



**Kementerian
Perindustrian**
REPUBLIK INDONESIA

RENCANA KINERJA

BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA

TAHUN 2020

BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA

TAHUN 2019

KATA PENGANTAR

Good Governance merupakan penyelenggaraan tata pemerintahan dan pembangunan yang didasarkan pada prinsip-prinsip manajemen pemerintahan yang baik. Penyelenggaraan sistem perencanaan pembangunan yang menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan; mengoptimalkan partisipasi masyarakat; dan menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan dan berkelanjutan merupakan suatu keharusan bagi terciptanya *Good Governance* tersebut.

Salah satu kerangka perencanaan untuk mewujudkan sistem manajemen tersebut, serta dalam rangka pencapaian sasaran pembangunan industri melalui tugas dan fungsi (TUSI) seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian, maka pada setiap tahun anggaran seluruh unit kerja perlu menyusun Rencana Kinerja (RENKIN). RENKIN disusun untuk memenuhi amanat dari Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Sesuai dengan amanah yang diemban, untuk mewujudkan sistem manajemen pemerintahan yang baik, Balai Diklat Industri Surabaya menyusun Rencana Kinerja Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020. Diharapkan Rencana Kinerja ini merupakan suatu kesepakatan tentang kinerja yang akan diwujudkan oleh Balai Diklat Industri Surabaya.

Jakarta, 7 Januari 2019

Kepala Balai Diklat Industri Surabaya



Mohadi

DAFTAR ISI

halaman

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Maksud dan Tujuan	3
C. Tugas dan Fungsi	3
D. Ruang Lingkup	5
BAB II. PERKEMBANGAN PEMBANGUNAN DIKLAT	6
A. Hasil-hasil Kegiatan	6
B. Arah Pembangunan Diklat	11
BAB III. RENCANA KINERJA	19
A. Sasaran	19
B. Kegiatan	23
BAB IV. PENUTUP	25

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Penyerapan tenaga kerja dan pemberian nilai tambah terhadap komoditi yang dihasilkan oleh suatu negara merupakan peranan penting yang harus dimiliki oleh sektor industri dalam pembangunan ekonomi Indonesia karena hal ini 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), dan diharapkan dapat memberikan dukungan terhadap tuntutan daya saing yang harus dimiliki Indonesia.

Dalam rangka Pembangunan Industri Nasional, 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 telah mengeluarkan Undang – Undang Perindustrian Nomor 3 tahun 2014 tentang Perindustrian. 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. Dan salah satu tantangan dan hambatan dalam pengembangan industri yang sekarang dihadapi adalah keterbatasan SDM kompeten. Untuk itu 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. 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

Upaya pelaksanaan strategi pemenuhan kebutuhan tenaga kerja industri adalah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang 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 pegawai yang dimilikinya. Sehingga pelatihan dapat berfungsi untuk membangun kompetensi melalui penyiapan calon tenaga kerja serta meningkatkan kompetensi tenaga kerja.

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 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

Rencana Kinerja (RENKIN) disusun untuk memenuhi amanat dari Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Rencana Kinerja BDI Surabaya Tahun 2020 ini merujuk pada dokumen Buku Pengembangan Lembaga Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi yang *Link and Match* dengan Industri dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini merupakan buku Pedoman Pengembangan Lembaga Pelatihan Industri, khususnya Balai Diklat Industri (BDI) Kementerian Perindustrian, dalam upaya mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Rujukan ini digunakan karena dokumen Renstra Pusdiklat Tahun 2020-2024 belum ada, sehingga BDI Surabaya pun belum dapat menyusun dokumen Renstra sebagai turunan amanah dari Pusdiklat. Rencana Kinerja Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020 ini juga merupakan kontrak atau kesepakatan tentang kinerja yang akan diwujudkan oleh BDI Surabaya pada tahun 2020.

Penyusunan Rencana Kinerja tahun 2020 ditujukan:

1. Sebagai pedoman bagi pegawai Balai Diklat Industri Surabaya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
2. Sebagai pedoman dalam rangka pelaksanaan koordinasi penyusunan program Balai Diklat Industri Surabaya.
3. Sebagai sarana informasi bagi aparat perindustrian dan dunia usaha di sektor industri maupun instansi/lembaga terkait.

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.

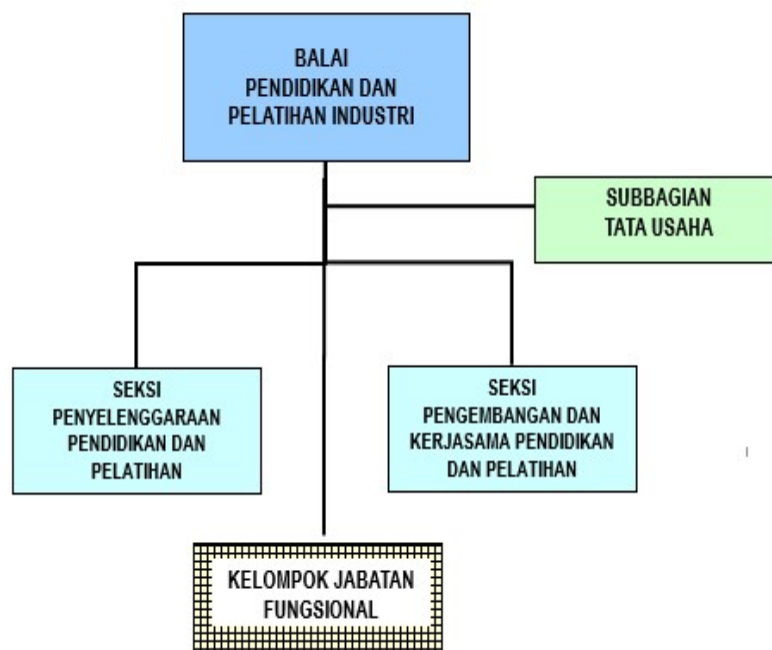
Balai Diklat Industri mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia industri. Dalam melaksanakan tugasnya, Balai Diklat Industri menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan rencana dan program pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia industri;
2. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi Pembina industri;

3. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja industri, wirausaha industri kecil dan industri menengah yang berbasis spesialisasi dan kompetensi;
4. Pelaksanaan uji kompetensi, sertifikasi dan penempatan tenaga kerja industri;
5. Penyelenggaraan inkubator bisnis untuk wirausaha industri kecil dan industri menengah;
6. Pelaksanaan identifikasi kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan dunia usaha industri;
7. Pelaksanaan kerjasama dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan industri;
8. Evaluasi dan pelaporan kegiatan pendidikan dan pelatihan industri;
9. 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 1.2. Struktur Organisasi Balai Diklat Industri Surabaya

Tugas masing-masing seksi adalah sebagai berikut:

1. 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.

2. 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.
3. 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.
4. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan.

D. RUANG LINGKUP

Adapun ruang lingkup penyusunan rencana kinerja Balai Diklat Industri Surabaya tahun 2020 adalah:

1. Menguraikan hasil-hasil pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, pembinaan pegawai, pengembangan dan pemeliharaan sarana dan prasarana serta pelaksanaan anggaran dan pengawasan selama kurun waktu tahun 2018.
2. Arah kebijakan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan BDI Surabaya tahun 2020.
3. Rencana Kinerja tahun 2020.

BAB II

PERKEMBANGAN PEMBANGUNAN DIKLAT

A. HASIL-HASIL KEGIATAN

Kontrak kinerja Balai Diklat Industri Surabaya sebagaimana dalam dokumen Perjanjian Kinerja tahun 2018, mencakup 1 (satu) sasaran strategis dalam perspektif **Pemangku Kepentingan (Stakeholder)** yang diukur melalui 3 (tiga) indikator kinerja (IK), 2 (dua) sasaran strategis dalam perspektif **Proses Internal** yang diukur melalui 4 (empat) indikator kinerja (IK). Capaian kinerja per sasaran strategis sebagaimana diuraikan berikut.

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

Sasaran strategis ini diukur melalui indikator kinerja utama jumlah SDM industri yang terserap di dunia kerja dengan target tahun 2018 sebesar 5.000 orang, indikator kinerja jumlah tenaga kerja industri yang tersertifikasi dengan target tahun 2018 sebesar 5.000 orang, dan indikator kinerja 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 3.800 orang.

Kegiatan Diklat 3 in 1 yang dilaksanakan oleh BDI Surabaya tahun 2018 adalah diklat garmen dan elektronika. Adapun tujuan dan manfaat mengadakan diklat adalah Peserta diklat memiliki keterampilan dan pengetahuan, serta bekerja di industri. Kendala dari pelaksanaan diklat ini adalah Evaluasi penempatan peserta masih belum dapat dilakukan secara berkesinambungan. Namun kegiatan ini perlu dilaksanakan terus untuk mengurangi jumlah pengangguran dan meningkatkan daya saing industri.

Penyelenggaraan Pelatihan Industri Berbasis Spesialisasi Dan Kompetensi meliputi : Diklat 3 in 1 Garmen/TPT di BDI Surabaya sebanyak 22 Angkatan; Diklat Diklat 3 in 1 Garmen/TPT di Perusahaan sebanyak 25 Angkatan; Diklat 3 in 1 Elektronika kerjasama dengan PT YEMI sebanyak 12 Angkatan; Diklat 3 in 1 Elektronika kerjasama dengan PT ETA sebanyak 1 Angkatan; Diklat Garmen/TPT Tk Manajemen Supervisi sebanyak 10 angkatan.

Tabel. 2.1. Target dan Realisasi Tahun 2018 Sasaran Strategis Meningkatkan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) Industri

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	2018			Satuan
			Target	Realisasi	Capaian	
1.	Meningkatkan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) Industri	Jumlah SDM industri yang terserap di dunia kerja	5.000	5.311	106,22	Orang
		Jumlah tenaga kerja industri yang tersertifikasi	5.000	5.311	106,22	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	3.800	4.759	125,24	Orang

Sumber: BDI Surabaya

Tabel. 2.2. Capaian Sasaran Strategis Meningkatkan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) Industri 2015 - 2018

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	2015	2016	2017	2018	SATUAN
1.	Meningkatkan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) Industri	Jumlah SDM industri yang terserap di dunia kerja	97,86	84,20	101,20	106,22	Persen
		Jumlah tenaga kerja industri yang tersertifikasi	97,86	84,20	101,20	106,22	Persen
		Jumlah calon tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi Diklat melalui sistem pelatihan, sertifikasi, & penempatan pada perusahaan industri atau dikenal dengan sistem 3 in 1	63,94	103,68	108,96	125,24	Persen

Sumber: BDI Surabaya

Tabel. 2.3. Realisasi Sasaran Strategis Meningkatkan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) Industri 2015 – 2018

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	2015	2016	2017	2018	Satuan
1.	Meningkatkan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) Industri	Jumlah SDM industri yang terserap di dunia kerja	1.233	3.554	3.036	5.311	Orang
		Jumlah tenaga kerja industri yang tersertifikasi	1.233	3.554	3.036	5.311	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	860	1.409	2.506	4.759	Orang

Sumber: BDI Surabaya

2. Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi

Sasaran strategis ini diukur melalui indikator kinerja sarana dan prasarana pelatihan industri berbasis kompetensi dengan target tahun 2018 sebesar 2 unit dan indikator kinerja Penguatan Kelembagaan Pelatihan industri berbasis kompetensi dengan target tahun 2018 sebesar 1 unit.

Pada Tahun 2018, jumlah sarana dan prasana yang dimiliki oleh BDI Surabaya sejumlah 2 unit yaitu workshop diklat garmen dan workshop diklat elektronika. Adapun Kapasitas workshop diklat garmen sebanyak 160 mesin jahit, 4 mesin obras, 2 mesin pelubang dan pemasang kancing. Sedangkan workshop Elektronika memiliki kapasitas 50 orang dengan peralatan *assembly* dan *soldering* sesuai dengan layout industri.

Pada bulan Agustus 2018, BDI Surabaya telah dilakukan audit eksternal ISO 9000:2015 oleh TUV Rheiland dan hasil audit menyatakan bahwa BDI Surabaya telah layak mendapat sertifikat ISO 9000:2015.

Tabel. 2.4. Target dan Realisasi Tahun 2018 Sasaran Strategis Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	2018			Satuan
			Target	Realisasi	Capaian	
1.	Pelatihan Industri	Sarana dan prasarana pelatihan industri berbasis kompetensi	2	2	100,00	Unit
	Berbasis Kompetensi	Penguatan Kelembagaan Pelatihan industri berbasis kompetensi	1	1	100,00	Unit

Sumber: BDI Surabaya

Tabel. 2.5. Capaian Sasaran Strategis Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi 2015 – 2018

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	2015	2016	2017	2018	Satuan
1.	Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi	Sarana dan prasarana pelatihan industri berbasis kompetensi	100	100	100	100	Persen
		Penguatan Kelembagaan Pelatihan industri berbasis kompetensi	100	100	100	100	Persen

Sumber: BDI Surabaya

Tabel. 2.6. Realisasi Sasaran Strategis Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi 2015 – 2018

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	2015	2016	2017	2018	SATUAN
1.	Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi	Sarana dan prasarana pelatihan industri berbasis kompetensi	2	2	2	2	Unit
		Penguatan Kelembagaan Pelatihan industri berbasis kompetensi	1	1	1	1	Unit

Sumber: BDI Surabaya

3. Infrastruktur Kompetensi

Sasaran strategis ini diukur melalui indikator kinerja utama Fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) bidang industri dengan target tahun 2018 sebesar 3 unit dan indikator kinerja Inkubator bisnis yang dibentuk untuk pembentukan wirausaha industri dengan target tahun 2018 sebesar 1 unit.

Dalam rangka melaksanakan program Pemerintah di bidang industri perlu dipersiapkan tenaga kerja industri yang memiliki sertifikasi kompetensi di bidang elektronika. Pada Tahun 2016, BDI Surabaya membentuk Tempat Uji Kompetensi sektor Elektronika berdasarkan Surat Keputusan Kepala Balai Diklat Industri Surabaya Nomor 605.1/SJ.IND.6.22/4/2016 tanggal 15 April 2016 tentang Pembentukan Struktur Organisasi dan Personalia Tempat Uji Kompetensi Bidang Elektronika BDI Surabaya. Untuk dapat dijadikan sebagai TUK, BDI telah melengkapi sarana prasaranya hingga mampu merepresentasikan kondisi tempat kerja yang sesungguhnya. Saat ini, BDI Surabaya telah memiliki 1 unit LSP (LSP P1 BDI Surabaya) dan 2 unit TUK (TUK Bidang Garmen dan TUK Bidang Elektronika).

Untuk tahun 2018, Inkubator bisnis yang terbentuk adalah bidang Telematika. Diklat Inkubator dilaksanakan selama 5 bulan di Telkom Professional Certification Center, Bandung dengan jumlah peserta inkubasi sebanyak 20 orang. Untuk Tahun 2017,

inkubator bisnis yang dilaksanakan adalah inkubator bidang garmen yang dilaksanakan di Blitar dengan jumlah peserta 20 orang.

Tabel. 2.7. Target dan Realisasi Tahun 2018 Sasaran Strategis Infrastruktur Kompetensi

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	2018			Satuan
			Target	Realisasi	Capaian	
1.	Infrastruktur Kompetensi	Fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) bidang industri	3	3	100,00	Unit
		Inkubator bisnis yang dibentuk untuk pembentukan wirausaha industri	1	1	100,00	Unit

Sumber: BDI Surabaya

Tabel. 2.8. Capaian Sasaran Strategis Infrastruktur Kompetensi 2015 – 2018

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	2015	2016	2017	2018	SATUAN
1.	Infrastruktur Kompetensi	Fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) bidang industri	100	100	100	100	Persen
		Inkubator bisnis yang dibentuk untuk pembentukan wirausaha industri	-	-	100	100	Persen

Sumber: BDI Surabaya

Tabel. 2.9. Realisasi Sasaran Strategis Infrastruktur Kompetensi 2015 – 2018

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	2015	2016	2017	2018	SATUAN
1.	Infrastruktur Kompetensi	Fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) bidang industri	2	3	3	3	Unit
		Inkubator bisnis yang dibentuk untuk pembentukan wirausaha industri	-	-	1	1	Unit

Sumber: BDI Surabaya

B. ARAH PEMBANGUNAN DIKLAT

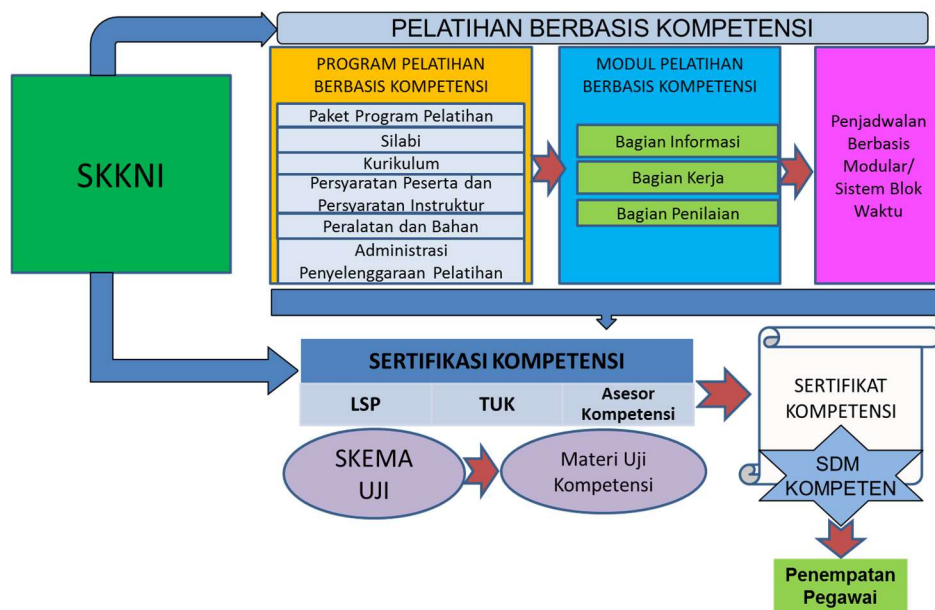
Salah satu tantangan dan hambatan dalam pengembangan industri adalah adanya keterbatasan SDM kompeten yang akan mendukung tumbuh kembangnya sektor industri tersebut. Peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja industri menjadi hal yang prioritas untuk dilakukan guna mengantisipasi dampak semakin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

Salah satu strategi bertahan yang 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.

Balai Diklat Industri Surabaya sebagai salah satu unit penyelenggara diklat, mempunyai 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 2.1. 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:

- Adanya pengakuan terhadap kompetensi yang telah dimiliki.
- Dilaksanakan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan (*gap competency*)
- Berpusat pada peserta pelatihan dan bersifat individual.
- 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*);
- Setiap peserta pelatihan dinilai berdasarkan pencapaian kompetensi sesuai dengan standar kompetensi,

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

- Mengidentifikasi dan mengembangkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia
- Menyusun Program Pelatihan Berbasis Kompetensi
- Menyusun Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi
- Menyiapkan tenaga pengajar dan sarana prasarana pelatihan berbasis kompetensi

- e. Membentuk LSP P-1 dan TUK
- f. Mengembangkan Teaching Factory

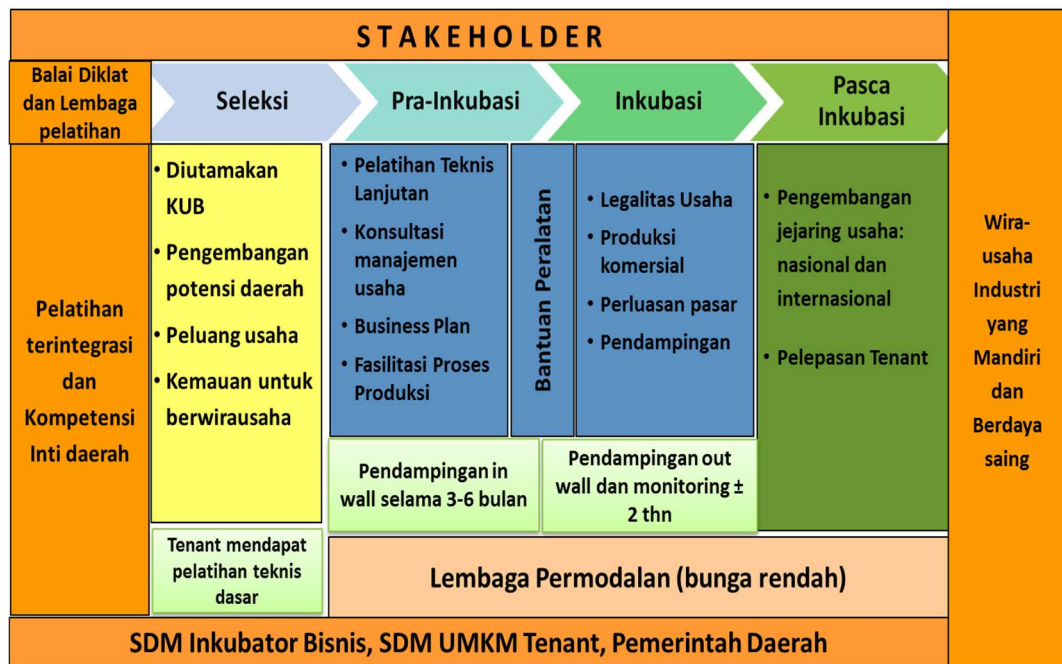
2. Penyelenggaraan Inkubator Bisnis

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.

Dengan mengacu kepada tugas fungsi dan spesialisasi kompetensi dari setiap satuan kerja di bawah Pusdiklat Industri, kegiatan Inkubator industri dibagi menjadi dua model, yaitu: a). Inkubator bisnis yang terstruktur dan komprehensif; dan 2) Inkubator bisnis yang terintegrasi dengan pelatihan dan bantuan peralatan.

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 terpencar 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 2.2. 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.

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

a. 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 2.10. Langkah pengembangan penyediaan Infrastruktur Kompetensi

No.	Infrastruktur Kompetensi	Langkah Pengembangan
1.	SKKNI	- 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	- 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	- 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	- 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.

b. 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 2.11. Langkah pengembangan pelatihan berbasis kompetensi

No.	Langkah pengembangan	Tujuan Kegiatan
1.	Identifikasi kebutuhan pengembangan pelatihan	- 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	- Menentukan materi, durasi waktu dan penjadwalan pelatihan yang dibutuhkan peserta untuk mencapai kompetensi sesuai kebutuhan dunia industri
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

No.	Langkah pengembangan	Tujuan Kegiatan
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

c. 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 2.12. 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. 2) Menyiapkan seluruh instruktur agar memiliki sertifikat asesor kompetensi sehingga memiliki kompetensi teknis dan metodologi asesmen.

d. 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 2.13. Langkah pengembangan sarana dan prasarana BDI

No.	Sarana dan Prasarana	Langkah Pengembangan
1.	Ruang kelas	- Menyediakan ruang kelas sesuai kapasitas peserta pelatihan - Melengkapi ruang kelas dengan sarana prasarana yang menunjang penyelenggaraan pelatihan
2.	Workshop dan teaching factory	- 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	- Menyediakan asrama di lingkungan BDI sesuai kapasitas peserta pelatihan - Melengkapi kebutuhan asrama dengan sarana prasarana yang memadai sesuai kondisi lingkungan asrama tempat kerja

e. 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 2.14. Langkah penyelenggaraan inkubator bisnis

No	Langkah Pengembangan	Tujuan Kegiatan
1.	Mendesain pelatihan wirausaha yang terintegrasi	- Membekali calon wirausaha industri dengan kompetensi teknis dan manajerial - Membangun kreativitas dan inovasi calon wirausaha
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

f. 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 2.15. 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

g. 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 2.16. Kegiatan kerjasama BDI

No	Kegiatan	Tujuan
1.	Pengembangan program pelatihan berbasis kompetensi dan modul pelatihan berbasis kompetensi	- Mendapatkan masukan dan informasi dalam pengembangan program pelatihan berbasis kompetensi - Mendapatkan masukan dan informasi dalam pengembangan modul pelatihan berbasis kompetensi
2.	Rekrutmen peserta pelatihan	- Mendapatkan calon tenaga kerja dari sekitar lingkungan perusahaan sehingga kesejahteraan masyarakat ikut meningkat
3.	Penyediaan tenaga instruktur dari industri	- Penyampaian materi pelatihan kepada calon tenaga kerja lebih efektif dan sesuai kondisi pelaksanaan pekerjaan
4.	Penempatan lulusan pelatihan pada perusahaan industri	- 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	- Mendapatkan tempat <i>On the Job Training</i> bagi peserta pelatihan untuk mempelajari keterampilan dan lingkungan pekerjaan di dunia industri

BAB III

RENCANA KINERJA

A. SASARAN

Balai Diklat Industri Surabaya dalam mendukung penyelesaian masalah nasional akan keterbatasan SDM industri yang kompeten, menetapkan visi:

“Balai Diklat Industri sebagai **role model** lembaga pelatihan industri yang menghasilkan tenaga kerja industri kompeten dan berdaya saing.”

Untuk mewujudkan visi tersebut, dilaksanakan upaya-upaya nyata dalam bentuk misi Balai Diklat Industri Surabaya, yaitu:

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.

Perwujudan Visi dan melaksanakan Misi tersebut ditetapkan tujuan “***Menjadi role model pendidikan vokasi industri dan pelatihan industri berbasis kompetensi yang menghasilkan SDM Industri yang kompeten dan berdaya saing***”. Indikator kinerja ketercapaian tujuan ini adalah:

1. Persentase penyerapan SDM industri di dunia kerja.
2. Persentase calon tenaga kerja yang kompeten.

Untuk mencapai tujuan seperti yang diuraikan di atas, maka sasaran strategis dan indikator kinerja Balai Diklat Industri Surabaya pada tahun 2020 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

serta memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh industri. Indikator kinerja sasaran strategis dari sasaran ini adalah:

- a. Jumlah SDM industri yang terserap di dunia kerja dengan target pada tahun 2019 sebanyak 6.000 orang
- b. Jumlah tenaga kerja industri yang tersertifikasi dengan target pada tahun 2019 sebanyak 6.000 orang
- c. 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 pada tahun 2019 sebanyak 4.560 orang.

2. 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 Prasarana 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.

Indikator kinerja sasaran strategis dari sasaran ini adalah:

- a. Sarana dan prasarana pelatihan industri berbasis kompetensi dengan target tahun 2019 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 2019 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.

3. 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 rujukan 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.

Sasaran strategis ini diukur melalui indikator kinerja:

- a. Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) bidang industri dengan target tahun 2019 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 2019 sebesar 1 unit.

Tabel 3.1. Rencana Kinerja BDI Surabaya Tahun 2020

RENCANA KINERJA

Unit Kerja : Balai Diklat Industri Surabaya

Tahun : 2020

Kode SS	Sasaran Strategis (SS)	Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)	Satuan	Target 2020
Perspektif Stakeholder				
S1	Meningkatnya daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) Industri	Jumlah SDM industri yang terserap di dunia kerja	Orang	5.000
		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	5.000
Perspektif Proses Bisnis Internal				
T1	Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi	Sarana dan prasarana pelatihan industri berbasis kompetensi	Unit	2
		Penguatan Kelembagaan Pelatihan industri berbasis kompetensi	Unit	1
T2	Infrastruktur Kompetensi	Fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) bidang industri	Unit	3
		Inkubator bisnis yang dibentuk untuk pembentukan wirausaha industri	Unit	1

Jakarta, 31 Januari 2019

Kepala BDI Surabaya

ttd

Mohadi

B. KEGIATAN

Dalam mendukung pencapaian target sasaran strategis yang telah ditetapkan untuk tahun 2020, akan dilaksanakan kegiatan yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2. Kegiatan BDI Surabaya Tahun 2020

No.	Kegiatan	Indikator kegiatan	Target 2020
1.	Memperluas ruang lingkup LSP	Tersedianya ruang lingkup pengembangan skema LSP BDI	1 paket
2.	Mengembangkan Materi Uji Kompetensi	Tersedianya bank MUK untuk pelaksanaan uji kompetensi	1 paket
3.	Identifikasi kebutuhan pengembangan pelatihan	Teridentifikasi kebutuhan pengembangan pelatihan	1 kegiatan
4.	Menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi	Terselenggaranya pelatihan berbasis kompetensi	5.000 orang
5.	Melakukan sertifikasi kompetensi terhadap lulusan pelatihan	Tersertifikasinya lulusan pelatihan	5.000 orang
6.	Menempatkan lulusan pelatihan pada perusahaan industri	Peserta pelatihan ditempatkan pada perusahaan industri	5.000 orang
7.	Melakukan evaluasi pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi	Tersusunnya laporan penyelenggaraan pelatihan dan evaluasi penyelenggaraan	1 laporan
8.	Meningkatkan kompetensi widyaiswara dalam pengelolaan LSP, TUK, <i>Teaching Factory</i> , Unit Produksi dan penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi	Jumlah widyaiswara yang mengikuti pelatihan pengelolaan LSP, TUK, <i>Teaching Factory</i> , Unit Produksi dan penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi	5 orang
9.	Mengikutkan pegawai pada kegiatan magang industri di perusahaan industri sesuai spesialisasi BDI	Jumlah pegawai yang mengikuti kegiatan magang industri	3 orang
10.	Mengirim pegawai mengikuti diklat yang meningkatkan kompetensinya	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi	20 orang
11.	Meningkatkan kompetensi pegawai dalam pengelolaan LSP, TUK, <i>Teaching Factory</i> , Unit Produksi dan penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi	Jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan pengelolaan LSP, TUK, <i>Teaching Factory</i> , Unit Produksi dan penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi	20 orang
12.	Merekrut instruktur sesuai bidang spesialisasi BDI, apabila tidak memiliki widyaiswara dengan kompetensi yang sesuai	Tersedianya tenaga instruktur pelatihan yang kompeten	10 orang
13.	Menyiapkan seluruh instruktur agar memiliki sertifikat asesor kompetensi	Jumlah instruktur yang memiliki sertifikat asesor kompetensi	10 orang
14.	Menyediakan ruang kelas sesuai kapasitas peserta pelatihan	Tersedianya ruang kelas sesuai kapasitas peserta pelatihan	5 ruang
15.	Melengkapi ruang kelas dengan sarana prasarana yang menunjang penyelenggaraan pelatihan	Tersedianya sarana prasarana di ruang kelas yang menunjang penyelenggaraan pelatihan	1 kegiatan
16.	Melengkapi jumlah dan jenis mesin dan peralatan yang diperlukan untuk pelaksanaan pelatihan di workshop dan <i>teaching factory</i>	Tersedianya mesin dan peralatan workshop dan <i>teaching factory</i> yang lengkap	1 kegiatan

No.	Kegiatan	Indikator kegiatan	Target 2020
17.	Mengelola mesin dan peralatan yang ada sehingga berdaya guna	Mesin dan peralatan workshop dan <i>teaching factory</i> tidak ada yang menganggur (<i>idle</i>)	1 kegiatan
18.	Membangun kegiatan produksi dengan memanfaatkan sarana prasarana yang dimiliki	Digunakannya workshop dan <i>teaching factory</i> untuk kegiatan produksi	1 kegiatan
19.	Menyediakan asrama di lingkungan BDI sesuai kapasitas peserta pelatihan	Tersedianya kamar asrama sesuai jumlah kebutuhan peserta pelatihan	55 kamar, kapasitas 210 orang
20.	Melengkapi kebutuhan asrama dengan sarana prasarana yang memadai sesuai kondisi lingkungan asrama tempat kerja	Tersedianya sarana prasarana penunjang asrama yang memadai dan sesuai kondisi lingkungan tempat kerja	1 kegiatan
21.	Mendesain pelatihan wirausaha yang terintegrasi	Tersedianya pelatihan bagi calon wirausaha industri	1 tenant
22.	Melengkapi sarana prasarana untuk penyelenggaraan inkubator bisnis	Tersedianya sarana prasarana penyelenggaraan inkubator bisnis yang lengkap	1 kegiatan
23.	Fasilitasi bantuan peralatan kepada inkubati	Tersedianya bantuan peralatan kepada calon wirausaha	1 kegiatan
24.	Fasilitasi pendampingan oleh tenaga ahli	Tersedianya kegiatan pendampingan calon wirausaha baru	1 kegiatan
25.	Fasilitasi pemasaran	Tersedianya fasilitasi akses pemasaran kepada calon wirausaha	1 kegiatan
26.	Fasilitasi hubungan dengan lembaga pemodal	Tersedianya fasilitasi akses pemodal kepada calon wirausaha	1 kegiatan
27.	Temu industri	Terselenggaranya kegiatan temu industri	1 kegiatan
28.	Pameran	Terselenggaranya kegiatan pameran	1 kegiatan
29.	Media cetak dan media elektronik	Terselenggaranya promosi melalui media cetak dan media elektronik	1 kegiatan
30.	Pengembangan program pelatihan berbasis kompetensi dan modul pelatihan berbasis kompetensi	Terselenggaranya kerja sama dengan perusahaan industri dan asosiasi dalam penyusunan program pelatihan dan modul pelatihan berbasis kompetensi	14 perusahaan
31.	Rekrutmen peserta pelatihan	Terjalinnya kerja sama dengan perusahaan industri dalam rekrutmen peserta	14 perusahaan
32.	Penyediaan tenaga instruktur dari industri	Terselenggaranya kerja sama dengan perusahaan industri dan asosiasi dalam penyediaan tenaga instruktur	6 perusahaan

BAB IV

PENUTUP

Perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis, yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah/unit kerja melalui berbagai kegiatan tahunan. Di dalam rencana kinerja ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan.

Penyusunan rencana kinerja dilakukan seiring dengan agenda penyusunan kebijakan dan anggaran. Rencana Kinerja ini juga merupakan komitmen bagi unit kerja untuk mencapainya dalam tahun tertentu. Untuk itu Rencana Kinerja Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020 ini merupakan acuan bagi Balai Diklat Industri Surabaya dalam melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing, sekaligus sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan administrasi dalam lingkungan Balai Diklat Industri Surabaya. Untuk itu dalam rangka memenuhi sasaran tugas dan fungsi Balai Diklat Industri Surabaya perlu diambil langkah-langkah seoptimal mungkin melalui penyusunan rencana kegiatan yang lebih mantap berdasarkan skala prioritas didukung dengan tertib hukum, administrasi dan keuangan. Selanjutnya dalam rangka mewujudkan program/kegiatan yang berdaya guna, maka diperlukan adanya kerja keras yang terarah, terkoordinasi dengan baik antara seluruh jajaran di lingkungan Balai Diklat Industri Surabaya yang terkait baik internal maupun eksternal.