

KEPUTUSAN KEPALA BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA

NOMOR 028/BPSDMI/BDI-Surabaya/I/2019

TENTANG

PERUBAHAN ATAS SURAT KEPUTUSAN  
KEPALA BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA  
NOMOR 01.2/SJ-IND.7.22/1/2017 TENTANG RENCANA STRATEGIS  
BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA TAHUN 2015 – 2019 REVISI 2

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA

- Menimbang : a. bahwa Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2015-2019 Revisi 2 yang telah ditetapkan dengan Surat Keputusan Kepala Balai Diklat Industri Surabaya Nomor 01.2/SJ-IND.7.22/1/2017 merupakan dokumen perencanaan Balai Diklat Industri Surabaya yang dipergunakan untuk memberikan kepastian kebijakan dalam melaksanakan program dan kegiatan;
- b. bahwa terjadi perubahan struktur organisasi, tugas, dan fungsi Kementerian Perindustrian yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2015 tentang Kementerian Perindustrian dan Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 107/M-IND/PER/11/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perindustrian, yang berakibat pada perubahan Rencana Strategis Kementerian Perindustrian Tahun 2015-2019;
- c. bahwa untuk menyelaraskan Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2015-2019 Revisi 2 agar sejalan dengan amanah dari PUSDIKLAT yang mengemban target kinerja

sesuai dengan perubahan Rencana Strategis Kementerian Perindustrian Tahun 2015-2019, perlu melakukan perubahan atas Surat Keputusan Kepala Balai Diklat Industri Surabaya Nomor 01.2/SJ-IND.7.22/1/2017 tentang Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2015-2019 Revisi 2;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Keputusan Kepala Balai Diklat Industri Surabaya tentang perubahan atas Surat Keputusan Kepala Balai Diklat Industri Surabaya Nomor 01.2/SJ-IND.7.22/1/2017 tentang Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2015-2019 Revisi 2;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
  2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
  3. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5492);
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);
  5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2015 tentang Kementerian Perindustrian (Lembaran Negara Republik

Indonesia Tahun 2015 Nomor 54);

6. Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 107/M-IND/PER/11/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perindustrian (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1806);
7. Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 85.1/M-IND/PER/12/2016 tentang Rencana Strategis Kementerian Perindustrian Tahun 2015-2019 Perubahan;
8. Surat Keputusan Kepala Balai Diklat Industri Surabaya Nomor 01.2/SJ-IND.7.22/1/2017 tentang Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2015-2019 Revisi 2;

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA TENTANG PERUBAHAN ATAS SURAT KEPUTUSAN KEPALA BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA NOMOR 01.2/SJ-IND.7.22/1/2017 TENTANG RENCANA STRATEGIS BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA TAHUN 2015-2019 REVISI 2.

Pasal 1

Beberapa ketentuan dalam Surat Keputusan Balai Diklat Industri Surabaya Nomor 01.2/SJ-IND.7.22/1/2017 tentang Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2015-2019 Revisi 2 diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan pada BAB II sub bab C diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

**C. TUJUAN BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA**

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi dan tujuan sebagai hasil akhir yang

dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi sehingga rumusannya harus dapat menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai di masa mendatang. Untuk mewujudkan Visi dan melaksanakan Misi di atas, Balai Diklat Industri Surabaya Kementerian Perindustrian menetapkan tujuan yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun ke depan sesuai dengan Peta Strategis Kementerian Perindustrian yaitu ***“Menjadi role model pendidikan vokasi industri dan pelatihan industri berbasis kompetensi yang menghasilkan SDM Industri yang kompeten dan berdaya saing”***. Ukuran keberhasilan pencapaian tujuan tersebut akan dijelaskan dengan Indikator kinerja tujuan:

1. Persentase lulusan Pelatihan three in one (pelatihan, sertifikasi, dan penempatan) SDM Industri yang kompeten 80 persen.
  2. Persentase lulusan Pelatihan three in one (pelatihan, sertifikasi, dan penempatan) SDM Industri yang terserap di dunia kerja 90 persen.
2. Ketentuan pada BAB II sub bab D diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

### **1. PERSPEKTIF PEMANGKU KEPENTINGAN**

✓ **Sasaran Strategis 1:** Meningkatnya daya saing SDM Industri, dengan indikator kinerja yaitu:

1. Jumlah SDM industri yang terserap di dunia kerja.
2. Jumlah tenaga kerja industri yang tersertifikasi.
3. Jumlah calon tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi Diklat melalui sistem pelatihan,

sertifikasi, dan penempatan pada perusahaan industri atau dikenal dengan sistem 3 in 1.

## **2. PERSPEKTIF PROSES INTERNAL**

✓ **Sasaran Strategis 1:** Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi, dengan indikator kinerja sasaran strategis yaitu:

1. Sarana dan prasarana pelatihan industri berbasis kompetensi.
2. Penguatan Kelembagaan Pelatihan industri berbasis kompetensi.

✓ **Sasaran Strategis 2:** Infrastruktur Kompetensi, dengan indikator kinerja sasaran strategis yaitu:

1. Jumlah inkubator bisnis yang dibentuk untuk pembentukan wirausaha industri.
2. Fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) bidang industri.

## **3. PERSPEKTIF PEMBELAJARAN ORGANISASI**

✓ **Sasaran strategis 1 :** Terwujudnya ASN BDI Surabaya yang profesional dan berkepribadian, dengan indikator kinerja sasaran strategis yaitu:

1. Prestasi kerja pegawai BDI Surabaya.
2. Produktivitas kinerja minimum pegawai BDI Surabaya.

✓ **Sasaran Strategis 2:** Sistem informasi yang handal, dengan indikator kinerja sasaran strategis yaitu: Jumlah aplikasi sistem informasi yang tersedia.

✓ **Sasaran Strategis 3:** Sistem tata kelola keuangan dan BMN yang transparan dan akuntabel, dengan indikator kinerja sasaran strategis yaitu:

1. Tingkat penyerapan anggaran.
2. Anggaran BDI Surabaya yang diblokir.
3. Ketentuan pada BAB II sub bab E diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

**E. INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) BALAI DIKLAT  
INDUSTRI SURABAYA**

Untuk mengetahui hasil pengukuran kualitas dokumen Renstra 2015 - 2019 telah ditetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagaimana sasaran strategis dan tujuan yang telah ditetapkan. Indikator tersebut diharapkan dapat menjelaskan pencapaian kinerja sasaran strategis Balai Diklat Industri Surabaya dalam melakukan integrasi, sinkronisasi dan sinergi antar bidang, antar ruang, antar-waktu, dan antar fungsi, maupun antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan sehingga diharapkan peran Balai Diklat Industri Surabaya dapat mendorong pencapaian tujuan pembangunan nasional.

Indikator Kinerja Utama (IKU) yang ditetapkan Balai Diklat Industri Surabaya adalah indikator kinerja sasaran strategis pada perspektif Pemangku Kepentingan, yaitu:

1. Jumlah SDM industri yang terserap di dunia kerja.
2. Jumlah tenaga kerja industri yang tersertifikasi.
3. Jumlah calon tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi Diklat melalui sistem pelatihan, sertifikasi, dan penempatan pada perusahaan industri atau dikenal dengan sistem 3 in 1

4. Ketentuan pada BAB IV tabel sasaran diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Untuk mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan untuk tahun 2015-2019, Balai Diklat Industri Surabaya akan melaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan arah kebijakan dan strategi Pusdiklat Industri dan Kementerian Perindustrian yang dijabarkan pada bab III. Berikut ini program dan kegiatan Balai Diklat Industri Surabaya tahun 2019:

No.	Sasaran Strategis (SS)	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Target 2019	Satuan
<b>Pemangku Kepentingan</b>				
1.	Meningkatkan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) Industri	1. Jumlah SDM industri yang terserap di dunia kerja	10.600	Orang
		2. Jumlah tenaga kerja industri yang tersertifikasi	10.600	Orang
		3. Jumlah calon tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi Diklat melalui sistem pelatihan, sertifikasi, dan penempatan pada perusahaan industri atau dikenal dengan sistem 3 in 1	9.540	Orang
<b>Proses Bisnis Internal</b>				
2.	Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi	1. Penguatan Kelembagaan Pelatihan industri berbasis kompetensi	1	Unit
		2. Sarana dan prasarana pelatihan industri berbasis kompetensi	2	Unit
3.	Infrastruktur Kompetensi	1. Fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) bidang industri	3	Unit
<b>Pembelajaran Organisasi</b>				
1.	Terwujudnya ASN BDI Surabaya yang profesional dan berkepribadian	1. Prestasi kerja pegawai BDI Surabaya	82	Nilai
		2. Produktivitas kinerja minimum pegawai BDI Surabaya	1.320	Jam Kerja
2.	Sistem informasi yang handal	1. Jumlah aplikasi sistem informasi yang tersedia	1	Paket
3.	Sistem tata kelola keuangan dan BMN yang transparan dan akuntabel	1. Tingkat penyerapan anggaran	98	Persen
		2. Anggaran BDI Surabaya yang diblokir	5	Persen

Pasal 2

Keputusan Kepala Balai Diklat Industri Surabaya Tentang Perubahan Atas Surat Keputusan Kepala Balai Diklat Industri Surabaya Nomor 01.2/Sj-Ind.7.22/1/2017 Tentang Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2015-2019 Revisi 2 digunakan sebagai acuan bagi unit kerja Balai Diklat Industri Surabaya dalam menyusun dokumen perencanaan dan anggaran untuk Periode Tahun 2019.

Pasal 3

Keputusan Kepala Balai Diklat Industri Surabaya ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

**Ditetapkan di Surabaya**

Pada tanggal 4 Januari 2019

KEPALA BALAI DIKLAT INDUSTRI  
SURABAYA,  
  
MOHADI



Pasal 2

Keputusan Kepala Balai Diklat Industri Surabaya Tentang Perubahan Atas Surat Keputusan Kepala Balai Diklat Industri Surabaya Nomor 01.2/Sj-Ind.7.22/1/2017 Tentang Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2015-2019 Revisi 2 digunakan sebagai acuan bagi unit kerja Balai Diklat Industri Surabaya dalam menyusun dokumen perencanaan dan anggaran untuk Periode Tahun 2019.

Pasal 3

Keputusan Kepala Balai Diklat Industri Surabaya ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

**Ditetapkan di Surabaya**

Pada tanggal 4 Januari 2019

KEPALA BALAI DIKLAT INDUSTRI  
SURABAYA,



MOHADI



**Kementerian  
Perindustrian**  
REPUBLIK INDONESIA

**RENCANA STRATEGIS  
BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA  
TAHUN 2015-2019**

**REVISI 2**

**BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA  
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN  
JL GAYUNG KEBONSARI DALAM NO 12, SURABAYA  
TELP/FAX 031 8292002  
[bdisurabaya.kemenperin.go.id](http://bdisurabaya.kemenperin.go.id)**

**SURAT KEPUTUSAN  
KEPALA BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA  
Nomor : 01.2 /SJ-IND.7.22/1/2017  
TENTANG  
PENETAPAN RENCANA STRATEGIS  
BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA  
TAHUN 2015-2019  
REVISI 2**

- Menimbang :**
- a. Bahwa Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya disusun untuk memberikan kepastian kebijakan dalam melaksanakan program dan kegiatan selama kurun waktu 5 (lima) tahun.
  - b. Bahwa Pusat Pendidikan dan Pelatihan telah menyusun pedoman Pengembangan Lembaga Pelatihan Industri, khususnya Balai Diklat Industri (BDI) Kementerian Perindustrian, dalam upaya mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan
  - c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b perlu menetapkan Surat Keputusan Kepala Balai Diklat Industri Surabaya tentang Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2015-2019 Revisi 2.

- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 4286)
  2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaga Negara Nomor 4421)
  3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang (RPNJ) Tahun 2005-2025
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan
  5. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan
  6. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional
  7. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2008 tentang Kebijakan Industri Nasional
  8. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara
  9. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2010 tentang

Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Negara, serta Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 135 Tahun 2014;

10. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
11. Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 105/M-IND/PER/11 /2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perindustrian

## **MEMUTUSKAN**

Menetapkan  
**PERTAMA**

Menetapkan Rencana Strategis (Renstra) Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2015-2019 Revisi 2 sebagaimana tercantum dalam lampiran Keputusan ini

**KEDUA**

Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2015-2019 Revisi 2 merupakan landasan bagi unit kerja di lingkungan Balai Diklat Industri Surabaya dalam melaksanakan Program dan Kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Balai Diklat Industri Surabaya yang telah ditetapkan

**KETIGA**

Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2015-2019 Revisi 2 dijadikan bahan acuan dalam evaluasi kinerja Balai Diklat Industri Surabaya

**KEEMPAT**

Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2015-2019 Revisi 2 sebagaimana tercantum dalam lampiran Keputusan ini merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari keputusan ini

**KELIMA**

Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, akan diadakan perubahan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Surabaya  
Pada tanggal : 03 Januari 2017

Kepala Balai Diklat Industri Surabaya



YULIUS SARJONO EDDY, SE, MM  
NIP. 19591025 198103 1 004

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan karunia dan rahmadNya sehingga kami dapat menyelesaikan Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya tahun 2015 – 2019 Revisi 2 yang telah disesuaikan dengan kebijakan program Reposisi Tahap II pengembangan BDI Kementerian Perindustrian.

Rencana Strategis (Renstra) adalah merupakan amanat Undang-undang No. 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, pada Bab V pasal 15 disebutkan bahwa Kepala Satuan Kerja wajib menyiapkan rancangan renstra sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya tahun 2015 – 2019 Revisi 2 dapat terselesaikan dengan baik. Semoga Renstra ini bermanfaat bagi kita semua.

Surabaya, Januari 2017

Kepala Balai Diklat Industri Surabaya



Yulius Sarjono Eddy, SE, MM  
NIP. 19591025 198103 1004

## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A.. Kondisi Umum .....	1
B. Potensi dan Permasalahan .....	6
<b>BAB II VISI, MISI DAN TUJUAN BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA .....</b>	<b>22</b>
A.. Visi Balai Diklat Industri Surabaya .....	22
B.. Misi Balai Diklat Industri Surabaya .....	22
C.. Tujuan Balai Diklat Industri Surabaya .....	23
D.. Sasaran Strategis Balai Diklat Industri Surabaya .....	23
E.. Indikator Kinerja Utama (IKU) Balai Diklat Industri Surabaya .....	27
<b>BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI .....</b>	<b>31</b>
A.. Arah Kebijakan dan Strategi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Industri	31
B.. Kerangka Regulasi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Industri .....	34
C.. Kerangka Kelembagaan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Industri .....	35
<b>BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN .....</b>	<b>38</b>
A.. Target Kinerja .....	38
B.. Kerangka Pendanaan .....	60
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>62</b>

### LAMPIRAN

1. Matrik Kinerja dan Pendanaan Balai Diklat Industri Surabaya
2. Struktur Organisasi Balai Diklat Industri Surabaya
3. Rencana Aksi Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2015-2019

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. KONDISI UMUM

Visi Indonesia 2030 menyatakan Indonesia akan mejadi kekuatan kelima di dunia pada tahun 2030 bersama China, Amerika Serikat, India dan Uni Eropa. Jumlah penduduk Indonesia sebesar 285 Juta jiwa, Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia mencapai US \$ 5,1 Trilyun dan pendapatan perkapita Indonesia US \$ 180 ribu Trilyun. Untuk mencapai asumsi tersebut, Indonesia harus mencapai pertumbuhan ekonomi riil rata – rata 7,62% per tahun, Laju Inflasi 4,95% per tahun dan pertumbuhan penduduk rata – rata 1,12% per tahun.

Sebelum mencapai Visi Indonesia 2030 tersebut, Indonesia menghadapi beberapa tantangan kedepan yang harus segera dipersiapkan lebih dini lagi. Pasar Bebas ASEAN 2015 dan Bonus Demografi 2025 akan menjadi tantangan sekaligus peluang bagi Indonesia untuk mempersiapkan diri mneju Visi Indonesia 2030. persiapan dini tersebut, terutama dalam hal mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang siap berdaya saing.

Melihat realitas yang terjadi dalam lingkup pembangunan SDM sampai hari ini, Indonesia sebenarnya belum siap untuk menyongsong Visi Indonesia 2030 dengan persiapan – persiapan awalnya seperti Pasar Bebas ASEAN dan Bonus Demografi. Fakta yang terjadi bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia belum mampu menyerap dan menciptakan tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari elastisitas pertumbuhan ekonomi dalam menyerap tenaga kerja cenderung menurun. Asumsi 1% pertumbuhan ekonomi mampu menyerap 350 ribu sampai 400 ribu tenaga kerja tidak dapat tercapai. Asumsi tersebut hanya mampu menyerap 200 ribu tenaga kerja tiap tahunnya. HDI (Human Development Indeks) atau Indeks Pembangunan Manusia Indonesia saat ini hanya 0,629 peringkat 121 dari 186 negara di dunia.



Kegagalan SDM hari ini merupakan bagian dari kegagalan perekonomian Indonesia yang menyebabkan terjadinya kemiskinan. Selain itu belum adanya Road Map pengembangan SDM serta visi misi yang jelas dalam RPJPN (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional) 2004 – 2025. dan pemerintah belum mampu meningkatkan secara signifikan masyarakat kelas bawah menuju kelas menengah. Kegagalan ini dapat dilihat dengan realitas dari 250 Juta lebih penduduk Indonesia kurang lebih 35 Juta masyarakat merupakan masyarakat miskin. Dan perbandingan pendidikan masyarakat jauh terbalik 3,78% penduduk berpendidikan Sarjana dan 53, 33% mendominasi berpendidikan SD, artinya 70% angkatan kerja tidak memiliki ketrampilan.

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

Oleh karena itu untuk mengawali pembangunan SDM Indonesia diperlukan suatu solusi yang baru dalam rangka pembangunan SDM Indonesia. Reformasi di bidang pendidikan menjadi lebih penting lagi yaitu dengan pendidikan yang murah, reformasi sistem pendidikan dengan link and match, job oriented dan pengajaran budi pekerti. Dan realokasi pengelolaan iklim tenaga kerja dan revitalisasi pendidikan dan latihan SDM dengan cara pembangunan infrastruktur baik fisik dan non fisik, regulasi tenaga kerja dan perbaikan bangunan hubungan industrial, serta menjadikan pembangunan SDM menjadi prioritas program pembangunan nasional. Bangunan SDM baru melalui solusi tersebutlah di harapkan mampumengantar Indonesia menuju Visi Indonesia 2030 dengan SDM yang siap dan berdaya saing.

Pendidikan merupakan hak asasi setiap warga negara Indonesia, dan untuk itu setiap warga negara Indonesia berhak memperoleh pendidikan yang bermutu sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya tanpa memandang status sosial, status ekonomi, suku, etnis, agama, dan gender. Pemerataan akses dan peningkatan mutu pendidikan akan membuat warga negara Indonesia memiliki kecakapan hidup (life skills) sehingga mendorong tegaknya pembangunan manusia seutuhnya serta masyarakat madani dan modern yang dijiwai nilai-nilai Pancasila, sebagaimana diamanatkan dalam UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Pendidikan merupakan instrumen penting dalam pembangunan ekonomi dan sosial, termasuk di antaranya untuk mendukung upaya mengentaskan kemiskinan, meningkatkan keadilan dan kesetaraan gender, serta memperkuat nilai-nilai budaya. Di samping itu pendidikan merupakan upaya mendukung pembangunan ekonomi yang memerlukan peranan pendidikan yang relevan dan berkualitas tinggi untuk meningkatkan daya saing bangsa. Dalam hal ini, pendidikan dituntut untuk mampu melengkapi lulusannya agar memiliki keterampilan teknis (hard skill), dan juga kemampuan untuk berpikir analitis, berkomunikasi, serta bekerjasama dalam tim yang secara keseluruhan sering dirangkum sebagai keterampilan lunak (soft skill). Di samping itu, pendidikan diharapkan dapat meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap jati diri bangsa melalui antara lain pembinaan dan pengembangan bahasa Indonesia.

Undang-undang Nomor 25/2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional bertujuan untuk: (1) mendukung koordinasi antar pelaku pembangunan; (2) menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi, dan sinergi baik antar daerah, antar ruang, antar waktu, antar fungsi pemerintah maupun antara Pusat dan Daerah; (3) menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan; (4) mengoptimalkan partisipasi masyarakat; (5) menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan. Disamping



tujuan tersebut, undang-undang nomor 25/2004 juga menyatakan bahwa Perencanaan Pembangunan Nasional menghasilkan:

(1) rencana pembangunan jangka panjang; (2) rencana pembangunan jangka menengah; dan (3) rencana pembangunan tahunan. Dalam undang-undang dimaksud disebutkan bahwa Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Kementerian/Lembaga yang selanjutnya disebut sebagai Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (Renstra-KL) adalah dokumen perencanaan Kementerian/Lembaga untuk periode 5 (lima) tahun.

Dalam Konteks Pembangunan Industri Nasional, dalam rangka menentukan arah, sasaran, dan kebijakan Pengembangan Industri Nasional ke depan, Pemerintah mengeluarkan **Undang – Undang Perindustrian No. 3 tahun 2014 Tentang Perindustrian**, Pembangunan Industri Nasional Jangka Panjang (2025) difokuskan pada : **Membawa Indonesia pada tahun 2025 untuk menjadi Negara Industri Tangguh Dunia** yang bercirikan :

1. Industri kelas dunia;
2. PDB sektor industri yang seimbang antara Pulau Jawa dan Luar Jawa;
3. Teknologi menjadi ujung tombak pengembangan produk dan penciptaan pasar.

Untuk menuju Visi tersebut, dirumuskan Visi tahun 2020 yakni Tercapainya **Negara Industri Maju Baru** sesuai dengan Deklarasi Bogor tahun 1995 antar para kepala Negara APEC. Sebagai Negara Industri Maju Baru, Indonesia harus mampu memenuhi beberapa kriteria dasar antara lain:

1. Kemampuan tinggi untuk bersaing dengan negara industri lainnya;
2. Peranan dan kontribusi sektor industri tinggi bagi perekonomian nasional;
3. Kemampuan seimbang antara Industri Kecil Menengah dengan Industri Besar;
4. Struktur industri yang kuat (pohon industri dalam dan lengkap, hulu dan hilir kuat, keterkaitan antar skala usaha industri kuat);



5. Jasa industri yang tangguh.

Berdasarkan Visi tahun 2020, kemampuan Industri Nasional diharapkan mendapat pengakuan dunia internasional, dan mampu menjadi basis kekuatan ekonomi modern secara struktural, sekaligus wahana tumbuh-suburnya ekonomi yang berciri kerakyatan. Dalam mewujudkan Visi Kementerian Perindustrian tahun 2020, diperlukan upaya-upaya sistemik yang dijabarkan ke dalam peta strategi yang mengakomodasi perspektif pemangku kepentingan berupa pencapaian strategis (Strategic Outcomes) yaitu:

1. Meningkatnya nilai tambah industri;
2. Meningkatnya penguasaan pasar dalam dan luar negeri;
3. **Meningkatnya kemampuan SDM Industri, R&D dan kewirausahaan;**
4. Meningkatnya penguasaan teknologi industri yang hemat energi dan ramah lingkungan;
5. Lengkap dan menguatnya struktur industri;
6. Tersebar nya pembangunan industri;
7. Meningkatnya peran IKM terhadap PDB.

Dalam situasi dimaksud, maka untuk mempercepat proses industrialisasi, menjawab tantangan dari dampak negatif gerakan globalisasi dan liberalisasi ekonomi dunia, serta mengantisipasi perkembangan di masa yang akan datang, pengembangan industri nasional memerlukan arahan dan kebijakan yang jelas. Kebijakan yang mampu menjawab pertanyaan, arah dan bangun industri Indonesia dalam jangka menengah, maupun jangka panjang. Penyusunan dan penetapan arah dan kebijakan tersebut memerlukan keterlibatan dan kesepakatan bersama dari seluruh potensi bangsa sebagaimana diamanatkan oleh konstitusi.

Amanat konstitusi harus dijabarkan sebagai pesan agar pengembangan industri dalam rangka mendukung pembangunan ekonomi didasarkan pada upaya pendayagunaan seluruh potensi dan ragam sumber daya ekonomi yang dimiliki bangsa secara optimal dan arif, agar mampu menjadi wahana bagi upaya peningkatan kesejahteraan rakyat. Di sisi lain, pengembangan industri yang telah berjalan dengan baik selama ini harus diakui belum mampu menghasilkan atau mewujudkan bangun industri yang tangguh dan berakar dari keunggulan kualitas Sumber Daya Alam (SDA) dan potensi kekayaan sumber daya yang dimiliki.

Tanpa adanya arah dan kebijakan industri nasional yang disepakati bersama, maka perkembangan industri akan tumbuh secara alami tanpa kejelasan bentuk bangun industri yang akan terjadi, karena beberapa hal:

Secara internal masih terdapat gejala keinginan sektoral yang bersifat individual (belum terkonsolidasi), belum saling mengisi dan bersinergi.

Secara eksternal akan berlaku kaidah pasar bebas, yaitu pasar dunia dengan kendaraan globalisasi dan liberalisasi akan memaksakan kehendak dan mendistorsi kepentingan nasional. Hal itu dimaksudkan agar sesuai dengan kehendak mereka, atau mematikan daya aspirasi, kreativitas, dan motivasi bangsa Indonesia.

Pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi merupakan sub sistem yang berfungsi mewujudkan SDM yang kompeten baik pada tatanan manajerial maupun operasional. Maka dari itu, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan selalu diarahkan pada terwujudnya SDM yang handal, efektif dan efisien baik untuk saat ini maupun masa mendatang.

## **B. POTENSI DAN PERMASALAHAN**

Memperhatikan Sasaran pembangunan industri nasional yang termuat dalam RIPIN bahwa pembangunan sdm industri ditujukan pada meningkatnya penyerapan tenaga kerja industri rata-rata sebesar 3,2 persen per tahun dengan



komposisi tenaga kerja manajerial sebesar 12% (dua belas persen) dan tenaga kerja teknis sebesar 88% (delapan puluh delapan persen).

Menurut RIPIN 2015 – 2035, tenaga kerja industri akan bertambah rata-rata 600 ribu pekerja per tahun. Proyeksi tenaga kerja industri 5 tahun pada tabel 1 mengkonfirmasi hal tersebut. Dapat kita lihat pada tabel 1 bahwa pertumbuhan tenaga kerja tiap tahunnya adalah sekitar 700 ribu per tahun. Sementara itu, lembaga diklat dan lembaga sertifikasi yang ada saat ini belum mampu untuk memenuhi kapasitas pelatihan dan sertifikasi sebanyak itu per tahunnya. Pemerintah berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan pengakuan tenaga kerja Indonesia, sehingga jumlah tersebut dapat terserap sepenuhnya di dunia industri.

Tabel 1. Proyeksi jumlah tenaga kerja industri

<b>TAHUN</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>JUMLAH</b>	15.619.787	16.295.279	16.993.548	17.714.966	18.459.919

Namun demikian, globalisasi menambah kompleksitas perkembangan pengembangan tenaga kerja industri. Menurut ASEAN Framework on Service Agreement (AFAS), perdagangan jasa di ASEAN dapat dilakukan dengan 4 cara, atau dikenal dengan 4 modes. Cara ke-4, atau Mode 4, mengacu kepada “movement of natural persons”, atau dengan kata lain, kehadiran tenaga kerja profesional asing di suatu negara untuk memberikan layanan jasanya. Dengan kata lain, Mode 4 merupakan suatu cara perdagangan jasa dengan cara menghadirkan tenaga kerja asing di Indonesia. Pemerintah sudah berupaya keras membatasi hal tersebut, namun globalisasi merupakan sebuah gelombang besar yang tidak dapat terbendung lagi.



Saat ini, dampak globalisasi Mode 4 yang paling relevan dengan Indonesia adalah pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) dalam waktu dekat. Semangat yang dibawa oleh MEA adalah “transform ASEAN into a region with free movement of goods, services, investment, skilled labour, and free flow of capital”. Dengan semangat tersebut, perpindahan tenaga kerja (antar sesama negara anggota ASEAN akan menjadi semakin cepat. Hal ini akan mengakibatkan persaingan yang semakin ketat antar para pencari kerja. Pemerintah Indonesia, khususnya Kementerian Perindustrian, harus mempersiapkan suatu mekanisme peningkatan kompetensi SDM industri untuk menghadapi persaingan tersebut.

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

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



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

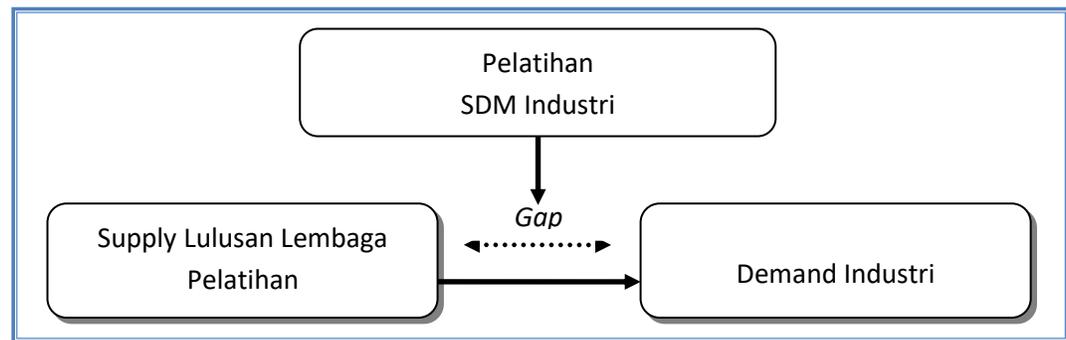
lain melalui pengembangan pendidikan vokasi industri berbasis kompetensi yang link and match dengan industri, pengembangan sistem pelatihan industri berbasis kompetensi, serta mendorong pengakuan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) bidang industri di tingkat ASEAN melalui Mutual Recognition 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.

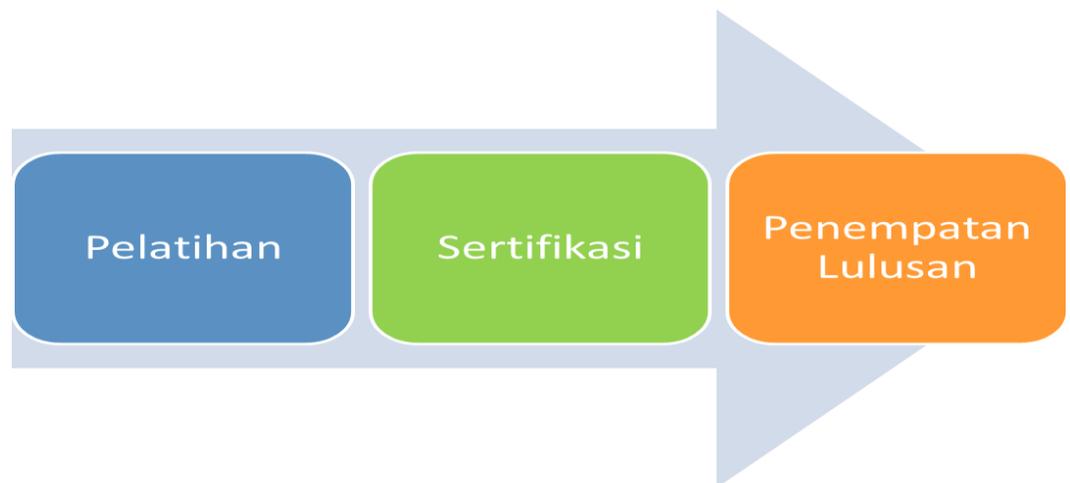


Gambar 1. 2 Fungsi Pelatihan yang *Link and match* dengan Industri

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.

Pelatihan yang dilakukan oleh BDI 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***

Program reposisi disusun menjadi dua tahap, yaitu: Program Reposisi Tahap I dan Program Reposisi Tahap II. Program Reposisi Tahap I dilaksanakan pada



tahun 2012 sampai 2015, sedangkan Program Reposisi Tahap II dilaksanakan dari tahun 2016 sampai 2019. 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:

**a. 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.

**b. 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.

**c. 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. Hingga April 2016, BDI di lingkungan Kementerian Perindustrian telah memiliki LSP, namun 2 BDI masih dalam proses pengajuan lisensi ke Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). LSP BDI Jakarta dan LSP BDI Surabaya telah memperoleh lisensi dari BNSP sehingga pada Tahun 2015 telah melaksanakan uji kompetensi terhadap lulusan diklatnya. Rekap LSP yang dimiliki BDI ditampilkan pada Tabel 2.2.

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. Asesor 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.

#### **d. 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. Hampir seluruh BDI telah dilengkapi dengan workshop serta sarana dan prasarana penunjang yang memadai sesuai spesialisasinya.

*Teaching Factory* merupakan salah satu sarana yang penting untuk penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi. Filosofi *teaching factory* diambil dari program *apprenticeship* yang ada di perusahaan industri yaitu menghadirkan pabrik di dalam lingkungan lembaga pendidikan dan pelatihan. Munculnya *teaching factory* karena kebutuhan pembelajaran tentang lingkungan kerja industri yang dilakukan melalui magang ternyata mendapat banyak kendala. *Teaching factory* berfungsi untuk melatih peserta pelatihan akan kondisi riil dunia kerja industri. Maka *Teaching Factory* harus dikondisikan seperti layaknya industri. *Teaching Factory* dapat pula menggunakan sarana *workshop* yang ada namun dengan pengelolaan yang berbeda. Apabila secara bisnis operasional *Teaching Factory* tergolong layak, maka *Teaching Factory* dapat digunakan sebagai Unit Produksi untuk menghasilkan produk serta memasarkannya.

Berdasarkan hasil evaluasi pencapaian reposisi Tahap I, seluruh BDI telah memprogramkan pelaksanaan kegiatan pembentukan *teaching factory*, hanya satu BDI yang belum memiliki sarana untuk membentuk *teaching factory*.

**e. Peningkatan akreditasi**

Seluruh BDI 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.

**f. 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 evaluasi Pusdiklat di akhir tahun 2015 menunjukkan nilai yang sangat baik untuk indikator menciptakan suasana kondusif di BDI pada periode Reposisi Tahap I.

Dalam pelaksanaan program Reposisi Tahap I, seluruh BDI telah berupaya mewujudkan amanah Reposisi dan mengembangkan dirinya agar dapat lebih berkontribusi dalam pembangunan sumber daya manusia industri. Hasil-hasil yang telah diperoleh pada masa Reposisi Tahap I tentu harus dilanjutkan dan ditingkatkan di kemudian hari, meskipun dengan segala konsekuensi tantangan yang hadir di depan mata. Tantangan tersebut harus disikapi setiap BDI dengan baik serta harus dapat dijadikan cambuk motivasi untuk mencapai visi yang telah ditetapkan. Adapun tantangan tersebut adalah sebagai berikut:

1) Globalisasi dan pemberlakuan MEA

Konsep utama dari MEA adalah menciptakan ASEAN sebagai sebuah pasar tunggal dan kesatuan basis produksi, sehingga terjadi *free flow* atas seluruh faktor produksi, serta penghapusan tarif perdagangan antar negara ASEAN. Tujuan pemberlakuan MEA adalah meningkatkan kesejahteraan negara ASEAN dengan mengurangi tingkat kemiskinan dan kesenjangan ekonomi diantara negara-negara anggotanya melalui kerjasama yang saling menguntungkan. Dengan dinamika ini, maka pemerintah Indonesia perlu menyiapkan diri, mulai dari persiapan infrastruktur sampai kepada persiapan dalam menciptakan sumber daya manusia Indonesia yang kompeten dan profesional. Bila MEA yang mulai diberlakukan sejak Januari 2016 ini tidak disikapi dengan baik, khususnya yang berkaitan dengan SDM yang



menjadi tenaga kerja industri, tidak menutup kemungkinan industri di Indonesia akan dibanjiri tenaga kerja asing. Kondisi ini merupakan tantangan bagi tenaga kerja Indonesia, yang pada akhirnya merupakan tantangan bagi BDI dalam menyediakan tenaga kerja industri yang kompeten sesuai dengan kebutuhan dunia usaha industri.

Salah satu upaya dalam membangun SDM industri yang kompeten dan profesional adalah melalui jalur pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi. BDI harus mengarahkan pelaksanaan pelatihannya agar selalu sejalan dengan kebutuhan industri. Dengan demikian, lulusan diklat BDI merupakan tenaga terampil, kompeten dan langsung dapat berkarya mengisi pasar tenaga kerja Indonesia khususnya, dan ASEAN pada umumnya.

## 2) Sertifikasi kompetensi bagi tenaga kerja

Saat ini isu sertifikasi tenaga kerja semakin mencuat seiring tuntutan masyarakat untuk mendapatkan produk yang berkualitas. Jaminan atas mutu produk juga harus diimbangi dengan jaminan atas mutu tenaga kerja yang menghasilkan produk tersebut. Sertifikasi kompetensi menjawab hal tersebut dengan memberikan pengakuan atas kompetensi yang dimiliki tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan. Maka tuntutan perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi pun semakin tinggi.

Hal tersebut merupakan tantangan bagi BDI untuk dapat menyediakan tenaga kerja yang kompeten. Penyelenggaraan diklat *Three in One* sebagaimana yang telah dilaksanakan selama ini merupakan salah satu upaya menjawab tantangan tersebut, dengan menyediakan tenaga kerja yang kompeten dan siap pakai bagi perusahaan-perusahaan industri sesuai bidang spesialisasi masing-masing BDI. Dengan demikian, kerja sama antara BDI dengan asosiasi industri dan perusahaan-perusahaan

industri dalam menyiapkan tenaga kerja yang kompeten akan semakin kuat.

3) Tingkat pengangguran masyarakat yang tinggi

Angka pengangguran di Indonesia pada tahun 2015 relatif masih tinggi yaitu 7,56 Juta orang (BPS,2015). Tingkat pengangguran tersebut mayoritas berasal dari level pendidikan SLTA dan lebih rendah. Artinya, jumlah pengangguran yang ada di Indonesia saat ini sebagian besar adalah pengangguran yang tidak memiliki keterampilan khusus. Di sisi lain, pertumbuhan industri Indonesia yang sedang digalakkan pasti membutuhkan tenaga-tenaga muda Indonesia yang siap berkarya. Kondisi kesenjangan tersebut merupakan sebuah tantangan bagi BDI agar lebih berperan dalam mengurangi jumlah pengangguran dengan menyelenggarakan program Diklat *Three in One* dan inkubator bisnis.

4) Perkembangan industri dan perkembangan teknologi

Fokus pemerintah untuk menjadikan Indonesia sebagai negara industri maju berdampak pada upaya menumbuhkan serta mengembangkan industri di berbagai sektor. Kemajuan dunia industri turut ditopang oleh inovasi untuk menghasilkan produk yang akan mampu bersaing di pasar global. Perkembangan pada dua hal tersebut akan saling melengkapi dan merupakan tantangan tersendiri bagi BDI. BDI yang telah mereposisi dirinya dituntut untuk mampu memberi andil yang signifikan dalam perkembangan industri dan teknologi sesuai bidang spesialisasi dan kompetensi masing-masing.

5) Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi

Untuk menghasilkan lulusan diklat yang profesional, berdaya saing dan siap kerja, BDI harus menyelaraskan pelaksanaan program pelatihan dengan kebutuhan industri sehingga terjadi *link and match* antara lembaga pelatihan dengan perusahaan industri. Belum efektifnya penyelenggaraan sistem pelatihan konvensional yang selama ini

dijalankan adalah adanya kesenjangan (*gap*) antara dunia pendidikan dan pelatihan dengan dunia industri. Hal ini terindikasi dari lulusan pendidikan dan pelatihan yang dihasilkan dan diserap oleh industri bukanlah orang yang siap kerja, melainkan harus melalui serangkaian pelatihan lagi di dunia kerja. Artinya, terdapat perbedaan antara kebutuhan kompetensi dari dunia industri dengan kompetensi yang diajarkan melalui jalur pendidikan dan pelatihan. Keberadaan sistem pelatihan berbasis kompetensi menjadi jawaban atas hal tersebut, karena pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi didasarkan pada kompetensi yang dibutuhkan di dunia industri. Adapun acuan yang digunakan pada sistem pelatihan tersebut adalah standar kompetensi, yang juga disusun berdasarkan kondisi aktual di industri. Tantangan bagi BDI ke depan dalam hal ini adalah bagaimana mengembangkan dan melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi sehingga tercipta *link and match* dengan dunia industri.

## BAB II

### VISI, MISI DAN TUJUAN BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA

#### A. VISI BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA

Mengacu pada Undang Undang Nomor 25 Tahun 2004, pada Pasal 1 ayat (12) dinyatakan bahwa visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan, maka visi harus menggambarkan wujud akhir yang diinginkan oleh suatu satuan kerja (satker), lembaga atau organisasi pada akhir periode perencanaan. Dengan demikian visi memegang peranan penting dalam menentukan arah yang akan dituju oleh suatu organisasi pada masa mendatang.

Sebagai Unit Pelaksana Teknis di bawah Pusat Pendidikan dan Pelatihan Industri Kementerian Perindustrian, dimana Balai Diklat Industri mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia industri, maka visi yang ditetapkan Balai Diklat Industri Surabaya adalah :

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

Guna mencapai visi tersebut di atas, Balai Diklat Industri Surabaya menjabarkan/ menjelaskan peranan serta kegiatan pokoknya yang dapat menunjang visinya dalam bentuk rumusan misi.

#### B. MISI BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi (sesuai Pasal 1 ayat (13) UU No. 25 Tahun 2004). Misi merupakan pernyataan secara luas dan komprehensif tentang tujuan instansi yang diekspresikan dalam produk dan pelayanan yang akan diberikan atau dilaksanakan, kebutuhan masyarakat yang dapat dipenuhi, kelompok masyarakat yang dilayani, serta nilai-nilai yang dapat diperoleh.

Misi yang telah ditetapkan Balai Diklat Industri adalah sebagai berikut :

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.

#### C. TUJUAN BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi dan tujuan sebagai hasil akhir yang dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi sehingga rumusannya harus dapat menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai di masa mendatang. Untuk mewujudkan Visi dan melaksanakan Misi di atas, Balai Diklat Industri Surabaya Kementerian Perindustrian menetapkan tujuan yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun ke depan sesuai dengan Peta Strategis Kementerian Perindustrian yaitu “***Menjadi role model pendidikan dan pelatihan industri berbasis kompetensi yang menghasilkan SDM Industri yang kompeten dan berdaya saing***”. Ukuran keberhasilan pencapaian tujuan tersebut akan dijelaskan dalam bagian Sasaran Strategis.

#### D. SASARAN STRATEGIS BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA

Dalam mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan upaya-upaya sistematis yang dijabarkan ke dalam sasaran-sasaran strategis yang mengakomodasi Perspektif

Pemangku kepentingan, Perspektif Proses Internal, dan Perspektif Proses Internal, dan Perspektif Pembelajaran Organisasi. Sasaran strategis dan Indikator Kinerja Balai Diklat Industri Surabaya untuk periode tahun 2015 – 2019 adalah sebagai berikut:

## 1. PERSPEKTIF PEMANGKU KEPENTINGAN

- ✓ **Sasaran Strategis 1:** Terwujudnya Pembina Industri yang kompeten, dengan indikator kinerja yaitu:  
Pembina Industri yang memiliki sertifikat kompetensi
  
- ✓ **Sasaran Strategis 2:** Terwujudnya Tenaga Kerja Industri Kompeten, dengan indikator kinerja sasaran strategis yaitu:  
Tenaga Kerja Industri yang memiliki sertifikat kompetensi dan bekerja
  
- ✓ **Sasaran Strategis 3:** Terwujudnya Konsultan Industri yang kompeten, dengan indikator kinerja sasaran strategis yaitu:  
Konsultan Industri yang memiliki sertifikat kompetensi
  
- ✓ **Sasaran Strategis 4:** Terwujudnya Wira usaha industri yang kompeten, dengan indikator kinerja sasaran strategis yaitu:  
Wirausaha industri yang memiliki sertifikat kompetensi.

## 2. PERSPEKTIF PROSES INTERNAL

- ✓ **Sasaran Strategis 1:** Tersusunnya arah pembangunan Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi , dengan indikator kinerja sasaran strategis yaitu:  
Rencana pengembangan pelatihan industri.
  
- ✓ **Sasaran Strategis 2:** Terselenggaranya pelatihan industri berbasis kompetensi dengan sistem 3 in 1, dengan indikator kinerja sasaran strategis yaitu:
  1. Calon tenaga kerja industri dapat bekerja
  2. Calon tenaga kerja memiliki sertifikat
  
- ✓ **Sasaran Strategis 3:** Terwujudnya Inkubator bisnis, dengan indikator kinerja sasaran strategis yaitu:  
Jumlah Inkubator bisnis
  
- ✓ **Sasaran Strategis 4:** Tersedianya Infrastruktur Kompetensi bidang industri , dengan indikator kinerja sasaran strategis yaitu:
  1. SKKNI dan LSP bidang industri
  2. Fasilitasi Sertifikasi Tenaga Kerja Industri
  
- ✓ **Sasaran Strategis 5:** Tersedianya Workshop dan Laboratorium terintegrasi/terpadu, dengan indikator kinerja sasaran strategis yaitu:  
Jumlah workshop tekstil /tpt yaitu garmen, elektronika dan telematika.

✓ **Sasaran Strategis 6** : Terwujudnya kapasitas pelatihan industri yang optimum, dengan indikator kinerja sasaran strategis yaitu:

1. Peralatan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi yang memadai
2. Gedung dan Bangunan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi yang memadai
3. Lahan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi yang memadai

### 3. PERSPEKTIF PEMBELAJARAN ORGANISASI

✓ **Sasaran strategis 1** : Terwujudnya SDM Pendidikan dan pelatihan yang berintegritas dan kompeten, dengan indikator kinerja sasaran strategis yaitu:

1. Persentase Tenaga Widyaiswara dan Instruktur yang berpendidikan S2 dan S3
2. Persentase Tenaga Widyaiswara dan Instruktur yang tersertifikasi

✓ **Sasaran Strategis 2:** Sistem Informasi yang handal, dengan indikator kinerja sasaran strategis yaitu:

Jumlah aplikasi sistem informasi pendidikan dan pelatihan yang tersedia dan terintegrasi.

- ✓ **Sasaran Strategis 3:** Sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan yang modern dan memadai, dengan indikator kinerja sasaran strategis :
  1. Indeks standar minimum pelayanan pelatihan industri
- ✓ **Sasaran Strategis 4:** Sistem perencanaan dan penganggaran yang berkualitas, dengan indikator kinerja sasaran strategis yaitu:

Tingkat kesesuaian rencana kegiatan dengan dokumen perencanaan.
- ✓ **Sasaran Strategis 5:** Sistem tata kelola keuangan dan Barang Milik Negara (BMN) yang transparan dan akuntabel, dengan indikator kinerja sasaran strategis yaitu:
  1. Tingkat penyerapan anggaran;
  2. Tingkat kualitas laporan keuangan
- ✓ **Sasaran Strategis 6:** Sistem Pengendalian Internal yang efektif, dengan indikator kinerja sasaran strategis yaitu:
  1. Satuan kerja (satker) yang melaksanakan sistem pengendalian internal
  2. Tingkat ketepatan waktu penyampaian laporan
  3. Nilai SAKIP

#### **E. INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA**

Untuk mengetahui hasil pengukuran kualitas dokumen Renstra 2015 - 2019 telah ditetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagaimana sasaran strategis dan tujuan yang telah ditetapkan. Indikator tersebut diharapkan dapat menjelaskan pencapaian kinerja sasaran strategis Balai Diklat Industri Surabaya dalam melakukan integrasi, sinkronisasi dan sinergi antar bidang, antar ruang, antar-waktu, dan antar fungsi, maupun antara perencanaan, penganggaran,

pelaksanaan dan pengawasan sehingga diharapkan peran Balai Diklat Industri Surabaya dapat mendorong pencapaian tujuan pembangunan nasional.

Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan Balai Diklat Industri Surabaya, yaitu :

1. **Lulusan Pelatihan three in one (pelatihan, sertifikasi, dan penempatan) SDM Industri spesialisasi garmen, elektronika dan telematika yang kompeten 80%**
2. **Kompetensi Sumber Daya Manusia Balai Diklat Industri Surabaya dalam pengelolaan LSP, TUK, Teaching Factory, Unit Produksi dan penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi sebanyak 90 %.**

#### PERSPEKTIF PEMANGKU KEPENTINGAN

Kode SS	Sasaran Strategis	Kode IK	Indikator Kinerja (IK)	Satuan	Target				
					2015	2016	2017	2018	2019
S1	Terwujudnya pembina industri yang kompeten	S1.1	Jumlah pembina industri yang memiliki sertifikat kompetensi	Orang	25	25	25	50	50
S2	Terwujudnya tenaga Industri kompeten	S2.1	Jumlah tenaga kerja industri yang memiliki sertifikat kompetensi dan bekerja	Orang	1434	1570	3000	5000	6000
S3	Terwujudnya wirausaha Industri kompeten	S3.1	Jumlah wirausaha industri yang memiliki sertifikat kompetensi	orang	-	-	25	25	25

### PERSPEKTIF PROSES INTERNAL

Kode SS	Sasaran Strategis	Kode IK	Indikator Kinerja (IK)	Satuan	Target				
					2015	2016	2017	2018	2019
T1	Tersusunnya arah pembangunan pelatihan industri berbasis kompetensi	T1.1	Rencana pembangunan industri	Dokumen renja	1	1	1	1	1
<b>PELAYANAN DAN FASILITASI</b>									
T2	Terselenggaranya pelatihan industri berbasis kompetensi dengan sistem 3 in 1	T2.1	Calon tenaga kerja di bidang tekstil (TPT), elektronika & telematika	Orang	1450	1570	3000	5000	6000
T3	Terwujudnya inkubator bisnis	T3.1	Jumlah inkubator bisnis	Inkubator bisnis			1	1	1
T4	Tersedianya infrastruktur kompetensi	T4.1	Jumlah TUK /LSP	TUK / LSP	1	1	1		
T5	Tersedianya Workshop dan Laboratorium tekstils (garmen), elektronika dan telematika	T5.1	Jumlah workshop dan labaratorium tekstils (garmen), elektronika dan telematika	Workshop	2				

**PERSPEKTIF PEMBELAJARAN ORGANISASI**

Kode SS	Sasaran Strategis	Kode IK	Indikator Kinerja (IK)	Satuan	Target				
					2015	2016	2017	2018	2019
<b>Teknologi Informasi</b>									
L1	Sistem informasi yang handal	L1.1	Jumlah aplikasi sistem informasi yang tersedia (Pusdatin)	Paket	2	2	2	2	2
<b>Perencanaan</b>									
L2	Sistem perencanaan dan penganggaran yang berkualitas	L2.1	Tingkat kesesuaian rencana kegiatan dengan dokumen perencanaan	Persen	95	95	95	95	95
<b>Akuntabilitas</b>									
L3	Sistem tata kelola keuangan dan BMN yang transparan dan akuntabel	L3.1	Tingkat penyerapan anggaran	Persen	97	98	98	98	98
L4	Sistem pengendalian internal yang efektif	L4.1	Melaksanakan sistem pengendalian internal	Satker BDI Sby	1	1	1	1	1
L5	Sistem pelaporan yang handal	L5.1	Tingkat ketepatan waktu penyampaian laporan	Persen	95	95	95	95	95

## BAB III

### ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

#### A. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PUSDIKLAT INDUSTRI

Sejalan dengan arah kebijakan pembangunan SDM industri , Pusdiklat Industri menetapkan arah kebijakan yang menjadi focus unit pendidikan vokasi industri dan balai diklat industri dalam periode 2015 – 2019 sebagai berikut :

1. Memelopori dan menjadi rujukan Pendidikan Vokasi Industri dan Pelatihan Industri berbasis Kompetensi, kriteria dan langkah pengembangan Pendidikan Vokasi Industri berbasis Kompetensi
  - a. Kurikulum berbasis kompetensi mengacu kepada SKKNI bidang industri
  - b. Link and match dengan kebutuhan dunia usaha industri
  - c. Menggunakan modul pembelajaran berbasis kompetensi (setiap paket modul terdiri dari : buku kerja, buku informasi, dan buku penilaian) serta sistem pembelajaran CBT
  - d. Memiliki Teaching Factory, LSP dan TUK
  - e. Menyelenggarakan sertifikasi kompetensi terhadap siswa/mahasiswa dan lulusan
  - f. Memiliki kerjasama dengan dunia usaha industri dalam rangka penyusunan kurikulum, pemagangan industri, dan penempatan kerja lulusan
  - g. Lulusannya dapat berkiprah/bersaing secara nasional dan internasional dengan kompetensi yang dimiliki
2. Mengembangkan Spesialisasi sebagai Icon Sekolah, setiap Politeknik/SMK dan Balai Diklat Industri harus memiliki satu spesialisasi dari program studi yang menjadi fokus (konsentrasi) pengembangan Politeknik/SMK dan menjadi icon / brand Politeknik/SMK di masyarakat dan dunia usaha industri

3. Politeknik, SMK dan Balai Diklat Industri sebagai Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Industri yang Elite, harus mampu membangun persepsi dan pandangan masyarakat bahwa pendidikan vokasi merupakan pendidikan yang elite dan menjadi pilihan utama. Untuk menjadi Politeknik/SMK yang “elite” dalam pengertian Politeknik/SMK yang “terkenal”, disegani dan dibutuhkan oleh masyarakat dan dunia usaha industri, harus didukung dengan adanya :
  - a. Tenaga Pengajar yang berkualitas, memiliki jenjang pendidikan minimal S2 dan diutamakan mayoritas S3 untuk Politeknik.
  - b. Memiliki karya-karya ilmiah (berupa penelitian terapan) yang terkenal dan berskala internasional
  - c. Mahasiswa/siswa berprestasi dalam kejuaraan/lomba di tingkat nasional maupun internasional sesuai dengan spesialisasi/skills yang dimiliki
  - d. Politeknik/SMK memiliki partner dengan sekolah vokasi di LN untuk pengembangan kompetensinya,
  - e. Politeknik/SMK memiliki banyak kegiatan pertukaran mahasiswa/siswa dan dosen/guru dengan universitas LN
4. Mengembangkan Workshop/Laboratorium yang terintegrasi/terpadu, dengan Konsep ruang pendidikan yang modern :
  - a. Flexible Concept, mengakomodasi kemudahan dalam pengaturan ulang ruangan apabila diperlukan
  - b. Multifunctional Space, berfungsi sebagai ruang belajar teori, ruang praktek sekaligus ruang diskusi.
  - c. Professional Look, Desain dan tampilan ruangan modern dan professional
  - d. Students take parts in preparation, Adanya keterlibatan mahasiswa/siswa dalam persiapan pembelajaran dan praktek
5. Mengembangkan Prodi dan meningkatkan jenjang Program Pendidikan Politeknik:

- a. Pengembangan Prodi diarahkan untuk mendukung/memperkuat (strengthening) terhadap icon Politeknik dan sesuai dengan kebutuhan industri
  - b. Peningkatan jenjang Program pendidikan secara bertahap; yaitu : D-3 menjadi D-4; dan D4 menjadi S2 (magister) terapan,
  - c. Kuncinya adalah pada jumlah dosen, untuk Program S2 : minimal 6 dosen tetap dengan kualifikasi S3 yang memenuhi syarat linearitas dan batas usia minimum.
  - d. Membangun sistem pembelajaran menggunakan block system
  - e. Membangun kolaborasi antara Akademi Komunitas dengan Politeknik yang memiliki kesamaan Prodi untuk melanjutkan jenjang pendidikan SMK:
    - a. Pengembangan Prodi sesuai spesialisasi dan kebutuhan industri
6. Meningkatkan jumlah Mahasiswa/Siswa, Jumlah Mahasiswa/Siswa Politeknik/SMK minimal harus memenuhi kapasitas (daya tampung) optimal sekolah yang dinilai yang layak dari sisi APBN, dengan tetap memperhatikan:
- a. Kualitas calon siswa/mahasiswa : rasio penerimaan minimal 1:3
  - b. Kapasitas kelas 30-40 orang, untuk itu perlu dilengkapi sarana pembelajaran, ruang kelas, workshop dan laboratorium sesuai target jumlah siswa/mahasiswa
  - c. Jumlah guru/dosen terhadap jumlah siswa/mahasiswa memenuhi standar rasio yang disyaratkan
  - d. Menjaga kualitas lulusan : “Seluruh lulusan harus terserap di Industri”
7. Mengembangkan Inkubator Bisnis
8. Menyelenggarakan pelatihan industri dengan sistem 3 in 1
9. Mendirikan dan mengembangkan Pendidikan tinggi Vokasi industri di setiap WPPI

## B. KERANGKA REGULASI PUSDIKLAT INDUSTRI

Dalam rangka menciptakan iklim usaha di bidang industri, maka kerangka regulasi merupakan instrumen yang penting dalam memberikan kepastian dan perlindungan hukum dalam pembangunan industri nasional. Adapun beberapa regulasi yang disusun dan ditetapkan selama periode 2015 – 2019 sebagai berikut :

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi		Unit Penanggung jawab	Unit Terkait/Instansi	Target Penyelesaian
		Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian dan Penelitian				
1	Rpermen Fasilitasi Pembangunan Infrastruktur Kompetensi	PP tentang Sumber Daya Industri		Pusdiklat	Ditjen, Naker, BNSP, Rokum	Oktober 2016
2	Rpermen Organisasi tata kelola unit pendidikan vokasi di WPPI	PP tentang Sumber Daya Industri		Pusdiklat	Ristek Dikti, Menpan, PPI Rokum	Oktober 2016
3	Rpermen Pengembangan Pembina Industri berbasis kompetensi	PP tentang Sumber Daya Industri		Pusdiklat	LAN, Ropeg, Rokum, Dinas	Oktober 2016

4	Rpermen Pengembangan Lembaga Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Industri berbasis kompetensi	PP tentang Sumber Daya Industri	Pusdiklat	Dikdas, Ristek Dikti, BNSP, Rokum	Oktober 2016
---	---	---------------------------------	-----------	-----------------------------------	--------------

### C. KERANGKA KELEMBAGAAN PUSDIKLAT INDUSTRI

Dengan memperhatikan kondisi dan potensi yang dimiliki, tujuan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian, serta visi misi dan Nawa Cita Kabinet Kerja 2014-2019, beberapa hal pokok yang menjadi implikasi utama pada keorganisasian perindustrian, yaitu:

1. Pentingnya mengintegrasikan pembangunan industri dari hulu ke hilir dalam rangka penguatan struktur industri melalui pendekatan rantai pasokan dalam penciptaan nilai tambah (supply-value chain);
2. Pentingnya mengembangkan industri pendukung (supporting industry) yang efektif yang dapat diperankan oleh IKM untuk penguatan struktur industri;
3. Pentingnya penyebaran industri ke luar Jawa melalui pendekatan perwilayahan untuk mengoptimalkan rantai pasokan dalam penciptaan nilai tambah dengan pemanfaatan potensi sumber daya alam nasional yang tersebar;
4. Pentingnya peningkatan potensi kolaborasi dalam rantai pasokan global (global supply chain); dan
5. Pentingnya dukungan dan penguasaan teknologi untuk percepatan pembangunan industri terutama dalam penciptaan nilai tambah tanpa



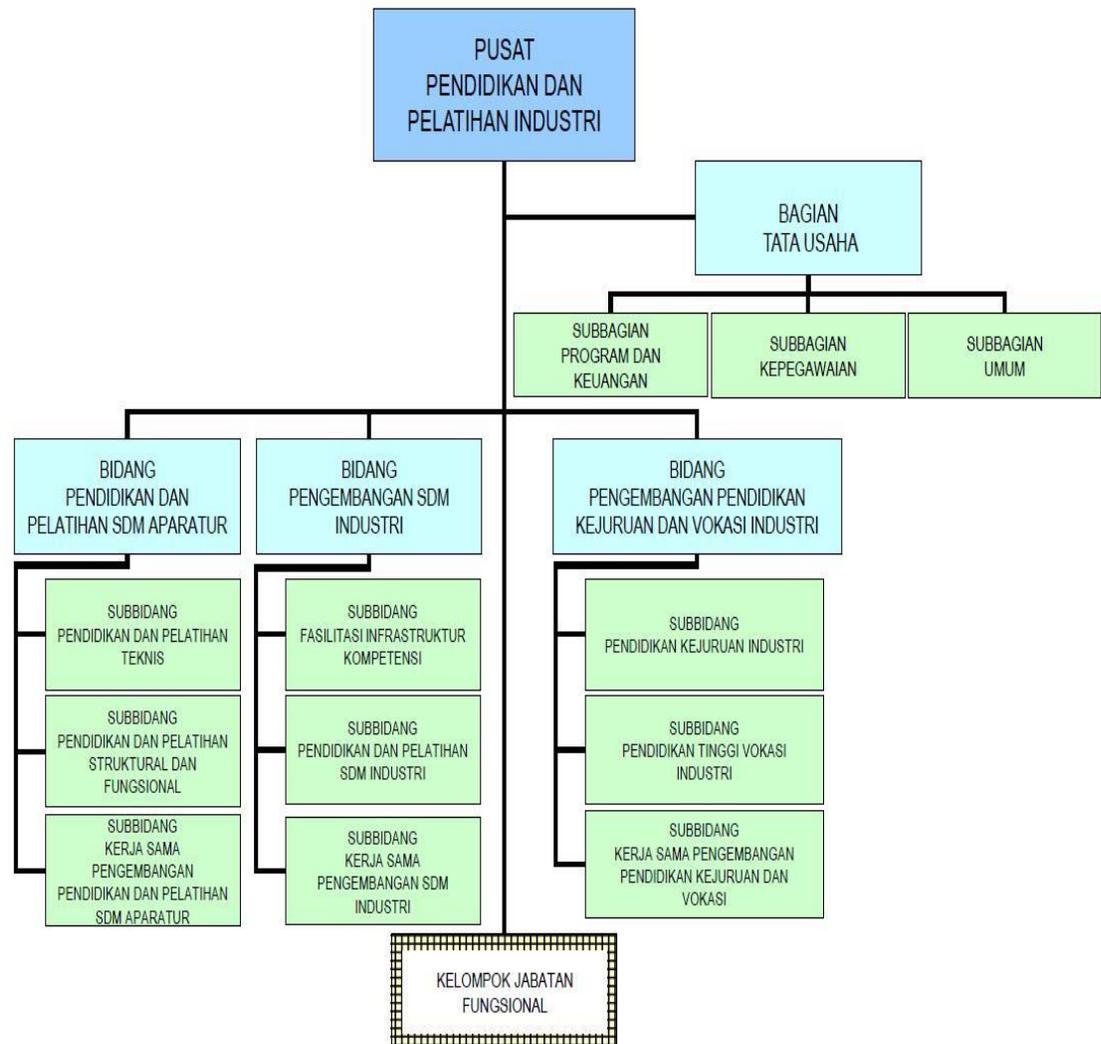
mengabaikan upaya pelestarian fungsi lingkungan hidup dan kesejahteraan masyarakat luas.

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi terhadap kelima implikasi tersebut di atas, maka Pusdiklat Industri mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengembangan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia aparatur dan sumber daya manusia industri, serta pendidikan vokasi industri.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pusdiklat Industri menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan pengembangan sumber daya manusia aparatur dan sumber daya manusia industri;
- b. penyusunan rencana dan program di bidang pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia industri;
- c. pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia aparatur;
- d. pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia industri Industri, meliputi tenaga kerja industri, konsultan industri dan wirausaha industri;
- e. koordinasi dan fasilitasi pengembangan infrastruktur kompetensi bidang industri;
- f. fasilitasi pelaksanaan sertifikasi kompetensi tenaga kerja industri;
- g. pembinaan dan pengembangan pendidikan vokasi industri;
- h. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang pengembangan sumber daya manusia aparatur dan sumber daya manusia industri; dan

- i. pelaksanaan urusan rencana, program, anggaran, evaluasi dan pelaporan, keuangan, kepegawaian, organisasi dan tata laksana, hubungan masyarakat, ketatausahaan, dan rumah tangga Pusdiklat Industri.



## BAB IV

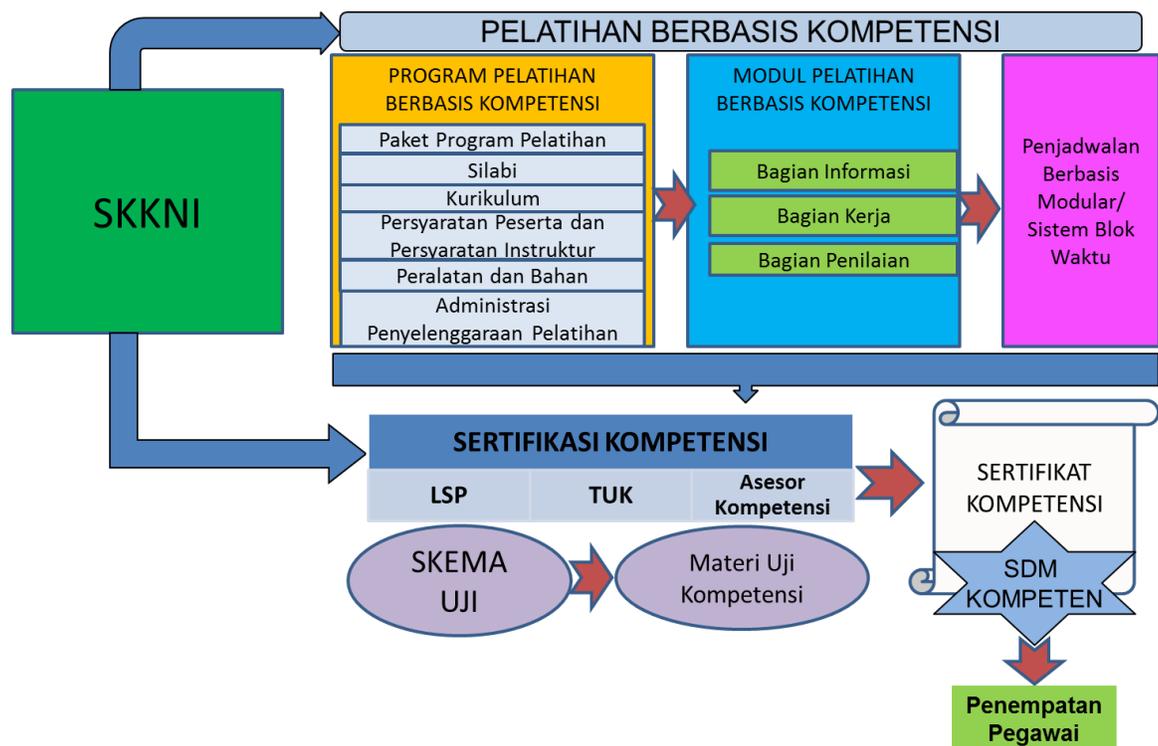
### TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

#### B. TARGET KINERJA

Implementasi atas kebijakan Reposisi Tahap II Balai Diklat Industri diwujudkan melalui penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi menggunakan sistem *three in one* dan penyelenggaraan Inkubator Bisnis.

##### A. 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 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.

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*.

### 3) 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.

### 4) 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.

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.

## **B. 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 :

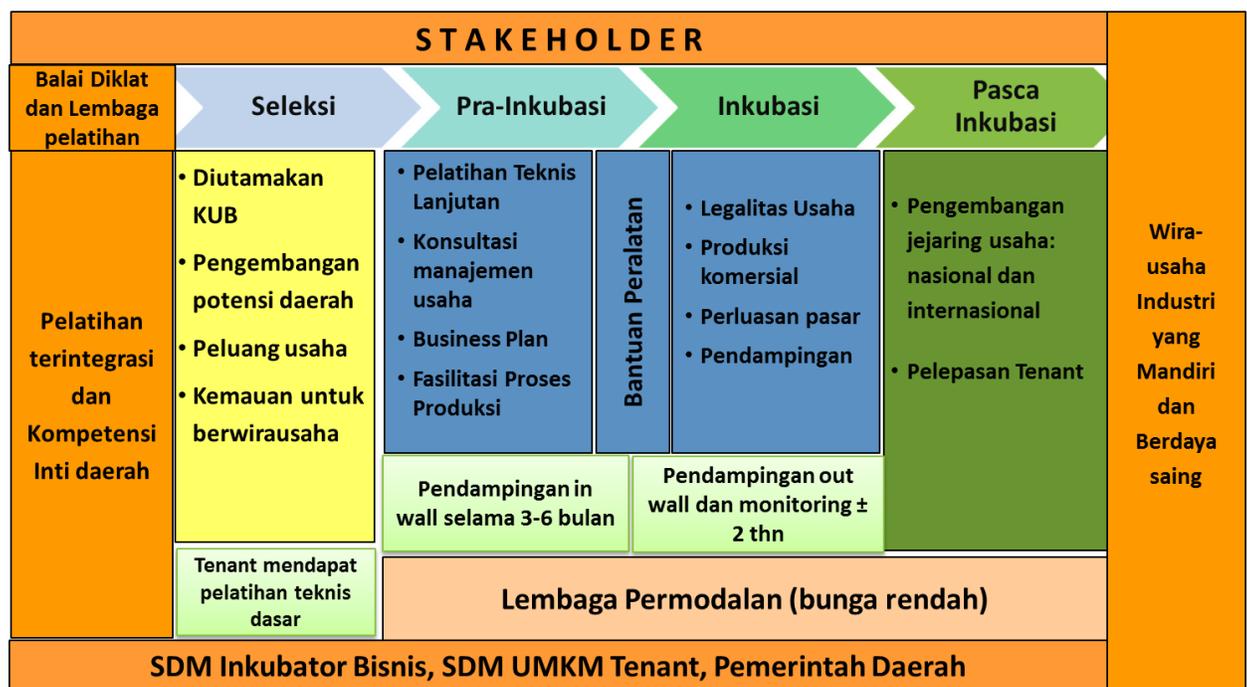
1. **Inkubator bisnis yang terstruktur dan komprehensif** adalah inkubator yang didukung pemerintah dan lembaga non-profit. Tujuannya penciptaan lapangan kerja biasanya untuk mengatasi tingkat pengangguran;
2. **Inkubator bisnis yang terintegrasi dengan pelatihan dan bantuan peralatan** adalah inkubator 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 51embina 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 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.

### 1. 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.

### 2. 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.

### 3. 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 menunjuk 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. Pada masa Reposisi Tahap II ini langkah penyediaan Infrastruktur Kompetensi terus dikembangkan, yaitu:

Tabel Langkah pengembangan penyediaan Infrastruktur Kompetensi

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

## 2. Pengembangan pelatihan berbasis kompetensi

Pada Reposisi Tahap I, sebagian besar BDI melakukan pelatihan yang belum sepenuhnya berbasis kompetensi. Pada fase pemantapan di Reposisi Tahap II ini 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 Langkah pengembangan pelatihan berbasis kompetensi

No	Langkah pengembangan	Tujuan Kegiatan
1	Identifikasi kebutuhan	- Menggali informasi tentang kebutuhan jumlah dan

No	Langkah pengembangan	Tujuan Kegiatan
	pengembangan pelatihan	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
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 Langkah pengembangan SDM BDI

No	SDM	Langkah Pengembangan
1	Widyaiswara	1) Mengikuti program magang industri pada perusahaan sesuai spesialisasi BDI. 2) Menyiapkan agar seluruh widyaiswara memiliki sertifikat asesor kompetensi, sehingga memiliki kompetensi teknis dan

No	SDM	Langkah Pengembangan
		metodologi asesmen. 3) Meningkatkan kompetensi pegawai dalam pengelolaan LSP, TUK, <i>Teaching Factory</i> , Unit Produksi dan penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi.
2	Pegawai	1) Mengikuti program magang industri pada perusahaan sesuai spesialisasi BDI. 2) Mengikuti 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.

#### 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 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.	<i>Workshop</i> dan <i>teaching factory</i>	- 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.



No.	Sarana dan Prasarana	Langkah Pengembangan
		- 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

### 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 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

## 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 Kegiatan promosi dan pemasaran BDI

No	Jenis Kegiatan	Manfaat
1.	Temu industri	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memperluas jejaring kerja sama pelatihan BDI dengan perusahaan industri/asosiasi sesuai bidang spesialisasi dan kompetensi BDI</li> <li>- Mendapatkan tempat magang bagi widyaiswara dan pegawai BDI</li> <li>- Mendapatkan masukan dan informasi dalam pengembangan program pelatihan berbasis kompetensi</li> </ul>
2.	Pameran	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengenalkan program kerja dan fasilitas yang dimiliki BDI</li> <li>- Memperluas jejaring kerja sama BDI</li> </ul>
3.	Media cetak dan media elektronik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengenalkan program kerja dan fasilitas yang dimiliki BDI</li> <li>- Memperluas jejaring kerja sama BDI dengan pihak lain</li> </ul>

## 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 Kegiatan kerjasama BDI

No	Kegiatan	Tujuan
1.	Pengembangan program pelatihan berbasis	- Mendapatkan masukan dan informasi dalam pengembangan program pelatihan

No	Kegiatan	Tujuan
	kompetensi dan modul pelatihan berbasis kompetensi	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

Untuk mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan untuk tahun 2015-2019, Balai Diklat Industri Surabaya akan melaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan arah kebijakan dan strategi Pusdiklat Industri dan Kementerian Perindustrian yang dijabarkan pada bab III. Berikut ini program dan kegiatan Balai Diklat Industri Surabaya tahun 2015 – 2019:

No	Sasaran	Satuan	2015	2016	2017	2018	2019
1	Tersedianya tenaga kerja industri terampil yang kompeten dibidang tekstil n (garmen), elektronika dan telematika	Orang	1200	1359	3000	5000	6000
2	Penyerapan dan penempatan tenaga kerja industri yang kompeten dan tersertifikasi	Orang		1500	2300	3800	4200

3	Tenaga kerja industri yang tersertifikasi	orang			3000	5000	6000
4	Tersedianya LSP dan TUK bidang Industri	LSP & TUK	1	1	3	3	3
5	Tersedianya tenaga asesor kompetensi dan asesor lisensi	Orang	5	4	8	8	8
6	Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten	Orang	25	-	-	25	25

### C. KERANGKA PENDANAAN

Dalam rangka mencapai sasaran strategis Pusdiklat Industri tahun 2015–2019, dibutuhkan pendanaan bagi program dan kegiatan sebagaimana yang dijabarkan di atas. kebutuhan pendanaan Pusdiklat Industri untuk tahun 2015–2019 adalah sebagai berikut:

KODE		PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	TOTAL ALOKASI 2015-2019 (RP MILYAR)				
Prog	Kegt				2015	2016	2017	2018	2019
19.	01	<b>Program Pengembangan SDM Industri dan Dukungan Manajemen Kementerian Perindustrian</b>							
	1830	Peningkatan Kualitas SDM Industri			17,776	18,059	22,067	32,000	36,000
		SDM Industri yang difasilitasi (1830.001)	Terciptanya lingkungan bisnis dengan profesionalisme dlm membantu perusahaan mengatasi persoalan secara terintegrasi	Terselenggaranya diklat wirausaha industri/inkubator bisnis berbasis kompetensi serta verifikasi bisnis plan					
		Dokumen infrastruktur kompetensi (1830.002)	Terkelolanya LSP, TUK Terlaksananya diklat sesuai SKKNI, serta tersosialisasinya program diklat ke masyarakat	Terselenggaranya pendirian dan operasional LSP, TUK dan pengembangan diklat berbasis kompetensi					



		Laporan monitoring dan evaluasi program/ kegiatan (1830.003)	Terkelolanya laporan monitoring dan evaluasi program/ kegiatan	Tersusunnya laporan kegiatan tupoksi serta laporan administrasi manajemen kinerja					
		SDM Aparatur berbasis kompetensi (1830.004)	Terwujudnya persamaan persepsi dan pandangan terhadap industri nasional dan strategi pengembangan industri nasional serta terwujudnya widyaiswara yang kompeten dan profesional serta mampu mengembangk-an pola kediklatan	Terselenggaranya diklat teknis industri dan pengembangan kompetensi					
		SDM industri berbasis spesialisasi dan kompetensi (1830.005)	Terbantunya masyarakat usia produktif untuk memperoleh pekerjaan sesuai kompetensi dan penempatan bekerja di dunia industri	Terselenggaranya pelatihan bagi SDM industri berbasis kompetensi dengan sistem 3 in 1					
		Sarana dan prasarana lembaga diklat berbasis kompetensi (1830.006)	Terciptanya peningkatan sarana perkantoran dan pendukung pembelajaran yang lebih representatif	Terselenggaranya pengadaan peralatan dan mesin serta pembangunan/ renovasi gedung					
		Layanan perkantoran	Terpenuhinya pembayaran gaji dan tunjangan pegawai serta terciptanya kondisi sarana dan prasarana yang lebih representatif	Terselenggaranya pembayaran gaji dan tunjangan pegawai serta operasional dan pemeliharaan perkantoran.					

## BAB V

### PENUTUP

Rencana strategis Balai Diklat Industri Surabaya Kementerian Perindustrian tahun 2015 – 2019 merupakan rencana kerja jangka menengah yang disusun berdasarkan Tupoksi dan UU no. 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Rencana strategis tersebut juga merupakan penjabaran program, kegiatan, sasaran, dan indikator kinerja dalam upaya untuk mencapai visi dan misi.

Penyusunan Renstra dilakukan secara sistematis, komprehensif, integratif, dan sinergis dengan menggunakan alat bantu Peta Strategi dan Key Performance Indicator (KPI) agar penggunaan sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan secara lebih efisien, efektif, berkeadilan dan berkelanjutan. Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya akan direviu secara berkala setiap tahunnya dan dilakukan penyesuaian-penyesuaian terhadap perubahan kebijakan.

Kegiatan-kegiatan tahunan telah disusun dan direncanakan berdasarkan kondisi lingkungan saat ini. Oleh karena itu seiring dengan berjalannya waktu pelaksanaan, kegiatan-kegiatan tersebut dapat diperkaya sesuai dengan perubahan lingkungan yang ada ketika menyusun Rencana Kerja Tahunan (RKT).

Renstra ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja dan memberikan kejelasan terhadap tahap-tahap pencapaian visi dan misi serta tujuan Balai Diklat Industri Surabaya secara sistematis.

Lampiran 1

Matrik Kinerja dan Pendanaan Balai Diklat Industri Surabaya

No	Sasaran	Satuan	2015	2016	2017	2018	2019
1	Tersedianya tenaga kerja industri terampil yang kompeten dibidang tekstil (garmen), elektronika dan telematika	Orang	1200	1359	3000	5000	6000
2	Penyerapan dan penempatan tenaga kerja industri yang kompeten dan tersertifikasi	Orang		1500	2300	3800	4200
3	Tenaga kerja industri yang tersertifikasi	orang			3000	5000	6000
4	Tersedianya LSP dan TUK bidang Industri	LSP & TUK	1	1	3	3	3
5	Tersedianya tenaga asesor kompetensi dan asesor lisensi	Orang	5	4	8	8	8
6	Terwujudnya Aparatur SDM yang kompeten	Orang	25	-	-	25	25

KODE		PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	TOTAL ALOKASI 2015-2019 (RP MILYAR)				
Prog	Kegt				2015	2016	2017	2018	2019
19.	01	Program Pengembangan SDM Industri dan Dukungan Manajemen Kementerian Perindustrian							
	1830	Peningkatan Kualitas SDM Industri			17,776	18,059	22,067	35,000	36,000
		SDM Industri yang difasilitasi (1830.001)	Terciptanya lingkungan bisnis dengan profesionalisme dlm membantu perusahaan mengatasi persoalan secara terintegrasi	Terselenggaranya diklat wirausaha usaha industri/inkubator bisnis berbasis kompetensi serta verifikasi bisnis plan					
		Dokumen infrastruktur kompetensi (1830.002)	Terkelolanya LSP, TUK Terlaksananya diklat sesuai SKKNI, serta	Terselenggaranya pendirian dan operasional LSP, TUK dan pengembangan diklat berbasis					

			tersosialisasinya program diklat ke masyarakat	kompetensi					
		Laporan monitoring dan evaluasi program/ kegiatan (1830.003)	Terkelolanya laporan monitoring dan evaluasi program/ kegiatan	Tersusunnya laporan kegiatan tupoksi serta laporan administrasi manajemen kinerja					
		SDM Aparatur berbasis kompetensi (1830.004)	Terwujudnya persamaan persepsi dan pandangan terhadap industri nasional dan strategi pengembangan industri nasional serta terwujudnya widyaiswara yang kompeten dan profesional serta mampu mengembangk-an pola kediklatan	Terselenggaranya diklat teknis industri dan pengembangan kompetensi					
		SDM industri berbasis spesialisasi dan kompetensi (1830.005)	Terbantunya masyarakat usia produktif untuk memperoleh pekerjaan sesuai kompetensi dan penempatan bekerja di dunia industri	Terselenggaranya pelatihan bagi SDM industri berbasis kompetensi dengan sistem 3 in 1					
		Sarana dan prasarana lembaga diklat berbasis kompetensi (1830.006)	Terciptanya peningkatan sarana perkantoran dan pendukung pembelajaran yang lebih representatif	Terselenggaranya pengadaan peralatan dan mesin serta pembangunan/ renovasi gedung					
		Layanan perkantoran	Terpenuhinya pembayaran gaji dan tunjangan pegawai serta terciptanya kondisi sarana dan prasarana yang lebih representatif	Terselenggaranya pembayaran gaji dan tunjangan pegawai serta operasional dan pemeliharaan perkantoran.					

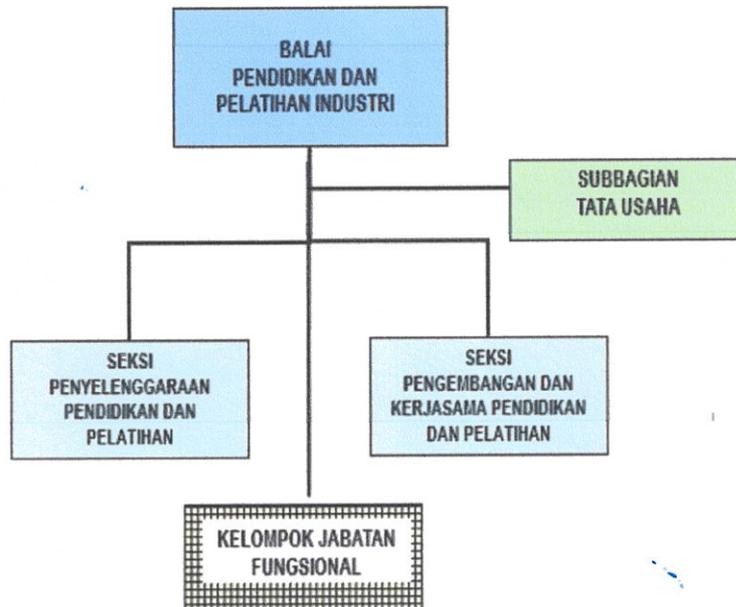


Surabaya, Januari 2017  
Kepala Balai Diklat Industri Surabaya

Yulius Sarjono Eddy, SE, MM  
NIP. 19591025 198103 1004

Lampiran 2

Struktur Organisasi Balai Diklat Industri Surabaya



Surabaya, Januari 2017  
Kepala Balai Diklat Industri Surabaya

Yulius Sarjono Eddy, SE, MM  
NIP. 19591025 198103 1004