

NOTA DINAS  
NOMOR :B/039/BPSDMI/BDI-Surabaya/PR/I/2023

Yth. : 1. Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri  
2. Kepala Biro Perencanaan  
Dari : Kepala Balai Diklat Industri Surabaya  
Hal : Penyampaian Laporan Kinerja TA 2022 Balai Diklat Industri Surabaya  
Lampiran : 1 (satu) Berkas  
Tanggal : 20 Januari 2023

Kegiatan DIPA Balai Diklat Industri Surabaya Tahun Anggaran 2022 telah selesai dilaksanakan dan sebagai wujud pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan tersebut disusunlah Laporan Kinerja Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dan Program Dukungan Manajemen Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2022.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, terlampir kami sampaikan Laporan Kinerja Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dan Program Dukungan Manajemen Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2022.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.



Kepala BDI Surabaya,  
Zya Labiba



**LAPORAN  
AKUNTABILITAS KINERJA  
INSTANSI PEMERINTAH  
TAHUN 2022**

Pertanggungjawaban penyelenggaraan tata Kelola pemerintahan yang baik merupakan tanggung jawab Balai Diklat Industri Surabaya yang merupakan salah satu unit kerja Kementerian Perindustrian. Hal ini sesuai dengan amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Kegiatan Peningkatan Kualitas SDM Industri merupakan salah satu kegiatan Program Pengembangan SDM Industri yang bertujuan untuk menghasilkan SDM industri yang kompeten. Balai Diklat Industri Surabaya sebagai unit kerja penyelenggara Pendidikan dan pelatihan Kementerian Perindustrian mendapatkan amanah untuk menyelenggarakan kegiatan ini dengan target kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2022.

Laporan Kinerja Balai Diklat Industri Surabaya ini merupakan gambaran pencapaian kinerja atas pelaksanaan tugas dan fungsi selama periode tahun 2022. Laporan ini sebagai bahan masukan bagi pemangku kepentingan dan merupakan umpan balik bagi jajaran Balai Diklat Industri Surabaya untuk meningkatkan kinerja satuan unit di masa yang akan datang.

Surabaya, Januari 2023

/ Kepala Balai Diklat Industri Surabaya



Zyella Abiba, S.Si., M.T.

# Daftar Isi

Kata Pengantar .....	1
Daftar Isi.....	3
Bab I - Pendahuluan.....	5
A.    TUGAS DAN FUNGSI BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA.....	5
B.    STRUKTUR ORGANISASI BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA.....	5
C.    PERAN STRATEGIS BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA.....	6
D.    RENCANA STRATEGIS BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA TAHUN 2020-2024.....	7
1.    Visi dan Misi Balai Diklat Industri Surabaya.....	7
2.    Tujuan Balai Diklat Industri Surabaya.....	8
3.    Sasaran Kementerian Perindustrian.....	8
Bab II – Perencanaan Kinerja.....	11
A.    PERENCANAAN KINERJA BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA TAHUN 2022 .....	11
B.    RENCANA ANGGARAN BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA TAHUN 2022 .....	13
Bab III – Akuntabilitas Kinerja.....	16
A.    CAPAIAN KINERJA SASARAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022 BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA .....	16
1.    Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian SDM Industri Pengolahan Nonmigas .....	16
2.    Meningkatnya Pemanfaatan Industri Barang dan Jasa Dalam Negeri .....	20
3.    Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima .....	21
4.    Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang Professional dan Berkepribadian.....	24
5.    Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien .....	26
B.    KINERJA REALISASI ANGGARAN BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA TAHUN 2022.....	30
Bab IV – Penutup .....	33

A.	KESIMPULAN .....	33
B.	PERMASALAHAN DAN KENDALA .....	34
C.	REKOMENDASI .....	35

# Bab I - Pendahuluan

## A. TUGAS DAN FUNGSI BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA

Berdasarkan Peraturan Menteri Perindustrian Nomor: 2 Tahun 2022 tanggal 21 Februari 2022, menetapkan tugas Balai Diklat Industri adalah melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia industri. Dalam melaksanakan tugas tersebut Balai Diklat Industri menyelenggarakan fungsi:

1. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia aparatur;
2. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja industri dan wirausaha industri yang berbasis spesialisasi dan kompetensi;
3. Pelaksanaan uji kompetensi, sertifikasi dan penempatan tenaga kerja industri;
4. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi kewirausahaan industri;
5. Pelaksanaan identifikasi kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan dunia usaha industri;
6. Pelaksanaan pengembangan program pendidikan dan pelatihan industri;
7. Pelaksanaan urusan perencanaan, program, anggaran, kepegawaian, keuangan, organisasi, tata laksana, kerja sama, hubungan masyarakat, data dan informasi, pengelolaan barang milik negara, persuratan, perpustakaan, kearsipan dan rumah tangga; dan
8. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan.

## B. STRUKTUR ORGANISASI BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA

Berdasarkan Peraturan Menteri Perindustrian Nomor: 2 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri, Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri dipimpin oleh Kepala Balai Diklat Industri yang membawahi 2 (dua) bagian, yang terdiri dari Subbagian Tata Usaha dan Kelompok Jabatan Fungsional, yaitu:

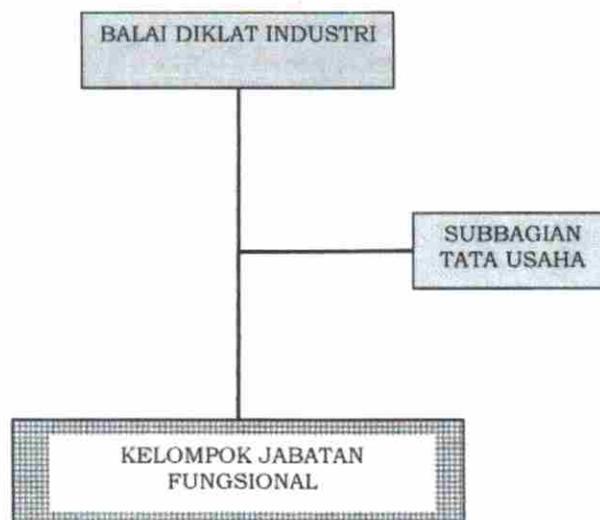
### a. Subbagian Tata Usaha

Mempunyai tugas melakukan urusan rencana, program, anggaran, kepegawaian, keuangan, organisasi, tata laksana, kerja sama, hubungan masyarakat, data dan informasi, pengelolaan barang milik negara, persuratan, perpustakaan, kearsipan, dan rumah tangga, serta pelaksanaan evaluasi dan pelaporan.

b. Kelompok Jabatan Fungsional

Mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Balai Diklat Industri sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan. Dalam pelaksanaan tugas dapat ditetapkan koordinator pelaksana fungsi pelayanan fungsional sesuai dengan ruang lingkup bidang tugas dan fungsi Balai Diklat Industri.

Struktur Organisasi Balai Diklat Industri Kementerian Perindustrian sesuai dengan Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 2 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri, dapat dilihat Gambar 1.1.



Gambar 1.1. Struktur Organisasi Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri

### C. PERAN STRATEGIS BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA

Balai Diklat Industri Surabaya merupakan unit di bawah Pusat Pendidikan dan Pelatihan Industri Kementerian Perindustrian, bertanggung jawab langsung kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Kementerian Perindustrian. Balai Diklat Industri mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia industri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peran Strategis Organisasi yang hendak dicapai oleh Balai Diklat Industri Surabaya adalah: "a) Penerapan *good governance* dengan memanfaatkan IT dan ISO

9000–2015; b) Meningkatkan kerjasama lembaga untuk membangun kurikulum & modul berbasis kompetensi; c) Mempersiapkan BDI Surabaya dalam konsentrasi diklat di bidang elektronika, barang modal, tekstil, dan aneka dengan spesialisasi prioritas elektronika, mekanik, dan permesinan.

#### D. RENCANA STRATEGIS BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA TAHUN 2020-2024

Renstra Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020-2024 dimaksudkan untuk merencanakan kontribusi yang signifikan bagi keberhasilan pencapaian sasaran pembangunan nasional melalui penyediaan SDM Industri yang berkualitas sebagaimana diamanatkan dalam Kebijakan Industri Nasional Tahun 2020-2024. Renstra Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020-2024 disusun antara lain berdasarkan hasil evaluasi terhadap pelaksanaan Renstra Balai Diklat Industri Surabaya periode 2015-2019, perubahan kebijakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri serta analisa terhadap dinamika perubahan lingkungan strategis baik tataran daerah, nasional, maupun di tataran global, serta perubahan paradigma peningkatan daya saing dan kecenderungan pengembangan industri ke depan. Dan perubahan dokumen Renstra ini masih terus berlanjut mengingat adanya evaluasi secara berkala yang kemudian menuntut adanya penyempurnaan perencanaan strategis. Pelaporan kinerja Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2022 ini merujuk pada dokumen Renstra Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020-2024 Perubahan, yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Kepala Balai Diklat Industri Surabaya Nomor 545 Tahun 2021 pada tanggal 27 Desember 2021.

##### 1. Visi dan Misi Balai Diklat Industri Surabaya

Berdasarkan Peraturan Menteri Perindustrian RI Nomor: 2 Tahun 2022 tanggal 21 Februari 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri, Balai Diklat Industri adalah unit pelaksana teknis di bidang pendidikan dan pelatihan industri yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Industri.

Berdasarkan amanat yang telah ditetapkan dalam perubahan kebijakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri sesuai Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 1009 Tahun 2021, sebagai Unit Pelaksana Teknis yang

mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia industri, maka Balai Diklat Industri Surabaya menetapkan visi “Sebagai Center of Excellences penyiapan Sumber Daya Manusia Industri Kompeten”. Guna mencapai visi tersebut, Balai Diklat Industri Surabaya merumuskan misi sebagai berikut;

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

Misi tersebut diwujudkan dalam bentuk upaya-upaya yang terangkum dalam pelaksanaan kegiatan Peningkatan Kualitas SDM Industri.

## 2. Tujuan Balai Diklat Industri Surabaya

Perwujudan Visi dan melaksanakan Misi tersebut ditetapkan tujuan “***Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional***”. Indikator kinerja ketercapaian tujuan ini adalah kontribusi lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi terhadap jumlah tenaga kerja di sector industri pengolahan.

Untuk mencapai tujuan seperti yang diuraikan di atas, maka sasaran kegiatan dan indikator kinerja Balai Diklat Industri Surabaya. Ukuran keberhasilan pencapaian tujuan tersebut akan dijelaskan dalam bagian Sasaran Strategis.

## 3. Sasaran Kementerian Perindustrian

Dalam mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan upaya-upaya sistemik yang dijabarkan ke dalam sasaran-sasaran strategis yang mengakomodasi perspektif pemangku kepentingan (*stakeholder*), perspektif proses internal, dan

perspektif pembelajaran dan organisasi. Dari hasil evaluasi kinerja pada periode tahun 2015 – 2020, terdapat perbaikan terhadap sasaran strategis dan indikator-indikator kinerja Balai Diklat Industri Surabaya. Sasaran kegiatan dan indikator kinerja tersebut sebagaimana diuraikan berikut ini.

**a. Perspektif Pemangku Kepentingan (*Stakeholder*)**

**1). Meningkatnya peran Sumber Daya Manusia (SDM) Industri dalam perekonomian Nasional**

Sasaran ini dimaksudkan untuk meningkatkan, memantapkan, dan memperluas wawasan SDM Industri tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan dunia industri serta memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh industri. Program pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi merupakan program penyiapan tenaga kerja industri yang meliputi *skilling*, *upskilling*, dan *reskilling* dengan skema 3 in 1 (pelatihan, sertifikasi, dan penempatan kerja) yang mengacu pada standard kompetensi kerja dan lulusannya langsung ditempatkan bekerja pada perusahaan industri.

Penyediaan SDM kompeten dapat dilaksanakan melalui penyelenggaraan pelatihan di Balai Diklat Industri Surabaya atau langsung dilaksanakan di industri. Indikator kinerja sasaran kegiatan ini adalah “Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi”.

**b. Perspektif Pembelajaran dan Organisasi**

Perspektif ini terdiri dari 4 (empat) sasaran strategis dan beberapa indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

**1). Meningkatnya Pemanfaatan Industri Barang dan Jasa Dalam Negeri.**

Sasaran strategis ini diukur dengan Indikator Kinerja Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Balai Diklat Industri Surabaya.

**2). Tewujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima. Sasaran strategis ini diukur dengan Indikator Kinerja:**

**i. Nilai Laporan Keuangan Balai Diklat Industri Surabaya**

ii. Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah Balai Diklat Industri Surabaya

3). Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang Professional dan Berkepribadian

Sasaran strategis ini diukur dengan Indikator Kinerja Rata-rata Indeks Kompetensi, profesionalisme ASN Balai Diklat Industri Surabaya.

4). Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien

Sasaran strategis ini diukur dengan indikator kinerja Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti dan indikator kinerja Index Penerapan Manajemen Risiko (MRI).

Dari beberapa indikator kinerja diatas, yang ditetapkan menjadi indikator Kinerja Utama (IKU) dari Balai Diklat Industri Surabaya adalah:

1. Kontribusi lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi terhadap jumlah tenaga kerja di sektor industri pengolahan; dan
2. Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi.

## Bab II – Perencanaan Kinerja

### A. PERENCANAAN KINERJA BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA TAHUN 2022

Perencanaan kinerja Balai Diklat Industri Surabaya tahun 2022 ini disusun melalui 2 (dua) tahapan perencanaan, yaitu tahapan penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (Renkin/RKT) Tahun 2022 dan tahapan penyusunan Perjanjian Kinerja (Perkin/PK) Tahun 2022. Dokumen Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2022 disusun pada tahun anggaran 2021 dan dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2022 ditetapkan pada awal tahun anggaran 2022.

Perencanaan kinerja yang disusun dalam dokumen Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2022 merupakan perencanaan yang sesuai dengan perencanaan yang telah dituangkan dalam Rencana Strategis tahun 2020-2024. Rencana Kinerja BDI Surabaya Tahun 2022 ini merupakan penjabaran dari Rencana Strategi BDI Surabaya Tahun 2020-2024 yang telah disesuaikan dengan hasil revidi karena adanya perubahan target pada tataran Kementerian Perindustrian serta penyempurnaan sasaran strategis dan indikator kinerja. Rencana Kinerja Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2022 ini juga merupakan kontrak atau kesepakatan tentang kinerja yang akan diwujudkan oleh BDI Surabaya pada tahun 2022. Dokumen Rencana Kinerja ini disusun pada bulan Januari 2022, sehingga perencanaan dalam dokumen ini belum mengakomodir hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun 2021.

Dokumen Perjanjian Kinerja Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2022 disusun dengan berdasar pada perencanaan yang ada dalam dokumen Rencana Kinerja Tahun 2022 serta mempertimbangkan hasil evaluasi kinerja Balai Diklat Industri Surabaya tahun 2021 sebagaimana diuraikan dalam dokumen LAKIP Balai Diklat Industri Surabaya tahun 2021 dan beberapa penyesuaian dengan ketersediaan anggaran yang disetujui dan tertuang dalam DIPA Balai Diklat Industri Surabaya tahun 2022 serta perubahan dalam rangka penyesuaian dengan perubahan arah kebijakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri. Hasil evaluasi dan beberapa penyesuaian ini berdampak pada target yang ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Balai Diklat Industri Surabaya tahun 2022. Penyesuaian ini mencakup

perubahan dan penyempurnaan sasaran strategis, indikator kinerja maupun target kinerja dan penganggarnya. Perubahan dan penyempurnaan sasaran-sasaran strategis yang akan dicapai pada tahun 2022 dan ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Balai Diklat Industri Surabaya tahun 2022 dengan penetapan anggaran sebagaimana dalam DIPA Perjanjian Kinerja Balai Diklat Industri Surabaya tahun 2022 adalah sebagaimana diuraikan pada Tabel 2.1.

**Tabel 2.1.**  
**Perjanjian Kinerja (Perkin/PK) Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2022**

PERSPEKTIF STAKEHOLDER					
Kode	Sasaran Tujuan		Indikator Kinerja	Target	Satuan
TJ	Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional	1	Tersedianya SDM Industri yang kompeten	3.500	Orang
PERSPEKTIF CUSTOMER					
Kode	Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja	Target	Satuan
SK 1	Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian SDM Industri Pengolahan Nonmigas	1	Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi*	3.500	Orang
PERSPEKTIF LEARN & GROWTH					
Kode	Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja	Target	Satuan
SK 2	Meningkatnya Pemanfaatan Industri Barang dan Jasa Dalam Negeri	1	Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Balai Diklat Industri Surabaya*	60	Persen
SK 3	Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	1	Nilai Laporan Keuangan Balai Diklat Industri Surabaya	74	Nilai
		2	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah Balai Diklat Industri Surabaya	77	Nilai
SK 4	Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang Professional dan Berkepribadian	1	Rata-rata Indeks Kompetensi, professional ASN Balai Diklat Industri Surabaya	73	Indeks
SK 5	Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien	1	Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti	92	Persen
		2	<b>Index Penerapan Manajemen Risiko (MRI)</b>	<b>3</b>	<b>Level</b>

- Indikator Kinerja Utama (IKU)

Beberapa Indikator kinerja pada perspektif *Learn and Growth* tidak diukur di tingkat satker tetapi menggunakan ukuran tingkat kementerian dikarenakan pada tahun 2022 ini pengukuran di tingkat satker tidak dilakukan. Indikator kinerja tersebut adalah indikator kinerja yang tercetak miring dan tebal pada Tabel 2.1.

## B. RENCANA ANGGARAN BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA TAHUN 2022

Perjanjian kinerja Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2022 dengan sasaran strategis, indikator kinerja utama dan pertargetan yang telah ditetapkan pada tahun 2022, didukung dengan pembiayaan APBN sebesar **Rp. 33.832.924.000,00**

Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya, serta untuk mendukung keberhasilan pencapaian sasaran peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Industri, Balai Diklat Industri Surabaya pada tahun 2022 memperoleh pagu anggaran sebesar **Rp. 33.832.924.000,00** yang dialokasikan untuk membiayai 2 (dua) output, yaitu:

1. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dengan anggaran sebesar Rp. 26.450.000.000
2. Program Dukungan Manajemen dengan anggaran sebesar Rp. 7.382.924.000

Selama tahun 2022 terjadi beberapa kali revisi pagu anggaran Balai Diklat BDI Surabaya yang dapat dilihat pada Tabel 2.2. berikut.

**Tabel 2.2.**  
**Perubahan Pagu Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2022**

(Dalam Ribuan Rupiah)

Pagu	Output	
	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	Program Dukungan Manajemen
Pagu Awal Rp. 33.832.924	Rp. 26.450.000	Rp. 7.382.924
Revisi DIPA 1 Rp. 33.832.924	Rp. 26.450.000	Rp. 7.382.924
Revisi DIPA 2 Rp. 33.832.924	Rp. 26.450.000	Rp. 7.382.924
Revisi DIPA 3 Rp. 33.832.924	Rp. 26.450.000	Rp. 7.382.924
Revisi DIPA 4	Rp. 26.450.000	Rp. 7.382.924

Rp. 33.832.924		
Revisi DIPA 5 Rp. 33.832.924	Rp. 26.450.000	Rp. 7.382.924
Revisi DIPA 6 Rp. 33.522.924	Rp. 26.450.000	Rp. 7.072.924
Revisi DIPA 7 Rp. 33.522.924	Rp. 26.450.000	Rp. 7.072.924
Revisi DIPA 8 Rp. 31.802.948	Rp. 24.730.024	Rp. 7.072.924
Revisi DIPA 9 Rp. 31.802.948	Rp. 24.730.024	Rp. 7.072.924

Pada tanggal 17 November 2021, BDI Surabaya mendapat pagu awal sebesar **Rp. 33.832.924.000,-** dengan blokir awal sebesar **Rp. 576.582.000,-**.

Pada Tanggal 15 Desember 2021 dilakukan revisi DIPA pertama, dari pagu yang awalnya bernilai **Rp. 33.832.924.000,-** direvisi menjadi sebesar **Rp. 33.832.924.000,-** dengan revisi anggaran berupa penambahan blokir anggaran menjadi sebesar **Rp. 2.029.976.000,-**.

Pada Tanggal 2 Februari 2022 terjadi perubahan DIPA kedua, dari pagu yang awalnya bernilai **Rp. 33.832.924.000,-** direvisi menjadi sebesar **Rp. 33.832.924.000,-** Revisi anggaran berupa pergeseran blokir anggaran sebelumnya sebesar **Rp. 2.029.976.000,-**.

Pada Tanggal 28 April 2022 terjadi perubahan DIPA ketiga, dari pagu yang awalnya bernilai **Rp. 33.832.924.000,-** direvisi menjadi sebesar **Rp. 33.832.924.000,-** Revisi anggaran berupa adanya revisi penyesuaian halaman 3 DIPA triwulan 1.

Pada Tanggal 19 Mei 2022 terjadi perubahan DIPA keempat, dari pagu yang awalnya bernilai **Rp. 33.832.924.000,-** direvisi menjadi sebesar **Rp. 33.832.924.000,-** Revisi anggaran berupa revisi penyesuaian diklat 3 in 1.

Pada Tanggal 12 Juli 2022 terjadi perubahan DIPA kelima, dari pagu yang awalnya bernilai **Rp. 33.832.924.000,-** direvisi menjadi sebesar **Rp. 33.832.924.000,-** Revisi anggaran berupa adanya revisi penyesuaian halaman 3 DIPA triwulan 2.

Pada Tanggal 13 Oktober 2022 terjadi perubahan DIPA keenam, dari pagu yang awalnya bernilai **Rp. 33.832.924.000,-** direvisi menjadi sebesar **Rp. 33.522.924.000,-** Revisi anggaran berupa potong anggaran blokir belanja gaji sebesar **Rp. 310.000.000,-**.

Pada tanggal 29 November 2022 terjadi perubahan DIPA ketujuh, dari pagu yang awalnya bernilai **Rp. 33.832.924.000,-** direvisi menjadi sebesar **Rp. 33.522.924.000,-** Revisi anggaran berupa pemenuhan operasional satker.

Pada tanggal 5 Desember 2022 terjadi perubahan DIPA kedelapan, dari pagu yang awalnya bernilai **Rp. 33.832.924.000,-** direvisi menjadi sebesar **Rp. 31.802.948.000,-** Revisi anggaran berupa potongan anggaran blokir belanja barang.

Pada tanggal 29 Desember 2022 terjadi perubahan DIPA kesembilan, dari pagu yang awalnya bernilai **Rp. 33.832.924.000,-** direvisi menjadi sebesar **Rp. 31.802.948.000,-** Revisi anggaran ini revisi terakhir berupa pemutakhiran POK.

Perubahan pagu Balai Diklat Industri Surabaya selama tahun 2022 dari yang awalnya **Rp. 33.832.924.000,-** setelah direvisi menjadi **Rp. 31.802.948.000,-** Pagu anggaran revisi tersebut digunakan untuk melaksanakan 4 komponen kegiatan, dengan rincian sebagaimana pada Tabel 2.3. berikut.

**Tabel 2.3.**  
**Rincian Output, Sub Output dan Komponen Balai Diklat Industri Surabaya**  
**Tahun 2022**

(Dalam Ribuan Rupiah)

<b>Kode</b>	<b>Output/Sub Output/Komponen</b>	<b>Anggaran</b>
<b>DL</b>	<b>Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi</b>	<b>24.730.024</b>
4957.FAI	Peningkatan Manajemen Lembaga Pemerintahan	200.000
4957.SCH	Pelatihan Bidang Industri	24.530.024
<b>WA</b>	<b>Program Dukungan Manajemen</b>	<b>7.072.924</b>
6043.EAB	Layanan Perencanaan dan Penganggaran Internal	777.000
6043.EBA	Layanan Dukungan Manajemen Internal	6.295.924

## Bab III – Akuntabilitas Kinerja

Capaian kinerja Balai Diklat Industri Surabaya tahun 2022 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 2022. 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 2022, namun juga menguraikan capaian kinerja lain, yaitu kinerja keuangan. Analisis pencapaian dilengkapi dengan perbandingan capaian dengan tahun sebelumnya serta dengan kinerja lainnya.

### A. CAPAIAN KINERJA SASARAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022 BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA

Sebagaimana telah diperjanjikan dalam dokumen Perjanjian Kinerja tahun 2022, kinerja sasaran yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Balai Diklat Industri Surabaya tahun 2022 mencakup 1 (satu) sasaran strategis dalam perspektif Pemangku Kepentingan (*Stakeholder*) dan 4 (empat) sasaran strategis dalam perspektif Learn and Growth yang diukur melalui yang diukur melalui 2 (dua) indikator kinerja utama (IKU) dan 5 (lima) indikator kinerja.

#### 1. Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian SDM Industri Pengolahan

##### Nonmigas

Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian SDM Industri Pengolahan Nonmigas yang dimaksud adalah lulusan pelatihan vokasi atau diklat 3 in 1 BDI Surabaya. Sasaran kegiatan ini diukur melalui indikator kinerja:

- 1). Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi dengan target tahun 2022 sebanyak 3.500 orang.

**Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi**, diukur melalui penghitungan jumlah lulusan diklat 3 in 1 yang diselenggarakan Balai Diklat Industri

Surabaya yang diterima kerja di industri serta lulus uji kompetensi dan memiliki sertifikat kompeten.

Indikator kinerja pada sasaran kegiatan ini merupakan Indikator Kinerja Utama (IKU) Balai Diklat Industri Surabaya.

**Tabel. 3.1.**

**Target dan Realisasi Tahun 2022 IKU dari Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian SDM Industri Pengolahan Nonmigas**

Sasaran Kegiatan	IK	2022			Satuan
		Target	Realisasi	Capaian	
Meningkatnya peran Sumber Daya Manusia (SDM) Industri dalam perekonomian Nasional	Lulusan Pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi*	3.500	3.529	101	Orang

- Indikator Kinerja Utama (IKU)

Sumber : Balai Diklat Industri Surabaya

**Tabel. 3.2.**

**Realisasi IKU dari Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian SDM Industri Pengolahan Nonmigas**

IK	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Satuan
Lulusan Pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi	860	1.409	2.506	4.759	10.474	3.120	7.916	3.529	Orang

Sumber : Balai Diklat Industri Surabaya

Tabel. 3.3.

**Capaian IKU dari Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian SDM Industri Pengolahan Nonmigas**

IK	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Satuan
Tersedianya SDM Industri yang kompeten	63,94	103,68	108,96	125,24	109,79	116,5	109,09	101	Persen

Sumber : Balai Diklat Industri Surabaya

Angka realisasi indikator kinerja utama dari Tersedianya SDM Industri yang kompeten pada tahun 2022, pelaksanaan diklat di BDI Surabaya masih cenderung stabil dengan capaian sebesar 101%. Hal ini menunjukkan bahwa Balai Diklat Industri Surabaya masih bergerak dengan optimal untuk mencetak tenaga kerja meskipun pada tahun 2022 masih terjadi Pandemi Covid-19.

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.

Upaya-upaya perbaikan dan penyempurnaan proses penyelenggaraan diklat ini terus dilakukan pembahasan dan koordinasi dengan seluruh stakeholder guna mencapai hasil yang terbaik. Salah satu media yang menjadi pedoman dalam perbaikannya adalah dengan disusunnya peta risiko Balai Diklat Industri Surabaya tahun 2023 yang dilakukan pembahasannya bersama dengan pendampingan dari auditor. Dilakukannya identifikasi seluruh risiko pada keseluruhan proses bisnis Balai

Diklat Industri Surabaya, dan kemudian ditetapkan secara bersama Peta Risiko Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2023. Dan rekomendasi-rekomendasi dalam peta risiko ini dikuatkan komitmen pelaksanaannya melalui penetapan peta risiko ini ke dalam Surat Keputusan Kepala Balai Diklat Industri Surabaya yang harus dilaksanakan oleh seluruh entitas yang termaksud dalam klausul-klausul Surat Keputusan.

## 2. Meningkatnya Pemanfaatan Industri Barang dan Jasa Dalam Negeri

Meningkatnya Pemanfaatan Industri Barang dan Jasa Dalam Negeri yang dimaksud adalah meningkatnya optimalisasi penggunaan hasil produksi dalam negeri, terkait dengan kegiatan pengadaan barang/jasa yang dibiayai oleh APBN/APBD. Selain itu memberikan preferensi kepada barang/jasa dari produksi dalam negeri yang ada pada proyek-proyek tersebut. Sasaran strategis ini diukur melalui indikator kinerja utama:

- 1). Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Balai Diklat Industri Surabaya dengan target tahun 2022 sebanyak 60%.

**Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Balai Diklat Industri Surabaya**, diukur melalui penghitungan jumlah kegiatan pengadaan barang/jasa yang dibiayai oleh BDI Surabaya yang menggunakan produksi dalam negeri. Indikator ini merupakan salah satu indikator kinerja utama BDI Surabaya.

**Tabel. 3.4.**

### **Capaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan Meningkatnya Pemanfaatan Industri barang dan Jasa Dalam Negeri**

Indikator Kinerja		2019	2020	2021	2022	Satuan
Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Balai Diklat Industri Surabaya*	Target	-	-	50	60	Persen
	Realisasi	100	100	100	98,82	Persen

\*Indikator Kinerja Utama (IKU)

Sumber : Balai Diklat Industri Surabaya

Berdasarkan informasi selama pelaksanaan tugas dan fungsi Balai Diklat Industri Surabaya, pengadaan barang dan jasa yang diselenggarakan pengadaan terkait penyelenggaraan diklat. Sehingga bisa dipastikan bahwa pada tahun 2022 pengadaan barang yang diselenggarakan seluruhnya adalah produk dalam negeri. Sebagian besar pengadaan barang dan jasa di Balai Diklat Industri Surabaya adalah pengadaan terkait dengan penyelenggaraan diklat, seperti konsumsi dan peralatan dan atau perlengkapan untuk peserta diklat. Sebagai contoh diantaranya adalah pengadaan konsumsi diklat, hamper Sebagian besar adalah pengadaan dari penyedia di sekitar lokasi pelaksanaan diklat.

Pada aspek efisiensi sumber daya, pada sasaran kegiatan ini dilakukan efisiensi dalam penganggaran. Hal ini ditunjukkan dengan masih adanya anggaran optimalisasi dari proses pengadaan yang kemudian digunakan pada pos anggaran yang lain melalui proses revisi anggaran. Salah satu hasil dari optimalisasi ini adalah penambahan volume diklat yang berdampak pada capaian kinerja lulusan pelatihan vokasi berbasis kompetensi bisa melampaui target yang telah ditetapkan.

### 3. Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima

Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima yang dimaksud adalah meningkatnya Sasaran strategis ini diukur melalui indikator kinerja utama:

- 1). Nilai Laporan Keuangan Balai Diklat Industri Surabaya dengan target tahun 2022 sebanyak nilai 74.
- 2). Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah Balai Diklat Industri Surabaya dengan target tahun 2022 sebanyak nilai 77.

**Nilai Laporan Keuangan Balai Diklat Industri Surabaya**, diukur melalui penghitungan Laporan Keuangan satker yang dikeluarkan oleh Biro Keuangan.

**Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah Balai Diklat Industri Surabaya**, diukur melalui penghitungan Nilai SAKIP satker yang dinilai oleh TIM SAKIP Kementerian Perindustrian.

Tabel. 3.5.

**Target dan Realisasi Tahun 2022 IKU dari Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima**

Sasaran Kegiatan	IK	2022			Satuan
		Target	Realisasi	Capaian	
Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	Nilai Laporan Keuangan Balai Diklat Industri Surabaya	74	90,50	122,3	Nilai
	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah Balai Diklat Industri Surabaya	77	77,05	100	Nilai

Sumber : Balai Diklat Industri Surabaya

Tabel. 3.6.

**Realisasi IKU dari Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima**

Sasaran Kegiatan	IK	2018	2019	2020	2021	2022	Satuan
Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	Nilai Laporan Keuangan Balai Diklat Industri Surabaya	n.a.	n.a.	n.a.	83,05	90,5	Nilai
	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah Balai Diklat Industri Surabaya	89,68	78,05	75,43	79,58	77,05	Nilai

Sumber : Balai Diklat Industri Surabaya

Tabel. 3.7.

**Capaian IKU dari Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima**

Sasaran Kegiatan	IK	2020	2021	2022	Satuan
Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya	Nilai Laporan Keuangan Balai Diklat Industri Surabaya	n.a.	115,03	122,3	Persen

Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah Balai Diklat Industri Surabaya	100,6	104,7	100	Persen
---	---	-------	-------	-----	--------

Sumber : Balai Diklat Industri Surabaya

Dari besaran nilai Laporan Keuangan Balai Diklat Industri Surabaya yang sebesar 90,5 menunjukkan bahwa secara umum Laporan Keuangan Balai Diklat Industri Surabaya sudah baik. Tentunya hal ini diperoleh karena secara berkala dilakukan koordinasi yang baik dengan Biro Keuangan dan juga pihak-pihak terkait dalam proses pelaksanaan anggaran. Dan juga dilakukan monitoring secara berkala dalam tahun berjalan.

Dari Tabel 3.6 dan 3.7 dapat disimpulkan bahwa realisasi nilai dan capaian SAKIP dari tahun 2020 hingga tahun 2022 mengalami nilai yang fluktuatif dari hasil evaluasi sampai dengan tahun 2022. Pada tahun 2022 nilai SAKIP sudah mencapai target namun belum mengalami kenaikan signifikan dari tahun sebelumnya.

Dari hasil evaluasi SAKIP yang dilakukan, perbaikan dan penyempurnaan yang dilakukan antara lain adalah pelaksanaan evaluasi secara berkala baik terhadap dokumen perencanaannya maupun dalam proses pelaksanaan dan pelaporan. Hal ini didukung dengan disusunnya mekanisme-mekanisme yang menjadi rekomendasi dari hasil evaluasi, yaitu mekanisme monitoring dan evaluasi perencanaan kinerja, mekanisme pengumpulan data kinerja dan mekanisme pemberian reward and punishment. Selain itu, Balai Diklat Industri Surabaya juga melakukan konsultasi dan pendampingan dengan auditor dalam proses pelaksanaan kinerja berjalan. Hal ini berdampak dapat teridentifikasinya permasalahan dan resiko yang mungkin terjadi secara lebih dini, sehingga dapat dilakukan perbaikan dan atau pencegahan akan terjadinya kendala- kendala yang dimungkinkan akan terjadi. Dan salah satu prestasi yang membuktikan hasil upaya perbaikan ini adalah pencapaian predikat terbaik kedua hasil evaluasi SAKIP pada tahun 2022.

#### 4. Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang Professional dan Berkepribadian

Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang Professional dan Berkepribadian yang dimaksud adalah meningkatnya kualitas sikap ASN kementerian perindustrian serta derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat melakukan tugas-pekerjaan sesuai standar dan persyaratan yang ditentukan. Sasaran strategis ini diukur melalui indikator kinerja utama:

- 1). Rata-rata Indeks Kompetensi, professional ASN Balai Diklat Industri Surabaya dengan target tahun 2022 indeks sebesar 73.

**Rata-rata Indeks Kompetensi, professional ASN Balai Diklat Industri Surabaya,** diukur melalui penghitungan dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin. Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah. Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS.

**Tabel. 3.8.**

#### **Target dan Realisasi Tahun 2021 IKU dari Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang Professional dan Berkepribadian**

Sasaran Strategis	IKU	2022			Satuan
		Target	Realisasi	Capaian	
Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang Professional dan Berkepribadian	Rata-rata Indeks Kompetensi, professional ASN Balai Diklat Industri Surabaya	73	70,92	97,15	Indeks

Sumber : Balai Diklat Industri Surabaya

**Tabel. 3.9.**  
**Realisasi IKU dari Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang Professional dan Berkepribadian**

Sasaran Strategis	IKU	2021	2022	Satuan
Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang Professional dan Berkepribadian	Rata-rata Indeks Kompetensi, professional ASN Balai Diklat Industri Surabaya	73	70,92	Indeks

Sumber : Balai Diklat Industri Surabaya

**Tabel. 3.10.**  
**Capaian IKU dari Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang Professional dan Berkepribadian**

Sasaran Strategis	IKU	2021	2022	Satuan
Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang Professional dan Berkepribadian	Rata-rata Indeks Kompetensi, professional ASN Balai Diklat Industri Surabaya	102,8	97,15	Persen

Sumber : Balai Diklat Industri Surabaya

Rata-rata Indeks Kompetensi, professional ASN Balai Diklat Industri Surabaya pada tahun 2022 sebesar 70,92 indeks namun belum mencapai capaian target yang sebesar 73. Hal ini termasuk dalam tingkat profesionalitas kurang. Berbeda pada tahun 2021 yang sudah mencapai target indeks profesionalitas ASN dengan realisasi nilai 73 dari target nilai 71 dan capaian kinerja sebesar 102,8 persen. Beberapa hal yang mempengaruhi indeks profesionalitas ASN Balai Diklat Industri Surabaya masih harus dilakukan perbaikan:

- 1). Kurangnya motivasi pegawai untuk meningkatkan jenjang Pendidikan
- 2). Kurangnya minat dan motivasi pegawai untuk mengikuti diklat dalam rangka peningkatan Kompetensi
- 3). Tingkat Kinerja pegawai yang tinggi namun tetap perlu dipantau agar tetap terjaga tingkat kinerja pegawai, dan
- 4). Disiplin pegawai yang perlu ditingkatkan
- 5). Pemutakhiran data secara berkala

## 5. Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien

Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien yang dimaksud adalah tercapainya seluruh proses kegiatan audit, reuiu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Sasaran strategis ini diukur melalui indikator kinerja utama:

- 1). Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti dengan target tahun 2022 sebanyak 92%.
- 2). Index Penerapan Manajemen Risiko (MRI) dengan target tahun 2022 dengan level 3.

**Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti**, diukur melalui penghitungan persentase hasil pengawasan internal yang telah ditindaklanjuti oleh BDI Surabaya.

**Index Penerapan Manajemen Risiko (MRI)**, diukur melalui penghitungan indeks Manajemen Resiko yang telah diterapkan.

Untuk indikator kinerja Index Penerapan Manajemen Risiko (MRI) Balai Diklat Industri Surabaya tidak dapat diukur karena penyesuaian perubahan sasaran strategis dan indikator kinerja ditetapkan pada akhir tahun anggaran. Indikator MRI selama ini telah dilaksanakan namun tidak ada hasil penilaiannya karena pada tahun 2022 hasil penilaiannya merupakan hasil agregat untuk tingkat kementerian.

**Tabel. 3.11.**

### **Target dan Realisasi Tahun 2022 IKU dari Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien**

Sasaran Kegiatan	IK	2022			Satuan
		Target	Realisasi	Capaian	
Tercapainya Pengawasan Internal yang	Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti	92	100	109,3	Persen

Efektif dan Efisien	Index Penerapan Manajemen Risiko (MRI)	3	2,85	95	Level
---------------------	--	---	------	----	-------

Sumber : Balai Diklat Industri Surabaya

**Tabel. 3.12.**

**Realisasi IKU dari Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien**

Sasaran Kegiatan	IK	2021	2022	Satuan
Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien	Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti	100	100	Persen
	Index Penerapan Manajemen Risiko (MRI)	-	2,85	Level

Sumber : Balai Diklat Industri Surabaya

**Tabel. 3.13.**

**Capaian IKU dari Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien**

Sasaran Kegiatan	IK	2021	2022	Satuan
Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien	Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti	109,3	100	Persen
	Index Penerapan Manajemen Risiko (MRI)	-	100	Persen

Sumber : Balai Diklat Industri Surabaya

Pada tahun 2022, rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti oleh Balai Diklat Industri Surabaya. Pengawasan internal yang dilaksanakan terkait dengan pelaksanaan diklat 3 in 1 On-site. Meskipun penetapan indikator kinerja ini baru dilakukan untuk tahun 2021, namun secara konsisten Balai Diklat Industri Surabaya selalu melaksanakan tindak lanjut hasil pengawasan secara tuntas sebesar 100 persen setiap tahunnya. Hal ini sebagai wujud dari komitmen Balai Diklat Industri Surabaya untuk terus berupaya melakukan perbaikan dan penyempurnaan proses bisnis dan kinerja unit organisasi.

Pencapaian dari sasaran-sasaran strategis yang telah diuraikan, merupakan upaya-upaya dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh Balai Diklat Industri Surabaya. Pencapaian target indikator tujuan BDI Surabaya yang harus tercapai, secara periode tahunan dapat diukur sebagaimana tabel 3.14. berikut

Tabel 3.14.  
Capaian Target Renstra Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020-2024

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2020		2021		2022		Target 2023	Satuan
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi		
Meningkatkan daya saing dan kemandirian industri pengolahan Nonmigas	Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi	2.975	3.312	8.000	8.325	3.500	3.529	4.500	Orang
Meningkatnya Pemanfaatan Industri Barang dan Jasa Dalam Negeri	Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Balai Diklat Industri Surabaya	-	-	50	100	60	98.82	70	Persen
Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	Nilai Laporan Keuangan Balai Diklat Industri Surabaya	70	Na.	72	83,05	74	90,5	76	Nilai
	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah Balai Diklat Industri Surabaya	75	75,43	76	79,58	77	77,05	78	Nilai
Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang Professional dan Berkepribadian	Rata-rata Indeks Kompetensi, professional ASN Balai Diklat Industri Surabaya	70	Na.	71	73	73	70,92	76	Indeks



Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien	Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti	91	100	91,5	100	92	100	93	Persen
	Indeks Penerapan Manajemen Risiko (MRI)	3	Na.	3	Na.	3	2.85	4	Level

Sumber: Balai Diklat Industri Surabaya, BPS

## B. KINERJA REALISASI ANGGARAN BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA TAHUN 2022

Dalam mendukung pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2022, Balai Diklat Industri Surabaya mendapat alokasi anggaran DIPA sebesar Rp. 31.802.948.000,00. 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 2022, realisasi anggaran BDI Surabaya adalah sebesar Rp. 31.665.240.935,00 atau mencapai 99,57 persen dari Pagu APBN tahun 2022 untuk BDI Surabaya. Berikut rincian realisasi anggaran kegiatan yang dilaksanakan BDI Surabaya berdasarkan komponen kegiatan dan berdasarkan sasaran strategis yang ditetapkan di Perjanjian Kinerja Tahun 2022.

**Tabel 3.15.**  
**Realisasi Anggaran Berdasarkan Output, Sub Output dan Komponen**  
**Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2022**

(Dalam Ribuan Rupiah)

Kode	Output/Sub Output/Komponen	Anggaran		
		Pagu	Realisasi	%
<b>DL</b>	<b>Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi</b>	<b>24,730,024,000</b>	<b>24,729,943,246</b>	<b>100</b>
4957.FAI	Peningkatan Manajemen Lembaga Pemerintahan	200,000,000	199,997,256	100
4957.SCH	Pelatihan Bidang Industri	24,530,024,000	24,529,945,990	100
<b>WA</b>	<b>Program Dukungan Manajemen</b>	<b>7,072,924,000</b>	<b>6,949,435,849</b>	<b>98,05</b>
6043.EBA	Layanan Dukungan Manajemen Internal	6,295,924,000	6,159,450,350	97,83
6043.EAB	Layanan Perencanaan dan Penganggaran Internal	777,000	775,847,339	99,85

Sumber: e-Monitoring Kemenperin



**Gambar. 3.1.**  
Perkembangan Realisasi Anggaran Balai Diklat Industri Surabaya  
Tahun 2013 – 2022

Capaian kinerja realisasi anggaran Balai Diklat Industri Surabaya pada tahun 2022 ini cenderung stabil dari realisasi anggaran tahun sebelumnya. Balai Diklat Industri Surabaya mampu mencapai target realisasi anggaran tahun 2022 sebesar 99,57 %.

Capaian kinerja realisasi anggaran Balai Diklat Industri Surabaya pada tahun 2022, dilihat dari analisis penggunaan anggaran yang digunakan dalam pencapaian sasaran strategis sebagaimana pada Tabel 3.16. berikut.

**Tabel 3.16.**  
**Realisasi Anggaran Berdasarkan Sasaran Kegiatan Rencana  
Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2022**

(Dalam Ribuan Rupiah)

Kode	Output / Rincian Akun	Anggaran		
		Pagu	Total	%
DL	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	24.730.024.000	24.729.943.246	100
4957	Pelatihan Vokasi Industri	24.730.024.000	24.729.943.246	100
4957.FAI	Peningkatan Manajemen Lembaga Pemerintahan	200.000.000	199.997.256	100

1	Dokumen Pendidikan Non-Formal Industri Berbasis Kompetensi	200.000.000	199.997.256	100
52	<i>Menyelenggarakan Kerja Sama Pendidikan Non-Formal Dengan Lembaga Pendidikan Non Formal Dan Lembaga Non-pendidikan</i>	200.000.000	199.997.256	100
4957.SCH	Pelatihan Bidang Industri	24.530.024.000	24.529.945.990	100
1	Tenaga Kerja Industri Kompeten Lulusan Diklat Sistem 3 In 1 (pelatihan, Sertifikasi, Dan Kompetensi)	24.530.024.000	24.529.945.990	100
51	<i>Menyelenggarakan Diklat Sistem 3 In 1 Bagi Calon Tenaga Kerja Industri Tpt (tekstil Dan Produk Tekstil)</i>	11.161.283.000	11.161.237.753	100
57	<i>Menyelenggarakan Diklat Sistem 3 In 1 Bagi Calon Tenaga Kerja Industri Elektronika</i>	8.274.209.000	8.274.185.000	100
97	<i>Menyelenggarakan Diklat Sistem 3 In 1 Bagi Calon Tenaga Kerja Industri</i>	4.718.796.000	4.718.790.225	100
99	<i>Melaksanakan Monitoring Dan Evaluasi Penyelenggaraan Diklat Sistem 3 In 1 (pelatihan, Sertifikasi, Dan Kompetensi)</i>	375.736.000	375.733.012	100
<b>WA</b>	<b>Program Dukungan Manajemen</b>	<b>7.072.924.000</b>	<b>6.935.297.689</b>	<b>98,05</b>
6043	Pengelolaan Manajemen Kesekretariatan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri	7.072.924.000	6.935.297.689	98,05
6043.EAB	Layanan Perencanaan Dan Penganggaran Internal	777.000.000	775.847.339	99,85
4	Layanan Perencanaan Dan Penganggaran Internal Balai Diklat Industri	777.000.000	775.847.339	99,85
51	<i>Penyusunan Rencana Program Dan Penyusunan Rencana Anggaran</i>	200.000	0	0
52	<i>Pelaksanaan Pemantauan Dan Evaluasi</i>	46.565.000	46.065.000	98,93
53	<i>Pengelolaan Keuangan Dan Perbendaharaan</i>	100.000	0	0
54	<i>Pengelolaan Kepegawaian</i>	643.828.000	643.479.327	99,95
55	<i>Pelayanan Umum, Pelayanan Rumah Tangga Dan Perlengkapan</i>	86.307.000	86.303.012	100
6043.EBA	Layanan Dukungan Manajemen Internal	6.295.924.000	6.159.450.350	97,83
994	Layanan Perkantoran	6.295.924.000	6.159.450.350	97,83
1	<i>Gaji Dan Tunjangan</i>	4.285.924.000	4.149.522.391	96,82
2	<i>Operasional Dan Pemeliharaan Kantor</i>	2.010.000.000	2.009.927.959	100
	<b>TOTAL</b>	<b>31.802.948.000</b>	<b>31.665.240.935</b>	<b>99,57</b>

# Bab IV – Penutup

## A. KESIMPULAN

Dari uraian pencapaian kinerja dalam Bab 3, secara garis besar Balai Diklat Industri Surabaya telah berhasil melaksanakan tugas, fungsi dan misi yang diembannya dalam pencapaian kinerja peningkatan kualitas SDM industri dengan target sebanyak 3.500 orang, meski beberapa output yang ditetapkan belum dapat tercapai. Keberhasilan pencapaian sasaran Balai Diklat Industri Surabaya disamping ditentukan oleh kinerja faktor internal juga ditentukan oleh dukungan eksternal, seperti kerjasama dengan *stakeholder* terkait. Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Belum seluruh sasaran strategis menunjukkan nilai capaian seperti yang diharapkan, karena itu perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut terhadap proses perencanaan program dan penganggaran dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2022.
2. Sasaran-sasaran strategis Balai Diklat Industri Surabaya perspektif *stakeholder* perspektif proses bisnis internal sebagaimana ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Balai Diklat Industri Surabaya tahun 2022 berhasil dicapai dengan nilai capaian sebagian besar indikator kinerja utama diatas 100 persen.

Dalam dokumen perencanaan Balai Diklat Industri Surabaya masih terjadi beberapa perbaikan dan penyesuaian berdasarkan hasil-hasil evaluasi capaian kinerja pada tahun-tahun sebelumnya. Pelaksanaan evaluasi dan perbaikan maupun perubahan terkait dengan hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan yang menunjang kinerja yang akan dicapai menjadi suatu keharusan. Sehingga hal tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas perencanaan maupun pelaksanaannya dalam mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

## B. PERMASALAHAN DAN KENDALA

Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan BDI Surabaya selama tahun 2022 guna pencapaian target kinerja adalah antara lain sebagai berikut:

1. Terjadinya wabah Covid-19 yang menyebabkan pemotongan anggaran untuk PEN (Pemulihan Ekonomi Nasional) yang berdampak pada beberapa kegiatan diklat di Balai Diklat Industri Surabaya harus ditiadakan.
2. 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.
3. Masih adanya peserta yang tidak konsisten untuk mengikuti pelatihan sampai dengan selesai, sehingga hal ini berdampak pada berkurangnya lulusan dari target yang telah ditentukan.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. Masih kurangnya jumlah asesor yang dimiliki oleh Balai Diklat Industri Surabaya
8. 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.

### C. REKOMENDASI

Dalam rangka peningkatan capaian kinerja dan kualitas perencanaan yang diperlukan untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan Balai Diklat Industri Surabaya, maka hal-hal yang perlu mendapatkan prioritas ke depan, antara lain:

1. Peningkatan koordinasi dengan stakeholder terkait dalam rangka perencanaan dan pemantapan program diklat peningkatan kualitas SDM Industri melalui sistem 3 in 1.
2. Peningkatan dan perluasan kerjasama dengan sekolah-sekolah maupun masyarakat dalam rangka menjaring calon tenaga kerja industri baru yang kompeten.

Salah satu upaya yang bisa dilakukan adalah 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.

3. Peningkatan dan perluasan kerjasama dengan industri-industri dalam rangka memperkuat jaringan penempatan kerja bagi lulusan diklat 3 in 1.
4. Peningkatan upaya monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan kegiatan, baik terhadap pegawai Balai Diklat Industri Surabaya sendiri, maupun personel yang menjadi pelaksana kerjasama penyelenggaraan diklat. Salah satu upaya yang bisa dilaksanakan adalah penyusunan skema pelaksanaan monitoring pelaksanaan diklat dan evaluasi penempatan kerja.
5. Peningkatan produktifitas kerja pegawai di lingkungan Balai Diklat Industri Surabaya.
6. Peningkatan produktifitas dan kualitas sarana prasarana penunjang penyelenggaraan tugas dan fungsi Balai Diklat Industri Surabaya sebagai unit pelaksana teknis pencetak tenaga kerja industri yang kompeten.

Beberapa upaya yang bisa dilakukan antara lain adalah:

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

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

7. 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.
8. Pelaksanaan pembinaan yang berkesinambungan mengenai budaya kerja sebagaimana merujuk pada ketentuan yang ada dalam ISO 9001:2015.
9. Peningkatan nilai kelayakan manajemen kinerja Balai Diklat Industri Surabaya dalam pemenuhan kriteria dan ketentuan dalam sistem ISO 9001:2015.

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022**  
**BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syukur Idayati

Jabatan : Kepala Balai Diklat Industri Surabaya

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : Arus Gunawan

Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri

Selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua.

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

**Surabaya, 31 Januari 2022**

**KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA INDUSTRI**



**ARUS GUNAWAN**

**KEPALA BALAI DIKLAT INDUSTRI**



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022**  
**BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA**

Tujuan					
Kode	Sasaran Tujuan		Indikator Kinerja	Target	Satuan
TJ	Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional	1	Tersedianya SDM Industri yang kompeten	3.500	Orang
PERSPEKTIF STAKEHOLDER					
Kode	Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja	Target	Satuan
SK 1	Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian SDM Industri Pengolahan Nonmigas	1	Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi*	3.500	Orang

NO	PROGRAM	ANGGARAN 2022	
1	Program Pendidikan dan pelatihan Vokasi	Rp	26.450.000.000,00
2	Program Dukungan Manajemen	Rp	7.382.924.000,00
TOTAL		Rp	33.832.924.000,00

Surabaya, 31 Januari 2022

**KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA INDUSTRI**

**ARUS GUNAWAN**

**KEPALA  
BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA**



**SYUKUR IDAYATI**

PERSPEKTIF LEARN & GROWTH					
Kode	Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja	Target	Satuan
SK 2	Meningkatnya Pemanfaatan Industri Barang dan Jasa Dalam Negeri	1	Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Balai Diklat Industri Surabaya*	60	Persen
SK 3	Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	1	Nilai Laporan Keuangan Balai Diklat Industri Surabaya	74	Nilai
		2	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Balai Diklat Industri Surabaya	77	Nilai
SK 4	Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang Professional dan Berkepribadian	1	Rata-rata Indeks Kompetensi, professional ASN Balai Diklat Industri Surabaya	73	Indeks
SK 5	Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien	1	Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti	92	Persen
		2	Index Penerapan Manajemen Risiko (MRI)	3	Level

\*Indikator Kinerja Utama (IKU)

Surabaya, 31 Januari 2022


  
**KEPALA**  
**BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA**  
  
**SYUKUR IDAYATI**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022**  
**BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syukur Idayati

Jabatan : Kepala Balai Diklat Industri Surabaya

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : Arus Gunawan

Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri

Selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua.

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

**Surabaya, 31 Januari 2022**

**KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA INDUSTRI**



**ARUS GUNAWAN**

**KEPALA BALAI DIKLAT INDUSTRI  
SURABAYA**



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022**  
**BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA**

Tujuan					
Kode	Sasaran Tujuan		Indikator Kinerja	Target	Satuan
TJ	Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional	1	Tersedianya SDM Industri yang kompeten	3.500	Orang
PERSPEKTIF STAKEHOLDER					
Kode	Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja	Target	Satuan
SK 1	Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian SDM Industri Pengolahan Nonmigas	1	Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi*	3.500	Orang

NO	PROGRAM	ANGGARAN 2022	
1	Program Pendidikan dan pelatihan Vokasi	Rp	26.450.000.000,00
2	Program Dukungan Manajemen	Rp	7.382.924.000,00
TOTAL		Rp	33.832.924.000,00

Surabaya, 31 Januari 2022

**KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA INDUSTRI**



**ARUS GUNAWAN**



PERSPEKTIF LEARN & GROWTH					
Kode	Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja	Target	Satuan
SK 2	Meningkatnya Pemanfaatan Industri Barang dan Jasa Dalam Negeri	1	Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Balai Diklat Industri Surabaya*	60	Persen
SK 3	Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	1	Nilai Laporan Keuangan Balai Diklat Industri Surabaya	74	Nilai
		2	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Balai Diklat Industri Surabaya	77	Nilai
SK 4	Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang Professional dan Berkepribadian	1	Rata-rata Indeks Kompetensi, professional ASN Balai Diklat Industri Surabaya	73	Indeks
SK 5	Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien	1	Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti	92	Persen
		2	Index Penerapan Manajemen Risiko (MRI)	3	Level

\*Indikator Kinerja Utama (IKU)

Surabaya, 31 Januari 2022

KEPALA  
BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA





Nomor : ~~D 67~~ /SJ-IND.3/KU/VIII/2022  
Lampiran : 3 (tiga) berkas  
Hal : Penyampaian Hasil Penilaian Laporan  
Keuangan Tingkat Satker dan Unit Eselon I  
TA 2021

Jakarta, 22 Agustus 2022

Yth.  
(daftar terlampir)

di

Tempat

Sehubungan dengan telah dilaksanakannya kegiatan Penilaian Laporan Keuangan tingkat Satuan Kerja dan Eselon I Tahun 2021 di lingkungan Kementerian Perindustrian, bersama ini kami sampaikan hasil Resume Hasil Penilaian Laporan Keuangan tingkat Satuan Kerja dan Eselon I Tahun 2021.

Kami harapkan hasil penilaian ini dapat menjadi evaluasi bagi Unit Akuntansi di lingkungan Kementerian Perindustrian dalam menjaga kualitas Laporan Keuangan di seluruh jenjang pelaporan sehingga mendukung tercapainya opini WTP atas Laporan Keuangan Kementerian Perindustrian.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama Saudara kami ucapkan terima kasih.

Kepala Biro Keuangan

Kasduni

Tembusan :

1. Sekretaris Jenderal.

Lampiran I Surat : Penyampaian Hasil Penilaian  
Laporan Keuangan Tingkat  
Satker dan Unit Eselon I TA  
2021

Nomor : ~~0857~~ /SJ-IND.3/KU/VIII/2022

Tanggal : 12 Agustus 2022

### DAFTAR PENERIMA

1. Sekretaris Ditjen IA;
2. Sekretaris Ditjen ILMATE;
3. Sekretaris Ditjen IKFT;
4. Sekretaris Ditjen IKMA;
5. Sekretaris Ditjen KPAll;
6. Sekretaris Itjen;
7. Sekretaris BSKJI;
8. Sekretaris BPSDMI
9. Kepala Pusdatin;
10. Kepala Pusat P3DN;
11. Kepala Pusat PIH;
12. Direktur Politeknik STMI Jakarta;
13. Direktur Politeknik APP Jakarta;
14. Direktur Politeknik STTT Bandung;
15. Direktur Politeknik AKA Bogor;
16. Direktur Politeknik ATK Yogyakarta;
17. Direktur Politeknik ATI Makassar;
18. Direktur Politeknik PTKI Medan;
19. Direktur Politeknik ATI Padang;
20. Direktur Politeknik Industri Logam Morowali;
21. Direktur Politeknik Industri Furniture dan Pengolahan Kayu Kendal;
22. Direktur Akademi Komunitas Industri Tekstil dan Produk Tekstil Surakarta;
23. Direktur Akademi Komunitas Industri Manufaktur Bantaeng;
24. Kepala SMK-SMAK Bogor;
25. Kepala SMK-SMTI Yogyakarta;
26. Kepala SMK-SMTI Makassar;
27. Kepala SMK-SMAK Makassar;
28. Kepala SMK-SMTI Banda Aceh;
29. Kepala SMK-SMTI Padang;
30. Kepala SMK-SMAK Padang;
31. Kepala SMK-SMTI Tanjung Karang;
32. Kepala SMK-SMTI Pontianak;
33. Kepala BDI Jakarta;
34. Kepala BDI Yogyakarta;
35. Kepala BDI Surabaya;
36. Kepala BDI Medan;
37. Kepala BDI Padang;
38. Kepala BDI Makassar;

Lampiran I Surat : Penyampaian Hasil Penilaian  
Laporan Keuangan Tingkat  
Satker dan Unit Eselon I TA  
2021

Nomor : 857 /SJ-IND.3/KU/VIII/2022  
Tanggal : 22 Agustus 2022

39. Kepala BDI Denpasar;
40. Kepala Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kimia, Farmasi, dan Kemasan;
41. Kepala Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Agro;
42. Kepala Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Selulosa;
43. Kepala Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Tekstil;
44. Kepala Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Logam dan Mesin;
45. Kepala Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Keramik dan Mineral Nonlogam;
46. Kepala Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik;
47. Kepala Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet, dan Plastik;
48. Kepala Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kerajinan dan Batik;
49. Kepala Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Pencegahan Pencemaran Industri;
50. Kepala Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Hasil Perkebunan, Mineral Logam, dan Maritim;
51. Kepala Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Surabaya;
52. Kepala Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Banda Aceh;
53. Kepala Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Medan;
54. Kepala Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Padang;
55. Kepala Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Palembang;
56. Kepala Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Lampung;
57. Kepala Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Pontianak;
58. Kepala Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Banjarbaru;
59. Kepala Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Samarinda;
60. Kepala Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Manado;
61. Kepala Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Ambon;
62. Kepala Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Jakarta;
63. Kepala Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Pekanbaru;
64. Kepala Balai Pemberdayaan Industri Persepatuan Indonesia;
65. Koordinator Perbendaharaan Biro Keuangan Sekretariat Jenderal.

Kepala Biro Keuangan



Kasduni

Lampiran II Surat : Penyampaian Hasil Penilaian  
Laporan Keuangan Tingkat  
Satker dan Unit Eselon I TA  
2021

Nomor : B 87/SJ-IND.3/KU/VIII/2022  
Tanggal : 22 Agustus 2022

**NILAI LAPORAN KEUANGAN TA 2021 TINGKAT SATUAN KERJA**

NO	SATKER	KESESUAIAN SAP	KECUKUPAN INFORMASI	EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERN	KETAATAN PERATURAN	TOTAL
1	BARISTAND PALEMBANG	20,00	59,00	3,00	17,00	99,00
2	BARISTAND PONTIANAK	20,00	58,40	3,00	17,00	98,40
3	BBKPP	20,00	58,75	3,00	16,50	98,25
4	BBTPPI	20,00	57,00	3,00	17,00	97,00
5	BARISTAND MANADO	18,00	59,50	3,00	16,00	96,50
6	BDI DENPASAR	20,00	56,25	3,00	17,00	96,25
7	BARISTAND SAMARINDA	20,00	55,50	3,00	17,00	95,50
8	BBKB	20,00	55,50	3,00	17,00	95,50
9	BPPSI PEKANBARU	19,00	56,25	3,00	17,00	95,25
10	BSI	20,00	55,15	3,00	17,00	95,15
11	BBLM	20,00	55,50	3,00	16,50	95,00
12	BBT	20,00	55,00	3,00	17,00	95,00
13	BBIA	20,00	56,90	3,00	15,00	94,90
14	BARISTAND ACEH	20,00	55,50	3,00	16,00	94,50
15	BDI JOGJA	20,00	56,50	3,00	15,00	94,50
16	BARISTAND BANJARBARU	20,00	54,40	3,00	17,00	94,40
17	POLTEK APP	20,00	56,00	3,00	15,00	94,00
18	BARISTAND AMBON	20,00	54,00	3,00	17,00	94,00
19	AKOM SURAKARTA	20,00	55,90	3,00	15,00	93,90
20	BBK	16,00	59,90	3,00	15,00	93,90

Lampiran II Surat : Penyampaian Hasil Penilaian  
Laporan Keuangan Tingkat  
Satker dan Unit Eselon I TA  
2021

Nomor : 85 /SJ-IND.3/KU/VIII/2022  
Tanggal : 22 Agustus 2022

NO	SATKER	KESESUAIAN SAP	KECUKUPAN INFORMASI	EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERN	KETAATAN PERATURAN	TOTAL
21	BARISTAND SURABAYA	20,00	53,80	3,00	17,00	93,80
22	BARISTAND MEDAN	19,00	54,50	3,00	17,00	93,50
23	PTKI MEDAN	18,00	56,40	3,00	16,00	93,40
24	SMAKBO	20,00	55,25	3,00	15,00	93,25
25	BARISTAND PADANG	19,00	54,00	3,00	17,00	93,00
26	BARISTAND LAMPUNG	18,00	55,75	3,00	16,00	92,75
27	POLTEK ATI MAKASSAR	20,00	52,75	3,00	17,00	92,75
28	B4T	19,00	56,00	3,00	14,00	92,00
29	BBKK	18,00	56,00	3,00	15,00	92,00
30	PPIH	18,00	53,75	3,00	17,00	91,75
31	SMAK PADANG	20,00	52,25	3,00	16,00	91,25
32	BDI SURABAYA	19,00	53,50	3,00	15,00	90,50
33	BBPK	16,00	56,00	3,00	15,00	90,00
34	POLTEK ATI PADANG	20,00	51,90	3,00	15,00	89,90
35	PUSDATIN	20,00	50,40	3,00	16,00	89,40
36	BBIHP	19,00	50,40	3,00	17,00	89,40
37	BDI JAKARTA	20,00	48,40	3,00	17,00	88,40
38	SMTI JOGJA	20,00	48,00	3,00	17,00	88,00
39	BPIPI SIDOARJO	20,00	47,65	3,00	17,00	87,65
40	AKA BOGOR	19,00	49,40	3,00	16,00	87,40
41	POLTEK ATK JOGJA	20,00	47,90	3,00	16,00	86,90
42	SMTI LAMPUNG	20,00	47,40	3,00	16,00	86,40
43	SMTI PONTIANAK	20,00	45,00	3,00	17,00	85,00
44	SMTI PADANG	20,00	44,40	3,00	16,50	83,90
45	BDI PADANG	20,00	47,90	3,00	13,00	83,90
46	AKOM BANTAENG	20,00	45,00	3,00	15,00	83,00
47	POLTEK STMI	16,00	50,05	3,00	13,00	82,05

Lampiran II Surat : Penyampaian Hasil Penilaian  
Laporan Keuangan Tingkat  
Satker dan Unit Eselon I TA  
2021

Nomor : ~~887~~ /SJ-IND.3/KU/VIII/2022

Tanggal : 22 Agustus 2022

NO	SATKER	KESESUAIAN SAP	KECUKUPAN INFORMASI	EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERN	KETAATAN PERATURAN	TOTAL
48	BDI MAKASSAR	20,00	40,65	3,00	17,00	80,65
49	SMTI MAKASSAR	20,00	41,90	3,00	15,00	79,90
50	POLTEK KENDAL	20,00	41,25	3,00	15,00	79,25
51	P3DN	19,00	40,00	3,00	17,00	79,00
52	POLTEK MOROWALI	20,00	38,15	3,00	16,50	77,65
53	SMAK MAKASSAR	20,00	41,55	3,00	12,00	76,55
54	STTT BANDUNG	16,00	42,15	3,00	12,50	73,65
55	SMTI ACEH	20,00	34,90	3,00	14,00	71,90
56	BDI MEDAN	19,00	30,90	3,00	15,00	67,90

Kepala Biro Keuangan

  
Kasduni

Lampiran III Surat : Penyampaian Hasil Penilaian  
Laporan Keuangan Tingkat  
Satker dan Unit Eselon I TA  
2021

Nomor : ~~285~~ /SJ-IND.3/KU/VIII/2022  
Tanggal : 22 Agustus 2022

**NILAI LAPORAN KEUANGAN TA 2021 TINGKAT UNIT ESELON I**

NO	ESELON I	KESESUAIAN SAP	KECUKUPAN INFORMASI	EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERN	KETAATAN PERATURAN	TOTAL
1	IKMA	11,00	61,80	2,00	19,50	94,30
2	BSKJI	14,00	60,40	2,00	17,50	93,90
3	ITJEN	13,00	61,15	2,00	16,50	92,65
4	SETJEN	10,00	63,00	2,00	17,50	92,50
5	ILMATE	14,00	62,50	2,00	14,00	92,50
6	KPAII	15,00	57,50	2,00	17,50	92,00
7	IKFT	15,00	55,15	2,00	16,50	88,65
8	AGRO	14,00	53,50	2,00	15,50	85,00
9	BPSDMI	12,00	50,15	2,00	15,00	79,15

Kepala Biro Keuangan

  
Kasduni



**Kementerian  
Perindustrian**  
REPUBLIK INDONESIA

**LAPORAN HASIL EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA**

NOMOR : 08 /IJ-IND.2/LHEV/2022  
TANGGAL : 17 MEI 2022

**INSPEKTORAT JENDERAL  
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN  
2022**

## IKHTISAR EKSEKUTIF

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 52 Tahun 2018 tentang Tata Kelola Pengawasan Intern di Lingkungan Kementerian Perindustrian, kami telah melaksanakan evaluasi AKIP pada Balai Diklat Industri Surabaya (BDI Surabaya) dengan hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. BDI Surabaya memperoleh nilai sebesar 77,05 atau BB dengan interpretasi Sangat Baik.

Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di BDI Surabaya dengan rincian sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja	: 23,70
b. Pengukuran Kinerja	: 22,20
c. Pelaporan Kinerja	: 11,40
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	: 19,75

Berdasarkan hasil evaluasi, kami rekomendasikan Saudara untuk melakukan perbaikan sebagai berikut:

1. Melakukan penyempurnaan Renstra khususnya terhadap Indikator Tujuan, IKU, Indikator Kinerja dan Target yang belum memenuhi kriteria SMART dan berorientasi outcome serta mengendalikan keselarasan keseluruhan dokumen perencanaan kinerja.
2. Mengoptimalkan pelaksanaan evaluasi berkala baik secara mandiri maupun berjenjang, menjelaskan efisiensi penggunaan anggaran, dan selalu mendokumentasi aktifitas yang dilakukan.
3. Menetapkan/menyempurnakan pedoman penyusunan LAKIP untuk meningkatkan pemenuhan kriteria pelaporan kinerja yang baik serta menjamin kevalidan data capaian kinerja atas seluruh kriteria penilaian evaluasi AKIP dan memanfaatkan hasil LAKIP untuk penyesuaian perencanaan kinerja (strategi/ kebijakan/ anggaran) tahun berikutnya.
4. Menerapkan manajemen risiko dalam upaya pencapaian target kinerja secara efektif.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 No.25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No.4614);
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Perindustrian No.52 Tahun 2018 tentang Tata Kelola Pengawasan Intern di Lingkungan Kementerian Perindustrian; dan
5. Surat Tugas Inspektur Jenderal Nomor 351/IJ-IND/ST/3/2022 tanggal 11 Maret 2022.

### B. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk

berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

### C. Tujuan Evaluasi

Secara umum tujuan evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP.

Tujuan khusus dilakukannya evaluasi AKIP setiap tahunnya adalah minimal untuk:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

### D. Ruang Lingkup Evaluasi

Evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah, dan perencanaan kinerja jangka pendek. Termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/

- penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
  5. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya. (menjadi satu di komponen 1 s.d. 4)

#### E. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang dapat digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan tujuan evaluasi AKIP, aktivitas evaluasi yang akan dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Berbagai teknik evaluasi yang dapat digunakan secara umum untuk memenuhi tujuan evaluasi, antara lain telaah sederhana, survei sederhana, survei yang detail dan mendalam, verifikasi data, riset terapan (applied research), survei target evaluasi (target group), penggunaan metode statistik, penggunaan metode statistik non-parametrik, perbandingan (benchmarking), analisis lintas bagian (cross section analysis), analisis kronologis (time series analysis), tabulasi, penyajian pengolahan data dengan grafik/ikon/symbol-simbol, dan sebagainya.

Teknik evaluasi yang akan digunakan oleh evaluator dalam evaluasi AKIP akan bergantung pada:

1. Kedalaman evaluasi (instansi pemerintah) dalam memahami dan mengimplementasikan SAKIP;
2. Tingkatan tataran (context) yang dievaluasi dan bidang (content) permasalahan yang dievaluasi. Evaluasi pada tingkat kebijakan berbeda dengan evaluasi pada tingkat pelaksanaan program. Begitu juga evaluasi

terhadap pelaksanaan program berbeda pula dengan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan.

3. Validitas dan ketersediaan data yang mungkin diperoleh.

Beberapa teknik dalam evaluasi yang dapat digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, antara lain:

1. Cheklist Pengumpulan Data dan Informasi

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan diisi dan dipenuhi oleh instansi pemerintah/unit kerja secara mandiri. Cheklist kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen, data, dan/informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan. evaluasi AKIP, sehingga pihak penyedia informasi dan data(responden) dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

2. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana

Merupakan bentuk pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada penyedia data dan informasi. Jawaban yang diterima dari penyedia data dan informasi dicatat secara langsung. Komunikasi dapat dilakukan dengan wawancara secara langsung, maupun melalui media telekomunikasi yang tersedia, seperti telepon, chat, ataupun digital meeting. Dalam hal ini, sebaiknya disiapkan terlebih dahulu jadwal dan catatan mengenai hal-hal atau materi yang akan ditanyakan. Hal penting lainnya yang harus dipersiapkan antara lain sikap, penampilan, dan perilaku yang mengarah untuk dapat bekerja sama.

3. Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap suatu aktivitas. Observasi di sini dimaksudkan dalam pengertian sempit, yaitu observasi dengan menggunakan alat indera seperti mengunjungi lokasi dalam rangka mengamati proses dan jalannya aktivitas.

4. Studi Dokumentasi

Merupakan teknik mengumpulkan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada atau diperoleh dari instansi pemerintah/unit kerja yang dievaluasi, melainkan melalui sumber literasi lain seperti

peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital.

#### F. Gambaran Umum BDI Surabaya

Berdasarkan Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 40/M-IND/Per/5/2014 tanggal 26 Mei 2014 tentang organisasi dan tata kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri selanjutnya disingkat Balai Diklat Industri, mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan aparatur dan dunia usaha pada sektor industri. Dalam melaksanakan tugas pokoknya Balai Diklat Industri Surabaya mempunyai fungsi :

1. Penyusunan rencana dan program pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia industri;
2. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan bagi Pembina Industri;
3. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja industri, wirausaha industri kecil dan industri menengah yang berbasis spesialisasi dan kompetensi;
4. Pelaksanaan uji kompetensi, sertifikasi dan penempatan tenaga kerja industri;
5. Penyelenggaraan inkubator bisnis untuk wirausaha industri kecil dan industri menengah;
6. Pelaksanaan indentifikasi kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan dunia usaha industri;
7. Pelaksanaan kerjasama dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan industri;
8. Evaluasi dan pelaporan kegiatan pendidikan dan pelatihan industri; dan
9. Pelaksanaan urusan tata usaha Balai Diklat Industri.

#### G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP BDI Surabaya

Pada Evaluasi tahun sebelumnya, BDI Surabaya mendapatkan nilai 79,58, kategori BB dengan interpretasi Sangat Baik. Penilaian tahun sebelumnya menggunakan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang mempunyai perbedaan dalam cara penilaiannya.

Berdasarkan penilaian yang telah dilakukan, BDI Surabaya telah direkomendasikan untuk melakukan perbaikan sebagai berikut:

1. Pembinaan penyempurnaan Renstra khususnya terkait kesesuaian penetapan Tujuan dan sasaran Strategis beserta indikatornya.
2. Pembinaan penyusunan LAKIP khususnya terkait bagaimana pelaporan kinerja yang baik serta menjamin kevalidan data capaian kinerja melalui SOP dan kegiatan yang memadai
3. Mengoptimalkan pelaksanaan evaluasi berkala baik secara mandiri maupun berjenjang

#### H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Tindak Lanjut Hasil Evaluasi tahun sebelumnya dijelaskan sebagai berikut:

No	Rekomendasi	Tindak Lanjut	Keterangan
1	Pembinaan penyempurnaan Renstra khususnya terkait kesesuaian penetapan Tujuan dan sasaran Strategis beserta indikatornya	<p>Penyempurnaan Renstra pada aspek ini memang sudah dilakukan BDI Surabaya, yaitu pada penyempurnaan indikator kinerja tujuan yang pada awalnya adalah "given" dari Renstra BPSDMI. Namun setelah dilakukan pembahasan/reviu di internal BDI Surabaya ternyata indikator turunan dari BPSDMI tersebut sama dengan indikator sasaran strategis pada perspektif stakeholder. Untuk itu, BDI Surabaya berupaya melakukan penetapan indikator tujuan dengan pertimbangan lebih menggambarkan pencapaian tujuan meningkatnya peran SDM industri pengolahan. Pertimbangan ini juga sejalan dengan rekomendasi yang diberikan oleh tim pereviu dari Biro Perencanaan. Indikator kinerja tujuan yg ditetapkan adalah kontribusi lulusan pelatihan vokasi industri terhadap tenaga kerja di sektor industri pengolahan. Dari ukuran ini dapat menunjukkan seberapa besar peran BDI Surabaya dalam penyediaan SDM industri bagi kebutuhan tenaga kerja sektor industri pengolahan.</p> <p>Selain penyempurnaan pada penetapan tujuan, BDI Surabaya juga melakukan penyempurnaan pada peta strategi, yaitu dengan penambahan 1 (satu) layer perspektif proses internal. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan agar peta strategi yang ditetapkan bisa menggambarkan</p>	Sudah Ditindaklanjuti

		<p>proses bisnis BDI Surabaya secara lebih komprehensif.</p> <p>Proses penyempurnaan Renstra telah diformalkan melalui SK Kepala BDI Surabaya Nomor 545 Tahun 2021 Tentang Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020-2024 Perubahan Tanggal 27 Desember 2021.</p> <p>Dalam rangka menjaga keberlanjutan proses peningkatan kualitas dokumen perencanaan BDI Surabaya, juga telah ditetapkan mekanisme berupa SOP Monev Dokumen Perencanaan Kinerja (terlampir).</p>	
2	<p>Pembinaan penyusunan LAKIP khususnya terkait bagaimana pelaporan kinerja yang baik serta menjamin kevalidan data capaian kinerja melalui SOP dan kegiatan yang memadai</p>	<p>BDI Surabaya telah melakukan upaya perbaikan dalam rangka penyempurnaan kualitas LAKIP. Upaya ini dilakukan melalui media rapat koordinasi penyusunan LAKIP melalui rapat koordinasi (notulensi terlampir). Perbaikan dan penyempurnaan ini mencakup peningkatan kualitas dalam penyajian data kinerja, dimana pada Lakip tahun 2021 sudah semakin diperkaya penyajian analisis data kerjanya.</p> <p>Dalam rangka mendukung kualitas penyajian kinerja ini didukung penyempurnaan pada tahapan proses dengan penyusunan SOP pengumpulan data kinerja (terlampir), serta data dukung dengan sumber yang tervalidasi, diantaranya BPS untuk jumlah tenaga kerja, Surat Keputusan LSP untuk jumlah lulusan kompeten dan Berita Acara Serah Terima lulusan (terlampir).</p>	<p>Sudah Ditindaklanjuti</p>
3	<p>Mengoptimalkan pelaksanaan evaluasi berkala baik secara mandiri maupun berjenjang</p>	<p>BDI Surabaya telah melakukan melaksanakan evaluasi berkala secara mandiri maupun berjenjang dengan melakukan rapat koordinasi secara berkala (notulensi terlampir), monitoring kegiatan melalui ALKI, aplikasi SIDIA.</p> <p>Pada aspek evaluasi dan reviu dokumen kinerja, selain pembahasan evaluasi dan reviu dilakukan bersama Sekretariat BPSDMI, namun BDI Surabaya juga menindaklanjuti dengan melakukan pembahasan di internal BDI Surabaya sehingga ditetapkan dokumen perencanaan kinerja sebagaimana dijelaskan pada penjelasan nomor 1 diatas.</p>	<p>Sudah Ditindaklanjuti</p>

## BAB II HASIL EVALUASI

### A. Kondisi

#### 1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Hasil Evaluasi atas Perencanaan Kinerja mendapatkan nilai 23,70 dari 30,00 dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/ Sub Komponen	Bobot	Nilai
<b>1</b>	<b>Perencanaan Kinerja</b>	<b>30,00</b>	<b>23,70</b>
1a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	5,40
1b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	6,30
1c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	12,00

BDI Surabaya telah menyusun dokumen perencanaan kinerja berupa Rencana Strategis 2020-2024, Perjanjian Kinerja 2021, Rencana Kinerja 2021, KAK dan RAB. Perencanaan Kinerja juga telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan. Pada Bulan Desember 2021 terjadi perubahan atau revisi Rencana Strategis 2020-2024 yang diikuti oleh Perjanjian Kinerja 2021. Perencanaan Kinerja juga telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan. Berdasarkan evaluasi didapatkan hasil sebagai berikut:

- a. Renstra telah menampilkan IKU namun belum sama seluruhnya dengan yang tertera pada Perjanjian Kinerja. Indikator Tujuan yang disampaikan pada renstra BDI tidak sama dengan yang tertera perjanjian kinerja BDI. Renkin 2021 belum direvisi mengikuti Renstra yang terbaru. Catatan ini belum memenuhi kriteria Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.

- b. Catatan tambahan yang telah dikonfirmasi atau saat ini oke oleh auditor yaitu Perspektif untuk Renstra yang ada pada BDI Surabaya menurut pandangan pihak BDI masih belum lengkap dengan tidak adanya perspektif internal proses yang turun dari renstra bpsdmi sehingga BDI Surabaya menambahkan sasaran kinerja baru yaitu Meningkatkan Kualitas Pendidikan dan Pelatihan industri berbasis kompetensi. Selain itu kinerja yang ada di Renstra BPSDMI yang turun ke satker saat ini tidak diperkenankan diubah sehingga untuk mengatasi hal tersebut BDI Surabaya menambahkan satu indikator kinerja sasaran yaitu Lulusan pendidikan dan pelatihan yang bersertifikat kompeten yang mempunyai definisi berbeda dengan indikator kinerja Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi

## 2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Hasil Evaluasi atas Pengukuran Kinerja mendapatkan nilai 22,20 dari 30,00 dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/ Sub Komponen	Bobot	Nilai
<b>2</b>	<b>Pengukuran Kinerja</b>	<b>30,00</b>	<b>22,20</b>
2a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	5,40
2b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	6,30
2c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	10,50

Pengukuran Kinerja di evaluasi dengan menggunakan data-data kinerja yang ada dan evaluasi rutin triwulanan, baik dengan menggunakan Laporan PP39, rapat rutin dan notulennya, dan penggunaan aplikasi dalam pengumpulan dan pengukuran data kinerja. Selain itu, Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian dalam mencapai kinerja. Berdasarkan evaluasi didapatkan hasil sebagai berikut:

- a. Data dukung indeks profesionalitas ASN mempunyai cara yang berbeda dalam perhitungannya sehingga mempengaruhi kriteria penilaian atas data kinerja yang dikumpulkan.
- b. BDI Surabaya belum menjelaskan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja untuk setiap sasaran kinerja.

### 3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Hasil Evaluasi atas Pengukuran Kinerja mendapatkan nilai 11,40 dari 15,00 dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/ Sub Komponen	Bobot	Nilai
<b>3</b>	<b>Pelaporan Kinerja</b>	<b>15,00</b>	<b>11,40</b>
3a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	3,00
3b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	3,15
3c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	5,25

Dokumen Laporan Kinerja telah menggambarkan Kinerja antara lain telah disusun, diformalkan, publikasi dan disampaikan tepat waktu. Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, jangka menengah, realisasi kinerja dengan realisasi tahun sebelumnya. Selain itu, Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak dalam mencapai kinerja berikutnya. Berdasarkan evaluasi didapatkan hasil sebagai berikut:

- a. Indeks profesionalitas ASN dilakukan perhitungan secara manual atau mandiri yang seharusnya menggunakan publish atau nilai yang berasal dari BKN. Penjelasan untuk penggunaan produk dalam negeri agar lebih spesifik atau didukung dengan data yang yg detail sesuai sumber data yang ditetapkan. Kedua catatan tersebut belum memenuhi kriteria

Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.

- b. Efisiensi penggunaan sumber daya telah dijelaskan namun belum untuk keseluruhan pada setiap sasaran kinerja.
- c. Dokumentasi atas kriteria Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi masih belum dapat dibuktikan secara memadai.

#### 4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil Evaluasi atas Pengukuran Kinerja mendapatkan nilai 19,75 dari 25,00 dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/ Sub Komponen	Bobot	Nilai
<b>4</b>	<b>Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal</b>	<b>25,00</b>	<b>19,75</b>
4a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	4,50
4b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	5,25
4c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	10,00

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai. Rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti seluruhnya, terjadi peningkatan implementasi SAKIP, dan kinerja, serta dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja. Berdasarkan evaluasi didapatkan hasil sebagai berikut:

- a. Penilaian untuk Sub Komponen 4a dan 4b disepakati nilai yang sama untuk penilaian Inspektorat Jenderal. Catatan terutama berada pada Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang belum menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.

- b. Efisiensi penggunaan sumber daya telah dijelaskan namun belum untuk keseluruhan pada setiap sasaran kinerja.
- c. Dokumentasi atas kriteria Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi masih belum dapat dibuktikan secara memadai.

#### 4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil Evaluasi atas Pengukuran Kinerja mendapatkan nilai 19,75 dari 25,00 dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/ Sub Komponen	Bobot	Nilai
<b>4</b>	<b>Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal</b>	<b>25,00</b>	<b>19,75</b>
4a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	4,50
4b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	5,25
4c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	10,00

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai. Rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti seluruhnya, terjadi peningkatan implementasi SAKIP, dan kinerja, serta dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja. Berdasarkan evaluasi didapatkan hasil sebagai berikut:

- a. Penilaian untuk Sub Komponen 4a dan 4b disepakati nilai yang sama untuk penilaian Inspektorat Jenderal. Catatan terutama berada pada Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang belum menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

### BAB III PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan evaluasi AKIP, BDI Surabaya memperoleh nilai total sebesar 77,05 atau BB dengan rincian per komponen sebagai berikut:

- |  |         |
|--|---------|
| a. Perencanaan Kinerja                     | : 23,70 |
| b. Pengukuran Kinerja                      | : 22,20 |
| c. Pelaporan Kinerja                       | : 11,40 |
| d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | : 19,75 |

Hal ini berarti Evaluasi AKIP BDI Surabaya Sangat Baik. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi.

#### B. Dorongan Terhadap Implementasi SAKIP Yang Lebih Baik

Terima kasih atas kerjasama dan respon yang baik dari BDI Surabaya. Hasil dari Evaluasi AKIP diharapkan mampu untuk meningkatkan implementasi SAKIP yang lebih baik kedepannya dan rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti secara keseluruhan.

Inspektur I



Bayu Fajar Nugroho

## LAMPIRAN

1. Lembar Kerja Evaluasi
2. Surat Tugas

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot			Catatan	Daftar Evidence
		Jawaban	UnitSakter	Nilai		
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		23,7		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	A	5,4		
	Kriteria:					
	1) Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.				nilai A SOP telah melebihi satu tahun pada saat penilaian	SOP dibuat tahun 2021
	2) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.				ok	SOP : SOP Penyusunan renstra, renkin, capaian kinerja dan lapp Renstra 2020-2024
	3) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.				ok	Renkin 2021
	4) Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.				ok	KAK TA 2021
	5) Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.				ok	RAB TA 2021
	1.b) Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	B	6,3	9 kriteria dari 10 = 90%	
	Kriteria:					
	1) Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.				ok	
	2) Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.				ok	Revisi Renstra terakhir Januari 2022 dan Renkin belum revisi masih Januari 2020 telah ttd Direktur - Revisi Renstra terakhir Januari 2022
	3) Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebuluhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.				- Renstra telah menampilkan KU namun belum sama seluruhnya dengan yang tertera pada Perjanjian Kinerja - Indikator Tujuan yang disampaikan pada renstra BDI tidak sama dengan yang tertera perjanjian kinerja BDI - Renkin belum direvisi mengkuri Renstra yang terbaru	
	4) Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.				ok, catatan telah dikonfirmasi pada saat zoom yaitu perspektif yang ada pada BDI Surabaya menurut pandangan masih belum lengkap dengan tidak adanya perspektif internal proses yang turun dari renstra bpsdmi sehingga BDI Surabaya menambahkan sasaran tersebut dan indikatornya catatan: adanya 2 narasi atas indikator sasaran strategis untuk lulusan pelatihan yang bersertifikat kompetensi menjadi pertanyaan kenapa harus dipisah, dengan perbedaan satu indikator tidak termasuk lulus sertifikasi dan satunya lulus kompetensi (keduanya merupakan diklat 3 m1)	Indikator kinerja Renstra dan Perkin Renstra revisi terakhir 27 Desember 2021 dan Perkin revisi terakhir tanggal 27 Des 2021 sedangkan Perkin awal Januari 2020
	5) Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.				ok, catatan dibawah telah dikonfirmasi pada saat zoom bahwa kinerja yang ada di renstra bpsdmi yang turun ke sakter saat ini tidak diperkenankan diubah sehingga untuk mengatasi hal tersebut BDI Surabaya menambahkan satu indikator kinerja sasaran bagi catatan: adanya 2 narasi atas indikator sasaran strategis untuk lulusan pelatihan yang bersertifikat kompetensi menjadi pertanyaan kenapa harus dipisah, dengan perbedaan satu indikator tidak termasuk lulus sertifikasi dan satunya lulus kompetensi (keduanya merupakan diklat 3 m1)	Perkin Direktur Perkin individu SRP pegawai Perkin Direktur Perkin individu SRP pegawai
	6) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.				ok	
	7) Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).				ok	
	8) Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).				ok	
	9) Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				ok	
	10) Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				ok	
	1.c) Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	B8	12		SRP pegawai
	Kriteria:					
	1) Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.				ok	
	2) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.				ok	Renkin dan POK 2021
	3) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .				ok	Renkin dan POK 2021 Lapp 2021
	4) Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.				ok	PP39 TW IV - Rencana Aksi TW I-IV



4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	ok	capaian kinerja dari indeks profesionalitas ASN menjadi pertanyaan oleh auditor dikarenakan hasil capaian bukan merupakan publish resmi atau dilakukan perhitungan sendiri. Penjelasan untuk penggunaan produk dalam negeri agar lebih spesifik atau didukung dengan data yang detail sesuai sumber data yang ditetapkan ok, agar kedepannya dapat diminci detail pada setiap kinerja	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.			
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	ok		
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	ok		
3.c	Palaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyusunan strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.	7,50	B	5,25
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung jawab).	ok		6 kriteria dari 7 = 85,7%
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	ok		
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan aktivitas untuk mencapai kinerja.	ok		
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan anggaran untuk mencapai kinerja.	ok		
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	ok		
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyusunan perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	ok		
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	ok		definisi selalu mempengaruhi budaya kinerja sulit dipenuhi dan belum ada pemibukkan dokumen yang memadai
4	<b>REALISASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL</b>	25,00	A	19,75
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	A	4,5
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjangka.			
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	B	5,25
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.			
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.			
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.			
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Applikasi).			
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	BB	10
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.	ok		5 kriteria dari 5 = 100%
2	Telaah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.	ok		Notulen rapat/revisi perkim 2021, revisi renstra 2020-2024, penyusunan perkim 2022, dan penyusunan renkin 2023
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	ok		Notulen rapat evaluasi kegiatan tw IV 2021 dan penyusunan lalqip 2021
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.	ok		Yang dibandingkan nilai SAKIP penilaian tahun lalu dengan sebelumnya (TA 2019 dan 2020)
5	Telaah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.	ok		Yang dibandingkan nilai SAKIP penilaian tahun lalu dengan sebelumnya (TA 2019 dan 2020) Capaian kinerja tercapai Peningkatan capaian kinerja dari tahun sebelumnya yang bisa dibandingkan dengan tahun ini
<b>NILAI EVALUASI AKIP</b>		<b>88</b>		<b>77,05</b>



**SURAT TUGAS**  
**No. 351/IJ-IND/ST/3/2022**

Inspektur I menugaskan kepada:

- |                                   |                     |
|-----------------------------------|---------------------|
| 1. Edy Waspan                     | (Pengendali Mutu)   |
| 2. Afrizal Haris                  | (Pengendali Teknis) |
| 3. Kesumaning Hastuti             | (Ketua Tim)         |
| 4. Oktaviyanto Jimat Wibowo       | (Ketua Tim)         |
| 5. Hariadi Amri                   | (Ketua Tim)         |
| 6. Trinanti Sulamit               | (Ketua Tim)         |
| 7. Mohammad Adhi Rachmaidi        | (Ketua Tim)         |
| 8. Rachmat Muhbianto              | (Ketua Tim)         |
| 9. Haris Seprianto                | (Anggota)           |
| 10. Pratiwi Widiyastuti           | (Anggota)           |
| 11. Arantxa Tiar                  | (Anggota)           |
| 12. Hary Apriyandi Mulia Romadhon | (Anggota)           |
| 13. Dinavita Rizkyanti            | (Anggota)           |
| 14. Aditya Gamma Mesakh S         | (Anggota)           |
| 15. Noer Dwi Rizkia Putri         | (Anggota)           |

Tujuan : Jakarta  
Keperluan : Evaluasi SAKIP pada BPSDMI dan Sekretariat Jenderal  
Lama Tugas : 26 (dua puluh enam) hari (4 - 29 April 2022)  
Angkutan : Angkutan Umum  
Biaya : Dibebankan pada DIPA Nomor SP DIPA-019.06.1.247885/2022 tanggal 12 Nopember 2021, MAK 1841.TBD.965.053.A.524113

Sekembalinya segera menyampaikan laporan kepada Inspektur I sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Demikian untuk dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Dikeluarkan di : Jakarta  
Pada tanggal : 11 Maret 2022

a.n. INSPEKTUR JENDERAL  
Plt. Inspektur I

Edy Waspan  
NIP. 195812121980031005

Tembusan:

1. Inspektur Jenderal;
2. KPPN Jakarta VII;
3. Bendahara Pengeluaran Itjen;
4. Yang Bersangkutan.

**NOTA DINAS**

Nomor: 93 /SJ-IND.2/KP/1/2023

Yth. : (daftar terlampir)  
Dari : Kepala Biro Organisasi dan SDM  
Hal : Penyampaian Nilai Indeks Profesionalitas ASN  
Lampiran : 2 (dua) halaman  
Tanggal : 12 Januari 2022

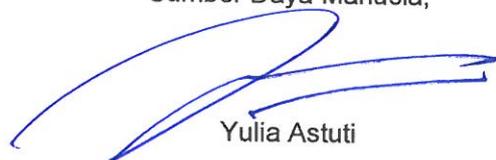
Bersama ini kami sampaikan rata-rata nilai Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) unit kerja Kementerian Perindustrian per 10 Januari 2022 yang diunduh dari <https://ip-jasn.bkn.go.id/>. Perlu kami informasikan bahwa nilai IP ASN Kementerian Perindustrian Tahun 2022 adalah 56,87 (sangat rendah), diukur dari 4.358 PNS dengan status kedudukan PNS aktif di Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) BKN. Pegawai yang status PNS-nya tidak aktif di SAPK, misalkan CPNS, cuti di luar tanggungan negara, masa persiapan pensiun, pensiun, dan sebagainya, maka tidak dihitung nilai IP ASN-nya. Nilai IP ASN setiap pegawai juga kami tampilkan di Intranet Kemenperin pada Aplikasi Kinerja Pegawai > Rekap IPASN.

Sesuai Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, IP ASN diukur berdasarkan 4 dimensi, yaitu dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Data tersebut berasal dari aplikasi SAPK. Di antara keempat dimensi tersebut, dimensi kompetensi pegawai Kementerian Perindustrian merupakan dimensi dengan rata-rata nilai terendah. Dimensi kompetensi meliputi diklat struktural, diklat fungsional, diklat teknis, dan seminar/workshop/magang/kursus/sejenisnya.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, untuk meningkatkan nilai IP ASN Kementerian Perindustrian, kami mengharapkan agar Saudara menginstruksikan kepada admin SAPK unit kerja untuk selalu memperbarui data diklat dan kursus yang pernah diikuti oleh pegawai di unit kerja Saudara melalui aplikasi SAPK.

Demikian, atas perhatian dan kerja sama Saudara, kami sampaikan terima

Kepala Biro Organisasi dan  
Sumber Daya Manusia,



Yulia Astuti

Lampiran 1 Nota Dinas Kepala Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia

Nomor : 09 /SJ-IND.2/KP/II/2023

Tanggal : 12 Januari 2023

Kepada Yth.

1. Para Sekretaris Direktorat Jenderal;
  2. Sekretaris Inspektorat Jenderal;
  3. Sekretaris BSKJI;
  4. Sekretaris BPSDMI;
  5. Para Kepala Biro dan Pusat lingkup Sekretariat Jenderal;
  6. Para Kepala BB SPJI;
  7. Para Kepala BSPJI;
  8. Para Kepala Balai Diklat Industri;
  9. Para Pimpinan Unit Pendidikan dan;
  10. Kepala BPIPI Sidoarjo;
- di lingkungan Kementerian Perindustrian

Lampiran 2 Nota Dinas Kepala Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia

Nomor : 09 /SJ-IND.2/KP//2023

Tanggal : 12 Januari 2023

**Rata-Rata Nilai IP ASN Unit Kerja Kementerian Perindustrian**

(data diunduh dari <https://ip-jasn.bkn.go.id/> per 10 Januari 2023)

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai yang Dinilai	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Total
1	Biro Perencanaan	37	16,76	6,08	21,76	5,00	49,59
2	Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia	36	15,97	6,32	22,22	5,00	49,51
3	Biro Keuangan	35	15,00	5,50	24,14	5,00	49,64
4	Biro Hukum	27	15,56	5,56	22,04	5,00	48,15
5	Biro Hubungan Masyarakat	31	16,13	5,81	23,55	5,00	50,48
6	Biro Umum	77	12,31	1,10	19,16	5,00	37,57
7	Pusat Data dan Informasi	36	14,44	3,33	24,31	5,00	47,08
8	Pusat Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri	23	16,74	2,39	23,91	5,00	48,04
9	Pusat Pemberdayaan Industri Halal	19	17,89	1,32	23,95	5,00	48,16
10	Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Agro	38	15,39	3,42	23,95	5,00	47,76
11	Direktorat Industri Hasil Hutan dan Perkebunan	22	17,27	0,00	25,00	5,00	47,27
12	Direktorat Industri Makanan, Hasil Laut, dan Perikanan	19	17,11	0,79	25,26	5,00	48,16
13	Direktorat Industri Minuman, Hasil Tembakau, dan Bahan Penyegar	22	17,73	3,18	23,86	5,00	49,77
14	Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Kimia, Farmasi dan Tekstil	32	12,88	2,89	25,47	5,00	46,23
15	Direktorat Industri Kimia Hulu	20	17,75	1,50	12,50	5,00	36,75
16	Direktorat Industri Kimia Hilir dan Farmasi	19	16,32	0,53	9,21	5,00	31,05
17	Direktorat Industri Semen, Keramik, dan Pengolahan Bahan Galian Non Logam	18	16,11	3,33	26,39	5,00	50,83
18	Direktorat Industri Tekstil, Kulit, dan Alas Kaki	22	15,45	0,68	11,36	5,00	32,50
19	Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Logam, Mesin, Alat Transportasi, dan Elektronika	39	15,95	0,38	20,51	5,00	41,85
20	Direktorat Industri Permesinan dan Alat Mesin Pertanian	18	16,67	0,00	25,00	5,00	46,67

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai yang Dinilai	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Total
21	Direktorat Industri Maritim, Alat Transportasi, dan Alat Pertahanan	19	18,42	0,00	21,05	5,00	44,47
22	Direktorat Industri Elektronika dan Telematika	22	17,27	0,00	23,18	5,00	45,45
23	Direktorat Industri Logam	18	16,67	0,00	23,89	5,00	45,56
24	Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah dan Aneka	45	14,56	0,67	20,56	5,00	40,78
25	Direktorat Industri Kecil dan Menengah Pangan, Furnitur, dan Bahan Bangunan	21	16,24	2,14	21,67	5,00	45,05
26	Direktorat Industri Aneka dan Industri Kecil dan Menengah Kimia, Sandang, dan Kerajinan	25	15,80	1,20	22,20	5,00	44,20
27	Direktorat Industri Kecil dan Menengah Logam, Mesin, Elektronika, dan Alat Angkut	24	16,25	2,50	22,08	5,00	45,83
28	Balai Pemberdayaan Industri Persepatuan Indonesia	29	12,76	8,71	25,00	5,00	51,47
29	Sekretariat Direktorat Jenderal Ketahanan, Perwilayahan dan Akses Industri Internasional	44	15,75	3,47	19,55	5,00	43,76
30	Direktorat Ketahanan dan Iklim Usaha Industri	29	17,41	1,55	23,45	5,00	47,41
31	Direktorat Perwilayahan Industri	24	16,46	2,08	24,17	5,00	47,71
32	Direktorat Akses Industri Internasional	22	16,59	0,68	22,50	5,00	44,77
33	Direktorat Akses Sumber Daya Industri dan Promosi Internasional	21	17,38	1,19	23,33	5,00	46,90
34	Sekretariat Inspektorat Jenderal	33	13,39	4,32	25,00	5,00	47,71
35	Inspektorat I	16	16,25	9,38	23,44	5,00	54,06
36	Inspektorat II	18	16,94	12,22	23,89	5,00	58,06
37	Inspektorat III	20	16,25	8,25	15,00	5,00	44,50
38	Inspektorat IV	16	15,94	15,63	25,00	5,00	61,56
39	Sekretariat Badan Standardisasi dan Kebijakan Jasa Industri	44	15,00	14,65	18,07	5,00	52,72
40	Pusat Pengawasan Standardisasi Industri	23	17,39	0,00	22,17	5,00	44,57
41	Pusat Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Industri dan Kebijakan Jasa Industri	29	16,55	3,71	23,79	5,00	49,05
42	Pusat Perumusan, Penerapan, dan Pemberlakuan Standardisasi Industri	25	16,04	0,00	18,00	5,00	39,04
43	Pusat Industri Hijau	15	17,00	0,00	24,67	5,00	46,67
44	Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kimia, Farmasi, dan Kemasan	88	14,66	16,66	24,89	5,00	61,21

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai yang Dinilai	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Total
45	Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Agro	115	14,13	16,41	21,70	5,00	57,24
46	Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Keramik dan Mineral Nonlogam	59	15,93	29,41	24,32	5,00	74,66
47	Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Tekstil	71	14,86	27,20	24,86	5,00	71,92
48	Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik	101	14,06	27,31	20,15	5,00	66,52
49	Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Selulosa	71	15,77	25,06	22,75	5,00	68,58
50	Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Logam dan Mesin	110	13,60	23,52	24,14	5,00	66,25
51	Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet, dan Plastik	81	15,37	27,48	23,21	5,00	71,06
52	Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kerajinan dan Batik	92	14,95	37,66	24,29	5,00	81,90
53	Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Pencegahan Pencemaran Industri	75	14,87	21,80	24,93	4,96	66,56
54	Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Hasil Perkebunan, Mineral Logam, dan	59	14,61	29,16	24,58	5,00	73,35
55	Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Banda Aceh	36	13,61	8,82	23,75	5,00	51,18
56	Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Medan	50	12,90	9,37	23,50	5,00	50,77
57	Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Padang	52	14,37	17,76	23,46	5,00	60,59
58	Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Palembang	49	14,59	7,91	25,31	5,00	52,81
59	Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bandar Lampung	42	14,17	25,18	24,52	5,00	68,87
60	Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Surabaya	68	15,15	37,38	23,75	5,00	81,28
61	Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Banjarbaru	55	14,18	39,73	23,73	5,00	82,64
62	Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Pontianak	44	11,48	5,06	24,55	5,00	46,08
63	Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Samarinda	42	14,64	35,30	25,48	5,00	80,42
64	Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Manado	40	15,25	25,09	23,38	5,00	68,72

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai yang Dinilai	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Total
65	Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Ambon	39	13,64	24,71	24,23	4,90	67,47
66	Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Jakarta	22	16,36	19,91	22,95	5,00	64,23
67	Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Pekanbaru	15	13,33	37,33	22,00	5,00	77,67
68	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri	31	12,45	3,87	24,03	5,00	45,35
69	Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Industri	25	17,20	0,00	24,20	5,00	46,40
70	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Aparatur	19	17,11	1,71	21,05	5,00	44,87
71	Balai Diklat Industri Medan	27	13,78	13,43	24,63	5,00	56,83
72	Balai Diklat Industri Padang	25	14,60	19,90	24,20	5,00	63,70
73	Balai Diklat Industri Jakarta	24	15,42	6,88	23,96	5,00	51,25
74	Balai Diklat Industri Yogyakarta	30	15,83	8,58	24,33	5,00	53,75
75	Balai Diklat Industri Surabaya	30	16,17	24,08	25,67	5,00	70,92
76	Balai Diklat Industri Makassar	20	14,50	11,98	25,00	5,00	56,48
77	Balai Diklat Industri Denpasar	25	14,84	12,10	25,60	5,00	57,54
78	Pusat Pengembangan Pendidikan Vokasi Industri	19	17,11	2,11	25,26	5,00	49,47
79	Politeknik STMI Jakarta	79	18,29	1,20	23,99	5,00	48,48
80	Politeknik STTT Bandung	100	17,21	6,68	24,00	5,00	52,89
81	Politeknik AKA Bogor	117	16,80	3,27	25,00	5,00	50,07
82	Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan	86	17,03	1,74	23,66	5,00	47,44
83	Politeknik ATI Padang	98	18,53	9,28	24,03	5,00	56,84
84	Politeknik ATK Yogyakarta	109	15,97	8,37	24,31	5,00	53,65
85	Politeknik APP Jakarta	79	17,67	11,84	25,00	5,00	59,51
86	Politeknik ATI Makassar	84	18,46	12,44	24,94	5,00	60,85
87	Sekolah Menengah Kejuruan - SMAK Bogor	98	13,85	11,86	24,90	5,00	55,61
88	Sekolah Menengah Kejuruan - SMAK Padang	68	14,85	8,16	25,07	5,00	53,09
89	Sekolah Menengah Kejuruan - SMAK Makassar	55	14,91	17,68	24,55	5,00	62,14
90	Sekolah Menengah Kejuruan - SMTI Banda Aceh	44	16,14	9,89	25,45	5,00	56,48
91	Sekolah Menengah Kejuruan - SMTI Makassar	52	15,00	9,71	26,73	5,00	56,44

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai yang Dinilai	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Total
92	Sekolah Menengah Kejuruan - SMTI Yogyakarta	73	14,93	23,40	24,32	5,00	67,65
93	Sekolah Menengah Kejuruan - SMTI Bandar Lampung	65	15,77	16,42	24,92	5,00	62,12
94	Sekolah Menengah Kejuruan - SMTI Padang	52	15,67	9,04	25,00	5,00	54,71
95	Sekolah Menengah Kejuruan - SMTI Pontianak	59	13,73	8,81	25,00	5,00	52,54
96	Akademi Komunitas Industri Tekstil dan Produk Tekstil Surakarta	43	17,56	13,60	24,30	5,00	60,47
97	Politeknik Industri Logam Morowali	29	17,07	5,48	20,69	5,00	48,24
98	Politeknik Industri Furniture dan Pengolahan Kayu Kendal	24	18,96	2,92	24,17	5,00	51,04
99	Akademi Komunitas Industri Manufaktur Bantaeng	20	19,00	7,13	23,75	5,00	54,88
<b>Kementerian Perindustrian</b>		<b>4.358</b>	<b>15,51</b>	<b>12,85</b>	<b>23,51</b>	<b>5,00</b>	<b>56,87</b>

Nomor : B/428/SJ-IND/KU/X/2022  
Lampiran :  
Hal : Laporan Hasil Penilaian Mandiri  
Maturitas Penyelenggaraan  
SPIP Kementerian Perindustrian  
Tahun 2021/2022

Jakarta, 7 Oktober 2022

Yth. Menteri Perindustrian  
di  
JAKARTA

Dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Penilaian Mandiri Maturitas Penyelenggaraan SPIP Kementerian Perindustrian Tahun 2021/2022 dengan uraian sebagai berikut:

## A. SIMPULAN DAN SARAN

### 1. Simpulan

Simpulan hasil penilaian mandiri maturitas penyelenggaraan SPIP Kementerian Perindustrian Tahun 2021/2022 menunjukkan bahwa tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP berada pada level "**terdefinisi**" atau tingkat **3 (tiga)** dari 5 (lima) tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP. Pengukuran terhadap 3 (tiga) komponen penilaian menghasilkan nilai maturitas penyelenggaraan SPIP sebesar "**3,063**"

Lebih lanjut, hasil penilaian terhadap 3 (tiga) komponen penilaian menunjukkan kondisi sebagai berikut:

No.	Komponen Penilaian	Level	Skor
1.	Penetapan Tujuan	3	1,200
2.	Struktur dan Proses	2	0,903
3.	Pencapaian Tujuan Penyelenggaraan SPIP	2	0,960
	<b>Nilai Maturitas Penyelenggaraan SPIP</b>	<b>2</b>	<b>3,063</b>
	- MRI	<b>2</b>	<b>2,850</b>
	- IEPK	<b>3</b>	<b>3,650</b>

Dengan tingkat maturitas "**terdefinisi**", maka karakteristik penyelenggaraan SPIP secara umum menunjukkan bahwa Kementerian Perindustrian telah mampu **mendefinisikan kinerjanya dengan baik** dan **strategi pencapaian kinerjanya telah relevan dan terintegrasi**, serta **pelaksanaan pengendalian telah dilaksanakan namun belum efektif**, sehingga Kementerian Perindustrian telah berada pada level 3 (terdefinisi).

## **2. Saran Peningkatan Maturitas Penyelenggaraan SPIP**

Untuk meningkatkan maturitas penyelenggaraan SPIP, maka hal yang perlu diperbaiki secara umum pada tingkat "terdefinisi" adalah perlu **mengintegrasikan dan menginternalisasikan pengendalian intern sebagai proses yang melekat/integral dengan proses kegiatan lainnya.**

Rincian kondisi maturitas per komponen dan saran perbaikannya diuraikan pada bagian berikutnya di uraian penilaian.

## **B. URAIAN PENILAIAN**

### **1. Dasar Penilaian**

Dasar hukum penilaian maturitas penyelenggaraan SPIP Kementerian Perindustrian adalah sebagai berikut:

- 1) Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, dimana untuk mencapai pengelolaan keuangan negara yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, menteri wajib menyelenggarakan SPIP dalam rangka memberi keyakinan memadai bagi terciptanya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan;
- 2) Pasal 3 Peraturan BPKP Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penilaian Maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah, dimana Kementerian Perindustrian sebagai entitas penyelenggara SPIP wajib melakukan penilaian atas maturitas penyelenggaraan SPIP;
- 3) Surat Keputusan Menteri Perindustrian Nomor 2280 Tahun 2022 Tanggal 15 Agustus 2022 Tentang Tim Penilai Mandiri dan Tim Penjaminan Kualitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Di Lingkungan Kementerian Perindustrian Tahun 2022.

### **2. Tujuan Penilaian**

Penilaian tingkat maturitas dilaksanakan dengan tujuan :

- 1) Menentukan tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP pada Kementerian Perindustrian;
- 2) Memberikan saran peningkatan tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP pada Kementerian Perindustrian.

### **3. Ruang Lingkup Penilaian**

Penilaian maturitas penyelenggaraan SPIP meliputi komponen sebagai berikut :

- 1) Penetapan Tujuan, yang meliputi 2 (dua) unsur penilaian ;

- 2) Struktur dan Proses, yang meliputi 5 (lima) unsur penilaian dengan 25 (dua puluh lima) subunsur penilaian ; dan
- 3) Pencapaian Tujuan Penyelenggaraan SPIP, yang meliputi 4 (empat) unsur penilaian yang terdiri dari 11 (sebelas) subunsur penilaian.

Penilaian maturitas penyelenggaraan SPIP pada Kementerian Perindustrian dilakukan pada 9 (sembilan) Unit Kerja Eselon 1, yaitu :

- 1) Sekretariat Jenderal ;
- 2) Inspektorat Jenderal ;
- 3) Direktorat Jenderal Industri Kimia, Farmasi, dan Tekstil ;
- 4) Direktorat Jenderal Industri Logam, Mesin, Alat Transportasi, dan Elektronika ;
- 5) Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah dan Aneka ;
- 6) Direktorat Jenderal Industri Agro ;
- 7) Direktorat Jenderal Ketahanan, Perwilayahan, dan Akses Industri Internasional ;
- 8) Badan Standardisasi dan Kebijakan Jasa Industri ; dan
- 9) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri.

Periode penilaian adalah penyelenggaraan SPIP mulai dari Juli 2021 sampai dengan Juni 2022.

#### 4. Metodologi Penilaian dan Teknik Pengumpulan Data

Penilaian maturitas penyelenggaraan SPIP Kementerian Perindustrian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif pada 3 (tiga) komponen maturitas penyelenggaraan SPIP yaitu :

No.	Komponen Penilaian	Jumlah Fokus	Bobot Komponen
1.	<b>Penetapan Tujuan</b>	<b>2</b>	<b>40%</b>
	a. Kualitas Sasaran Strategis	1	
	b. Kualitas Strategi Pencapaian Sasaran Strategis (Program dan Kegiatan)	1	
2.	<b>Struktur dan Proses</b>	<b>25</b>	<b>30%</b>
	a. Lingkungan Pengendalian	8	
	b. Penilaian Risiko	2	
	c. Kegiatan Pengendalian	11	
	d. Informasi dan Komunikasi	2	
	e. Pemantauan	2	
3.	<b>Pencapaian Tujuan SPIP</b>	<b>7</b>	<b>30%</b>
	a. Efektivitas dan Efisiensi Pencapaian Tujuan Organisasi	2	
	b. Keandalan Pelaporan Keuangan	1	
	c. Pengamanan atas Aset Negara	3	
	d. Ketaatan terhadap Peraturan Perundang-undangan	1	
<b>Total Bobot</b>			<b>100%</b>

Setiap komponen terbagi menjadi beberapa unsur dan subunsur yang menunjukkan karakter level maturitas mulai dari rintisan (nilai 1), berkembang (nilai 2), terdefinisi (nilai 3), terkelola dan terukur (nilai 4), dan optimum (nilai 5). Penentuan nilai ditetapkan berdasar modus dari nilai masing-masing karakter fokus maturitas.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan teknik wawancara, analisis dokumen, dan observasi. Responden yang menjadi rujukan pengumpulan data dipilih dari pejabat/pelaksana pada Kementerian Perindustrian.

Pengumpulan data dilakukan dengan bantuan aplikasi penilaian maturitas penyelenggaraan SPIP.

Simpulan hasil penilaian dituangkan dalam bentuk skor level maturitas sesuai dengan hasil nilai akhir untuk masing-masing fokus penilaian dengan gradasi sebagai berikut :

Tingkat Maturitas	Klasifikasi Nilai	Interval Nilai
Rintisan	1	$1,0 \leq \text{Nilai} < 2,0$
Berkembang	2	$2,0 \leq \text{Nilai} < 3,0$
Terdefinisi	3	$3,0 \leq \text{Nilai} < 4,0$
Terkelola dan Terukur	4	$4,0 \leq \text{Nilai} < 4,5$
Optimum	5	$\geq 4,5$

## 5. Hasil Penilaian Maturitas Penyelenggaraan SPIP

Dari hasil penilaian maturitas penyelenggaraan SPIP Kementerian Perindustrian Tahun 2021/2022, disimpulkan bahwa secara umum penyelenggaraan SPIP Kementerian Perindustrian telah memenuhi kriteria pada tingkat "terdefinisi" dengan skor sebesar 3,063, dengan rincian sebagai berikut :

Komponen, Unsur, dan Subunsur Penilaian Maturitas Penyelenggaraan SPIP	Bobot Unsur	Skor	Nilai
<b>PENETAPAN TUJUAN</b>			
Kualitas Sasaran Strategis	50%	3,000	1,500
Kualitas Strategi Pencapaian Sasaran Strategis	50%	3,000	1,500
<b>SUB JUMLAH PERENCANAAN</b>	<b>100%</b>		<b>3,000</b>
<b>BOBOT PERENCANAAN</b>	<b>40%</b>		<b>1,200</b>
<b>STRUKTUR DAN PROSES</b>			
<b>Lingkungan Pengendalian</b>			
Penegakan Integritas dan Nilai Etika (1.1)	3,75%	3,218	0,120
Komitmen terhadap Kompetensi (1.2)	3,75%	3,000	0,112
Kepemimpinan yang Kondusif (1.3)	3,75%	3,482	0,130
Pembentukan Struktur Organisasi yang Sesuai dengan Kebutuhan (1.4)	3,75%	3,250	0,121
Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab yang Tepat (1.5)	3,75%	4,000	0,150

<b>Komponen, Unsur, dan Subunsur Penilaian Maturitas Penyelenggaraan SPIP</b>	<b>Bobot Unsur</b>	<b>Skor</b>	<b>Nilai</b>
Penyusunan dan Penerapan Kebijakan yang Sehat tentang Pembinaan SDM (1.6)	3,75%	3,583	0,134
Perwujudan Peran APIP yang Efektif (1.7)	3,75%	2,000	0,075
Hubungan Kerja yang Baik dengan Instansi Pemerintah Terkait (1.8)	3,75%	3,125	0,117
<b>Penilaian Risiko</b>			
Identifikasi Risiko (2.1)	10%	2,333	0,233
Analisis Risiko (2.2)	10%	2,041	0,204
<b>Kegiatan Pengendalian</b>			
Reviu atas Kinerja Instansi Pemerintah (3.1)	2,27%	3,500	0,079
Pembinaan Sumber Daya Manusia (3.2)	2,27%	3,000	0,068
Pengendalian atas Pengelolaan Sistem Informasi (3.3)	2,27%	3,500	0,079
Pengendalian Fisik atas Aset (3.4)	2,27%	3,500	0,079
Penetapan dan Reviu atas Indikator dan Ukuran Kinerja (3.5)	2,27%	3,750	0,085
Pemisahan Fungsi (3.6)	2,27%	3,500	0,079
Otorisasi atas Transaksi dan Kejadian yang Penting (3.7)	2,27%	3,250	0,073
Pencatatan yang Akurat dan Tepat Waktu atas Transaksi dan Kejadian (3.8)	2,27%	3,750	0,085
Pembatasan Akses atas Sumber Daya dan Pencatatannya (3.9)	2,27%	3,250	0,073
Akuntabilitas terhadap Sumber Daya dan Pencatatannya (3.10)	2,27%	3,500	0,079
Dokumentasi yang Baik atas SPI serta Transaksi dan Kejadian Penting (3.11)	2,27%	3,000	0,068
<b>Informasi dan Komunikasi</b>			
Informasi yang Relevan (4.1)	5%	3,175	0,158
Komunikasi yang Efektif (4.2)	5%	4,000	0,200
<b>Pemantauan</b>			
Pemantauan Berkelanjutan (5.1)	7,50%	3,083	0,231
Evaluasi Terpisah (5.2)	7,50%	2,250	0,168
<b>SUB JUMLAH STRUKTUR DAN PROSES</b>			<b>3,010</b>
<b>BOBOT STRUKTUR DAN PROSES</b>	<b>30%</b>		<b>0,903</b>
<b>PENCAPAIAN TUJUAN PENYELENGGARAAN SPIP</b>			
<b>Efektivitas dan Efisiensi Pencapaian Tujuan Organisasi</b>			
Capaian <i>Outcome</i>	15%	4,000	0,600
Capaian <i>Output</i>	15%	5,000	0,750
<b>Keandalan Pelaporan Keuangan</b>			
Opini LK	25%	3,000	0,750

Komponen, Unsur, dan Subunsur Penilaian Maturitas Penyelenggaraan SPIP	Bobot Unsur	Skor	Nilai
<b>Pengamanan atas Aset Negara</b>			
Keamanan Administrasi	10%	3,000	0,300
Keamanan Fisik	5%	2,000	0,100
Keamanan Hukum	10%	3,000	0,300
<b>Ketaatan terhadap Peraturan Perundang-undangan</b>			
Temuan Ketaatan – BPK	20%	2,000	0,400
<b>SUB JUMLAH PENCAPAIAN TUJUAN PENYELENGGARAAN SPIP</b>			<b>3,200</b>
<b>BOBOT PENCAPAIAN TUJUAN PENYELENGGARAAN SPIP</b>	<b>30%</b>		<b>0,960</b>
<b>TOTAL NILAI MATURITAS PENYELENGGARAAN SPIP</b>			<b>3,063</b>

Uraian lebih lanjut hasil penilaian maturitas penyelenggaraan SPIP Kementerian Perindustrian Tahun 2021/2022 adalah sebagai berikut :

**1) Karakteristik maturitas penyelenggaraan SPIP Kementerian Perindustrian Tahun 2021/2022 mencapai level “terdefinisi”**

Seperti diuraikan sebelumnya, dengan tingkat maturitas “**terdefinisi**”, maka karakteristik penyelenggaraan SPIP secara umum menunjukkan bahwa Kementerian Perindustrian telah mampu mengelola kinerjanya dengan baik. Kementerian Perindustrian tidak hanya mampu merumuskan kinerja beserta indikator dan targetnya saja, tetapi juga telah mampu menyusun strategi pencapaian kinerja berupa program dan kegiatan yang efektif dalam upaya pencapaian target kinerja tersebut.

Pengendalian telah dibangun dan diimplementasikan pada seluruh program dan kegiatan Kementerian Perindustrian. Kementerian Perindustrian juga telah menyusun dan mengimplementasikan kebijakan pengelolaan risiko (termasuk risiko korupsi) pada seluruh unit kerja. Namun demikian, belum terdapat evaluasi terhadap efektivitas pengendalian dan pengelolaan risiko (termasuk risiko korupsi) tersebut.

Hal tersebut berdampak pada masih adanya beberapa tugas dan fungsi organisasi yang belum berjalan secara efektif, masih adanya permasalahan yang tidak material dalam pelaporan keuangan dan pengelolaan aset, masih adanya ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, dan cukup tingginya risiko keterjadian korupsi.

**2) Penilaian atas Komponen Penetapan Tujuan**

Penilaian atas komponen penetapan tujuan dilakukan terhadap 2 (dua) unsur penilaian sebagai berikut :

**a. Kualitas Sasaran Strategis**

Hasil penilaian atas kualitas sasaran strategis menunjukkan nilai 3,0000. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum sasaran strategis Kementerian Perindustrian telah berorientasi hasil dan sesuai dengan isu strategis. Namun demikian, indikator kinerja belum sepenuhnya jelas, terukur, dan berorientasi hasil, serta target kinerja yang belum sepenuhnya baik dan belum sepenuhnya memperhatikan capaian tahun lalu dan target di atasnya.

**b. Kualitas Strategi Pencapaian Sasaran Strategis**

Hasil penilaian atas kualitas strategi pencapaian sasaran strategis menunjukkan nilai 3,0000. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kualitas program (*outcome*) di tingkat Unit Eselon I telah menggambarkan keterkaitan *cascading* kinerja dari sasaran strategis kementerian ke sasaran program Unit, serta sasaran program telah berorientasi hasil dan sesuai dengan isu. Namun demikian, indikator kinerja belum sepenuhnya jelas, terukur, dan berorientasi hasil, serta target kinerja yang belum sepenuhnya baik dan belum sepenuhnya memperhatikan capaian tahun lalu dan target di atasnya. Hal yang sama juga berlaku terhadap kualitas kegiatan (*output*) Eselon II yang belum sepenuhnya memiliki keterkaitan dengan sasaran strategis Unit, kualitas sasaran program Unit, kualitas indikator kinerja program Unit, serta kualitas target kinerja program Unit.

**3) Penilaian atas Komponen Struktur dan Proses**

Penilaian atas komponen struktur dan proses dilakukan terhadap 5 (lima) unsur penilaian sebagai berikut :

**a. Lingkungan Pengendalian**

Penilaian atas unsur lingkungan pengendalian meliputi 8 (delapan) subunsur dengan hasil penilaian sebagai berikut :

**1. Subunsur Penegakan Integritas dan Nilai Etika**

Hasil penilaian subunsur Penegakan Integritas dan Nilai Etika menunjukkan nilai 3,218, dimana hasil ini menunjukkan bahwa kebijakan penegakan integritas dan nilai etika di Kementerian Perindustrian telah dilaksanakan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam organisasi. Namun demikian, Kebijakan dan implementasi organisasi belum dievaluasi dalam usaha meningkatkan integritas dan nilai etika para pegawai.

**2. Komitmen terhadap Kompetensi**

Hasil penilaian subunsur Komitmen terhadap Kompetensi menunjukkan nilai 3,000, dimana hasil ini menunjukkan bahwa standar kompetensi telah diimplementasikan/dimanfaatkan dalam pengelolaan/pembinaan SDM organisasi. Namun demikian, Standar kompetensi organisasi dan

implementasi/pemanfaatannya belum dievaluasi untuk mengetahui efektivitasnya.

3. **Kepemimpinan yang Kondusif**

Hasil penilaian subunsur Kepemimpinan yang Kondusif menunjukkan nilai 3,482, dimana hasil ini menunjukkan bahwa Pimpinan organisasi melaksanakan kebijakan dan didukung dengan SDM yang bekerja sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan. Namun demikian, belum adanya evaluasi berkala atas kebijakan pengendalian intern untuk mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan pengendalian yang kondusif.

4. **Pembentukan Struktur Organisasi yang Sesuai dengan Kebutuhan**

Hasil penilaian subunsur Pembentukan Struktur Organisasi yang Sesuai dengan Kebutuhan menunjukkan nilai 3,250, dimana hasil ini menunjukkan bahwa Struktur organisasi dijalankan sesuai proses bisnis organisasi dengan SDM yang mencukupi. Namun demikian, efisiensi dan efektivitas struktur organisasi belum dapat dilihat secara berkala melalui pengujian atas pelaksanaan proses bisnis organisasi dan ketepatannya dengan perencanaan strategis.

5. **Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab yang Tepat**

Hasil penilaian subunsur Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab yang Tepat menunjukkan nilai 4,000, dimana hasil ini menunjukkan bahwa Pelaksanaan tugas dan fungsi yang didelegasikan dilaksanakan sesuai dengan kebijakan/prosedur yang ditetapkan, serta telah terdapat evaluasi berkala atas pelaksanaan wewenang dan tanggungjawab sesuai dengan kebijakan/prosedur yang ditetapkan.

6. **Penyusunan dan Penerapan Kebijakan yang Sehat tentang Pembinaan SDM**

Hasil penilaian subunsur Penyusunan dan Penerapan Kebijakan yang Sehat tentang Pembinaan SDM menunjukkan nilai 3,5833, dimana hasil ini menunjukkan bahwa Pengelolaan SDM telah dilaksanakan sejak rekrutmen sampai dengan pemberhentian pegawai sesuai kebijakan/prosedur yang ditetapkan. Namun demikian, Kebijakan dan implementasi terkait pengelolaan SDM organisasi belum dievaluasi sehingga dapat diketahui efektivitasnya

7. **Perwujudan Peran APIP yang Efektif**

Hasil penilaian subunsur Perwujudan Peran APIP yang Efektif menunjukkan nilai 2,000, dimana hasil ini menunjukkan bahwa proses audit dilakukan secara tetap (rutin) dan berulang.

8. **Hubungan Kerja yang Baik dengan Instansi Pemerintah Terkait**

Hasil penilaian subunsur Hubungan Kerja yang Baik dengan Instansi Pemerintah Terkait menunjukkan nilai 3,125, dimana hal ini menunjukkan bahwa organisasi

dan mitra telah melaksanakan kegiatan sesuai dengan lingkup kewenangan masing-masing sesuai kebijakan dan ukuran kinerja yang ditetapkan. Namun demikian, Pelaksanaan kebijakan kerjasama organisasi belum dievaluasi secara berkala.

**b. Penilaian Risiko**

Penilaian atas unsur penilaian risiko meliputi 2 (dua) subunsur dengan hasil penilaian sebagai berikut :

1. Identifikasi Risiko

Hasil penilaian subunsur Identifikasi Risiko menunjukkan nilai 2,333, dimana hal ini menunjukkan proses manajemen risiko telah terintegrasi dengan dengan proses bisnis dan proses perencanaan tingkat operasional unit kerja serta telah diterapkan secara konsisten. Namun demikian, Kualitas identifikasi risiko dan register risiko belum memadai.

2. Analisis Risiko

Hasil penilaian subunsur Analisis Risiko menunjukkan nilai 1,383, dimana hal ini menunjukkan analisis risiko telah dilakukan terhadap seluruh risiko operasional yang teridentifikasi namun belum memadai. Tindak pengendalian terhadap seluruh risiko operasional unit kerja telah diimplementasikan, namun tindak pengendalian terhadap risiko strategis belum diimplementasikan.

**c. Kegiatan Pengendalian**

Penilaian atas unsur kegiatan pengendalian meliputi 11 (sebelas) subunsur dengan hasil penilaian sebagai berikut :

1. Reviu atas Kinerja Instansi Pemerintah

Hasil penilaian subunsur Reviu atas Kinerja Instansi Pemerintah menunjukkan nilai 3,500, dimana hal ini menunjukkan bahwa Reviu kinerja organisasi dilaksanakan dan didokumentasikan dengan baik untuk dibandingkan pengaruhnya terhadap capaian kinerja periode berikutnya, namun belum dievaluasi secara berkala.

2. Pembinaan Sumber Daya Manusia

Hasil penilaian subunsur Pembinaan Sumber Daya Manusia menunjukkan nilai 3,000, dimana hal ini menunjukkan bahwa Kebijakan terkait pembinaan SDM telah dikomunikasikan dan dipahami oleh pihak yang berkepentingan dan telah diimplementasikan dilaksanakan sesuai kebijakan/prosedur yang ditetapkan organisasi, namun belum dievaluasi secara berkala.

3. Pengendalian atas Pengelolaan Sistem Informasi

Hasil penilaian subunsur Pengendalian atas Pengelolaan Sistem Informasi menunjukkan nilai 3,500, dimana hal ini menunjukkan kebijakan pengelolaan sistem informasi organisasi telah digunakan dalam analisis kebutuhan dukungan sistem informasi, kemanfaatan sistem informasi existing, serta struktur pengelola dan pengguna sistem informasi beserta wewenang dan tanggungjawabnya.

4. Pengendalian Fisik atas Aset

Hasil penilaian subunsur Pengendalian Fisik atas Aset menunjukkan nilai 3,500, dimana hal ini menunjukkan bahwa Kebijakan/prosedur pengelolaan atas aset organisasi termasuk pengamanan fisik atas aset telah diimplementasikan secara memadai, namun belum dievaluasi secara berkala.

5. Penetapan dan Reviu atas Indikator dan Ukuran Kinerja

Hasil penilaian subunsur Penetapan dan Reviu atas Indikator dan Ukuran Kinerja menunjukkan nilai 3,750, dimana hal ini menunjukkan bahwa Kebijakan/prosedur penetapan dan reviu atas indikator dan ukuran kinerja organisasi dilaksanakan secara memadai, namun belum dievaluasi secara berkala.

6. Pemisahan Fungsi

Hasil penilaian subunsur Pemisahan Fungsi menunjukkan nilai 3,500, dimana hal ini menunjukkan bahwa Kebijakan terkait pemisahan fungsi dalam proses transaksi dan kejadian telah dilaksanakan sesuai kebijakan/prosedur yang ditetapkan, namun belum dievaluasi secara berkala.

7. Otorisasi atas Transaksi dan Kejadian yang Penting

Hasil penilaian subunsur Otorisasi atas Transaksi dan Kejadian yang Penting menunjukkan nilai 3,250, dimana hal ini menunjukkan bahwa Kebijakan terkait otorisasi atas transaksi dan kejadian telah dilaksanakan sesuai kebijakan/prosedur yang ditetapkan, namun belum dievaluasi secara berkala.

8. Pencatatan yang Akurat dan Tepat Waktu atas Transaksi dan Kejadian

Hasil penilaian subunsur Pencatatan yang Akurat dan Tepat Waktu atas Transaksi dan Kejadian menunjukkan nilai 3,750, dimana hal ini menunjukkan bahwa Pencatatan atas transaksi dan kejadian telah dilaksanakan oleh pihak yang berkepentingan sesuai kebijakan/prosedur yang ditetapkan. Namun demikian, Kebijakan dan implementasi terkait pencatatan atas transaksi dan kejadian belum dievaluasi untuk mengetahui efektivitasnya

9. Pembatasan Akses atas Sumber Daya dan Pencatatannya

Hasil penilaian subunsur Pembatasan Akses atas Sumber Daya dan Pencatatannya menunjukkan nilai 3,250, dimana hal ini menunjukkan bahwa Kebijakan terkait pembatasan akses terhadap sumber daya dan pencatatannya

telah dilaksanakan implementasi pembatasan akses sesuai dengan ketentuan, namun belum dievaluasi secara berkala.

**10. Akuntabilitas terhadap Sumber Daya dan Pencatatannya**

Hasil penilaian subunsur Akuntabilitas terhadap Sumber Daya dan Pencatatannya menunjukkan nilai 3,500, dimana hal ini menunjukkan bahwa Kebijakan terkait pertanggungjawaban sumber daya dan pencatatannya telah diimplementasikan dalam hal sumber daya dan pencatatannya telah sepenuhnya dipertanggungjawabkan oleh pihak/pegawai yang ditetapkan sesuai kebijakan/prosedur yang ditetapkan, namun belum dievaluasi secara berkala.

**11. Dokumentasi yang Baik atas SPI serta Transaksi dan Kejadian Penting**

Hasil penilaian subunsur Dokumentasi yang Baik atas SPI serta Transaksi dan Kejadian Penting menunjukkan nilai 3,000, dimana hal ini menunjukkan bahwa Kebijakan terkait prosedur pendokumentasian atas SPI serta transaksi dan kejadian penting telah sepenuhnya dilaksanakan sesuai kebijakan/prosedur yang ditetapkan, namun belum dievaluasi secara berkala.

**d. Informasi dan Komunikasi**

Penilaian atas unsur informasi dan komunikasi meliputi 2 (dua) subunsur dengan hasil penilaian sebagai berikut :

**1. Informasi yang Relevan**

Hasil penilaian subunsur Identifikasi Risiko menunjukkan nilai 3,175, dimana hal ini menunjukkan bahwa Informasi yang relevan untuk mendukung pengendalian intern tersedia secara lengkap dan mudah diperoleh/diakses.

**2. Komunikasi yang Efektif**

Hasil penilaian subunsur Analisis Risiko menunjukkan nilai 4,000, dimana hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi yang efektif telah dilakukan kepada internal dan eksternal secara terstruktur dan berkala dan telah dievaluasi.

**e. Pemantauan**

Penilaian atas unsur pemantauan meliputi 2 (dua) subunsur dengan hasil penilaian sebagai berikut :

**1. Pemantauan Berkelanjutan**

Hasil penilaian subunsur Pemantauan Berkelanjutan menunjukkan nilai 3,083, dimana hal ini menunjukkan bahwa Pemantauan pelaksanaan pengendalian telah dilaksanakan pada seluruh aktivitas pengendalian dan terkait pemantauan kinerja telah dilaksanakan pada level program, kegiatan, unit kerja level dibawahnya sampai dengan pemantauan kinerja individu, namun hasil pemantauan belum dikelola (tidak lanjut tidak termonitor). Sudah dilakukan reviu atas seluruh risiko operasional unit kerja dan strategis unit kerja. Monitoring

terhadap risiko dan tindak pengendalian dilakukan terhadap risiko operasional unit kerja dan strategis unit kerja secara memadai.

**2. Evaluasi Terpisah**

Hasil penilaian subunsur Evaluasi Terpisah menunjukkan nilai 2,250, dimana hal ini menunjukkan Evaluasi terpisah telah dilaksanakan pada sebagian aktivitas pengendalian dan seluruh program dan kegiatan serta dilaksanakan oleh pihak yang kompeten dengan metodologi yang tepat. Reviu terhadap proses tindak pengendalian untuk risiko tingkat operasional unit kerja cukup memadai.

**4) Penilaian atas Komponen Pencapaian Tujuan**

Penilaian atas komponen pencapaian tujuan penyelenggaraan SPIP dilakukan terhadap 4 (empat) unsur penilaian sebagai berikut :

**a. Efektivitas dan Efisiensi Pencapaian Tujuan Organisasi**

Penilaian atas unsur efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi meliputi 2 (dua) subunsur dengan hasil penilaian sebagai berikut :

**1. Capaian *Outcome***

Hasil penilaian subunsur Capaian *Outcome* yang dilakukan untuk mengukur efektivitas pencapaian tujuan organisasi menunjukkan nilai capaian 4.

**2. Capaian *Output***

Hasil penilaian subunsur Capaian *Output* yang dilakukan untuk mengukur efisiensi pencapaian tujuan kegiatan menunjukkan nilai capaian 5.

**b. Keandalan Pelaporan Keuangan**

Penilaian atas unsur keandalan pelaporan keuangan meliputi 1 (satu) subunsur yaitu subunsur Opini atas Laporan Keuangan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), dimana Kementerian Perindustrian mendapat nilai capaian 3, yang menggambarkan kondisi Laporan Keuangan Kementerian Perindustrian telah mendapatkan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) sebanyak 1-2 kali berturut-turut, namun ditemukan temuan berulang berdasarkan hasil pemeriksaan BPK pada Laporan Keuangan Kementerian dalam rentang 5 tahun terakhir.

**c. Pengamanan atas Aset Negara**

Penilaian atas unsur pengamanan atas aset negara meliputi 3 (tiga) subunsur dengan hasil penilaian sebagai berikut :

**1. Keamanan Administrasi**

Hasil penilaian subunsur Keamanan Administrasi yang dilakukan untuk menilai kualitas penatausahaan BMN dalam rangka mengamankan BMN dari sisi

administrasi menunjukkan nilai capaian 3, yang menggambarkan kondisi Laporan Keuangan Kementerian Perindustrian telah mendapatkan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) minimal 1 kali dan masih terdapat catatan terkait aset selama lima tahun terakhir.

2. Keamanan Fisik

Hasil penilaian subunsur Keamanan Fisik yang dilakukan untuk menilai upaya mengatasi penurunan fungsi, jumlah, serta hilangnya barang menunjukkan nilai capaian 2, yang menggambarkan 75-99% BMN Kementerian Perindustrian berfungsi baik dan aman dalam rentang waktu lima tahun terakhir.

3. Keamanan Hukum

Hasil penilaian subunsur Keamanan Hukum yang dilakukan untuk menilai upaya menjaga/melindungi BMN dari persengketaan, gugatan, dan beralihnya kepemilikan kepada pihak lain secara tidak sah menunjukkan nilai capaian 3, yang menggambarkan kondisi dimana selama 2 (dua) tahun tidak ada aset bermasalah secara hukum.

**d. Ketaatan terhadap Peraturan Perundang-undangan**

Penilaian atas unsur ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan meliputi 1 (satu) subunsur yaitu subunsur Temuan Ketidakpatuhan dalam Laporan Hasil Pemeriksaan BPK, dimana Kementerian Perindustrian mendapat nilai capaian 2, yang menggambarkan kondisi jumlah temuan ketidakpatuhan sebanyak  $\leq 5$  temuan dalam Tahun Anggaran 2021 dan tidak mempengaruhi opini dari BPK.

**6. Saran Peningkatan Maturitas Penyelenggaraan SPIP**

Untuk meningkatkan maturitas penyelenggaraan SPIP Kementerian Perindustrian ke tingkat optimum, disarankan agar :

- 1) Untuk meningkatkan kualitas penetapan tujuan, Kementerian Perindustrian secara umum akan melakukan hal-hal sebagai berikut :
  1. Penetapan target Kementerian perlu diselaraskan dengan target sasaran program seluruh Eselon I dan memperhatikan sifat menantang dan realistis dengan mempertimbangkan capaian kinerja tahun sebelumnya;
  2. Seluruh indikator kinerja perlu dilakukan penyesuaian karena masih ditemukan indikator kinerja yang belum berorientasi hasil, belum spesifik, dan tidak langsung terkait pencapaian sasaran, serta belum seluruh cascading kinerja telah disusun memperhatikan proses bisnis dan kesesuaian tugas, fungsi dan peran penugasan di setiap jenjang jabatan; serta

3. Penyusunan matriks keterkaitan antara Klasifikasi Rincian Output (KRO) dan Rincian Output (RO) dengan sasaran dan indikator kinerja di Kementerian Perindustrian, Eselon I, Eselon II serta Satuan Kerja.
- 2) Untuk meningkatkan kualitas struktur dan proses, Kementerian Perindustrian secara umum akan melakukan hal-hal sebagai berikut :
1. Perbaikan lingkungan pengendalian dalam hal penegakan integritas dan nilai etika, evaluasi standar kompetensi dan revidi analisis/peta jabatan menyesuaikan tugas dan fungsi organisasi dan jabatan yang baru, kepemimpinan yang kondusif, evaluasi kebijakan dan SOP terkait struktur organisasi yang mampu mengakomodir penerapan manajemen risiko, evaluasi implementasi pendelegasian wewenang pelaksanaan tugas jabatan fungsional, perlunya peningkatan kompetensi dan keterampilan terkait manajemen risiko bagi seluruh pegawai, perlunya peningkatan praktik profesional bagi APIP terutama implementasi QAIP, serta evaluasi efektivitas kebijakan/prosedur pelaksanaan kerjasama antar unit/organisasi/mitra kerja;
  2. Penetapan kebijakan penerapan manajemen risiko di lingkungan Kementerian Perindustrian sebagai acuan unit/satuan kerja dalam menyusun peta risiko dan penerapan manajemen risiko;
  3. Peningkatan kegiatan pengendalian baik dalam hal kinerja instansi pemerintah, pembinaan SDM, pengendalian atas pengelolaan sistem informasi, dan hal lainnya terkait kegiatan pengendalian ;
  4. Perbaikan informasi dan komunikasi antara lain dengan pengkomunikasian Risk Register dan Rencana Tindak Pengendalian (RTP) baik di tingkat strategis Kementerian maupun di tingkat operasional unit kerja kepada seluruh pihak terkait, dan evaluasi terhadap efektivitas komunikasi yang berkaitan dengan pelayanan ; serta
  5. Peningkatan pemantauan berkelanjutan dan evaluasi agar dapat dikelola dan ditindaklanjuti dengan pihak yang kompeten.
- 3) Untuk meningkatkan kualitas hasil/pencapaian tujuan penyelenggaraan SPIP, Kementerian Perindustrian secara umum akan melakukan hal-hal sebagai berikut :
1. Peningkatan efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan Kementerian Perindustrian;
  2. Perbaikan kapabilitas pengelola Laporan Keuangan dan Barang Milik Negara dalam rangka meningkatkan kualitas pelaporan keuangan yang andal dan tepat waktu ;
  3. Peningkatan pengendalian atas aset negara baik secara administrasi maupun fisik, termasuk dalam hal penyelesaian inventarisasi aset di seluruh Satuan Kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian ;
  4. Peningkatan kesadaran pimpinan terhadap pentingnya akuntabilitas dalam pelaksanaan pekerjaan terutama pada pengadaan barang/jasa mulai dari

perencanaan hingga serah terima hasil pekerjaan serta memberikan bimtek/sosialisasi anti korupsi dan pengadaan barang/jasa bagi KPA, PPK, PPSPM, bendahara dan pejabat/panitia pengadaan/pokja UKPBJ.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

SEKRETARIS JENDERAL



DODY WIDODO

NIP. 196305221989031002

Tembusan Yth.:

1. Deputi Kepala BPKP Bidang Pengawasan Instansi Pemerintah Bidang Perekonomian dan Kemaritiman;
2. Inspektur Jenderal Kementerian Perindustrian;

---

**PERNYATAAN TELAH DILAKUKAN PENJAMINAN KUALITAS ATAS  
HASIL PENILAIAN MANDIRI MATURITAS PENYELENGGARAAN SISTEM  
PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH (SPIP) PADA KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN  
TAHUN 2021/2022**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, kami selaku Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada **Kementerian Perindustrian** melakukan penjaminan kualitas atas penilaian mandiri maturitas penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP).

Penjaminan kualitas dilakukan dengan tujuan untuk memastikan bahwa proses pelaksanaan penilaian dan hasil penilaian telah sesuai dengan Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penilaian Maturitas Penyelenggaraan SPIP Terintegrasi pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah.

Penjaminan kualitas dilakukan secara profesional sehingga terhadap kondisi yang tidak sesuai dengan pedoman dapat langsung diperbaiki secara berkelanjutan sampai dengan penilaian selesai dilakukan.

Berdasarkan penjaminan kualitas yang kami lakukan, baik proses penilaian maupun hasil penilaian **telah sesuai** dengan pedoman yang ditetapkan, dengan catatan koreksi selama proses penjaminan kualitas terlampir.

Jakarta, 27 September 2022

Inspektur Jenderal



Masrokhan

NIP. 196606231995031001

**PENILAIAN MANDIRI MATURITAS PENYELENGGARAAN SPIP  
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN**

Periode Penilaian 01 Juli 2021 sampai dengan 30 Juni 2022

**PENYIMPULAN NILAI MATURITAS PENYELENGGARAAN SPIP**

Komponen, Unsur, dan Subunsur	Skor	Bobot Unsur	Bobot Komponen	Nilai Unsur	Nilai Komponen	Nilai Akhir
<b>PENETAPAN TUJUAN</b>						
Kualitas Sasaran Strategis	3	50,00%		1,5000		
Kualitas Strategi Pencapaian Sasaran Strategis	3	50,00%		1,5000		
<b>SUB JUMLAH PERENCANAAN</b>		100,00%		<b>3,0000</b>		
<b>BOBOT PERENCANAAN</b>			<b>40,00%</b>		<b>1,200</b>	
<b>STRUKTUR DAN PROSES</b>						
<b>Lingkungan Pengendalian</b>						
Penegakan Integritas dan Nilai Etika (1.1)	3,2188	3,75%		0,1207		
Komitmen terhadap Kompetensi (1.2)	3,0000	3,75%		0,1125		
Kepemimpinan yang Kondusif (1.3)	3,4821	3,75%		0,1306		
Pembentukan Struktur Organisasi yang Sesuai dengan Kebutuhan (1.4)	3,2500	3,75%		0,1219		
Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab yang Tepat (1.5)	4,0000	3,75%		0,1500		
Penyusunan dan Penerapan Kebijakan yang Sehat tentang Pembinaan SDM (1.6)	3,5833	3,75%		0,1344		
Perwujudan Peran APIP yang Efektif (1.7)	2,0000	3,75%		0,0750		
Hubungan Kerja yang Baik dengan Instansi Pemerintah Terkait (1.8)	3,1250	3,75%		0,1172		
<b>Penilaian Risiko</b>						
Identifikasi Risiko (2.1)	2,3333	10%		0,2333		
Analisis Risiko (2.2)	2,0417	10%		0,2042		
<b>Kegiatan Pengendalian</b>						
Reviu atas Kinerja Instansi Pemerintah (3.1)	3,5000	2,27%		0,0795		
Pembinaan Sumber Daya Manusia (3.2)	3,0000	2,27%		0,0682		
Pengendalian atas Pengelolaan Sistem Informasi (3.3)	3,5000	2,27%		0,0795		
Pengendalian Fisik atas Aset (3.4)	3,5000	2,27%		0,0795		
Penetapan dan Reviu atas Indikator dan Ukuran Kinerja (3.5)	3,7500	2,27%		0,0852		
Pemisahan Fungsi (3.6)	3,5000	2,27%		0,0795		
Otorisasi atas Transaksi dan Kejadian yang Penting (3.7)	3,2500	2,27%		0,0739		
Pencatatan yang Akurat dan Tepat Waktu atas Transaksi dan Kejadian (3.8)	3,7500	2,27%		0,0852		
Pembatasan Akses atas Sumber Daya dan Pencatatannya (3.9)	3,2500	2,27%		0,0739		
Akuntabilitas terhadap Sumber Daya dan Pencatatannya (3.10)	3,5000	2,27%		0,0795		
Dokumentasi yang Baik atas SPI serta Transaksi dan Kejadian Penting (3.11)	3,0000	2,27%		0,0682		
<b>Informasi dan Komunikasi</b>						
Informasi yang Relevan (4.1)	3,1750	5%		0,1588		
Komunikasi yang Efektif (4.2)	4,0000	5%		0,2000		

Komponen, Unsur, dan Subunsur	Skor	Bobot Unsur	Bobot Komponen	Nilai Unsur	Nilai Komponen	Nilai Akhir
<b>Pemantauan</b>						
Pemantauan Berkelanjutan (5.1)	3,0833	7,50%		0,2313		
Evaluasi Terpisah (5.2)	2,2500	7,50%		0,1688		
<b>SUB JUMLAH STRUKTUR DAN PROSES</b>				3,0107		
<b>BOBOT STRUKTUR DAN PROSES</b>			30,00%		0,903	
<b>PENCAPAIAN TUJUAN SPIP</b>						
<b>Efektivitas dan Efisiensi</b>						
Capaian <i>Outcome</i>	4	15%		0,6000		
Capaian <i>Output</i>	5	15%		0,7500		
<b>Keandalan Laporan Keuangan</b>						
Opini LK	3	25%		0,7500		
<b>Pengamanan atas Aset</b>						
Keamanan Administrasi	3	10%		0,3000		
Keamanan Fisik	2	5%		0,1000		
Keamanan Hukum	3	10%		0,3000		
<b>Ketaatan pada Peraturan</b>						
Temuan Ketaatan - BPK	2	20%		0,4000		
<b>SUB JUMLAH HASIL</b>		100,00%		3,2000		
<b>BOBOT HASIL</b>			30,00%		0,96	
<b>NILAI MATURITAS PENYELENGGARAAN SPIP</b>						<b>3,063</b>

**NILAI INDEKS PENERAPAN MANAJEMEN RISIKO (MRI)****2,85**

AREA/KOMPONEN	BOBOT	SKOR	NILAI			
<b>PERENCANAAN</b>	<b>40,00%</b>		<b>1,20</b>			
KUALITAS PERENCANAAN	40,00%	3,00	1,20			
<b>KAPABILITAS</b>	<b>30,00%</b>		<b>0,73</b>			
KEPEMIMPINAN	5,00%	3,19	0,16			
KEBIJAKAN MANAJEMEN RISIKO	5,00%	0,00	0,00			
SUMBER DAYA MANUSIA	5,00%	3,50	0,18			
KEMITRAAN	2,50%	3,00	0,08			
PROSES MANAJEMEN RISIKO	12,50%	2,55	0,32			
<b>HASIL</b>	<b>30,00%</b>		<b>0,92</b>			
AKTIVITAS PENANGANAN RISIKO	18,75%	2,50	0,47			
<i>OUTCOMES</i>	11,25%	4	0,45			
<b>TOTAL</b>	<b>100,00%</b>		<b>2,85</b>			

**NILAI INDEKS EFEKTIVITAS PENCEGAHAN KORUPSI (IEPK)****3,65**

PILAR	BOBOT	SKOR	NILAI			
<b>KAPABILITAS PENGELOLAAN RISIKO KORUPSI</b>	<b>48%</b>		<b>1,54</b>			
KEBIJAKAN ANTIKORUPSI	9,60%	4,00	0,38			
SEPERANGKAT SISTEM ANTIKORUPSI	7,20%	3,00	0,22			
DUKUNGAN SUMBER DAYA	7,20%	3,00	0,22			
POWER (KUASA & WEWEWANG)	14,40%	3,00	0,43			
PEMBELAJARAN ANTIKORUPSI	9,60%	3,00	0,29			
<b>PENERAPAN STRATEGI PENCEGAHAN</b>	<b>36%</b>		<b>1,31</b>			
ASESMEN DAN MITIGASI RISIKO KORUPSI	9,00%	3,00	0,27			
SALURAN PELAPORAN INTERNAL YANG EFEKTIF DAN KREDIBEL	3,60%	3,00	0,11			
KEPEMIMPINAN ETIS	9,00%	4,00	0,36			
INTEGRITAS ORGANISASIONAL	7,20%	4,00	0,29			
IKLIM ETIS PRINSIP	7,20%	4,00	0,29			
<b>PENANGANAN KEJADIAN KORUPSI</b>	<b>16%</b>		<b>0,80</b>			
INVESTIGASI	8,00%	5,00	0,40			
TINDAKAN KOREKTIF	8,00%	5,00	0,40			
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>		<b>3,65</b>			

**KAPABILITAS APIP****2**

**PENILAIAN MANDIRI MATURITAS PENYELENGGARAAN SPIP  
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN**

**Periode Penilaian 01 Juli 2021 sampai dengan 30 Juni 2022**

**KERTAS KERJA PENILAIAN PENETAPAN TUJUAN  
KK LEAD I - PENETAPAN TUJUAN**

Indeks KK No. : KK.1/SPIP-  
KEMENPERIN/2021  
Disusun oleh/Tanggal : OJW/ 26 Sept 2022  
Direviu oleh/Tanggal : TJ & DGPS/ 27  
Sept 2022  
Disetujui oleh/Tanggal : EW/ 27 Sept 2022

**A. Kualitas Sasaran Strategis (KK 1)**

No	Uraian	Uraian pengukuran	KK	Kolom	Bobot	Skor	Skor Akhir
1	<b>Sasaran Strategis K/L</b>						
a	Sasaran Strategis Tepat	Sasaran Strategis berorientasi hasil, sesuai dengan isu strategis	1	G	40	70,97%	28,39%
b	Indikator Kinerja Tepat dan	Indikator kinerja jelas, terukur, dan berorientasi hasil	1	H	30	58,06%	17,42%
c	Target Kinerja Baik	Target kinerja yang baik, memperhatikan capaian tahun lalu dan target di atasnya	1	I	30	93,55%	28,06%
	<b>Skor Akhir</b>						<b>73,87%</b>
	<b>Level</b>						<b>3</b>

**B. Kualitas Strategi Pencapaian Sasaran Strategis (KK 1 dan 2)**

No	Uraian		Uraian pengukuran	KK	Kolom	Bobot	Skor	Skor Akhir
1	<b>Kualitas Program (Outcome) Unit Kerja Eselon I</b>					<b>100</b>		<b>78,10%</b>
	a	Keterkaitan dengan Sasaran Strategis K/L	Mengukur <i>cascading</i> kinerja dari sasaran strategis K/L ke sasaran program Unit kerja	1	S	30	94%	28,10%
	b	Sasaran Program Tepat	Sasaran Program berorientasi hasil, sesuai dengan	2	E	30	68%	20,48%
	c	Indikator Kinerja Tepat dan	Indikator kinerja jelas, terukur, dan berorientasi hasil	2	F	20	54%	10,79%
	d	Target Kinerja Baik	Target kinerja yang baik, memperhatikan capaian tahun lalu dan target di atasnya	2	G	20	94%	18,73%
2	<b>Kualitas Kegiatan (Output) Eselon II</b>					<b>100</b>		<b>80,37%</b>
	a	Keterkaitan dengan Sasaran		2	M	30	88,02%	26,41%
	b	Kualitas sasaran Program		2	N	30	72,93%	21,88%
	c	Kualitas indikator kinerja		2	O	20	77,35%	15,47%
	d	Kualitas target kinerja		2	P	20	83,09%	16,62%
		<b>Skor Akhir</b>						<b>79,23%</b>
		<b>Level</b>						<b>3</b>

**PENILAIAN MANDIRI MATURITAS PENYELENGGARAAN SPIP  
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN**

Periode Penilaian 01 Juli 2021 sampai dengan 30 Juni 2022

**KERTAS KERJA PENILAIAN STRUKTUR DAN PROSES  
KK LEAD II - STRUKTUR DAN PROSES**

Indeks KK No. : KK.2/SPIP-KEMENPERIN/2021  
Disusun oleh/Tanggal : AHN/ 26 Sept 2022  
Direviu oleh/Tanggal : TJ & DGPS/ 27 Sept 2022  
Disetujui oleh/Tanggal : EW/ 27 Sept 2022

Kode	Uraian Sub unsur	No	Uraian Parameter	Kode Parameter			2E NILAI	KEUANG AN NILAI	ASET NILAI	KETAAT AN NILAI	KESIM PULAN NILAI	VETO (YA/ TIDAK)	NILAI AKHIR	
				SPIP	MRI	IEPK								
1.1	<b>Penegakan Integritas dan Nilai Etika</b>						3	3	3	3,875	3,2188	TIDAK	3,22	
1.1		1	Organisasi menegakkan integritas dan nilai etika dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi Organisasi menegakkan integritas dan nilai etika dalam pengelolaan keuangan Organisasi menegakkan integritas dan nilai etika dalam pengelolaan aset <del>Organisasi menegakkan integritas dan nilai etika</del>	SPIP	-	-								
							3	3	3	3	3		3,00	
1.1		2	Kebijakan eksplisit atas pengendalian korupsi yang mencakup pernyataan kebijakan, penetapan struktur pengelola risiko korupsi, serta standar perilaku antikorupsi	SPIP	-	IEPK				4	4		4,00	
1.1		3	Organisasi menetapkan dan melaksanakan SOP antikorupsi yang mencakup tiga proses prinsip dalam pengelolaan risiko korupsi, yakni cegah, deteksi, dan respons.	SPIP	-	IEPK				3	3		3,00	
1.1		4	Unit kerja sebagai lingkungan belajar dikelola untuk memungkinkan pegawai di semua level berpartisipasi dalam program antikorupsi dengan menghindari perilaku koruptif dan menunjukkan sikap lugas ketika berhadapan dengan situasi yang memicu perilaku korupsi	SPIP	-	IEPK				3	3		3,00	
1.1		5	Integritas organisasional yang terwujud dalam transparansi dan akuntabilitas telah tercermin dalam visi, misi, tujuan, dan nilai-nilai organisasi/unit kerja	SPIP	-	IEPK				4	4		4,00	



<b>1.5</b>	<b>Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab yang</b>						4	4	4	4	4	TIDAK	4,00
1.5	1	Wewenang dan tanggung jawab diberikan kepada pegawai yang tepat sesuai tingkatannya untuk mendukung efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kegiatan dalam rangka percepatan pencapaian tujuan organisasi.	SPIP	-	-		4	4	4	4	4		4,00
<b>1.6</b>	<b>Penyusunan dan Penerapan Kebijakan yang Sehat tentang</b>						3,67	3,333333	3,667	3,66667	3,5833	TIDAK	3,58
1.6	1	Penerapan kebijakan manajemen dan praktik pembinaan SDM sehingga dapat digunakan	SPIP	-	-		4	3	4	4	3,75		3,75
1.6	2	Pegawai telah mendapatkan fasilitas untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan	SPIP	MRI	-		3	3	3	3	3		3,00
1.6	3	Pegawai memiliki kesadaran terkait manajemen	SPIP	MRI	-		4	4	4	4	4		4,00
<b>1.7</b>	<b>Perwujudan Peran APIP yang Efektif</b>						2	2	2	2	2	TIDAK	2,00
1.7	1	Pengawasan APIP telah dapat memberikan nilai tambah pada perbaikan pengendalian	SPIP	-	-		2	2	2	2	2		2,00
<b>1.8</b>	<b>Hubungan Kerja yang Baik dengan Instansi Pemerintah</b>						3	3	3,5	3	3,125	TIDAK	3,13
1.8	1	Pimpinan organisasi menjalin hubungan kerja yang baik (kemitraan) dengan instansi lain	SPIP	-	-		3	3	4	3	3,25		3,25
1.8	2	Dalam rangka menciptakan hubungan kerja yang baik, instansi Pemerintah telah mengidentifikasi, menilai, dan mengelola risiko	SPIP	MRI	-		3	3	3	3	3		3,00
<b>2.1</b>	<b>Identifikasi Risiko</b>						2,33	2,333333	2,333	2,33333	2,3333	TIDAK	2,33
2.1	1	Pemerintah Daerah telah memiliki Kebijakan	SPIP	MRI	-		0	0	0	0	0		0,00
2.1	2	Risiko telah teridentifikasi dan dituangkan dalam register risiko	SPIP	MRI	-		4	4	4	4	4		4,00
2.1	3	Proses manajemen risiko telah melekat pada	SPIP	MRI	-		3	3	3	3	3		3,00
<b>2.2</b>	<b>Analisis Risiko</b>						1,8	2	2,2	2,17	2,04	TIDAK	2,04
2.2	1	Seluruh risiko telah dianalisis dampak dan	SPIP	MRI	-		1	1	1	1	1		1,00
2.2	2	Instansi pemerintah telah menentukan prioritas	SPIP	MRI	-		0	0	0	0	0		0,00
2.2	3	Instansi Pemerintah telah menentukan rencana tindak pengendalian	SPIP	MRI	-		4	4	4	4	4		4,00
2.2	4	Tindak pengendalian telah diimplementasikan	SPIP	MRI	-		4	4	4	4	4		4,00
2.2	5	Tindak pengendalian efektif menurunkan risiko	SPIP	MRI	-		0	1	2	1	1		1,00

		6	Analisis dan asesmen risiko telah dilakukan dan menghasilkan rancangan tindak pengendalian	SPIP	-	IEPK				3	3		3,00
<b>3.1</b>	<b>Reviu atas Kinerja</b>						4	4	3	3	3,5	TIDAK	3,50
3.1		1	Pimpinan organisasi membandingkan tolok ukur kinerja dengan capaian kinerja secara berkala untuk mengatasi hambatan kinerja, menetapkan strategi perbaikan, dan menilai kinerja suatu unit	SPIP	-	-	4	4	3	3	3,5		3,50
<b>3.2</b>	<b>Pembinaan SDM</b>						3	3	3	3	3	TIDAK	3,00
3.2		1	Pembinaan SDM dilakukan sehingga setiap pegawai dapat memberikan manfaat optimal	SPIP	-	-	3	3	3	3	3		3,00
<b>3.3</b>	<b>Pengendalian atas Pengelolaan Sistem Informasi</b>						4	4	3	3	3,5	TIDAK	3,50
3.3		1	Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi dilakukan untuk memastikan sistem informasi dapat menyajikan data yang akurat dan tepat	SPIP	-	-	4	4	3	3	3,5		3,50
<b>3.4</b>	<b>Pengendalian Fisik atas Aset</b>						3	4	4	3	3,5	TIDAK	3,50
3.4		1	Pengelolaan BMN/D dilakukan untuk menjamin aset tersedia dan dapat digunakan dengan baik	SPIP	-	-	3	4	4	3	3,5		3,50
<b>3.5</b>	<b>Penetapan dan Reviu atas Indikator dan Ukuran Kinerja</b>						4	4	3	4	3,75	TIDAK	3,75
3.5		1	Kegiatan pengendalian atas penetapan dan reviu atas indikator dan ukuran kinerja dilakukan untuk menjamin keandalan ukuran dan	SPIP	-	-	4	4	3	4	3,75		3,75
<b>3.6</b>	<b>Pemisahan Fungsi</b>						4	3	4	3	3,5	TIDAK	3,50
3.6		1	Terdapat pemisahan fungsi sehingga seluruh aspek utama transaksi dan kejadian tidak	SPIP	-	-	4	3	4	3	3,5		3,50
<b>3.7</b>	<b>Otorisasi atas Transaksi dan Kejadian yang Penting</b>						3	3	4	3	3,25	TIDAK	3,25
3.7		1	Terdapat proses untuk memastikan transaksi dan kejadian penting hanya dapat diotorisasi ketika memenuhi persyaratan dan dilakukan	SPIP	-	-	3	3	4	3	3,25		3,25
<b>3.8</b>	<b>Pencatatan yang Akurat dan Tepat Waktu atas Transaksi</b>						4	4	4	3	3,75	TIDAK	3,75
3.8		1	Terdapat proses untuk memastikan transaksi telah diklasifikasikan dengan layak dan dikelompokkan dengan benar serta dicatat	SPIP	-	-	4	4	4	3	3,75		3,75
<b>3.9</b>	<b>Pembatasan Akses atas Sumber Daya dan Pencatatannya</b>						3	3	4	3	3,25	TIDAK	3,25
3.9		1	Terdapat pembatasan atas kesempatan dan hak untuk menggunakan, atau memperoleh	SPIP	-	-	3	3	4	3	3,25		3,25

3.10	<b>Akuntabilitas terhadap Sumber Daya dan Pencatatannya</b>						3	4	4	3	3,5	TIDAK	3,50
3.10	1	Terdapat pertanggungjawaban seseorang atau unit organisasi dalam mengelola sumber daya yang diberikan/dikuasakan kepadanya dalam	SPIP	-	-		3	4	4	3	3,5		3,50
3.11	<b>Dokumentasi yang Baik atas SPI serta Transaksi dan</b>						3	3	3	3	3	TIDAK	3,00
3.11	1	Terdapat pengelolaan, pemeliharaan, dan pendokumentasian secara berkala yang mencakup seluruh SPI serta transaksi dan kejadian penting yang dilaksanakan secara	SPIP	-	-		3	3	3	3	3		3,00
4.1	<b>Informasi yang Relevan</b>						3,75	3,5	3,25	2,2	3,175	TIDAK	3,18
4.1	1	Tersedianya informasi yang relevan untuk	SPIP	-	-		4	3	4	3	3,5		3,50
4.1	2	Pimpinan Instansi Pemerintah membangun	SPIP	MRI	-		4	4	3	3	3,5		3,50
4.1	3	Strategi dan kebijakan manajemen risiko telah	SPIP	MRI	-		4	4	4	1	3,25		3,25
4.1	4	Register risiko dan rencana tindak pengendalian	SPIP	MRI	-		3	3	2	1	2,25		2,25
	5	Saluran pelaporan internal dikelola secara kredibel dalam menerima pelaporan dan memberikan perlindungan kepada pelapor	SPIP	-	IEPK					3	3		3,00
4.2	<b>Komunikasi yang Efektif</b>						4	4	5	3	4	TIDAK	4,00
4.2	1	Terlaksananya komunikasi yang efektif dengan	SPIP	-	-		4	4	5	3	4		4,00
5.1	<b>Pemantauan Berkelanjutan</b>						3	3,333333	3	3	3,0833	TIDAK	3,08
5.1	1	Pimpinan organisasi/penanggungjawab program dan kegiatan/penanggungjawab operasional mengevaluasi secara berkala pengendalian	SPIP	-	-		3	4	3	3	3,25		3,25
5.1	2	Proses manajemen risiko telah direviu	SPIP	MRI	-		3	3	3	3	3		3,00
5.1	3	Pemantauan/monitoring terhadap risiko telah	SPIP	MRI	-		3	3	3	3	3		3,00
5.2	<b>Evaluasi Terpisah</b>						2,5	2,5	2	2	2,25	TIDAK	2,25
5.2	1	Evaluasi terpisah dilakukan oleh pegawai dengan keahlian tertentu yang disyaratkan dan dapat melibatkan APiP atau auditor eksternal untuk menilai kinerja sistem pengendalian intern, mengidentifikasi kelemahan pengendalian,	SPIP	-	-		3	2	1	2	2		2,00
5.2	2	Terdapat reviu independen terhadap proses	SPIP	MRI	-		2	2	2	2	2		2,00

**PENILAIAN MANDIRI MATURITAS PENYELENGGARAAN SPIP  
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN  
Periode Penilaian 01 Juli 2021 sampai dengan 30 Juni 2022**

KERTAS KERJA PENILAIAN PENCAPAIAN TUJUAN SPIP  
KK LEAD III - PENILAIAN PENCAPAIAN TUJUAN SPIP

Indeks KK No. : KK.3/SPIP-KEMENPERIN/2021  
Disusun oleh/Tanggal : GR/ 26 Sept 2022  
Direviu oleh/Tanggal : TJ & DGPS/ 27 Sept 2022  
Disetujui oleh/Tanggal : EW/ 27 Sept 2022

No.	Pencapaian Tujuan			Capaian K/L/D
	Indikator	Definisi Indikator	Cara Pengukuran	
<b>A</b>	<b>Efektivitas dan Efisiensi</b>			
1.	Capaian Outcome	Mengukur efektivitas pencapaian tujuan organisasi	Menghitung rata-rata pencapaian indikator kinerja utama dari sasaran strategis K/L/D	4
2.	Capaian Output	Mengukur efisiensi pencapaian tujuan kegiatan	Menghitung rata-rata pencapaian indikator output dari kegiatan satuan kerja	5
<b>B</b>	<b>Keandalan Pelaporan Keuangan</b>			
	Opini atas Laporan Keuangan – BPK RI	Penilaian atas kewajaran penyajian Laporan Keuangan Instansi Pemerintah oleh BPK RI	Dapatkan informasi Opini Laporan Keuangan dalam 5 tahun terakhir, yang terdiri dari: - TMP - TW - WDP - WTP-DPP - WTP	3
<b>C</b>	<b>Pengamanan atas Aset Negara/Daerah</b>			
1.	Keamanan Administrasi	Penilaian kualitas penatausahaan BMN/BMD dalam rangka mengamankan BMN/BMD dari sisi	Mengidentifikasi catatan pada LHP BPK terkait permasalahan administrasi aset dalam 5 tahun terakhir	3
2.	Keamanan Fisik	Penilaian atas upaya mengatasi penurunan fungsi, jumlah, serta hilangnya barang	Menghitung persentase BMN/BMD dalam kondisi berfungsi baik dan aman dalam 5 tahun terakhir	2
3.	Keamanan Hukum	Penilaian atas upaya menjaga/melindungi BMN/BMD dari persengketaan, gugatan, dan beralihnya kepemilikan kepada pihak lain secara tidak sah	Mengidentifikasi catatan pada LHP BPK terkait permasalahan hukum aset dalam 5 tahun terakhir	3
<b>D</b>	<b>Ketaatan terhadap Peraturan Perundang-undangan</b>			
1.	Jumlah Temuan atas Ketidapatuhan dalam LHP BPK RI	Banyaknya temuan yang dilaporkan dalam LHP BPK RI pada subbab Temuan atas Ketidapatuhan Terhadap Peraturan Perundang-undangan.	Menghitung jumlah butir temuan dalam LHP BPK RI terkait Ketidapatuhan Terhadap Peraturan Perundang-undangan.	2
2.	Keterjadian Tindak Pidana Korupsi	Keterjadian tindak pidana korupsi pejabat politik atau minimal pejabat eselon II dalam tahun dan/atau saat penilaian	Mengidentifikasi kasus korupsi yang melibatkan pejabat politik atau minimal pejabat eselon II dalam tahun dan/atau saat penilaian	Tidak

**AOI DAN RENCANA AKSI HASIL PENJAMINAN KUALITAS ATAS PENILAIAN MANDIRI MATURITAS PENYELENGGARAAN SPIP**

No.	Komponen/Unsur/Subunsur	No.	Area of Improvement (AoI)	Rencana Aksi	Penanggung Jawab
<b>1</b>	<b>PENETAPAN TUJUAN</b>				
1.1	Kualitas Sasaran Strategis	1	Penetapan target Kementerian perlu diselaraskan dengan target sasaran program seluruh Eselon I dan memperhatikan sifat menantang dan realistis dengan mempertimbangkan capaian kinerja tahun sebelumnya.	Revisi Renstra Kementerian Perindustrian	Sekjen (Biro Perencanaan) dan seluruh unit/ satuan kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian
		2	Seluruh indikator kinerja perlu dilakukan penyesuaian karena masih ditemukan indikator kinerja yang belum SMART (belum berorientasi hasil, belum spesifik, dan tidak langsung terkait pencapaian sasaran) serta belum seluruh cascading kinerja telah disusun memperhatikan proses bisnis dan kesesuaian tugas, fungsi, serta peran penugasan di setiap jenjang jabatan.	Reviu indikator kinerja (sebelum penetapan Perkin) seluruh Eselon I, Eselon II, dan satuan kerja serta di setiap jenjang jabatan.	
1.3	Kualitas Strategi Pencapaian Sasaran Strategis	1	Penyusunan matriks keterkaitan antara RO dan KRO dengan sasaran dan indikator kinerja di tingkat Kementerian, Eselon I, Eselon II serta satuan kerja perlu segera disusun.	Menyusun dan menetapkan matriks keterkaitan RO dan KRO.	Seluruh unit/satuan kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian
<b>2</b>	<b>STRUKTUR DAN PROSES</b>				
2.1	Lingkungan Pengendalian				

2.1.1	Penegakan Integritas dan Nilai Etika (1.1)	1	Kebijakan dan implementasi integritas dan nilai etika perlu dilakukan evaluasi berkala secara menyeluruh.	Melakukan survei kepuasan pelanggan dan evaluasi atas penetapan pakta integritas dan penerapan Permenperin Nomor 34 Tahun 2010 tentang kode etik.	Biro OSDM
		2	Sosialisasi anti korupsi terhadap pihak internal dan eksternal masih bersifat insidental, sehingga perlu ditingkatkan dan dilakukan secara kontinu.	Melakukan penjadwalan edukasi anti korupsi yang tersistematis mencakup seluruh level organisasi.	Biro Keuangan
2.1.2	Komitmen terhadap Kompetensi (1.2)	1	Menindaklanjuti perubahan struktur serta tugas dan fungsi organisasi dan jabatan baru perlu dilakukan evaluasi standar kompetensi pegawai.	Melakukan evaluasi standar kompetensi dan reviu analisis/peta jabatan menyesuaikan tugas dan fungsi organisasi dan jabatan yang baru.	Biro OSDM
2.1.3	Kepemimpinan yang Kondusif (1.3)	1	Pimpinan sudah mengalokasikan sumber daya untuk penerapan manajemen risiko, namun masih terbatas (belum memadai), perlu dijadikan agenda rapat pimpinan agar penerapan manajemen risiko menjadi perhatian.	Mengagendakan penerapan manajemen risiko dalam rapat pimpinan untuk membahas alokasi sumber daya yang memadai, sehingga penerapan manajemen risiko dapat optimal.	Sekjen

		2	Seluruh pengambilan keputusan strategis, perlu mempertimbangkan risiko.	Pimpinan melakukan pemetaan risiko strategis baik di level Kementerian maupun di level Eselon I, Eselon II, dan satuan kerja.	Seluruh unit/satuan kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian
				Pimpinan melakukan update atas peta risiko strategis secara berkala.	
				Pimpinan melakukan mitigasi risiko strategis hingga ke level risiko yang dapat diterima dan hasil mitigasi risiko ini dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan.	
2.1.4	Pembentukan Struktur Organisasi yang Sesuai dengan Kebutuhan (1.4)	1	Evaluasi Kebijakan dan SOP terkait struktur organisasi yang mampu mengakomodir penerapan manajemen risiko.	Melakukan evaluasi kebijakan dan SOP terkait struktur organisasi yang mampu mengakomodir penerapan manajemen risiko.	Biro OSDM dan seluruh unit/satuan kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian
2.1.5	Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab yang Tepat (1.5)	1	Evaluasi terhadap implementasi pendelegasian wewenang pelaksanaan tugas jabatan fungsional.	Inventarisasi dan melaksanakan evaluasi terhadap implementasi pendelegasian wewenang pelaksanaan tugas jabatan fungsional.	Biro OSDM

2.1.6	Penyusunan dan Penerapan Kebijakan yang Sehat tentang Pembinaan SDM (1.6)	1	Perlunya peningkatan kompetensi dan keterampilan terkait manajemen risiko bagi seluruh pegawai.	Penjadwalan dan pelaksanaan pelatihan/ sosialisasi manajemen risiko bagi seluruh pegawai dengan instruktur/ narasumber tersertifikasi.	Biro OSDM
2.1.7	Perwujudan Peran APIP yang Efektif (1.7)	1	Perlunya peningkatan praktik profesional bagi APIP terutama implementasi QAIP.	Menetapkan kebijakan/ pedoman QAIP dan melaksanakan telaah sejawat internal dan eksternal terhadap hasil pengawasan.	Itjen
2.1.8	Hubungan Kerja yang Baik dengan Instansi Pemerintah Terkait (1.8)	1	Kebijakan/prosedur pelaksanaan kerjasama antar unit/organisasi/mitra kerja dan implementasinya perlu dilakukan evaluasi keberhasilan/ dampak dan manfaat serta upaya perbaikan yang perlu dilakukan.	Melakukan evaluasi terhadap kebijakan/prosedur, implementasi pelaksanaan kerjasama antar unit/ organisasi/mitra kerja terutama terkait pengelolaan aset dan pencapaian tujuan organisasi.	BSKJI, Ditjen ILMATE, dan Ditjen KPAIL
				Menginventarisasi dan melakukan pembaharuan kerjasama dengan instansi terkait.	
2.2	Penilaian Risiko				

2.2.1	Identifikasi Risiko (2.1)	1	Seluruh unit/satuan kerja telah melakukan identifikasi dan analisis risiko, namun perlu ditetapkan kebijakan penerapan manajemen risiko di lingkungan Kementerian Perindustrian sebagai acuan unit/ satuan kerja dalam menyusun peta risiko dan penerapan manajemen risiko.	Menyusun dan menetapkan Peraturan Menteri Perindustrian terkait penerapan manajemen risiko di lingkungan Kementerian Perindustrian serta melakukan sosialisasi ke seluruh pegawai.	Sekjen dan Biro Keuangan
				Menyusun dan menetapkan, serta mengevaluasi secara berkala peta risiko level Kementerian.	Biro Keuangan
				Mengevaluasi secara berkala ketepatan identifikasi risiko dan tindakan mitigasi dalam penerapan manajemen risiko baik di level Kementerian maupun di level Eselon I, Eselon II, dan satuan kerja.	Seluruh unit/ satuan kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian
		2	Seluruh unit/satuan kerja telah melakukan identifikasi dan analisis risiko dalam pencapaian tujuan namun belum optimal dimanfaatkan dalam penerapan manajemen risiko.	Komitmen pimpinan dalam mengelola risiko.	Seluruh unit/ satuan kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian
		3	Identifikasi risiko perlu dijadikan pertimbangan dalam proses perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan.	Pimpinan menginventarisasi risiko di seluruh output prioritas dan risiko tinggi, sebelum diusulkan pagu anggaran definitif.	Seluruh unit/ satuan kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian

				Pimpinan mengelola risiko dalam proses perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan.	Seluruh unit/satuan kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian
<b>2.2.2</b>	<b>Analisis Risiko (2.2)</b>	1	Perlunya penentuan prioritas risiko di level Kementerian	Menentukan prioritas risiko di level Kementerian	Biro Keuangan
		2	Matriks risiko perlu dijadikan pertimbangan dalam alokasi pagu anggaran serta proses penelitian dan reviu anggaran	Matriks risiko menjadi pertimbangan dalam alokasi pagu anggaran serta proses penelitian dan reviu anggaran	Sekjen (Biro Perencanaan) dan Itjen
<b>2.3</b>	<b>Kegiatan Pengendalian</b>				
<b>2.3.1</b>	<b>Reviu atas Kinerja Instansi Pemerintah (3.1)</b>	1	Evaluasi atas kebijakan/prosedur reviu kinerja telah dilaksanakan secara berkala, namun belum dimanfaatkan untuk menangani residual risk.	Memastikan evaluasi atas kebijakan/prosedur reviu kinerja dimanfaatkan untuk menangani residual risk.	Itjen dan Seluruh unit/satuan kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian
<b>2.3.2</b>	<b>Pembinaan Sumber Daya Manusia (3.2)</b>	1	Pembinaan SDM telah dilaksanakan dan ditetapkan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, namun perlu dilakukan evaluasi guna melihat efektivitasnya.	Melakuka evaluasi terhadap pola karir dan manajemen talenta di lingkungan Kementerian Perindustrian.	Biro OSDM
<b>2.3.3</b>	<b>Pengendalian atas Pengelolaan Sistem Informasi (3.3)</b>	1	Kementerian Perindustrian telah mengimplementasikan sistem informasi organisasi (salah satunya SIINAS) namun kebijakan pengendalian atas pengelolaan tersebut perlu dievaluasi secara berkala untuk menangani residual risk.	Melakukan evaluasi terhadap implementasi pengelolaan sistem informasi organisasi secara berkala dan melakukan pengendalian atas sistem informasi untuk menangani residual risk.	Pusdatin

2.3.4	Pengendalian Fisik atas Aset (3.4)	1 Pengelolaan atas aset organisasi termasuk pengamanan fisik atas aset telah dilakukan, namun evaluasi atas kebijakan/prosedur serta implementasi pengendalian fisik atas aset perlu dilakukan secara berkala untuk menangani residual risk.	Inventarisasi kebijakan/SOP dan implementasi pengelolaan atas aset, serta pelaksanaan pengendalian fisik atas aset yang dievaluasi/dilaporkan secara berkala dalam penyampaian laporan BMN Pengguna Barang	Biro Keuangan dan Biro Umum
2.3.5	Penetapan dan Reviu atas Indikator dan Ukuran Kinerja (3.5)	1 Kegiatan pengendalian atas penetapan dan reviu atas indikator dan ukuran kinerja telah dilakukan sebagian besar unit kerja, namun perlu dilakukan evaluasi berkala secara menyeluruh untuk menjamin keandalan ukuran dan ketepatan penetapan indikator kinerja masing-masing unit secara berjenjang dibandingkan dengan IKU organisasi.	Pelaksanaan evaluasi berkala terhadap kebijakan/ prosedur penetapan dan reviu atas indikator dan ukuran kinerja organisasi dilakukan minimal setahun sekali dengan bukti dukung notulen rapat reviu Renstra Kementerian dan tindak lanjut penjabaran di seluruh unit/ satuan kerja.	Biro Perencanaan dan seluruh unit/ satuan kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian
2.3.6	Pemisahan Fungsi (3.6)	1 Pemisahan fungsi dalam rangka pengendalian transaksi dan kejadian tidak dikendalikan hanya oleh satu orang telah mulai diimplementasikan, namun perlu dilakukan evaluasi atas implementasi pemisahan fungsi tersebut.	Sosialisasi oleh APIP mengenai pentingnya pemisahan fungsi dalam rangka pengendalian transaksi serta pelaksanaan evaluasi atas implementasi pemisahan fungsi.	Itjen dan Biro OSDM

2.3.7	Otorisasi atas Transaksi dan Kejadian yang Penting (3.7)	1	Kebijakan terkait otorisasi atas transaksi dan kejadian telah dilaksanakan sesuai kebijakan/ prosedur yang ditetapkan, namun perlu dilakukan evaluasi untuk peningkatan kualitas pengendalian intern.	Melakukan evaluasi terhadap kebijakan/prosedur otorisasi atas transaksi dan kejadian serta pelaksanaan sosialisasi jika terjadi penyesuaian kebijakan/prosedur, sehingga dapat diketahui efektivitasnya.	Biro Keuangan
2.3.8	Pencatatan yang Akurat dan Tepat Waktu atas Transaksi dan Kejadian (3.8)	1	Implementasi terkait pencatatan atas transaksi dan kejadian telah dilakukan secara berkala namun perlu dilakukan evaluasi kebijakan menyesuaikan perkembangan peraturan terbaru.	Melakukan evaluasi atas kebijakan dan implementasi terkait pencatatan atas transaksi dan kejadian.	Biro Keuangan
2.3.9	Pembatasan Akses atas Sumber Daya dan Pencatatannya (3.9)	1	Pembatasan akses atas sumber daya telah dilakukan dengan pemberian akses untuk pihak tertentu, namun perlu dilakukan evaluasi terhadap efektifitas dan implementasi pembatasan akses dan sumber daya.	Melakukan evaluasi terhadap ketentuan mengenai pembatasan akses dan sumber daya aplikasi.	Pusdatin dan seluruh unit/satuan kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian
2.3.10	Akuntabilitas terhadap Sumber Daya dan Pencatatannya (3.10)	1	Kebijakan dan implementasi terkait akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya telah dilaksanakan sesuai kebijakan/ prosedur yang ditetapkan, namun perlu dilakukan evaluasi untuk hasil kinerja yang lebih baik.	Melakukan evaluasi kebijakan dan implementasi terkait akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya.	Biro Keuangan

<b>2.3.1</b> 1	Dokumentasi yang Baik atas SPI serta Transaksi dan Kejadian Penting (3.11)	1	Pendokumentasian atas SPI serta transaksi dan kejadian penting telah dilaksanakan sesuai kebijakan/prosedur yang ditetapkan melalui e-Monitoring, namun perlu dilakukan evaluasi secara berkala untuk mengukur implementasi dan kesesuaian prosedur terkini serta dalam rangka penanganan residual risk.	Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pendokumentasian pada aplikasi e-Monitoring secara berkala.	Biro Keuangan dan seluruh unit/satuan kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian
<b>2.4</b>	<b>Informasi dan Komunikasi</b>				
<b>2.4.1</b>	Informasi yang Relevan (4.1)	1	Risk Register dan RTP baik di level Kementerian maupun unit/satuan kerja perlu dikomunikasikan ke seluruh pihak terkait.	Mengadakan forum komunikasi penyampaian Risk Register dan RTP ke seluruh pihak terkait.	Seluruh unit/satuan kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian
<b>2.4.2</b>	Komunikasi yang Efektif (4.2)	1	Komunikasi yang efektif telah dilakukan kepada internal dan eksternal terkait pelayanan namun belum dilakukan evaluasi.	Mengevaluasi teknik komunikasi yang efektif bagi internal dan eksternal serta mengembangkan pola penyampaian informasi yang cepat dan akurat.	Biro Humas dan seluruh unit/satuan kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian
<b>2.5</b>	<b>Pemantauan</b>				
<b>2.5.1</b>	Pemantauan Berkelanjutan (5.1)	1	Pemantauan pelaksanaan pengendalian telah dilaksanakan pada sebagian aktivitas pengendalian.	Pelaksanaan pemantauan pengendalian akan dilaksanakan pada seluruh aktivitas pengendalian.	Biro Keuangan dan Itjen

2.5.2	Evaluasi Terpisah (5.2)	1	Perlunya melibatkan APIP dalam melakukan evaluasi atas pengendalian internal dan penerapan manajemen risiko.	Pemilik risiko baik di level Kementerian maupun unit/satuan kerja menyampaikan Risk Register dan laporan penerapan manajemen risiko untuk kegiatan prioritas dan risiko tinggi ke Itjen untuk dievaluasi.	Biro Keuangan, Itjen, dan seluruh unit/satuan di lingkungan Kementerian Perindustrian
<b>3 PENCAPAIAN TUJUAN SPIP</b>					
3.1	Efektivitas dan Efisiensi				
3.1.1	Capaian Outcome		Capaian outcome telah mencapai target yang ditetapkan, namun perlu dilakukan peningkatan kualitas capaian.	Melakukan penyesuaian target kinerja dengan melakukan analisa capaian tahun sebelumnya.	Biro Perencanaan dan seluruh unit/satuan kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian
				Seluruh unit/satuan kerja membuat matriks keterkaitan, pohon kinerja dan pedoman kinerja sesuai dengan Pedoman Penyusunan Renstra di Kemenperin.	
3.1.2	Capaian Output		Capaian output telah mencapai target yang ditetapkan, namun perlu dilakukan peningkatan kualitas capaian.	Seluruh unit/satuan kerja menyusun matriks keterkaitan antara RO, KRO dengan sasaran dan indikator kinerja.	Biro Perencanaan dan seluruh unit/satuan kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian
3.2	Keandalan Laporan Keuangan				

3.2.1	Opini LK		Opini Laporan Keuangan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir telah mencapai target WTP, namun capaian tersebut perlu dipertahankan dan menghilangkan temuan berulang.	Meningkatkan kualitas pelaporan keuangan secara andal dan penyampaian yang tepat waktu serta sesuai ketentuan.	Biro Keuangan dan Biro Umum
				Meningkatkan kapabilitas pengelola BMN melalui bimtek/sosialisasi, melengkapi kebijakan pengelolaan BMN, dan meningkatkan kesadaran pimpinan terhadap pentingnya pengelolaan aset dalam mewujudkan <i>good governance</i>	
				Meningkatkan kapabilitas pengelola PNBP melalui bimtek/sosialisasi, melengkapi kebijakan pengelola PNBP, dan meningkatkan kesadaran pimpinan terhadap pentingnya pengelolaan PNBP dalam mewujudkan <i>good governance</i>	
3.3	Pengamanan atas Aset				

3.3.1	Keamanan Administrasi		<p>Pengendalian terhadap keamanan administrasi dapat dilakukan antara lain melalui optimalisasi pada :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Komitmen dan pengendalian pimpinan</li> <li>- Pembinaan SDM Pengelola</li> <li>- Pengendalian fisik aset</li> <li>- Otorisasi dan pencatatan transaksi kejadian yang tepat</li> </ul>	<p>Meningkatkan kesadaran pimpinan dan pengelola aset terhadap pentingnya pengelolaan BMN mulai dari perencanaan, pengadaan, pengamanan, pemanfaatan, pemindahtanganan dan pelaporan melalui kegiatan evaluasi secara berkala, pendampingan ke unit kerja, dan penyiapan kebijakan/ prosedur yang diperlukan.</p>	Biro Keuangan dan Biro Umum
3.3.2	Keamanan Fisik		<p>Dalam 5 tahun terakhir telah terjadi perbaikan untuk keamanan fisik dalam pengelolaan aset di Kementerian Perindustrian dengan persentase mencapai 93,51%. Permasalahan aset yang masih tersisa perlu segera diinventarisasi dan diselesaikan melalui koordinasi antar stakeholder.</p>	<p>Seluruh unit/ satuan kerja melakukan inventarisasi aset yang belum selesai serta mempercepat penyelesaiannya.</p>	Biro Keuangan dan Biro Umum
3.3.3	Keamanan Hukum		<p>Permasalahan aset tanah yang tersaji pada LK, perlu dilakukan pengendalian melalui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan peran APIP</li> <li>- Identifikasi risiko</li> <li>- Pengendalian fisik aset</li> <li>- Otorisasi dan pembatasan akses dalam pencatatan transaksi kejadian yang</li> </ul>	<p>Koordinasi dengan BPN untuk melakukan inventarisasi ulang dan percepatan pelaksanaan proses penyelesaian aset.</p>	Biro Keuangan, Biro Umum, Biro Hukum, Itjen
3.4	Ketaatan pada Peraturan				

3.4.1	Temuan Ketaatan - BPK	<p>Temuan ketidakpatuhan terhadap perundangan masih terjadi, sehingga perlu dilakukan pengendalian melalui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan peran APIP</li> <li>- Penerapan manajemen risiko</li> <li>- Komitmen pimpinan</li> <li>- Pembinaan SDM Pengelola Keuangan</li> </ul>	<p>Meningkatkan kesadaran pimpinan terhadap pentingnya akuntabilitas dalam pelaksanaan pekerjaan terutama pada pengadaan barang/ jasa mulai dari perencanaan hingga serah terima hasil pekerjaan serta memberikan bimtek/sosialisasi anti korupsi dan pengadaan barang/ jasa bagi KPA, PPK, PPSPM, Bendahara dan pejabat/ panitia pengadaan/pokja UKPBJ.</p>	<p>Biro Keuangan, Biro Umum, Itjen, dan seluruh unit/ satuan kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian</p>
-------	-----------------------	---	--	--

**Keterangan:**

- Area of Improvement (Aoi) : diisi dengan kelemahan yang masih harus diperbaiki
- Rencana Aksi : diisi dengan rencana aksi untuk mengatasi kelemahan yang masih harus diperbaiki
- Penanggung Jawab : diisi dengan pegawai/unit/satker yang bertanggung jawab untuk melaksanakan renaksi
- Target Waktu : diisi dengan waktu target penyelesaian renaksi
- Status :  
 Belum - jika tindak lanjut belum dilakukan  
 Proses - jika sedang dalam proses untuk ditindaklanjuti  
 Selesai - jika tindak lanjut telah tuntas dilakukan
- Keterangan (Status/Kendala/Hambatan) : diisi dengan keterangan yang harus diungkap terkait status renaksi, serta hambatan/kendala yang menjadi tantangan renaksi