
SURAT KEPUTUSAN
KEPALA BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA
NOMOR 545 TAHUN 2021

TENTANG

RENCANA STRATEGIS
BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA
TAHUN 2020–2024 PERUBAHAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA

- Menimbang** :
- a. bahwa dengan adanya perubahan organisasi, tugas, dan fungsi Kementerian Perindustrian sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 7 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perindustrian, Keputusan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor 1009 Tahun 2021 tentang Pengembangan Vokasi Industri Bertaraf Global Menuju *Corporate University* BPSDMI Kementerian Perindustrian serta dalam rangka penyesuaian sasaran strategis, indikator, dan target indikator kinerja pada rencana strategis Kementerian Perindustrian, perlu dilakukan penyesuaian atas Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020—2024;
 - b. bahwa ketentuan dalam Keputusan Kepala Balai Diklat Industri Surabaya Nomor 195/BPSDMI/BDI-Surabaya/XII/2020 tentang Perubahan atas Surat

Keputusan Kepala Balai Diklat Industri Surabaya Nomor 027/BPSDMI/BDI-Surabaya/I/2019 Tentang Penetapan Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020–2024 sudah tidak sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan hukum sehingga perlu diubah;

- c. berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, perlu menetapkan Keputusan Kepala Balai Diklat Industri Surabaya tentang Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020–2024 Perubahan;

- Mengingat** :
1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
 3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
 4. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
 5. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5492) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang

- Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2015 tentang Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional Tahun 2015-2035 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5671);
 8. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020—2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
 9. Peraturan Presiden Nomor 107 Tahun 2020 tentang Kementerian Perindustrian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 254);
 10. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020—2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 663) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 6 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan

- Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020—2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 635);
11. Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 15 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Perindustrian Tahun 2020—2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 478);
 12. Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 7 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perindustrian (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 170);
 13. Keputusan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor 1009 Tahun 2021 tentang Pengembangan Vokasi Industri Bertaraf Global Menuju *Corporate University* BPSDMI Kementerian Perindustrian;
 14. Surat Keputusan Kepala Balai Diklat Industri Surabaya Nomor 027/BPSDMI/BDI-Surabaya/I/2019 Tentang Penetapan Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020–2024 sebagaimana telah diubah dengan Surat Keputusan Kepala Balai Diklat Industri Surabaya Nomor 195/BPSDMI/BDI-Surabaya/XII/2020 Tentang Perubahan Atas Surat Keputusan Kepala Balai Diklat Industri Surabaya Nomor 027/BPSDMI/BDI-Surabaya/I/2019 Tentang Penetapan Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020–2024.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA TENTANG RENCANA STRATEGIS BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA TAHUN 2020–2024 PERUBAHAN

Pasal 1

Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020–2024 Perubahan yang selanjutnya disebut Renstra BDI Surabaya 2020–2024 Perubahan merupakan dokumen perencanaan Balai Diklat Industri Surabaya untuk Periode Tahun 2021 sampai Tahun 2024.

Pasal 2

Renstra BDI Surabaya 2020 -2024 Perubahan digunakan sebagai acuan bagi unit kerja di lingkungan Balai Diklat Industri Surabaya dalam Menyusun dokumen perencanaan dan anggaran untuk periode tahun 2021–2024.

Pasal 3

Renstra BDI Surabaya 2020 - 2024 Perubahan sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam Keputusan Kepala Balai Diklat Industri Surabaya ini.

Pasal 4

Kepala Balai Diklat Industri Surabaya melakukan pengendalian atas pelaksanaan Renstra BDI Surabaya 2020–2024 Perubahan.

Pasal 5

Pada saat Keputusan Kepala Balai Diklat Industri Surabaya ini mulai berlaku, Keputusan Kepala Balai Diklat Industri Surabaya Nomor 027/BPSDMI/BDI-Surabaya/I/2019 Tentang Penetapan Rencana Strategis

Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020–2024 sebagaimana telah diubah dengan Surat Keputusan Kepala Balai Diklat Industri Surabaya Nomor 195/BPSDMI/BDI-Surabaya/XII/2020 Tentang Perubahan Atas Surat Keputusan Kepala Balai Diklat Industri Surabaya Nomor 027/BPSDMI/BDI-Surabaya/I/2019 Tentang Penetapan Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020–2024 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 6

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

Ditetapkan di Surabaya
Pada tanggal : 27 Desember 2021

Kepala Balai Diklat Industri
Surabaya



Syukur Idayati, S.Si, M.T.
NIP. 197604252006042002

**RENCANA STRATEGIS
BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA
TAHUN 2020 – 2024
PERUBAHAN**

**BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA
TAHUN 2021**

KATA PENGANTAR

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

Kerangka utama perencanaan kinerja dalam rangka pencapaian sasaran pembangunan industri melalui tugas dan fungsi (TUSI) seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian untuk mewujudkan *Good Governance* adalah perencanaan strategis yang dituangkan dalam dokumen Rencana Strategis (RENSTRA). Renstra Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020–2024 disusun dengan mengacu pada Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional Tahun 2015–2035 (Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2015), Rencana Strategis Kementerian Perindustrian Tahun 2020–2024 (Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 29 Tahun 2021), Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Tahun 2020–2024 dan Pedoman Pengembangan Vokasi Industri Bertaraf Global Menuju *Corporate University* BPSDMI Kementerian Perindustrian (Keputusan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor 1009 Tahun 2021).

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

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



BAB I - PENDAHULUAN

1.1. KONDISI UMUM

1.1.1. Pembangunan Industri Nasional

Indonesia merupakan negara berkembang yang sedang berupaya untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi melalui industrialisasi. Pembangunan industri akan memicu dan mengangkat pembangunan sektor-sektor lainnya seperti sektor jasa. Sehingga sektor industri dapat dikatakan sebagai tulang punggung pembangunan nasional. Selain itu proses industrialisasi akan dapat menjadi penggerak utama laju pertumbuhan ekonomi dan perluasan lapangan kerja. Di Indonesia sektor industrialisasi diarahkan untuk mendorong peningkatan kesempatan usaha, peningkatan investasi, pengembangan teknologi, peningkatan pemanfaatan sumber daya ekonomi secara optimal sehingga menghasilkan produk yang berkualitas dan bisa bersaing dengan produk luar negeri.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian telah meletakkan industri sebagai salah satu pilar ekonomi dan memberikan peran yang cukup besar kepada pemerintah untuk mendorong kemajuan industri nasional secara terencana. Peran tersebut diperlukan dalam mengarahkan perekonomian nasional untuk tumbuh lebih cepat dan mengejar ketertinggalan dari negara lain. Sektor industri tidak saja memberikan kontribusi signifikan dalam peningkatan nilai tambah, lapangan kerja, dan devisa, tetapi juga pada pembentukan daya saing nasional.



Gambar 1. Arah dan Kebijakan Pembangunan Industri dalam UU Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian

Sumber: UU No. 3/2014 Perindustrian

Arah dan kebijakan pembangunan industri nasional seperti ilustrasi pada Gambar 1, dituangkan dalam Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional (RIPIN) Tahun 2015-2035 yang ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2015. Sebagai peta jalan

pembangunan industri jangka panjang, RIPIN 2015-2035 merupakan pedoman bersama bagi pemerintah dan pelaku industri dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan industri di Indonesia.



Gambar 2. Arah dan Kebijakan Pembangunan Industri dalam RIPIN
Sumber: PP No. 14/2015 RIPIN 2015-2035

Saat ini implementasi RIPIN telah memasuki tahap II (lihat **Gambar 2.**), yang dilaksanakan melalui Kebijakan Industri Nasional (KIN) periode 2020- 2024. Terdapat 10 kelompok industri prioritas yang akan dikembangkan di dalam KIN 2020-2024, yaitu (1) Industri Pangan, (2) Industri Farmasi, Kosmetik dan Alat Kesehatan, (3) Industri Tekstil, Kulit, Alas Kaki dan Aneka, (4) Industri Alat Transportasi, (5) Industri Elektronika dan Telematika, (6) Industri Pembangkit Energi, (7) Industri Barang Modal, Komponen, Bahan Penolong dan Jasa Industri, (8) Industri Hulu Agro, (9) Industri Logam Dasar dan Bahan Galian Bukan Logam; serta (10) Industri Kimia Dasar Berbasis Migas dan Batubara.

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

Di sisi lain, Penerapan industri 4.0 merupakan salah satu *major project* dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) 2020–2024 (Bappenas, 2015). Penerapan industri 4.0 dinilai dapat memberikan peluang untuk merevitalisasi sektor manufaktur agar lebih efisien dan menghasilkan produk berkualitas, yang juga diharapkan akan menarik investasi di bidang industri, karena industri di Indonesia akan lebih produktif dan berdaya saing tinggi dengan peningkatan kemampuan tenaga kerja Indonesia dalam mengadopsi teknologi.

1.1.2. Peningkatan Kualitas SDM Industri

Dalam rangka mewujudkan fokus pengembangan industri pada periode tahun 2020–2024, Kementerian Perindustrian telah melaksanakan serangkaian program dan kegiatan sebagaimana yang tertuang pada Kebijakan Industri Nasional 2020-2024 dan RPJMN 2020-2024. Program dan kegiatan dalam rangka peningkatan kualitas SDM yang telah dan akan dilaksanakan oleh Kementerian Perindustrian selama periode tahun 2020-2024 adalah Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri. Kementerian Perindustrian menyiapkan 6 (enam) program prioritas untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) nasional yang berdaya saing dan kompeten pada bidang industri.

Pembangunan industri memerlukan SDM yang ahli dan kompeten untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing melalui penguasaan teknologi. Kementerian Perindustrian telah menyiapkan langkah-langkah strategis dalam rangka membangun SDM Industri yang kompeten, melalui program prioritas. Enam program prioritas peningkatan kualitas SDM Industri oleh Kementerian Perindustrian adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan pendidikan vokasi industri menuju dual system melalui
2. Pembangunan Politeknik/Akademi Komunitas di Kawasan Industri.
3. Pengembangan link and match SMK di bawah Kementerian Industri dengan Dunia usaha / Dunia Industri.
4. Pengembangan pendidikan dan pelatihan (diklat) sistem 3 in 1 yakni pelatihan, sertifikasi kompetensi, penempatan kerja.
5. Pembangunan infrastruktur kompetensi dan sertifikasi kompetensi tenaga kerja industri. Kemenperin, jelasnya, dapat memfasilitasi pembangunan infrastruktur kompetensi baik penyusunan SKKNI, pembentukan LSP, pelatihan asesor kompetensi serta sertifikasi kompetensi bagi tenaga kerja industri.
6. Pembangunan Pusat Inovasi dan Pengembangan SDM Industri 4.0. Dalam rangka pengembangan SDM Industri 4.0.

Pengembangan industri yang berkualitas memerlukan SDM yang andal dengan kompetensi di bidang industri serta penguasaan teknologi. Peta jalan Making Indonesia 4.0 menjadi arah dan strategi yang jelas dalam upaya mengembangkan industri manufaktur nasional agar lebih berdaya saing global di era digital. Aspirasi besarnya adalah menjadikan Indonesia masuk dalam jajaran 10 (sepuluh) negara yang memiliki perekonomian terkuat di dunia pada tahun 2030.

Guna mencapai sasaran tersebut, salah satu program prioritas di dalam Making Indonesia 4.0, yakni meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) agar semakin kompeten, khususnya di sektor industri. SDM Industri kompeten menjadi salah satu kunci utama dalam mendorong kemampuan industri, selain melalui investasi dan teknologi. SDM industri berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. Sebab, tenaga kerja di sektor manufaktur menyumbang cukup besar dari total pekerja di Indonesia. SDM industri perlu didorong untuk memanfaatkan teknologi terkini agar dapat memacu produktivitas dan inovasi. Adapun lima teknologi digital sebagai fundamental dalam kesiapan memasuki era revolusi industri 4.0, di antaranya *artificial intelligence*, *internet of things*, *wearables (augmented reality dan virtual reality)*, *advanced robotics*, serta *3D printing*. Melalui program Making Indonesia 4.0 dapat menghasilkan SDM industri yang kompeten dengan teknologi digital sehingga kegiatan produksi semakin efisien, produktif, dan inovatif. Ini tentunya akan mendorong daya saing manufaktur di pasar domestik hingga global.

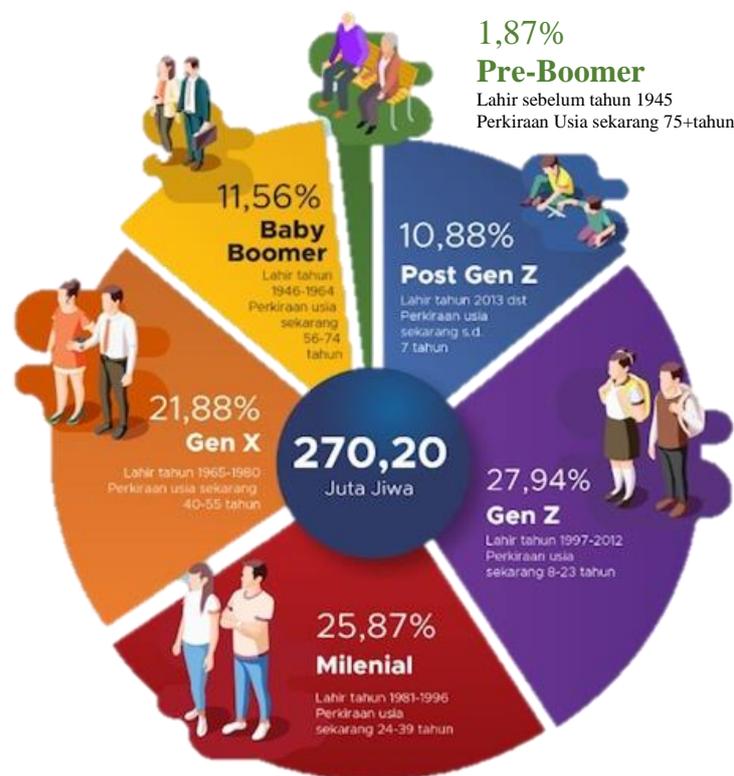
Data tahun 2014-2018 menunjukkan bahwa dengan rata-rata pertumbuhan sektor industri tahun 2014-2018 yang sebesar 4.9%, rata-rata pertumbuhan penyerapan tenaga kerja sektor industri tumbuh sebesar 3.49%. Pertumbuhan tenaga kerja sektor industri tersebut tidak secara otomatis mencerminkan peningkatan kompetensi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

Untuk mengatasi masalah tersebut dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja industri setiap tahunnya, diperlukan suatu sistem pendidikan dan pelatihan yang dapat menjadi jembatan penghubung antara siswa dengan industri. Pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi merupakan sub sistem yang berfungsi mewujudkan SDM yang kompeten baik pada tatanan manajerial maupun operasional. Maka dari itu, penyelenggaraan pendidikan

dan pelatihan selalu diarahkan pada terwujudnya SDM yang handal, efektif dan efisien baik untuk saat ini maupun masa mendatang.

1.2. POTENSI DAN PERMASALAHAN

Berdasarkan survei angkatan kerja nasional yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik, hingga tahun 2020, terdapat 138.22 juta angkatan kerja dari 203.97 juta orang penduduk dengan usia kerja. Dari jumlah angkatan kerja tersebut, sebanyak 128,45 juta bekerja, tetapi lebih dari 60% tenaga kerja berpendidikan maksimum SMP dan 87,9% berpendidikan SMA/SMK atau lebih rendah. Jumlah pengangguran terbuka mencapai 9,77 juta orang dengan 35.43% berpendidikan maksimum SMP dan 51.08% berpendidikan SMA/SMK atau lebih rendah. Sedangkan hasil sensus penduduk nasional yang dilaksanakan oleh BPS di tahun 2021 menunjukkan bentuk demografi dari penduduk Indonesia yang didominasi oleh kalangan milenial, gen X dan gen Z dengan usia antara 8 hingga 55 tahun. (lihat **Gambar 3**). Ketiga kelompok tersebut yang seringkali disebut sebagai bonus demografis bagi Indonesia.

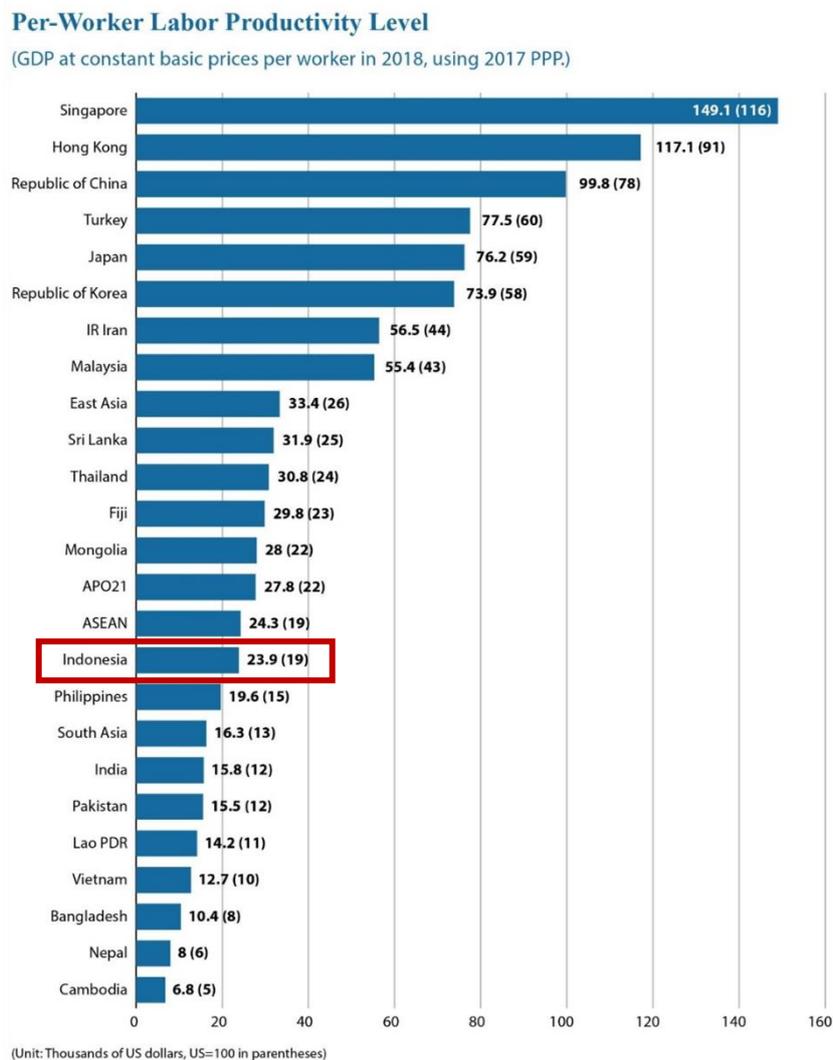


Gambar 3. Hasil Sensus Penduduk Tahun 2020

Sumber: Berita Resmi Statistik No. 07/01/Th. XXIV, 21 Januari 2021

Bonus demografi memberikan beberapa keuntungan yang disebabkan oleh berubahnya struktur kependudukan, yaitu adanya peluang untuk memberikan keuntungan ekonomis karena penurunan dependency ratio; dan/atau penurunan proporsi penduduk muda yang dapat mengurangi besarnya biaya investasi untuk pemenuhan kebutuhan layanan umum. Agar bonus demografi ini benar-benar dapat memberikan keuntungan, diperlukan penyiapan agar penduduk usia produktif pada masa-masa terjadinya bonus demografi benar-benar memiliki kualitas dan produktivitas yang diinginkan, melalui program-program pendidikan dan pelatihan lainnya.

Peningkatan produktivitas melalui kebijakan penguatan kualitas sumber daya manusia perlu dilakukan untuk meningkatkan daya saing. Perbaikan kualitas sumber daya manusia dapat berkontribusi dengan meningkatkan ketersediaan tenaga kerja berkeahlian tinggi (*skilled labor*). Rifin (2017) menjelaskan bahwa industri perlu untuk meningkatkan *skill* pekerja agar dapat berkontribusi lebih besar terhadap output yang dihasilkan.



Gambar 4. Tingkat Produktivitas Pekerja. Sumber: APO Productivity Database 2020

Kendati memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang banyak dan sumber daya alam yang melimpah, Indonesia memiliki kualitas sumber daya manusia yang masih rendah. Kondisi ini berdampak pada produktivitas tenaga kerja Indonesia juga rendah. Berdasarkan data APO (Asian Productivity Organization) *datatbook* 2020, produktivitas tenaga kerja Indonesia adalah 23,9 ribu USD, berada pada urutan keempat di tingkat ASEAN setelah Singapore (149,1 ribu USD), Malaysia (55,4 ribu USD), dan Thailand (30,8 ribu USD). Indonesia bahkan berada di bawah 6 negara utama ASEAN dengan rata-rata produktivitas sebesar 29,3 ribu USD, bahkan masih di bawah rata-rata 10 negara ASEAN yang mencapai 24,3 ribu USD (lihat **Gambar 4**).

Peningkatan daya saing bangsa dilakukan dengan membangun SDM Indonesia, sehingga membangun kompetensi dan keterampilan menjadi penting untuk dilakukan. Kalangan industri seringkali mengeluhkan kualitas SDM yang dihasilkan oleh dunia

pendidikan di Indonesia. Masih ada kesenjangan antara kompetensi yang dihasilkan oleh dunia pendidikan dengan standar kompetensi industri.

Menghadapi potensi dan permasalahan seperti disebutkan di atas, Kementerian Perindustrian melalui Balai Diklat Industri Surabaya perlu secara cepat melakukan adaptasi akan perencanaan pembangunan SDM industri yang telah dicanangkan oleh Badan Pengembangan SDM Industri untuk periode tahun 2020–2024. BDI Surabaya bertugas untuk memastikan bahwa agenda pembangunan SDM Industri yang menjadi cakupan BDI Surabaya dapat berjalan dengan efektif. Keberhasilan dalam implementasi kebijakan-kebijakan strategis dari BPSDMI oleh BDI Surabaya akan berdampak pada tercapainya pemanfaatan potensi dan peluang yang ada sekaligus mengantisipasi setiap kendala dan hambatan yang dihadapi dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bidang perindustrian di Indonesia.

Untuk mewujudkan pembentukan SDM Industri yang kompeten dan berdaya saing maka diperlukan lembaga pendidikan dan pelatihan yang memiliki daya saing dan dapat diakses dengan mudah oleh kalangan SDM industri. Balai Diklat Industri Surabaya sebagai salah satu dari 7 (tujuh) balai diklat industri dibawah BPSDMI mempunyai tugas untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia industri. Dalam rangka pelaksanaan tugas ini, Balai Diklat Industri Surabaya telah menyusun Rencana Strategis Tahun 2020–2024 yang telah diselaraskan dengan rencana strategis BPSDMI tahun 2020–2024 serta sesuai dengan Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 29 Tahun 2021 tentang Perubahan Rencana Strategis Kementerian Perindustrian Tahun 2020-2024. Fokus spesialisasi prioritas pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh BDI Surabaya mencakup bidang elektronika, mekanik, dan permesinan, serta spesialisasi penunjang industri berbasis tekstil dan desain kemasan industri.

Balai Diklat Industri Surabaya terus berupaya untuk memberikan solusi dari permasalahan kesenjangan keahlian antara kebutuhan dunia industri dengan *skill* yang dimiliki oleh para calon tenaga kerja pada bidang industri yang menjadi prioritas dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Solusi tersebut diharapkan mampu mengantar Indonesia menuju Visi Indonesia 2030 dengan SDM yang siap dan berdaya saing.

BAB II - VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN KEGIATAN

2.1. VISI BDI SURABAYA 2020-2024

Salah satu prioritas pemerintah dalam pembangunan sektor industri yang tertuang pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) adalah memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas serta meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Kementerian Perindustrian, yang dipimpin oleh seorang menteri, bertugas membantu presiden di bidang perindustrian. Visi Kementerian Perindustrian ditetapkan sama dengan visi Presiden dan Wakil Presiden tahun 2020-2024, yaitu "*Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong*". Dari sudut pandang sektor industri, visi tersebut dapat diterjemahkan menjadi upaya mewujudkan industri tangguh dengan mengandalkan kemampuan dan kekuatan sendiri dalam mengelola sumber daya yang ada dengan peningkatan nilai tambah, penyerapan tenaga kerja melalui penambahan lapangan kerja baru, serta meningkatnya investasi dan ekspor sektor industri, sehingga dapat bersaing dengan negara maju lainnya. Pengelolaan sumber daya yang ada dilakukan melalui implementasi Making Indonesia 4.0 dengan kekuatan SDM yang kompeten dan pemanfaatan serta pengelolaan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) inovatif untuk mencapai kesejahteraan masyarakat yang adil dan merata.

Selaras dalam mewujudkan visi *Corporate University* BPSDMI Kementerian Perindustrian menjadikan Vokasi Industri Bertaraf Global untuk mendukung pembangunan industri nasional yang berdaya saing dalam mewujudkan Indonesia sebagai negara industri Tangguh, maka pengembangan kelembagaan Balai Diklat Industri (BDI) di lingkungan Kementerian Perindustrian ditetapkan visi sebagai berikut: **"Sebagai Center of Excellences penyiapan Sumber Daya Manusia Industri Kompeten"**.

2.2. MISI BDI SURABAYA 2020-2024

Untuk mewujudkan visi tersebut di atas, dirumuskan 8 (delapan) misi sesuai dengan tugas dan fungsi Balai Diklat Industri Surabaya, yaitu 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;
8. Menyelenggarakan pelatihan bagi ASN Pembina industri atas penugasan dari BPSDMI.

Indikator kinerja yang menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) Balai Diklat Industri Surabaya pada Rencana Strategis Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020-2024 ini 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.

2.3. TUJUAN BDI SURABAYA 2020-2024

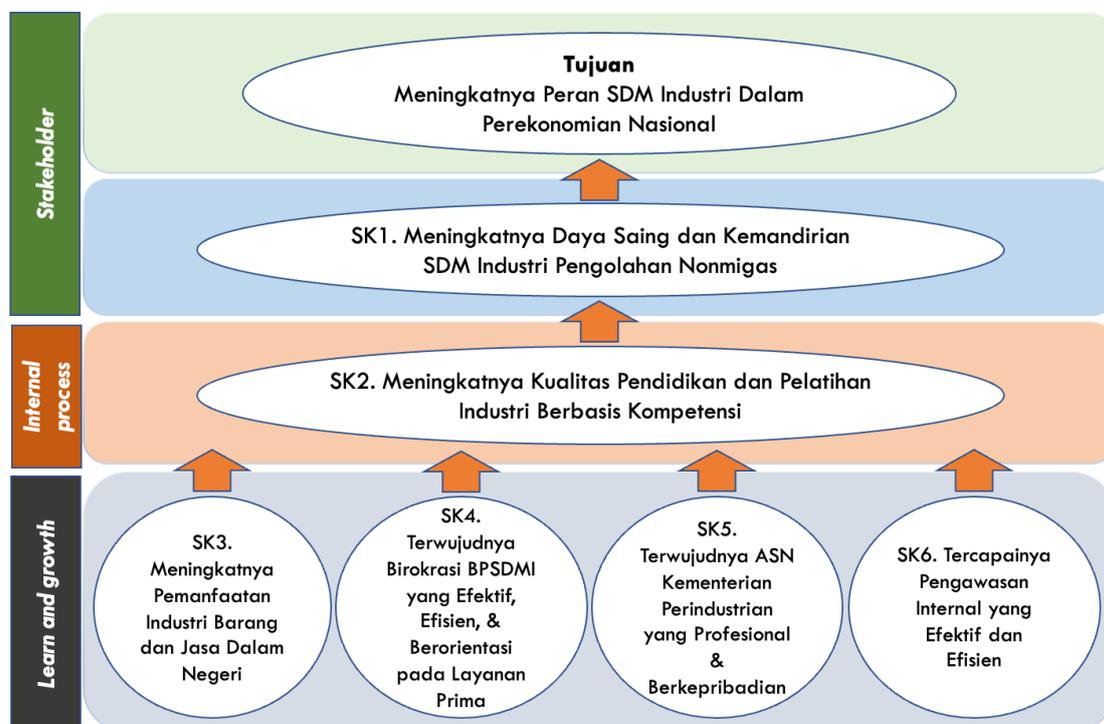
Untuk mewujudkan visi dan melaksanakan misi diatas, ditetapkan tujuan yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun ke depan, yaitu:

“Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional”

Ukuran pencapaian tujuan diukur melalui indikator kinerja utama “Kontribusi lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi terhadap jumlah tenaga kerja di sector industri pengolahan”. Pencapaian tujuan secara khusus akan dipantau melalui implementasi dan pengukuran indikator kinerja sasaran kegiatan yang akan disampaikan secara lebih detail dalam Bab 4.

2.4. SASARAN KEGIATAN BDI SURABAYA 2020-2024

Sasaran kegiatan Balai Diklat Industri Surabaya merupakan kondisi yang ingin dicapai oleh Balai Diklat Industri Surabaya sebagai suatu *impact/outcome* dari rangkaian program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Balai Diklat Industri. Dalam penyusunannya, Balai Diklat Industri Surabaya menjabarkan ke dalam 3 (tiga) *perspektif*, yakni *stakeholders perspective*, *internal process perspective* dan *learn and growth perspective*. Peta strategi Balai Diklat Industri dapat dilihat pada gambar di bawah.



Gambar 2.1. Peta Kegiatan Balai Diklat Industri Surabaya Tahun 2020-2024

2.4.1. Perspektif Pemangku Kepentingan (*Stakeholders Prespective*)

Sasaran kegiatan pertama (SK-1) yang akan dicapai yaitu “Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional”, dengan indikator kinerja Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi pada tahun 2020 ditargetkan sebanyak 2.975 dan sebanyak 14.200 orang pada tahun 2024.

2.4.2. Perspektif Proses Internal (*Internal Process Prespective*)

Sasaran kegiatan pertama (SK-2) yang akan dicapai yaitu “Meningkatnya Kualitas Pendidikan dan Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi”, dengan indikator kinerja Mitra industri kerjasama pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi yang ditargetkan bertambah sebanyak 2 perusahaan pada tahun 2020 dan penambahan 3 perusahaan per tahun sampai dengan tahun 2024, dan indikator kinerja Tingkat kepuasan pelanggan dengan target pada tahun sebesar 3,1 (indeks) menjadi sebesar 3,5 (indeks) pada tahun 2024.

2.4.3. Perspektif Pembelajaran Organisasi (*Learn and Growth Prespective*)

Untuk melaksanakan pencapaian sasaran kegiatan sebagaimana tersebut di atas, dibutuhkan input yang dapat mendukung terlaksananya proses untuk menghasilkan *output*, *outcome*, maupun *impact* dari kinerja Balai Diklat Industri Surabaya. Terdapat 4 (empat) sasaran strategis yang akan dicapai, yakni:

Sasaran kegiatan ketiga (SK-3), yaitu “Meningkatnya Pemanfaatan Industri Barang dan Jasa Dalam Negeri”, dengan indikator kinerja : Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Balai Diklat Industri Surabaya ditargetkan meningkat dari 50 persen pada tahun 2021 menjadi 80 persen pada tahun 2024.

Sasaran kegiatan keempat (SK-4), yaitu “Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien dan berorientasi pada layanan prima”, dengan indikator kinerja:

1. Nilai Laporan Keuangan Balai Diklat Industri Surabaya ditargetkan meningkat dari 70 pada tahun 2020 menjadi 78 pada tahun 2024.
2. Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah Balai Diklat Industri Surabaya ditargetkan meningkat dari 75 pada tahun 2020 menjadi 78 pada tahun 2024.

Sasaran kegiatan kelima (SK-5), yaitu “Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang Profesional dan Berkepribadian”, dengan indikator kinerja: Rata-rata Indeks Kompetensi, profesionalisme ASN Balai Diklat Industri Surabaya ditargetkan meningkat dari 70 pada tahun 2020 menjadi 80 pada tahun 2024.

Sasaran kegiatan keenam (SK-6), yaitu “Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien”, dengan indikator kinerja:

1. Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti ditargetkan meningkat dari 91 pada tahun 2020 menjadi 93 pada tahun 2024
2. Index Penerapan Manajemen Risiko (MRI) ditargetkan meningkat dari 3 pada tahun 2020 menjadi 4 pada tahun 2024.

BAB III - ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

3.1. Arah Kebijakan dan Strategi BDI Surabaya 2020-2024

Dalam rangka mewujudkan visi BDI Surabaya 2020–2024, yaitu sebagai *Center of Excellences* penyiapan sumber daya manusia industri kompeten, maka ditetapkan arah kebijakan 2020–2024 yang terbagi dalam delapan bagian, yaitu :

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, upskilling, 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 sinergi serta menumbuhkan wirausaha industri melalui penyelenggaraan inkubator bisnis;
7. Membangun *smart training facility*;
8. Menyelenggarakan pelatihan bagi ASN yang menduduki jabatan fungsional di lingkungan Kementerian Perindustrian.

3.2. Penguatan Kelembagaan Balai Diklat Industri

BDI Surabaya memiliki fokus spesialisasi Pendidikan dan pelatihan bidang elektronika, barang modal, tekstil, dan aneka dengan spesialisasi prioritas elektronika, mekanik, dan permesinan serta spesialisasi penunjang industri berbasis tekstil dan desain kemasan industri. Kelembagaan Balai Diklat Industri Surabaya diperkuat dengan delapan arah kebijakan, yaitu:

1. Mengembangkan ruang lingkup dan spesialisasi jenis pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri

Sejalan dengan perkembangan industri nasional dan global serta mempertimbangkan tugas pokok BDI, maka kompetensi BDI dalam menyelenggarakan diklat bagi SDM industri perlu terus dikembangkan. Untuk itu, perlu dilakukan pemetaan kebutuhan kompetensi tenaga kerja industri dari sisi jenjang/level/jabatan (okupasi) serta jumlah tenaga kerja. Langkah pemetaan tersebut dilakukan untuk:

- a. mendapatkan potret kebutuhan tenaga kerja Industri dari 7 (tujuh) sektor industri prioritas serta pola peningkatan kualitas SDM industri yang dibutuhkan.
- b. mengetahui potret kekuatan internal BDI dalam melaksanakan pelatihan untuk menjawab potret kebutuhan tersebut.

Adapun strategi dari BDI Surabaya yaitu :

- a. Menyusun database perusahaan/industri yang sesuai dengan ruang lingkup dan spesialisasi BDI Surabaya

- b. Menjalinkan kerjasama dengan perusahaan, industri dan asosiasi yang memenuhi kriteria yang dituangkan dalam dokumen MoU.
- c. Melakukan identifikasi kebutuhan diklat ke perusahaan/industry untuk diisi, sehingga diketahui jenis pelatihan yang dibutuhkan perusahaan / industri dan kebutuhan calon tenaga kerja industri.

2. Mengembangkan program dan modul pelatihan berbasis kompetensi

Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) merupakan salah satu model program pengembangan SDM industri dilaksanakan sejak tahun 2016 BDI. PBK dilakukan untuk meningkatkan kualitas kompetensi tenaga kerja industri agar sesuai dengan kebutuhan pada sektor industri terkait. Sehingga, tercipta link and match antara supply tenaga kerja dengan kebutuhan dunia industri. PBK menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap berdasarkan standar kompetensi yang diharapkan mampu menghasilkan tenaga kerja industri yang kompeten dan berdaya saing. Dengan ditetapkannya ruang lingkup dan spesialisasi BDI, masing-masing BDI harus melengkapi program dan modul pelatihan berbasis kompetensi agar dapat melaksanakan amanah pelatihan vokasi industri dengan sistem 3-in-1 (pelatihan, uji kompetensi, dan penempatan pada sektor industri).

Misi menuju Corpu	Strategi
Mengembangkan program dan modul pelatihan berbasis kompetensi;	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan pelatihan dengan menggali informasi tentang kebutuhan jumlah dan kompetensi tenaga kerja sektor industri dengan mengacu pada SKKNI. b. Menyusun program pelatihan berbasis kompetensi dengan menentukan materi, durasi waktu dan penjadwalan pelatihan. c. Menyusun modul pelatihan berbasis kompetensi d. Menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi

3. Menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi (skilling, upskilling, dan re-skilling) tenaga kerja industri dengan sistem 3-in-1

Penyelenggaraan pelatihan vokasi industri di BDI dilakukan dengan sistem 3-in-1, yaitu pelatihan berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan lulusan pelatihan. Untuk menyelenggarakan pelatihan vokasi industri dengan sistem 3-in-1, langkah yang perlu dilakukan BDI yaitu:

- a. Memorandum of Understanding (MoU) kerja sama dengan industri
- b. Rekrutmen peserta pelatihan
- c. Pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi kompetensi
- d. Penempatan kerja
- e. Tracer study alumni peserta pelatihan

Misi menuju Corpu	Strategi
Menyelenggarakan Pelatihan berbasis kompetensi (skilling, upskilling, dan re-skilling) tenaga kerja industri dengan sistem 3 in 1	<ul style="list-style-type: none"> a. Memperbanyak MoU dengan berbagai perusahaan dan menambah klausul isi MoU. b. Rekrutmen peserta diklat dilakukan secara komprehensif dan lebih baik dengan memanfaatkan website dan sosial media BDI Surabaya dan juga dari pihak perusahaan yang telah. c. Melaksanakan Diklat 3 in 1 dan mensertifikasi, baik secara in-site maupun On-site di perusahaan serta pengembangan kurikulum baru yang link & match dengan industri. d. Penempatan seluruh lulusan diklat 3 in 1 langsung ke perusahaan yang bekerjasama serta memonitoring & evaluasi lulusan agar optimal dan bertahan lama bekerja.

4. Mengembangkan skema dan uji kompetensi LSP

Saat ini seluruh BDI telah memiliki LSP Pihak 1 dengan skema sertifikasi sesuai jenis diklat yang dilakukan. Seiring perkembangan kondisi dan kebutuhan diklat, skema sertifikasi perlu terus dikembangkan. Hal-hal yang perlu dilakukan BDI dalam mengembangkan perangkat sertifikasi kompetensi antara lain:

- a. Pengembangan skema sertifikasi
- b. Mengembangkan Materi Uji Kompetensi (MUK)
- c. Penguatan asesor kompetensi dari segi teknis dan metodologi
- d. Pengembangan Tempat Uji Kompetensi (TUK)
- e. Sistem digitalisasi uji kompetensi

Misi menuju Corpu	Strategi
Mengembangkan skema dan uji kompetensi LSP	<ol style="list-style-type: none">a. Mengajukan penambahan ruang lingkup skema sesuai dengan spesialisasi BDI Surabaya dan kebutuhan industri.b. Adanya penambahan asesor dengan mengikuti pelatihan asesor metodologi dan teknis sesuai dengan skema baru yang akan dikembangkan.c. Penambahan TUK sesuai dengan update skema baru yang akan dikembangkan.

5. Mengembangkan sertifikasi kompetensi internasional

Selain menyelenggarakan sertifikasi kompetensi melalui LSP yang telah dilisensi Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) seperti yang selama ini dilakukan, BDI perlu melakukan penjangkakan kerja sama dengan sertifikasi yang berlaku di negara lain ataupun diakui secara internasional. Ke depan, BDI diharapkan dapat menjadi Authorized Training Body (ATB) pada sektor-sektor industri sesuai spesialisasi kompetensinya. Langkah yang dapat dilakukan BDI untuk mencapai hal tersebut, yaitu:

- a. Identifikasi standar kompetensi internasional
- b. Identifikasi lembaga sertifikasi internasional
- c. Kerjasama dengan lembaga sertifikasi internasional

Misi menuju Corpu	Strategi
Mengembangkan sertifikasi kompetensi internasional	<ol style="list-style-type: none">a. Perlu diadakan diklat teknis untuk <i>maintain</i> kualitas asesor sesuai bidangnya.b. Perlunya koordinasi dengan BNSP mengenai pengembangan standar kompetensi kearah internasional

6. Membangun sinergi serta menumbuhkan wirausaha industri melalui penyelenggaraan inkubator bisnis

Selain fokus pada penyiapan tenaga kerja industri kompeten, BDI juga berperan dalam penyiapan wirausaha industri melalui jalur inkubator bisnis. Penyelenggaraan inkubator bisnis di BDI harus tetap memepertimbangkan spesialisasi kompetensi serta kompetensi inti yang terdapat di wilayahnya. Tahapan pengembangan inkubator bisnis yang dapat dilakukan BDI adalah:

- a. Menjalin kemitraan dengan asosiasi, pelaku industri, politeknik, dan K/L terkait sebagai akselerator pengembangan inkubator bisnis vokasi industri.
- b. Mendorong peserta pelatihan menjadi wirausaha.
- c. Memfasilitasi kemitraan dengan industri besar.

- d. Pengembangan fasilitas inkubator bisnis.
- e. Pengembangan SDM inkubator bisnis (coach, trainer, pengelola).

Misi menuju Corpu	Strategi
Membangun dan mengembangkan sinergi serta menumbuhkan wirausaha industri melalui penyelenggaraan inkubator bisnis;	<ul style="list-style-type: none"> a. Menjalin kemitraan dengan asosiasi, pelaku industri, politeknik dan kementerian/Lembaga terkait b. Menyebarkan informasi terkait program inkubator bisnis ke masyarakat c. Melakukan survey dan seleksi terhadap tenant yang akan mengikuti program inkubator bisnis d. Melakukan pengembangan SDM bagi pengelola dan pendamping inkubator bisnis e. Pembuatan <i>workshop</i> dan <i>teaching factory</i> untuk pengembangan dan peningkatan SDM wirausaha industri f. Pembuatan portal berbasis web maupun aplikasi yang mudah diakses oleh tenant untuk media pemasaran dan monitoring g. Menyelenggarakan event pameran produk tenant

7. Membangun smart training facility

Pelatihan yang diselenggarakan bagi para SDM industri sudah sepatutnya perlu disesuaikan dengan era industri 4.0 yang menjadi tren global maupun nasional. Untuk menyelenggarakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan bagi industri 4.0, dimulai dengan membangun fasilitas pelatihan yang cerdas (smart training facility). Smart training facility memanfaatkan teknologi terkini sebagai fasilitas penyelenggaraan pelatihan. Ragam komponen smart training facility yang dimaksudkan mencakup smart infrastructure (perangkat), smart classroom, dan smart monitoring peserta pelatihan. Dalam membangun smart training facility, langkah-langkah yang perlu dilakukan oleh BDI, yaitu:

- a. Mengembangkan infrastruktur berbasis smart/industri 4.0.
- b. Mengembangkan model smart training.
- c. Mengembangkan Learning Management System (LMS) yang terintegrasi.

Misi menuju Corpu	Strategi
Membangun dan mengembangkan smart training facility; dan “Smart infrastructure, classroom, monitoring”	<ul style="list-style-type: none"> a. Melengkapi ruang kelas dengan sarana yang dibutuhkan dan sesuai kapasitas peserta pelatihan b. Melengkapi workshop dengan jenis mesin dan peralatan yang diperlukan. c. Menambah workshop sesuai dengan spesialisasi yang telah ditetapkan d. Melengkapi sarana asrama dan olah raga

8. Menyelenggarakan pelatihan bagi ASN yang menduduki jabatan fungsional di lingkungan Kementerian Perindustrian

Pembina industri merupakan salah satu unsur SDM industri selain tenaga kerja industri dan wirausaha industri. Kebijakan peralihan jabatan struktural menjadi jabatan fungsional yang telah diambil pemerintah berdampak pada peningkatan kebutuhan pelatihan pada setiap jenjang jabatan fungsional. Arah kebijakan pengembangan dan pembinaan pembina industri baik di tingkat pusat maupun daerah telah disusun oleh Pusat Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (Pusbindiklat) SDM Aparatur Kementerian Perindustrian. Sebagai unit kerja pelatihan yang dimiliki Kemenperin, BDI juga mendapatkan mandate untuk menyelenggarakan pelatihan bagi

pembina industri pusat dan daerah, khususnya bagi jabatan fungsional yang berada di lingkungan Kemenperin. Langkah yang dilakukan BDI sebagai penyelenggara pelatihan bagi jabatan fungsional di lingkungan Kementerian Perindustrian yaitu:

- a. Rekrutmen peserta
- b. Penyiapan tenaga pengajar
- c. Penyiapan sarana prasana
- d. Penyiapan Tempat Uji Kompetensi bagi pejabat fungsional

Misi menuju Corpu	Strategi
Menyelenggarakan pelatihan bagi ASN Pembina industry atas penugasan dari BPSDMI	<ol style="list-style-type: none"> a. Target penyelenggaraan diklat bagi ASN pembina industri b. Peningkatan fasilitas dan sarana prasarana berbasis smart/industry 4.0 untuk menunjang penyelenggaraan diklat bagi ASN pembina industri c. Peningkatan kompetensi tenaga pengajar dengan mengikuti berbagai diklat teknis dan non teknis serta bekerjasama dengan pihak luar dalam pemenuhan tenaga pengajar. d. Penambahan TUK sesuai dengan update skema baru yang akan dikembangkan khususnya untuk penyelenggaraan diklat bagi ASN pembina industri dan pejabat fungsional

3.3. Roadmap Corporate University BDI Surabaya 2020 – 2024

Mengacu dari arah kebijakan dan strategi BDI Surabaya 2020 – 2024 serta penguatan kelembagaan maka disusun roadmap yang mendeskripsikan hal tersebut menjadi beberapa kegiatan terperinci, yang disajikan pada tabel berikut :

Strategi : Membangun BDI Sebagai Center Of Excellences Penyiapan SDM Industri Kompeten					
Sasaran	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Tahun	Pelaksana	PJ
1. Terwujudnya spesialisasi dari masing-masing BDI yang disesuaikan dengan kebutuhan industri pada wilayah pusat pertumbuhan industri	1. Menyusun peta kebutuhan tenaga kerja baik jumlah, jenis, dan kompetensinya sesuai spesialisasi masing-masing	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peta Kebutuhan SDM Industri Elektronika 2. Peta Kebutuhan SDM Industri Mekanik 3. Peta Kebutuhan SDM Industri Permesinan 4. Peta Kebutuhan Industri Tekstil 5. Peta Kebutuhan Desain Kemasan Industri 	2022 - 2026	Tim PKD	Kepala BDI Surabaya
	2. Membuat prioritas penyiapan tenaga kerja selaras dengan	Data Kebutuhan tenaga kerja industri Elektronika, Mekanik dan Permesinan, serta industri tekstil dan	2023 - 2026	Tim PKD	Kepala BDI Surabaya

Strategi :
Membangun BDI Sebagai Center Of Excellences Penyiapan SDM Industri Kompeten

Sasaran	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Tahun	Pelaksana a	PJ
	rencana pengembangan industri prioritas	desain kemasan industri			
	3. Menyusun dan mengembangkan standar kompetensi sesuai dengan spesialisasi	Permohonan usulan penyusunan dan pengembangan standar kompetensi sesuai dengan spesialisasi BDI Surabaya dan sesuai kebutuhan tenaga kerja industri	2023 - 2026	Tim PKD	Kepala BDI Surabaya
	4. Pengembangan dan penguatan kelembagaan menjadi center of excellences	10 SDM BDI Surabaya mengikuti diklat TOC/MOC	2023 - 2026	Tim PKD	Kepala BDI Surabaya
		Kerjasama dengan 1 Lembaga Pelatihan Internasional	2024	Tim PKD	Kepala BDI Surabaya
		Akreditasi Lembaga Pelatihan (ISO 2001:2018)	2024	Tim PKD	Kepala BDI Surabaya
	5. Mengembangkan sistem informasi data pelatihan (alumni, penempatan kerja, wirausaha)	Fitur penelusuran alumni dan wirausaha pada SIDIA	Mulai 2020	Tim PD	Kepala BDI Surabaya
2. Tersusunnya Program dan Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi	1. Menentukan program paket pelatihan berbasis spesialisasi dan kompetensi (kurikulum dan silabus) sesuai dengan kebutuhan industri	4 Program Paket Pelatihan Berbasis Kompetensi	2023 - 2026	Tim PKD	Kepala BDI Surabaya
	2. Menyusun program pelatihan berbasis spesialisasi dan kompetensi yang berorientasi pada <i>future job</i> (green job/skill,	2 Program Paket Pelatihan Berbasis Kompetensi dan <i>future job</i>	2023 - 2026	Tim PKD	Kepala BDI Surabaya

Strategi :
Membangun BDI Sebagai Center Of Excellences Penyiapan SDM Industri Kompeten

Sasaran	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Tahun	Pelaksana	PJ
	digital, dan kreatif)				
	3. Menyusun modul pelatihan berbasis kompetensi (buku materi dan buku assesment)	4 Modul Pelatihan (Buku Materi dan Buku Asesmen sesuai dengan Program PBK pada bidang industri Elektronika, Mekanik dan Permesinan, serta industri tekstil dan desain kemasan industri	2023 - 2026	Tim PKD	Kepala BDI Surabaya
	4. Menyusun panduan penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi yang profesional	Buku Panduan Penyelenggaraan Diklat Berbasis Kompetensi	Setiap Tahun	Tim PD	Kepala BDI Surabaya
	5. Membangun sarana dan prasarana pelatihan yang modern dan memadai	2 workshop baru (telematika dan upgrade workshop elektronika) dengan Fasilitas pemenuhan dan pengembangan sarana prasarana pembelajaran praktik yang sesuai standar teknologi modern	Mulai 2024	Sub Bag TU	Kepala BDI Surabaya
3. Terselenggaranya pelatihan berbasis spesialisasi dan kompetensi tenaga kerja industri (skilling, upskilling, dan reskilling) dengan sistem 3 in 1	1. Meningkatkan dan menguatkan kerjasama dengan KADIN, asosiasi, dan DUDI	10 Dokumen MoU dengan industri di bidang Elektronika, Mekanik dan Permesinan serta industri tekstil dan desain kemasan industry	2023 - 2026	Tim PKD	Kepala BDI Surabaya
	2. Melakukan rekrutmen peserta pelatihan bersama dengan asosiasi, KADIN, industri, dan pemda	1 MoU dengan KADIN, 1 MoU dengan asosiasi, 1 MoU dengan DUDI dan 1 MoU dengan dinas untuk menjalin kerjasama terkait rekrutmen peserta (data peserta rekrutmen)	Setiap Tahun	Tim PKD	Kepala BDI Surabaya
	3. Menerapkan manajemen	1 Sistem Manajemen Diklat Terpadu dan professional	2023 - 2026	Tim PD	Kepala BDI Surabaya

Strategi :
Membangun BDI Sebagai Center Of Excellences Penyiapan SDM Industri Kompeten

Sasaran	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Tahun	Pelaksana	PJ
	pelatihan yang profesional				
	4. Menyusun perencanaan kebutuhan instruktur baik dari institusi maupun dari industri	1 Database analisis kebutuhan instruktur	2022 - 2026	Tim PKD	Kepala BDI Surabaya
	5. Meningkatkan kompetensi dan sertifikasi teknis instruktur	Pelatihan, upgrading, Bimbingan teknis, ToT dan sertifikasi bagi 9 instruktur	2022 - 2026	Sub Bag TU	Kepala BDI Surabaya
	6. Mengembangkan sistem dan metode penyelenggaraan pelatihan secara online, offline, hybrid, insite, dan onsite	1 Sistem Manajemen Diklat yang terintegrasi (online, offline, hybrid)	2022 - 2026	Tim PD	Kepala BDI Surabaya
	7. Menyelenggarakan pelatihan berbasis spesialisasi kompetensi (skilling, upskilling, dan reskilling) tenaga kerja industri dengan sistem 3 in 1	14.000 SDM yang memiliki kompetensi, berdaya saing dan siap kerja	2023 - 2026	Tim PD	Kepala BDI Surabaya
	8. Melakukan evaluasi dan uji kompetensi	14.000 SDM yang lulus dan memiliki sertifikasi sesuai bidangnya	2023 - 2026	Tim PD	Kepala BDI Surabaya
	9. Mengeluarkan sertifikat pelatihan dan sertifikat kompetensi	14.000 Sertifikat pelatihan dan sertifikat kompetensi diterbitkan tepat waktu	2023 - 2026	Tim PD	Kepala BDI Surabaya
	10. Memastikan penempatan kerja lulusan pelatihan	Dokumen Penempatan 14.000 Lulusan Pelatihan (BAST) ke Industri	2023 - 2026	Tim PKD	Kepala BDI Surabaya

Strategi :
Membangun BDI Sebagai Center Of Excellences Penyiapan SDM Industri Kompeten

Sasaran	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Tahun	Pelaksana	PJ
	11. Mengembangkan dan melaksanakan sistem dan metode penelusuran lulusan pelatihan (Tracer study)	Pengembangan Aplikasi SIDIA untuk penambahan fitur <i>Tracer Study</i>	2023 - 2026	Tim PKD	Kepala BDI Surabaya
	12. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pasca pelatihan untuk memastikan kompetensi lulusan, produktifitas kerja, retensi (turn over) lulusan pelatihan	1 Dokumen Monitoring dan Evaluasi	Setiap tahun	Tim PKD	Kepala BDI Surabaya
4. Terwujudnya pengembangan Skema kompetensi dan Uji Kompetensi sesuai dengan spesialisasi	1. Mengembangkan skema kompetensi sesuai dengan kebutuhan industri	Pengembangan Skema Uji Kompetensi LSP P1 BDI Surabaya di 5 bidang spesialisasi	2022 - 2026	Tim LSP	Kepala BDI Surabaya
	2. Meningkatkan kompetensi asesor teknis dan metodologi assesment	1 Daftar Matrikulasi Kompetensi Asesor dan Meningkatkan Kerjasama dengan LSP Pihak 3	Setiap tahun	Tim LSP	Kepala BDI Surabaya
		1 dokumen upgrading Kompetensi dan Sertifikasi Asesor di Bidang Elektronika, Mekanik dan Permesinan, serta industri tekstil dan desain kemasan industri	2023	Tim LSP	
	3. Menyiapkan dokumen Surveillance LSP P1	1 Dokumen Surveillance LSP	2023	Tim LSP	Kepala BDI Surabaya

**Strategi :
Membangun BDI Sebagai Center Of Excellences Penyiapan SDM Industri Kompeten**

Sasaran	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Tahun	Pelaksana a	PJ
	4. Mengembangkan sistem Digitalisasi uji kompetensi	1 Sistem digitalisasi Uji Kompetensi (Perangkat Asesmen)	2023-2026	Tim LSP	Kepala BDI Surabaya
	5. Mengembangkan materi uji kompetensi (MUK)	MUK Pengembangan Skema Uji Kompetensi LSP P1 BDI Surabaya di 5 bidang spesialisasi	setiap tahun	Tim LSP	Kepala BDI Surabaya
	6. Membangun dan mengembangkan TUK	2 TUK disesuaikan dengan kebutuhan spesialisasi BDI Surabaya	2023 – 2026	Tim LSP	Kepala BDI Surabaya
5. Terwujudnya pengembangan sertifikasi kompetensi internasional	1. Membangun jejaring kerja dengan lembaga internasional di bidang pelatihan vokasi	2 MoU dengan lembaga internasional	2023-2026	Tim PKD	Kepala BDI Surabaya
	2. Sertifikasi internasional instruktur dan lulusan	4 instruktur (bidang elektronika dan mekanik) tersertifikasi internasional dan lulusan pelatihan BDI Surabaya tersertifikasi internasional	2023-2026	Tim PKD dan Sub Bag TU	Kepala BDI Surabaya
	3. Memiliki authorized training body	1 Mou dengan Lembaga internasional dan fasilitasi sertifikasi internasional	2025	Tim PD	Kepala BDI Surabaya
	4. Kegiatan penjaminan mutu pelatihan berbasis kompetensi	1 Akreditasi/Sertifikasi Kompetensi internasional	Mulai 2025	Tim PD	Kepala BDI Surabaya
6. Terwujudnya Inkubator Bisnis Industri Terintegrasi	1. Membentuk kelembagaan inkubator bisnis sesuai dengan spesialisasinya masing-masing	1 Dokumen SK Pengelola Inkubator Bisnis (InBis)	Mulai 2023	Tim InBis	Kepala BDI Surabaya
	2. Menyusun panduan pengelolaan inkubator bisnis	1 Buku pedoman Penyelenggaraan inkubator bisnis	Mulai 2023	Tim InBis	Kepala BDI Surabaya

**Strategi :
Membangun BDI Sebagai Center Of Excellences Penyiapan SDM Industri Kompeten**

Sasaran	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Tahun	Pelaksana a	PJ
	3. Menjalin kemitraan dengan para stakeholders terkait (Ditjen. Pembina Industri, BDI, Politeknik, asosiasi, pelaku industri, lembaga pembiayaan, pemerintah daerah)	1 MoU dengan Stakeholder	Mulai 2023	Tim InBis	Kepala BDI Surabaya
	4. Melaksanakan kegiatan inkubator bisnis yang terdiri dari : - Perekrutan tenant - Pelatihan, pendampingan, dan pembinaan tenant mulai dari pembentukan badan usaha sampai launching produk - Kemampuan pemasaran - Penyusunan rencana bisnis (bisnis canvas) - Pembangunan jejaring bisnis	1 Dokumen Laporan Pelaksanaan kegiatan inkubator bisnis	Mulai 2023	Tim InBis	Kepala BDI Surabaya
	5. Membentuk wirausaha industri melalui dukungan para pemangku kepentingan (Akademisi-Bisnis-Government-Community-Funding)	Terbentuknya 1 kelompok wirausaha industri dengan para pemangku kepentingan (Akademisi-Bisnis-Government-Community-Funding)	Mulai 2023	Tim InBis	Kepala BDI Surabaya

**Strategi :
Membangun BDI Sebagai Center Of Excellences Penyiapan SDM Industri Kompeten**

Sasaran	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Tahun	Pelaksana	PJ
	6. Menyelenggarakan Business matching (temu bisnis)	Terselenggaranya 1 kali Business matching/pameran	Mulai 2024	Tim InBis	Kepala BDI Surabaya
	7. Melaksanakan monitoring pasca inkubasi	1 Laporan Monitoring dan Evaluasi Pasca Inkubasi	Setiap tahun	Tim InBis	Kepala BDI Surabaya
7. Smart Training Facility	1. Digitalisasi proses pelatihan (modul pembelajaran, E-learning, sistem informasi pelatihan, E-asesment)	2 paket pelatihan berbasis digital (E-learning, sistem informasi pelatihan dan E-asesment)	2023 - 2026	Tim PD	Kepala BDI Surabaya
	2. Digitasi sarana pelatihan (ruang kelas, E-sensor, smart class, smart building, smart workshop, konversi sarana pembelajaran analog menjadi digital)	Pembangunan 1 paket sarana pelatihan	2026	Sub Bag TU	Kepala BDI Surabaya
	3. Integrasi sistem manajemen pelatihan (E-keuangan, E-absensi, E-Sertifikat, E-Nilai, E-tracing lulusan, E-Ujian)	1 sistem manajemen pelatihan berbasis digital (pendaftaran, absensi, nilai, sertifikat, pengembangan E-ujian dan E-tracking lulusan)	2023 - 2026	Tim PD dan Sub Bag TU	Kepala BDI Surabaya
8. Terselenggaranya Pelatihan ASN sesuai dengan penugasan BPSDMI	1. Melakukan rekrutmen peserta sesuai dengan kriteria yang ditentukan	Daftar peserta pelatihan sesuai dengan kriteria yang ditentukan	Sesuai Penugasan BPSDMI	Tim PKD dan Pusbindi klat BPSDMI I	BPSDMI
	2. Menyiapkan tenaga pengajar sesuai dengan kebutuhan dan jenis pelatihannya	Daftar Tenaga Pengajar sesuai dengan kebutuhan dan jenis pelatihan	Sesuai Penugasan BPSDMI	Tim PD dan Pusbindi klat BPSDMI I	BPSDMI

**Strategi :
Membangun BDI Sebagai Center Of Excellences Penyiapan SDM Industri Kompeten**

Sasaran	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Tahun	Pelaksana a	PJ
	3. Meyiapkan sarana dan prasarana pelatihan	Data Ketersediaan Sarana Prasarana Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan	Sesuai Penugasan BPSDMI	Sub Bag TU dan Pusbindi klat BPSDMI I	BDI Jakarta
	4. Menyelenggarakan pelatihan ASN sesuai dengan penugasan BPSDMI	Terselenggaranya pelatihan ASN sesuai dengan penugasan BPSDMI	Sesuai Penugasan BPSDMI	Tim PD dan Pusbindi klat BPSDMI I	BPSDMI
	5. Evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN	Hasil Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan ASN	Sesuai Penugasan BPSDMI	Tim PD dan Pusbindi klat BPSDMI I	BPSDMI

BAB IV - TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1. TARGET KINERJA

Untuk mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan untuk tahun 2020-2024, Balai Diklat Industri Surabaya akan melaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan arah kebijakan dan strategi Kementerian Perindustrian yang dijabarkan pada Bab 3 serta struktur organisasi. Sasaran program yang telah ditetapkan merupakan kondisi yang akan dicapai secara nyata dan mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil (*outcome/impact*) dari satu atau beberapa kegiatan. Berikut ini Indikator Kinerja Program Balai Diklat Industri Surabaya 2020-2024:

Tabel 3. Target Kinerja BDI Surabaya 2020-2024

Program/ Kegiatan	Tujuan / Sasaran Strategis / Sasaran Program / Sasaran Kegiatan / IKU / IK		Satuan	Target Baru				
				2020	2021	2022	2023	2024
Tj	Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional							
1	Tersedianya SDM Industri yang kompeten	Persen	0,15	0,19	0,21	0,28	0,36	
Stakeholder Perspective								
Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian SDM Industri Pengolahan Nonmigas								
1	Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi	Orang	2.970	8.000	3.500	13.500	14.200	
Internal Process Perspective								
Meningkatnya Kualitas Pendidikan dan Pelatihan industri berbasis kompetensi								
1	Mitra industri kerjasama pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi	Perusahaan	2	3	3	3	3	
2	Tingkat kepuasan pelanggan	Indeks	3,1	3,2	3,3	3,4	3,5	
3	Inkubator industri yang tumbuh	Start up	0	0	0	1	1	
Learning and Growth Perspective								
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	Persen	-	50	60	70	80	
Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima								
1	Nilai Laporan Keuangan Balai Diklat Industri Surabaya	Nilai	70	72	74	76	78	
2	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Balai Diklat Industri Surabaya	Nilai	75	76	77	77	78	
Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang Professional dan Berkepribadian								
1	Rata-rata Indeks Kompetensi, profesionalisme ASN Balai Diklat Industri Surabaya	Indeks	70	71	73	76	80	

Program/ Kegiatan	Tujuan / Sasaran Strategis / Sasaran Program / Sasaran Kegiatan / IKU / IK		Satuan	Target Baru				
				2020	2021	2022	2023	2024
Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien								
	1	Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti	Persen	91	91,5	92	92,5	93
	2	Index Penerapan Manajemen Risiko (MRI)	Level	3	3	3	4	4

Indikator Kinerja Kegiatan merupakan alat hukum yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian keluaran dari suatu kegiatan. Indikator kinerja Kegiatan ditetapkan secara spesifik untuk mengukur pencapaian kinerja kegiatan berkaitan dengan sasaran kegiatan. Indikator kinerja kegiatan dalam struktur manajemen kinerja di Balai Diklat Industri Surabaya merupakan sasaran kinerja kegiatan yang secara akuntabilitas berkaitan dengan unit organisasi, unit pelaksana teknis, dan unit pendidikan.

4.2. KERANGKA PENDANAAN

Dalam rangka mencapai visi dan misi tahun 2020-2024, pendanaan yang dibutuhkan untuk pelaksanaan program dan kegiatan BDI Surabaya adalah sebagaimana pada Tabel 4.

Tabel 4. Kerangka Pendanaan BDI Surabaya 2020-2024 (Rp. Miliar)

No.	Program/Kegiatan/Output	2020	2021	2022	2023	2024
1.	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	29,25	104,70	26,45	101,25	106,50
	Kegiatan Pelatihan Vokasi Industri	29,25	104,70	26,45	101,25	106,50
	Peningkatan Manajemen Lembaga Pemerintahan	-	0,20	0,20	-	-
	Pelatihan Bidang Industri	29,25	104,50	26,25	-	-
2.	Program Dukungan Manajemen	8,38	8,50	7,38	8,75	9,25
	Kegiatan Pengelolaan Manajemen Kesekretariatan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri	8,38	8,50	7,38	8,75	9,25
	Layanan Perencanaan dan Penganggaran Internal	1,10	7,82	0,78	-	-
	Layanan Dukungan Manajemen Internal	7,28	0,68	6,61	-	-
TOTAL		37,63	113,20	33,83	110,00	115,75

BAB V - PENUTUP

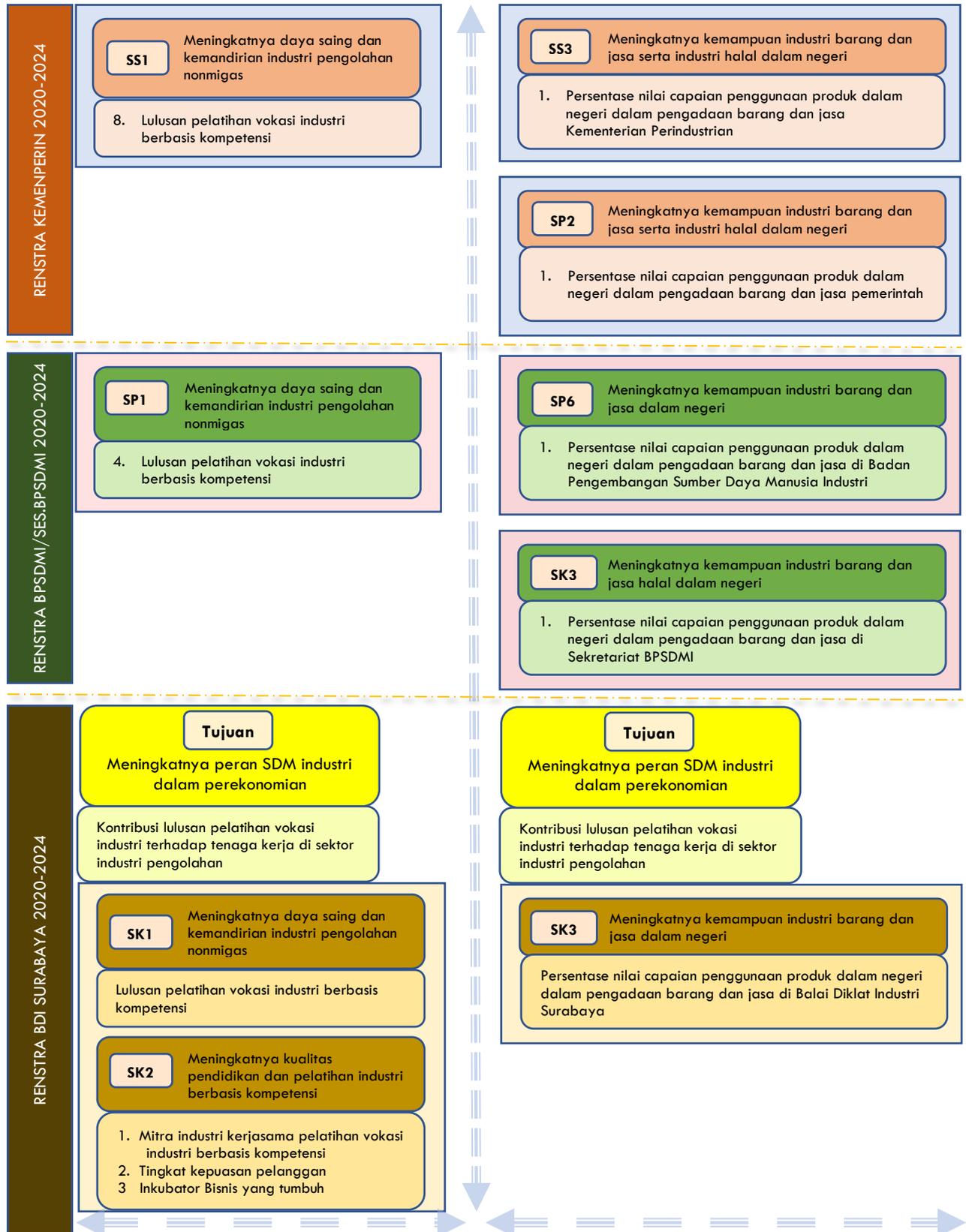
Rencana strategis Balai Diklat Industri Surabaya tahun 2020-2024 merupakan rencana kerja jangka menengah yang disusun dengan mengacu pada Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional Tahun 2015 – 2035 (Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2015), Rencana Strategis Kementerian Perindustrian Tahun 2020–2024 (Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 29 Tahun 2021), Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Tahun 2020–2024 dan Pedoman Pengembangan Vokasi Industri Bertaraf Global Menuju *Corporate University* BPSDMI Kementerian Perindustrian (Keputusan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor 1009 Tahun 2021).

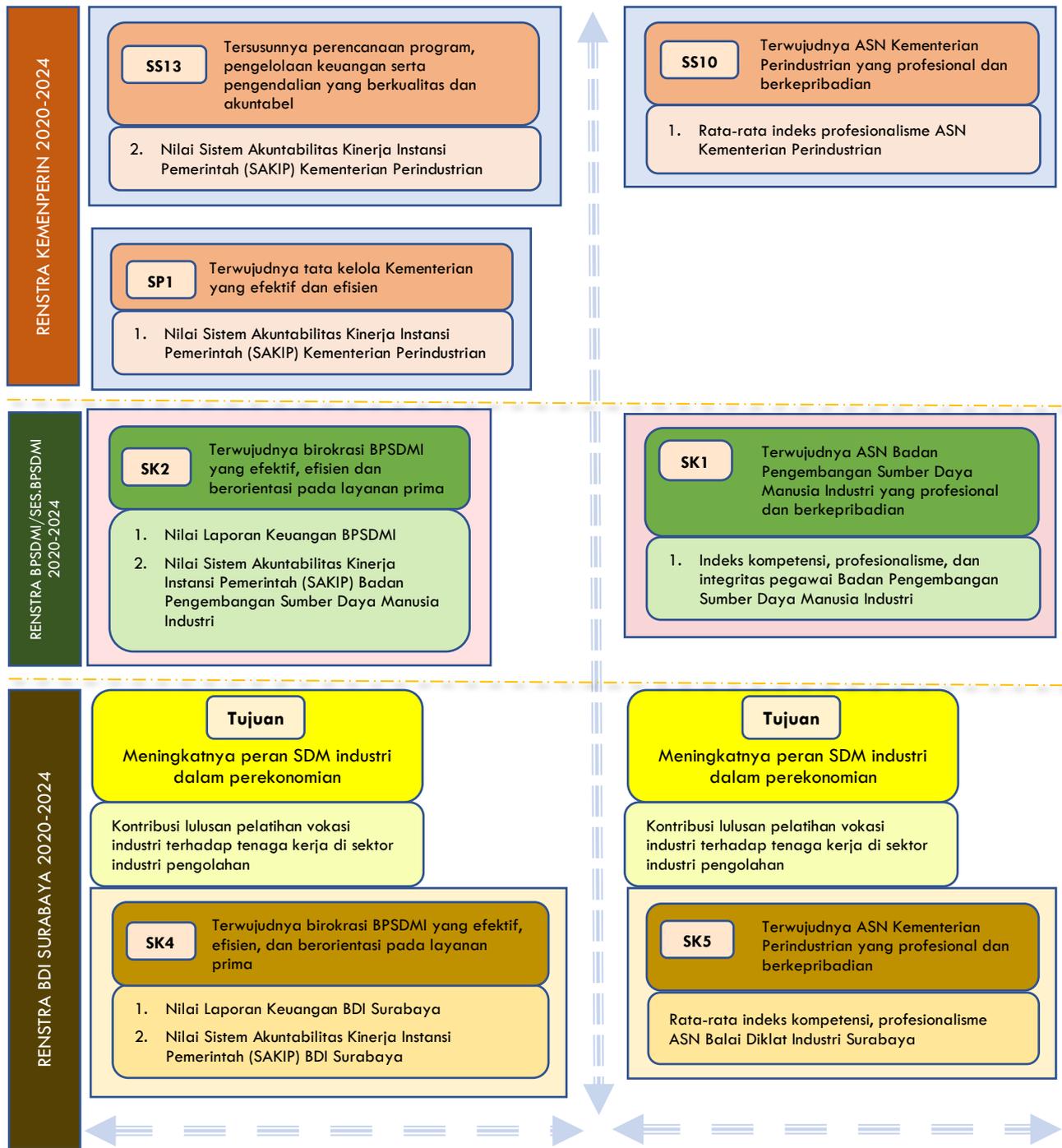
Rencana strategis tersebut merupakan penjabaran program, kegiatan, sasaran, dan indikator kinerja dalam upaya untuk mencapai visi dan misi selama lima tahun. Pencapaian tujuan tersebut ditetapkan melalui pencapaian sasaran-sasaran strategis yang mencakup *Stakeholders Perspective*, *Internal Process Perspective* dan *Learn & Growth Perspective*. Sasaran-sasaran strategis tersebut diukur melalui penetapan indikator-indikator dari masing-masing sasaran strategis yang dapat terukur dan dimonitor.

Kegiatan-kegiatan tahunan telah disusun dan direncanakan berdasarkan kondisi lingkungan saat ini, dan akan direviu secara berkala setiap tahunnya serta dilakukan penyesuaian-penyesuaian terhadap perubahan kebijakan yang ada. Renstra ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja dan memberikan kejelasan terhadap tahap-tahap pencapaian visi dan misi Balai Diklat Industri Surabaya.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Pohon kinerja





Lampiran 2 Matriks Kinerja dan Pendanaan Unit Kerja

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program / Sasaran Kegiatan / IKU / IK		Satuan	Target Baru					Alokasi (dalam milyar rupiah)					Fungsi Terkait
				2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
BALAI DIKLAT INDUSTRI SURABAYA								37,63	113,20	33,83	110,00	115,75		
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dan Program Dukungan Manajemen														
SK1	Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian SDM Industri Pengolahan Nonmigas													
1	Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi	Orang	2.975	8.000	3.500	13.500	14.200						PKD, PD	
SK2	Meningkatnya Kualitas Pendidikan dan Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi													
1	Mitra industri kerjasama pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi	Perusahaan	2	3	3	3	3						PKD	
2	Tingkat kepuasan pelanggan	Indeks	3,1	3,2	3,3	3,4	3,5						PD, TU	
3	Inkubator Bisnis yang tumbuh	Start up	0	0	0	1	1						PKD	
SK3	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	Persen	-	50	60	70	80						TU	
SK4	Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima													
1	Nilai Laporan Keuangan Balai Diklat Industri Surabaya	Nilai	70	72	74	76	78						TU	
2	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah Balai Diklat Industri Surabaya	Nilai	75	76	77	77	78						PKD, PD dan TU	
SK5	Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang Professional dan Berkepribadian													
1	Rata-rata Indeks Kompetensi, profesionalisme ASN Balai Diklat Industri Surabaya	Indeks	70	71	73	76	80						TU	
SK6	Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien													
1	Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti	Persen	91	91,5	92	92,5	93						TU	
2	Index Penerapan Manajemen Risiko (MRI)	Level	3	3	3	4	4						TU	

Lampiran 3 Matriks Keterkaitan antara Aktivitas/Kegiatan, KRO, RO, Indikator Kinerja, dan Sasaran Strategis

Struktur Data	Kode	Nomenklatur	Unit Terkait	Satuan	2020	2021	2022	2023	2024
Sasaran Kegiatan	SK1	Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian SDM Industri Pengolahan Nonmigas	PKD, PD dan TU						
Indikator Kinerja Kegiatan	SK1.1	Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi	PKD, PD dan TU	Orang	2.975	8.000	3.500	13.500	14.200
KRO/RO/Komponen	4957.SCH	Penyelenggaraan Diklat 3 in 1	PKD, PD dan TU						
Sasaran Kegiatan	SK2	Meningkatnya kualitas Pendidikan dan pelatihan industri berbasis kompetensi	PKD, PD dan TU						
Indikator Kinerja Kegiatan	SK2.1	Mitra industri kerjasama pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi	PKD	Perusahaan	2	3	3	3	3
KRO/RO/Komponen	4957.FAI	Menyelenggarakan kerjasama	PKD						
	SK2.2	Tingkat kepuasan pelanggan	PD dan TU	Indeks	3,1	3,2	3,3	3,4	3,5
	SK 2.3	Inkubator Bisnis yang tumbuh	PKD	Start Up	0	0	0	1	1
KRO/RO/Komponen	6043.EAB	Pelayanan umum, rumah tangga dan perlengkapan	PD dan TU						
	4957.SCH	Melaksanakan monitoring dan evaluasi	PKD						
Sasaran Kegiatan	SK3	Meningkatnya Pemanfaatan Industri Barang dan Jasa Dalam Negeri	TU						
Indikator Kinerja Kegiatan	SK3.1	Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di BDI Surabaya	TU	Persen	-	50	60	70	80
KRO/RO/Komponen	6043.EAB	Pengelolaan keuangan dan perbendaharaan	TU						
Sasaran Kegiatan	SK4	Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	PKD, PD dan TU						

Struktur Data	Kode	Nomenklatur	Unit Terkait	Satuan	2020	2021	2022	2023	2024
Indikator Kinerja Kegiatan	SK4.1	Nilai Laporan Keuangan Balai Diklat Industri Surabaya	TU	Nilai	70	72	74	76	78
KRO/RO/Komponen	6043.EAB	Pengelolaan keuangan dan perbendaharaan	TU						
Indikator Kinerja Kegiatan	SK3.2	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah Balai Diklat Industri Surabaya	PKD, PD dan TU	Nilai	75	76	77	77	78
KRO/RO/Komponen	6043.EAB	Penyusunan Rencana program dan rencana anggaran	PKD, PD dan TU						
Sasaran Kegiatan	SK5	Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang Professional dan Berkepribadian	TU	Indeks					
Indikator Kinerja Kegiatan	SK5.1	Rata-rata Indeks Kompetensi, profesionalisme ASN Balai Diklat Industri Surabaya	TU	Indeks	70	71	73	76	80
KRO/RO/Komponen	6043.EAB	Pengelolaan kepegawaian	TU						
KRO/RO/Komponen	6043.EBA	Layanan perkantoran	TU						
Sasaran Kegiatan	SK6	Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien	PKD, PD dan TU						
Indikator Kinerja Kegiatan	SK6.1	Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti	PKD, PD dan TU	Persen	91	91,5	92	92,5	93
KRO/RO/Komponen	6043.EAB	Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi	PKD, PD dan TU						
Indikator Kinerja Kegiatan	SK6.2	Index Penerapan Manajemen Risiko (MRI)	PKD, PD dan TU	Level	3	3	3	4	4
KRO/RO/Komponen	6043.EAB	Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi	PKD, PD dan TU						

Lampiran 4 Pedoman Kinerja Renstra BDI Surabaya 2020-2024

VISI

Sebagai *Center of Excellences* penyiapan Sumber Daya Manusia Industri Kompeten

Definisi

Balai Diklat Industri akan terus berupaya untuk menjadi balai yang mampu menyediakan pendampingan, *best practices*, dukungan, dan/atau pelatihan yang terbaik dan sesuai dengan standard yang berlaku guna meningkatkan kompetensi SDM industri

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	2020	2021	2022	2023	2024
Tj.	Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional						
Tj.1	Kontribusi lulusan pelatihan vokasi industri terhadap tenaga kerja di sektor industri pengolahan	0,13	0,15	0,19	0,21	0,28	0,36
DEFINISI/DESKRIPSI							
Sektor industri pengolahan merupakan kontributor terbesar dalam PDB. Kondisi ini membuka peluang pekerjaan bagi penduduk Indonesia. Program pelatihan vokasi yang diselenggarakan oleh BDI Surabaya adalah 3 in 1, yaitu pelatihan, sertifikasi dan penempatan kerja. Program ini menjadi salah satu solusi bagi masyarakat yang belum memiliki pekerjaan sekaligus memberikan fasilitasi bagi industri dalam penyediaan calon tenaga kerja yang kompeten.							
SUMBER DATA							
Database lulusan pelatihan vokasi industri BDI Surabaya dan data Sakernas yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS)							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Kontribusi lulusan pelatihan vokasi industri terhadap tenaga kerja di sektor industri pengolahan dihitung dengan membagi jumlah kumulatif lulusan pelatihan vokasi industri BDI Surabaya dari tahun 2013 dengan jumlah tenaga kerja sector industri pengolahan dari hasil Sakernas Agustus tahun berjalan.							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Persen	Maksimal	Fungsi Pengembangan dan Kerjasama Diklat					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	2020	2021	2022	2023	2024
SK1.	Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian Industri Pengolahan Nonmigas						
SK1.1	Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi	10.900	2.975	8.000	3.500	13.500	14.200
DEFINISI/DESKRIPSI							
<p>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) yang mengacu pada standard kompetensi Kerja dan lulusannya langsung ditempatkan bekerja pada perusahaan industri.</p> <p>Penyediaan SDM kompeten dapat dilaksanakan melalui penyelenggaraan pelatihan di balai diklat industri surabaya atau langsung dilaksanakan di industri. Capaian target ini merupakan jumlah peserta program pelatihan 3 in 1 (pelatihan, sertifikasi, dan penempatan) yang terserap di dunia industri .</p>							
SUMBER DATA							
Database lulusan pelatihan vokasi industri BDI Surabaya (Berita acara penempatan lulusan diklat 3 in 1)							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Menghitung jumlah peserta diklat 3 in 1 yang diselenggarakan Balai Diklat Industri Surabaya, mengikuti uji kompetensi dan terserap di dunia kerja pada tahun berjalan .							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Persen	Maksimasi	PKD, PD dan TU					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	2020	2021	2022	2023	2024
SK2.	Meningkatnya kualitas Pendidikan dan pelatihan industri berbasis kompetensi						
SK2.1	Jumlah mitra industri yang melakukan kerjasama program dan penempatan alumni	41	2	3	3	3	3
DEFINISI							
<p>Jumlah kerjasama yang dilakukan antara Balai Diklat Industri Surabaya dengan perusahaan/asosiasi/IKM tempat lulusan akan dipekerjakan. Jumlah ini merupakan jumlah penambahan mitra kerjasama per tahun.</p>							
SUMBER DATA							
Memorandum of Understanding (MoU)/Perjanjian Kerjasama (PKS)							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Menghitung akumulasi jumlah MoU antara BDI Surabaya dengan mitra industri terkait kerjasama program dan menempatkan alumni.							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Unit	Maksimasi	Fungsi Pengembangan dan Kerjasama Diklat					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	2020	2021	2022	2023	2024
SK2.	Meningkatnya kualitas Pendidikan dan pelatihan industri berbasis kompetensi						
SK2.2	Tingkat kepuasan pelanggan eksternal	3,0	3,1	3,2	3,3	3,4	3,5
DEFINISI							
<p>Indikator kinerja ini diharapkan mampu menggambarkan tingkat kepuasan dari pemangku kepentingan eksternal (peserta diklat, mitra industri, dll) terhadap pelayanan diklat di Balai Diklat Industri. Kuesioner berisi pertanyaan, yaitu:</p> <p>Accomodation & meals Instruction Performance Sarana dan Prasarana Kegiatan diklat, workshop dan seminar Pelayanan kepada peserta</p> <p>Arti nilai skala likert : Indeks 0,0 – 1,0 : Sangat Tidak Puas; indeks 1,1 – 2,0 : Tidak Puas; indeks 2,1 – 3,0 : Puas; indeks 3,1 – 4,0 : Sangat Puas</p>							
SUMBER DATA							
Hasil kuesioner							
CARA MENGHITUNG							
Pengukuran dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada peserta diklat atau mitra industri selama kurun waktu setahun							
SATUAN		KLASIFIKASI		PENANGGUNG JAWAB			
Skala (1 – 4)		Maksimasi		Fungsi Penyelenggara Diklat dan Tata Usaha			

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	2020	2021	2022	2023	2024
SK2.	Meningkatnya kualitas Pendidikan dan pelatihan Industri berbasis kompetensi						
SK2.3	Inkubator Bisnis yang tumbuh	0	0	0	0	1	1
DEFINISI							
<p>Program Inkubator Bisnis merupakan suatu proses pembinaan, pendampingan, dan pengembangan yang diberikan kepada peserta inkubasi (tenant). Tenant inkubator bisnis pada Balai Diklat Industri (BDI) dan pendidikan tinggi adalah masyarakat (umum, mahasiswa, dan alumni) yang memiliki prospektif usaha. Adapun tahapan kegiatan inkubator bisnis di BDI dan pendidikan tinggi meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tahap pra-inkubasi 2. Tahap inkubasi 3. Tahap pasca-inkubasi <p>Peserta inkubasi terdiri dari peserta yang sudah memiliki usaha atau baru mulai dari awal. Output dari inkubator bisnis ini adalah tenant yang memiliki produk yang siap dipasarkan.</p>							
SUMBER DATA							
Sertifikat tanda menyelesaikan kegiatan inkubator bisnis.							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Jumlah tenant yang memiliki produk yang siap dipasarkan.							
SATUAN			KLASIFIKASI		PENANGGUNG JAWAB DATA		
Unit			Maksimal		Fungsi Pengembangan dan Kerjasama Diklat		

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	2020	2021	2022	2023	2024
SK3.	Meningkatnya Pemanfaatan Industri Barang dan Jasa Dalam Negeri						
SK3.1	Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Balai Diklat Industri Surabaya	NA.	-	50	60	70	80
DEFINISI/DESKRIPSI							
Penggunaan produk dalam negeri dalam penggunaan barang dan jasa merupakan salah satu upaya dalam menindaklanjuti Kepres 24 tahun 2018 tentang Tim Nasional P3DN. Pengoptimalan penggunaan produk industri dalam negeri bisa dimulai dari anggaran belanja kementerian/lembaga. Pemanfaatan barang/jasa di dasarkan pada pemakaian akun untuk belanja pemerintah, dalam hal ini Kementerian Perindustrian.							
SUMBER DATA							
Data pagu anggaran dan realisasi pada masing-masing unit kerja berdasarkan akun yang telah di sepakati bersama, yaitu akun 521211, 521219, 521811, 522192, 524114, 521111, 521131, 522141, 524119, 522131, 522191, 521241, 521841, 532111, 533111							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
<p>Nilai capaian kinerja dari Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Kemenperin diperoleh melalui rumus: $R_{P3DN} = \frac{RA_{P3DN}}{TotA_{P3DN}}$</p> <p>Ket: R_{P3DN} = Realisasi capaian penggunaan produk dalam negeri di Kemenperin RA_{P3DN} = Realisasi Anggaran berdasarkan akun untuk belanja produk DN. $TotA_{P3DN}$ = Total Pagu anggaran P3DN berdasarkan akun.</p>							
SATUAN		KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA				
Persen		Maksimasi	Tata Usaha				
Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	2020	2021	2022	2023	2024
SK4.	Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima						
SK4.1	Nilai Laporan Keuangan Balai Diklat Industri Surabaya	70	70	72	74	76	78
DEFINISI/DESKRIPSI							
Laporan keuangan pada satuan kerja di lingkungan kementerian perindustrian wajib disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban keuangan masing-masing satuan kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian. Penilaian atas Laporan Keuangan pada satuan kerja di lingkungan kementerian perindustrian bertujuan untuk memberikan motivasi kepada satuan kerja dan diharapkan agar setiap satuan kerja dapat menyusun Laporan Keuangan secara lengkap sesuai dengan peraturan yang berlaku serta tepat waktu .							
SUMBER DATA							
Nilai Laporan Keuangan berasal dari Biro Keuangan kementerian Perindustrian							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Penilaian Laporan Keuangan dari Biro Keuangan Kementerian Perindustrian dengan lingkup yang dinilai antara lain: Kelengkapan Laporan Keuangan yang meliputi (penjelasan umum, penjelasan laporan operasional, penjelasan laporan perubahan ekuitas, pengungkapan penting lainnya), kelengkapan lampiran meliputi (lampiran BMN dan Lapiram E Rekon) .							
SATUAN		KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA				
Nilai		Maksimasi	Tata Usaha				

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	2020	2021	2022	2023	2024
SK4.	Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima						
SK4.2	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah Balai Diklat Industri Surabaya	74	75	76	77	78	79
DEFINISI/DESKRIPSI							
Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melaksanakan evaluasi terhadap sistem akuntabilitas kinerja pada setiap instansi pemerintah. Dalam evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilaksanakan oleh KemenPANRB, penilaian dilakukan terhadap 5 (lima) komponen, yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja dan Capaian Kinerja. Penilaian SAKIP BDI Surabaya dilakukan setelah tahun anggaran berakhir, sehingga nilai capaiannya indikator ini dapat terlihat pada pertengahan tahun anggaran setelahnya .							
SUMBER DATA							
Data Nilai SAKIP Kementerian Perindustrian dari hasil penilaian Itjen							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Perhitungan nilai SAKIP Kementerian Perindustrian menggunakan Lembar Kerja Evaluasi sesuai peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 12 tahun 2015 tentang pedoman evaluasi atas implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, dimana seluruh dokumen akuntabilitas kinerja dikumpulkan untuk dilakukan penilaian oleh tim dari Auditor Itjen.							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Nilai	Maksimasi	Fungsi Pengembangan dan Kerjasama Diklat, Fungsi Penyelenggara Diklat, dan Tata Usaha					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	2020	2021	2022	2023	2024
SK5.	Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang Professional dan Berkepribadian						
SK5.1	Rata-rata Indeks Kompetensi, professional ASN Balai Diklat Industri Surabaya	NA	70	71	73	76	80
DEFINISI/DESKRIPSI							
Indeks profesionalitas ASN Kementerian Perindustrian adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN. .							
SUMBER DATA							
Laporan Indeks Profesionalitas ASN di lingkungan Kementerian Perindustrian							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Perhitungan indeks merujuk pada peraturan BKN Nomor 8 tahun 2019 tanggal 15 Mei 2019 tentang pedoman tata cara dan pelaksanaan pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Kategori tingkat Profesionalitas ASN dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut: a. 91-100 (sangat tinggi); b. 81-90 (tinggi); c. 71-80 (sedang); 61-70 (Rendah); e. 60 ke bawah (sangat rendah).							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Indeks	Maksimasi	Tata Usaha					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	2020	2021	2022	2023	2024
SK6.	Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien						
SK6.1	Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti	90	91	91,5	92	92,5	93
DEFINISI/DESKRIPSI							
Indikator Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti oleh satker merupakan perbandingan rekomendasi hasil pengawasan yang ditindaklanjuti terhadap total rekomendasi hasil pengawasan. Tindak lanjut terhadap rekomendasi hasil pengawasan internal tidak sekedar pemenuhan kewajiban yang bersifat administratif. Akan tetapi, tindak lanjut yang dilaksanakan oleh unit kerja/satker bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dikarenakan melalui tindak lanjut tersebut, unit kerja secara otomatis telah melakukan perbaikan terhadap sistem maupun akuntabilitas organisasi.							
SUMBER DATA							
Bagian Pengelolaan Tindak Lanjut dan Evaluasi Hasil Pengawasan, <i>database Itjen</i>							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti oleh satker dihitung melalui perbandingan rekomendasi hasil pengawasan yang ditindaklanjuti terhadap total rekomendasi hasil pengawasan.							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Persen	Maksimasi	Fungsi Pengembangan dan Kerjasama Diklat, Fungsi Penyelenggara Diklat, dan Tata Usaha					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	2020	2021	2022	2023	2024
SK6.	Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien						
SK6.2	Indeks Penerapan Manajemen Risiko (MRI)	NA.	3	3	3	4	4
DEFINISI/DESKRIPSI							
Indeks penerapan Manajemen Risiko merupakan index untuk melihat sejauh mana penerapan prinsip-prinsip manajemen risiko telah diimplementasikan oleh suatu instansi. Dalam pelaksanaannya, tingkat penerapan prinsip-prinsip ini dinilai melalui Indeks Manajemen Risiko (MRI) dimana terdapat 5 (lima) level MRI, yaitu level 1, 2,3,4, serta 5. Masing-masing level tersebut mempunyai karakteristik masing-masing sesuai dengan pedoman yang dikeluarkan oleh BPKP.							
SUMBER DATA							
Penilaian mandiri level MRI; dan Nilai final level MRI dari hasil <i>Quality Assurance</i> oleh BPKP.							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Level MRI dinilai dengan memperhatikan beberapa unsur dalam manajemen risiko, antara lain prinsip dan kerangka kerja manajemen risiko instansi, serta proses manajemen risiko di instansi tersebut. .							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Level	Maksimasi	Fungsi Pengembangan dan Kerjasama Diklat, Fungsi Penyelenggara Diklat, dan Tata Usaha					