



**RENCANA KINERJA
BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA
TAHUN 2018**

JL. GAYUNG KEBONSARI DALAM NO 12, SURABAYA

TELP/FAX 031 8292002

bdisurabaya.kemenperin.go.id

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan anugerah-Nya sehingga penyusunan Rencana Kinerja Balai Diklat Industri Surabaya tahun 2018 dapat diselesaikan.

Rencana Kinerja Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2018 disusun dalam rangka penjabaran dari Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2015-2019. Penyusunan Rencana Kinerja (Renkin) Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2018 dimaksudkan untuk memberikan arah dan pedoman kerja bagi aparat di lingkungan Balai Diklat Industri Surabaya selama Tahun Anggaran 2018. Selain itu, Rencana Kinerja juga dapat digunakan sebagai sarana untuk mengharmonisasikan program secara komprehensif sehingga mampu mendukung kebijakan pembangunan industri nasional, khususnya kebijakan industri nasional bidang tekstil dan produk tekstil, elektronika dan telematika. Rencana Kinerja memuat perkembangan pembangunan industri, kegiatan dan indikator kinerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Balai Diklat Industri Surabaya.

Rencana Kinerja Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2018 diharapkan akan mampu meningkatkan sinergi dan keterkendalian perencanaan program kerja yang ada dalam rangka mencapai kinerja yang tinggi sebagaimana yang digariskan pada indikator kinerja dari masing-masing program kerja, sehingga tujuan dan sasaran organisasi pada akhirnya dapat dicapai sebagaimana yang diharapkan.

Surabaya, 2 Januari 2017

Kepala Balai Diklat Industri Surabaya



Yulius Sarjono Eddy

DAFTAR ISI

	<i>halaman</i>
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Maksud dan Tujuan	4
C. Tugas dan Fungsi	4
D. Ruang Lingkup	6
BAB II. PERKEMBANGAN PEMBANGUNAN DIKLAT	7
A. Hasil-hasil Kegiatan	7
B. Arah Pembangunan Diklat	15
BAB III. RENCANA KINERJA	34
A. Sasaran	34
B. Indikator Kinerja	36
B. Kegiatan	39
BAB IV. PENUTUP	40

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sektor industri memiliki peranan penting dalam pembangunan ekonomi Indonesia karena memiliki kontribusi yang besar terhadap penyerapan tenaga kerja dan pemberian nilai tambah terhadap komoditi yang dihasilkan oleh suatu negara sehingga akan memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) industri yang berkualitas sebagai pendukung sektor industri dirasa sangat penting dalam menghadapi MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) yang telah berlaku, dan diharapkan dapat memberikan dukungan terhadap tuntutan daya saing yang harus dimiliki Indonesia.

Pada konteks Pembangunan Industri Nasional, Pemerintah telah mengeluarkan Undang – Undang Perindustrian Nomor 3 tahun 2014 tentang Perindustrian untuk mewujudkan struktur industri yang kukuh melalui pembangunan industri yang maju sebagai motor penggerak ekonomi yang didukung oleh kekuatan dan kemampuan sumber daya yang tangguh. Pemerintah juga telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 2015 tentang Rencana Induk Pengembangan Industri Nasional (RIPIN) Tahun 2015-2035 melalui tiga tahap dimana tahap pertama (2015-2019) adalah meningkatkan nilai tambah sumber daya alam, tahap kedua (2020-2024) adalah mencapai keunggulan kompetitif dan berwawasan lingkungan dan tahap ketiga (2025-2035) adalah menjadikan negara industri yang tangguh bercirikan struktur industri nasional yang kuat dan dalam, berdaya saing tinggi di tingkat global serta berbasis inovasi dan teknologi.

Visi Kementerian Perindustrian tahun 2035 yaitu Indonesia menjadi negara industri yang tangguh. Untuk mencapai visi tersebut salah satu strategi yang harus dilaksanakan adalah mengembangkan industri hulu dan industri antara berbasis sumber daya alam, mengendalikan ekspor bahan mentah dan sumber energi, meningkatkan penguasaan teknologi dan kualitas sumber daya manusia, serta menetapkan Wilayah Pengembangan Industri (WPI). Dalam Peraturan pemerintah Nomor 41 tahun 2015 tentang Pembangunan Sumber daya industri telah dinyatakan bahwa pembangunan sektor industri perlu mendapat dukungan dari sumber daya manusia yaitu tenaga kerja industri baik yang bersifat teknis maupun manajerial.

Salah satu tantangan dan hambatan dalam pengembangan industri adalah adanya keterbatasan SDM kompeten yang akan mendukung tumbuh kembangnya sektor industri tersebut. Peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja industri menjadi hal yang prioritas untuk dilakukan guna mengantisipasi dampak semakin tingginya persaingan pasar kerja baik di

dalam negeri sekaligus memberikan peluang bagi tenaga kerja Indonesia untuk mampu mengisi pasar kerja internasional. Sejumlah strategi telah dirumuskan dalam menghadapi pasar bebas tenaga kerja dengan diberlakukannya MEA sejak 2016 ini. Strategi tersebut meliputi strategi untuk mengisi pasar ASEAN dan strategi untuk mengamankan pasar dalam negeri, seperti dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1. 1 Strategi menghadapi pasar bebas tenaga kerja ASEAN

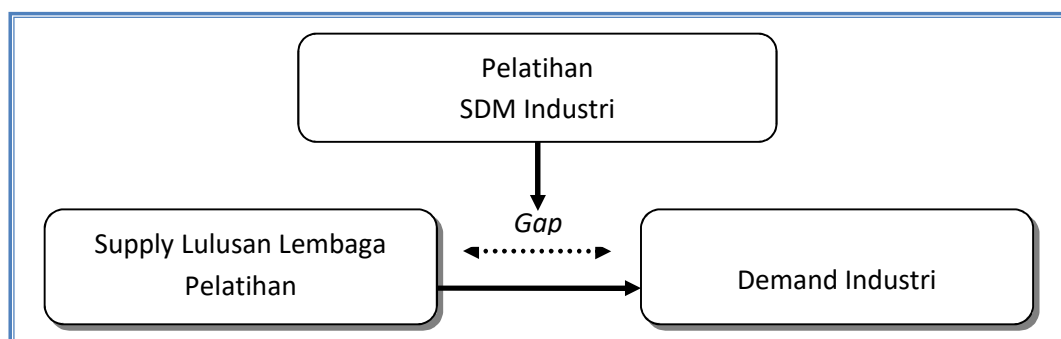
Strategi menyerang bertujuan untuk mengisi pasar tenaga kerja industri ASEAN. Langkah yang harus dilakukan adalah menyiapkan tenaga kerja industri yang kompeten dan berdaya saing, serta melakukan pemetaan kebutuhan kompetensi pasar tenaga kerja di ASEAN. Penyiapan tenaga kerja industri kompeten antara lain melalui pengembangan pendidikan vokasi industri berbasis kompetensi yang link and match dengan industri, pengembangan sistem pelatihan industri berbasis kompetensi, serta mendorong pengakuan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) bidang industri di tingkat ASEAN melalui Mutual Recognition Agreement (MRA). Pemetaan kompetensi pasar tenaga kerja di ASEAN dapat dilakukan melalui survey kebutuhan kompetensi tenaga kerja industri.

Strategi bertahan bertujuan untuk mengamankan pasar kerja dalam negeri, yaitu dengan cara memenuhi kebutuhan tenaga kerja industri dalam negeri yang lebih kurang 600 ribu orang per tahun, serta mendorong penerapan sistem sertifikasi kompetensi wajib. Langkah pemenuhan kebutuhan tenaga kerja industri tersebut dilakukan melalui pelatihan sistem 3 in 1 (pelatihan-sertifikasi-penempatan kerja), pendidikan vokasi industri yang menghasilkan lulusan siap kerja,

serta membangun lembaga pendidikan di setiap wilayah pusat pertumbuhan industri (WPPI) dan kawasan industri untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja industri di kawasan tersebut. Kebutuhan tenaga kerja industri ini diharapkan dapat dipasok sepenuhnya dari tenaga kerja dalam negeri, sehingga dapat menekan permasalahan sosial yang timbul sebagai akibat dari tingginya tingkat pengangguran. Penerapan sistem sertifikasi kompetensi dilakukan dengan membangun infrastruktur kompetensi berupa SKKNI, Asesor Kompetensi, Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK). Langkah selanjutnya adalah melakukan sertifikasi kompetensi dan menerapkan sertifikasi kompetensi wajib bagi tenaga kerja industri secara bertahap.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) hadir sebagai salah satu solusi yang diperlukan untuk pengembangan industri dalam mengatasi kesenjangan kompetensi di bidang industri. Kebutuhan pelatihan bagi perusahaan juga berfungsi meningkatkan kinerja atau performa pegawai yang dimilikinya. Sehingga pelatihan dapat berfungsi untuk membangun kompetensi melalui penyiapan calon tenaga kerja serta meningkatkan kompetensi tenaga kerja.

Pelatihan akan lebih efektif jika dilaksanakan melalui tahapan-tahapan yang terencana dan terprogram sesuai dengan kebutuhan industri guna menghadapi perkembangan zaman yang semakin cepat dan tuntutan pasar yang selalu berubah. Hal ini untuk menghilangkan ketidaksepadanan (*mismatch*) antara *supply* lulusan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan dengan *demand* (kebutuhan) pasar kerja/industri seperti yang banyak terjadi saat ini. *Mismatch* ini terjadi karena tidak ada komunikasi antara apa yang dibutuhkan dengan apa yang akan dihasilkan oleh lembaga diklat oleh karena itu diperlukan perubahan orientasi sisi suplai dari “*Supply Driven*” menjadi “*Demand Driven*”. Pelatihan diharapkan dapat memberikan hasil yaitu tercapainya lulusan peserta pelatihan yang siap menghadapi tugas-tugas pekerjaan dari perusahaan (*job oriented*) dan serta memiliki sikap kerja sesuai kebutuhan industri. Pada gambar berikut akan ditunjukkan fungsi pelatihan bagi sektor industri.



Gambar 1. 2 Fungsi Pelatihan yang *Link and match* dengan Industri

Sesuai dengan Peraturan Menteri Perindustrian R.I Nomor 40/M-IND/PER/5/2014 tanggal 26 Mei 2014, Balai Diklat Industri (BDI) merupakan institusi pemerintah di bawah Kementerian Perindustrian R.I. yang mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam menghasilkan SDM industri unggulan. BDI dituntut untuk selalu beradaptasi terhadap kebutuhan industri di masa sekarang dan pada masa yang akan datang. Kesiapan penyediaan fasilitas infrastruktur baik fisik dan non fisik yang tepat, efektif, dan efisien akan memberikan manfaat besar terhadap hasil dari kegiatan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang dapat memenuhi kebutuhan SDM di sektor industri.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Adapun maksud dan tujuan penyusunan Rencana Kinerja tahun 2018 adalah:

1. Sebagai pedoman bagi pegawai Balai Diklat Industri Surabaya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
2. Sebagai sarana dalam rangka pelaksanaan koordinasi penyusunan program Balai Diklat Industri Surabaya dengan Pusdiklat Industri.
3. Sebagai sarana informasi bagi aparatur perindustrian dan dunia usaha di sektor industri maupun instansi/ lembaga terkait.
4. Sebagai bahan masukan dalam penyusunan usulan program tahun berikutnya.

C. TUGAS DAN FUNGSI

Berdasarkan Peraturan Menteri Perindustrian RI Nomor: 40/M-IND/PER/5/2014 tanggal 26 Mei 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri, Balai Diklat Industri adalah unit pelaksana teknis di bidang pendidikan dan pelatihan industri yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Industri.

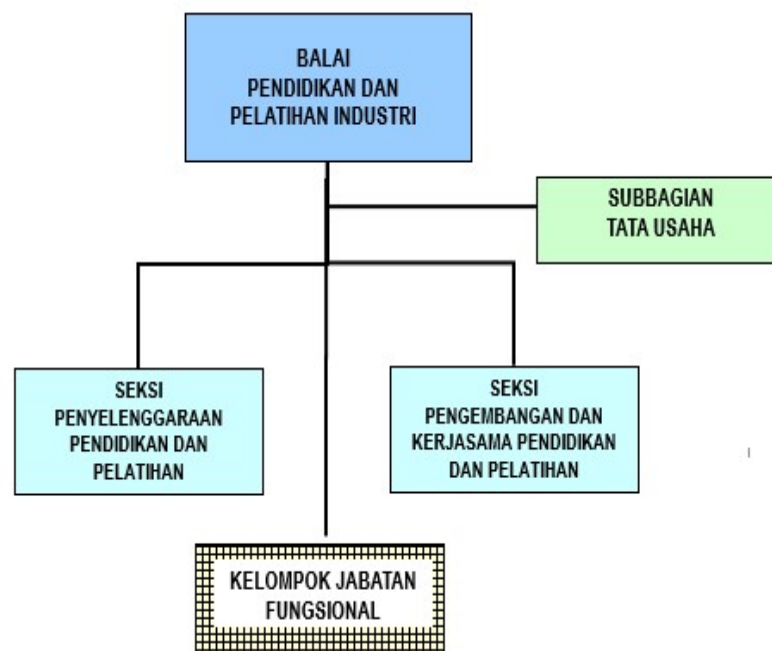
Balai Diklat Industri mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia industri. Dalam melaksanakan tugasnya, Balai Diklat Industri menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana dan program pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia industri;
- b. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi Pembina industri;
- c. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja industri, wirausaha industri kecil dan industri menengah yang berbasis spesialisasi dan kompetensi;
- d. Pelaksanaan uji kompetensi, sertifikasi dan penempatan tenaga kerja industri;

- e. Penyelenggaraan inkubator bisnis untuk wirausaha industri kecil dan industri menengah;
- f. Pelaksanaan identifikasi kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan dunia usaha industri;
- g. Pelaksanaan kerjasama dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan industri;
- h. Evaluasi dan pelaporan kegiatan pendidikan dan pelatihan industri;
- i. Pelaksanaan urusan tata usaha Balai Diklat Industri.

Struktur organisasi Balai Diklat Industri Surabaya terdiri dari Pejabat Struktural sebanyak 4 orang dengan rincian jabatan struktural:

1. Satu orang Kepala Balai Diklat Industri Surabaya;
2. Satu orang Kepala Subbagian Tata Usaha
3. Satu orang Kepala Seksi Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan
4. Satu orang Kepala Seksi Pengembangan dan Kerjasama Pendidikan dan Pelatihan



Gambar 1.3 Struktur Organisasi Balai Diklat Industri Surabaya

Tugas Pokok masing-masing seksi adalah sebagai berikut:

- a. Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana, program, dan anggaran, urusan administrasi kepegawaian dan manajemen kinerja, keuangan, persuratan, kearsipan, pengelolaan perpustakaan, kehumasan, perlengkapan dan rumah tangga, serta pemantauan evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Balai Diklat Industri.
- b. Seksi Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas melakukan perencanaan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berbasis spesialisasi dan kompetensi, pelaksanaan uji kompetensi dan sertifikasi, penyelenggaraan inkubator bisnis, serta evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan
- c. Seksi Pengembangan dan Kerja Sama Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas melakukan penyusunan dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan, pelaksanaan identifikasi kompetensi, analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan, penempatan, monitoring pasca pendidikan dan pelatihan, kerjasama pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan *workshop/teaching factory/* inkubator bisnis.
- d. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan.

D. RUANG LINGKUP

Adapun ruang lingkup dalam penyusunan rencana kinerja Balai Diklat Industri Surabaya tahun 2018 adalah:

1. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, yaitu menguraikan hasil-hasil pendidikan dan pelatihan, pembinaan pegawai, pengembangan dan pemeliharaan sarana dan prasarana serta pelaksanaan anggaran dan pengawasan selama kurun waktu 1 (satu) tahun.
2. Rencana Kinerja tahun 2018 yang mengacu pada Renstra dan pagu indikatif 2017 yang meliputi diklat dunia usaha di sektor industri (IKM) yang berbasis pada spesialisasi dan kompetensi, pembinaan pegawai, pengembangan dan pemeliharaan sarana dan prasarana, serta pengadaan peralatan penunjang diklat.

BAB II

PERKEMBANGAN PEMBANGUNAN DIKLAT

A. HASIL-HASIL KEGIATAN

Seiring dengan perkembangan sektor industri dan kebutuhan SDM industri yang kompeten, maka melalui Peraturan Sekretaris Jenderal Kementerian Perindustrian Nomor 09/SJ-IND/PER/10/2012 telah direncanakan program reposisi pelaksanaan tugas dan fungsi unit pendidikan dan Balai Diklat Industri di lingkungan Kementerian Perindustrian, yang diarahkan sesuai spesialisasi dan kompetensi masing-masing. Selanjutnya rumusan tugas fungsi dan pembagian spesialisasi dan kompetensi BDI dikukuhkan dalam Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 40/M-IND/PER/5/2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri, dengan fokus spesialisasi Balai Diklat Industri Surabaya adalah Pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia industri elektronika, telematika, dan tekstil.

Balai Diklat Industri Surabaya telah dilengkapi dengan sarana prasarana yang menunjang pelaksanaan tugas pendidikan dan pelatihan dengan spesialisasi dan kompetensi bidang elektronika, telematika, dan tekstil. BDI secara bertahap telah melaksanakan pengadaan sarana dan prasarana berupa gedung serta peralatan dan mesin sejak tahun 2012.

Pelatihan yang dilakukan oleh BDI Surabaya menggunakan sistem *three in one*, yaitu pelatihan, sertifikasi kompetensi dan penempatan kerja. Pelatihan yang dilakukan BDI dilakukan dengan menggunakan kurikulum dan modul yang mengacu pada kebutuhan industri agar terbentuk *link and match* antara lembaga pelatihan dengan perusahaan industri untuk menghasilkan lulusan pelatihan yang kompeten dan siap kerja. Pada akhir pelatihan dilakukan sertifikasi terhadap peserta pelatihan, yang bertujuan untuk memastikan bahwa lulusan pelatihan telah kompeten. Untuk memudahkan proses sertifikasi maka BDI membentuk TUK (Tempat Uji Kompetensi), LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi), dan menyiapkan perangkat terkait. Setelah proses penyelenggaraan pelatihan dan sertifikasi dilakukan, maka proses terakhir adalah penempatan lulusan berdasarkan kerja sama yang telah disepakati dengan pihak industri. Skema penyelenggaraan Diklat *Three in One* seperti gambar berikut ini:



Gambar 2. 1 Skema Pelatihan *Three in One*

Di akhir periode Reposisi Tahap I telah dilakukan evaluasi terhadap pencapaian efektivitas pelaksanaan Reposisi Tahap I oleh setiap BDI dengan menggunakan indikator 5P+1M, yaitu:

1. **Peningkatan animo masyarakat**
2. **Penyerapan lulusan**
3. **Pembentukan TUK dan LSP P-1**
4. **Pembentukan Unit Produksi**
5. **Peningkatan akreditasi**
6. **Menciptakan suasana kondusif**

Sejak bergulirnya Reposisi Tahap I, BDI di lingkungan Kementerian Perindustrian telah menghasilkan capaian sebagai berikut:

1. Peningkatan animo masyarakat

Indikator tingginya animo masyarakat untuk terlibat dalam kegiatan pelatihan yang diselenggarakan BDI ditandai dengan jumlah pendaftar pelatihan yang selalu melampaui daya tampung. Selama ini mayoritas BDI tidak pernah kesulitan dalam merekrut peserta pelatihannya, meskipun beberapa BDI pada kesempatan tertentu sulit untuk mendapatkan peserta pelatihan. Tingginya animo masyarakat membuktikan bahwa masyarakat semakin percaya bahwa BDI merupakan penyelenggara pelatihan yang unggul dalam menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap kerja. Pada diklat *three in one* yang dikembangkan BDI, calon peserta pelatihan direkrut oleh perusahaan industri sebagai calon pekerja pada perusahaan tersebut. Agar animo masyarakat terhadap penyelenggaraan pelatihan semakin tinggi, BDI selalu mengembangkan kerja samanya dengan perusahaan-perusahaan industri serta Asosiasi industri terkait.

2. Penyerapan lulusan

Jumlah lulusan yang dihasilkan dari penyelenggaraan pelatihan sesuai spesialisasi BDI setiap tahunnya selalu meningkat. Hal ini diimbangi dengan sarana prasarana penyelenggaraan pelatihan BDI yang semakin lengkap serta jejaring kerja sama BDI dengan asosiasi industri serta perusahaan-perusahaan industri yang semakin luas. Melalui penyelenggaraan pelatihan *three in one*, seluruh lulusan pelatihan dapat langsung ditempatkan pada perusahaan industri sebagai karyawan. Dengan sistem ini, BDI telah turut berkontribusi dalam penyediaan tenaga kerja industri yang kompeten.

3. Pembentukan TUK dan LSP P-1

Sertifikasi kompetensi adalah proses pengakuan atas kompetensi yang dimiliki seseorang yang dilakukan melalui uji kompetensi secara sistematis dan obyektif mengacu pada standar kompetensi kerja. Pelaksanaan sertifikasi dilakukan untuk memastikan kompetensi tenaga kerja serta memelihara kompetensinya. Pelaksanaan sertifikasi melalui uji kompetensi dilakukan oleh LSP pada TUK.

LSP yang dibentuk oleh BDI adalah LSP Pihak Pertama, yaitu LSP yang memiliki kegiatan utama untuk melakukan sertifikasi terhadap peserta pelatihannya. LSP BDI Surabaya telah memperoleh lisensi dari BNSP sehingga pada Tahun 2015 telah melaksanakan uji kompetensi terhadap lulusan diklatnya.

Pengujian kompetensi oleh LSP BDI tersebut dilaksanakan di TUK pada masing-masing BDI. Untuk dapat dijadikan sebagai TUK, seluruh BDI telah melengkapi sarana prasarannya hingga mampu merepresentasikan kondisi tempat kerja yang sesungguhnya. Pelaksanaan uji kompetensi dilakukan oleh asesor kompetensi. Aesor kompetensi pada LSP BDI dapat berasal dari tenaga pengajar BDI (*widyaiswara*) atau praktisi industri yang memiliki kompetensi teknis terkait serta kompetensi metodologi pengujian.

Pengujian kompetensi dilakukan oleh LSP BDI berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang terkait dengan spesialisasi dan kompetensinya. SKKNI merupakan media komunikasi antara perusahaan industri dengan lembaga pelatihan terkait. Keterbatasan dunia pendidikan menyediakan lulusan yang kompeten, profesional dan siap kerja bagi industri disebabkan karena terdapatnya kesenjangan (*gap*) mengenai kompetensi yang dibutuhkan pada industri dengan kompetensi yang diajarkan pada dunia pendidikan. Seiring dengan bergulirnya program reposisi, BDI mulai mengidentifikasi dan

mengembangkan standar kompetensi yang relevan dengan bidang spesialisasi dan kompetensi pilihannya.

4. Pembentukan Unit Produksi

Pelatihan industri berbasis kompetensi merupakan pelatihan yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja, mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, sesuai standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja. Pelatihan industri berbasis kompetensi dilaksanakan secara *Off the Job Training* dan *On the Job Training*. Pembelajaran secara *Off the Job Training* dilakukan di kelas dan *workshop* untuk membekali peserta diklat tentang pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dibutuhkan. Pembelajaran secara *On the Job Training* dilakukan di industri atau *Teaching Factory*.

BDI Surabaya telah dilengkapi dengan 2 *workshop* bidang garmen dengan kapasitas masing-masing *workshop* 80 orang dengan produk seragam SD dan SMP, serta 1 *workshop* elektronika dengan kapasitas 50 orang.

5. Peningkatan akreditasi

BDI Surabaya telah menerapkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 untuk menjamin mutu penyelenggaraan kegiatan pelatihan. Sistem yang dibangun tersebut menjamin penyelenggaraan pelatihan yang dilakukan BDI telah sesuai dengan sasaran mutu dan mengacu pada prosedur kerja standar.

6. Menciptakan suasana kondusif

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan modal besar bagi kesuksesan penyelenggaraan tugas suatu organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung kinerja pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan bersemangat. Koordinasi, keterlibatan pegawai serta keterbukaan merupakan faktor utama yang akan mendorong terciptanya suasana kondusif di BDI.

Hasil kegiatan Balai Diklat Industri Surabaya dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir (2010-2014) ditujukan untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan balai yang tercantum dalam Rencana Strategis (Renstra) tahun 2015-2019. Kegiatan - kegiatan yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya Fasilitas Pengembangan SDM Industri

Guna meningkatkan fasilitas pengembangan SDM di Balai Diklat Industri Surabaya, langkah-langkah yang telah dilakukan adalah :

a. Menugaskan pegawai dalam kegiatan Diklat

Kegiatan Diklat yang telah diikuti pegawai Balai Diklat Industri Surabaya pada tahun 2017 adalah sebagai berikut :

NO	NAMA	JABATAN	NAMA DIKLAT
1	Agung Haryanto	Calon Instruktur	- TOT garmen tingkat dasar - Magang pegawai
2	Andik Pramono	Pengelola BMN	- Penyusunan Laporan BMN - Penyusunan RKBMN
3	Evi Septiana Pane	Widyaiswara	- Asesor kompetensi (bidang elektronika)
4	Feri Yulinanto	Calon widyaiswara	- Magang pegawai - Asesor kompetensi (bidang garmen) - - Asesor kompetensi (bidang elektronika)
5	Faizi Rizky Amalia	Pengelola pelayanan public	- Pengelolaan Pelayanan Publik
6	Joko Harianto	Widyaiswara	- Asesor (metologi) - Asesor kompetensi (bidang garmen) - Asesor kompetensi (bidang elektronika) - TOT Latsar
7	Guruh Tio Ibipurwo	Analisis data (kerjasama diklat)	- Asesor kompetensi (bidang garmen) - Asesor kompetensi (bidang elektronika)
8	Herawati Heriwinarni	Analisis data (kepegawaian)	- Pengelolaan kepegawaian - Asesor kompetensi (bidang garmen)
9	Isnadi	Widyaiswara	- Asesor kompetensi (bidang elektronika)
10	Gredi Arga Prasetya	Bendahara pengeluaran	- Bimtek Bendahara Pengeluaran - Asesor kompetensi (bidang elektronika)

11	Muflih Wijaya	Widyaiswara	- Asesor (metologi) - Asesor kompetensi (bidang garmen) - Asesor kompetensi (bidang elektronika)
12	Nurul Aini	Penyusun rencana, program dan keuangan	- Bimtek Peningkatan Kemampuan Bendahara Pengeluaran - Asesor kompetensi (bidang garmen)
	Retna Erry Triana	Kasubbag. TU	- Bimtek PPSPM
13	Reni Widyastuti	Penyusun laporan keuangan	- Bimtek Peningkatan Kemampuan Bendahara Pengeluaran - Asesor kompetensi (bidang garmen)
	Surya Agusman	Kasi Penyelenggaraan Diklat	- Bimtek PPK
14	Sonang Sitohang	Widyaiswara	- Asesor kompetensi (bidang elektronika)
15	Samsuri	Pengadministrasi umum	- Bimtek persuratan
	Triyono	Pengelola workshop	- Asesor kompetensi (bidang garmen) - Asesor kompetensi (bidang elektronika)
16	Vynno Premana Kusuma	Widyaiswara	- Asesor (metologi) - Asesor kompetensi (bidang garmen) - Asesor kompetensi (bidang elektronika) - TOT Latsar
17	Wellie Arrahmadi	Analisa Data Keuangan	Penyusunan Laporan Keuangan
18	Yohanes Ari Tri Sambodo	Penyusun Bahan Rencana & Program	Asesor (metodologi)
19	Yudo Munartono	Widyaiswara	- Asesor (metologi) - Asesor kompetensi (bidang garmen)

			- Asesor kompetensi (bidang elektronika)
20	Zya Labiba	Widyaiswara	- Asesor (metologi) - Asesor kompetensi (bidang garmen) - Asesor kompetensi (bidang elektronika) TOT Latsar

b. Memfasilitasi penyusunan Karya Tulis Ilmiah

Karya Tulis Ilmiah (KTI) merupakan salah satu tugas Widyaiswara di bidang pengembangan profesi yang termasuk dalam rumpun kegiatan dalam unsur utama sesuai yang dinyatakan dalam Peraturan Menteri Pendayaaan Aparatur Negara Nomor: 22 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya.

Secara garis besar, kegiatan yang dilaksanakan dalam program penulisan KTI Widyaiswara Balai Diklat Industri Surabaya tahun 2018, terdiri atas 3 (tiga) pokok kegiatan, yakni antara lain :

1. Penulisan dan penyajian makalah,
2. Penyajian Proposal dan seminar umum Karya Tulis Ilmiah,
3. Pembuatan Jurnal untuk publikasi hasil KTI Widyaiswara

Keterangan : berdasarkan hasil Rakon di Solo bulan April 2018 untuk KTI widyaiswara anggaran memakai DIPA Pusdiklat Industri.

c. Penyelenggaraan kenaikan pangkat dan gaji berkala.

1. Mengusulkan kelengkapan administrasi kepegawaian (Taspen, Karpeg, Karsi/Karsu, Askes/BPJS)
2. Meningkatkan kesejahteraan pegawai

Peningkatan kesejahteraan pegawai dilakukan antara lain dengan cara: pengurusan kenaikan gaji berkala dan kepangkatan yang tepat waktu oleh sub bagian tata usaha

2. Meningkatnya perumusan dan perencanaan, monitoring dan evaluasi program dan kegiatan

Guna mengetahui sejauh mana manfaat dan implementasi diklat yang telah dilaksanakan di BDI Surabaya maka dilakukan monitoring dan evaluasi program terhadap alumni peserta diklat. Kegiatan dalam monitoring ini adalah wawancara dan mengisi kuesioner baik dari alumni peserta diklat dan atasannya (bagi alumni diklat aparatur adalah pimpinan instansi). Monitoring yang telah dilaksanakan pada tahun 2017 antara lain :

- ✓ Alumni Diklat garmen di PT Sri Rejeki Isman, Sukoharjo.

- ✓ Alumni peserta diklat garmen di PT. Pan Brother Sragen
- ✓ Alumni peserta diklat elektronika di PT YEMI

3. Meningkatnya pengetahuan, keterampilan, sikap perilaku SDM industri dan terciptanya SDM industri terampil siap kerja melalui penyelenggaraan pelatihan IKM berbasis spesialisasi dan kompetensi

Guna mendukung terciptanya SDM Industri yang kompeten, Balai Diklat Industri Surabaya memberikan fasilitasi pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap perilaku SDM industri.

Rekap Jumlah Peserta Diklat di BDI Surabaya Tahun 2013-2018

NO	JENIS KEGIATAN	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	DIKLAT	512	1029	1407	1409	3036	5000

Jumlah Peserta Diklat Sistem Industri Balai Diklat Industri Surabaya

NO	JENIS KEGIATAN	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	Diklat SI 1	25	25	22	-	-	-
2	Diklat SI 2	-	25	-	-	-	-

4. Meningkatnya layanan perkantoran dan umum

Guna meningkatkan layanan perkantoran dan umum Balai Diklat Industri Surabaya telah melakukan beberapa hal antara lain : Pembayaran Gaji Dan Tunjangan; Pengelolaan DIPA; Pembayaran Langganan Daya Dan Jasa; Operasional Perkantoran Sehari-Hari; Perawatan Sarana Dan Prasarana Diklat; Pengadaan Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi; Pengadaan Peralatan dan Fasilitas Perkantoran.

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan diklat dan pengolahan data, pada tahun 2017 dilakukan pembelian perangkat pengolah data dan komunikasi antara lain pengadaan interior ruang kantin, fasilitas diklat elektronika, selasar gedung D, tabung pemadam kebakaran, almari arsip, peralatan komputer, pemavingan jalan, pemeliharaan genzet, pemeliharaan gedung, pemeliharaan jaringan, pembuatan saluran pembuangan, pemeliharaan kantor, asrama dan rumah pompa. Sedangkan pada tahun 2018 dilaksanakan renovasi / interior gedung C, menambah peralatan / fasilitas diklat garmen dan elektronika, pengadaan komputer, pemeliharaan gedung.

Tingkat Penyerapan Anggaran Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2013-2017

NO	Tahun	2013	2014	2015	2016	2017
1	Realisasi anggaran	97,99	97,67	97,98	97,63	97,62

B. ARAH PEMBANGUNAN DIKLAT

Balai Diklat Industri Surabaya telah menetapkan visi, misi, tujuan, strategi dan program baik jangka pendek maupun jangka menengah yang dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) 2015–2019, sebagai berikut:

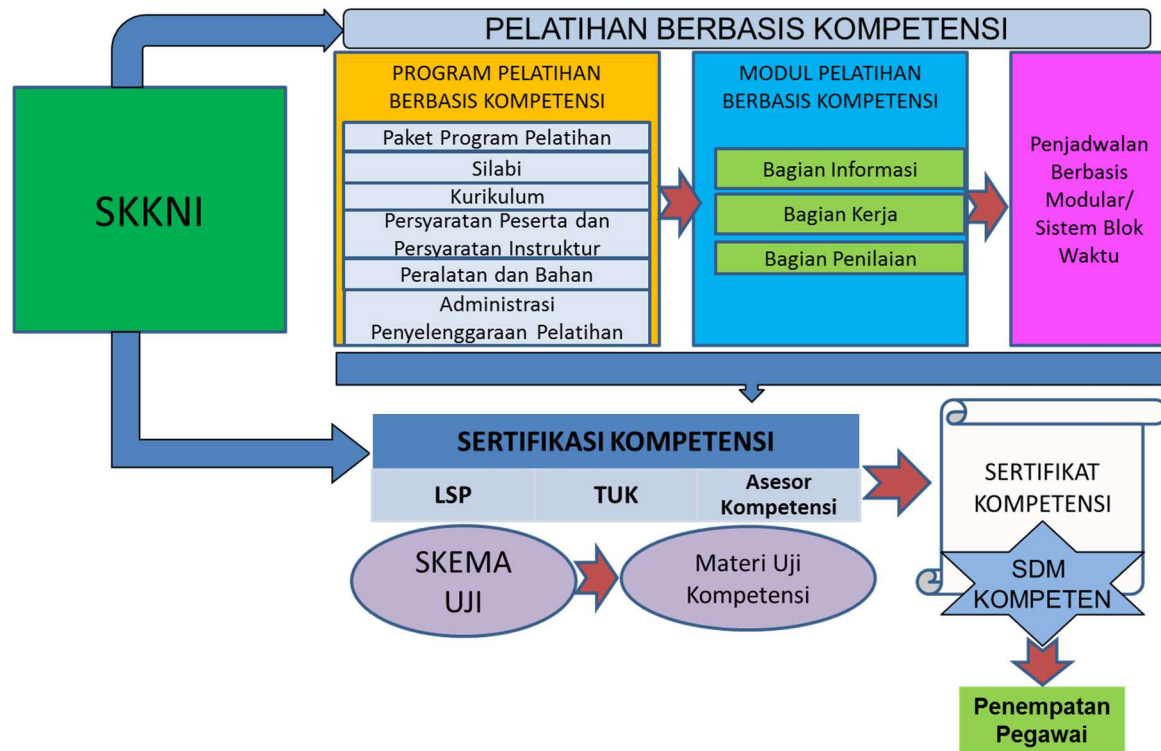
- Visi : Balai Diklat Industri sebagai *role model* lembaga pelatihan industri yang menghasilkan tenaga kerja industri kompeten dan berdaya saing.
- Misi:
 1. Meningkatkan kerja sama dengan masyarakat dan dunia usaha industri
 2. Mengembangkan program pelatihan berbasis kompetensi yang *link and match* dengan dunia industri
 3. Sebagai lembaga pelatihan yang “elite” dalam pengertian terkenal, disegani dan dibutuhkan oleh kalangan industri
 4. Mengembangkan *workshop* sesuai spesialisasi dan kompetensi
 5. Mengembangkan spesialisasi serta jenis dan jenjang pelatihan sesuai kebutuhan industri
 6. Meningkatkan kapasitas pelatihan
 7. Mengembangkan inkubator bisnis industri melalui paket pelatihan yang terintegrasi dengan bantuan peralatan.

Balai Diklat Industri Surabaya mempunyai rencana strategis dengan fokus kegiatan “Peningkatan Kualitas SDM Industri”.

Untuk mewujudkan hasil tersebut, Balai Diklat Industri Surabaya mengimplementasikan Kebijakan Reposisi Tahap II. Implementasi atas kebijakan Reposisi Tahap II Balai Diklat Industri diwujudkan melalui penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi menggunakan sistem *three in one* dan penyelenggaraan Inkubator Bisnis.

1. Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi menggunakan sistem *three in one*

Pelatihan yang dikembangkan di BDI saat ini adalah pelatihan berbasis kompetensi dengan sistem *three in one*. Konsep penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi ditunjukkan pada gambar berikut.



Gambar 2.2 Konsep penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi

Pelatihan berbasis kompetensi adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja. Pelatihan berbasis kompetensi yang dikembangkan oleh BDI memiliki prinsip dasar yaitu:

- 1) Adanya pengakuan terhadap kompetensi yang telah dimiliki.
- 2) Dilaksanakan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan (*gap competency*)
- 3) Berpusat pada peserta pelatihan dan bersifat individual.
- 4) Dilaksanakan dengan sistem *articulated* sehingga memungkinkan peserta untuk memulai dan mengakhiri program pelatihan pada waktu dan tingkat yang berbeda, sesuai dengan kemampuan masing-masing peserta pelatihan (*Multi-entry/multi-exit*); dan
- 5) Setiap peserta pelatihan dinilai berdasarkan pencapaian kompetensi sesuai dengan standar kompetensi,

Hal-hal yang harus dilakukan dalam mengembangkan pelatihan berbasis kompetensi adalah:

1. Mengidentifikasi dan mengembangkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)

SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan. Dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi, SKKNI digunakan sebagai acuan utama agar tercipta *link and match* antara kebutuhan dunia industri dengan bekal yang diberikan melalui pelatihan. Pengembangan SKKNI mencakup aktivitas dalam: (1) menyusun RSKKNI; serta (2) melakukan kaji ulang SKKNI guna memelihara validitas dan reliabilitas SKKNI. Penyusunan RSKKNI dapat dilakukan dengan metode:

- 1) Riset dan/atau penyusunan standar baru;
- 2) Adaptasi dari standar internasional atau standar khusus; atau
- 3) Adopsi dari standar internasional atau standar khusus

Prosedur pengembangan SKKNI diatur dalam Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan sebagai lembaga yang memiliki otoritas dalam menetapkan SKKNI. Tahapan yang harus dilalui dalam pengembangan SKKNI yaitu:

1) Pembentukan Tim Perumus dan Tim Verifikasi

Tim Perumus dan Tim Verifikasi RSKKNI sektor industri ditetapkan oleh Ketua Komite Standar Kompetensi Sektor Industri, melalui Sekretariat Komite yang berada di Pusdiklat Industri. Komposisi Tim Perumus harus didominasi oleh praktisi industri agar dapat memberikan informasi yang tepat dan sesuai dalam penyusunan standar kompetensi. Adapun unsur akademisi hanya diperlukan untuk memastikan kesesuaian bahasa dan istilah.

2) Perumusan SKKNI

Perumusan SKKNI mengacu pada *Regional Model Competency Standar (RMCS)* yaitu model pengembangan standar kompetensi berdasarkan pendekatan fungsi dari proses kerja untuk menghasilkan barang/jasa. Format penulisan dokumen RSKKNI diatur dalam Keputusan Dirjen Binalattas Nomor 189/LATTAS/XII/2013 tentang Pedoman Tatacara Penulisan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.

3) Verifikasi Internal

Verifikasi Internal dilakukan untuk memastikan rancangan SKKNI benar secara substansial dan format. Pelaksanaan verifikasi internal dilakukan oleh Tim Verifikasi atau dapat pula dibantu oleh Sekretariat Komite Standar Kompetensi Sektor Industri.

4) Rapat Pra Konvensi RSKKNI

RSKKNI hasil verifikasi internal yang telah diperbaiki dapat melalui tahapan Rapat Pra Konvensi RSKKNI. Rapat ini merupakan pembahasan RSKKNI oleh para pakar dan atau praktisi dari unsur pemangku kepentingan industri, kelompok profesi, lembaga pendidikan dan pelatihan, LSP, Instansi Teknis, Kementerian Ketenagakerjaan dan BNSP.

5) Verifikasi Eksternal

RSKKNI hasil perbaikan dari Rapat Pra Konvensi RSKKNI harus melalui tahapan verifikasi eksternal untuk memastikan kesesuaian format dan alur pikir. Pelaksanaan Verifikasi Eksternal dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan.

6) Rapat Konvensi RSKKNI

RSKKNI hasil perbaikan dari verifikasi eksternal akan dibahas kembali oleh para pakar dan atau praktisi dari unsur pemangku kepentingan industri, kelompok profesi, lembaga pendidikan dan pelatihan, LSP, Instansi Teknis, Kementerian Ketenagakerjaan dan BNSP untuk mendapatkan konsensus.

7) Penetapan SKKNI

Usulan penetapan SKKNI sektor industri dilakukan oleh Ketua Komite Standar Kompetensi Sektor Industri kepada Menteri Tenaga Kerja melalui Direktur Bina Standardisasi Kompetensi dan Pelatihan Kerja.

Untuk memelihara validitas dan reliabilitas SKKNI yang telah diterapkan, dapat dilakukan kaji ulang SKKNI. Kaji ulang SKKNI dilakukan atas dasar hasil monitoring, evaluasi dan/atau usulan pemangku kepentingan. Prosedur yang harus dilalui untuk melakukan kaji ulang SKKNI sama seperti prosedur dalam menyusun SKKNI, namun pelaksanaan kaji ulang SKKNI harus dilengkapi dengan hasil evaluasi dan monitoring kesesuaian dokumen SKKNI yang akan dikaji ulang. Kaji ulang tersebut meliputi aspek kesesuaian dengan:

- 1) Perubahan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi;
- 2) Perubahan cara kerja; dan
- 3) Perubahan lingkungan kerja dan persyaratan kerja

Pelaksanaan kaji ulang SKKNI biasanya diinisiasi oleh praktisi industri. Namun secara reguler, Kementerian Ketenagakerjaan selalu menyampaikan kepada Kementerian Teknis

bila ada SKKNI yang usia penetapannya lebih dari 5 (lima) tahun. Hal ini untuk memastikan materi/subtansi yang terkandung dalam SKKNI tersebut masih relevan.

2. Menyusun Program Pelatihan Berbasis Kompetensi

Penyelenggaraan pendidikan atau pelatihan berbasis kompetensi harus diawali dengan menyiapkan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi yang terdiri:

1) Paket pelatihan

Paket pelatihan disusun dengan mengelompokkan unit-unit kompetensi yang ada dalam satu 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.

2) 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) 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) 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.

5) Rancangan kegiatan On The Job Training

Rancangan kegiatan On The Job Training tersebut meliputi: indikator pelaksanaan kegiatan, rincian pelaksanaan kegiatan, durasi waktu pelaksanaan serta target output yang harus dicapai pada setiap kegiatan dan rancangan instrumen yang diperlukan dalam pelaksanaan kegiatan. Instrumen tersebut harus disesuaikan dengan instruksi kerja yang ada pada setiap industri. Idealnya, OJT dilaksanakan setelah peserta menyelesaikan satu paket pelatihan. Namun agar pelaksanaan OJT yang harus melibatkan industri dapat lebih efisien, maka pada prakteknya pelaksanaan OJT untuk beberapa Paket Pelatihan Berbasis Kompetensi dapat disatukan waktunya.

Prosedur dan format penyusunan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi yang telah dijelaskan diatas mengacu pada Kepdirjen Binalattas Nomor KEP.185/LATTAS/XII/2013 tentang Pedoman Penyusunan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi.

Penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi memerlukan sejumlah perangkat administrasi, diantaranya daftar hadir, log sheet untuk peserta pelatihan, formulir-formulir yang dibutuhkan baik dalam pelaksanaan kegiatan dan evaluasi kegiatan pelatihan. Log sheet untuk peserta pelatihan dapat digunakan sebagai rujukan penilaian serta sebagai portofolio peserta pelatihan dalam pengujian kompetensi.

3. Menyusun Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi

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. Karakteristik yang harus terkandung dalam Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi yaitu:

- 1) *Self instructional*, artinya peserta pelatihan mampu membelajarkan diri sendiri, tidak tergantung pada pihak lain.
- 2) *Self contained*, artinya seluruh materi pembelajaran dari satu standar kompetensi yang dipelajari terdapat di dalam satu modul secara utuh.
- 3) *Adaptive*, artinya modul memiliki daya adaptasi yang tinggi terhadap perkembangan ilmu dan teknologi.
- 4) *User friendly*, artinya modul memenuhi kaidah bersahabat/akrab dengan pemakainya (*user friendly*).

Agar memenuhi karakteristik tersebut, modul pelatihan berbasis kompetensi terdiri dari:

1) Buku Informasi

Buku informasi berisi penjelasan langkah kerja yang harus dilakukan pada setiap Elemen Kompetensi serta informasi yang relevan dengan langkah kerja tersebut. Pada Buku Informasi konsep dan teori yang terkait dengan Elemen Kompetensi dan Kriteria Unjuk Kerja tidak perlu dijabarkan secara mendetail. Buku Informasi harus menjelaskan dengan detail seluruh aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja untuk masing-masing Kriteria Unjuk Kerja. Buku Informasi juga harus mencantumkan:

- Daftar Pustaka, yang dapat berupa dasar perundangan yang terkait Unit Kompetensi; serta Buku Referensi yang relevan (berupa buku, majalah, buletin dan referensi lainnya)
- Daftar alat dan bahan yang digunakan

2) Buku Kerja

Buku kerja digunakan sebagai media penilaian formatif, yaitu media untuk memantau kemajuan kompetensi yang dimiliki peserta latihan dalam proses pembelajaran. Di dalam Buku Kerja dicantumkan rincian tugas teori, tugas praktek dan pengamatan sikap kerja yang harus dilakukan peserta diklat pada saat mengikuti pembelajaran. Dengan demikian, materi penilaian teori lebih tepat menggunakan bentuk essay tertutup yang sifatnya untuk menggali kemampuan peserta.

3) Buku Penilaian

Buku Penilaian dibuat untuk menguji peserta pelatihan setelah selesai menempuh Bagian Informasi dan menyelesaikan Bagian Kerja secara komprehensif. Berdasarkan hasil uji tersebut, peserta dapat dikatakan Kompeten atau Tidak Kompeten terhadap suatu Unit Kompetensi. Metode Penilaian yang dapat dilakukan meliputi:

- Metode Penilaian Pengetahuan: Tes tertulis, tes wawancara
- Metode Penilaian Keterampilan: Tes Simulasi, Praktek

- Metode Penilaian Sikap Kerja: Observasi

4. Menyiapkan tenaga pengajar dan sarana prasarana pelatihan berbasis kompetensi

Setelah program pelatihan berbasis kompetensi disusun maka hal lain yang perlu dilakukan adalah menginventarisir dan menyiapkan sarana prasarana dan instruktur yang diperlukan pada setiap Paket Program Pelatihan yang ditawarkan.

Untuk menunjang pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan BDI, dibutuhkan sarana dan prasarana untuk pelaksanaan diklat *three in one* ataupun untuk *workshop/teaching factory*.

Tenaga pengajar pelatihan BDI dapat berasal dari widyaiswara, instruktur, praktisi industri dan asosiasi industri/profesi ataupun narasumber lain yang memiliki kompetensi sesuai. Kompetensi dimaksud berupa: (1) kompetensi teknis sesuai spesialisasi yang diajarkan; serta (2) kompetensi metodologi pengajaran. Untuk melengkapi kompetensi metodologi pengajaran tersebut, BDI dapat menyelenggarakan *Training Of Trainer (TOT)* bagi calon tenaga pengajarnya.

5. Membentuk LSP P-1 dan TUK

Sesuai gambar konsep penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi pada Gambar 3.1, setelah peserta menempuh proses pelatihan berbasis kompetensi sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan maka proses selanjutnya adalah proses sertifikasi kompetensi. Sertifikasi kompetensi dilakukan untuk memberikan pengakuan atas kompetensi yang dimiliki seseorang melalui uji kompetensi secara sistematis dan obyektif mengacu pada standar kompetensi kerja. Proses sertifikasi dilakukan oleh LSP yang dapat dibentuk oleh BDI. LSP yang dibentuk oleh BDI dikategorikan sebagai LSP pihak pertama, namun tidak menutup kemungkinan BDI dapat bekerjasama dengan LSP yang dibentuk oleh asosiasi industri (LSP Pihak ketiga). LSP Pihak Pertama bertugas memastikan kompetensi peserta pelatihan melalui mekanisme uji kompetensi. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi di LSP BDI dilakukan pada akhir pelatihan, sebelum peserta pelatihan ditempatkan di perusahaan industri. Peserta yang mengikuti pelatihan di BDI akan mendapatkan 2 (dua) jenis sertifikat, yaitu: (1) sertifikat bukti kehadiran mengikuti pelatihan; dan (2) sertifikat kompetensi sesuai bidang keahlian masing-masing peserta pelatihan. Sertifikasi kompetensi yang dilaksanakan di BDI mengacu pada skema sertifikasi yang disesuaikan dengan materi pada Program Pelatihan Berbasis Kompetensi. Hal tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja industri yang disiapkan melalui pelatihan

industri oleh BDI merupakan tenaga kerja industri kompeten yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi di industri.

Saat ini sebagian besar BDI telah membentuk LSP-P1 dan memperoleh lisensi dari BNSP, sementara sebagian lainnya sedang dalam proses pengajuan lisensi oleh BNSP. Prosedur pembentukan LSP-P1 adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan Dokumen Mutu dan Skema Sertifikasi

Skema Sertifikasi adalah paket kompetensi dan persyaratan sertifikasi spesifik yang berkaitan dengan kategori profesi yang ditetapkan dengan standar dan aturan yang sama. Dalam perjalanannya, LSP dapat melakukan perubahan skema sertifikasi apabila skema sertifikasi dianggap sudah tidak relevan lagi.

Sebagai sebuah lembaga penjamin mutu, LSP harus memiliki sistem dokumentasi mutu yang valid, relevan, konsisten dan tertelusur. Oleh sebab itu di dalam pengelolaan LSP, pemeliharaan Dokumen Mutu wajib dilaksanakan.

2. Penerbitan surat keputusan pembentukan LSP-P1 BDI dari Pimpinan Unit

3. Pengajuan surat permohonan lisensi ke BNSP

4. Rapat apresiasi

Berdasarkan usulan permohonan pembentukan LSP, BNSP menyelenggarakan rapat apresiasi untuk memastikan bahwa calon LSP telah memahami esensi sertifikasi kompetensi, telah memetakan calon asesi dalam jumlah yang memadai dan telah memperoleh dukungan dari pemangku kepentingannya. Dalam rapat apresiasi, BNSP memberikan saran mengenai bentuk organisasi LSP.

5. Penyusunan struktur organisasi dan kelengkapan organisasi LSP

Struktur Organisasi LSP yang dibentuk merupakan struktur organisasi yang terpisah dengan organisasi induk. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga independensi LSP dalam melaksanakan sertifikasi kompetensi. Untuk menunjang pelaksanaan pekerjaannya, LSP juga harus dilengkapi dengan sarana prasarana yang memadai.

6. Audit kecukupan/skema sertifikasi

Pada tahap ini, BNSP akan menilai kecukupan seluruh dokumen dan rekaman yang disampaikan serta melakukan verifikasi skema sertifikasi.

7. Asesmen lapangan

BNSP dapat pula melakukan uji lapangan untuk memastikan kebenaran dokumen yang disampaikan. Hal tersebut dilakukan apabila BNSP memandang perlu untuk menggali informasi lebih banyak dalam penentuan lisensi LSP.

8. Penetapan lisensi LSP oleh BNSP

Penetapan lisensi LSP oleh BNSP dilakukan apabila seluruh dokumen dan hasil asesmen lapangan menunjukkan bukti-bukti yang cukup untuk menetapkan LSP. Lisensi LSP berlaku selama tiga tahun dan dapat diperpanjang. BNSP akan melakukan surveilan kepada LSP terlisensi minimal sekali dalam setahun dan sewaktu-waktu jika diperlukan. Dan untuk tahun 2018 LSP.P1 Balai Diklat Industri Surabaya akan mengajukan perpanjangan lisensi mengingat pada bulan Nopember 2018 ini Lisensi LSP.P1 Balai Diklat Industri Surabaya masa berlakunya selama 3 tahun habis.

9. Penyaksian pelaksanaan uji kompetensi (*witnesses*)

Penyaksian pelaksanaan uji kompetensi dilakukan untuk menunjukkan bukti obyektif bahwa LSP kompeten dan bekerja sesuai standar. Dapat dilaksanakan pada saat asesmen lapangan atau paling lambat 3 bulan setelah mendapat lisensi.

Untuk pelaksanaan uji kompetensi, LSP akan menunjuk Tempat Uji Kompetensi (TUK). Setiap BDI telah dilengkapi dengan workshop dan sarana prasarana sesuai bidang spesialisasinya. *Workshop* tersebut dapat dijadikan TUK setelah diverifikasi dan ditetapkan oleh LSP. Dengan demikian, TUK yang dimiliki BDI dikategorikan sebagai TUK Sewaktu. Berdasarkan jenisnya, TUK terdiri dari:

1. TUK Tempat Kerja, yaitu tempat uji kompetensi yang dimiliki oleh industri. TUK tempat kerja diverifikasi setiap akan digunakan sebagai tempat uji.
2. TUK Sewaktu, yaitu TUK bukan di tempat kerja yang dapat digunakan secara insidental. TUK sewaktu diverifikasi oleh LSP setiap akan digunakan oleh LSP.
3. TUK Mandiri, yaitu TUK bukan di tempat kerja yang digunakan sebagai tempat uji secara berkelanjutan.

6. Mengembangkan Teaching Factory

BDI pada Tahap II akan menyelenggarakan program *teaching factory* dengan memanfaatkan fasilitas praktek/*workshop* yang ada. Proses pembelajaran pada *teaching factory* menekankan pada keahlian atau ketrampilan yang dirancang dan dilaksanakan berdasarkan prosedur dan standar bekerja yang sesungguhnya (*real job*) untuk menghasilkan barang atau jasa yang sesuai dengan tuntutan pasar atau konsumen. *Teaching Factory* merupakan salah satu wahana untuk menyiapkan SDM industri yang siap kerja sekaligus siap berwirausaha. Oleh karena itu program *teaching factory* dapat disinergikan dengan program pelatihan berbasis kompetensi dan program inkubator bisnis.

2. Penyelenggaraan Inkubator Bisnis

Program pengembangan wirausaha nasional telah menjadi salah satu program utama pemerintah. Pada tahun 2013 Pemerintah mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2013 untuk memberi payung hukum penyelenggaraan kegiatan inkubator bisnis. Dalam Perpres tersebut dinyatakan bahwa untuk meningkatkan daya saing nasional perlu ditumbuhkan wirausaha baru. Guna menumbuhkembangkan jiwa kewirausahaan dan jejaring usaha dibutuhkan suatu wahana yang dikenal sebagai inkubator bisnis industri atau inkubator bisnis. Definisi Inkubator Bisnis menurut Perpres Nomor 27 Tahun 2013 adalah lembaga intermediasi yang melakukan proses inkubasi terhadap Peserta Inkubasi (*Tenant*). Inkubasi yang dilakukan dapat berupa pembinaan, pendampingan dan pengembangan sesuai kebutuhan peserta inkubasi.

Dalam Undang Undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian telah disebutkan wirausaha industri merupakan salah satu sumber daya manusia industri. Pembangunan wirausaha industri bertujuan untuk menciptakan wirausaha yang berkarakter dan bermental kewirausahaan serta berkompetensi di bidang usahanya. Pelaksanaan pembangunan tersebut dilakukan melalui pelatihan, kemitraan dan inkubator bisnis industri atau inkubator bisnis.

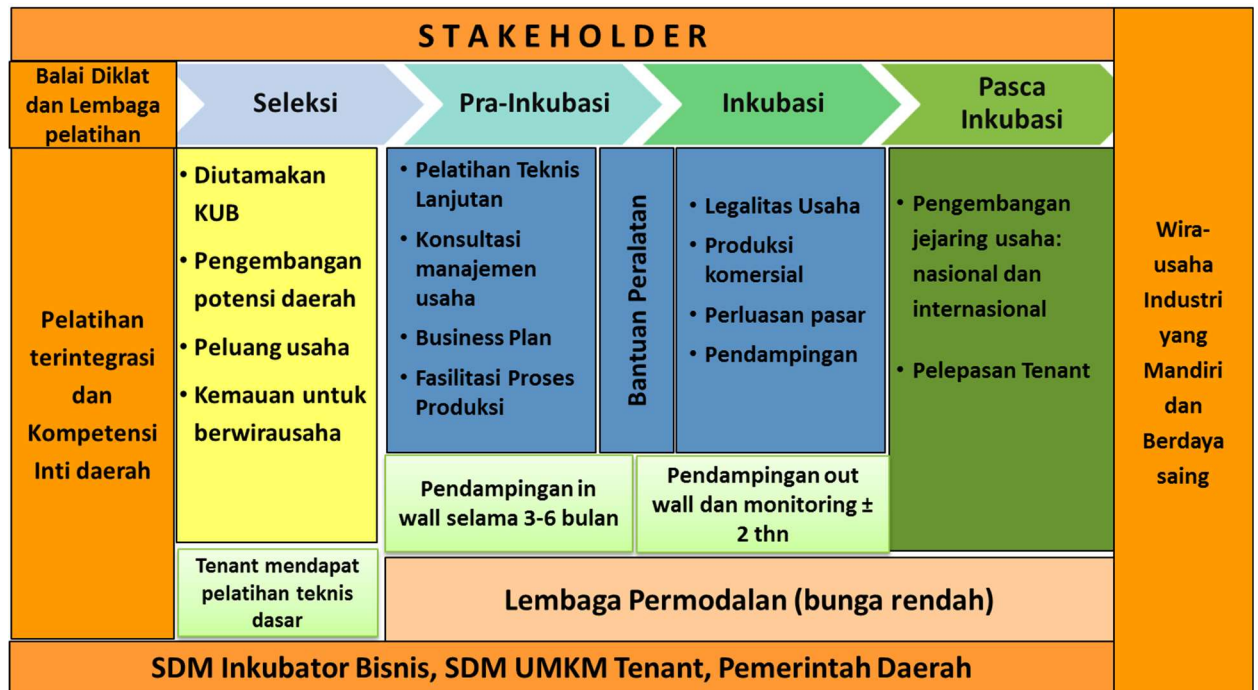
Dengan mengacu kepada tugas pokok fungsi dan spesialisasi kompetensi dari setiap satuan kerja di bawah Pusdiklat Industri, kegiatan Inkubator industri dibagi menjadi dua model, yaitu :

1. **Inkubator bisnis yang terstruktur dan komprehensif** adalah inkubator yang didukung pemerintah dan lembaga non-profit. Tujuannya penciptaan lapangan kerja biasanya untuk mengatasi tingkat pengangguran;
2. **Inkubator bisnis yang terintegrasi dengan pelatihan dan bantuan peralatan** adalah inkubator yang bertujuan untuk melakukan komersialisasi *science*, teknologi dan HAKI dari hasil penelitian. Inkubator ini didukung langsung oleh lembaga pendidikan dan pelatihan serta bekerjasama dengan pihak-pihak lain yang terkait. Konsep Inkubator Bisnis yang dikembangkan ini merupakan wahana bagi komersialisasi riset dan penciptaan lapangan kerja baru, yang pada akhirnya tercipta rantai susulan lapangan kerja (job creation), yang diharapkan terciptanya suatu proses usaha yang mempunyai nilai tambah, mampu menciptakan lapangan kerja dan jalinan kerjasama yang erat antara universitas-industri-masyarakat-pemerintah. 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*).

Tipe inkubator bisnis yang diterapkan di BDI mengacu pada tipe inkubator bisnis yang terintegrasi dengan pelatihan dan bantuan peralatan, dengan mengoptimalkan pelatihan dan penggunaan peralatan yang ada di BDI untuk menciptakan wirausaha baru. Pola penciptaan wirausaha baru melalui inkubasi bisnis dilakukan dengan cara pembinaan di bawah satu atap (*in wall*) dan pembinaan di luar atap (*out wall*). Model inkubasi *in wall* yaitu kegiatan pelatihan, pemagangan, sampai dengan perintisan usaha produktif yang dilakukan di dalam satu unit gedung. Setiap peserta/anggota (*tenant*) melakukan aktivitasnya di dalam ruangan masing-masing yang telah disediakan inkubator. Adapun pada model inkubasi *out wall*, kegiatan/aktivitas usaha ekonomi produktif tidak dilakukan dalam satu atap, melainkan secara terpecah di luar pusat manajemen inkubator. Hal tersebut dimungkinkan karena pada model inkubasi *out wall* ini wujud dan kegiatan usaha sudah berjalan, inkubator bisnis berfungsi sebagai konsultan, pendamping, dan pembina kegiatan usaha. Sehingga, pada model *out wall* ini lebih cenderung menyerupai jaringan kerja (*business networking*).

Skema proses penyelenggaraan inkubator bisnis yang diterapkan di BDI adalah sebagai berikut:



Gambar 2.3 Proses Inkubator Bisnis

Program Inkubator Bisnis yang dilaksanakan BDI dikembangkan terintegrasi dengan pelaksanaan pelatihan sesuai kompetensi inti daerah, dan difokuskan pada peserta pelatihan yang memiliki minat untuk menjadi wirausaha baru. Tahapan proses program Inkubator Bisnis tersebut sebagaimana digambarkan pada diagram diatas, yaitu:

1. Seleksi calon peserta

Sebelum mengikuti pelatihan dan program inkubasi, calon wirausaha industri harus diseleksi terlebih dahulu. Seleksi yang dilakukan mencakup aspek: calon peserta diutamakan berasal dari KUB, sesuai dengan pengembangan potensi daerah, dan memiliki kemauan untuk berwirausaha. Pada tahapan ini, peserta yang dinyatakan memenuhi kriteria diberikan pelatihan teknis dasar sebagai wirausaha.

2. Pra Inkubasi

Pada tahapan ini para peserta akan diberikan penguatan dari sisi kemampuan teknis, manajemen, dan kemampuan *softskill* lainnya terkait pengelolaan usaha melalui kegiatan seminar, workshop, pelatihan bisnis, konsultasi serta motivasi oleh para pendamping dan narasumber. Dalam penyelenggaraan Inkubator Bisnis di BDI, tenaga pendamping dan narasumber dapat berasal dari widyaiswara atau tenaga pengajar dari luar BDI yang kompeten. Penyelenggaraan tahapan Pra Inkubasi dilakukan secara *in wall* selama 3-6 bulan. Setelah melaksanakan inkubasi *In Wall* diharapkan peserta sudah mampu memulai

bisnisnya sebagai wirausaha industri. Sehingga setelah melalui fase Pra Inkubasi, peserta dapat diberikan bantuan peralatan sesuai kebutuhan peserta dan kemampuan BDI.

3. Inkubasi

Fase inkubasi dilaksanakan dengan cara *Out Wall* dengan memberikan pendampingan dan penguatan kompetensi kepada calon wirausaha. Substansi pendampingan yang diberikan meliputi legalitas usaha, produksi komersial serta perluasan pasar.

Di akhir fase inkubasi dapat dilaksanakan evaluasi (monev) untuk menilai kinerja dan minat peserta sebelum memasuki fase selanjutnya. Berdasarkan hasil evaluasi ini, hanya peserta yang memiliki minat dan kemampuan tinggi untuk menjadi wirausaha industri saja yang akan memasuki fase pasca inkubasi.

4. Pasca Inkubasi

Pada tahapan ini para peserta sudah dilepas untuk mulai menjalankan usahanya, tetapi masih dipantau oleh pengelola inkubator BDI. Pada fase ini peserta juga mendapatkan bimbingan teknis untuk pengelolaan usahanya. Proses pendampingan kepada peserta dapat dilakukan dengan menunjau langsung lokasi usahanya dengan melibatkan pembina industri setempat yang memiliki kompetensi kewirausahaan dan menguasai dasar sistem industri. Hal tersebut dimaksudkan agar seluruh permasalahan yang dihadapi peserta dalam menjalankan usahanya dapat diberikan solusi-solusi praktis.

Dalam fase pasca inkubasi peserta juga mendapatkan layanan penunjang lain, seperti:

- 1) Pengembangan akses pasar melalui kegiatan promosi produk, publikasi sentra, workshop/seminar pemasaran, dan pameran.
- 2) Pengembangan akses permodalan melalui kerjasama dengan lembaga-lembaga yang menyediakan permodalan seperti instansi pemerintah, bank, BUMN, serta lembaga permodalan lainnya
- 3) Pengembangan jejaring kerja sentra melalui pertemuan antar sentra binaan dan pertemuan antara sentra-sentra binaan dengan para distributor, eksportir, asosiasi, serta lembaga inkubator bisnis lain.

Program pengembangan Balai Diklat Industri di lingkungan Kementerian Perindustrian dilakukan dengan langkah operasional yang dikelompokkan sebagai berikut:

1. Pengembangan penyediaan Infrastruktur Kompetensi

Tersedianya Infrastruktur Kompetensi menjadi kunci penting dalam pelaksanaan kegiatan di BDI. Pada masa Reposisi Tahap I, BDI telah mengidentifikasi dan mengembangkan infrastruktur

kompetensi yang relevan dengan bidang spesialisasinya. Langkah selanjutnya adalah penyediaan Infrastruktur Kompetensi terus dikembangkan, yaitu:

Tabel 2.1 Langkah pengembangan penyediaan Infrastruktur Kompetensi

No	Infrastruktur Kompetensi	Langkah Pengembangan
1	SKKNI	<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan identifikasi kembali kebutuhan SKKNI sesuai spesialisasi masing-masing BDI. - Melakukan inisiasi penyusunan SKKNI baru bersama <i>stakeholder</i> terkait dengan bidang spesialisasi. - Melakukan kaji ulang terhadap SKKNI acuan sehingga sesuai dengan perkembangan industrinya.
2	LSP	<ul style="list-style-type: none"> - Memproses pendirian LSP bagi BDI yang belum memiliki LSP. - Memperluas ruang lingkup dan skema sertifikasi LSP BDI sesuai spesialisasi masing-masing BDI. - Mengembangkan Materi Uji Kompetensi sesuai skema sertifikasi yang digunakan.
3	TUK	<ul style="list-style-type: none"> - Melengkapi sarana dan prasarana sehingga layak digunakan sebagai Tempat Uji Kompetensi (TUK). - Melakukan kerjasama dengan beberapa perusahaan industri atau lembaga pendidikan/lembaga pelatihan yang memiliki sarana dan prasarana yang memenuhi persyaratan untuk dijadikan Tempat Uji Kompetensi.
4	Asesor Kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan jumlah tenaga asesor kompetensi pada LSP, baik berasal dari pegawai BDI maupun tenaga kerja industri yang memenuhi persyaratan sebagai asesor sehingga memiliki kompetensi teknis dan metodologi asesmen.

2. Pengembangan pelatihan berbasis kompetensi

Pada Reposisi Tahap I, sebagian besar BDI melakukan pelatihan yang belum sepenuhnya berbasis kompetensi. Namun selanjutnya seluruh BDI bertekad untuk mengarahkan kegiatan pelatihannya menjadi Pelatihan Berbasis Kompetensi. Langkah-langkah yang dilakukan BDI untuk mengembangkan pelatihan berbasis kompetensi sesuai spesialisasinya yaitu:

Tabel 2. 2 Langkah pengembangan pelatihan berbasis kompetensi

No	Langkah pengembangan	Tujuan Kegiatan
1	Identifikasi kebutuhan pengembangan pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Menggali informasi tentang kebutuhan jumlah dan kompetensi tenaga kerja sektor industri - Memastikan kesesuaian antara kebutuhan kompetensi tenaga kerja dengan SKKNI yang diacu oleh BDI dalam penyelenggaraan pelatihan
2	Menyusun program pelatihan berbasis kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> - Menentukan materi, durasi waktu dan penjadwalan pelatihan yang dibutuhkan peserta untuk mencapai kompetensi sesuai kebutuhan dunia industri

No	Langkah pengembangan	Tujuan Kegiatan
3	Menyusun modul pelatihan berbasis kompetensi	- Menyediakan modul pelatihan berbasis kompetensi yang dibutuhkan untuk penyelenggaraan pelatihan
4	Menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi	- Menyiapkan tenaga kerja industri yang kompeten bagi perusahaan industri sesuai bidang spesialisasi masing-masing BDI
5	Sertifikasi kompetensi lulusan pelatihan	- Memastikan kompetensi yang dimiliki peserta pelatihan telah sesuai standar kompetensi yang dipersyaratkan industri
6	Menempatkan lulusan pelatihan yang kompeten pada perusahaan industri	- Mengisi pasar tenaga kerja sektor industri dengan tenaga kerja industri yang kompeten - Mengurangi angka pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat
7	Evaluasi pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi	Mengkaji keberhasilan pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi dari berbagai segi, seperti: kesesuaian kedalaman materi dan durasi waktu pelatihan, efektivitas pelaksanaan pelatihan oleh instruktur dan pengelola pelatihan, kelengkapan sarana prasarana penunjang pelatihan

3. Pengembangan SDM

Agar dapat melaksanakan tugas sebagai lembaga pelatihan berbasis kompetensi yang *link and match* dengan industri, BDI perlu menyiapkan sumber daya manusianya melalui serangkaian langkah pengembangan sebagai berikut:

Tabel 2. 3 Langkah pengembangan SDM BDI

No	SDM	Langkah Pengembangan
1	Widyaiswara	1) Mengikutkan program magang industri pada perusahaan sesuai spesialisasi BDI. 2) Menyiapkan agar seluruh widyaiswara memiliki sertifikat asesor kompetensi, sehingga memiliki kompetensi teknis dan metodologi asesmen. 3) Meningkatkan kompetensi pegawai dalam pengelolaan LSP, TUK, <i>Teaching Factory</i> , Unit Produksi dan penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi.
2	Pegawai	1) Mengikutkan program magang industri pada perusahaan sesuai spesialisasi BDI. 2) Mengikutkan diklat pegawai minimal 1 kali dalam setahun. 3) Meningkatkan kompetensi pegawai dalam pengelolaan LSP, TUK, <i>Teaching Factory</i> , Unit Produksi dan penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi.
3	Instruktur	1) Merekrut instruktur sesuai bidang spesialisasi BDI, apabila tidak memiliki widyaiswara dengan kompetensi yang sesuai.

No	SDM	Langkah Pengembangan
		2) Menyiapkan seluruh instruktur agar memiliki sertifikat asesor kompetensi sehingga memiliki kompetensi teknis dan metodologi asesmen.

4. Pengembangan sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh BDI selama ini telah representatif dan memadai. Namun pengembangan tetap harus diperlukan agar BDI dapat memaksimalkan seluruh sumber dayanya guna mencapai visi yang diharapkan. Langkah-langkah pengembangan yang perlu dilakukan yaitu:

Tabel 2. 4 Langkah pengembangan sarana dan prasarana BDI

No.	Sarana dan Prasarana	Langkah Pengembangan
1.	Ruang kelas	<ul style="list-style-type: none"> - Menyediakan ruang kelas sesuai kapasitas peserta pelatihan - Melengkapi ruang kelas dengan sarana prasarana yang menunjang penyelenggaraan pelatihan
2.	<i>Workshop</i> dan <i>teaching factory</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Melengkapi jumlah dan jenis mesin dan peralatan yang diperlukan untuk pelaksanaan pelatihan di <i>workshop</i> dan <i>teaching factory</i> - Mengelola mesin dan peralatan yang ada sehingga berdaya guna. - Membangun kegiatan produksi dengan memanfaatkan sarana prasarana yang dimiliki
3.	Asrama	<ul style="list-style-type: none"> - Menyediakan asrama di lingkungan BDI sesuai kapasitas peserta pelatihan - Melengkapi kebutuhan asrama dengan sarana prasarana yang memadai sesuai kondisi lingkungan asrama tempat kerja

5. Penyelenggaraan Inkubator Bisnis

Selain menyediakan tenaga kerja industri yang kompeten, BDI juga dituntut untuk mampu menghasilkan wirausaha industri yang kompeten dan berdaya saing. Langkah-langkah pengembangan yang dilakukan antara lain:

Tabel 2. 5 Langkah penyelenggaraan inkubator bisnis

No	Langkah Pengembangan	Tujuan Kegiatan
1.	Mendesain pelatihan wirausaha yang terintegrasi	<ul style="list-style-type: none"> - Membekali calon wirausaha industri dengan kompetensi teknis dan manajerial - Membangun kreativitas dan inovasi calon wirausaha

No	Langkah Pengembangan	Tujuan Kegiatan
2.	Melengkapi sarana prasarana untuk penyelenggaraan inkubator bisnis	Meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pelatihan dan pendampingan bagi calon wirausaha
3.	Fasilitasi bantuan peralatan kepada inkubati	- Memberikan stimulus kepada calon wirausaha industri untuk memulai usahanya - Memberikan motivasi kepada calon wirausaha
4.	Fasilitasi pendampingan oleh tenaga ahli	Memberikan solusi dan saran bagi calon wirausaha industri dalam memulai usahanya
5.	Fasilitasi pemasaran	- Mendapatkan akses pasar bagi calon wirausaha industri - Mengenalkan produk hasil usaha ke pasar
6.	Fasilitasi hubungan dengan lembaga pemodal	- Mendapatkan akses pembiayaan usaha dari lembaga pemodal

6. Promosi dan pemasaran

Kegiatan promosi dan pemasaran dilakukan oleh BDI agar masyarakat lebih mengenal keberadaan dan kiprah BDI. Materi promosi dan pemasaran dapat berupa informasi program kerja, fasilitas (*workshop* dan *teaching factory*), untuk pelaksanaan pelatihan dan program inkubator bisnis. Promosi dan pemasaran dapat dilakukan melalui beberapa kegiatan seperti:

Tabel 2. 6 Kegiatan promosi dan pemasaran BDI

No	Jenis Kegiatan	Manfaat
1.	Temu industri	- Memperluas jejaring kerja sama pelatihan BDI dengan perusahaan industri/asosiasi sesuai bidang spesialisasi dan kompetensi BDI - Mendapatkan tempat magang bagi widyaiswara dan pegawai BDI - Mendapatkan masukan dan informasi dalam pengembangan program pelatihan berbasis kompetensi
2.	Pameran	- Mengenalkan program kerja dan fasilitas yang dimiliki BDI - Memperluas jejaring kerja sama BDI
3.	Media cetak dan media elektronik	- Mengenalkan program kerja dan fasilitas yang dimiliki BDI - Memperluas jejaring kerja sama BDI dengan pihak lain

7. Kerja sama dengan industri dan asosiasi

Kerja sama dengan industri dan asosiasi merupakan kunci penting agar BDI dapat menjadi lembaga pelatihan yang selalu *link and match* dengan industri. Bentuk kerja sama yang dapat dilakukan BDI dengan industri dan asosiasi meliputi:

Tabel 2. 7 Kegiatan kerjasama BDI

No	Kegiatan	Tujuan
1.	Pengembangan program pelatihan berbasis kompetensi dan modul pelatihan berbasis kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> - Mendapatkan masukan dan informasi dalam pengembangan program pelatihan berbasis kompetensi - Mendapatkan masukan dan informasi dalam pengembangan modul pelatihan berbasis kompetensi
2.	Rekrutmen peserta pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Mendapatkan calon tenaga kerja dari sekitar lingkungan perusahaan sehingga kesejahteraan masyarakat ikut meningkat
3.	Penyediaan tenaga instruktur dari industri	<ul style="list-style-type: none"> - Penyampaian materi pelatihan kepada calon tenaga kerja lebih efektif dan sesuai kondisi pelaksanaan pekerjaan
4.	Penempatan lulusan pelatihan pada perusahaan industri	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan industri mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dan siap bekerja - Pemberdayaan masyarakat sekitar lingkungan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat
5.	Fasilitasi tempat <i>On the job training</i> bagi peserta pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Mendapatkan tempat <i>On the Job Training</i> bagi peserta pelatihan untuk mempelajari keterampilan dan lingkungan pekerjaan di dunia industry

BAB III

RENCANA KINERJA

A. SASARAN

Rencana Kinerja Tahunan Balai Diklat Industri Surabaya merupakan penjabaran dari Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya 2015 – 2019 dan dirangkum dalam formulir rencana kinerja sebagaimana terlampir pada lampiran 1. Rencana kinerja bertujuan antara lain Menciptakan SDM Industri yang kompeten; Menambah wawasan para pelaku industri kecil terutama yang bergerak di bidang industri tekstil dan produk tekstil, elektronika dan telematika; Meningkatkan konsentrasi pada penambahan ketrampilan (skill) kepada Usaha Kecil Menengah serta SDMnya; Menanamkan semangat kewirausahaan kepada para pelaku usaha industri tekstil dan produk tekstil, elektronika dan telematika; Menciptakan tumbuhnya wirausaha baru di bidang industri tekstil dan produk tekstil, elektronika dan telematika. Merujuk tujuan seperti yang diuraikan di atas, maka sasaran Balai Diklat Industri Surabaya pada tahun 2018 mendatang adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) Industri

Sasaran ini dimaksudkan untuk Meningkatkan, memantapkan, dan memperluas wawasan SDM Industri tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan dunia industri sebagai bekal untuk memasuki lingkungan kerja yang sesungguhnya; Memberikan pengalaman bagi SDM Industri tentang aspek-aspek berusaha antara lain meliputi aspek Organisasi dan Manajemen, Sistem Pemasaran, Sistem Produksi dan Operasional Usaha Industri; Memberikan gambaran tentang permasalahan di bidang industri .

2. Terwujudnya SDM Industri yang Kompeten

Sasaran utama ini dimaksudkan untuk mewujudkan SDM Industri yang kompeten dengan melaksanakan sistem pendidikan dan pelatihan aparatur yang professional dan berbasis kompetensi. Adapun langkah-langkah pengembangan pelatihan berbasis kompetensi yaitu; Identifikasi kebutuhan pengembangan pelatihan; Menyusun program pelatihan berbasis kompetensi; Menyusun modul pelatihan berbasis kompetensi; Menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi; Sertifikasi kompetensi lulusan pelatihan; Menempatkan lulusan pelatihan yang kompeten pada perusahaan industri; Evaluasi pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi.

3. Tersedianya Infrastruktur Kompetensi

Sasaran ini menjadi kunci penting dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan di Balai Diklat Industri Surabaya karena menjadikan output pelaksanaan diklat berkualitas atau tidak. Aspek yang mempengaruhi sasaran ini adalah :

- a. LSP, dengan Memproses pendirian LSP bagi BDI yang belum memiliki LSP; Memperluas ruang lingkup dan skema sertifikasi LSP BDI sesuai spesialisasi masing-masing BDI; Mengembangkan Materi Uji Kompetensi sesuai skema sertifikasi yang digunakan.
- b. SKKNI, dengan Melakukan identifikasi kembali kebutuhan SKKNI sesuai spesialisasi masing-masing BDI; Melakukan inisiasi penyusunan SKKNI baru bersama *stakeholder* terkait dengan bidang spesialisasi; Melakukan kaji ulang terhadap SKKNI acuan sehingga sesuai dengan perkembangan industrinya.
- c. TUK, dengan Melengkapi sarana dan prasarana sehingga layak digunakan sebagai Tempat Uji Kompetensi (TUK); Melakukan kerjasama dengan beberapa perusahaan industri atau lembaga pendidikan/lembaga pelatihan yang memiliki sarana dan prasarana yang memenuhi persyaratan untuk dijadikan Tempat Uji Kompetensi.
- d. Asesor Kompetensi, dengan Meningkatkan jumlah tenaga asesor kompetensi pada LSP, baik berasal dari pegawai BDI maupun tenaga kerja industri yang memenuhi persyaratan sebagai asesor sehingga memiliki kompetensi teknis dan metodologi asesmen.
- e. Inkubator Bisnis, diharapkan peningkatan daya saing industri dalam negeri dapat dilakukan dengan lebih terstruktur dan komprehensif.

4. Pengembangan Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi (Sarana dan Prasarana Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi)

Sasaran ini menjadi kunci penting dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan di Balai Diklat Industri Surabaya karena menjadikan output pelaksanaan diklat berkualitas atau tidak. Aspek yang mempengaruhi sasaran ini adalah :

- a. Sarana dan Prasana Pelatihan, dengan Melengkapi sarana dan prasarana sehingga layak digunakan sebagai tempat workshop industri.
- b. Sasaran ini untuk juga membangun Balai Diklat Industri Surabaya sebagai salah satu organisasi yang bekerja secara optimal, professional dan pro bisnis dengan melakukan penerapan sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008. Sehingga diharapkan ketika sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 telah diterapkan, pelayanan publik yang dilaksanakan akan tercapai. Tingkat kepuasan pelanggan dalam pelayanan publik merupakan salah satu

indikator keberhasilan pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan publik yang profesional dan pro bisnis.

B. INDIKATOR KINERJA

Setelah dijabarkan mengenai sasaran-sasaran strategis Balai Diklat Industri Surabaya di atas maka ditetapkan indikator kinerja untuk menentukan ukuran keberhasilan atau kegagalan dari setiap kegiatan yang akan dilakukan. Indikator kinerja sebagaimana yang tercantum dalam formulir rencana kinerja dengan masing-masing sasaran adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) Industri

Sasaran strategis ini diukur melalui indikator kinerja:

- a. Jumlah SDM industri yang terserap di dunia kerja dengan target tahun 2018 sebesar 5.000 orang.

Jumlah SDM industri yang terserap di dunia kerja diukur melalui penghitungan jumlah alumni diklat yang dilaksanakan di BDI Surabaya yang ditempatkan di perusahaan.

Kegiatan Diklat 3 in 1 yang akan dilaksanakan oleh BDI Surabaya tahun 2018 adalah diklat garmen, elektronika dan telematika (inkubator bisnis). Adapun tujuan dan manfaat mengadakan diklat adalah Peserta diklat memiliki keterampilan dan pengetahuan, serta bekerja di industri.

2. Terwujudnya SDM Industri yang Kompeten

Sasaran strategis ini diukur melalui indikator kinerja:

- a. Jumlah tenaga kerja industri yang tersertifikasi dengan target tahun 2018 sebesar 5.000 orang.

Jumlah tenaga kerja industri yang tersertifikasi diukur melalui penghitungan jumlah peserta yang mengikuti diklat yang dilaksanakan oleh BDI Surabaya.

- b. Jumlah calon tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi Diklat melalui sistem pelatihan, sertifikasi, dan penempatan pada perusahaan industri atau dikenal dengan sistem 3 in 1 dengan target tahun 2018 sebesar 4000 orang.

Jumlah calon tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi Diklat melalui sistem pelatihan, sertifikasi, dan penempatan pada perusahaan industri atau dikenal dengan sistem 3 in 1 diukur melalui penghitungan jumlah peserta diklat yang dinyatakan kompeten setelah mengikuti uji kompetensi diklat yang dilaksanakan oleh BDI Surabaya.

3. Tersedianya Infrastruktur Kompetensi

Sasaran strategis ini diukur melalui indikator kinerja:

- a. Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) bidang industri dengan target tahun 2018 sebesar 3 unit.

Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) bidang industri diukur melalui penghitungan jumlah LSP dan TUK yang telah dimiliki oleh BDI Surabaya.

- b. Inkubator bisnis yang dibentuk untuk pembentukan wirausaha industri dengan target tahun 2018 sebesar 1 unit.

Inkubator bisnis yang dibentuk untuk pembentukan wirausaha industri diukur melalui penghitungan jumlah kelompok inkubator bisnis yang telah terbentuk selama 1 tahun .

UU No. 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian mengamanatkan bahwa pembangunan SDM industri sebagaimana yang tertuang dalam pasal 16 dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi dan produktifitas dalam pengembangan sektor industri yang meliputi wirausaha industri, tenaga kerja industri, pembina industri, dan konsultan industri.

Selanjutnya, Kementerian Perindustrian melalui Pusat Pendidikan dan Pelatihan Industri (Pusdiklat Industri), pada Balai Diklat Industri kegiatan inkubator bisnis ditetapkan sebagai program unggulan yang difasilitasi oleh unit eselon IV pada BDI. Melalui unit ini diharapkan peningkatan daya saing industri dalam negeri dapat dilakukan dengan lebih terstruktur dan komprehensif.

4. Pengembangan Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi (Sarana dan Prasarana Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi)

Sasaran strategis ini diukur melalui indikator kinerja:

- a. Sarana dan prasarana pelatihan industri berbasis kompetensi dengan target tahun 2018 sebesar 2 unit.

Sarana dan prasarana pelatihan industri berbasis kompetensi diukur melalui penghitungan jumlah sarana dan prasarana pelatihan industri yang dimiliki oleh BDI Surabaya.

Untuk menunjang pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan BDI, dibutuhkan sarana dan prasarana untuk pelaksanaan diklat *three in one* ataupun untuk *workshop/teaching factory*.

- b. Penguatan Kelembagaan Pelatihan industri berbasis kompetensi dengan target tahun 2018 sebesar 1 unit.

Penguatan Kelembagaan Pelatihan industri berbasis kompetensi diukur melalui penghitungan pelaksanaan penerapan sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008

Terbangunnya organisasi yang profesional dan pro bisnis diukur melalui penghitungan pelaksanaan penerapan sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008.

RENCANA KINERJA

Unit Kerja : Balai Diklat Industri Surabaya

Tahun : 2018

Kode SS	Sasaran Strategis (SS)	Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)	Satuan	Target 2019
Perspektif Stakeholder				
S1	Meningkatnya daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) Industri	Jumlah SDM industri yang terserap di dunia kerja	Orang	5.000
Perspektif Proses Bisnis Internal				
T1	Terwujudnya SDM Industri yang kompeten	Jumlah tenaga kerja industri yang tersertifikasi	Orang	5.000
		Jumlah calon tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi Diklat melalui sistem pelatihan, sertifikasi, dan penempatan pada perusahaan industri atau dikenal dengan sistem 3 in 1	Orang	4.000
T2	Tersedianya Infrastruktur Kompetensi	Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) bidang industri	Unit	3
		Inkubator bisnis yang dibentuk untuk pembentukan wirausaha industri	Unit	1
T1	Sarana dan Prasarana Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi	Sarana dan prasarana pelatihan industri berbasis kompetensi	Unit	2
		Penguatan Kelembagaan Pelatihan industri berbasis kompetensi	Unit	1

Jakarta, 2 Januari 2017

Kepala BDI Surabaya

ttd

Yulius Sarjono Eddy

C. KEGIATAN

Dalam mendukung pencapaian target sasaran strategis yang telah ditetapkan untuk tahun 2018, akan dilaksanakan kegiatan yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan diklat sistem 3 in 1 bagi calon tenaga kerja industri TPT (Tekstil dan Produk Tekstil) dan elektronika dengan indikator kegiatan tenaga kerja industri kompeten lulusan diklat sistem 3 in 1 sebanyak 5.000 orang.
2. Menyelenggarakan Diklat Berbasis Kompetensi Wirausaha Industri bagi Calon Wirausaha Industri sebanyak 20 orang.
3. Membentuk Lembaga Sertifikasi Profesi dan Tempat Uji Kompetensi dengan indikator kegiatan LSP dan TUK Unit Diklat sejumlah 3 unit.
4. Membangun/Merenovasi Gedung/Bangunan Teaching Factory/Workshop Industri dan Menyediakan Peralatan dan Fasilitas Teaching Factory/Workshop Industri dengan indikator kegiatan 2 unit.

BAB IV

PENUTUP

Rencana Kinerja Balai Diklat Industri Surabaya tahun anggaran 2018 adalah membuat program-program yang terkait dengan pembangunan diklat dan rencana kegiatan beserta indikatornya. Rencana Kinerja merupakan pedoman bagi para pejabat di lingkungan Balai Diklat Industri Surabaya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Rencana Kinerja diharapkan dapat menjadi titik tolak untuk acuan tahun-tahun berikutnya, sehingga terdapat kesinambungan program. Selain itu, perencanaan program kerja serta indikator kinerja yang objektif tersebut dapat menjadi acuan bagi seluruh jajaran di lingkungan Balai Diklat Industri Surabaya di dalam mengukur, mengevaluasi, mengharmonisasikan pelaksanaan program, serta pengendaliannya selama kurun waktu tahun 2018. Pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana kinerja ini akan berhasil apabila didukung oleh instansi/pihak yang terkait dan didukung oleh dana yang mencukupi.