

KEPUTUSAN KEPALA BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA

NOMOR 027/BPSDMI/BDI-Surabaya/I/2020

TENTANG

PENETAPAN RENCANA STRATEGIS

BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA TAHUN 2020 – 2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA

- 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. berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a perlu menetapkan Keputusan Kepala Balai Diklat Industri Surabaya tentang Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020-2024;
- 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;
3. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;

5. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2015 tentang Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional Tahun 2015-2035;
6. Peraturan Presiden Nomor 69 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden 29 Tahun 2015 tentang Kementerian Perindustrian;
7. Peraturan Presiden 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
8. Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 35 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perindustrian;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA TENTANG RENCANA STRATEGIS BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA TAHUN 2020-2024.

Pasal 1

Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020-2024 yang selanjutnya merupakan dokumen perencanaan Balai Diklat Industri Surabaya untuk Periode Tahun 2020 sampai Tahun 2024.

Pasal 2

Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020-2024 digunakan sebagai acuan bagi unit kerja Balai Diklat Industri Surabaya dalam menyusun dokumen perencanaan dan anggaran untuk Periode Tahun 2020 sampai Tahun 2024.

Pasal 3

Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020-2024 digunakan sebagai acuan dalam evaluasi kinerja Balai Diklat Industri Surabaya.

Pasal 4

Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020-2024 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Kepala Balai Diklat Industri Surabaya ini.

Pasal 5

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 4 Januari 2020

KEPALA BALAI DIKLAT INDUSTRI
SURABAYA,



MOHADI



**Kementerian
Perindustrian**
REPUBLIK INDONESIA

RENCANA STRATEGIS

BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA

TAHUN 2020 - 2024

Balai Diklat Industri Surabaya
Tahun 2020

Kata Pengantar

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

Kerangka utama perencanaan kinerja untuk mewujudkan *Good Governance*, serta dalam rangka pencapaian sasaran pembangunan industri melalui tugas dan fungsi (TUSI) seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian adalah perencanaan strategis yang dituangkan dalam dokumen Rencana Strategis (RENSTRA). Renstra Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020 – 2024 disusun dengan mengacu pada Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional Tahun 2015 – 2035 (Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2015).

Dalam rangka menjamin keberhasilan pelaksanaannya dan terwujudnya pencapaian Visi dan Misi Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020 – 2024, maka akan dilakukan evaluasi setiap tahun dan dengan memperhatikan kebutuhan serta perubahan lingkungan strategis, apabila diperlukan akan disempurnakan sesuai dengan mekanisme yang berlaku.

Renstra Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020 – 2024 diharapkan akan mampu meningkatkan keterpaduan, keteraturan, dan keterkendalian perencanaan kegiatan seluruh stakeholder dalam rangka mencapai kinerja yang tinggi.

Surabaya, 4 Januari 2020

Kepala Balai Diklat Industri Surabaya



Bab I - Pendahuluan

A. KONDISI UMUM

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian telah meletakkan industri sebagai salah satu pilar ekonomi dan memberikan peran yang cukup besar kepada pemerintah untuk mendorong kemajuan industri nasional secara terencana. Peran tersebut diperlukan dalam mengarahkan perekonomian nasional untuk tumbuh lebih cepat dan mengejar ketertinggalan dari negara lain yang lebih dahulu maju. Perindustrian juga dimaksudkan untuk mempertegas keseriusan pemerintah dalam mewujudkan tujuan penyelenggaraan perindustrian, yaitu:

1. Mewujudkan industri nasional sebagai pilar dan penggerak perekonomian nasional;
2. Mewujudkan kedalaman dan kekuatan struktur industri;
3. Mewujudkan industri yang mandiri, berdaya saing, dan maju, serta Industri Hijau;
4. Mewujudkan kepastian berusaha, persaingan yang sehat, serta mencegah pemusatan atau penguasaan industri oleh satu kelompok atau perseorangan yang merugikan masyarakat;
5. Membuka kesempatan berusaha dan perluasan kesempatan kerja;
6. Mewujudkan pemerataan pembangunan industri ke seluruh wilayah Indonesia guna memperkuat dan memperkukuh ketahanan nasional; dan
7. Meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat secara berkeadilan.

Dalam Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional (RIPIN) 2015-2035 telah menetapkan penahapan capaian pembangunan Industri kedalam tiga periode yaitu tahap I (2015-2019) diarahkan pada peningkatan nilai tambah sumber daya alam, tahap II (2020 – 2024) diarahkan pada keunggulan kompetitif berwawasan lingkungan, serta tahap III (2025 – 2035) adalah visi Indonesia menjadi negara industri tangguh.

Implementasi rencana pembangunan industri pada Tahap II RIPIN 2015-2035 (Tahun 2020-2024) dijabarkan dalam Kebijakan Industri Nasional 2020 – 2024 dengan fokus arah rencana pembangunan industri nasional pada tahap ini dimaksudkan untuk mencapai keunggulan kompetitif dan berwawasan lingkungan melalui penguatan struktur industri dan penguatan teknologi yang didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

1. Penguatan Struktur Industri dilaksanakan melalui:
 - 1). Perbaikan alur material melalui pembangunan industri hulu;
 - 2). Memperkuat iklim investasi dan keterbukaan perdagangan dalam rantai nilai produksi global;
 - 3). Menarik investasi asing melalui insentif dan kolaborasi untuk percepatan transfer teknologi;
 - 4). Mendesain ulang zona industri nasional;
 - 5). Pemberdayaan IKM melalui dukungan pengembangan kompetensi internal, pengembangan ekosistem bisnis, kelembagaan dan penyediaan fasilitas.
2. Penguasaan Teknologi
 - 1). Pembentukan ekosistem inovasi melalui pengembangan pusat-pusat inovasi teknologi oleh pemerintah, swasta, masyarakat dan universitas;
 - 2). Menerapkan insentif fiskal dan non fiskal untuk menarik investasi teknologi;
 - 3). Membangun infrastruktur digital nasional;
 - 4). Pengembangan Industri Hijau.
3. Peningkatan Kualitas SDM
 - 1). Peningkatan kompetensi SDM Industri melalui pendidikan vokasi dan diklat berbasis kompetensi;
 - 2). Pembangunan infrastruktur tenaga kerja industri berbasis kompetensi;
 - 3). Pembangunan dan pengembangan lembaga pendidikan vokasi dan diklat berbasis kompetensi.

Dalam rangka mewujudkan fokus pengembangan industri pada periode tahun 2020 – 2024, Kementerian Perindustrian telah melaksanakan serangkaian program dan kegiatan sebagaimana yang tertuang pada Kebijakan Industri Nasional 2020-2024 dan RPJMN 2020-2024. Program dan kegiatan dalam rangka peningkatan kualitas SDM yang telah dan akan dilaksanakan oleh Kementerian Perindustrian selama periode tahun 2020-2024 adalah Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan: (i) Penyusunan dan Evaluasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri; (ii) Peningkatan Kualitas SDM Industri; (iii) Peningkatan Kualitas Pendidikan Tinggi Vokasi Industri Berbasis Kompetensi Menuju Dual Sistem; (iv) Peningkatan Kualitas Pendidikan Menengah Kejuruan Industri Berbasis Kompetensi Menuju Dual Sistem; dan (v) Peningkatan Kompetensi ASN.

Hingga tahun 2019, pemerintah memproyeksikan pertumbuhan sektor industri non-migas sebesar 6,2% setiap tahunnya sehingga dapat memberikan kontribusi sebesar 19,4% terhadap PDB. Besarnya kontribusi tersebut tercapai karena jumlah ekspor produk industri diharapkan mencapai 77,6% dari total ekspor Indonesia. Untuk mencapai hal tersebut, dibutuhkan sekitar 17,1 juta tenaga kerja sektor industri dengan proyeksi kebutuhan tenaga kerja industri sebesar 600 ribu pekerja setiap tahunnya.

Data historis tahun 2014-2018 menunjukkan bahwa dengan rata-rata pertumbuhan sektor industri tahun 2014-2018 yang sebesar 4.9%, rata-rata pertumbuhan tenaga kerja sektor industri tumbuh sebesar 3.49% (CAGR). Pertumbuhan tenaga kerja sektor industri tersebut tidak secara otomatis mencerminkan peningkatan kompetensi dan produktivitas. Produktivitas tenaga kerja sektor industri Indonesia justru terus menurun selama 10-15 tahun terakhir terutama dikarenakan output sektor manufaktur yang tidak dapat mengimbangi kenaikan upah tenaga kerja dan belum terciptanya diversifikasi aktivitas ekonomi di sektor manufaktur.

Untuk mengatasi masalah tersebut dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja industri setiap tahunnya, diperlukan suatu sistem pendidikan dan pelatihan yang dapat menjembatani antara siswa dengan industri. Pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi merupakan sub sistem yang berfungsi mewujudkan SDM yang kompeten baik pada tatanan 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.

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 menuju Visi Indonesia 2030. Persiapan dini tersebut, terutama dalam hal mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang siap berdaya saing.

Salah satu keunggulan Indonesia dibandingkan dengan negara lain khususnya ASEAN adalah bonus demografi yang besar. Indonesia merupakan negara dengan populasi terbesar di ASEAN yang mencakup lebih dari 40% penduduk ASEAN. Selain itu Indonesia juga merupakan negara dengan populasi terbesar ke-4 di dunia atau sebesar 3,44% populasi dunia. Salah satu kekuatan penting dalam komposisi demografi Indonesia adalah jumlah usia muda yang besar sebagai angkatan kerja, yaitu sebanyak 172.951.002 jiwa atau sebesar 67.5% dari total penduduk Indonesia. Apabila dapat

dikelola dengan baik, penduduk usia produktif dapat menjadi sumber pertumbuhan ekonomi dan pengembangan inovasi untuk mendorong peningkatan daya saing. Namun sebaliknya, bila tidak dapat dikelola dengan baik, bonus demografi berpotensi menimbulkan masalah sosial berupa pengangguran sebagai contohnya.

Tabel 1.2. Struktur Demografi Penduduk Indonesia

Usia	Jumlah (%)	Pria (Orang)	Wanita (Orang)
0 – 14 Tahun	25,82	33.651.533	32.442.996
15 - 24 Tahun	17,07	22.238.735	21.454.563
25 – 54 Tahun	42,31	55.196.144	53.124.591
55 – 64 Tahun	8,18	9.608.548	11.328.421
>= 65 Tahun	6,62	7.368.764	9.579.379

Sumber: BPS

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

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

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.

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.

B. CAPAIAN KINERJA

Capaian kinerja Balai Diklat Industri Surabaya tahun 2019 merupakan pencapaian kinerja seluruh jajaran Balai Diklat Industri Surabaya dalam melakukan berbagai upaya melalui program dan kegiatan guna mencapai target yang telah ditetapkan pada tahun 2019. Capaian kinerja ini bukan hanya menguraikan capaian kinerja sebagaimana yang telah ditetapkan sebagai kontrak kinerja Balai Diklat Industri Surabaya dalam dokumen Perjanjian Kinerja Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2019, namun juga menguraikan capaian kinerja lain, yaitu kinerja keuangan. Analisis pencapaian dilengkapi dengan perbandingan capaian dengan tahun sebelumnya serta dengan kinerja lainnya.

1. Capaian Kinerja Sasaran Perjanjian Kinerja Tahun 2019 Balai Diklat Industri Surabaya

Sebagaimana telah diperjanjikan dalam dokumen Perjanjian Kinerja tahun 2019, kinerja sasaran yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Balai Diklat Industri Surabaya tahun 2019 mencakup 1 (satu) sasaran strategis dalam perspektif Pemangku Kepentingan (*Stakeholder*) yang diukur melalui 3 (tiga) indikator kinerja utama (IKU), 2 (dua) sasaran strategis dalam perspektif Proses Internal yang diukur melalui 3 (tiga) indikator kinerja utama (IKU) dan 2 (dua) sasaran strategis dalam perspektif kelembagaan yang diukur melalui 3 (tiga) indikator kinerja.

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

Meningkatkan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) Industri dimaksud adalah meningkatnya jumlah tenaga kerja industri yang kualitas yang lebih baik, yang

merupakan lulusan diklat yang diselenggarakan oleh Balai Diklat Industri Surabaya. Sasaran strategis ini diukur melalui indikator kinerja utama:

- 1). Jumlah SDM industri yang terserap di dunia kerja dengan target tahun 2019 sebanyak 10.600 orang.
- 2). Jumlah tenaga kerja industri yang tersertifikasi dengan target pada tahun 2019 sebanyak 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 dengan target pada tahun 2019 sebanyak 9.540 orang.

Jumlah SDM industri yang terserap di dunia kerja, diukur melalui penghitungan jumlah lulusan diklat yang diselenggarakan Balai Diklat Industri Surabaya yang diterima kerja di industri.

Jumlah tenaga kerja industri yang tersertifikasi, diukur melalui penghitungan jumlah lulusan diklat yang diselenggarakan Balai Diklat Industri Surabaya.

Jumlah calon tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi Diklat melalui sistem pelatihan, sertifikasi, dan penempatan pada perusahaan industri atau dikenal dengan sistem 3 in 1, diukur melalui penghitungan jumlah lulusan diklat yang diselenggarakan Balai Diklat Industri Surabaya yang diterima kerja di industri serta lulus uji kompetensi dan memiliki sertifikat kompeten.

Tabel. 1.1.

Target dan Realisasi Tahun 2019 IKU dari Meningkatkan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) Industri

Sasaran Strategis	IKU	2019			Satuan
		Target	Realisasi	Capaian	
Meningkatkan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) Industri	Jumlah SDM industri yang terserap di dunia kerja	10.600	10.689	100,84	Persen
	Jumlah tenaga kerja industri yang tersertifikasi	10.600	10.689	100,84	Persen
	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	10.474	109,79	Persen

Sumber : Balai Diklat Industri Surabaya

Tabel. 1.2.**Realisasi IKU dari Meningkatkan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) Industri**

Sasaran Strategis	IKU	2015	2016	2017	2018	2019	Satuan
Meningkatkan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) Industri	Jumlah SDM industri yang terserap di dunia kerja	1.233	3.554	3.036	5.311	10.689	Orang
	Jumlah tenaga kerja industri yang tersertifikasi	1.233	3.554	3.036	5.311	10.689	Orang
	Jumlah calon tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi Diklat melalui sistem sistem 3 in 1	860	1.409	2.506	4.759	10.474	Orang

Sumber : Balai Diklat Industri Surabaya

Tabel. 1.3.**Capaian IKU dari Meningkatkan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) Industri**

Sasaran Strategis	IKU	2015	2016	2017	2018	2019	Satuan
Meningkatkan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) Industri	Jumlah SDM industri yang terserap di dunia kerja	97,86	84,20	101,20	106,22	100,84	Persen
	Jumlah tenaga kerja industri yang tersertifikasi	97,86	84,20	101,20	106,22	100,84	Persen
	Jumlah calon tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi Diklat melalui sistem 3 in 1	63,94	103,68	108,96	125,24	109,79	Persen

Sumber : Balai Diklat Industri Surabaya

Pencapaian target indikator kinerja utama dari sasaran strategis Meningkatkan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) Industri dari tahun 2015 sampai dengan 2018 terus mengalami peningkatan, namun pada tahun 2019 mengalami penurunan angka capaian dari target. Hal ini tidak berarti bahwa terjadi penurunan jumlah tenaga kerja industri yang diciptakan oleh Balai Diklat Industri Surabaya, namun justru jumlah tenaga kerja yang diciptakan dari penyelenggaraan diklat oleh Balai Diklat Industri Surabaya

lebih banyak, yaitu sebanyak 10.600 orang yang tersertifikasi dan diserap bekerja, serta sebanyak 10.474 orang yang kompeten. Angka ini jauh lebih besar dari tahun-tahun sebelumnya. Dibanding dengan tahun 2018 saja, realisasi sasaran strategis ini hampir 2 (dua) kali lipat.

Capaian ini didukung oleh kerjasama dan koordinasi yang sinergi antara seluruh stakeholder yang terkait, baik itu Balai Diklat Industri Surabaya sendiri, juga dari pihak industri-industri sebagai lokus pelaksanaan dan penempatan kerja, Kementerian/Lembaga lain seperti Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Kementerian Keuangan, sekolah-sekolah dan pemerintah daerah maupun masyarakat dalam proses perekrutan peserta maupun dari pihak Asosiasi serta unit-unit kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian.

Kendala dan permasalahan yang berpengaruh pada pencapaian sasaran strategis ini antara lain adalah:

- 1). Masih kurangnya minat calon peserta diklat untuk bekerja sebagai operator produksi, khususnya operator garmen. Kendala ini ditemui pada calon peserta yang berasal dari calon peserta yang baru saja lulus sekolah. Pada kelompok ini ada kecenderungan memiliki ambisi untuk bisa bekerja di bidang dan tingkat yang enak menurut pandangan mereka.
- 2). Masih adanya peserta yang tidak konsisten untuk mengikuti pelatihan sampai dengan selesai, sehingga hal ini berdampak pada berkurangnya lulusan dari target yang telah ditentukan.
- 3). Masih adanya lulusan diklat yang belum memiliki niat dan etos kerja yang baik, sehingga berdampak pada lulusan diklat tidak bertahan kerja dalam waktu yang lama di industri dimana mereka ditempatkan kerja.
- 4). Monitoring pelaksanaan diklat, terutama diklat yang dilaksanakan di industri yang merupakan lokus penempatan kerja, serta evaluasi penempatan lulusan diklat masih belum dapat dilakukan secara berkesinambungan.

Meski pencapaian sasaran strategis ini masih menemui kendala dan permasalahan, namun penyelenggaraan diklat oleh Balai Diklat Industri Surabaya dalam rangka penciptaan tenaga kerja yang berdaya saing tetap perlu dilaksanakan terus, karena program ini sangat berdampak secara signifikan dalam rangka mengurangi jumlah pengangguran dan meningkatkan daya saing industri di Indonesia.

Untuk itu, upaya-upaya yang harus dilakukan dan ditindaklanjuti dalam penyelenggaraan kegiatan diklat oleh Balai Diklat Industri Surabaya pada tahun berikutnya antara lain adalah:

- 1). Pelaksanaan promosi dan sosialisasi yang lebih intensif dan komprehensif mengenai manfaat diklat, sehingga pemahaman calon peserta diklat akan manfaat dari diklat ini lebih baik. Dengan pemahaman yang lebih baik, diharapkan dapat menumbuhkan dan mendorong calon peserta untuk memiliki minat yang lebih untuk mengikuti diklat dan bekerja di industri.
- 2). Penekanan komitmen bagi calon peserta untuk mengikuti diklat dan bekerja melalui seleksi calon peserta yang lebih mendalam serta melakukan pembinaan dan pengembangan wawasan peserta mengenai kemanfaatan dari mengikuti diklat dan pentingnya harus bekerja untuk menjamin kehidupan mendatang.
- 3). Penyusunan skema pelaksanaan monitoring pelaksanaan diklat dan evaluasi penempatan kerja.

b. Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi

Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi yang dimaksudkan adalah pelatihan yang memiliki kelembagaan yang kuat sesuai standar yang berlaku serta sarana dan prasarana berbasis kompetensi. Sasaran strategis ini diukur melalui indikator kinerja utama:

- 1). Penguatan Kelembagaan Pelatihan industri berbasis kompetensi dengan target pada tahun 2019 sebanyak 1 unit.
- 2). Sarana dan prasarana pelatihan industri berbasis kompetensi dengan target pada tahun 2019 sebanyak 2 unit.

Penguatan Kelembagaan Pelatihan industri berbasis kompetensi, diukur melalui penghitungan telah terakreditasinya BDI Surabaya dalam melaksanakan ISO 9000:2015.

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

Tabel. 1.4.
Target dan Realisasi Tahun 2019 IKU dari
Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi

Sasaran Strategis	IKU	2019			Satuan
		Target	Realisasi	Capaian	
Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi	Penguatan kelembagaan pelatihan industri berbasis kompetensi	1	1	100,00	Persen
	Sarana dan prasarana pelatihan industri berbasis kompetensi	2	2	100,00	Persen

Sumber : Balai Diklat Industri Surabaya

Tabel. 1.5.
Realisasi IKU dari Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi

Sasaran Strategis	IKU	2015	2016	2017	2018	2019	Satuan
Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi	Penguatan kelembagaan pelatihan industri berbasis kompetensi	1	1	1	1	1	Unit
	Sarana dan prasarana pelatihan industri berbasis kompetensi	2	2	2	2	2	Unit

Sumber : Balai Diklat Industri Surabaya

Tabel. 1.6.
Capaian IKU dari Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi

Sasaran Strategis	IKU	2015	2016	2017	2018	2019	Satuan
Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi	Penguatan kelembagaan pelatihan industri berbasis kompetensi	100	100	100	100	100	Persen
	Sarana dan prasarana pelatihan industri berbasis kompetensi	100	100	100	100	100	Persen

Sumber : Balai Diklat Industri Surabaya

Penguatan Kelembagaan Pelatihan industri berbasis kompetensi diukur melalui penghitungan telah terakreditasinya BDI Surabaya dalam melaksanakan ISO 9000:2015. Setiap tahun secara berkala, BDI Surabaya dilakukan audit eksternal ISO 9000:2015 oleh TUV Rheiland dan sampai dengan tahun 2019, hasil audit menyatakan bahwa BDI Surabaya telah dan masih layak mendapat sertifikat ISO 9000:2015.

Sedangkan untuk indikator kinerja sarana dan prasarana pelatihan industri berbasis kompetensi, target dari indikator ini adalah peningkatan kualitas dan kapasitas sarana dan prasarana pelatihan diklat guna peningkatan kualitas lulusan diklat. Untuk tahun 2019, peningkatan kapasitas yang ditargetkan adalah peningkatan kualitas dan kapasitas workshop dan kurikulum diklat. Upaya yang dilakukan adalah pengadaan mesin dan peralatan workshop garmen dan elektronika, renovasi workshop elektronika dan penyusunan/penyempurnaan kurikulum diklat. Sampai dengan akhir tahun 2019, telah dilaksanakan pengadaan peralatan diklat garmen serta tersusunnya kurikulum diklat.

Pencapaian target 100 persen dari tahun ke tahun (dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019) ini merupakan hasil dari pelaksanaan upaya yang berkesinambungan dalam penguatan, pengembangan serta peningkatan kualitas pelatihan berbasis kompetensi yang diselenggarakan di Balai Diklat Industri Surabaya. Secara berkala dilakukan sosialisasi kepada pegawai BDI Surabaya dan juga pelaporan serta audit baik internal maupun eksternal agar sistem manajemen yang telah dibangun dapat berjalan dengan baik untuk menjamin terlaksananya sistem manajemen mutu ISO tersebut serta pemeriksaan dan perawatan secara berkala terhadap seluruh sarana prasarana yang diperlukan dalam mendukung pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi.

Meski capaian dari sasaran strategis ini sudah sesuai dengan target yang ditetapkan, namun perlu juga dilakukan upaya-upaya dalam rangka peningkatan kualitas pelatihan berbasis kompetensi ini. Upaya-upaya tersebut antara lain adalah:

- 1). Pelaksanaan pembinaan yang berkesinambungan mengenai budaya kerja sebagaimana merujuk pada ketentuan yang ada dalam ISO 9000:2015.
- 2). Peningkatan nilai kelayakan manajemen kinerja Balai Diklat Industri Surabaya dalam pemenuhan kriteria dan ketentuan dalam sistem ISO 9000:2015.

- 3). Peningkatan kualitas dan penambahan unit sarana dan prasarana pelatihan berbasis kompetensi, mengingat target penciptaan tenaga kerja yang berdaya saing yang diselenggarakan oleh Balai Diklat Industri Surabaya, sebagian besar masih dilaksanakan di industri yang merupakan lokus penempatan kerja.

Dengan pelaksanaan upaya ini diharapkan diklat yang diselenggarakan lebih banyak berlokasi di Balai Diklat Industri Surabaya, sehingga akan lebih memudahkan dalam proses monitoring, pengendalian dan evaluasinya.

c. Infrastruktur Kompetensi

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

Infrastruktur Kompetensi. diukur dengan 1 (satu) indikator kinerja utama, yaitu fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) bidang industri. Indikator kinerja fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) bidang industri merupakan ukuran yang merepresentasikan jaminan bahwa LSP dan TUK BDI Surabaya tetap memenuhi kelayakan dan sesuai standard. Ukuran keberhasilan bahwa indikator kinerja ini tercapai adalah apabila LSP dan TUK berjalan sesuai dengan kelayakan dan standard yang berlaku.

Tabel. 1.7.

Target dan Realisasi Tahun 2019 IKU dan Infrastruktur Kompetensi

Sasaran Strategis	IKU	2019		
		Target	Realisasi	Capaian
Infrastruktur Kompetensi	Fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) bidang industri	3	3	100,00

Sumber : Balai Diklat Industri Surabaya

Tabel. 1.8.
Realisasi IKU dari Meningkatnya Produktivitas SDM Industri

Sasaran Strategis	IKU	2015	2016	2017	2018	2019	Satuan
Infrastruktur Kompetensi	Fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) bidang industri	2	3	3	3	3	Unit

Sumber : Balai Diklat Industri Surabaya

Tabel. 1.9.
Capaian IKU dari Meningkatnya Produktivitas SDM Industri

Sasaran Strategis	IKU	2015	2016	2017	2018	2019	Satuan
Infrastruktur Kompetensi	Fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) bidang industri	100	100	100	100	100	Persen

Sumber : Balai Diklat Industri Surabaya

Dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019, infrastruktur kompetensi yang dimiliki oleh Balai Diklat Industri Surabaya berjalan dengan layak dan sesuai dengan standar, sehingga infrastruktur ini layak digunakan untuk melakukan uji kompetensi peserta diklat yang diselenggarakan oleh BDI Surabaya. Pencapaian kinerja ini didukung oleh pembinaan dan konsistensi para pengelola LSP dan Tuk dalam memenuhi kriteria standard yang berlaku, sehingga hasil evaluasi dan audit secara berkala terhadap infrastruktur ini selalu baik.

Kendala yang ditemui dalam penyediaan infrastruktur kompetensi antara lain adalah:

- 1). Keterbatasan sarana dan prasarana yang dimiliki, sehingga hal ini berdampak pada masih diperlukannya uji kompetensi yang dilaksanakan di industri untuk diklat yang diselenggarakan di industri yang merupakan lokus penempatan kerja.
- 2). Masih kurangnya jumlah asesor yang dimiliki oleh Balai Diklat Industri Surabaya.

Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, diperlukan upaya-upaya diantaranya adalah:

- 1). Perluasan lahan dan penambahan sarana prasana pelatihan berbasis kompetensi, dengan pengajuan master plan kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri melalui PUSDIKLAT.
- 2). Penambahan jumlah asesor yang dimiliki oleh Balai Diklat Industri Surabaya, melalui pengikutsertaan pegawai Balai Diklat Industri Surabaya untuk mengikuti diklat asesor.

Pencapaian dari sasaran-sasaran strategis yang telah diuraikan, merupakan upaya-upaya dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh Balai Diklat Industri Surabaya pada tahun 2019. Pencapaian target indikator tujuan BDI Surabaya yang harus tercapai pada akhir periode 2015 – 2019, secara periode tahunan dapat diukur sebagaimana tabel 3.10. berikut.

Tabel. 1.10.

Realisasi Indikator Kinerja Tujuan Balai Diklat Industri Surabaya

Tujuan	Indikator Kinerja Tujuan	Target Akhir periode 2015-2019	Satuan	Realisasi				
				2015	2016	2017	2018	2019
“Menjadi role model pendidikan vokasi industri dan pelatihan industri berbasis kompetensi yang menghasilkan SDM Industri yang kompeten dan berdaya saing”.	Jumlah SDM industri yang terserap di dunia kerja	90,00	Persen	97,86	84,20	101,20	106,22	100,84
	Jumlah calon tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi Diklat melalui sistem pelatihan, sertifikasi, dan penempatan pada perusahaan industri atau dikenal dengan sistem 3 in 1	80,00	Persen	63,94	103,68	108,96	125,24	109,79

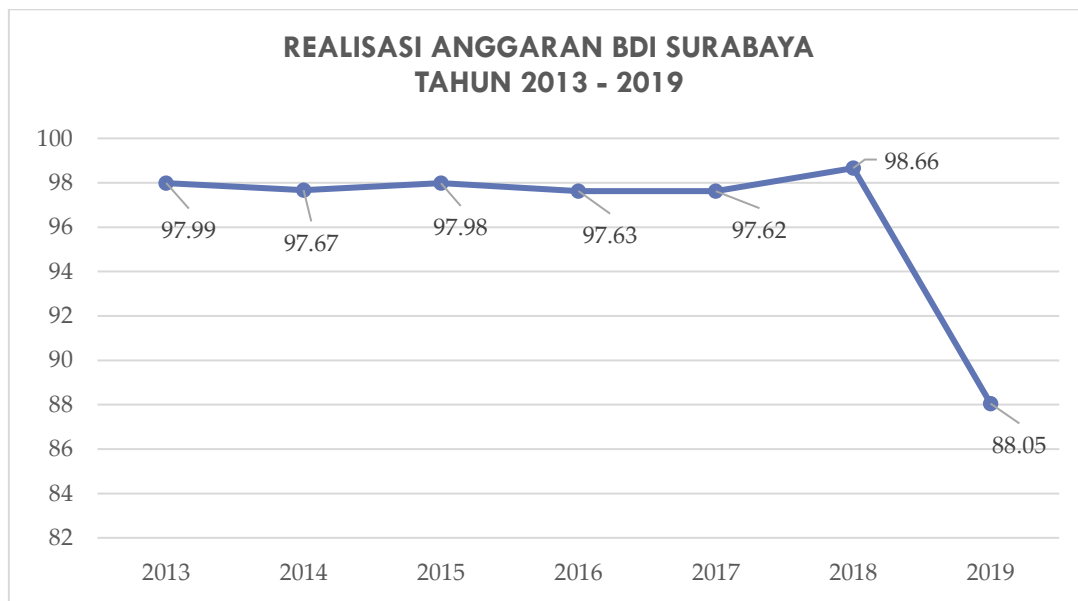
Sumber : Balai Diklat Industri Surabaya

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa upaya-upaya yang dilakukan oleh Balai Diklat Industri dalam kurun waktu tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 mampu mendorong pencapaian target tujuan yang telah ditetapkan. Tentunya upaya-upaya

yang dilakukan sebagaimana yang telah diuraikan pada uraian analisis kinerja pada masing-masing sasaran strategis yang telah ditetapkan.

2. KINERJA REALISASI ANGGARAN BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA TAHUN 2019

Dalam mendukung pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2019, Balai Diklat Industri Surabaya mendapat alokasi anggaran DIPA sebesar Rp. 55.627.895.000,00,-. Dari aspek capaian realisasi anggaran, BDI Surabaya diukur melalui kinerja berdasarkan realisasi anggaran untuk pelaksanaan kegiatan dalam rangka pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan. Sampai dengan akhir tahun 2019, realisasi anggaran BDI Surabaya adalah sebesar Rp. 48.278.011.000,00 atau mencapai 88,05 persen dari Pagu APBN tahun 2019 untuk BDI Surabaya.



Gambar. 3.1.
Perkembangan Realisasi Anggaran Balai Diklat Industri Surabaya
Tahun 2013 - 2019

Capaian kinerja realisasi anggaran Balai Diklat Industri Surabaya pada tahun 2019 ini mengalami penurunan yang cukup besar dibandingkan dengan realisasi anggaran pada tahun 2018. Kendala yang dihadapi dalam memaksimalkan realisasi anggaran Balai Diklat Industri Surabaya tahun 2019 disebabkan antara lain:

1. Pada kegiatan diklat elektronika, terjadi perubahan kondisi makro industri, khususnya untuk industri elektronika (PT Yemi), yang berubah dari asumsi pada saat

- perencanaan, sehingga hal ini berakibat pada tidak dilaksanakannya beberapa angkatan diklat (8 angkatan).
2. Hal ini juga berdampak pada tidak dilaksanakannya penambahan workshop elektronika dengan pertimbangan tidak optimalnya pemanfaatan workshop tambahan.
 3. Pada diklat Garmen/TPT, terjadi pengurangan salah satu pos pembiayaan konsumsi. Untuk penganggaran konsumsi pada diklat yang dilaksanakan di perusahaan, terjadi selisih dari perencanaan awal penganggaran, dimana dilakukan pengurangan komponen konsumsi berdasarkan pertimbangan efisiensi dan kesesuaian dengan kondisi di lapangan.
 4. Sedangkan untuk anggaran perjalanan dinas yang tidak terserap disebabkan oleh tidak dilaksanakannya beberapa agenda perjalanan dalam rangka koordinasi dan monitoring. Hal ini dikarenakan pertimbangan manajemen pimpinan dalam pelaksanaan tugas di kantor. Dengan target yang diemban oleh BDI Surabaya sebanyak 158 angkatan diklat, tidak memungkinkan untuk melakukan koordinasi dan monitoring oleh pimpinan sesuai skenario awal perencanaan.

C. 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). Demi tercapainya target tersebut, Pusdiklat Industri memiliki tugas untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja industri.

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.

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 kualifikasi dari tenaga kerja profesional. Pengakuan ini diakomodir melalui Mutual Recognition Agreement (MRA) for professional services. MRA dari profesi tertentu mengatur bagaimana kualifikasi profesi tersebut diakui oleh ASEAN. MRA akan membuat satu lembaga yang mengakui kualifikasi profesional dari negara-negara ASEAN berupa sertifikat kompetensi, dan sertifikat kompetensi inilah yang akan diakui oleh semua negara ASEAN. Artinya, perpindahan tenaga kerja lintas negara nanti tidak hanya menggunakan ijazah, tetapi juga sertifikat tersebut. Untuk mengakomodir MRA tersebut, kita memerlukan suatu Standar Kompetensi Kerja yang dapat disandingkan dengan National Qualification Framework (NQF) milik negara lain, sehingga semua negara ASEAN memiliki pengertian yang sama mengenai kualifikasi profesional. Standar Kompetensi Kerja tersebut akan menjadi acuan bagi lembaga pendidikan, lembaga pelatihan dan lembaga sertifikasi dalam membuat program pendidikan, program pelatihan, dan materi uji kompetensi.

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

Bab II – Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis

A. VISI

Berdasarkan kondisi umum, potensi, permasalahan, dan tantangan pembangunan SDM Industri, serta sesuai dengan ruang lingkup tugas dan fungsi Balai Diklat Industri Surabaya, sebagai unit pelaksana teknis di bidang pendidikan dan pelatihan industri dengan spesialisasi bidang industri elektronika, telematika, dan tekstil, maka ditetapkan visi dan misi Balai Diklat Industri Surabaya dalam pembangunan SDM industri, yang akan dicapai melalui pencapaian tujuan dan sasaran strategis Balai Diklat Industri Surabaya. Visi Balai Diklat Industri Surabaya adalah: ***“Mewujudkan Diklat SDM Industri yang Profesional.”***

B. MISI

Untuk mewujudkan visi tersebut, diperlukan tindakan nyata dalam bentuk 3 (tiga) misi sesuai dengan tugas dan fungsi Balai Diklat Industri Surabaya, yaitu sebagai berikut:

1. Kesesuaian Jenjang dan Jenis Diklat
2. Penyelenggara Profesional
3. Instruktur yang kompeten

C. TUJUAN

Untuk mewujudkan Visi dan melaksanakan Misi di atas, ditetapkan tujuan yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun ke depan yaitu “menjadi institusi pendidikan dan pelatihan penyedia SDM Industri yang terpercaya”. Keberhasilan pencapaian tujuan tersebut diukur melalui indikator kinerja:

1. Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan yang kompeten.
2. Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan yang terserap kerja.

D. SASARAN STRATEGIS

Sasaran strategis Balai Diklat Industri merupakan kondisi yang ingin dicapai oleh Balai Diklat Industri sebagai suatu *impact/outcome* dari kegiatan yang dilaksanakan oleh Balai Diklat

Industri. Dalam penyusunannya, Balai Diklat Industri menjabarkan ke dalam 3 (tiga) misi dan dibagi dalam tiga perspektif, yakni *stakeholders perspective*, *internal process perspective*, dan *learning and growth perspective*. Pada peta strategi Balai Diklat Industri Surabaya dapat digambarkan beberapa sasaran strategis yang ingin dicapai selama 5 tahun ke depan. Peta strategi Balai Diklat Industri Surabaya dapat di lihat pada gambar berikut.



Gambar 2.1. Peta strategi Balai Diklat Industri Surabaya

1. *Stakeholders Prespective*

Sasaran strategis pertama (SS-1) yang akan dicapai yaitu “Pelatihan industri berbasis kompetensi”, dengan indikator kinerja:

- Jumlah calon tenaga kerja industri yang mengikuti diklat sistem 3 in 1 pada tahun 2020 ditargetkan sebanyak 6.500 menjadi sebanyak 26.500 pada tahun 2024.
- Jumlah lulusan diklat 3 in 1 yang terserap di dunia kerja pada tahun 2020 ditargetkan sebanyak 6.500 menjadi sebanyak 26.500 pada tahun 2024.
- Jumlah SDM industri yang kompeten pada tahun 2020 ditargetkan sebanyak 5.850 menjadi sebanyak 23.850 pada tahun 2024.
- Wirausaha industri kecil yang tumbuh ditargetkan sebanyak 2 WUB pada tahun 2024.

2. *Internal Process Perspective*

Sasaran strategis pada *internal process perspective* merupakan proses yang harus dilakukan oleh Balai Diklat Industri Surabaya, dengan 2 (dua) sasaran strategis yang akan dicapai yakni:

Sasaran strategis kedua (SS-2) yang akan dicapai adalah “Meningkatnya pelatihan industri berbasis kompetensi”, dengan indikator kinerja:

- a. Jumlah mitra industri yang melakukan kerjasama program dan penempatan alumni yang ditargetkan bertambah sebanyak 3 perusahaan/industri per tahun.
- b. Fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) bidang industri yang ditargetkan sebanyak 3 unit per tahun.
- c. Asesor kompetensi dan lisensi ditargetkan sebanyak 14 asesor pada tahun 2024.

Sasaran strategis ketiga (SS-3) yang akan dicapai adalah “Terwujudnya pelatihan industri berbasis kompetensi”, dengan indikator kinerja “Tingkat kepuasan pelanggan eksternal” pada tahun 2020 ditargetkan sebesar 3,1 (indeks) menjadi sebesar 3,5 pada tahun 2024.

3. *Learning and Growth Perspective*

Untuk melaksanakan pencapaian sasaran strategis sebagaimana tersebut di atas, dibutuhkan input yang dapat mendukung terlaksananya proses untuk menghasilkan *output*, *outcome*, maupun *impact* dari kinerja Balai Diklat Industri Surabaya. Terdapat 2 (dua) sasaran strategis yang akan dicapai yakni:

Sasaran strategis keempat (SS-4) yang akan dicapai adalah “Terwujudnya satuan kerja Balai Diklat Industri Surabaya yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima” dengan indikator kinerja: Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BDI Surabaya pada tahun 2020 sebesar 79 menjadi 85 pada tahun 2024

Sasaran strategis kelima (SS-5) yang akan dicapai adalah “Terwujudnya ASN Balai Diklat Industri Surabaya yang profesional dan berkepribadian” dengan indikator kinerja: Indeks kompetensi, profesional, dan integritas pegawai Balai Diklat Industri Surabaya pada tahun 2020 ditargetkan sebesar 70 menjadi sebesar 80 pada tahun 2024.

Indikator kinerja sasaran strategis dari ketiga perspektif diatas, yang ditetapkan menjadi Indikator Kinerja utama Balai Diklat Industri Surabaya adalah seluruh indikator kinerja sasaran strategis pada *stakeholder perspective* dan *internal process perspective*.

Bab III – Arah Kebijakan dan Strategi

A. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI NASIONAL

Sebagaimana diamanahkan dalam Peraturan Presiden No 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2020-2024, terdapat 5 (lima) arahan utama Presiden yaitu (1) Pembangunan SDM, (2) Pembangunan Infrastruktur, (3) Peningkatan Investasi, (4) Penyederhanaan Regulasi, dan (5) Transformasi Ekonomi. Kelima arahan tersebut merupakan amanat Presiden untuk mencapai tujuan utama dari rencana pembangunan nasional periode terakhir. Kementerian Perindustrian juga turut berperan dalam pelaksanaan Agenda Pembangunan 3 yaitu “Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing”. Kebijakan pembangunan manusia yang terkait dengan sektor industri diarahkan pada peningkatan produktivitas dan daya saing angkatan kerja.

B. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PEMBANGUNAN INDUSTRI

Pembangunan ekonomi dalam lima tahun ke depan diarahkan untuk meningkatkan ketahanan ekonomi yang ditunjukkan oleh kemampuan dalam pengelolaan dan penggunaan sumber daya ekonomi, dalam memproduksi barang dan jasa bernilai tambah tinggi untuk memenuhi pasar dalam negeri dan ekspor. Hasilnya diharapkan mendorong pertumbuhan yang inklusif dan berkualitas, ditunjukkan dengan keberlanjutan daya dukung sumber daya ekonomi bagi peningkatan kesejahteraan secara adil dan merata.

Pembangunan ekonomi akan dilaksanakan melalui dua pendekatan, yaitu: (1) pengelolaan sumber daya ekonomi, dan (2) peningkatan nilai tambah ekonomi. Kedua pendekatan ini menjadi landasan bagi sinergi dan keterpaduan kebijakan lintas sektor yang mencakup beberapa sektor, khususnya sektor industri pengolahan non migas. Pelaksanaan kedua fokus tersebut didukung dengan perbaikan data untuk menjadi rujukan pemantauan dan evaluasi capaian pembangunan, serta perbaikan kualitas kebijakan.

Sektor industri pengolahan non migas memberikan kontribusi terbesar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional dan menjadi sektor unggulan nasional. Penjabarannya dilaksanakan Kementerian Perindustrian dengan pendekatan fungsi/bisnis proses mulai dari hulu sampai hilir. Tugas dan fungsi Kementerian Perindustrian telah dimandatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 69 Tahun 2018.

Pengembangan industri nasional tahun 2020-2024 diarahkan kepada pembangunan 10 industri prioritas sebagai berikut:

1. Industri Pangan (Makanan dan Minuman);
2. Industri Farmasi, Kosmetik dan Alat Kesehatan;
3. Industri Tekstil, Kulit, Alas Kaki, dan Aneka;
4. Industri Alat Transportasi;
5. Industri Elektronika dan Telematika/ICT;
6. Industri Pembangkit Energi;
7. Industri Barang Modal, Komponen, Bahan Penolong dan Jasa Industri;
8. Industri Hulu Agro;
9. Industri Logam Dasar dan Bahan Galian Bukan Logam; dan
10. Industri Kimia Dasar Berbasis Migas dan Batubara.

Berdasarkan 10 industri prioritas tersebut diatas, pada implementasi Making Indonesia 4.0 lebih di fokuskan pada 5 sektor industri, yaitu:

1. Industri Makanan dan Minuman;
2. Industri Tekstil dan Busana;
3. Industri Otomotif;
4. Industri Kimia; dan
5. Industri Elektronika.

Arah kebijakan Kementerian Perindustrian tahun 2020-2024 disusun berdasarkan visi dan dijabarkan ke dalam 6 (enam) misi pembangunan industri, melalui 6 (enam) kebijakan pembangunan sektor industri, yaitu:

1. Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Industri;
2. Kebijakan Pengembangan Sarana dan Prasarana Industri
3. Kebijakan Pemberdayaan Industri
4. Kebijakan Pengembangan Perwilayahan Industri
5. Kebijakan Fasilitas Fiskal dan Non Fiskal
6. Kebijakan Reformasi Birokrasi.

Untuk melaksanakan arah kebijakan tersebut di atas, strategi dan langkah operasional yang akan ditempuh adalah:

1. Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Industri, meliputi:
 - a. Pembangunan Sumber Daya Manusia Industri.
 - b. Pemanfaatan Sumber Daya Alam.
 - c. Pengembangan dan Pemanfaatan Teknologi Industri.
 - d. Pengembangan dan Pemanfaatan Kreativitas dan Inovasi.
 - e. Penyediaan Sumber Pembiayaan.
2. Kebijakan Pengembangan Sarana dan Prasarana Industri
 - a. Pengembangan Standardisasi Industri.
 - b. Pengembangan Infrastruktur Industri.
 - c. Pengembangan Sistem Informasi Industri Nasional.
3. Kebijakan Pemberdayaan Industri
 - a. Pengembangan Industri Kecil dan Menengah.
 - b. Pengembangan Industri Hijau.
 - c. Pengembangan Industri Strategis.
 - d. Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri.
 - e. Kerjasama Internasional di Bidang Industri.
4. Kebijakan Pengembangan Perwilayahan Industri
 - a. Pengembangan Wilayah Pusat Pertumbuhan Industri (WPPI).
 - b. Kawasan Peruntukan Industri (KPI).
 - c. Kawasan industri (KI).
 - d. Pembangunan atau revitalisasi sentra IKM.
5. Kebijakan Fasilitas Fiskal dan Non Fiskal
6. Kebijakan Reformasi Birokrasi

C. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PEMBANGUNAN SDM INDUSTRI

Sebagaimana telah ditetapkan arah kebijakan Kementerian Perindustrian tahun 2020-2024 yang disusun berdasarkan visi dan misi pembangunan industri, untuk pembangunan SDM industri telah ditetapkan langkah dan strategi yang akan ditempuh. Langkah dan strategi tersebut diwujudkan dalam kebijakan pengembangan sumber daya industri, yang di dalamnya mencakup pembangunan sumber daya manusia industri.

Untuk meningkatkan kompetensi teknis, pembangunan tenaga kerja industri dilaksanakan melalui 6 program pengembangan vokasi industri yakni:

1. Pendidikan Vokasi Berbasis Kompetensi Menuju Dual System;
2. Pembangunan Politeknik/Akademi Komunitas di Kawasan Industri dan Revitalisasi Politeknik;
3. Pengembangan SMK Berbasis Kompetensi yang Link and Match dengan Industri;
4. Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi;
5. Pembangunan Infrastruktur Kompetensi dan Sertifikat Kompetensi Tenaga Kerja Industri; dan
6. Pengembangan SDM Menuju Industri 4.0.

Kompetensi SDM Industri juga perlu ditingkatkan dan disesuaikan dalam rangka menghadapi tantangan Era Industri 4.0. Dalam rangka pembangunan kompetensi industri 4.0 dilakukan program – program sebagai berikut:

- 1). Pengembangan Online Learning
- 2). Redesign Kurikulum mengacu Industri 4.0
- 3). Pengembangan Riset Industri 4.0 pada Politeknik
- 4). Program S2 DD Konsentrasi Industri 4.0
- 5). Pelatihan SDM bidang Industri 4.0
- 6). Pengembangan Program Studi Industri 4.0
- 7). Pengembangan Politeknik mendukung Industri 4.0
- 8). Pusat Inovasi & Lembaga Riset Industri 4.0

Salah satu kegiatan pembangunan SDM yang mendukung Industri 4.0 adalah dibangunnya Pusat Riset dan Pengembangan SDM Industri 4.0 yang memiliki beberapa fungsi yaitu sebagai: (1) Showcase untuk pelatihan SDM Industri; (2) Capability Center untuk membangun kapabilitas industri 4.0 di perusahaan industri, (3) pusat pengembangan ekosistem industri 4.0 melalui kolaborasi, inkubasi start-up, dan pembentukan komunitas; (4) Delivery Center dalam rangka pendampingan perusahaan untuk bertransformasi kearah industri 4.0 melalui tools INDI 4.0, (5) Innovation Center/testbed untuk mengembangkan ide-ide inovasi teknologi industri 4.0 untuk peningkatan daya saing dan produktivitas.

Pusat Inovasi dan Pengembangan SDM Industri 4.0 diharapkan menjadi pusat pembinaan SDM Industri yang lengkap karena selain kompetensi teknis, dilakukan juga pembinaan dari sisi kompetensi manajerial. Para manajer perusahaan industri akan didorong untuk melakukan transformasi bisnis ke arah digitalisasi dan pemanfaatan teknologi industri 4.0 serta membangun proyek implementasi industri 4.0 melalui tahapan penilaian kesiapan (INDI 4.0), penyusunan business case/proposal implementasi dan pendampingan teknis oleh pakar. Pembangunan kompetensi manajerial tenaga kerja sektor industri agar siap memimpin transformasi industri 4.0 menjadi hal yang penting dalam rangka implementasi Making Indonesia 4.0.

Keenam langkah tersebut diharapkan untuk mendapat kolaborasi dan dukungan dari seluruh pemangku kepentingan, baik lembaga pendidikan dan pelatihan, pelaku usaha industri, asosiasi industri, Kamar Dagang dan Industri, asosiasi profesi serta pemerintah yaitu kementerian, pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Sehingga dengan program pengembangan SDM Industri diharapkan dicapai sasaran berupa tersedianya tenaga kerja industri kompeten yang sesuai dengan kebutuhan industri melalui:

1. Pembangunan Politeknik/Akademi Komunitas di Kawasan Industri dan Revitalisasi Politeknik;
2. Pengembangan SMK Berbasis Kompetensi yang Link and Match dengan Industri.
3. Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi.

D. KERANGKA REGULASI

Dalam rangka melaksanakan arah kebijakan dan strategi pembangunan tahun 2020-2024, diperlukan kerangka regulasi yang merupakan perencanaan pembentukan regulasi dalam rangka memfasilitasi, dan mendorong dalam rangka mencapai tujuan berbangsa dan bernegara. Kerangka regulasi pelaksanaan tugas dan fungsi Balai Diklat Industri Surabaya menginduk pada kerangka regulasi BPSDMI.

E. KERANGKA KELEMBAGAAN

Kerangka kelembagaan Balai Diklat Industri Surabaya (struktur organisasi, ketatalaksanaan, dan pengelolaan aparatur sipil negara) digunakan untuk mencapai visi, misi, tujuan, strategi, indikator dan target yang diamanatkan melalui Undang-undang

Nomor 3 tahun 2014 tentang Perindustrian, dilanjutkan dengan peraturan presiden nomor 69 tahun 2018 tentang Kementerian Perindustrian yang selanjutnya di tindak lanjuti melalui Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 35 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perindustrian, dimana di dalamnya telah ditetapkan kebutuhan unit eselon I dan eselon II dan satker daerah di lingkungan Kementerian Perindustrian, serta khusus untuk Balai Diklat Industri diatur melalui Peraturan Menteri Perindustrian R.I Nomor 40/M-IND/PER/5/2014 tanggal 26 Mei 2014, dengan struktur organisasi sebagaimana gambar 3.1.

Berdasarkan Peraturan Menteri Perindustrian No.: 40/M-IND/PER/5/2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri, Balai Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Industri dipimpin oleh Kepala Balai Diklat Industri yang membawahi 3 (tiga) unit eselon IV, yang terdiri dari 1 (satu) Subbagian dan 2 (dua) Seksi, yaitu:

a. Subbagian Tata Usaha

Mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana, program, dan anggaran urusan administrasi kepegawaian dan manajemen kinerja, keuangan, persuratan, kearsipan, pengelolaan perpustakaan, kehumasan, perlengkapan dan rumah tangga, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Balai Diklat Industri.

b. Seksi Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan

Mempunyai tugas melakukan perencanaan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berbasis spesialisasi dan kompetensi, pelaksanaan uji kompetensi dan sertifikasi, penyelenggaraan inkubator bisnis, serta evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

c. Seksi Pengembangan dan Kerja Sama Pendidikan dan Pelatihan

Bertugas melakukan penyusunan dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan, pelaksanaan identifikasi kompetensi, analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan, penempatan, monitoring pasca pendidikan dan pelatihan, kerja sama pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan *workshop/teaching factory/inkubator* bisnis.

Selain unit-unit tersebut diatas, di dalam organisasi Balai Diklat Industri juga memiliki kelompok jabatan fungsional. Kelompok Jabatan Fungsional ini mempunyai tugas

melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Struktur Organisasi Balai Diklat Industri Kementerian Perindustrian sesuai dengan Peraturan Menteri Perindustrian No.: 40/M-IND/PER/5/2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri, dapat dilihat Gambar 1.1.



Gambar 3.1. Struktur Organisasi Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri

Bab IV – Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan

A. TARGET KINERJA

1. Indikator Kinerja Sasaran Strategis

Untuk mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan untuk tahun 2020-2024, Balai Diklat Industri Surabaya akan melaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan arah kebijakan dan strategi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang merupakan amanah dari Kementerian Perindustrian. Sasaran Strategis yang telah ditetapkan merupakan kondisi yang akan dicapai secara nyata dan mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil (*outcome/impact*) dari satu atau beberapa output dan komponen yang dilaksanakan oleh Balai Diklat Industri Surabaya untuk mendukung pencapaian sasaran program dan sasaran kegiatan yang diamanahkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri dan Pusat Pendidikan dan Pelatihan. Indikator Kinerja Sasaran Strategis Balai Diklat Industri Surabaya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1. Indikator Kinerja Sasaran Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020 - 2024

Tujuan/Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan/IKU/IK			Satuan,	Target				
				2020	2021	2022	2023	2024
Tujuan	Menjadi institusi pendidikan dan pelatihan yang terpercaya							
	1	Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan yang kompeten	Persen	90	90	90	90	90
	2	Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan yang terserap kerja	Persen	100	100	100	100	100
Stakeholder Perspective								
	Pelatihan industri berbasis kompetensi							
	1	Jumlah calon tenaga kerja industri yang mengikuti diklat sistem 3 in 1	Orang	6.500	5.000	5.000	5.000	5.000
	2	Jumlah lulusan diklat 3 in 1 yang terserap di dunia kerja	Orang	6.500	5.000	5.000	5.000	5.000
	3	Jumlah SDM industri yang kompeten	Orang	5.850	4.500	4.500	4.500	4.500

Tujuan/Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan/IKU/IK			Satuan,	Target				
				2020	2021	2022	2023	2024
4	Wirausaha industri kecil yang tumbuh	Unit	-	-	1	-	-	1
<i>Internal Process Perspective</i>								
Meningkatnya Pelatihan industri berbasis kompetensi								
1	Jumlah mitra industri yang melakukan kerjasama program dan penempatan alumni	Perusahaan per tahun	3	3	3	3	3	3
2	Fasilitasi LSP dan TUK bidang industri	Unit	3	3	3	3	3	3
3	Asesor kompetensi	Orang						
Terwujudnya Pelatihan industri berbasis kompetensi								
1	Tingkat kepuasan pelanggan eksternal	Indeks (1-4)	3,1	3,2	3,3	3,4	3,5	
<i>Learning and Growth Perspective</i>								
Terwujudnya satuan kerja BDI Surabaya yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima								
1	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BDI Surabaya	Nilai	79	80	81	82	83	
Terwujudnya ASN BDI Surabaya yang profesional dan berkepribadian								
1	Indeks kompetensi, profesional, dan integritas pegawai BDI Surabaya	Nilai	70	71	73	76	80	

2. Indikator Kinerja Program

Indikator Kinerja Program merupakan alat ukur yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian hasil dari suatu program. Indikator kinerja program merupakan kerangka akuntabilitas dalam mengukur pencapaian kinerja unit organisasi setingkat Eselon I dalam mendukung kinerja Kementerian Perindustrian. Untuk Balai Diklat Industri Surabaya sebagai unit kerja setingkat Unit Pelaksana Teknis (UPT), Indikator Kinerja Programnya adalah menginduk pada Indikator Kinerja Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri (BPSDMI). Indikator Kinerja Program yang menjadi amanah kinerja bagi Balai Diklat Industri Surabaya sebagaimana tercantum pada lampiran 2 dokumen Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya ini.

3. Indikator Kinerja Kegiatan

Dalam Indikator Kinerja Kegiatan merupakan alat ukur yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian keluaran dari suatu kegiatan. Indikator Kinerja Kegiatan telah ditetapkan secara spesifik untuk mengukur pencapaian kinerja kegiatan berkaitan dengan sasaran kegiatan. Indikator kinerja kegiatan dalam struktur manajemen kinerja di

lingkungan Kementerian Perindustrian merupakan sasaran kinerja kegiatan yang secara akuntabilitas berkaitan dengan unit organisasi setingkat Eselon II, unit pelaksana teknis, dan unit pendidikan. Untuk Balai Diklat Industri Surabaya sebagai unit kerja setingkat Unit Pelaksana Teknis (UPT), Indikator Kinerja kegiatannya menginduk pada Indikator Kinerja Kegiatan Pusdiklat. Indikator Kinerja Kegiatan yang menjadi amanah kinerja bagi Balai Diklat Industri Surabaya sebagaimana tercantum pada lampiran 2 dokumen Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya ini.

B. KERANGKA PENDANAAN

Dalam rangka mencapai visi dan misi tahun 2020-2024, dibutuhkan pendanaan bagi pelaksanaan program dan kegiatan. Kebutuhan anggaran Balai Diklat Industri Surabaya tahun 2020 – 2024 adalah sebagaimana pada tabel 4.2.

Tabel 4.2. Kebutuhan Anggaran Balai Diklat industri Surabaya Tahun 2020 – 2024

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program / Sasaran Kegiatan / IKU / IK	Satuan	Alokasi (dalam milyar rupiah)				
			2020	2021	2022	2023	2024
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri							
Peningkatan Kualitas SDM Industri			37,63	50,00	50,00	50,00	50,00
SK 1	Terselenggaranya urusan pemerintahan di bidang perindustrian yang berdaya saing dan berkelanjutan						
	1 Tenaga kerja industri yang mendapatkan Sertifikasi Kompetensi	Orang	5.850	4.500	4.500	4.500	4.500
	2 Pelatihan 3 in 1 bagi calon tenaga kerja industri	Orang	6.500	5.000	5.000	5.000	5.000
Output	a Tenaga kerja industri yang kompeten						
	- Diklat 3 in 1						
	- Diklat Upskilling/reskilling						
	- Diklat pembina industri						
	- Temu Teknis Industri						
	- Promosi						
	b Layanan Dukungan Manajemen Sotker						
	- Dokumen perencanaan dan pelaporan						
	- Indeks kepuasan eksternal						
SK 2	Terselenggaranya Pembangunan Infrastruktur Kompetensi Industri						
	2 Fasilitas Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) bidang Industri	LSP dan TUK	3	3	3	3	3
Output	LSP/TUK yang terfasilitasi						
	- Pengelolaan LSP/TUK						
	- Pengelolaan sistem Manajemen Mutu						
	- Penyusunan Modul						
	- Penyusunan Perencanaan pengembangan						
	3 Asesor kompetensi dan Isena	Asesor					
Output	Asesor kompetensi						
	- Pelatihan asesor						
	4 Wirausaha Industri yang tumbuh	WUB	-	-	1	-	1
Output	Wirausaha industri baru						
	- Inkubator bisnis						
Penyusunan dan Evaluasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri							
SK 2	Terwujudnya ASN Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri						
	1 Indeks kompetensi, profesional, dan integritas pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri	Indeks	70	71	73	76	80
SK 3	Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan						
	2 Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri	Persen	79	80	81	82	83
Output	Layanan Perkantoran						
	- Pengelolaan kepegawaian		0,452	0,601	0,601	0,601	0,601
	- Gaji dan tunjangan		4,822	6,407	6,407	6,407	6,407
	- Operasional dan pemeliharaan kantor		2,457	3,265	3,265	3,265	3,265

Bab IV – Penutup

Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya tahun 2020-2024 disusun dengan mengacu pada RPJMN IV (2020-2024), Undang-Undang Nomor 3 tahun 2014 tentang Perindustrian, Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional 2015 – 2035, Kebijakan Industri Nasional 2020-2024, Renstra Kementerian Perindustrian, Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri dan Renstra Pusdiklat. Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya ini merupakan pedoman pelaksanaan tugas dan fungsi Balai Diklat Industri Surabaya dalam mewujudkan visi Balai Diklat Industri Surabaya, yaitu Mewujudkan Diklat SDM Industri yang Profesional.

Sebagai upaya mencapai visi tersebut kemudian dijabarkan ke dalam misi Balai Diklat Industri Surabaya untuk 5 (lima) tahun ke depan, yaitu : 1). Kesesuaian jenjang dan jenis diklat, 2). Penyelenggara yang profesional, dan 3). Instruktur yang kompeten. Berdasarkan visi dan misi tersebut ditetapkan tujuan yang ingin dicapai oleh Balai Diklat Industri Surabaya, yaitu menjadi institusi Pendidikan dan pelatihan penyedia SDM industri yang terpercaya. Pencapaian tujuan tersebut, ditetapkan melalui pencapaian sasaran-sasaran strategis yang dibagi ke dalam beberapa perspektif yaitu: 1) *Stakeholders Perspective*; 2) *Internal Process Perspective*; dan 3) *Learn & Growth Perspective*. Sasaran-sasaran strategis tersebut diukur melalui penetapan indikator-indikator dari masing-masing sasaran strategis yang dapat terukur dan dimonitor.

Keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi Balai Diklat Industri Surabaya dalam rangka pencapaian tujuan dimaksud, membutuhkan dukungan dari seluruh pemangku kepentingan, baik dari pemerintah daerah, industri/perusahaan, akademisi dan seluruh masyarakat.

**Renstra Kemenperin
2020-2024**

Tujuan Meningkatnya peran industri dalam perekonomian

3. Tenaga kerja di sektor industri non-migas

SS1

Meningkatnya daya saing dan kemandirian industri pengolahan non-migas

1. Persentase tenaga kerja di sektor industri terhadap total pekerja
6. Persentase lulusan pendidikan vokasi yang mendapatkan pekerjaan dalam 1 tahun setelah kelulusan

SS5

Penguatan Kewirausahaan dan Industri Kecil dan Menengah (IKM)

2. Wirausaha industri kecil yang tumbuh

SS8

Terselenggaranya urusan pemerintahan di bidang perindustrian yang berdaya saing dan berkelanjutan

2. Infrastruktur Kompetensi Industri

BPSDMI

SP1

Meningkatkan Tenaga Kerja Industri yang kompeten

1. Tenaga kerja industri yang kompeten

SP3

Meningkatkan Infrastruktur Kompetensi Industri berdaya saing dan berkelanjutan

2. Fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi & Tempat Uji Kompetensi
3. Asesor kompetensi dan lisensi
4. Wirausaha industri yang tumbuh

Pusdiklat

SK1

Terselenggaranya urusan pemerintahan di bidang perindustrian yang berdaya saing dan berkelanjutan

1. Tenaga kerja industri yang mendapatkan Sertifikasi Kompetensi
2. Pelatihan 3 in 1 bagi calon tenaga kerja industri

SK2

Terselenggaranya Pembangunan Infrastruktur Kompetensi Industri

2. Fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi & Tempat Uji Kompetensi
3. Asesor kompetensi dan lisensi
4. Wirausaha industri yang tumbuh

**Renstra
BDI Surabaya
2020-2024**

Tujuan

Menjadi institusi Pendidikan dan pelatihan penyedia SDM Industri yang terpercaya

1. Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan yang kompeten
2. Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan yang terserap kerja

SS1

Pelatihan industri berbasis kompetensi

1. Jumlah calon tenaga kerja industri yang mengikuti diklat sistem 3 in 1
2. Jumlah lulusan diklat 3 in 1 yang terserap di dunia kerja
3. Jumlah SDM industri yang kompeten

SS2

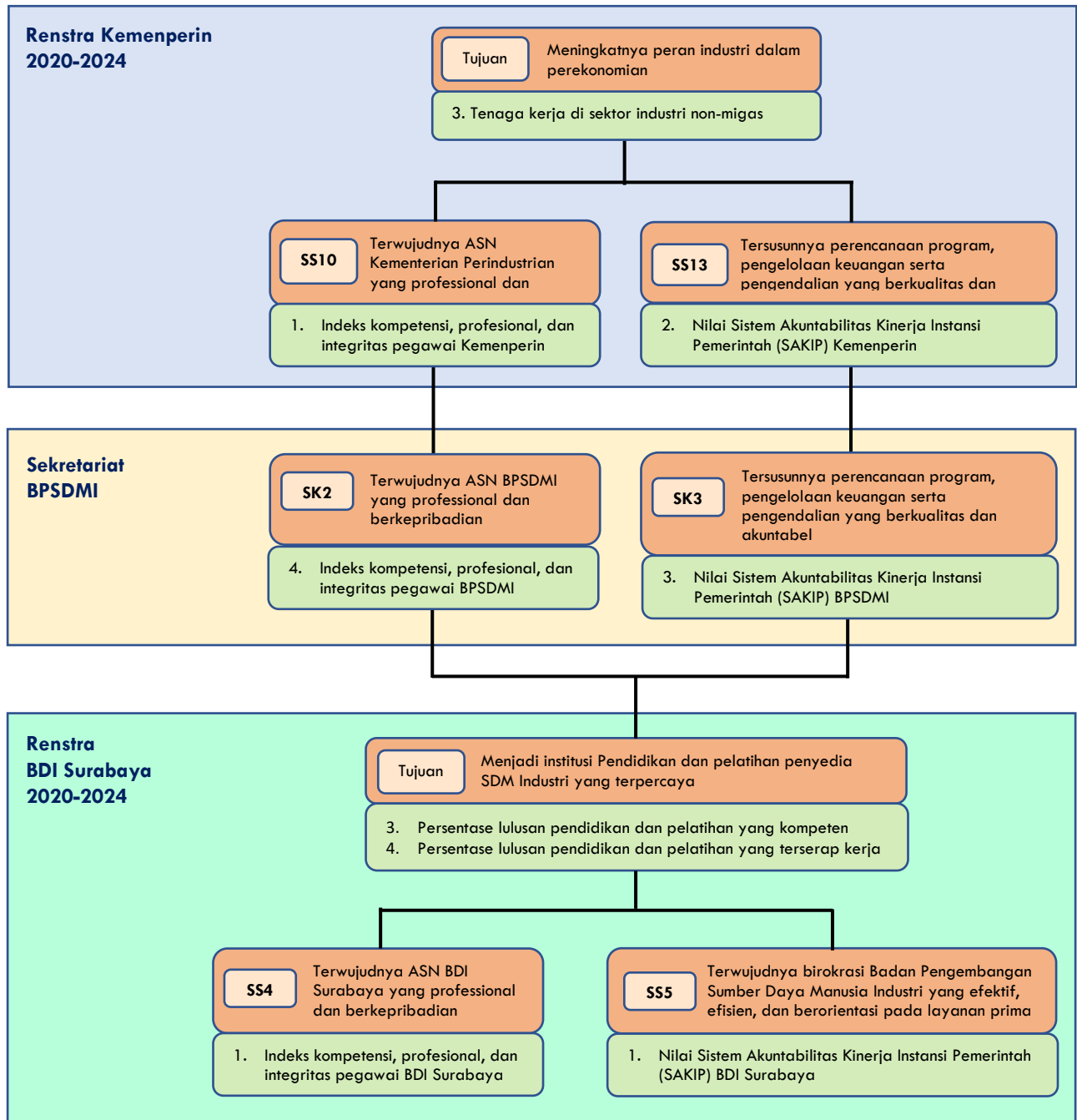
Meningkatnya pelatihan industri berbasis kompetensi

1. Jumlah mitra industri yang melakukan kerjasama program dan penempatan alumni
2. Fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi & Tempat Uji Kompetensi
3. Asesor kompetensi dan lisensi bidang industri

SS3

Terwujudnya pelatihan industri berbasis kompetensi

1. Tingkat kepuasan pelanggan eksternal



Lampiran 1. Pohon Kinerja Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020 - 2024

LAMPIRAN 2. MATRIK KINERJA DAN ANGGARAN BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA TAHUN 2020-2024

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program / Sasaran Kegiatan / IKU / IK	Satuan	Target					Alokasi (dalam milyar rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN								2.952	5.000	5.000	5.000	5.000	
Tujuan	Meningkatnya peran industri dalam perekonomian nasional												
	3 Tenaga kerja di sektor industri non-migas	Juta Orang	19,20	19,90	20,60	21,50	22,50						
SS1	Meningkatnya daya saing dan kemandirian industri pengolahan non-migas												
	1 Persentase tenaga kerja di sektor industri terhadap total pekerja	Persen	15	15,2	15,4	15,5	15,7						
SS5	Penguatan Kewirausahaan dan Industri Kecil dan Menengah (IKM)												
	2 Wirausaha industri kecil yang tumbuh	WUB	4000	8000	12000	16000	20.000 (kumulatif)						
SS8	Terselenggaranya urusan												
	4 Infrastruktur Kompetensi Industri	SKKNI	20	20	20	20	20						
SS10	Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang profesional dan berkepribadian												
	1 Indeks kompetensi, profesional, dan integritas pegawai Kementerian Perindustrian	Nilai	70	71	73	76	80						
SS13	Tersusunnya perencanaan program, pengelolaan keuangan serta pengendalian yang berkualitas dan akuntabel												
	2 Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kementerian Perindustrian	Nilai	78	78,5	79	79,5	80						
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri													
SP1	Meningkatkan Tenaga Kerja Industri yang kompeten												
	1 Tenaga kerja industri yang kompeten	Orang	5.850	4.500	4.500	4.500	4.500						
SP3	Meningkatkan Infrastruktur Kompetensi Industri												
	2 Fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) bidang industri	LSP dan TUK	20	20	20	20	20						
	3 Asesor kompetensi dan lisensi	Asesor	290	300	310	320	330						
	4 Wirausaha industri yang tumbuh	WUB	150	180	200	220	240						
Peningkatan Kualitas SDM Industri													
PUSDIKLAT													
SK1	Terselenggaranya urusan pemerintahan di bidang perindustrian yang berdaya saing dan berkelanjutan												
	1 Tenaga kerja industri yang mendapatkan Sertifikasi Kompetensi	Orang	20000	20000	10000	10000	5000						
	2 Pelatihan 3 in 1 bagi calon tenaga kerja industri	Orang	36000	38000	36000	27000	20000						
SK2	Terselenggaranya Pembangunan Infrastruktur Kompetensi Industri												

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program / Sasaran Kegiatan / IKU / IK	Satuan	Target					Alokasi (dalam milyar rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
	2 Fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) bidang industri	LSP dan TUK	20	20	20	20	20						
	3 Asesor kompetensi dan lisensi	Asesor	290	300	310	320	330						
	4 Wirausaha industri yang tumbuh	WUB	150	180	200	220	240						
Penyusunan dan Evaluasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri													
SEKRETARIAT BPSPDMI													
SK2	Terwujudnya ASN Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri												
	1 Indeks kompetensi, professional, dan integritas pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri	Indeks	70	71	73	76	80						
SK3	Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima												
	2 Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri	Persen	70	72	74	76	78						
BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA								37,63	50,00	50,00	50,00	50,00	
Tujuan	Menjadi institusi pendidikan dan pelatihan penyedia SDM Industri yang terpercaya												
	1 Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan yang kompeten	Persen	90	90	90	90	90						Seksi PD
	2 Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan yang terserap kerja	Persen	100	100	100	100	100						Seksi PKD
SS1	Pelatihan industri berbasis kompetensi												
	1 Jumlah calon tenaga kerja industri yang mengikuti diklat sistem 3 in 1	Orang	6500	5000	5000	5000	5000						Seksi PKD
	2 Jumlah lulusan diklat 3 in 1 yang terserap di dunia kerja	Orang	6500	5000	5000	5000	5000						Seksi PD
	3 Jumlah SDM industri yang kompeten	Orang	5850	4500	4500	4500	4500						Seksi PD
	4 Wirausaha industri kecil yang tumbuh	Orang	-	-	1	-	1						Seksi PKD
SS2	Meningkatnya pelatihan industri berbasis kompetensi												
	1 Jumlah mitra industri yang melakukan kerjasama program dan penempatan alumni	Perusahaan per tahun	3	3	3	3	3						Seksi PKD
	2 Fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUP) bidang industri	LSP dan TUK	3	3	3	3	3						Seksi PKD
	3 Asesor kompetensi dan lisensi	Asesor											Seksi PD
SS3	Terwujudnya pelatihan industri berbasis kompetensi												
	1 Tingkat kepuasan pelanggan eksternal	Indeks (1-4)	3,1	3,2	3,3	3,4	3,5						Seksi PD

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program / Sasaran Kegiatan / IKU / IK		Satuan	Target					Alokasi (dalam milyar rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
				2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
SS4	Terwujudnya satuan kerja BDI Surabaya yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima													
	1	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BDI Surabaya	Nilai	79	80	81	82	83						Subbag TU
SS5	Terwujudnya ASN Balai Diklat Industri Surabaya yang profesional dan berkepribadian													
	1	Indeks kompetensi, profesional, dan integritas pegawai Balai Diklat Industri Surabaya	Nilai	70	71	73	76	80						Subbag TU
Peningkatan Kualitas SDM Industri														
SK1	Terselenggaranya urusan pemerintahan di bidang perindustrian yang berdaya saing dan berkelanjutan													
	1	Tenaga kerja industri yang mendapatkan Sertifikasi Kompetensi	Orang	5.850	4.500	4.500	4.500	4.500						
	2	Pelatihan 3 in 1 bagi calon tenaga kerja industri	Orang	6.500	5.000	5.000	5.000	5.000						
Output	a	Tenaga kerja industri yang kompeten												
		- Diklat 3 in 1												
		- Diklat Upskilling/reskilling												
		- Diklat pembina industri												
		- Temu Teknis Industri												
		- Promosi												
	b	Layanan Dukungan Manajemen Satker												
		- Dokumen perencanaan dan pelaporan												
		- Indeks kepuasan eksternal												
SK2	Terselenggaranya Pembangunan Infrastruktur Kompetensi Industri													
	2	Fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUP) bidang industri	LSP dan TUK	3	3	3	3	3						
Output		LSP/TUK yang terfasilitasi												
		- Pengelolaan LSP/TUK												
		- Pengelolaan sistem Manajemen Mutu												
		- Penyusunan Modul												
		- Penyusunan Perencanaan pengembangan												
	3	Asesor kompetensi dan lisensi	Asesor											
Output		Asesor kmpetensi												
		- Pelatihan asesor												
	4	Wirausaha industri yang tumbuh	WUB	-	-	1	-	1						

LAMPIRAN 3.
PEDOMAN KINERJA
RENCANA STRATEGIS BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA
TAHUN 2020 – 2024

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
Tj	Menjadi institusi pendidikan dan pelatihan penyedia SDM Industri yang terpercaya						
Tj.1	Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan yang kompeten	80	90	90	90	90	90
DEFINISI/DESKRIPSI							
Menjadi institusi pendidikan dan pelatihan penyedia SDM Industri yang terpercaya diindikasikan melalui persentase lulusan pendidikan dan pelatihan yang kompeten. Lulusan Pendidikan dan pelatihan ini dilakukan uji kompetensi untuk mengetahui apakah lulusan memiliki kompetensi yang diharapkan sesuai standard. Predikat kompeten dibuktikan dengan kepemilikan sertifikat kompeten dari BNSP.							
SUMBER DATA							
Data lulusan diklat yang dilaksanakan oleh Balai Diklat Industri Surabaya yang dikeluarkan oleh seksi Penyelenggara Diklat.							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan yang kompeten = Jumlah lulusan pendidikan dan pelatihan yang kompeten / Jumlah seluruh lulusan pendidikan dan pelatihan, baik yang kompeten maupun tidak kompeten dikali 100%.							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Persen	Maksimasi	Seksi Penyelenggara Diklat					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
Tj	Menjadi institusi pendidikan dan pelatihan penyedia SDM Industri yang terpercaya						
Tj.2	Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan yang terserap kerja	100	100	100	100	100	100
DEFINISI/DESKRIPSI							
Menjadi institusi pendidikan dan pelatihan penyedia SDM Industri yang terpercaya diindikasikan melalui persentase lulusan pendidikan dan pelatihan yang terserap kerja. Lulusan Pendidikan dan pelatihan ini harus ditempatkan kerja di perusahaan/industri. Untuk itu Balai Diklat Industri Surabaya memiliki kewajiban untuk melakukan upaya-upaya guna menjalin kerjasama dalam rangka penempatan kerja lulusan diklat.							
SUMBER DATA							
Data lulusan diklat 3 in 1 yang terserap kerja di perusahaan/industri dikeluarkan oleh seksi Pengembangan dan Kerjasama Diklat.							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan yang terserap kerja = Jumlah lulusan pendidikan dan pelatihan yang terserap kerja / Jumlah seluruh lulusan pendidikan dan pelatihan, baik yang ditempatkan kerja maupun tidak dikali 100%.							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Persen	Maksimasi	Seksi Pengembangan dan Kerjasama Diklat					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SS 1	Pelatihan industri berbasis kompetensi						
IK.1.1	Jumlah calon tenaga kerja industri yang mengikuti diklat sistem 3 in 1	5.000	6.500	5.000	5.000	5.000	5.000
DEFINISI/DESKRIPSI							
Program pelatihan 3 in 1 (pelatihan, sertifikasi, dan penempatan) SDM Industri, merupakan program penyiapan tenaga kerja industri yang kompeten dengan dilatih kemudian disertifikasi dan lulusannya langsung ditempatkan dan bekerja di sektor industri. Penyediaan SDM yang kompeten dan bersertifikat dilaksanakan melalui penyelenggaraan pendidikan pada balai diklat industri di lingkungan Kementerian Perindustrian. Capaian target ini merupakan jumlah peserta program pelatihan 3 in 1 (pelatihan, sertifikasi, dan penempatan). Untuk itu Balai Diklat Industri Surabaya memiliki kewajiban untuk melakukan upaya-upaya guna menjaring calon peserta Pendidikan dan pelatihan, guna dilatih dan dididik dan lulus dengan bukti sertifikat keikutsertaan Pendidikan dan pelatihan.							
SUMBER DATA							
Data lulusan diklat 3 in 1 yang memiliki sertifikat keikutsertaan Pendidikan dan pelatihan dikeluarkan oleh seksi Pengembangan dan Kerjasama Diklat.							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Persentase calon tenaga kerja industri yang mengikuti diklat sistem 3 in 1 / Jumlah seluruh lulusan pendidikan dan pelatihan, baik yang ditempatkan kerja maupun tidak, serta yang kompeten maupun tidak kompeten dikali 100%.							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Persen	Maksimasi	Seksi Pengembangan dan Kerjasama Diklat					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SS 1	Pelatihan industri berbasis kompetensi						
IK.1.2	Jumlah lulusan diklat sistem 3 in 1 yang terserap kerja	5.000	6.500	5.000	5.000	5.000	5.000
DEFINISI/DESKRIPSI							
Program pelatihan 3 in 1 (pelatihan, sertifikasi, dan penempatan) SDM Industri, merupakan program penyiapan tenaga kerja industri yang kompeten dengan dilatih kemudian disertifikasi dan lulusannya langsung ditempatkan dan bekerja di sektor industri. Penyediaan SDM yang kompeten dan bersertifikat dilaksanakan melalui penyelenggaraan pendidikan pada balai diklat industri di lingkungan Kementerian Perindustrian. Capaian target ini merupakan jumlah peserta program pelatihan 3 in 1 (pelatihan, sertifikasi, dan penempatan). Lulusan Pendidikan dan pelatihan ini harus ditempatkan kerja di perusahaan/industri. Untuk itu Balai Diklat Industri Surabaya memiliki kewajiban untuk melakukan upaya-upaya guna menjalin kerjasama dalam rangka penempatan kerja lulusan diklat.							
SUMBER DATA							
Data lulusan diklat 3 in 1 yang terserap kerja di perusahaan/industri dikeluarkan oleh seksi Pengembangan dan Kerjasama Diklat.							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan yang terserap kerja = Jumlah lulusan pendidikan dan pelatihan yang terserap kerja / Jumlah seluruh lulusan pendidikan dan pelatihan, baik yang ditempatkan kerja maupun tidak dikali 100%.							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Persen	Maksimasi	Seksi Pengembangan dan Kerjasama Diklat					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SS 1	Pelatihan industri berbasis kompetensi						
IK.1.3	Jumlah SDM Industri yang kompeten	5.000	5.850	4.500	4.500	4.500	4.500
DEFINISI/DESKRIPSI							
Ketersediaan tenaga kerja yang kompeten merupakan prasyarat terwujudnya industri nasional yang mandiri, maju, dan berdaya saing. Tantangan perkembangan ekonomi internasional tidak lagi terbatas pada perdagangan komoditi tetapi juga pasar bebas tenaga kerja yang diberlakukan di regional ASEAN sejak tahun 2015 dengan terbentuknya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Untuk itu, pembangunan tenaga kerja industri kompeten menjadi kebutuhan mendesak yang dilakukan melalui pendidikan vokasi, pendidikan dan pelatihan, serta pemagangan. Kebutuhan sumber daya manusia industri bukan hanya pada tenaga kerja industrinya saja, namun juga kebutuhan untuk tingkat Pembina industri. Untuk itu dalam rangka mewujudkan daya saing yang tinggi, diperlukan tenaga kerja maupun Pembina industri yang sama-sama kompeten di bidangnya.							
SUMBER DATA							
Data lulusan diklat yang kompeten dikeluarkan oleh seksi Penyelenggaraan Diklat.							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan yang terserap kerja = Jumlah lulusan pendidikan dan pelatihan yang kompeten / Jumlah seluruh lulusan pendidikan dan pelatihan, baik yang kompeten maupun tidak dikali 100%.							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Persen	Maksimasi	Seksi Penyelenggaraan Diklat					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SS 2	Meningkatnya Pelatihan industri berbasis kompetensi						
IK.2.1	Jumlah mitra industri yang melakukan kerjasama program dan penempatan alumni	3	3	3	3	3	3
DEFINISI/DESKRIPSI							
Program pelatihan 3 in 1 (pelatihan, sertifikasi, dan penempatan) SDM Industri, merupakan program penyiapan tenaga kerja industri yang kompeten dengan dilatih kemudian disertifikasi dan lulusannya langsung ditempatkan dan bekerja di sektor industri. Penyediaan SDM yang kompeten dan bersertifikat dilaksanakan melalui penyelenggaraan pendidikan pada balai diklat industri di lingkungan Kementerian Perindustrian. Capaian target ini merupakan jumlah peserta program pelatihan 3 in 1 (pelatihan, sertifikasi, dan penempatan). Lulusan Pendidikan dan pelatihan ini harus ditempatkan kerja di perusahaan/industri. Untuk itu Balai Diklat Industri Surabaya memiliki kewajiban untuk melakukan upaya-upaya guna menambah jejaring kerjasama dengan industri/perusahaan sebagai tujuan penempatan kerja lulusan diklat.							
SUMBER DATA							
Data jumlah industri/perusahaan mitra dikeluarkan oleh seksi Pengembangan dan Kerjasama Diklat.							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Jumlah mitra industri yang melakukan kerjasama program dan penempatan alumni pada indikator ini merupakan jumlah penambahan mitra industri = Jumlah mitra industri tahun berjalan – jumlah mitra industri tahun sebelumnya.							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Persen	Maksimasi	Seksi Pengembangan dan Kerjasama Diklat					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SS 2	Meningkatnya Pelatihan industri berbasis kompetensi						
IK.2.2	Fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi dan Tempat Uji Kompetensi	3	3	3	3	3	3
DEFINISI/DESKRIPSI							
Lulusan diklat 3 in 1 yang diselenggarakan oleh BDI Surabaya ditargetkan untuk memiliki kompetensi di bidangnya. Untuk itu diperlukan infrastruktur kompetensi industri LSP dan TUK guna pelaksanaan pengujiannya. Kompetensi yang dimiliki dari lulusan diklat 3 in 1 ini mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang merupakan rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan (knowledge), keterampilan dan/atau keahlian (skills) serta sikap kerja (attitude) yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) merupakan lembaga yang mendapatkan lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yang memiliki keahlian dan dapat dipercaya untuk melaksanakan kegiatan pemberian Sertifikat Kompetensi. Sedangkan Tempat Uji Kompetensi (TUK), merupakan tempat kerja profesi atau tempat yang memiliki sarana dan prasarana dengan kriteria setara dengan tempat kerja profesi yang diverifikasi oleh LSP untuk menjadi tempat untuk kompetensi. Dalam rangka mendukung hal tersebut, diperlukan fasilitasi bagi LSP dan TUK yang sudah dimiliki oleh BDI Surabaya.							
SUMBER DATA							
Data fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) dikeluarkan oleh Subbagian Tata Usaha.							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi dan Tempat Uji Kompetensi merupakan jumlah LSP dan TUK BDI Surabaya yang difasilitasi.							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Persen	Maksimasi	Subbagian Tata Usaha					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SS 2	Meningkatnya Pelatihan industri berbasis kompetensi						
IK.2.3	Asesor kompetensi dan lisensi bidang industri		14	14	14	14	14
DEFINISI/DESKRIPSI							
Lulusan diklat 3 in 1 BDI Surabaya ditetapkan untuk dapat memiliki kompetensi sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan. Untuk itu pada akhir pelaksanaan diklat dilakukan uji kompetensi bagi seluruh peserta di LSP dan TUK. Dalam rangka mendukung hal tersebut, diperlukan asesor kompetensi untuk melaksanakan pengujian tersebut.							
SUMBER DATA							
Data asesor kompetensi dikeluarkan oleh Subbagian Tata Usaha.							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Asesor kompetensi dan lisensi bidang industri = jumlah asesor yang melaksanakan uji kompetensi peserta pendidikan dan pelatihan 3 in 1 yang diselenggarakan oleh BDI Surabaya.							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Persen	Maksimasi	Subbagian Tata Usaha					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SS 3	Terwujudnya Pelatihan industri berbasis kompetensi						
IK.3.1	Tingkat kepuasan pelanggan eksternal	3,0	3,1	3,2	3,3	3,4	3,5
DEFINISI/DESKRIPSI							
BDI Surabaya merupakan salah satu unit kerja pelaksana teknis Kementerian Perindustrian yang bertugas melaksanakan Pendidikan dan pelatihan bagi masyarakat, dalam hal ini adalah calon tenaga kerja industri, industri maupun Pembina industri yang menjadi <i>stakeholder</i> BDI Surabaya. Sebagai unit pemerintah, maka BDI Surabaya dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi <i>stakeholder</i>. Untuk mengetahui seberapa baik pelayanan yang telah diberikan oleh BDI Surabaya, diperlukan alat yang dapat mengukur tingkat kepuasan pelanggan (<i>stakeholder</i>). Alat ukur ini diharapkan mampu menggambarkan tingkat kepuasan dari pemangku kepentingan eksternal (peserta diklat, mitra industri, dll) terhadap pelayanan diklat di Balai Diklat Industri Surabaya.							
SUMBER DATA							
Data tingkat kepuasan dikeluarkan oleh Seksi Penyelenggara Diklat.							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Pengukuran dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada peserta diklat atau mitra industri selama kurun waktu setahun.							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Persen	Maksimasi	Seksi Penyelenggara Diklat					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SS 4	Terwujudnya satuan kerja BDI Surabaya yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima						
IK.4.1	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BDI Surabaya	75	79	80	81	82	83
DEFINISI/DESKRIPSI							
Kementerian PAN dan RB melaksanakan evaluasi terhadap sistem akuntabilitas kinerja pada setiap instansi pemerintah. Dalam evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilaksanakan oleh Kementerian PAN dan RB, penilaian dilakukan terhadap 5 (lima) komponen, yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja dan Capaian Kinerja. Capaian kinerja akuntabilitas Kementerian Perindustrian ini harus didukung oleh kinerja unit-unit dibawahnya. Untuk itu, di lingkungan internal Kementerian Perindustrian, juga dilaksanakan Penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) unit kerja yang dilakukan setelah tahun anggaran berakhir, sehingga nilai capaiannya indikator ini dapat terlihat pada pertengahan tahun anggaran selanjutnya. Penilaian SAKIP internal Kementerian Perindustrian ini dilaksanakan oleh Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Jenderal Kementerian Perindustrian.							
SUMBER DATA							
Data Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kementerian Perindustrian dari Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Jenderal Kementerian Perindustrian.							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Perhitungan nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) BDI Surabaya menggunakan Lembar Kerja Evaluasi sesuai Permenpan 12 tahun 2015 dimana seluruh dokumen akuntabilitas kinerja dikumpulkan untuk dilakukan penilaian oleh tim APIP Inspektorat Jenderal Kementerian Perindustrian.							
SATUAN		KLASIFIKASI		PENANGGUNG JAWAB DATA			
Persen		Maksimasi		Subbagian Tata Usaha			

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SS 5	Terwujudnya ASN satuan kerja yang professional dan berkepribadian serta birokrasi yang efektif						
IK.5.1	Indeks kompetensi, profesional, dan integritas pegawai BDI Surabaya		70	71	73	76	80
DEFINISI/DESKRIPSI							
Indeks kompetensi, profesional, dan integritas pegawai Kementerian Perindustrian adalah tingkat kompetensi SDM Kementerian Perindustrian yang diukur dari kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga ASN tersebut dapat melaksanakan tugas secara profesional, efektif dan efisien Pengukuran dilakukan melalui agregat dari 2 variabel: (1) Presentase nilai kinerja pegawai minimal Baik; (2) Presentase tingkat kehadiran pegawai; Untuk indeks kompetensi dilaksanakan oleh Biro OSDM Kementerian Perindustrian.							
SUMBER DATA							
Data Indeks kompetensi, profesional, dan integritas pegawai BDI Surabaya dari Subbagian Tata Usaha.							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
No.	Kegiatan	Pengukuran	Contoh cara pengukuran	Hasil	Hasil Total	Target	Ketercapaian
1.	Penilaian Kinerja Individu	Pegawai dengan nilai kinerja minimal baik 70% / jumlah pegawai	4000/5000 pegawai	80%	76%	70%	108,57 %
2.	Disiplin	Rata-rata tingkat kehadiran pegawai dilihat dari sistem absensi per tahun, dihitung per unit kerja	BDI rata-rata = bulan 1 s/d 12 /12x100%	84%			
SATUAN		KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA				
Persen		Maksimasi	Subbagian Tata Usaha				