butuhkan.

D. Pengembangan SDM inkubator bisnis (*coach, trainer, pengelola*)

Selain fasilitas, hal yang terpenting dalam program Inkubator Bisnis adalah penyiapan dan pengembangan SDM yang mumpuni untuk mendukung para tenant mandiri mengembangkan usahanya. BDI harus menyeleksi dan melatih terlebih dahulu tim pengelola yang terlibat dalam program inbis agar memenuhi kualifikasi seorang pengelola inbis yang handal. Selanjutnya SDM pendukung yang lain adalah trainer dan coach yang dapat didukung oleh akademi vokasi, industri serta dari komunitas yang telah berpengalaman dan siap berbagi ilmu, skill dan pengalamannya.

### 3.2.7 Membangun smart training facility.

Pelatihan yang diselenggarakan bagi para SDM industri sudah sepatutnya perlu disesuaikan dengan era Industri 4.0 yang menjadi tren global maupun nasional. Untuk menyelenggarakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan bagi industri 4.0, dimulai dengan membangun fasilitas training yang cerdas (*smart training facility*). Smart training facility merupakan pemanfaatan teknologi terkini sebagai fasilitas penyelenggaraan pelatihan.

Awalan "*smart*" menunjukkan bahwa sasaran training atau pelatihan ditingkatkan fungsi atau efisiensinya melalui penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Ragam komponen smart training facility yang dimaksudkan ini mencakup adanya *smart infrastructure* (perangkat), *smart classroom*, dan *smart monitoring* peserta pelatihan. Dalam membangun *smart training facility*, langkah-langkah yang perlu dilakukan oleh BDI yaitu:

#### A. Mengembangkan infrastruktur berbasis smart/Industri 4.0

Ragam komponen *smart infrastructure* dalam konteks *smart training* mencakup segala perangkat yang memaksimalkan penggunaan teknologi terkini baik TIK, robotik dan mesin dalam mendukung pelaksanaan *smart training*. Tahapan awal dalam pembangunan *smart training facility*, dilakukan pengembangan dan persiapan infrastruktur yang berbasis teknolog terkini dan kebutuhan implementasi industri 4.0. Penyediaan infrastruktur untuk mendukung *smart training facility* dilakukan dengan mengikuti tahapan berikut:

#### B. Mengidentifikasi model-model *smart training* yang tersedia.

Melakukan analisa kebutuhan infrastruktur untuk mendukung smart training yang akan diselenggarakan

Studi kelayakan terkait pembiayaan penyediaan infrastruktur, termasuk komponen *smart training facility* yang disiapkan secara mandiri di BDI atau dengan memanfaatkan fasilitas *smart training facility* yang ada di BPSDMI atau mitra industri, seperti Pusat Industri Digital 4.0 (PIDI 4.0).

Menyusun rencana pengembangan *smart infrastructure* yang dapat dilaksanakan dalam satu tahun ataupun *multi years program*.

### C. Mengembangkan model *smart training*

Jenis pelatihan yang diselenggarakan oleh BDI saat ini tidak semuanya dapat diimplementasikan serta merta menggunakan model *smart training*. Perlu dilakukan identifikasi model pelatihan yang sesuai untuk diselenggarakan secara *smart training*. Langkah-langkah untuk mengembangkan model *smart training* adalah sebagai berikut:

- Identifikasi kebutuhan pelatihan yang dapat dilakukan dengan fasilitas smart training.
- Memeriksa ketersediaan infrastruktur yang mendukung pelatihan yang akan dilakukan dengan fasilitas smart training.
- Menyusun program smart training yang komprehen meliputi: peralatan dan teknologi pendukung, metode pembelajaran, kurikulum dan silabus, target capaian pembelajaran, kompetensi dan syarat peserta yang diharapkan.
- Menetapkan pihak industri yang akan mendukung dalam penyediaan teknologi *smart training* facility maupun penempatan kerja peserta pelatihan.
- Mengembangkan *Learning Management System* (LMS) yang terintegrasi

LMS adalah istilah umum dari sebuah sistem manajemen pembelajaran. LMS merupakan sistem komputerisasi yang dikembangkan secara khusus untuk mengelola pelatihan secara online, mendistribusikan materi pembelajaran dan memungkinkan kolaborasi antara instruktur/fasilitator dan peserta pelatihan. LMS memungkinkan penyelenggara pelatihan (BDI) untuk mengelola setiap aspek pada pelatihan, mulai dari registrasi peserta pelatihan hingga penyimpanan hasil uji kompetensi, dan juga memungkinkan penyelenggara/fasilitator/instruktur menerima tugas secara digital dan tetap berhubungan dengan peserta pelatihan secara virtual.

Sebuah LMS mutlak diperlukan untuk mendukung pembangunan smart training facility. LMS yang terpusat (terintegrasi) dan dikelola dengan baik akan menjadi *backbone* bagi penyelenggaraan smart training. Syarat untuk pengembangan LMS terintegrasi yang mendukung smart training facility perlu memenuhi beberapa hal berikut:

- LMS dapat diakses melalui internet selama 24 jam dengan perangkat apapun (laptop, PC, smartphone, tablet, dll)

- Konten dari LMS mencakup materi pembelajaran, jadwal, evaluasi dan diskusi interaktif antara peserta pelatihan dengan pengajar maupun penyelenggara
- LMS harus terpusat *single sign-in* untuk semua BDI di Indonesia
- Memilih platform LMS yang tepat untuk dikembangkan didahului dengan Analisa kebutuhan LMS sesuai dengan model *smart training* yang akan diselenggarakan
- Membangun tim kerja pembangunan LMS yang bertugas menyusun rencana detail pembangunan LMS, pemilihan provider, pemilihan platform dan hal teknis lainnya.
- Membuat pilot project dari LMS yang ditetapkan
- Melakukan evaluasi dan monitoring dari implementasi pilot project LMS
- Melakukan tindak lanjut perbaikan dari implementasi pilot project untuk penerapan LMS di skala nasional.
- Evaluasi dan permbaharuan secara berkala dari LMS yang digunakan.

### **3.2.8 Menyelenggarakan pelatihan bagi ASN yang menduduki jabatan fungsional di lingkungan Kementerian Perindustrian**

Pembina industri merupakan salah satu unsur SDM Industri selain tenaga kerja industri, wirausaha industri dan pembina industri. Kebijakan peralihan jabatan struktural menjadi jabatan fungsional yang telah diambil pemerintah berdampak pada peningkatan kebutuhan pelatihan pada setiap jenjang jabatan fungsional. Arah kebijakan pengembangan dan pembinaan pembina industri baik di tingkat pusat maupun daerah telah disusun oleh Pusat Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan SDM Aparatur Kementerian Perindustrian. Sebagai unit kerja pelatihan yang dimiliki Kementerian Perindustrian, BDI juga diamanahkan untuk menyelenggarakan pelatihan bagi pembina industri pusat dan daerah, khususnya bagi jabatan fungsional yang berada di lingkungan Kementerian Perindustrian. Langkah yang dilakukan BDI sebagai penyelenggara pelatihan bagi jabatan fungsional di lingkungan Kementerian Perindustrian yaitu:

A. Rekrutmen peserta

Setelah perencanaan pelatihan dilakukan, BDI dapat melakukan rekrutmen peserta yang berasal dari unit kerja Kementerian Perindustrian pusat yang berada di daerah sekitar BDI atau pemerintah daerah di lingkungan BDI berada. BDI dapat melakukan seleksi calon peserta pelatihan sesuai dengan persyaratan pelatihan fungsional yang telah ditetapkan.

B. Penyiapan tenaga pengajar

Setiap BDI telah memiliki widyaiswara yang memiliki tugas untuk melakukan pendidikan, pengajaran dan pelatihan bagi aparatur industri. Para Widyaisawa tersebut dapat diberikan penugasan sebagai tenaga pengajar pada pelatihan jabatan fungsional sesuai dengan bidang kompetensinya. Apabila diperlukan, tenaga pengajar pada pelatihan tersebut dapat berasal dari institusi pembina masing-masing jabatan fungsional atau lembaga lain yang relevan.

C. Penyiapan sarana prasana

Secara umum tidak dibutuhkan sarana prasana khusus dalam pelaksanaan pelatihan bagi jabatan fungsional. Sehingga sarana prasarana yang saat ini terdapat di BDI dapat digunakan untuk penyelenggaraan pelatihan jabatan fungsional tersebut. Hal yang perlu diperhatikan adalah pengaturan ketersediaan kelas, kantin dan asrama untuk peserta dan pengajar pelatihan.

D. Penyiapan Tempat Uji Kompetensi bagi pejabat fungsional

Saat ini beberapa jabatan fungsional mensyaratkan uji kompetensi untuk dapat naik ke jenjang di atasnya. Penyelenggaraan uji kompetensi dikoordinasikan oleh BPSDMI Kementerian Perindustrian atau instansi pembina masing-masing jabatan fungsional. Dalam hal ini, BDI dapat digunakan sebagai Tempat Uji Kompetensi (TUK) sewaktu bagi pelaksanaan uji kompetensi tersebut. Hal yang perlu dipastikan adalah BDI sebagai TUK harus mendapatkan verifikasi dari Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang relevan.

### 3.3 Program

Pelaksanaan berbagai strategi tersebut dijabarkan dalam dua program teknis yang masuk dalam rumpun program di bawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yaitu **Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi** dan Program **Program Dukungan Manajemen**. Program ini dilaksanakan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Perindustrian. Program ini dijabarkan dalam kegiatan prioritas yang diemban oleh Balai Diklat Industri Yogyakarta yaitu :

#### 1. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

Program ini dijabarkan dalam kegiatan sebagai berikut.

- a. Tenaga Kerja Industri Kompeten Lulusan Diklat Sistem 3 in 1 (Pelatihan, Sertifikasi, dan Kompetensi)
- b. Monitoring dan Evaluasi Diklat 3 in 1 Bidang Alas Kaki, Plastik, Furniture, dan Garmen
- c. Inkubator Bisnis untuk Pembentukan Wirausaha Industri
- d. Pengadaan Peralatan Pelatihan Vokasi Industri
- e. FGD Review dan Penyusunan Modul Kurikulum Diklat 3 In 1 Bidang Alas Kaki, Plastik, Furniture, dan Garmen

#### 2. Program Dukungan Manajemen

Program ini dijabarkan dalam kegiatan sebagai berikut.

- a. Layanan Gaji dan Tunjangan
- b. Operasional dan Pemeliharaan Kantor
- c. Penyusunan rencana program dan Penyusunan rencana anggaran
- d. Pengelolaan keuangan dan perbendaharaan
- e. Pengelolaan kepegawaian
- f. Pelayanan umum, Pelayanan rumah tangga dan perlengkapan
- g. Pengadaan Peralatan Perkantoran

### **3.4 Kerangka Regulasi**

Sejak berlakunya program reposisi, kerangka regulasi Balai Diklat Industri Yogyakarta mengalami banyak sekali perubahan. Mulai tahun 2013, Balai Diklat Industri Yogyakarta telah mereposisi dirinya dengan memfokuskan diri pada pendidikan dan pelatihan berbasis pada industri plastik, logam dan kerajinan. Oleh karena itu, melalui Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 40/M-IND/PER/5/2014 Balai Diklat Industri Regional IV Yogyakarta berubah nama menjadi Balai Diklat Industri Yogyakarta (tanpa Regional IV) yang mengemban semangat reposisi di bidang komoditas industri plastik, logam dan kerajinan. Melalui nomenklatur ini pula, area kerja Balai Diklat Industri Yogyakarta sudah tidak berfokus pada Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Provinsi Jawa Tengah, Provinsi Kalimantan Barat dan Provinsi Kalimantan Tengah saja, tetapi sudah mencakup seluruh Indonesia dengan spesialisasi pada industri plastik, logam, dan kerajinan.

Kemudian pada tahun 2014, pemerintah mengeluarkan Undang-undang nomor 3 tahun 2014 tentang Perindustrian. Salah satu amanah penting dalam UU tersebut yang terkait dengan Balai Diklat Industri Yogyakarta adalah pembangunan SDM industri yang meliputi wirausaha industri, tenaga kerja industri, pembina industri dan konsultan industri. Pembangunan tenaga kerja industri dilakukan untuk menghasilkan tenaga kerja industri yang kompeten di bidang industri sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).

Melalui Undang-undang nomor 3 tahun 2014, Kementerian Perindustrian juga diamanahkan untuk membuat Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional atau RIPIN. Pada tahun 2015, RIPIN telah selesai dirumuskan dan ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah nomor 14 tahun 2015. RIPIN ditetapkan untuk jangka waktu dua puluh tahun yaitu 2015 – 2035. RIPIN 2015 – 2035 memuat hal-hal sebagai berikut :

1. visi, misi, dan strategi pembangunan industri,
2. sasaran dan tahapan capaian pembangunan industri,
3. bangun industri nasional,
4. pembangunan sumber daya industri nasional,
5. pembangunan sarana dan prasarana industri,

6. pemberdayaan industri,
7. perwilayahan industri, dan
8. kebijakan afirmatif industri kecil dan menengah.

Melalui RIPIN telah ditetapkan sepuluh industri prioritas yang menjadi fokus pembangunan industri. Kesepuluh industri tersebut adalah sebagai berikut :

1. industri pangan	}	industri andalan
2. industri farmasi, kosmetik, dan alat kesehatan		
3. industri tekstil, kulit, alas kaki, dan aneka;		
a. industri tekstil,		
b. <b>industri kulit dan alas kaki,</b>		
c. <b>industri furnitur dan barang lainnya dari kayu,</b>		
d. <b>industri plastik,</b> pengolahan karet, dan barang lainnya dari karet.		
4. industri alat transportasi	}	industri pendukung
5. industri elektronika dan telematika (ICT)		
6. industri pembangkit energi	}	industri hulu
7. industri barang modal, komponen, bahan penolong, dan jasa industri		
8. industri hulu agro		
9. industri logam dasar dan bahan galian non-logam		
10. industri kimia dasar berbasis migas dan batu bara		

Sektor industri plastik yang menjadi spesialisasi Balai Diklat Industri Yogyakarta menjadi salah satu industri andalan dalam pembangunan industri Indonesia. Untuk lebih memantapkan posisi sebagai lembaga diklat penumbuhan tenaga kerja industri yang kompeten, Balai Diklat Industri Yogyakarta menambah spesialisasinya ke arah industri alas kaki pada tahun 2015 dan furnitur pada tahun 2018. Selain itu, Balai Diklat Industri Yogyakarta juga mereviu kembali pelaksanaan diklat di sektor industri logam dan kerajinan karena tidak termasuk dalam sektor industri andalan. Pada tahun 2020 melalui Peraturan Kepala BPSDMI No.727 tahun 2020, BDI Yogyakarta diberikan tambahan cakupan spesialisasi bidang makanan dan



minuman, alas kaki, kulit produk kulit, sarung tangan. Sedangkan pada tahun 2021 melalui surat penugasan Kepala Pusdiklat Industri No. 338 tahun 2021, BDI Yogyakarta mendapatkan penugasan untuk mengembangkan spesialisasi di bidang tekstil dan produk tekstil. Pada tahun 2022 telah keluar peraturan Menteri perindustrian Nomor 2 tahun 2022 tentang organisasi dan tata kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri.

Keputusan Menteri Perindustrian Nomor 1009 tahun 2021 tentang Roadmap Corporate University pada BPSDMI menjadi pedoman satuan kerja di bawah BPSDMI termasuk BDI Yogyakarta dalam pedoman kebijakan Pengembangan dan peningkatan kapasitas kelembagaan satuan kerja. Selain itu, Revisi Rencana strategis Kementerian Perindustrian yang tertuang dalam Permenperin No 29 tahun 2021 menjadi acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan satuan kerja.

Khusus untuk pembangunan sumber daya industri, pemerintah juga telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah nomor 41 tahun 2015 tentang Pembangunan Sumber Daya Industri sebagai penjabaran UU nomor 3 tahun 2014. Kriteria-kriteria pelatihan berbasis kompetensi seperti yang diatur dalam PP nomor 41 tahun 2015 adalah sebagai berikut.

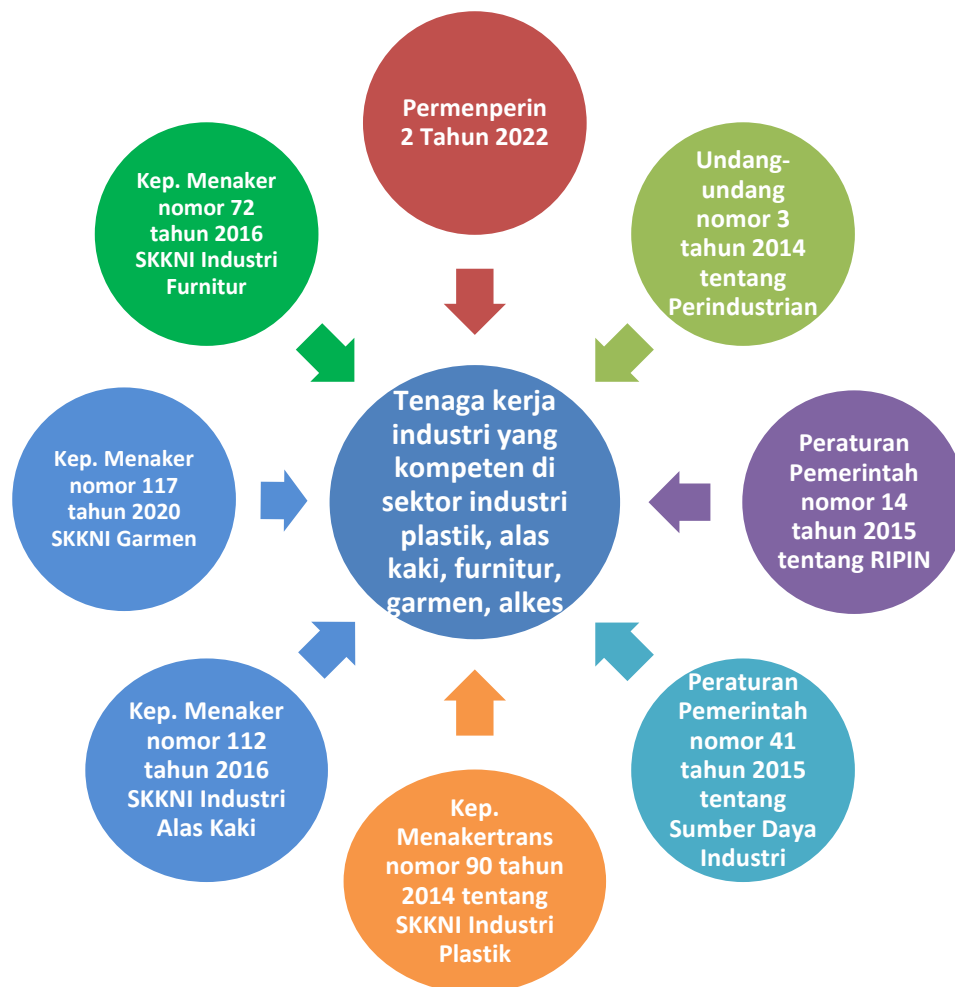
1. Pelatihan industri berbasis kompetensi diselenggarakan dengan mengacu pada SKKNI di bidang Industri.
2. Penyelenggaraan pelatihan industri berbasis kompetensi harus dilengkapi dengan LSP, pabrik dalam lembaga diklat, dan TUK.
3. Dalam hal penyelenggaraan pelatihan industri berbasis kompetensi belum dilengkapi dengan LSP, penyelenggara harus melakukan kerja sama dengan LSP yang bidangnya sejenis.
4. Dalam hal penyelenggaraan Pelatihan industri berbasis kompetensi belum dilengkapi dengan pabrik dalam lembaga diklat dan/atau TUK, penyelenggara harus melakukan kerja sama dengan perusahaan industri dan/atau lembaga penelitian dan pengembangan.
5. Penyelenggaraan pelatihan industri berbasis kompetensi diakhiri dengan sertifikasi kompetensi.
6. Sertifikasi kompetensi dilakukan oleh LSP.

7. Menteri, menteri terkait, kepala lembaga pemerintah nonkementerian, gubernur, bupati/walikota, pelaku industri, dan masyarakat dapat menyelenggarakan pelatihan industri berbasis kompetensi.
8. Penyelenggaraan pelatihan industri berbasis kompetensi dilaksanakan oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri, BLK, dan lembaga pelatihan lain.
9. Penyelenggara pelatihan industri berbasis kompetensi mendapatkan akreditasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Karena Balai Diklat Industri Yogyakarta menekankan pada sektor industri plastik, alas kaki, furniture, dan garmen SKKNI yang diacu meliputi

1. SKKNI Industri Karet, Barang dari Karet dan Plastik Kelompok Usaha Industri Barang dari Plastik untuk Pengemasan (Kep. Menakertrans nomor 90 tahun 2014),
2. SKKNI Industri Alas Kaki (Kep. Menaker nomor 112 tahun 2016), dan
3. SKKNI Industri Furnitur (Kep. Menaker nomor 72 tahun 2016).
4. SKKNI Industri Pakaian Jadi Bidang Industri Garmen (Kep. Menaker nomor 117 tahun 2020).

Keseluruhan regulasi di atas dapat dilihat melalui kerangka regulasi pada Gambar 3.1 berikut.



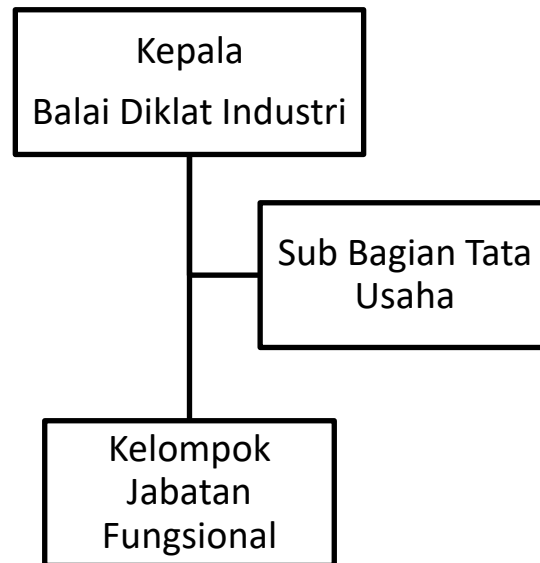
*Gambar 3.3 Kerangka Regulasi Balai Diklat Industri Yogyakarta dalam mewujudkan tenaga kerja industri yang kompeten di sektor industri plastik, alas kaki, furnitur, garmen, dan alkes*

### 3.5 Kerangka Kelembagaan

Balai Diklat Industri Yogyakarta merupakan instansi pemerintah setingkat eselon tiga. Balai Diklat Industri dipimpin oleh seorang kepala setingkat eselon IIIa yang bertanggung jawab kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Kementerian Perindustrian. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, Kepala Balai Diklat dibantu oleh Kasubag Tata Usaha dan kelompok pejabat fungsional. Dalam pelaksanaan tugas dapat ditetapkan koordinator pelaksana sesuai dengan bidang tugas dan fungsi Balai Diklat Industri. Penugasan pejabat fungsional sebagai koordinator ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal Kementerian Perindustrian

berdasarkan usulan Kepala BPSDMI.

Berdasarkan Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 2 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri, struktur organisasi Balai Diklat Industri Yogyakarta mengalami perubahan. Perubahan struktur ini mengikuti perkembangan tugas pokok, fungsi dan peran strategis organisasi yang berubah setelah adanya perubahan Struktur pada BPSDMI.



Gambar 3.5 Struktur organisasi Balai Diklat Industri Yogyakarta

Kepala Balai Diklat Industri dibantu oleh Sub Bagian Tata Usaha, dan Kelompok Jabatan Fungsional. Tugas pokok dan fungsi dari masing-masing Sub Bagian tersebut adalah sebagai berikut.

1. Sub Bagian Tata Usaha, mempunyai tugas melakukan urusan perencanaan, program, anggaran, kepegawaian, keuangan, organisasi, tata laksana, kerjasama, hubungan masyarakat, data dan informasi, pengelolaan BMN, persuratan, perpustakaan, kearsipan, dan rumah tangga, serta pelaksanaan evaluasi dan pelaporan.
2. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Balai Diklat Industri sesuai dengan keahlian dan keterampilan.

## **BAB 4**

### **TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN**

#### **4.1 Target Kinerja**

Dalam rangka meraih visi yang ingin dicapai pada tahun 2024, Balai Diklat Industri telah merumuskan tujuan yang ingin dicapai hingga tahun 2024. Tujuan tersebut adalah **“Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional untuk mewujudkan Indonesia sebagai negara industri tangguh.”** dengan indikator Tersedianya SDM Industri yang kompeten.

Tujuan Balai Diklat Industri Yogyakarta diterjemahkan ke dalam sasaran-sasaran strategis yang hendak dicapai setiap tahun hingga tujuan tersebut tercapai secara keseluruhan pada 2024. Sasaran-sasaran strategis yang hendak dicapai dalam lima tahun ke depan antara lain (a) Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian SDM Industri Pengolahan Nonmigas; (b) Terselenggaranya Urusan Pemerintahan di Bidang Perindustrian yang Berdaya saing dan Berkelanjutan; (c) Meningkatnya Pemanfaatan Industri Barang dan Jasa Dalam Negeri; (d) Terwujudnya birokrasi yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima; (e) Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang Professional dan Berkepribadian; (f) Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien. Keenam sasaran strategis tersebut akan diimplementasikan secara terukur dengan indikator kinerja disertai dengan target-target tahunan selama periode 2020 – 2024 sebagaimana terlihat pada Tabel 4.1.

## Indikator Kinerja Utama

Dari semua indikator kinerja tujuan dan sasaran strategis yang termuat dalam tabel 4.1, Balai Diklat Industri Yogyakarta menetapkan **Indikator Kinerja Utama (IKU)** periode 2020 – 2024 sebagai berikut :

1. *Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi (SK1.1)*
2. *Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa (SK3.1)*

## Indikator Kinerja Program

Indikator kinerja program merupakan alat ukur yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian hasil (*outcome*) dari suatu program. Indikator kinerja program telah ditetapkan secara spesifik untuk mengukur pencapaian kinerja berkaitan dengan sasaran program (*outcome*). Indikator kinerja program tersebut juga merupakan kerangka akuntabilitas organisasi dalam mengukur pencapaian kinerja program.

Pada Rencana Strategis BDI Yogyakarta Tahun 2020-2024 telah ditetapkan tujuan, sasaran strategis, indikator kinerja serta target dalam struktur manajemen kinerja yang merupakan sasaran kinerja program yang secara akuntabilitas berkaitan dengan unit organisasi di lingkungan BPSDMI. Pohon kinerja keterkaitan antara Renstra BPSDMI Tahun 2020-2024 dengan Renstra BDI Yogyakarta 2020-2024 tercantum dalam Bagan. 1, sedangkan Indikator Kinerja Program tercantum dalam Bagan 2 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Renstra BDI Yogyakarta Tahun 2020-2024.

## Indikator Kinerja Kegiatan

Indikator kinerja kegiatan merupakan alat ukur yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian keluaran (*output*) dari suatu kegiatan. Indikator kinerja kegiatan telah ditetapkan secara spesifik untuk mengukur pencapaian kinerja berkaitan dengan sasaran kegiatan (*output*). Seluruh indikator kinerja kegiatan mengukur capaian keluaran (*output*), walaupun demikian penetapan indikator kinerja kegiatan tersebut telah berorientasi *outcome* atau minimal *output plus*.

Pada Rencana Strategis BDI Yogyakarta 2020-2024, telah ditetapkan bahwa indikator kinerja kegiatan dalam struktur manajemen kinerja merupakan sasaran kinerja kegiatan yang secara akuntabilitas berkaitan dengan unit pembina yaitu BPSDMI, Kementerian Perindustrian. Indikator Kinerja Kegiatan tercantum dalam Bagan 3, sedangkan manual kinerja BDI Yogyakarta tercantum pada Bagan 4 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Renstra BDI Yogyakarta Tahun 2020-2024.

Tabel 4.1 Indikator Kinerja Tujuan dan Sasaran Balai Diklat Industri Yogyakarta tahun 2020 – 2024

Kode	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Tujuan/ Sasaran Strategis	Baseline	Satuan	Target Kinerja					IKU	PENANGGUNG JAWAB
					2020	2021	2022	2023	2024		
TJ	Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional untuk mewujudkan Indonesia sebagai negara industri tangguh	Tersedianya SDM Industri yang kompeten	7300	Persen	3,450	10,275	4,520	4,515	2,755		PYD
SK1	Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian SDM Industri Pengolahan Nonmigas (SK1)	Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi (SK1.1)	7300	Orang	3450	10250	4500	4500	2,740	IKU	PYD
SK2	Terselenggaranya Urusan Pemerintahan di Bidang Perindustrian yang Berdaya saing dan Berkelanjutan (SK2)	Inkubator industri yang tumbuh (SK2.1)	n/a	Tenant	-	4	3	3	3		PYD
		Kurikulum Diklat berbasis kompetensi sesuai kebutuhan industri (SK2.2)	n/a	Dokumen	2	2	4	6	8 (Kumulatif)		PKD
		Mitra industri penyediaan SDM Industri Kompeten (SK2.3)	5	Mitra	8	10	10	11	11		PKD
		Pengembangan Sertifikasi Kompetensi Internasional (SK2.4)	n/a	Lembaga	-	-	-	-	-		PKD



SK3	Meningkatnya Pemanfaatan Industri Barang dan Jasa Dalam Negeri (SK3)	Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Balai Diklat Industri Yogyakarta (SK3.1)	n/a	Persen	-	50	60	70	75	<b>IKU</b>	TU
SK4	Terwujudnya birokrasi yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima (SK4)	Nilai Laporan Keuangan (SK4.1)	n/a	Nilai	73	73	74	74	75		TU
		Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Balai Diklat Industri Yogyakarta (SK4.2)	n/a	Nilai	70	72	73	74	75		TU
		Nilai Kearsipan Balai Diklat Industri Yogyakarta (SK4.3)	n/a	Nilai	-	-	77	-	-		TU
		Tingkat kepuasan Layanan Internal (SK4.4)	n/a	Indeks	3	3	3	3.1	3.1		TU
		Nilai kepuasan Pelanggan Eskternal (SK4.5)	n/a	Nilai	85	85	86	86	87		PYD
SK5	Terwujudnya ASN Satuan Kerja yang profesional dan berkepribadian (SK5)	Rata-rata Indeks Profesionalitas ASN Balai Diklat Industri Yogyakarta (SK5.1)	n/a	Nilai	-	71	73	71	72		TU
SK6	Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien (SK6)	Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti (SK6.1)	n/a	Persen	-	91,5	92	92	92,2		TU
		Index Penerapan Manajemen Risiko (MRI) (SK6.2)	n/a	Indeks	-	3	3	-	-		TU

## 4.2 Kerangka Pendanaan

Dalam bagian sebelumnya, telah diuraikan mengenai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh Balai Diklat Industri Yogyakarta. Adapun keberhasilan pencapaian target-target yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran-ukuran yang akan digunakan, yaitu menggunakan indikator kinerja. Namun, tentu saja untuk mencapai target-target tersebut diperlukan biaya (anggaran/dana) untuk merealisasikannya. Terkait dengan target-target yang telah ditetapkan, maka sumber dana yang diperlukan untuk merealisasikannya sepenuhnya berasal dari APBN (dana pemerintah). Dana APBN yang digunakan berasal dari rupiah murni (RM).

Tabel 4.2 Kerangka pendanaan anggaran 2020 – 2024 Balai Diklat Industri Yogyakarta

Program/Kegiatan	Alokasi Anggaran (dalam ribuan)				
	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi</b>					
Tenaga Kerja Industri Kompeten	15,768,332	50,389,588	26,994,180	30,788,500	25,846,494
Inkubator Bisnis untuk Pembentukan Wirausaha Industri	-	500,000	400,000	300,000	400,000
FGD Review dan Penyusunan Modul Kurikulum Diklat 3 In 1	-	-	200,000	150,000	150,000
Kerjasama Internasional	-	-	-	-	-
Pengadaan Peralatan Pelatihan Vokasi Industri	223,600	2,300,000	-	458,500	270,000
<b>Program Dukungan Manajemen</b>					
Layanan Dukungan Manajemen Satker	813,600	470,000	330,000	400,000	600,000
Layanan Perkantoran	6,414,384	6,467,622	6,737,000	6,881,409	7,298,213
<b>TOTAL</b>	<b>23,219,916</b>	<b>60,127,210</b>	<b>34,661,180</b>	<b>38,978,409</b>	<b>34,564,707</b>

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

Renstra Balai Diklat Industri Yogyakarta 2020 – 2024 disusun dengan mengacu pada Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Kementerian Perindustrian. Renstra ini disusun sebagai arah pogram dan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam lima tahun ke depan dalam rangka mewujudkan visi Balai Diklat Industri Yogyakarta yaitu *Sebagai Center of Excellences Penyiapan Sumber Daya Manusia Industri Kompeten pada tahun 2024*, dengan misi sebagai berikut.

1. Mengembangkan ruang lingkup dan spesialisasi jenis pelatihan serta program dan modul pelatihan berbasis kompetensi hingga skala internasional yang sesuai dengan kebutuhan industri.
2. Menyelenggarakan diklat secara profesional dan berbasis kompetensi, serta berorientasi pada kebutuhan industri serta penumbuhan wirausaha industri.
3. Mengembangkan kapasitas kelembagaan berbasis teknologi dan sumber daya manusia yang profesional.

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi tersebut maka disusun peta strategi yang merumuskan sasaran-sasaran strategis yang akan dicapai dalam periode 2020 - 2024. Sasaran–sasaran tersebut berorientasi pada *outcome* guna memenuhi harapan *stakeholders*. Sasaran-sasaran tersebut adalah sebagai berikut.

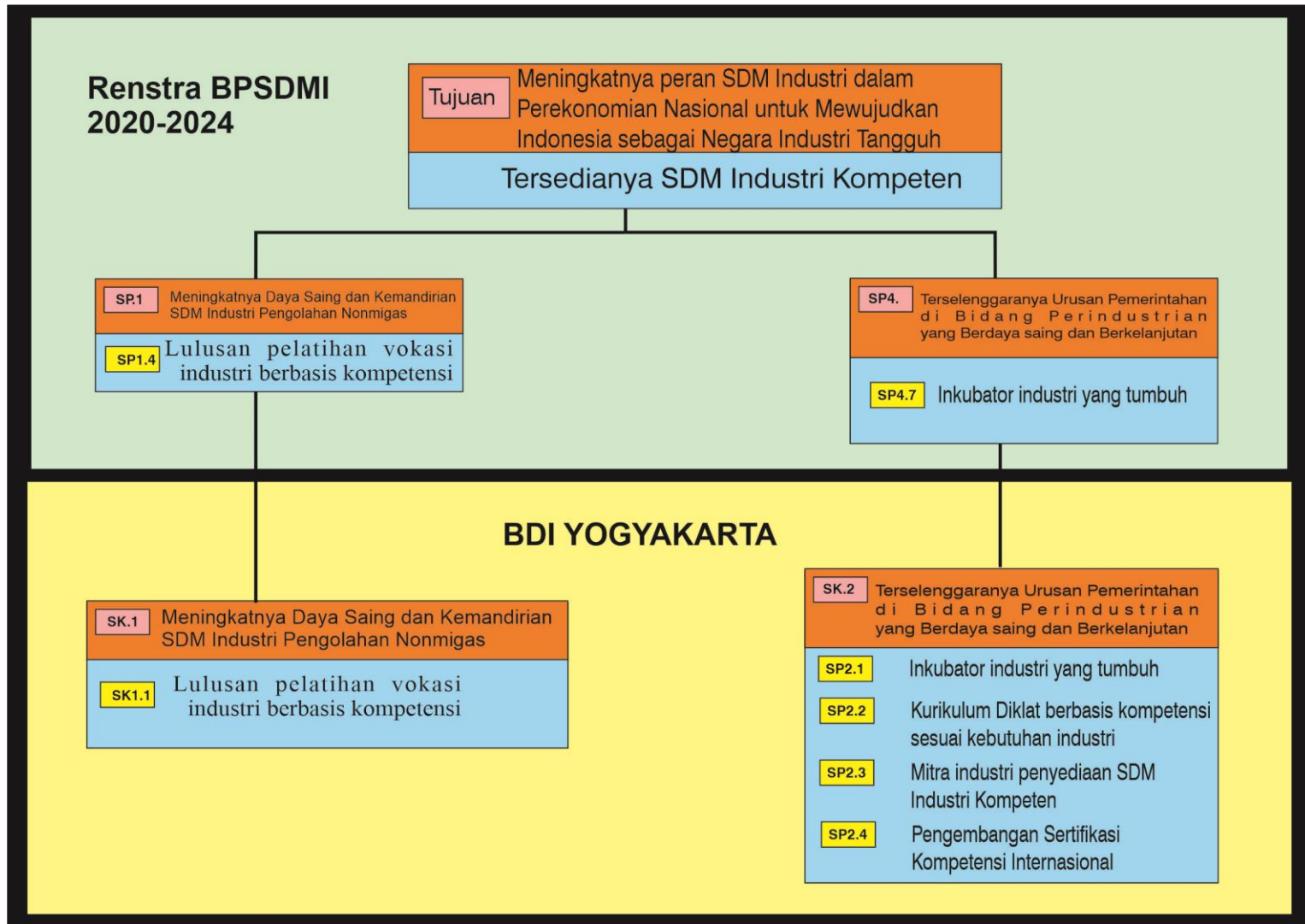
1. Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian SDM Industri Pengolahan Nonmigas;
2. Meningkatnya Pemanfaatan Industri Barang dan Jasa Dalam Negeri;
3. Terselenggaranya Urusan Pemerintahan di Bidang Perindustrian yang Berdaya saing dan Berkelanjutan;
4. Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang Professional dan Berkepribadian;
5. Terwujudnya birokrasi yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima.
6. Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien;

Pencapaian sasaran-sasaran strategis tersebut dilakukan melalui penetapan arah kebijakan periode 2020 - 2024 yaitu menyelenggarakan diklat melalui sistem pelatihan, sertifikasi, dan penempatan pada perusahaan industri (*three in one*); menyelenggarakan inkubator bisnis; mengembangkan infrastruktur kompetensi yang meliputi LSP, TUK, kurikulum dan modul pelatihan; menguatkan lembaga pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi; dan meningkatkan kinerja dan operasional perkantoran.

Arah kebijakan tersebut selanjutnya dituangkan dalam matriks target kinerja dan pendanaan yang hendak dicapai dalam lima tahun ke depan. Matriks tersebut digunakan sebagai alat evaluasi dan *monitoring* pelaksanaan kegiatan setiap tahunnya. Renstra dapat dilakukan reviu atau revisi sesuai dengan perkembangan kebijakan perindustrian dan kebijakan terkait. Renstra ini diharapkan dapat selalu menjadi panduan, acuan dan arah dalam pelaksanaan kegiatan setiap tahunnya selama kurun waktu 2020 - 2024.

# LAMPIRAN

## BAGAN 1. POHON KINERJA



## Renstra BPSDMI 2020-2024

### Tujuan

Meningkatnya peran SDM Industri dalam  
Perekonomian Nasional untuk Mewujudkan  
Indonesia sebagai Negara Industri Tangguh

Tersedianya SDM Industri Kompeten

SP5

Meningkatnya Pemanfaatan  
Industri Barang dan Jasa  
Dalam Negeri

SP5.1

Persentase nilai capaian  
penggunaan produk dalam  
negeri dalam pengadaan  
barang dan jasa di BPSDMI

SP6

Terwujudnya birokrasi yang efektif,  
efisien, dan berorientasi pada layanan  
prima

SP6.1

Nilai Laporan Keuangan

SP6.2

Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja  
Instansi Pemerintah

SP6.3

Nilai Kearsipan

SP7

Terwujudnya ASN Satuan Kerja  
yang profesional dan  
berkepribadian

SP7.1

Rata-rata Indeks Profesionalitas  
ASN BPSDMI

SP8

Tercapainya Pengawasan  
Internal yang Efektif dan  
Efisien

SP8.1

Rekomendasi hasil pengawasan  
internal telah ditindaklanjuti

SP8.2

Index Penerapan Manajemen  
Risiko (MRI)

## BDI YOGYAKARTA

SK.3

Meningkatnya Pemanfaatan  
Industri Barang dan Jasa  
Dalam Negeri

SP3.1

Persentase nilai capaian  
penggunaan produk dalam  
negeri dalam pengadaan  
barang dan jasa di BPSDMI

SK.4

Terwujudnya birokrasi yang efektif,  
efisien, dan berorientasi pada layanan  
prima

SP4.1

Nilai Laporan Keuangan

SP4.2

Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja  
Instansi Pemerintah

SP4.3

Nilai Kearsipan

SP4.4

Tingkat kepuasan Layanan Internal

SP4.5

Nilai kepuasan Pelanggan Eksternal

SP5

Terwujudnya ASN Satuan Kerja  
yang profesional dan  
berkepribadian

SP5.1

Rata-rata Indeks Profesionalitas  
ASN BPSDMI

SP6

Tercapainya Pengawasan  
Internal yang Efektif dan  
Efisien

SP6.1

Rekomendasi hasil pengawasan  
internal telah ditindaklanjuti

SP6.2

Index Penerapan Manajemen  
Risiko (MRI)

## Bagan 2. Matrik Kinerja Program dan Anggaran BDI Yogyakarta Tahun 2020-2024

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis/ Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan / IKU / IK	Satuan	Target Kinerja					Indikasi Pendanaan (dalam ribuan)				
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi								15,991,932	53,189,588	27,594,180	31,697,000	26,666,494
SK1	Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian SDM Industri Pengolahan Nonmigas (SK1)											
	Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi (SK1.1)	Orang	3450	10250	4500	4500	3990					
SK2	Terselenggaranya Urusan Pemerintahan di Bidang Perindustrian yang Berdaya saing dan Berkelanjutan											
	Inkubator industri yang tumbuh (SK2.1)	Tenant	-	4	3	3	3					
	Kurikulum Diklat berbasis kompetensi sesuai kebutuhan industri (SK2.2)	Dokumen	2	2	4	6	8 (Kumulatif)					
	Mitra industri penyediaan SDM Industri Kompeten (SK2.3)	Mitra	8	10	10	11	11					
	Pengembangan Sertifikasi Kompetensi Internasional (SK2.4)	Lembaga	-	-	-	-	-					
SK3	Meningkatnya Pemanfaatan Industri Barang dan Jasa Dalam Negeri (SK3)											
	Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Balai Diklat Industri Yogyakarta (SK3.1)	Persen	-	50	60	70	80					
Program Dukungan Manajemen								7,227,984	6,937,622	7,067,000	7,281,409	7,898,213
SK4	Terwujudnya birokrasi yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima (SK4)											
	Nilai Laporan Keuangan (SK4.1)	Nilai	73	73	74	74	75					
	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Balai Diklat Industri Yogyakarta (SK4.2)	Nilai	70	72	73	74	75					
	Nilai Kearsipan Balai Diklat Industri Yogyakarta (SK4.3)	Nilai	-	-	77	-	-					
	Tingkat kepuasan Layanan Internal (SK4.4)	Indeks	3	3	3	3.1	3.1					
	Nilai kepuasan Pelanggan Eskternal (SK4.5)	Nilai	85	85	86	86	87					
SK5	Terwujudnya ASN Satuan Kerja yang profesional dan berkepribadian (SS5)											
	Rata-rata Indeks Profesionalitas ASN Balai Diklat Industri Yogyakarta(SK5.1)	Nilai	-	71	73	71	72					
SK6	Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien (SK6)											
	Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti (SK6.1)	Persen	-	91,5	92	92	92,2					
	Index Penerapan Manajemen Risiko (MRI) (SK6.2)	Indeks	-	3	3	-	-					



## Bagan 2. Matriks Keterkaitan Aktivitas Utama dengan Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Kegiatan

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis/ Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan / IKU / IK	Satuan	Target Kinerja					Indikasi Pendanaan (dalam ribuan)					Aktivitas Utama
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi								15,991,932	53,189,588	27,594,180	31,697,000	26,666,494	
SK1	Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian SDM Industri Pengolahan Nonmigas (SK1)												
	Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi (SK1.1)	Orang	3450	10250	4500	4500	3990	15,768,332	50,389,588	26,994,180	27,816,677	24,831,125	Pelaksanaan Diklat 3 in 1
SK2	Terseleenggaranya Urusan Pemerintahan di Bidang Perindustrian yang Berdaya saing dan												
	Inkubator industri yang tumbuh (SK2.1)	Tenant	-	4	3	3	3	-	500,000	400,000	300,000	400,000	Pelaksanaan Kegiatan Inkubator Bisnis
	Kurikulum Diklat berbasis kompetensi sesuai kebutuhan industri (SK2.2)	Dokumen	2	2	4	6	8 (Kumulatif)	-	-	200,000	150,000	150,000	Penyusunan Kurikulum dan kegiatan LSP
	Mitra industri penyediaan SDM Industri Kompeten (SK2.3)	Mitra	8	10	10	11	11	-	-	-	2,971,823	1,015,369	Kerjasama Diklat
	Pengembangan Sertifikasi Kompetensi Internasional (SK2.4)	Lembaga	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Kerjasama Internasional
SK3	Meningkatnya Pemanfaatan Industri Barang dan Jasa Dalam Negeri (SK3)												
	Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Balai Diklat Industri Yogyakarta (SK3.1)	Persen	-	50	60	70	80	223,600	2,300,000	-	458,500	270,000	Pengadaan barang modal terkait sarana dan prasarana kompetensi
Program Dukungan Manajemen								7,227,984	6,937,622	7,067,000	7,281,409	7,898,213	
SK4	Terwujudnya birokrasi yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima (SK4)												
	Nilai Laporan Keuangan (SK4.1)	Nilai	73	73	74	74	75	50,000	50,000	65,080	21,131	56,355	Penyusunan laporan Keuangan dan BMN
	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Balai Diklat Industri Yogyakarta (SK4.2)	Nilai	70	72	73	74	75	80,000	80,000	80,150	52,127	51,462	Penyusunan Rencana
	Nilai Kearsipan Balai Diklat Industri Yogyakarta	Nilai	-	-	77	-	-	-	-	56,328	-	-	Ketatausahaan
	Tingkat kepuasan Layanan Internal (SK4.4)	Indeks	3	3	3	3.1	3.1	6,414,384	6,467,622	6,737,000	6,881,409	7,298,213	Gaji dan operasional dan barang modal operasional
	Nilai kepuasan Pelanggan Eskternal (SK4.5)	Nilai	85	85	86	86	87	600,000	250,000	24,582	185,590	262,117	ISO dan LSP
SK5	Terwujudnya ASN Satuan Kerja yang profesional dan berkepribadian (SS5)												
	Rata-rata Indeks Profesionalitas ASN Balai Diklat Industri Yogyakarta(SK5.1)	Nilai	-	71	73	71	72	83,600	90,000	66,200	141,152	230,066	Pelaksanaan pengembangan SDM
SK6	Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien (SK6)												
	Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti (SK6.1)	Persen	-	91,5	92	92	92,2	0	0	37,660	0	0	Tindak lanjut Hasil temuan (Ketatausahaan)
	Index Penerapan Manajemen Risiko (MRI) (SK6.2)	Indeks	-	3	3	-	-	0	0	0	0	0	Kegiatan SPIP

**Bagan 4. Pedoman Kinerja Renstra BDI Yogyakarta Tahun 2020-2024**

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
Tj	Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional untuk mewujudkan Indonesia sebagai negara industri tangguh						
Tj1.1	Tersedianya SDM Industri yang kompeten	7,300	3,450	10,275	4,520	4,515	4,005
DEFINISI/DESKRIPSI							
<p>Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 03 tahun 2014 mengamanatkan pembangunan Sumber dayan manusia Industri. Pembangunan sumber daya manusia Industri dilakukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten guna meningkatkan peran sumber daya manusia Indonesia di bidang Industri.</p> <p>Pembangunan sumber daya manusia Industri sebagaimana dimaksud memperhatikan penyebaran dan pemerataan ketersediaan sumber daya manusia Industri yang kompeten untuk setiap wilayah provinsi dan kabupaten/kota.</p> <p>Sumber daya manusia Industri sebagaimana dimaksud pada ayat meliputi: a. wirausaha Industri; b. tenaga kerja Industri; c. pembina Industri; dan d. konsultan Industri</p> <p>Pada Balai Diklat Industri yang dimaksud dengan SDM Industri mencakup tenaga kerja industri lulusan diklat 3 in 1 dan wirausaha industri yang merupakan output dari kegiatan inkubator bisnis.</p>							
SUMBER DATA							
Berita acara penempatan lulusan diklat 3 in 1 dan Sertifikat Inkubator Bisnis							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Menghitung jumlah peserta diklat 3 in 1 pada Balai Diklat Industri yang mengikuti uji kompetensi dan terserap di dunia kerja pada tahun berjalan dan jumlah peserta pada tenant yang telah selesai mengikuti Inkubator Bisnis.							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Orang	Maksimasi	PYD					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline	Target				
		2019	2020	2021	2022	2023	2024
SK1	Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian Industri Pengolahan Nonmigas						
SK1.1	Lulusan Pelatihan Vokasi Industri berbasis kompetensi	7.300	3450	10250	4500	4500	3,990
DEFINISI/DESKRIPSI							
<p>Program pelatihan yang meliputi skilling, upskilling, dan reskilling dengan skema 3 <i>in</i> 1 (pelatihan, sertifikasi, dan penempatan) SDM Industri, merupakan program penyiapan tenaga kerja industry melalui pelatihan berbasis kompetensi dan mengikuti sertifikasi kompetensi mengacu pada standard kompetensi serta lulusannya langsung ditempatkan bekerja pada perusahaan industri. Penyediaan SDM yang kompeten dilaksanakan melalui penyelenggaraan pelatihan pada balai diklat industri dan pusdiklat SDM industri di lingkungan Kementerian Perindustrian. Capaian target ini merupakan jumlah peserta program pelatihan 3 <i>in</i> 1 (pelatihan, sertifikasi, dan penempatan) yang terserap di dunia industri.</p> <p>Jumlah lulusan pelatihan diklat sistem 3 <i>in</i> 1 (pelatihan, sertifikasi, dan penempatan) pada 7 Balai Diklat Industri dan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Industri.</p>							
SUMBER DATA							
Berita acara penempatan lulusan diklat 3 in 1							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Menghitung jumlah peserta diklat 3 <i>in</i> 1 pada Balai Diklat Industri dan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Industri yang mengikuti uji kompetensi dan terserap di dunia kerja pada tahun berjalan							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Orang	Maksimasi	PYD					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SK2	Terselenggaranya Urusan Pemerintahan di Bidang Perindustrian yang Berdaya saing dan Berkelanjutan						
S2.1	Inkubator Bisnis industri yang tumbuh	-	0	4	3	3	3
DEFINISI/DESKRIPSI							
<p>Program Inkubator Bisnis merupakan suatu proses pembinaan, pendampingan, dan pengembangan yang diberikan kepada Peserta Inkubasi (Tenant). Tenant inkubator bisnis pada balai diklat dan Pendidikan tinggi adalah masyarakat (umum dan mahasiswa, alumni) yang telah memiliki prospektif usaha. Adapun tahapan kegiatan inkubator bisnis di balai diklat dan Pendidikan tinggi, meliputi:</p> <p>1. Tahap Pra Inkubasi</p> <p>2. Tahap Inkubasi</p> <p>3. Tahap Pasca Inkubasi</p> <p>Peserta inkubasi terdiri dari peserta yang sudah memiliki usaha sebelumnya ataupun mulai dari awal.</p> <p>Output dari inkubator bisnis ini adalah tenant yang memiliki produk yang siap di pasarkan.</p>							
SUMBER DATA							
Sertifikat tanda menyelesaikan kegiatan inkubator bisnis.							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Jumlah tenant yang memiliki produk yang siap di pasarkan							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Tenant	Maksimasi	BPSPDMI					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SK2	Terselenggaranya Urusan Pemerintahan di Bidang Perindustrian yang Berdaya saing dan Berkelanjutan						
SK2.2	Kurikulum Diklat berbasis kompetensi sesuai kebutuhan industri (SK3.2)	-	2	2	4	6	8 (Kumulatif)

DEFINISI/DESKRIPSI		
<p>Program pelatihan 3 in 1 (pelatihan, sertifikasi, dan penempatan) SDM Industri, merupakan program penyiapan tenaga kerja industri yang kompeten dengan dilatih kemudian disertifikasi dan lulusannya langsung ditempatkan dan bekerja di sektor industri. Penyediaan SDM yang kompeten dan bersertifikat dilaksanakan melalui penyelenggaraan pendidikan pada balai diklat industri di lingkungan Kementerian Perindustrian.</p> <p>Untuk menunjang pelaksanaan diklat 3 in 1 yang sesuai dengan kebutuhan industri, perlu dilakukan penyusunan maupun review modul dan kurikulum diklat yang sesuai SKKNI dan melibatkan mitra industri terkait.</p>		
SUMBER DATA		
Kurikulum, Modul Diklat Berbasis Kompetensi BDI Yogyakarta		
CARA MENGHITUNG (FORMULA)		
Menghitung jumlah Kurikulum dan atau modul yang disusun atau diperbarui pada tahun berjalan yang telah disesuaikan dengan SKKNI yang penyusunannya melibatkan mitra industri.		
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA
Dokumen	Maksimasi	PKD

Kode	Indikator Kinerja	Baseline	Target				
		2019	2020	2021	2022	2023	2024
SK2	Terselenggaranya Urusan Pemerintahan di Bidang Perindustrian yang Berdaya saing dan Berkelanjutan						
SK2.3	Mitra industri yang melakukan kerjasama dalam pelaksanaan, penempatan alumni dan pengembangan diklat (SK3.3)	5	8	10	10	11	11
DEFINISI/DESKRIPSI							
<p>Program pelatihan 3 in 1 (pelatihan, sertifikasi, dan penempatan) SDM Industri, merupakan program penyiapan tenaga kerja industri yang kompeten dengan dilatih kemudian disertifikasi dan lulusannya langsung ditempatkan dan bekerja di sektor industri. Penyediaan SDM yang kompeten dan bersertifikat dilaksanakan melalui penyelenggaraan pendidikan pada balai diklat industri di lingkungan Kementerian Perindustrian. Capaian target ini merupakan jumlah peserta program pelatihan 3 in 1 (pelatihan, sertifikasi, dan penempatan).</p> <p>Lulusan Pendidikan dan pelatihan ini harus ditempatkan kerja di perusahaan/industri. Untuk itu Balai Diklat Industri Yogyakarta memiliki kewajiban untuk melakukan upaya-upaya guna menambah jejaring kerjasama dengan industri/perusahaan sebagai tujuan penempatan kerja lulusan diklat.</p>							
SUMBER DATA							

Memorandum of Understanding (MoU)/ Perjanjian Kerjasama (PKS) BDI Yogyakarta dengan Mitra Industri		
<b>CARA MENGHITUNG (FORMULA)</b>		
Menghitung jumlah MoU baru atau diperbarui antara BDI dengan mitra industri terkait kerjasama program diklat, penempatan alumni, dan atau pengembangan diklat pada tahun berjalan.		
<b>SATUAN</b>	<b>KLASIFIKASI</b>	<b>PENANGGUNG JAWAB DATA</b>
Mitra	Maksimasi	PKD

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
S2	Terselenggaranya Urusan Pemerintahan di Bidang Perindustrian yang Berdaya saing dan Berkelanjutan						
S2.4	Pengembangan Sertifikasi Kompetensi Internasional	-	-	-	-	-	
DEFINISI/DESKRIPSI							
Selain menyelenggarakan sertifikasi kompetensi melalui LSP yang telah dilisensi BNSP seperti yang selama ini dilakukan, BDI perlu melakukan penjajakan kerja sama sertifikasi yang berlaku di negara lain ataupun diakui secara internasional. Ke depan, BDI diharapkan dapat menjadi Authorized Traing Body (ATB) pada sektor-sektor industri sesuai spesialisasi kompetensinya. Langkah yang dapat dilakukan BDI untuk mencapai hal tersebut yaitu : 1. Identifikasi standar kompetensi internasional 2. Identifikasi lembaga sertifikasi internasional 3. Kerja sama dengan lembaga sertifikasi internasional  Output dari kegiatan ini adalah jumlah Lembaga sertifikasi Internasional yang bekerjasama dengan Pusdiklat dan BDI.							
SUMBER DATA							
MoU Kerjasama antara Lembaga sertifikasi internasional dengan Pusdiklat dan BDI							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Menghitung jumlah MoU kerjasama antara Lembaga Sertifikasi Internasional dengan BDI Yogyakarta							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Lembaga Internasional	Maksimasi	PKD					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SK3	Meningkatnya Pemanfaatan Industri Barang dan Jasa Dalam Negeri (SK3)						
S3.1	Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Kemenperin	NA	NA	50	60	70	80
DEFINISI/DESKRIPSI							
Penggunaan produk dalam negeri dalam penggunaan barang dan jasa merupakan salah satu upaya dalam menindaklanjuti Kepres 24 tahun 2018 tentang Tim Nasional P3DN. Pengoptimalan penggunaan produk industri dalam negeri bisa dimulai dari anggaran belanja kementerian/lembaga. Pemanfaatan barang/jasa di dasarkan pada pemakaian akun untuk belanja pemerintah, dalam hal ini Kementerian Perindustrian.							
SUMBER DATA							
Data pagu anggaran dan realisasi pada masing-masing unit kerja berdasarkan akun yang telah di sepakati bersama, yaitu akun 521211, 521219, 521811, 522192, 524114, 521111, 521131, 522141, 524119, 522131, 522191, 521241, 521841, 532111, 533111.							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Nilai capaian kinerja dari Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Kemenperin diperoleh melalui rumus: $R_{P3DN} = \frac{RA_{P3DN}}{TotA_{P3DN}}$ Ket:  $R_{P3DN}$ = Realisasi capaian penggunaan produk dalam negeri di Kemenperin $RA_{P3DN}$ = Realisasi Anggaran berdasarkan akun untuk belanja produk DN. $TotA_{P3DN}$ = Total Pagu anggaran P3DN berdasarkan akun.							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Persen	Maksimasi	TU					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2018	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SK4	Terwujudnya birokrasi yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima						
SK4.1	Nilai Laporan Keuangan	-	73	73	74	74	75
DEFINISI/DESKRIPSI							
Indikator Kinerja ini diharapkan mampu menggambarkan tingkat kesesuaian laporan keuangan yang disajikan oleh BDI Yogyakarta dengan ketentuan yang berlaku. Penilaian laporan keuangan dilakukan oleh Tim yang berasal dari Biro Keuangan Kementerian Perindustrian.							
SUMBER DATA							
Data Nilai Laporan Keuangan BDI Yogyakarta							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Formula yang digunakan dalam penilaian laporan keuangan merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan dan kaidah-kaidah pengelolaan keuangan yang sehat dalam Pemerintahan. Tim Penilai adalah tim yang berasal dari Biro Keuangan Kementerian Perindustrian.							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Nilai	Maksimasi	TU					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2018	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SK4	Terwujudnya birokrasi yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima						
SK4.2	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kementerian Perindustrian	68	70	72	73	74	75
DEFINISI/DESKRIPSI							
Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melaksanakan evaluasi terhadap sistem akuntabilitas kinerja pada setiap instansi pemerintah. Dalam evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilaksanakan oleh KemenPANRB, penilaian dilakukan terhadap 5 (lima) komponen, yaitu							



Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja dan Capaian Kinerja.

Penilaian SAKIP Kementerian Perindustrian dilakukan setelah tahun anggaran berakhir, sehingga nilai capaiannya indikator ini dapat terlihat pada pertengahan tahun anggaran setelahnya.

SUMBER DATA		
Data Nilai SAKIP BDI Yogyakarta		
CARA MENGHITUNG (FORMULA)		
Perhitungan nilai SAKIP Kementerian Perindustrian menggunakan Lembar Kerja Evaluasi sesuai peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 12 tahun 2015 tentang pedoman evaluasi atas implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, dimana seluruh dokumen akuntabilitas kinerja dikumpulkan untuk dilakukan penilaian oleh tim dari Inspektorat Jenderal Kementerian Perindustrian		
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA
Nilai	Maksimasi	TU

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2018	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SK4	Terwujudnya birokrasi yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima						
SK4.3	Nilai Kearsipan	-	-	-	77	-	-
DEFINISI/DESKRIPSI							
Indikator Kinerja ini diharapkan mampu menggambarkan tingkat pengelolaan arsip sehingga dapat mendukung kinerja BDI Yogyakarta.							
SUMBER DATA							
Lembar Penilain Arsip Internal							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Formula atau indikator yang digunakan untuk menilai kerasipan sesuai dengan peraturan dari No 6 tahun 2019 tentang Pengawasan internal . Penilai dapat berasal dari internal kementerian perindustrian maupun eksternal.							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Indeks	Maksimasi	TU					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2018	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SK4	Terwujudnya birokrasi yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima						
SK4.4	Tingkat kepuasan Layanan Internal	-	3	3	3	3,1	3,1
DEFINISI/DESKRIPSI							
Indikator Kinerja ini diharapkan mampu menggambarkan tingkat kepuasan pegawai terhadap layanan internal BDI Yogyakarta. Indikator kepuasan layanan internal mencakup kepuasan layanan keuangan, sarana dan prasarana, kepegawaian, serta keamanan.							
SUMBER DATA							
Hasil Kuesioner Kepuasan Layanan Internal							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Menghitung hasil data dari kuesioner, dicari rata-rata dari keseluruhan data. Kemudian dibuat indeks. Arti nilai indeks : 1 - 1,9 sangat tidak puas, 2 - 2,9 tidak puas, 3 - 3,4 puas, 3,5 -4 sangat puas							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Indeks	Maksimasi	TU					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2018	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SK4	Terwujudnya birokrasi yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima						
SK4.5	Nilai kepuasan Pelanggan eskternal	-	85	85	86	86	87
DEFINISI/DESKRIPSI							
<p>Indikator Kinerja ini diharapkan mampu menggambarkan tingkat kepuasan dari pemangku kepentingan eksternal (peserta diklat, mitra industri, dan mitra BDI) terhadap terhadap pelayanan diklat di Balai Diklat Industri.</p> <p>Kuesioner berisi pertanyaan yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Accomodation &amp; meals</li><li>- Instructors Performance</li><li>- Sarana dan Prasarana</li><li>- Kegiatan Diklat, Workshop dan Seminar</li><li>- Pelayanan kepada Peserta</li></ul>							

SUMBER DATA		
Hasil Kuesioner Kepuasan Layanan Eksternal		
CARA MENGHITUNG (FORMULA)		
Menghitung hasil data dari kuesioner kemudian dicari rata-rata dari keseluruhan data. Arti nilai skala : < 70 belum memenuhi harapan, 70-79,9 cukup, 80-89,9 memenuhi, 90-100 sangat memenuhi harapan		
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA
Nilai	Maksimasi	PYD

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SK5	Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang Professional dan Berkepribadian						
S5.1	Rata-rata Indeks Profesionalitas ASN Kemenperin	-	-	71	73	71	72
DEFINISI/DESKRIPSI							
Indeks profesionalitas ASN Kementerian Perindustrian adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN.							
SUMBER DATA							
Nilai Indeks Profesionalitas ASN di lingkungan BDI Yogyakarta.							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Perhitungan indeks merujuk pada peraturan BKN Nomor 8 tahun 2019 tanggal 15 Mei 2019 tentang pedoman tata cara dan pelaksanaan pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Kategori tingkat Profesionalitas ASN dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut: a. 91-100 (sangat tinggi); b. 81-90 (tinggi); c. 71-80 (sedang); 61-70 (Rendah); e. 60 ke bawah (sangat rendah).							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Indeks	Maksimasi	TU					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SK6	Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien						
S6.1	Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti oleh satker	-	-	91,5	92	92	92,2
DEFINISI/DESKRIPSI							
Indikator Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti oleh satker merupakan perbandingan rekomendasi hasil pengawasan yang ditindaklanjuti terhadap total rekomendasi hasil pengawasan. Tindak lanjut terhadap rekomendasi hasil pengawasan internal tidak sekedar pemenuhan kewajiban yang bersifat administratif. Akan tetapi, tindak lanjut yang dilaksanakan oleh unit kerja/satker bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dikarenakan melalui tindak lanjut tersebut, unit kerja secara otomatis telah melakukan perbaikan terhadap sistem maupun akuntabilitas organisasi.							
SUMBER DATA							
Bagian Pengelolaan Tindak Lanjut dan Evaluasi Hasil Pengawasan, database Itjen							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti oleh satker dihitung melalui perbandingan rekomendasi hasil pengawasan yang ditindaklanjuti terhadap total rekomendasi hasil pengawasan.							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Persen	Maksimasi	TU					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SK6	Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien						
SK6.2	Indeks Penerapan Manajemen Risiko (MRI) Kementerian Perindustrian	-	-	3	3	-	-
DEFINISI/DESKRIPSI							
<p>Indeks penerapan Manajemen Risiko merupakan index untuk melihat sejauh mana penerapan prinsip-prinsip manajemen risiko telah diimplementasikan oleh suatu instansi.</p> <p>Dalam pelaksanaannya, tingkat penerapan prinsip-prinsip ini dinilai melalui Indeks Manajemen Risiko (MRI) dimana terdapat 5 (lima) level MRI, yaitu level 1, 2,3,4, serta 5.</p> <p>Masing-masing level tersebut mempunyai karakteristik masing-masing sesuai dengan pedoman yang dikeluarkan oleh BPKP.</p>							
SUMBER DATA							
- Penilaian mandiri level MRI; dan							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
<p>Level MRI dinilai dengan memperhatikan beberapa unsur dalam manajemen risiko, antara lain prinsip dan kerangka kerja manajemen risiko instansi, serta proses manajemen risiko di instansi tersebut.</p>							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Level	Maksimasi	TU					