

BPSDMI  
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN  
2021



Kementerian  
Perindustrian  
REPUBLIK INDONESIA



# LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

PUSDIKLAT SUMBER DAYA MANUSIA INDUSTRI



**LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA  
INSTANSI PEMERINTAH  
TAHUN 2021**

**PUSDIKLAT SDM INDUSTRI  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA INDUSTRI  
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI**

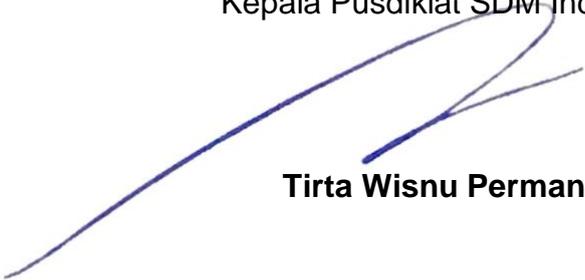


## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Laporan Kinerja Pusdiklat SDM Industri TA. 2021 dapat disusun dengan baik. Penyusunan Laporan Kinerja ini merupakan pelaksanaan amanah Undang Undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang selanjutnya dipertegas melalui Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Setiap Kementerian/Lembaga harus menyusun Laporan Kinerja (LK), sebagai perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawaban keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.

Tahun Anggaran 2021 merupakan tahun kedua dalam periode Rencana Strategis (Renstra) 2020-2024. Oleh karena itu Laporan Kinerja ini disusun untuk menggambarkan dan menginformasikan hasil capaian kinerja Pusdiklat SDM Industri pada Tahun Anggaran 2021, sebagai salah satu unit eselon 2 pada Badan Pengembangan SDM Industri (BPSDMI) Kementerian Perindustrian. Semoga Laporan Kinerja ini dapat menjadi sarana evaluasi hasil pelaksanaan kegiatan di Pusdiklat SDM Industri, serta menjadi acuan pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran di kemudian hari dalam upaya peningkatan kinerja. Saran dan masukan serta kritik yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan kinerja Pusdiklat SDM Industri. Akhirnya, semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak.

Jakarta, Januari 2022  
Kepala Pusdiklat SDM Industri



**Tirta Wisnu Permana**



## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>RINGKASAN EKSEKUTIF</b> .....	1
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	3
1.1 Latar Belakang .....	3
1.2 Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi .....	5
1.3 Struktur Organisasi.....	6
1.4 Sistematika Penyajian .....	8
<b>BAB II. PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA</b> .....	9
2.1 Rencana Strategi Organisasi .....	9
2.2 Rencana Kinerja .....	12
2.3 Rencana Anggaran .....	14
<b>BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2021</b> .....	15
<b>BAB I V. P E N U T U P</b> .....	32



## RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Akuntabilitas Kinerja Pusdiklat SDM Industri Kementerian Perindustrian ini disusun sebagai pertanggungjawaban kinerja Pusdiklat SDM Industri Kementerian Perindustrian selama tahun 2021. Hal ini sejalan dengan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dimana pimpinan Kementerian/Lembaga Pemerintah Non Kementerian, Pemerintah Daerah, Satuan Kerja atau Unit Kerja didalamnya, diminta untuk membuat laporan akuntabilitas kinerja secara berjenjang serta berkala untuk disampaikan kepada pimpinan yang lebih tinggi.

Rencana Strategis (Renstra) Pusdiklat SDM Industri 2020-2024 pada intinya mengimplementasikan Kebijakan Industri Nasional serta melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi Kementerian Perindustrian khususnya dalam peningkatan kualitas SDM Industri, peningkatan fasilitasi infrastruktur dan sertifikasi SDM industri. Renstra memuat visi, misi, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan serta anggaran indikatif sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Pusdiklat SDM Industri.

Dalam melaksanakan tugas tugas pokok dan fungsinya khususnya dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia industri, Pusdiklat SDM Industri pada tahun 2021 telah melakukan program dan kegiatan sebagaimana yang tertuang dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Pusdiklat SDM Industri 2021. Secara umum dapat dikatakan bahwa kegiatan yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahunan 2021 sudah dapat dicapai oleh Pusdiklat SDM



Industri. Hal tersebut nampak pada tingkat persentase dari pencapaian target sasaran baik fisik maupun anggaran yang telah dijalankan selama periode tahun anggaran berjalan.

Secara umum keseluruhan capaian kinerja Pusdiklat SDM Industri tercapai dan telah memberikan pelajaran yang sangat berharga bagi Pusdiklat SDM Industri untuk selalu meningkatkan kinerja yang lebih baik di masa-masa yang akan datang.



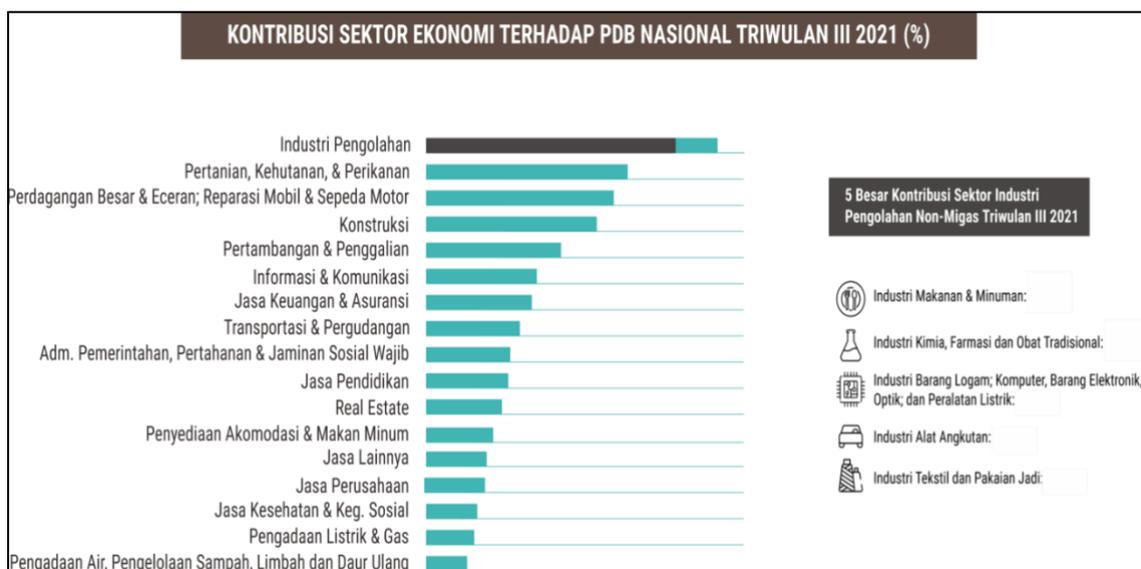
# BAB I. PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Keberadaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri (BPSDMI), tidak terlepas dari perjalanan panjang sejarah Kementerian Perindustrian dalam mewujudkan visi dan misi membawa negara Indonesia menjadi negara industri tangguh di dunia. Ketangguhan industri tersebut bermakna Indonesia mampu mengandalkan kemampuan dan kekuatan sendiri dalam mengelola sumber daya yang ada dengan prinsip peningkatan nilai tambah, penyerapan tenaga kerja melalui penambahan lapangan kerja serta meningkatnya investasi dan ekspor sektor industri sehingga dapat bersaing dengan negara maju lainnya.

Hingga saat ini, sektor industri di Indonesia masih menjadi kontributor terbesar terhadap Pendapatan Domestik Bruto (PDB) Nasional. Nilai kontribusi pada Triwulan III Tahun 2021 tercatat sebesar 17,33% yang disumbang oleh sektor: (1) industri makanan dan minuman; (2) Industri Kimia, Farmasi, dan Obat Tradisional; dan (3) Industri Barang Logam; komputer, barang elektronik, optik, dan peralatan listrik. Pemerintah terus mendorong penguatan struktur industri yang lebih dalam dan terintegrasi sehingga mampu menghasilkan produk-produk dengan inovasi baru dan bernilai tambah tinggi.

**Gambar 1.1 Kontribusi Sektor Ekonomi terhadap PDB Nasional**



Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional Tahun 2015-2035 telah menetapkan penahapan capaian pembangunan Industri ke dalam tiga periode, yaitu tahap I (2015-2019) diarahkan pada peningkatan nilai tambah sumber daya alam pada industri hulu berbasis agro, mineral dan migas, yang diikuti dengan pembangunan industri pendukung dan andalan secara selektif melalui penyiapan SDM yang ahli dan kompeten di bidang industri, serta meningkatkan penguasaan teknologi. Tahap II (2020 - 2024) diarahkan pada pencapaian keunggulan kompetitif dan berwawasan lingkungan melalui penguatan struktur industri dan penguasaan teknologi, serta didukung oleh SDM yang berkualitas, sedangkan tahap III (2025 - 2035) adalah visi Indonesia menjadi negara industri tangguh yang bercirikan struktur industri nasional yang kuat dan dalam, berdaya saing tinggi di tingkat global, serta berbasis inovasi dan teknologi.

Peningkatan kualitas SDM yang diusung dalam RIPPIN 2015-2035 mendasarkan pada 3 aspek yaitu:

1. Peningkatan kompetensi SDM Industri melalui pendidikan vokasi dan pelatihan berbasis kompetensi
2. Pembangunan infrastruktur kompetensi bagi tenaga kerja industri, serta
3. Pembangunan dan pengembangan Lembaga pendidikan vokasi dan pelatihan berbasis kompetensi.

Salah satu keunggulan Indonesia dibandingkan dengan negara lain khususnya ASEAN adalah bonus demografi yang besar. Indonesia merupakan negara dengan populasi terbesar di ASEAN yang mencakup lebih dari 40% penduduk ASEAN. Selain itu Indonesia juga merupakan negara dengan populasi terbesar ke-4 di dunia atau sebesar 3,44% populasi dunia. Salah satu kekuatan penting dalam komposisi demografi Indonesia adalah jumlah usia muda yang besar sebagai angkatan kerja, yaitu sebanyak 172.951.002 jiwa atau sebesar 67.5% dari total penduduk Indonesia. Apabila dapat dikelola dengan baik, penduduk usia produktif dapat menjadi sumber pertumbuhan ekonomi dan pengembangan inovasi untuk mendorong peningkatan daya saing. Namun sebaliknya, bila tidak dapat dikelola dengan baik, bonus demografi berpotensi menimbulkan masalah



sosial berupa pengangguran sebagai contohnya. Mengacu pada catatan BPS, terdapat penambahan penyerapan tenaga kerja sebanyak 1,2 juta orang di tahun 2021 sehingga jumlah total tenaga kerja di sektor industri kembali meningkat di angka 18,64 juta orang. Angka ini diharapkan akan menggerakkan roda industri lebih baik lagi, mengingat peran SDM dalam pembangunan Industri sangat krusial. Investasi dan Teknologi tidak akan memberikan nilai tambah apabila tidak didukung dengan SDM yang handal sebagai penggerak.

Sejalan hal tersebut, Kementerian Perindustrian memiliki BPSDMI, suatu unit kerja setingkat eselon I yang memiliki tugas menyelenggarakan pembangunan sumber daya manusia (SDM) industri. Mengacu pada Undang Undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian, SDM industri mencakup tenaga kerja industri, wirausaha industri, konsultan industri dan pembina industri. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud BPSDMI memiliki fungsi:

1. penyusunan kebijakan teknis di bidang pembangunan sumber daya manusia industri;
2. pelaksanaan pembangunan sumber daya manusia industri;
3. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang pembangunan sumber daya manusia industri;
4. pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri; dan
5. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut, BPSDMI didukung oleh 4 (empat) organ setingkat eselon 2 dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

## **1.2 Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi**

Salah satu unit kerja dibawah BPSDMI Kementerian Perindustrian adalah Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Industri (Pusdiklat SDM Industri) yang memiliki tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pendidikan dan



pelatihan serta fasilitasi infrastruktur dan sertifikasi kompetensi sumber daya manusia industri. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Pusdiklat SDM Industri menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis di bidang pendidikan dan pelatihan serta fasilitasi infrastruktur dan sertifikasi kompetensi sumber daya manusia industri;
- b. pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta fasilitasi infrastruktur dan sertifikasi kompetensi sumber daya manusia industri;
- c. koordinasi dan pelaksanaan kerja sama di bidang pendidikan dan pelatihan serta fasilitasi infrastruktur dan sertifikasi kompetensi sumber daya manusia industri;
- d. penyusunan rencana, program, dan anggaran serta pengelolaan data dan informasi di bidang pendidikan dan pelatihan serta fasilitasi infrastruktur dan sertifikasi kompetensi sumber daya manusia industri;
- e. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pendidikan dan pelatihan serta fasilitasi infrastruktur dan sertifikasi kompetensi sumber daya manusia industri; dan
- f. pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga pusat.

Tugas pokok dan fungsi tersebut tertuang dalam Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 107 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perindustrian.

### **1.3 Struktur Organisasi**

Dalam menjalankan tugasnya, Kepala BPSDMI dibantu oleh Sekretaris Badan, Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Industri, Kepala Pusat Pengembangan Pendidikan dan Vokasi Industri dan Kepala Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Aparatur, sebagaimana terlihat pada Gambar berikut. Mengacu pada kebijakan alih fungsi pejabat struktural menjadi jabatan fungsional oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, maka struktur organisasi pada Pusdiklat SDM Industri terdiri dari:

- a. Subbagian Tata Usaha dan



b. Kelompok Jabatan Fungsional

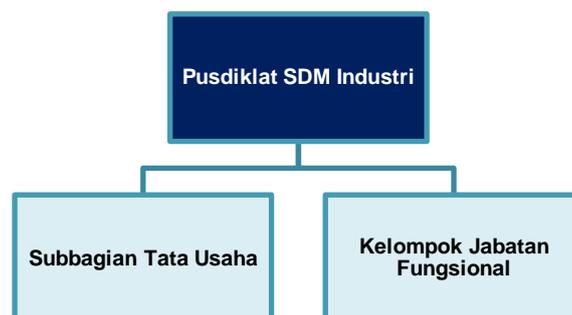
Jumlah pegawai pada Pusdiklat SDM Industri hingga akhir Desember 2021 adalah 33 orang dengan komposisi seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1 Komposisi Pegawai Pusdiklat SDM Industri**

<b>No</b>	<b>Uraian</b>	<b>Jumlah</b>
1	Menurut Jabatan:	
	a. Struktural	
	<input type="checkbox"/> Eselon II	1
	<input type="checkbox"/> Eselon IV	1
	b. Fungsional	5
c. Staf / Fungsional Umum	15	
d. PPNPN	11	
	<b>Jumlah</b>	<b>33 Orang</b>
2	Menurut Golongan:	
	<input type="checkbox"/> Golongan IV	4
	<input type="checkbox"/> Golongan III	17
	<input type="checkbox"/> Golongan II	1
	<input type="checkbox"/> Golongan I	-
	<b>Jumlah</b>	<b>22</b>
3	Menurut Pendidikan:	
	<input type="checkbox"/> S3	-
	<input type="checkbox"/> S2	11
	<input type="checkbox"/> S1	19
	<input type="checkbox"/> Sarmud/D3	2
	<input type="checkbox"/> SLTA	1
	<input type="checkbox"/> SLTP	-
	<input type="checkbox"/> SD	-
		<b>Jumlah</b>
4	<b>Menurut Usia:</b>	
	<input type="checkbox"/> >50 – 60 Tahun	5
	<input type="checkbox"/> >40 – 50 Tahun	5
	<input type="checkbox"/> >30 – 40 Tahun	9
	<input type="checkbox"/> >20 – 30 Tahun	14
	<b>Jumlah</b>	<b>33 Orang</b>
5	<b>Menurut Jenis Kelamin</b>	
	a. Laki-laki	13
	b. Perempuan	20
	<b>Jumlah</b>	<b>33 Orang</b>



**Gambar 1.2 Struktur Organisasi Pusdiklat SDM Industri**



#### **1.4 Sistematika Penyajian**

Laporan ini akan berisi penjelasan mengenai kinerja Pusdiklat SDM Industri selama tahun 2021. Sejumlah analisis atas capaian kinerja dilakukan untuk mengidentifikasi permasalahan dan celah peningkatan kinerja di masa yang akan datang.

Sistematika penyajian laporan adalah sebagai berikut :

##### **Bab I**

Berisikan latar belakang, posisi BPSDMI sebagai bagian dari Kementerian Perindustrian Perindustrian, serta peranan Pusdiklat SDM Industri sebagai bagian dari BPSDMI dalam pengembangan SDM Industri Indonesia.

##### **Bab II**

Berisikan visi, misi dan rencana kerja Pusdiklat SDM Industri di tahun 2021 sampai dengan rencana anggaran yang diperlukan untuk menunjang rencana kegiatan tersebut.

##### **Bab III**

Berisikan capaian hasil kegiatan yang telah dilaksanakan oleh Pusdiklat SDM Industri di tahun anggaran 2021, hasil kegiatan tersebut disajikan menggunakan indikator-indikator yang sesuai dengan karakter tiap-tiap kegiatan.

## BAB II. PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

### 2.1 Rencana Strategi Organisasi

Rencana Strategis Kementerian Perindustrian memberikan arah kebijakan dan strategi pembangunan industri dengan melakukan perencanaan terpadu dan menyelaraskan pelaksanaan program, serta pengendaliannya untuk kurun waktu 2020-2024, sehingga diharapkan mampu mendukung pencapaian tugas pokok dan fungsi Kementerian Perindustrian. Salah satu prioritas nasional pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional yang terkait dengan pembangunan sektor industri nasional adalah memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas dan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Kementerian Perindustrian sebagai menteri yang membantu Presiden di bidang perindustrian, maka visi Kementerian Perindustrian ditetapkan sejalan dengan visi Presiden dan Wakil Presiden Tahun 2020-2024.

Visi Presiden dan Wakil Presiden adalah "Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong". Adapun misinya adalah:

1. Peningkatan kualitas manusia indonesia;
2. Struktur ekonomi yang produktif, mandiri, dan berdaya saing;
3. Pembangunan yang merata dan berkeadilan;
4. Mencapai lingkungan hidup yang berkelanjutan;
5. Kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa;
6. Penegakan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya;
7. Perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga;
8. Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya; dan
9. Sinergi pemerintah daerah dalam kerangka negara kesatuan.



## **1. Visi**

Visi Pusdiklat SDM Industri ditetapkan mengacu pada visi BPSDMI Kementerian Perindustrian serta sejalan dengan tugas pokok dan fungsi yang melekat sesuai amanah Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 7 Tahun 2021. Pusdiklat Industri BPSDMI bertekad untuk dapat menjadi pusat pembangunan SDM industri kompeten dan berdaya saing global. Tentu hal ini juga telah selaras dengan cita-cita yang diusung BPSDMI yaitu menjadi penggerak utama pembangunan SDM Industri yang kompeten berdaya saing global.

## **2. Misi**

Untuk menterjemahkan visi tersebut, Pusdiklat SDM Industri menetapkan misi sebagai berikut:

1. Mengembangkan Pelatihan Industri dengan Sistem 3 in 1 bagi tenaga kerja industri
2. Menumbuhkan wirausaha industri kompeten melalui Inkubator Bisnis
3. Menumbuhkan konsultan industri kompeten untuk peningkatan daya saing industri
4. Membangun Infrastruktur Sertifikasi Kompetensi bagi tenaga kerja industri
5. Menyiapkan SDM Industri 4.0
6. Menjalin kolaborasi antar institusi dalam membangun SDM industri kompeten

## **3. Tujuan Strategik**

Berdasarkan Visi dan Misi yang telah ditetapkan maka keberadaan Pusdiklat SDM Industri diarahkan pada pencapaian tujuan yaitu “Menyediakan SDM Industri kompeten bagi penyelenggaraan pembangunan industri”

## **4. Sasaran Strategik**

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



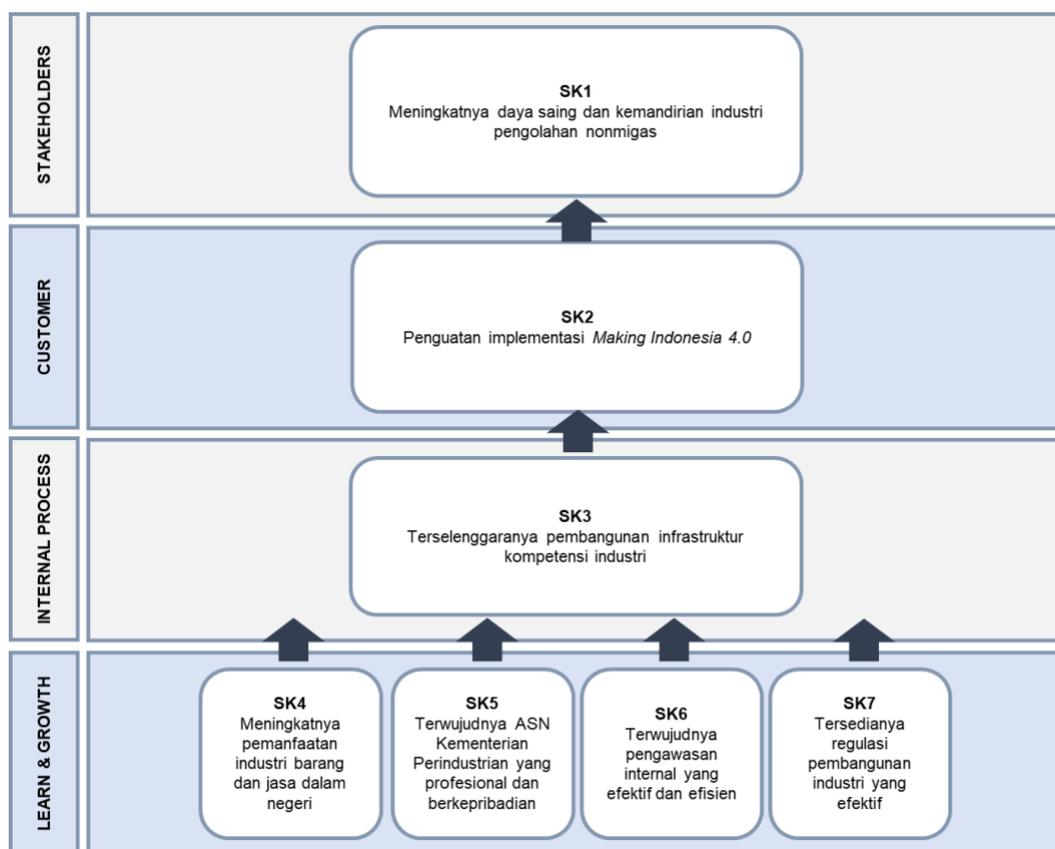
Perspektif Pemangku Kepentingan, Perspektif Pelanggan, Perspektif Proses Internal, dan Perspektif Pembelajaran Organisasi. Peta Strategi akan menggambarkan keterkaitan antar strategi yang dibagi dalam keempat perspektif tersebut. Terdapat 7 strategi yang dirumuskan Pusdiklat Industri dalam upaya pencapaian visi di tahun 2020-2024 yaitu:

1. Meningkatnya daya saing dan kemandirian industri pengolahan nonmigas (SK.1)
2. Penguatan Implementasi Making Indonesia 4.0 (SK.2)
3. Terselenggaranya pembangunan infrastruktur kompetensi industri (SS.3)
4. Meningkatnya pemanfaatan industri barang dan jasa dalam negeri (SK.4)
5. Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang profesional dan berkepribadian (SK.5)
6. Terwujudnya pengawasan internal yang efektif dan efisien (SK.6)
7. Tersedianya regulasi pembangunan industri yang efektif (SK.7)

Setiap sasaran strategis yang telah dirumuskan memiliki Indikator Kinerja Utama dan Indikator Kinerja Sasaran guna menentukan arah pencapaian dari setiap kegiatan yang dilakukan.



**Gambar 2.1 Peta Strategi**



## 2.2 Rencana Kinerja

Rencana kinerja Pusdiklat SDM Industri dituangkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Kepala Pusdiklat SDM Industri pada Tahun Anggaran 2021 sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Rencana Kinerja**

No	Rencana Kinerja	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian Industri Pengolahan Nonmigas	Tenaga kerja industri yang mendapatkan fasilitasi sertifikasi kompetensi	4900 orang
		Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi	450 orang
2	Penguatan Implementasi <i>Making Indonesia 4.0</i>	SDM Industri 4.0 yang meningkat kompetensinya	400 orang
3	Terselenggaranya	Standar dan Kualifikasi Kompetensi	4 dokumen



No	Rencana Kinerja	Indikator Kinerja	Target
	Urusan Pemerintahan di Bidang Perindustrian yang Berdaya Saing dan Berkelanjutan	Kerja Nasional Indonesia bidang industri	
		Penyusunan modul pelatihan berbasis kompetensi	2 dokumen
		Fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)	6 unit
		Asesor Kompetensi	144 orang
4	Meningkatnya Pemanfaatan Industri Barang dan Jasa Dalam Negeri	Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Pusdiklat SDM Industri	50 %
5	Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien	Rekomendasi Hasil Pengawasan Internal telah ditindaklanjuti	91,5 %
6	Terwujudnya birokrasi Pusdiklat SDM Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah Pusdiklat SDM Industri	Nilai 72
		Nilai kearsipan Pusdiklat SDM Industri	Nilai 75
		Rata-Rata Indeks Profesionalitas ASN Pusdiklat SDM Industri	Indeks 71

Perjanjian kinerja diatas merupakan perjanjian kinerja pimpinan Pusdiklat SDM Industri terkini setelah sebelumnya beberapa kali mengalami penyesuaian akibat adanya kebijakan refocusing anggaran yang dilakukan BPSDMI Kementerian Perindustrian dalam rangka menanggulangi dampak pandemi Covid 19.

Dokumen Perjanjian Kinerja ini sebagaimana pasal 3 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan



target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh instansi. Perjanjian Kinerja merupakan tekad dan janji yang harus dilakukan oleh pimpinan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri dan merupakan tolok ukur akuntabilitas kinerja Pusdiklat SDM Industri pada akhir tahun 2021.

### 2.3 Rencana Anggaran

Untuk mewujudkan kinerja Pusdiklat SDM Industri TA 2021 telah dialokasikan sejumlah anggaran yang bersumber dari APBN dalam pagu anggaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri sendiri. Total pagu anggaran BPSDMI di awal tahun 2021 sejumlah Rp 350.258.790.000;. Namun seiring kebijakan refocusing yang dialami Kementerian Perindustrian, tak terkecuali BPSDMI dan seluruh unit kerja dibawahnya, maka pagu anggaran Pusdiklat SDM Industri pun mengalami beberapa kali penyesuaian. Total pagu anggaran kegiatan pada unit kerja Pusdiklat SDM Industri hingga akhir TA 2021 adalah sebesar Rp 16.682.635.000 dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 2.2 Rencana Anggaran**

No	Kegiatan	Target		Anggaran
1	Fasilitasi Pengembangan Infrastruktur Kompetensi	6	LSP	532.116.000
2	Diklat Asesor Kompetensi	144	Orang	2.000.000.000
3	Penyusunan SKKNI dan KKNI sektor industri	4	Dokumen	1.711.667.000
4	Sertifikasi Tenaga Kerja Sektor Industri	4900	Orang	2.599.852.000
5	Penyusunan Program dan Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi	2	Dokumen	1.000.000.000
6	Diklat 3in1 Upskilling dan Reskilling	480	Orang	5.185.703.000
7	Koordinasi, Rekrutmen, Pembukaan, Penutupan, Monitoring Dan Evaluasi Diklat	1	Dokumen	2.226.398.000
8	Kajian Kebutuhan Tenaga Kerja Sektor Industri	1	Dokumen	674.354.000
9	Pengembangan Web Database Diklat Pusdiklat Industri	1	Laporan	265.150.000
10	Pelatihan SDM Industri 4.0	400	Orang	487.395.000
<b>TOTAL</b>				<b>16.682.635.000</b>



### BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2021

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target pencapaian kinerja yang telah ditetapkan dalam penetapan kinerja Pusdiklat SDM Industri tahun 2021 dengan realisasinya. Secara umum dapat dikatakan bahwa seluruh kegiatan yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahunan 2021 sudah dapat dicapai oleh Pusdiklat SDM Industri. Hal tersebut tampak dari capaian kinerja baik fisik maupun anggaran pada tahun 2021.

#### 3.1 Analisa Capaian Kinerja Tahun 2021

Mengacu pada dokumen Perjanjian Kinerja Pusdiklat SDM Industri TA 2021 terdapat 1 (satu) sasaran utama dan 6 (enam) item rencana kinerja dengan masing-masing rencana memiliki indikator capaian kinerja. Capaian untuk masing-masing rencana kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

**Tj.** Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional dengan indikator kinerja:

Tabel 3.1 Capaian Indikator Kinerja Tj

KODE SK	Indikator Kinerja	Target 2021 (Renstra)	Target 2021 (Perkin)	Capaian 2021	Capaian 2020
Tj	Tersedianya SDM Industri yang kompeten	5924 Orang	5924 Orang	6001 Orang	4934 Orang

Hasil capaian tersebut di atas merupakan akumulasi dari SK.1 sebanyak 5457 orang, SK.2 sebanyak 400 orang dan SK.3 sebanyak 144 orang. Hasil yang dicapai tahun 2021 ini melebihi 77 orang (1%) dari target yang ditetapkan dan lebih banyak 1067 orang (22%) dari tahun sebelumnya (2020)

**SK.1** Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian Industri Pengolahan Nonmigas, dengan indikator capaian:

- 1) Tenaga kerja industri yang mendapatkan fasilitasi sertifikasi



kompetensi. Pengakuan kompetensi atas tenaga kerja industri dilakukan melalui sertifikasi kompetensi oleh LSP. Kesadaran akan pentingnya sertifikasi kompetensi bagi tenaga kerja industri saat ini masih terus perlu dikembangkan. Pada beberapa sektor padat karya memang beberapa buyer sudah mensyaratkan adanya kepemilikan sertifikat kompetensi bagi tenaga kerja untuk perusahaan industri yang ingin memasarkan produknya ke luar negeri. Namun hal ini belum berlaku secara massive pada seluruh sektor industri. Oleh karenanya, pemerintah terus mendorong industri agar tenaga kerjanya memiliki sertifikat kompetensi, salah satunya melalui upaya fasilitasi sertifikasi kompetensi bagi tenaga kerja industri kompetensi. Penyelenggaraan fasilitasi sertifikasi kompetensi dilakukan berdasarkan usulan dari pelaku usaha industri dengan skema sertifikasi sesuai yang dimiliki oleh LSP pada sektor industri yang relevan. Di tahun 2021 Pusdiklat SDM Industri memfasilitasi sebanyak 4.967 orang tenaga kerja industri untuk mendapatkan sertifikasi kompetensi sesuai dengan skema sertifikasi dan bidang industrinya. Rekapitulasi capaian untuk masing-masing sektor industri adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Sebaran Sertifikasi**

<b>No</b>	<b>Sektor Industri</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Wilayah</b>
1	Tekstil dan Produk Tekstil	1325	
	1) Batik	625	Jawa Timur, Jawa Tengah
	2) Garmen	300	Jawa Tengah
	3) Tekstil	400	Jawa Barat, Jawa Tengah, DIY
2	Elektronika	964	Jawa Timur, Jawa Barat, DIY, DKI, Jambi. Kalimantan Timur, Kalimantan Barat
3	Kimia	300	DKI, Jawa Barat
4	Otomotif	1878	Jawa Timur, DKI, Jawa Barat, Jawa Tengah, Banten, NTB, Sumatera Utara
5	Makanan dan Minuman	500	Jawa Tengah, Jawa Timur, Jawa Barat, DKI, Riau, Bali, Maluku, Sumatera Utara, Bangka Belitung, Kalimantan Barat, Sumatera Barat
<b>Jumlah</b>		<b>4.967</b>	



Capaian kinerja fasilitasi sertifikasi kompetensi tenaga kerja industri pada tahun 2021 telah melebihi target kinerja sebesar 4.900 orang. Hal ini merupakan bentuk efisiensi dan efektivitas yang dilakukan Pusdiklat SDM Industri agar lebih banyak lagi tenaga kerja industri yang merasakan manfaat fasilitasi sertifikasi kompetensi yang diberikan BPSDMI Kementerian Perindustrian.

- 2) Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi
- Jumlah realisasi total tahun 2021 adalah 47.752 orang dengan sebaran sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Sebaran Pelatihan Vokasi Industri Berbasis Kompetensi**

Sektor	Jumlah Peserta	Jumlah Daerah
TPT	25,774	61
Alas Kaki	8959	19
Pengelasan	1970	3
Pengolahan Agro	1424	16
Makanan dan Minuman	3700	30
Plastik	751	3
Furnitur	266	3
Telematika	525	3
Animasi	1862	19
Kemasan	775	2
Pengolahan Hasil Laut	1325	11
Otomotif	73	2
Craft	117	2
Digital Marketing	231	5
<b>Total</b>	<b>47.752</b>	<b>126</b>

*Tersebar di Provinsi* : Aceh, Sumatera Utara, Riau, Kepulauan Riau, Sumatera Barat, Sumatera Selatan, Jambi, Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, Yogyakarta, Jawa Timur, Bali, Kalimantan Timur, Kalimantan Barat, Sulawesi Tengah, Sulawesi Selatan, Sulawesi Utara, Sulawesi Barat

- Jumlah realisasi total Pusdiklat tahun 2021 adalah **490** orang dengan sebaran sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Sebaran Pelatihan Pusdiklat SDM Industri Tahun 2021**

Jenis Diklat	Lokasi	Jumlah Peserta
Upskilling sektor Garmen Quality Control (4 Angkatan)	Semarang, Banyumas, Tasikmalaya, Kendal	120 org
Upskilling sektor Pengelasan 6G Galangan Kapal (8 Angkatan)	Surabaya, Bekasi	240 org
Upskilling sektor Animasi (1 Angkatan)	Jakarta	30 org
Reskilling sektor Pengelasan 3G angkatan 1 (5 Angkatan)	Bintan	100 org
<b>TOTAL</b>		<b>490 org</b>

**Tabel 3.5 Capaian Indikator Kinerja SK.1**

KODE SK	Indikator Kinerja	Target 2021 (Renstra)	Target 2021 (Perkin)	Capaian 2021	Capaian 2020
SK.1	1. Tenaga kerja industri yang mendapatkan fasilitas sertifikasi kompetensi	4900 Orang	4900 Orang	4967 Orang	3895 Orang
	2. Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi	450 Orang	450 Orang	490 Orang	1810 Orang

Hasil capaian SK.1 Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian SDM Industri Pengolahan Nonmigas untuk poin 1 (satu) dan 2 (dua) melebihi target yang ditetapkan di tahun 2021, namun jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya untuk poin 2 (dua) mengalami penurunan diakibatkan adanya *refocusing* anggaran di tahun 2021.



**SK.2** Penguatan implementasi Making Indonesia 4.0, dengan indikator capaian:

1. Penguatan Implementasi Making Indonesia 4.0, dengan indikator capaian SDM Industri 4.0 yang meningkat kompetensinya.
2. Utilisasi Pusat Industri Digital Indonesia 4.0

**Tabel 3.6** Capaian Indikator Kinerja SK.2

KODE SK	Indikator Kinerja	Target 2021 (Renstra)	Target 2021 (Perkin)	Capaian 2021	Capaian 2020
SK.2	1. Penguatan Implementasi Making Indonesia 4.0, dengan indikator capaian SDM Industri 4.0 yang meningkat kompetensinya	400 Orang	400 Orang	400 Orang	400 Orang
	2. Utilisasi Pusat Industri Digital Indonesia 4.0	50%	50%	50%	-

**SK.3** Terselenggaranya Urusan Pemerintahan di Bidang Perindustrian yang Berdaya Saing dan Berkelanjutan, dengan indikator capaian:

- 1) Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) bidang Industri

Mengacu pada Permenaker 3 Tahun 2016, Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. SKKNI dibangun sesuai dengan kondisi di tempat kerja sehingga dapat menjadi acuan dalam penyiapan SDM Industri melalui aktivitas pendidikan dan pelatihan serta dalam sertifikasi kompetensi. Keberadaan SKKNI juga dapat digunakan oleh perusahaan untuk menentukan kebutuhan rekrutmen tenaga kerjanya serta pengembangan karir pegawai.



Penyusunan SKKNI dilakukan oleh praktisi industri, asosiasi industri, asosiasi profesi dan pakar di bidang industri. Dalam proses perumusan tersebut dapat dibantu oleh akademisi dan perwakilan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Tahapan penyusunan SKKNI yaitu:

a. Perumusan Standar Kompetensi

Perumusan merupakan tahapan pertama yang harus dilakukan untuk menghasilkan dokumen konsep Standar Kompetensi. Secara umum, dokumen Standar Kompetensi yang dihasilkan mencakup (1) Peta Kompetensi yang menggambarkan secara komprehensif seluruh kompetensi yang ada dalam suatu industri atau bidang keahlian, dan (2) Uraian Unit Kompetensi yang menjabarkan secara detail kompetensi yang ada, unjuk kerja yang harus dilakukan, kebutuhan pengetahuan dan keterampilan hingga aspek kritis dalam melaksanakan kompetensi pada pekerjaan tersebut. Format penyusunan Standar Kompetensi diatur dalam Permenaker 3 Tahun 2016.

b. Verifikasi Internal

Verifikasi Internal dilakukan oleh Tim Verifikasi untuk memastikan format penulisan dan alur pikir yang digunakan dalam perumusan Standar Kompetensi sudah benar. Dokumen perbaikan atas hasil verifikasi internal ini dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

c. Prakonvensi SKKNI

Prakonvensi SKKNI merupakan tahapan untuk membahas dan mendapatkan suatu konsensus dari seluruh peserta prakonvensi atas dokumen rumusan Standar Kompetensi yang sudah disiapkan. Peserta Prakonvensi SKKNI berasal dari unsur Praktisi Industri, Asosiasi Industri, Asosiasi Profesi, Akademisi, LSP, Pakar, Tim Perumus dan Tim Verifikasi, Kementerian Tenaga Kerja serta Kementerian Pembina Teknis.

d. Verifikasi Eksternal

Perbaikan dan kesepakatan yang diperoleh dari tahap Prakonvensi SKKNI akan diperiksa dan dipastikan kembali kesesuaian format



penulisannya oleh Tim Verifikasi Eksternal yang terdiri dari perwakilan dari Kementerian Ketenagakerjaan.

e. Konvensi SKKNI

Konvensi Nasional merupakan tahapan akhir dari rangkaian proses penyusunan SKKNI yang bertujuan membahas, memastikan dan memperoleh kesepakatan kembali dari seluruh stakeholder atas konsep dokumen Standar Kompetensi yang disiapkan. Peserta Konvensi minimal berasal dari unsur yang sama dengan Prakonvensi namun diupayakan berjumlah lebih banyak agar kesepakatan yang diperoleh mencakup lebih banyak stakeholder, terutama dari perwakilan industri. Kesepakatan dan dokumen hasil perbaikan konvensi diusulkan untuk ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja melalui Komite Standar Kompetensi. Merujuk pada Permenaker Nomor 2 Tahun 2016, setiap Kementerian Teknis membentuk Komite Standar Kompetensi, maka Komite Standar Kompetensi Sektor Industri telah dibentuk dengan Kepmenperin Nomor 1456 Tahun 2019 dengan Ketua Komite adalah Kepala BPSDMI dan Sekretariat Komite Standar Kompetensi berada di Pusdiklat Industri. Sehingga pengusulan penetapan Standar Kompetensi kepada Menteri Tenaga Kerja dilakukan melalui Sekretariat Komite Standar Kompetensi.

2) Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) bidang Industri

Setelah Standar Kompetensi tersusun, dapat dilanjutkan dengan pemaketan dan penjenjangan kompetensi-kompetensi yang ada pada suatu sektor atau bidang keahlian tertentu mengacu pada standar kualifikasi nasional yang ada. Di Indonesia terdapat 9 jenjang kualifikasi yang dapat diintegrasikan dari sisi pendidikan dan pelatihan serta dari sisi pengalaman kerja. Penjenjangan kualifikasi nasional tersebut dikenal dengan KKNI. Seperti halnya SKKNI, penyusunan KKNI juga dilakukan oleh praktisi industri, asosiasi industri, asosiasi profesi, pakar di bidang industri, akademisi dan perwakilan LSP. Tahapan penyusunan KKNI lebih singkat dibanding



SKKNI yaitu Perumusan, Verifikasi oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Konvensi KKNi. Berbeda dengan SKKNI, KKNi ditetapkan oleh Menteri Perindustrian melalui Peraturan Menteri Perindustrian.

Di awal tahun 2021, direncanakan sebanyak 10 dokumen SKKNI/KKNi dapat difasilitasi Pusdiklat SDM Industri. Namun dengan adanya kebijakan refocusing, terjadi penyesuaian sehingga total capaian yang dihasilkan adalah 4 dokumen SKKNI/KKNi yang selesai seluruh tahapan hingga proses usulan penetapan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Menteri Perindustrian. Keempat dokumen SKKNI/KKNi tersebut adalah:

3. RSKKNI Bidang Pembuatan Mold and Dies
4. RKKNI Bidang Industri Pemintalan Benang (Stapel)
5. RKKNI Bidang Industri Pertenunan
6. RKKNI Bidang Industri Penyempurnaan Pencelupan dan Pencapan

### 3) Penyusunan Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK)

Pendidikan atau Pelatihan Berbasis Kompetensi adalah pendidikan atau pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja. Dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi dibutuhkan program pelatihan berbasis kompetensi sebagai acuan pelaksanaan kegiatan mencakup materi pembelajaran, alokasi waktu pembelajaran, persyaratan peserta dan pengajar, termasuk kebutuhan bahan dan alat yang dibutuhkan selama pembelajaran dan rencana pelaksanaan on the job training (OJT) jika diperlukan. Dokumen program pelatihan berbasis kompetensi yang sudah ada harus dilanjutkan dengan penyusunan Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi untuk menguraikan setiap pokok-pokok bahasan yang akan disampaikan dalam pembelajaran. Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi terdiri dari Buku Materi dan Buku Asesmen yang memberikan pegangan kepada peserta didik/peserta latih dalam mengikuti proses pembelajaran.

Pusdiklat SDM Industri secara konsisten memberikan fasilitasi penyusunan Program dan Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi yang dibutuhkan oleh sektor industri. Penyelenggaraan kegiatan mencakup:

1. Penyiapan tim penyusun
2. Penyusunan Program dan Modul Pelatihan yang dilaksanakan melalui workshop-workshop
3. Verifikasi dan Validasi
4. Penetapan

Selama tahun 2021, capaian kegiatan penyusunan Program dan Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi sebanyak 2 bidang, yaitu Bidang Las dan Bidang Otomotif. Modul Las yang disusun mencakup:

1. Melaksanakan persiapan tempat kerja
2. Melakukan peran serta (contribute) pada sistem mutu
3. Menginterpretasikan proses, peralatan, dan produk berdasarkan Welding Procedure Specification (WPS) sesuai prosedur
4. Mereview material induk dan bahan tambah berdasarkan Welding Procedure Specification (WPS) sesuai prosedur
5. Melakukan penjaminan mutu proses pengelasan
6. Mengidentifikasi Welding Procedure Specification (WPS)
7. Memperbaiki hasil pengelasan
8. Membuat sambungan las fillet sesuai Welding Process Procedure (WPS) untuk pengelasan pelat ke pelat, pipa ke pipa, dan pelat ke pipa sesuai dengan proses las yang dilakukan
9. Membuat sambungan las kampuh (groove) sesuai Welding Procedure Specification (WPS) untuk pengelasan pelat ke pelat, sesuai dengan proses las yang dilakukan
10. Membuat sambungan las kampuh (groove) sesuai Welding Process Procedure (WPS) untuk pengelasan pipa ke pipa, sesuai dengan proses las yang dilakukan
11. Melakukan inspeksi visual pengelasan
12. Merencanakan kegiatan inspeksi pengelasan
13. Melakukan supervisi kegiatan inspeksi pengelasan



14. Melakukan uji penetrant / Penetrant Test (PT)
15. Melakukan uji magnetic particle / Magnetic Particle Test (MT)
16. Melakukan Ultrasonic Test (UT)
17. Melakukan Radiography Test (RT)
18. Melakukan koordinasi bersama subkontraktor dengan bagian inspeksi

Adapun Modul Otomotif yang disusun mencakup:

#### **Pelatihan Junior Electrical Technician**

1. Melaksanakan Keselamatan & Kesehatan Kerja [K3L]
2. Menggunakan Peralatan dan Perlengkapan Tempat Kerja
3. Melaksanakan Komunikasi di Tempat Kerja
4. Melaksanakan Pemeliharaan Komponen dan Alat
5. Menggunakan Alat Ukur
6. Membaca Gambar Teknik
7. Memelihara Baterai
8. Mengganti Baterai
9. Melepas Komponen Kelistrikan
10. Memasang Komponen Kelistrikan
11. Memasang Assoseries Kelistrikan
12. Memperbaiki sistem pengisian [Alternator]
13. Memperbaiki sistem starter
14. Memperbaiki sistem penerangan [Lampu]
15. Memelihara sistem AC
16. Memasang sistem AC
17. Memperbaiki sistem pengaman kelistrikan

#### **Pelatihan Junior Engine Technician**

1. Melaksanakan Keselamatan & Kesehatan Kerja [K3L]
2. Menggunakan Peralatan dan Perlengkapan Tempat Kerja
3. Melaksanakan Komunikasi di Tempat Kerja
4. Melaksanakan Pemeliharaan Komponen dan Alat
5. Menggunakan Alat Ukur
6. Membaca Gambar Teknik



7. Memelihara berkala bagian engine
8. Memperbaiki sistem hidrolik
9. Memelihara sistem pelumasan engine
10. Memelihara sistem pendinginan engine
11. Mengganti cairan pada sistem pendinginan
12. Melaksanakan teknik pematrian
13. Memperbaiki Radiator
14. Memelihara sistem kontrol emisi
15. Memelihara sistem bahan bakar gasolin
16. Memelihara sistem bahan bakar Diesel
17. Melaksanakan Diagnosis

#### **Pelatihan Operator Material Handling**

1. Melaksanakan Keselamatan & Kesehatan Kerja [K3L]
2. Menggunakan peralatan dan perlengkapan tempat kerja
3. Melaksanakan komunikasi di tempat kerja
4. Melakukan Receiving Material
5. Melakukan Proses Pemilahan Unboxing Part
6. Melakukan Penyimpanan Material
7. Melakukan Proses Supply Material
8. Melakukan Administrasi Proses Logistic
9. Mengoperasikan Towing
10. Mengoperasikan Forklift

#### 4) Fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)

Salah satu penggunaan atas Standar Kompetensi yaitu acuan dalam proses sertifikasi kompetensi. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi dilakukan oleh LSP yang telah mendapat lisensi dari BNSP, suatu Badan Nasional yang memiliki wewenang untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi (mengacu pada Perpres Nomor 10 Tahun 2018). Sehingga dapat dikatakan LSP merupakan perpanjangan tangan BNSP untuk melakukan sertifikasi kompetensi sesuai ruang lingkupnya masing-masing.



BPSDMI Kementerian Perindustrian mendorong terbentuknya LSP sektor industri baru maupun pengembangan skema sertifikasi dari LSP yang sudah ada.

Pada tahun 2021, Pusdiklat SDM Industri melakukan fasilitasi pendirian LSP sektor industri yaitu:

1. LSP Alat Berat
2. LSP Fashion
3. LSP Cat
4. LSP Grafika
5. LSP INKA
6. LSP BPSDMI

Fasilitasi yang diberikan Pusdiklat SDM Industri BPSDMI kepada calon LSP baru berupa kegiatan:

1. Awareness sertifikasi kompetensi
2. Workshop penyusunan skema sertifikasi LSP
3. Workshop penyusunan dokumen mutu LSP
4. Pengajuan apresiasi kepada BNSP
5. Penyediaan asesor kompetensi

Selain fasilitasi pendirian LSP, Pusdiklat SDM Industri juga berperan dalam mengembangkan LSP sektor industri yang sudah ada, dalam bentuk:

1. Dukungan pengembangan ruang lingkup dan skema sertifikasi LSP
2. Dukungan relisensi bagi LSP
3. Workshop pengembangan skema sertifikasi

#### 5) Asesor Kompetensi

Dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi dibutuhkan tenaga asesor kompetensi yang menguasai teknis sesuai bidang yang diujikan serta metodologi pengujiannya. Kompetensi metodologi tersebut diberikan melalui Diklat Asesor Kompetensi, yang dilaksanakan selama 40 JP, dengan master pengajar dan penguji yang ditunjuk oleh BNSP. Peserta Asesor Kompetensi dapat berasal dari unsur



praktisi industri, asosiasi industri atau profesi, pakar, akademisi dan pihak lain yang berkaitan dengan lingkup LSP induk. Di akhir sesi diklat, peserta akan mengikuti Uji Kompetensi sebagai bukti kelayakan untuk direkomendasikan sebagai seorang Asesor Kompetensi. Masa berlaku sertifikat Asesor Kompetensi adalah 3 tahun. Seorang Asesor Kompetensi tidak dapat ditugaskan melakukan pengujian bila masa berlaku sertifikat kompetensinya sudah habis. Untuk itu, dapat dilakukan perpanjangan masa berlaku sertifikat Asesor Kompetensi melalui mekanisme Diklat Recognition Current Competency (RCC) Asesor Kompetensi, yang dilaksanakan selama 20 JP. Peserta Diklat RCC Asesor Kompetensi haruslah seorang Asesor Kompetensi yang sudah pernah melakukan pengujian kompetensi dan dibuktikan melalui portofolio uji kompetensi.

Seperti halnya kegiatan lainnya, penyelenggaraan Diklat Asesor Kompetensi di Pusdiklat SDM Industri pada TA 2021 juga mengalami penyesuaian target output dan anggaran seiring kebijakan refocusing yang terjadi. Sampai dengan akhir TA 2021, telah dihasilkan 159 orang asesor kompetensi dari penyelenggaraan 6 angkatan Diklat Asesor Kompetensi dan 1 angkatan Diklat RCC Asesor Kompetensi. Rincian capaian kinerja Diklat Asesor Kompetensi tersebut yaitu:



**Tabel 3.7 Diklat Asesor Kompetensi**

No	Diklat	Sektor Industri	Tanggal	Tempat	Jumlah Peserta	Peserta Kompeten
1	Diklat Asesor Kompetensi Angk. 1	Elektronika	15-19 Maret 2021	Surabaya	24	24
2	Diklat Asesor Kompetensi Angk. 2	Tenun	22-26 Maret 2021	Bekasi	24	21
3	Diklat Asesor Kompetensi Angk. 3	Otomotif	5-9 April 2021	Bekasi	24	21
4	Diklat Asesor Kompetensi Angk. 4	Tekstil dan Keramik	14-18 Juni 2021	Bandung	24	24
5	Diklat Asesor Kompetensi Angk. 5	Elektronika	21-24 Juni 2021	Bekasi	24	21
6	Diklat Asesor Kompetensi Angk. 6	Pengelasan	12-16 Juli 2021	Bekasi	24	24
7	Diklat RCC Asesor Kompetensi	Batik, Elektronika, Tekstil, Pengelasan	1-2 November 2021	Semarang	24	24
<b>TOTAL</b>					<b>168</b>	<b>159</b>

**Tabel 3.8 Capaian Indikator Kinerja SK.3**

KODE SK	Indikator Kinerja	Target 2021 (Renstra)	Target 2021 (Perkin)	Capaian 2021	Capaian 2020
SK.3	1. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia pada bidang industri	8 SKKNI	1 SKKNI	1 SKKNI	4 SKKNI
	2. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia pada bidang industri	8 KKNi	3 KKNi	3 KKNi	4 KKNi
	3. Penyusunan PBK	2 Dok	2 Dok	2 Dok	1 Dok
	4. Fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)	6 Unit	6 Unit	6 Unit	5 Unit
	5. Asesor Kompetensi	154 Orang	144 Orang	144 Orang	203 Orang



**SK.4** Meningkatnya pemanfaatan industri barang dan jasa dalam negeri, dengan indikator capaian:

Perhitungan untuk indikator kinerja ini adalah nilai capaian kinerja dari persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Pusdiklat SDM Industri diperoleh melalui rumus :

$$RP3DN = \frac{RAP3DN}{TotAP3DN}$$

RP3DN = Realisasi capaian penggunaan produk dalam negeri di Pusbindiklat

RAP3DN = Realisasi Anggaran berdasarkan akun untuk belanja produk DN.

TotAP3DN = Total Pagu anggaran P3DN berdasarkan akun.

Pada tahun 2021 capaian untuk indikator kinerja ini adalah sebesar 56% yang didapatkan dari rumus  $RP3DN (\%) = \text{Rp. } 6.815.043.982 / \text{Rp. } 12.212.720.000 = 56\%$

**Tabel 3.9 Capaian Indikator Kinerja SK.4**

KODE SK	Indikator Kinerja	Target 2021 (Renstra)	Target 2021 (Perkin)	Capaian 2021	Capaian 2020
SK.4	1. Capaian penggunaan produk dalam negeri	50%	50%	56%	-

Untuk capaian 2021 melebihi dari yang ditargetkan sebesar 50%, sedangkan untuk tahun 2020 belum menjadi indikator penilaian.

**SK.5** Tercapainya Pengawasan Internal yang efektif dan efisien, dengan indikator capaian:

Rekomendasi Hasil Pengawasan Internal telah ditindaklanjuti.

**Tabel 3.10 Capaian Indikator Kinerja SK.5**

KODE SK	Indikator Kinerja	Target 2021 (Renstra)	Target 2021 (Perkin)	Capaian 2021	Capaian 2020
SK.5	1. Rekomendasi Hasil Pengawasan Internal telah ditindaklanjuti	91,5%	91,5%	-	95%



Seluruh rekomendasi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) untuk tahun 2021 sedang dilakukan penilaian sehingga hasil belum kami dapatkan.

**SK.6** Terwujudnya birokrasi yang efektif, efisien dan berorientasi pada layanan prima, dengan indikator capaian:

**Tabel 3.11 Capaian Indikator Kinerja SK.6**

KODE SK	Indikator Kinerja	Target 2021 (Renstra)	Target 2021 (Perkin)	Capaian 2021	Capaian 2020
SK.6	1. Nilai SAKIP	72	72	-	62,96
	2. Nilai kearsipan	75	75	65	-
	3. Rata-rata Indeks Profesionalitas ASN Pusdiklat SDM Industri	71	71	48,68	-

Untuk Nilai Kearsipan Pusdiklat SDM Industri baru dilaksanakan pada tahun 2021 sehingga pada tahun 2020 belum ada Nilai Kearsipan untuk Pusdiklat SDM Industri.

- Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah Pusdiklat Sumber Daya Manusia Industri

**Tabel 3.12 Penghitungan nilai SAKIP Pusdiklat SDM Industri Tahun 2020**

Unit Kerja	Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Kinerja	Pencapaian Kinerja	Total Nilai	Kategori
	30	25	15	10	20		
<b>PUSDIKLAT</b>	<b>20,27</b>	<b>15,63</b>	<b>12,37</b>	<b>8,54</b>	<b>6,17</b>	<b>62,96</b>	<b>B</b>

- Nilai kearsipan Pusdiklat SDM Industri

Berdasarkan hasil pengawasan kearsipan dari Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) pada tahun 2021, untuk kategori unit pengolah arsip Pusdiklat SDM Industri mendapatkan nilai 65.

- Nilai Rata-rata Indeks Profesionalitas ASN Pusdiklat SDM Industri  
Perhitungan nilai tersebut dilakukan oleh Biro Kepegawaian dengan



merujuk pada peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Ada 4 aspek yang dinilai, yakni Kedisiplinan, Kinerja, Kompetensi dan Kualifikasi dengan rincian sebagai berikut:

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai yang Dinilai	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Total
69	Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Industri	17	17,06	1,32	25,29	5,00	48,68

### 3.2 Pengukuran Capaian Anggaran Tahun 2021

Setelah realisasi kegiatan dibandingkan dengan pagu anggaran kegiatan tahun 2021, dapat diketahui capaian anggaran Pusdiklat SDM Industri tahun 2021 sebesar 99,49%.

Secara umum dapat dikatakan bahwa seluruh kegiatan yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahunan 2021 sudah dapat dicapai oleh Pusdiklat SDM Industri. Hal tersebut tampak dari capaian kinerja baik fisik maupun anggaran pada tahun 2021.



## BAB IV. PENUTUP

Capaian kinerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Industri (Pusdiklat SDM Industri) selama tahun anggaran 2021, relatif cukup baik meskipun ada beberapa indikator kinerja utama yang tidak tercapai. Namun jika dibandingkan dengan capaian tahun 2020 beberapa indikator mengalami peningkatan. Walaupun demikian, Pusdiklat SDM Industri tidak akan berpuas diri dengan pencapaian tersebut. Karena di masa yang akan datang, masih banyak tantangan yang akan dihadapi, seiring dengan adanya kebijakan- kebijakan baru khususnya di bidang pengembangan SDM Industri.

Laporan akuntabilitas kinerja tahun 2021 merupakan laporan tahun kedua periode Renstra 2020-2024. Untuk itu diharapkan laporan ini dapat menjadi bahan balikan (*feed back*), dan mendorong Aparat Pusdiklat SDM Industri agar berusaha sungguh-sungguh, sehingga dapat mewujudkan Pusdiklat SDM Industri menjadi lembaga yang dikenal berkualitas baik, dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia aparatur dan sumber daya manusia industri di lingkungan Kementerian. Di samping itu juga memiliki kepeloporan, daya saing, dan daya tarik dalam pengelolaan diklat. Aspirasi seperti ini menyiratkan pesan, agar Pusdiklat SDM Industri mampu berinteraksi dan bersinergi secara produktif dengan lingkungan.

Secara umum keseluruhan capaian kinerja telah memberikan pelajaran yang sangat berharga bagi Pusdiklat SDM Industri untuk selalu meningkatkan kinerja yang lebih baik di masa mendatang. Pusdiklat SDM Industri akan selalu berusaha mengembangkan secara berkelanjutan program diklat yang profesional, pelayanan diklat yang prima, widyaiswara yang kompeten, dan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi pembelajaran mutakhir. Dan juga secara berkelanjutan akan menyediakan sarana dan prasarana diklat yang nyaman.

