

**RENCANA STRATEGIS
SEKRETARIAT
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA INDUSTRI
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN
2020-2024**

Naskah Revisi

KATA PENGANTAR

Sesuai Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) dan Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional bahwa pimpinan kementerian/lembaga menyiapkan Rancangan Rencana Strategis sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). Oleh karena itu, setiap kementerian/lembaga berkewajiban untuk menyusun Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (Renstra-KL) yang merupakan penjabaran dari visi dan misi kementerian/lembaga dalam rangka pencapaian sasaran pembangunan nasional secara menyeluruh.

Sejalan dengan pelaksanaan tersebut dan dengan mengacu pada tugas pokok dan fungsi Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri sebagai bagian dari Kementerian Perindustrian, maka disusunlah Rencana Strategis Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri 2020-2024 yang pada intinya mengimplementasikan Kebijakan Industri Nasional serta melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kementerian khususnya dalam peningkatan kualitas SDM industri dan peningkatan kualitas pendidikan vokasi industri. Rencana strategis (renstra) memuat visi, misi, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan serta anggaran indikatif sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Sekretariat BPSDMI.

Renstra Sekretariat BPSDMI 2020-2024 merupakan acuan dalam penyusunan rencana kegiatan tahunan yang merupakan implementasi tupoksi melalui misi Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri dan pencapaian KPI yang akan diraih.

Jakarta, 24 Desember 2021

Sekretaris BPSDMI



YEDI SABARYADI

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	iii
BAB 1 Pendahuluan	1
1.1. Kondisi Umum	1
1.1.1. Pembangunan Industri Nasional	1
1.1.2. Pembangunan SDM Industri	3
1.2. Potensi dan Permasalahan	4
BAB 2 Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran KEGIATAN	7
2.1. Visi Sekretariat BPSDMI 2020-2024	7
2.2. Misi Sekretariat BPSDMI 2020-2024	7
2.3. Tujuan Sekretariat BPSDMI 2020-2024	8
2.4. Sasaran Kegiatan Sekretariat BPSDMI 2020-2024	9
2.4.1. Perspektif Pemangku Kepentingan (<i>Stakeholders Prespective</i>)	9
2.4.2. Perspektif Pelanggan (<i>Customer Perspective</i>)	10
2.4.3. Perspektif Proses Internal (<i>Internal Process Perspective</i>)	Error! Bookmark not defined.
2.4.4. Perspektif Pembelajaran Organisasi (<i>Learning and Growth Perspective</i>)	Error! Bookmark not defined.
BAB 3 Arah Kebijakan, Strategi, Kerangka Regulasi, dan Kerangka Kelembagaan	11
3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Sekretariat BPSDMI 2020-2024	11
3.2. Kerangka Regulasi	11
3.3. Kerangka Kelembagaan	12
BAB 4 Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan	14
4.1. Target Kinerja	14
4.2. Kerangka Pendanaan	16
BAB 5 Penutup	17
Lampiran	18
Lampiran 1 Pohon Kinerja	18
Lampiran 2 Matriks Kinerja dan Pendanaan Unit Kerja	19
Lampiran 3 Matriks Keterkaitan antara Aktivitas/Kegiatan, KRO, RO, Indikator Kinerja, dan Sasaran Strategis	21
Lampiran 4 Pedoman Kinerja	25
Lampiran 5 Matriks Kerangka Regulasi	31

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Kondisi Umum

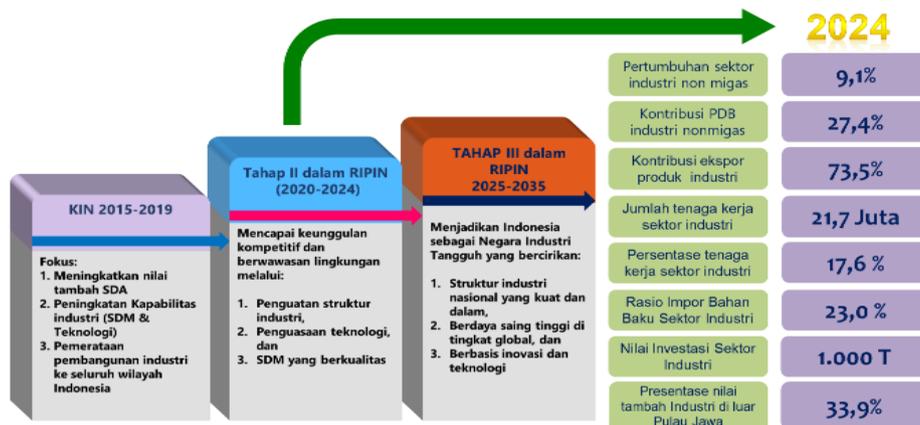
1.1.1. Pembangunan Industri Nasional

Sektor industri merupakan penggerak utama pembangunan ekonomi nasional. Sektor industri tidak saja memberikan kontribusi signifikan dalam peningkatan nilai tambah, lapangan kerja, dan devisa, tetapi juga pada pembentukan daya saing nasional. Peran penting sektor industri tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian (selanjutnya disebut UU No. 3/2014 Perindustrian) di mana industri diletakkan sebagai salah satu pilar ekonomi nasional. Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Perindustrian (Kemenperin) mendorong kemajuan industri nasional secara sistematis dan terencana agar mampu tumbuh lebih cepat dan mengejar ketertinggalan dari negara lain untuk mencapai visi Indonesia Maju 2030.



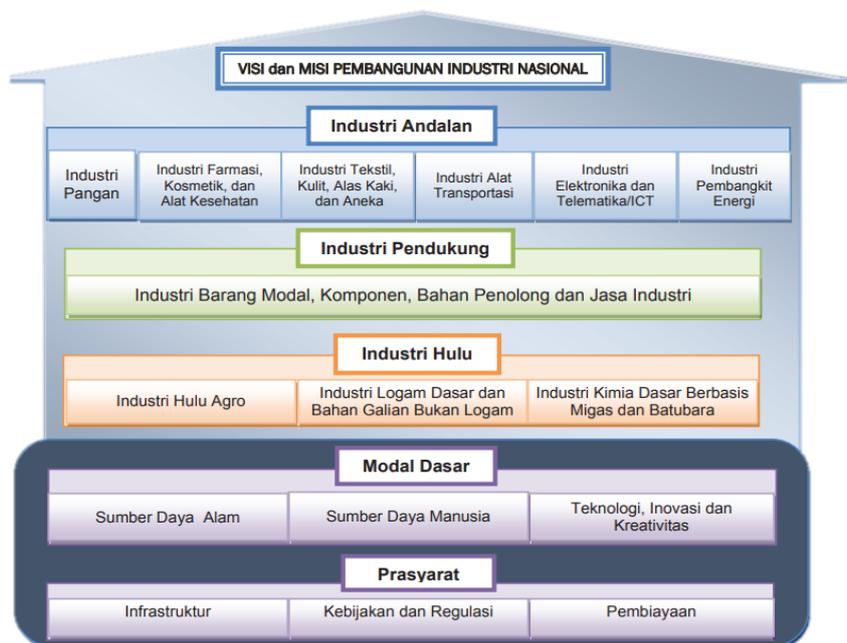
Gambar 1. Arah dan Kebijakan Pembangunan Industri dalam UU No. 3/2014 Perindustrian
Sumber: UU No. 3/2014 Perindustrian

Arah dan kebijakan pembangunan industri nasional dituangkan dalam Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional (RIPIN) Tahun 2015-2035 yang ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah (PP) No. 14/2015. Sebagai peta jalan pembanguan 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

RIPIN Tahun 2015-2035 membagi capaian pembangunan industri ke dalam tiga tahap (lihat Gambar 2), yaitu Tahap I (2015-2019) diarahkan pada peningkatan nilai tambah sumber daya alam pada industri hulu berbasis agro, mineral, dan migas; diikuti dengan pembangunan industri pendukung dan andalan melalui penyiapan SDM (wirausaha industri, tenaga kerja industri, pembina industri, dan konsultan industri) yang ahli dan kompeten, serta peningkatan penguasaan teknologi. Tahap II (2020-2024) diarahkan pada pencapaian keunggulan kompetitif dan berwawasan lingkungan melalui penguatan struktur industri dan penguasaan teknologi, serta didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sedangkan Tahap III (2025-2035) adalah 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 (lihat Gambar 3). Saat ini, implementasi RIPIN telah memasuki Tahap II, yang dilaksanakan melalui Kebijakan Industri Nasional (KIN) periode 2020-2024.



Gambar 3. Visi dan Misi Pembangunan Industri Nasional
Sumber: PP No. 14/2015

Berdasarkan proyeksi pertumbuhan sektor industri nonmigas (2019), setidaknya dibutuhkan pertumbuhan sektor industri sebesar 6,2% setiap tahunnya agar dapat memberikan kontribusi sebesar 19,4% terhadap Pendapatan Domestik Bruto (PDB) dengan jumlah ekspor produk industri diharapkan mencapai 77,6% dari total ekspor Indonesia. Untuk mencapai hal tersebut, dibutuhkan sekitar 17,1 juta

tenaga kerja sektor industri dengan proyeksi kebutuhan tenaga kerja industri sebesar 600 ribu pekerja setiap tahunnya.

Di sisi yang lain, seiring dengan perkembangan perindustrian global, pengembangan dan adopsi teknologi industri 4.0 muncul sebagai salah satu aspek penting dalam pembangunan industri nasional. Hal ini tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) 2020-2024 di mana penerapan Industri 4.0 merupakan salah satu *major project* Pemerintah. Penerapan Industri 4.0 dinilai dapat memberikan peluang untuk merevitalisasi sektor manufaktur agar lebih efisien dan menghasilkan produk berkualitas, yang 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. Pembangunan SDM Industri

Menurut survei angkatan kerja nasional yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), hingga tahun 2017, terdapat 128 juta angkatan kerja dari 192 juta penduduk yang berumur 15 tahun ke atas. Dari jumlah angkatan kerja tersebut, sebanyak 121 juta bekerja, tetapi lebih dari 60% tenaga kerja berpendidikan maksimum Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan 87,9% berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA)/Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau lebih rendah. Jumlah pengangguran terbuka mencapai 7 juta jiwa dengan 37,6% berpendidikan maksimum SMP dan 87,8% berpendidikan SMA/SMK atau lebih rendah.

Melihat realitas yang terjadi dalam upaya pembangunan SDM sampai hari ini, Indonesia belum siap untuk menyongsong Visi Indonesia 2030, terutama untuk menghadapi Pasar Bebas ASEAN dan bonus demografi. Pertumbuhan ekonomi Indonesia belum mampu menyerap dan menciptakan tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari kecenderungan penurunan elastisitas pertumbuhan ekonomi dalam menyerap tenaga kerja. Asumsi 1% pertumbuhan ekonomi mampu menyerap 350 ribu sampai 400 ribu tenaga kerja tidak dapat tercapai. Asumsi tersebut hanya mampu menyerap 200 ribu tenaga kerja tiap tahunnya. HDI (*Human Development Index*) atau Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia saat ini hanya 0,629 atau peringkat 121 dari 186 negara di dunia.

Tabel 1. Struktur Demografi Penduduk Indonesia

Usia*	Jumlah (%)	Pria (orang)	Wanita (orang)
0 – 14 tahun	25,82	33.651.533	32.442.996
15 – 24 tahun	17,07	22.3238.735	21.454.563
25 – 54 tahun	42,31	55.196.144	53.124.591
55 – 64 tahun	8,18	9.608.548	11.328.421
≥ 65 tahun	6,62	7..368.764	9.579.379

*usia produktif ditandai dengan huruf tebal dan warna latar berbeda
Sumber: BPS 2017, diolah oleh Kemenperin

Hambatan pengembangan SDM di Indonesia dilandasi oleh tiga hal pokok yang tidak dapat dihindari, yaitu: *pertama*, liberalisasi dan eksklusivitas pendidikan yang menyebabkan sekolah mahal dan angka putus sekolah tinggi. *Kedua*, sistem pendidikan yang tidak *link and match*, artinya pendidikan hari ini lebih menitikberatkan pada kuantitas dan kualitas, bukan pada keterampilan. *Ketiga*, pembangunan SDM tidak menjadi prioritas pembangunan nasional, hal ini dapat dilihat pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2004-2025 yang tidak menjadikan pembangunan SDM sebagai skala prioritas.

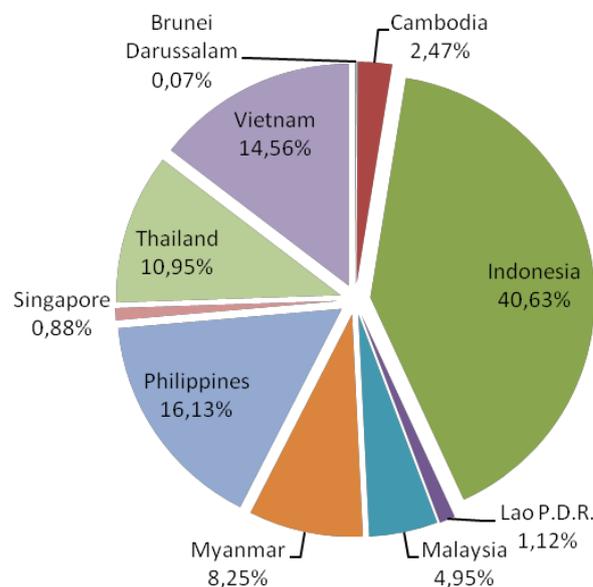
Kegagalan SDM hari ini merupakan bagian dari kegagalan perekonomian Indonesia yang menyebabkan terjadinya kemiskinan. Selain itu, belum adanya peta jalan pengembangan SDM dan visi misi yang jelas dalam RPJPN 2004-2025, serta pemerintah belum mampu meningkatkan masyarakat kelas bawah menuju kelas menengah secara signifikan. Kegagalan ini dapat dilihat dengan realitas dari

250 juta lebih penduduk Indonesia, sekitar 35 juta penduduk merupakan masyarakat miskin. Di sisi lain, hanya 3,78% penduduk yang berpendidikan S3, sementara penduduk yang berpendidikan SD mencapai 33% penduduk.

Oleh karena itu, untuk mengawali pembangunan SDM Indonesia diperlukan suatu solusi yang baru. Reformasi di bidang pendidikan semakin penting, terutama dengan mendorong pendidikan murah, reformasi sistem pendidikan yang *link and match* dan job, serta pengajaran budi pekerti. Tidak hanya itu, dibutuhkan pula pengelolaan iklim tenaga kerja, revitalisasi pendidikan dan latihan SDM, pembangunan infrastruktur fisik dan nonfisik, pengembangan regulasi tenaga kerja, dan perbaikan hubungan industrial, serta menjadikan pembangunan SDM sebagai prioritas program pembangunan nasional. Solusi-solusi tersebut diharapkan mampu mengantar Indonesia menuju Visi Indonesia 2030 dengan SDM yang siap dan berdaya saing.

1.2. Potensi dan Permasalahan

Salah satu keunggulan Indonesia adalah bonus demografi yang besar. Berdasarkan proyeksi Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN)/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) (2015), bonus demografi Indonesia akan mencapai puncak pada tahun 2025. Indonesia merupakan negara dengan populasi terbesar di ASEAN (*the Association of Southeast Asian Nations*) 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 dikelola dengan baik, penduduk usia produktif dapat menjadi sumber pertumbuhan ekonomi dan pengembangan inovasi untuk mendorong peningkatan daya saing. Sebaliknya, bila tidak dikelola dengan baik, bonus demografi berpotensi menimbulkan masalah sosial seperti pengangguran.



Gambar 4. Populasi Indonesia di ASEAN
Sumber: Sumber: BPS 2017, diolah Kemenperin

Merujuk pada RIPIN 2015-2035, tenaga kerja industri akan bertambah rata-rata 600 ribu pekerja per tahun. Oleh karena itu, target pembangunan SDM industri untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja industri adalah rata-rata 3,2 persen per tahun dengan komposisi tenaga kerja manajerial sebesar 12% (dua belas persen) dan tenaga kerja teknis sebesar 88% (delapan puluh delapan persen). Demi tercapainya target tersebut, BPSDMI bertugas untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja industri. Namun demikian, keadaan di lapangan masih menunjukkan bahwa lembaga diklat dan

lembaga sertifikasi yang ada saat ini belum mampu memenuhi kapasitas pelatihan dan sertifikasi sebanyak itu per tahunnya.

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

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

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

Sejak masa awal pandemi hingga saat ini, upaya peningkatan produktivitas di sektor industri dalam telah dilakukan dengan pendekatan yang memprioritaskan penerapan protokol kesehatan. Hal tersebut diharapkan dapat memacu peningkatan utilitas dan memulihkan produktivitas, serta membuka kesempatan kerja dan mencegah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang didukung dengan transformasi ekonomi dan perubahan sosial, salah satunya dengan dukungan teknologi digital yang meningkatkan efisiensi kerja. Ke depannya, prioritasasi pada upaya penanganan dampak COVID-19 dan Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) akan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan melanjutkan *trend* perkembangan yang positif ini.

Selain itu, dalam beberapa tahun terakhir Pemerintah juga telah mengambil beberapa inisiasi kebijakan strategis untuk mendukung pembangunan bidang perindustrian di Indonesia. Inisiatif pertama adalah upaya implementasi peta jalan *Making Indonesia 4.0* pada tujuh sektor industri prioritas, yaitu industri makanan dan minuman, kimia, tekstil dan busana, otomotif, elektronika, farmasi serta alat kesehatan. Selain itu, pemerintah juga mencanangkan program substitusi impor hingga 35% pada 2022 melalui penurunan impor pada sektor-sektor dengan persentase impor terbesar, simultan dengan upaya peningkatan utilisasi produksi. Target substitusi impor dapat dicapai melalui program Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri (P3DN) melalui pemberlakuan kewajiban bagi Kementerian, Lembaga, dan BUMN untuk membeli produk dalam negeri dengan nilai Tingkat Komponen Dalam Negeri (TKDN) dan Bobot Manfaat Perusahaan (BMP) mencapai 40% seperti diatur dalam

PP No. 29/2018 Pasal 61. Dalam konteks yang lebih luas, kebijakan TKDN yang sebelumnya cenderung bersifat *inward looking*, diarahkan agar berspektrum luas/*outward looking* dengan perspektif P3DN sebagai fasilitator.

Terkait pendidikan vokasi, di Indonesia pendidikan vokasi sudah ada sejak lebih dari 150 tahun yang lalu dan berkembang semakin pesat dalam beberapa tahun terakhir ini. Namun perannya dalam pembangunan kualitas tenaga kerja relatif kecil dibandingkan dengan pendidikan umum (akademik). Pasokan tenaga kerja terdidik sebagian besar merupakan lulusan pendidikan akademik atau pendidikan umum. Di antara tenaga kerja berpendidikan sekolah menengah atas, hanya 35% yang merupakan lulusan SMK. Di antara tenaga kerja berpendidikan tinggi, hanya 25% lulusan program diploma dan politeknik. Komposisi pasokan tenaga kerja tersebut menunjukkan bahwa masyarakat lebih berminat mengikuti pendidikan akademik daripada pendidikan vokasi. Untuk itu, pendidikan vokasi di lingkungan Kementerian Perindustrian, baik politeknik/akademi komunitas maupun SMK, perlu meningkatkan kualitasnya sehingga dapat bersaing dengan pendidikan akademik.

Menghadapi potensi dan permasalahan seperti disebutkan di atas, Kementerian Perindustrian melalui BPSDMI perlu secara strategis menajamkan perencanaan pembangunan SDM industri dalam Renstra BPSDMI Tahun 2020-2024 untuk memastikan bahwa agenda pembangunan SDM Industri di Indonesia dapat berjalan dengan efektif. Keberhasilan dalam implementasi kebijakan-kebijakan strategis di lingkungan BPSDMI 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. Di sisi yang lain, implementasi kebijakan strategis yang tidak berjalan secara efektif akan berdampak pada terjadinya stagnasi dan bahkan kemunduran performa bidang perindustrian di Indonesia.

Dalam rangka mendukung pembangunan nasional dan mewujudkan amanah dari UU No. 25/2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), BPSDMI telah menyusun Rencana Strategis BPSDMI Tahun 2020-2024 sesuai Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 15 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Perindustrian Tahun 2020-2024. Namun sejalan dengan berjalannya tahun anggaran 2021 terdapat perubahan organisasi dan tata kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian. Setelah diterbitkannya Peraturan Menteri Perindustrian No. 7 Tahun 2021, Kementerian Perindustrian perlu menyesuaikan rencana strategis periode 2020-2024 dengan mengacu kepada perubahan tersebut. Atas dasar tersebut, Sekretariat BPSDMI perlu juga menyesuaikan rencana strategis periode 2020-2024, sehingga rencana strategis Sekretariat BPSDMI dapat sejalan dengan rencana strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri dan rencana strategis Kementerian Perindustrian.

Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri (Sekretariat BPSDMI) sebagai unit Eselon II di bawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri (BPSDMI) mempunyai tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BPSDMI. Dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan dalam Naskah Revisi Rencana Strategis (Renstra) BPSDMI Tahun 2020-2024, Naskah Revisi Renstra Sekretariat BPSDMI merupakan penjabaran dari Naskah Revisi Rencana Strategis (Renstra) BPSDMI Tahun 2020-2024 dan disusun dengan pedoman Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas No. 6/ 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas No. 5/2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024, Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 29 Tahun 2021 Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 15 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Perindustrian Tahun 2020-2024 dan Surat Keputusan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Nomor 319 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Keputusan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Nomor 61 tahun 2021 Tentang Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Tahun 2020 – 2024.

BAB 2

VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN KEGIATAN

Sesuai dengan Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 7 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perindustrian, Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri (BPSDMI) mempunyai tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BPSDMI (Pasal 221). Dinamika perkembangan industri yang terus berubah menuntut Sekretariat BPSDMI untuk belajar dan beradaptasi secara lebih cepat, dengan mengintegrasikan seluruh sumber daya, proses bisnis dan pihak-pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan organisasi.

2.1. Visi Sekretariat BPSDMI 2020-2024

Visi dan misi BPSDMI disusun dengan menyelaraskan visi dan misi Kemenperin dengan tugas dan fungsi BPSDMI, serta kondisi SDM industri yang ingin dicapai pada akhir 2024, seperti yang termaktub di dalam buku *Pengembangan Vokasi Industri Bertaraf Global Menuju “Corporate University” BPSDMI Kementerian Perindustrian*. Selain itu, penyusunan visi dan misi BPSDMI juga mempertimbangkan capaian kinerja, kondisi internal dan eksternal (potensi dan permasalahan), arah organisasi ke depan, serta aspirasi dari *stakeholders* terkait. Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka visi BPSDMI ditetapkan sebagai berikut:

“Menjadi vokasi industri bertaraf global untuk mendukung pembangunan industri nasional yang berdaya saing dalam mewujudkan Indonesia sebagai negara industri tangguh.”

Dengan memperhatikan Visi BPSDMI, maka Sekretariat BPSDMI Kementerian Perindustrian menetapkan visi

“Terwujudnya Manajemen Sekretariat yang Profesional”.

Sejalan dengan visi tersebut, Sekretariat BPSDMI juga senantiasa menjunjung nilai-nilai yang telah ditetapkan bagi pegawai Kemenperin untuk menjadi manusia yang berintegritas, mau bekerja keras, dan semangat bergotong royong yang diharapkan berdampak positif bagi pertumbuhan industri di Indonesia. Nilai-nilai tersebut terdiri dari **integritas**, **profesional**, **inovatif**, **produktif**, dan **kompetitif**. Lima nilai ini disebut **INSAN OKE** yang harus diketahui, dipahami, dan diamalkan oleh semua aparatur Kemenperin ketika bekerja, bersikap, dan berkontribusi dalam pengembangan industri nasional.

2.2. Misi Sekretariat BPSDMI 2020-2024

Misi BPSDMI disusun dengan menyelaraskan tugas dan fungsi BPSDMI, serta kondisi SDM industri yang ingin dicapai pada akhir 2024, seperti yang termaktub di dalam buku *Pengembangan Vokasi Industri Bertaraf Global Menuju “Corporate University” BPSDMI Kementerian Perindustrian*. Selain itu, penyusunan misi BPSDMI juga mempertimbangkan capaian kinerja, kondisi internal dan eksternal (potensi dan permasalahan), arah organisasi ke depan, serta aspirasi dari *stakeholders* terkait. Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka misi BPSDMI ditetapkan sebagai berikut:

1. Mengembangkan pendidikan vokasi industri *dual system* bertaraf global sebagai referensi model pendidikan vokasi nasional;

2. Mengembangkan dan menyelenggarakan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi sesuai kebutuhan industri;
3. Membangun Balai Diklat Industri sebagai *Center of Excellences* pembangunan tenaga kerja industri;
4. Membangun Pusat Industri Digital 4.0 (PIDI 4.0) sebagai *hub* dan *ecosystem center* industri 4.0;
5. Mengembangkan kelembagaan inkubator bisnis industri pada lembaga pendidikan dan pelatihan industri;
6. Membangun *Digital ASN Talent Pool and Knowledge Management Center* sebagai Pusat Pembinaan ASN Pembina Industri;
7. Membangun pusat pengembangan (*development center*) infrastruktur kompetensi industri;
8. Membangun wadah (*hub center*) sinergi, kolaborasi, dan kerja sama dengan seluruh *stakeholder* nasional dan global dalam mengembangkan vokasi industri.

Untuk mewujudkan misi BPSDMI, Sekretariat BPSDMI merumuskan 3 (tiga) misi untuk menunjang misi BPSDMI tersebut diatas sebagai berikut:

1. Menyenggarakan dukungan teknis dan administratif yang optimal;
2. Meningkatkan kinerja organisasi yang prima melalui dukungan SDM yang profesional dan sarana prasarana yang memadai; dan
3. Membangun wadah (*hub center*) sinergi, kolaborasi, dan kerja sama dengan seluruh *stakeholder* nasional dan global dalam mengembangkan vokasi industri.

2.3. Tujuan Sekretariat BPSDMI 2020-2024

Dalam rangka mewujudkan visi dan melaksanakan misi pembangunan SDM industri seperti disebutkan di atas, Sekretariat BPSDMI menetapkan sasaran tujuan sebagai berikut:

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

Dengan indikator kinerja tujuan sebagai berikut : **Tingkat Kepuasan Pegawai atas Pelayanan Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri.**

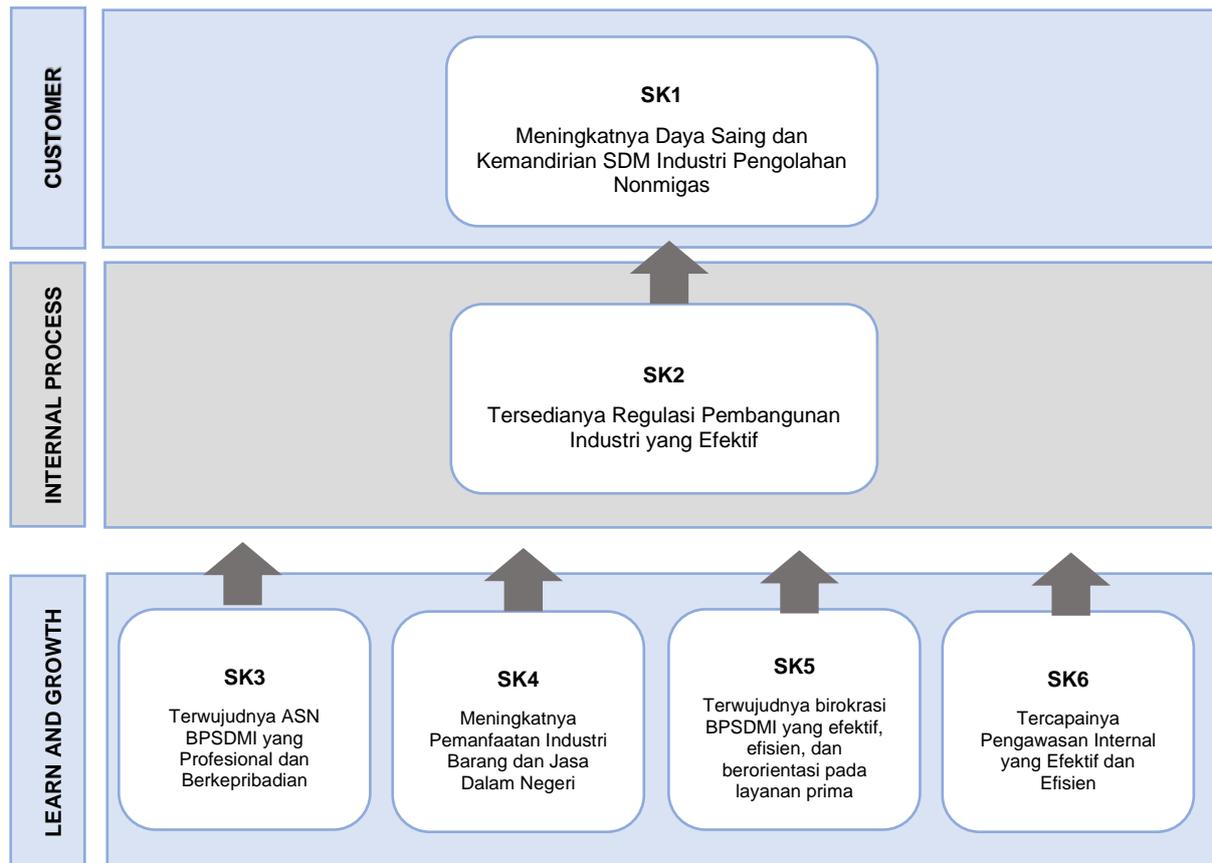
Tabel Tujuan dan Indikator Kinerja Tujuan Sekretariat BPSDMI 2020-2024

KODE	TUJUAN	KODE	INDIKATOR KINERJA TUJUAN	SATUAN	SATUAN				
					2020	2021	2022	2023	2024
Tj	Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	Tj.1	Tingkat Kepuasan Pegawai atas Pelayanan Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri	Nilai	-	72	74	75	76

Pencapaian tujuan secara khusus akan dipantau melalui implementasi dan pengukuran indikator kinerja sasaran strategis yang akan disampaikan secara lebih detail dalam Bab 4.

2.4. Sasaran Kegiatan Sekretariat BPSDMI 2020-2024

Sasaran kegiatan pembangunan SDM Industri BPSDMI merupakan hasil yang ingin dicapai oleh Sekretariat BPSDMI dari suatu kegiatan dalam rangka pencapaian Sasaran Program yang mencerminkan berfungsinya keluaran (*output*). Dalam penyusunannya, Sekretariat BPSDMI menjabarkan masing-masing sasaran kegiatan dengan menggunakan pendekatan metode *Balanced Scorecard* (BSC) yang dibagi ke dalam empat perspektif, yaitu *customer perspective*, *internal process perspective*, dan *learning and growth perspective*. Sasaran kegiatan tersebut diukur melalui indikator kinerja kegiatan. Peta strategi Sekretariat BPSDMI dapat dilihat pada gambar di bawah.



Gambar 5. Peta Strategi Sekretariat BPSDMI Tahun 2020-2024

2.4.1. Perspektif Pelanggan (*Customer Perspective*)

Sasaran kegiatan pertama (SK1) yang akan dicapai yaitu “Meningkatnya daya saing dan kemandirian industri pengolahan nonmigas”, dengan indikator kinerja:

1. Jumlah tenaga kerja di sektor industri pengolahan nonmigas meningkat dari 17,44 juta orang pada 2020 menjadi 21,94 juta orang pada 2024.
2. Persentase tenaga kerja di sektor industri pengolahan nonmigas terhadap total pekerja naik dari 13,58 persen pada 2020 menjadi 15,65% pada 2024.
3. Produktivitas tenaga kerja sektor industri pengolahan nonmigas meningkat dari 111,66 juta per orang per tahun pada 2020 menjadi 124,74 juta per orang per tahun pada 2024.

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

Sasaran kegiatan kelima (SK2), yaitu “Tersedianya regulasi pembangunan industri yang efektif”, dengan indikator kinerja:

1. Efektivitas regulasi yang ditetapkan di lingkungan BPSDMI meningkat menjadi 78 persen pada 2024.

2.4.3. Perspektif Pembelajaran Organisasi (*Learning and Growth Perspective*)

Sasaran kegiatan ketiga (SK3), yaitu: “Terwujudnya ASN Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang Profesional dan Berkepribadian”, dengan indikator kinerja:

1. Nilai rata-rata Indeks Kompetensi profesional ASN BPSDMI meningkat dari 70 pada 2020 menjadi 80 pada 2024.

Sasaran kegiatan keempat (SK4), yaitu “Meningkatnya pemanfaatan industri barang dan jasa dalam negeri”, dengan indikator kinerja:

1. Persentasi nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di BPSDMI meningkat menjadi 80 persen pada 2024.

Sasaran kegiatan ketiga (SK5), yaitu: “Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima”, dengan indikator kinerja:

1. Nilai laporan keuangan BPSDMI meningkat dari 70 pada 2020 menjadi 78 pada 2024.
2. Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah (SAKIP) BPSDMI meningkat dari 70 persen pada 2020 menjadi 78 persen pada 2024.
3. Nilai kearsian BPSDMI meningkat dari 0 pada 2020 menjadi 80 pada 2024.

Sasaran kegiatan keenam (SK6), yaitu “Tercapainya pengawasan internal yang efektif dan efisien”, dengan indikator kinerja:

1. Persentase jumlah rekomendasi hasil pengawasan internal yang telah ditindaklanjuti meningkat dari 91 persen pada 2020 menjadi 93 persen pada 2024.
2. Level Indeks Penerapan Manajemen Risiko (MRI) meningkat dari level 3 pada 2020 menjadi level 4 pada 2024.

BAB 3

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Sekretariat BPSDMI 2020-2024

Arah kebijakan adalah penjabaran urusan pemerintah dan/atau prioritas pembangunan sesuai dengan visi dan misi. Sebagai penjabaran dari visi dan misi yang telah ditetapkan, dirumuskan kebijakan sebagai arah untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan.

Arah kebijakan dan penguatan kelembagaan vokasi industri terdiri dari :

1. Pengembangan pendidikan vokasi industri *dual system* bertaraf global sebagai referensi model pendidikan vokasi nasional;
2. Pengembangan dan menyelenggarakan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi sesuai kebutuhan industri;
3. Pembangunan Balai Diklat Industri sebagai *Center of Excellences* pembangunan tenaga kerja industri;
4. Pengembangan Pusat Industri Digital 4.0 (PIDI 4.0) sebagai *hub* dan *ecosystem center* industri 4.0;
5. Pengembangan kelembagaan inkubator bisnis industri pada lembaga pendidikan dan pelatihan industri;
6. Pembangunan *Digital ASN Talent Pool and Knowledge Management Center* sebagai Pusat Pembinaan ASN Pembina Industri;
7. Pembangunan pusat pengembangan (*development center*) infrastruktur kompetensi industri;
8. Pembangunan wadah (*hub center*) sinergi, kolaborasi, dan kerja sama dengan seluruh *stakeholder* nasional dan global dalam mengembangkan vokasi industri.

Dalam rangka mendukung arah kebijakan dan penguatan kelembagaan vokasi industri, Sekretariat BPSDMI menetapkan arah kebijakan dalam Renstra mencakup hal-hal pokok sebagai berikut:

- a. Mewujudkan perencanaan yang sistematis, efektif dan efisien.
- b. Mewujudkan tata kelola keuangan yang baik dan benar.
- c. Mewujudkan pelayanan prima di bidang hukum dan kerjasama.
- d. Mewujudkan layanan kepegawaian dengan sistem tepat waktu dan menciptakan SDM aparatur yang terampil dan profesional serta memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan tugas.
- e. Menyediakan sarana dan prasarana kerja pegawai sesuai dengan kebutuhan.

3.2. Kerangka Regulasi

Dalam rangka melaksanakan arah kebijakan dan strategi pembangunan tahun 2020-2024, diperlukan kerangka regulasi yang dapat memfasilitasi dan mendorong upaya pencapaian tujuan berbangsa dan bernegara. Adapun beberapa regulasi yang disusun dan ditetapkan selama periode 2020-2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Kerangka Regulasi Sekretariat BPSDMI 2020-2024

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan	Unit Penanggung jawab	Unit Terkait/ Instansi	Target Penyelesaian
1	Rpermen Percepatan Pembangunan Infrastruktur Kompetensi	PP tentang Sumber Daya Industri	BPSDMI	Ditjen di lingkungan Kemenperin, Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker), dan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)	2022
2	Rpermen Pengembangan SMK Industri Berbasis Kompetensi yang <i>Link and Match</i> dengan Dunia Industri	PP tentang Sumber Daya Industri	BPSDMI	Ditjen Pendidikan Dasar Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) dan BNSP	2022
3	Rpermen Pengembangan Lembaga Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi yang <i>Link and Match</i> dengan Dunia Industri	PP tentang Sumber Daya Industri	BPSDMI	Ditjen di lingkungan Kemenperin, Kemenaker, dan BNSP	2022
4	Rpermen Pengembangan Lembaga Pendidikan Tinggi Vokasi Industri Berbasis Kompetensi yang <i>Link and Match</i> dengan Dunia Industri	PP tentang Sumber Daya Industri	BPSDMI	Kemendikbudristek dan BNSP	2022
5	Rpermen Pengelolaan Inkubator Industri Berbasis Kompetensi	PP tentang Sumber Daya Industri	BPSDMI	Ditjen di lingkungan Kemenperin, Kemenaker, BNSP	2022
6	Rpermen Penyelenggaraan Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi dengan Sistem <i>3-in-1</i>	PP tentang Sumber Daya Industri	BPSDMI	Ditjen di lingkungan Kemenperin	2022
7	Rpermen Pengembangan ASN Industri Berbasis Kompetensi	PP tentang Sumber Daya Industri	BPSDMI	Badan Kepegawaian Negara dan Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB)	2022

3.3. Kerangka Kelembagaan

Dengan memperhatikan kondisi dan potensi yang dimiliki, tujuan UU No. 3/2014 tentang Perindustrian, serta visi misi dan Nawa Cita Kabinet Kerja 2020-2024, beberapa hal pokok yang menjadi implikasi utama pada keorganisasian perindustrian, yaitu:

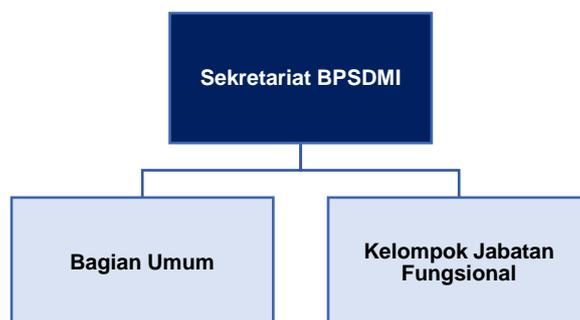
1. Pentingnya mengintegrasikan pembangunan industri dari hulu ke hilir dalam rangka penguatan struktur industri melalui pendekatan rantai pasokan dalam penciptaan nilai tambah (*supply-value chain*);
2. Pentingnya mengembangkan industri pendukung (*supporting industry*) yang efektif yang untuk penguatan struktur industri; dapat diperankan oleh IKM;

3. Pentingnya penyebaran industri ke luar Jawa melalui pendekatan perwilayahan untuk mengoptimalkan rantai pasokan dalam penciptaan nilai tambah dengan pemanfaatan potensi sumber daya alam nasional yang tersebar;
4. Pentingnya peningkatan potensi kolaborasi dalam rantai pasokan global (*global supply chain*); dan
5. Pentingnya dukungan dan penguasaan teknologi untuk percepatan pembangunan industri terutama dalam penciptaan nilai tambah tanpa mengabaikan upaya pelestarian fungsi lingkungan hidup dan kesejahteraan masyarakat luas.

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi terhadap lima implikasi tersebut di atas, maka Sekretariat BPSDMI mempunyai tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh unit organisasi. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Permenperin No. 7/2021, Sekretariat BPSDMI menyelenggarakan fungsi: koordinasi dan penyusunan rencana, program, dan anggaran, serta evaluasi dan pelaporan;

1. koordinasi dan pelaksanaan urusan hukum dan kerja sama;
2. koordinasi dan pelaksanaan pengelolaan data dan informasi;
3. koordinasi dan pelaksanaan urusan keuangan;
4. koordinasi dan pelaksanaan urusan kepegawaian, organisasi, dan tata laksana;
5. koordinasi dan pelaksanaan urusan kearsipan, pelayanan publik, hubungan masyarakat, dan perpustakaan; dan
6. koordinasi dan pelaksanaan urusan rumah tangga dan perlengkapan, barang milik negara, tata usaha, dan manajemen kinerja bada.

Adapun kerangka struktur kelembagaan BPSDMI adalah sebagai berikut:



Gambar 6. Struktur Kelembagaan Sekretariat BPSDMI
Sumber: Diolah dari Permenperin No. 7/2021

BAB 4

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1. Target Kinerja

Untuk mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan untuk tahun 2020-2024, Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri (BPSDMI) akan melaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan arah kebijakan dan strategi Kementerian Perindustrian yang dijabarkan pada Bab 3 serta struktur organisasi. Sasaran kegiatan yang telah ditetapkan merupakan hasil yang akan dicapai dari suatu kegiatan dalam rangka pencapaian sasaran program yang mencerminkan berfungsinya keluaran (*output*). Berikut ini Indikator Kinerja Kegiatan Sekretariat BPSDMI 2020-2024:

Tabel 3. Target Kinerja Sekretariat BPSDMI 2020-2024

Program / Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program / Sasaran Kegiatan / IKU / IK		Satuan	Target Baru				
				2020	2021	2022	2023	2024
Tj	Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima							
	Tingkat Kepuasan Pegawai atas Pelayanan Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri		Nilai	-	72	74	75	76
SK1	Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian SDM Industri Pengolahan Nonmigas							
	1	Tenaga kerja di sektor industri pengolahan nonmigas	Juta Orang	17,44	18,29	20,84	21,34	21,94
	2	Persentase tenaga kerja di sektor industri pengolahan non migas terhadap total pekerja	Persen	13,58	13,96	14,96	15,26	15,65
	3	Produktivitas tenaga kerja sektor industri pengolahan nonmigas	Rp Juta /orang/ tahun	111,66	115,46	115,77	120,38	124,73
SK2	Tersedianya Regulasi Pembangunan Industri yang Efektif							
	1	Efektivitas Regulasi terkait SDM Industri	Persen	-	72	74	78	78
SK3	Terwujudnya ASN Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang Profesional dan Berkepribadian							
	1	Rata-rata Indeks Kompetensi Profesionalitas ASN BPSDMI	Indeks	70	71	73	76	80
SK4	Meningkatnya Pemanfaatan Industri Barang dan Jasa Dalam Negeri							
	1	Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Sekretariat BPSDMI	Persen	-	50	60	70	80
SK5	Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima							
	1	Nilai laporan keuangan badan Pengembangan SDM Industri	Nilai	70	72	74	76	78

Program / Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program / Sasaran Kegiatan / IKU / IK		Satuan	Target Baru				
				2020	2021	2022	2023	2024
	2	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah (SAKIP) Badan Pengembangan SDM Industri	Nilai	70	72	74	76	78
	3	Nilai kearsipan Badan Pengembangan SDM Industri	Nilai	0	75	77	79	80
SK6	Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien							
	1	Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti	Persen	91	91,5	92	92,5	93
	2	Indeks penerapan manajemen risiko (MRI) Kementerian Perindustrian	Level	3	3	3	4	4

Indikator Kinerja Kegiatan merupakan alat hukum yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian keluaran dari suatu kegiatan. Indikator kinerja kegiatan dalam struktur manajemen kinerja di BPSDMI merupakan sasaran kinerja kegiatan yang secara akuntabilitas berkaitan dengan unit organisasi setingkat eselon II, unit pelaksana teknis, dan unit pendidikan.

4.2. Kerangka Pendanaan

NO.	PROGRAM	2020	2021	2022	2023	2024
Program Dukungan Manajemen						
1	Pengelolaan Kesekretariatan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Manajemen Bidang	41.520.585	132.209.712	63.246.443	69.000.000	91.800.000

(Rp. 000)

Tabel 4. Kerangka Pendanaan Sekretariat BPSDMI 2020-2024

BAB 5

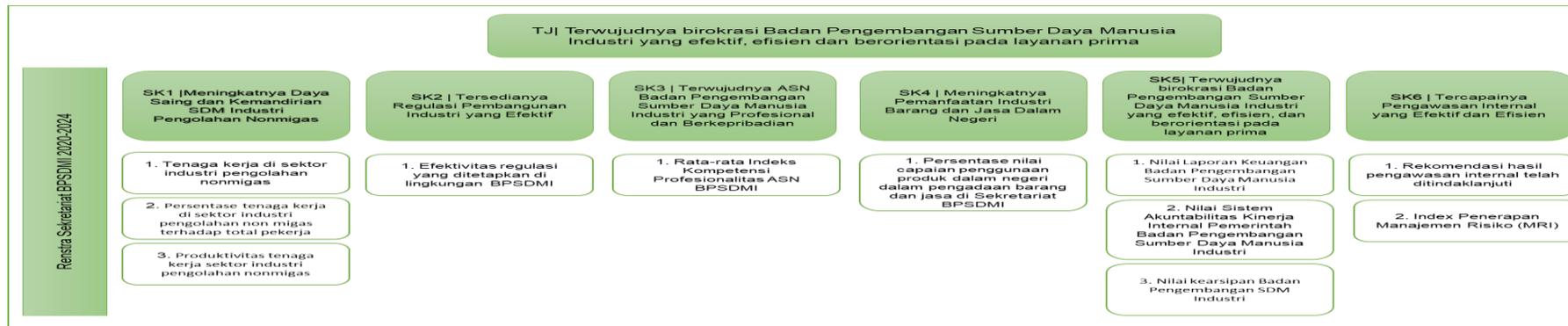
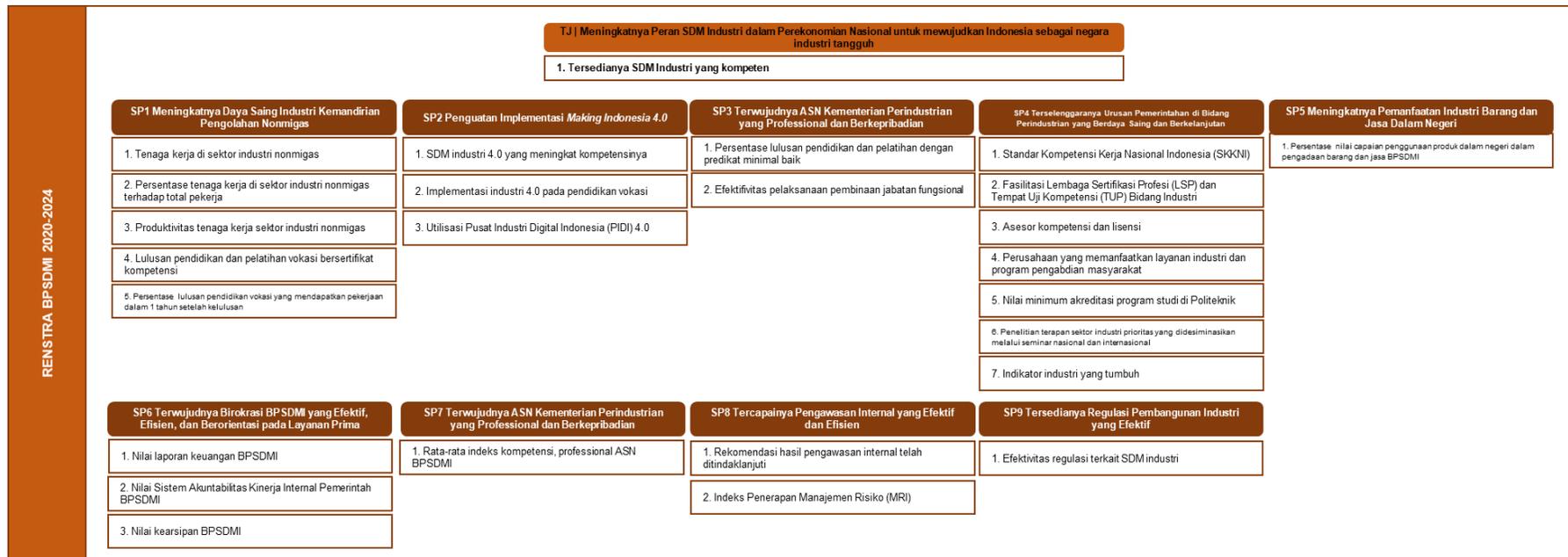
PENUTUP

Rencana strategis Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Kementerian Perindustrian tahun 2020-2024 merupakan rencana kerja jangka menengah yang disusun berdasarkan tugas dan fungsi Sekretariat BPSDMI dan UU No. 25/2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Rencana strategis tersebut juga merupakan penjabaran kegiatan, sasaran, dan indikator kinerja dalam upaya untuk mencapai visi dan misi selama lima tahun. Penyusunan renstra dilakukan secara sistematis, komprehensif, integratif, dan sinergis dengan menggunakan alat bantu Peta Strategi dan *Key Performance Indicator* (KPI) agar penggunaan sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan secara lebih efisien, efektif, berkeadilan dan berkelanjutan. Rencana Strategis Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri akan ditinjau secara berkala setiap tahun dan dilakukan penyesuaian-penyesuaian terhadap perubahan kebijakan.

Kegiatan-kegiatan tahunan telah disusun dan direncanakan berdasarkan kondisi lingkungan saat ini. Oleh karena itu seiring dengan berjalannya waktu pelaksanaan, kegiatan-kegiatan tersebut dapat diperkaya sesuai dengan perubahan lingkungan yang ada ketika menyusun Rencana Kerja Tahunan (RKT). Renstra ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja dan memberikan kejelasan terhadap tahap-tahap pencapaian visi dan misi Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri.

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)					Unit Terkait
				2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri								41,52	132,20	63,24	69,00	91,80		
SK1	Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian SDM Industri Pengolahan Nonmigas													
	1	Tenaga kerja di sektor industri pengolahan nonmigas	Juta Orang	17,44	18,29	20,84	21,34	21,94						Set. BPSDMI
	2	Persentase tenaga kerja di sektor industri pengolahan non migas terhadap total pekerja	Persen	13,58	13,96	14,96	15,26	15,65						Set. BPSDMI
	3	Produktivitas tenaga kerja sektor industri pengolahan nonmigas	Rp Juta /orang/ tahun	111,66	115,46	115,77	120,38	124,73						Set. BPSDMI
SK2	Tersedianya Regulasi terkait SDM Industri yang Efektif													
	1	Efektivitas Regulasi terkait SDM Industri	Persen	-	72	74	78	78						Set. BPSDMI
SK3	Terwujudnya ASN Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri													
	1	Rata-rata Indeks kompetensi, profesional, dan integritas pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri	Indeks	70	71	73	76	80						Set. BPSDMI
SK4	Meningkatnya Pemanfaatan Industri Barang dan Jasa Dalam Negeri													
	1	Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Sekretariat BPSDMI	Persen	-	50	60	70	80						Set. BPSDMI
SK5	Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima													
	1	Nilai Laporan Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri	Nilai	70	72	74	76	78						Set. BPSDMI
	2	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri	Nilai	70	72	74	76	78						Set. BPSDMI

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis / Sasaran Program / Sasaran Kegiatan / IKU / IK		Satuan	Target Baru					Alokasi (dalam milyar rupiah)					Unit Terkait
				2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
	3	Nilai kearsipan Badan Pengembangan SDM Industri	Nilai	0	75	77	79	80						Set. BPSDMI
SK6	Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien													
	1	Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti	Persen	91	91,5	92	92,5	93						Set. BPSDMI
	2	Indeks Penerapan Manajemen Risiko (MRI) Kementerian Perindustrian	Level	3	3	3	4	4						Set. BPSDMI

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
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri									
Sasaran Program	SP1	Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian Industri Pengolahan Nonmigas							
Indikator Kinerja Program	SP1.1	Tenaga kerja di sektor industri pengolahan nonmigas	Set BPSDMI	Juta Orang	17,44	18,29	20,84	21,34	21,94
Sasaran Kegiatan	SK1	Meningkatnya daya saing dan kemandirian industri pengolahan nonmigas	Set BPSDMI						
Indikator Kinerja Kegiatan	SK1.1	Tenaga kerja di sektor industri pengolahan nonmigas	Set BPSDMI	Juta Orang	17,44	18,29	20,84	21,34	21,94
Indikator Kinerja Program	SP1.2	Persentase tenaga kerja di sektor industri pengolahan non migas terhadap total pekerja	Set BPSDMI	Persen	13,58	13,96	14,96	15,26	15,65
Sasaran Kegiatan	SK1	Meningkatnya daya saing dan kemandirian industri pengolahan nonmigas	Set BPSDMI						
Indikator Kinerja Kegiatan	SK1.2	Tenaga kerja di sektor industri pengolahan nonmigas	Set BPSDMI	Persen	13,58	13,96	14,96	15,26	15,65
Indikator Kinerja Program	SP1.3	Produktivitas tenaga kerja sektor industri nonmigas	Set BPSDMI	Rp Juta /orang/ tahun	111,66	115,46	115,77	120,38	124,73
Sasaran Kegiatan	SK1	Meningkatnya daya saing dan kemandirian industri pengolahan nonmigas	Set BPSDMI						
Indikator Kinerja Kegiatan	SK1.3	Tenaga kerja di sektor industri pengolahan nonmigas	Set BPSDMI	Rp Juta /orang/ tahun	111,66	115,46	115,77	120,38	124,73
Sasaran Program	SP5	Meningkatnya Pemanfaatan Industri Barang dan Jasa Dalam Negeri							
Indikator Kinerja Program	SP5.1	Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di BPSDMI	Semua Unit Eselon II dan satker daerah di BPSDMI	Persen	-	50	60	70	80

Struktur Data	Kode	Nomenklatur	Unit Terkait	Satuan	2020	2021	2022	2023	2024
Sasaran Kegiatan	SK4	Meningkatnya Pemanfaatan Industri Barang dan Jasa Dalam Negeri	Set BPSDMI						
Indikator Kinerja Kegiatan	SK4.1	Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Sekretariat BPSDMI	Set BPSDMI	Persen	-	50	60	70	80
Sasaran Program	SP6	Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima							
Indikator Kinerja Program	SP6.1	Nilai Laporan Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri	Set BPSDMI	Nilai	70	72	74	76	78
Sasaran Kegiatan	SK3	Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	Set BPSDMI						
Indikator Kinerja Kegiatan	SK3.1	Nilai Laporan Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri	Set BPSDMI	Nilai	70	72	74	76	78
Indikator Kinerja Program	SP6.3	Nilai kearsipan Badan Pengembangan SDM Industri	Set BPSDMI	Nilai	0	75	77	79	80
Sasaran Kegiatan	SK3	Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	Set BPSDMI						
Indikator Kinerja Kegiatan	SK3.3	Nilai kearsipan Badan Pengembangan SDM Industri	Set BPSDMI	Nilai	0	75	77	79	80
Indikator Kinerja Program	SP6.2	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri	Set BPSDMI	Nilai	70	72	74	76	78
Sasaran Kegiatan	SK3	Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	Set BPSDMI						
Indikator Kinerja Kegiatan	SK3.2	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri	Set BPSDMI	Nilai	70	72	74	76	78
Sasaran Program	SP6	Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima							

Struktur Data	Kode	Nomenklatur	Unit Terkait	Satuan	2020	2021	2022	2023	2024
Indikator Kinerja Program	SP6.1	Nilai Laporan Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri	Set BPSDMI	Nilai	70	72	74	76	78
Sasaran Kegiatan	SK3	Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	Set BPSDMI						
Indikator Kinerja Kegiatan	SK3.1	Nilai Laporan Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri	Set BPSDMI	Nilai	70	72	74	76	78
Indikator Kinerja Program	SP6.2	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri	Set BPSDMI	Nilai	70	72	74	76	78
Sasaran Kegiatan	SK3	Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	Set BPSDMI						
Indikator Kinerja Kegiatan	SK3.2	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri	Set BPSDMI	Nilai	70	72	74	76	78
Indikator Kinerja Program	SP6.3	Nilai kearsipan Badan Pengembangan SDM Industri	Set BPSDMI	Nilai	0	75	77	79	80
Sasaran Kegiatan	SK3	Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	Set BPSDMI						
Indikator Kinerja Kegiatan	SK3.3	Nilai kearsipan Badan Pengembangan SDM Industri	Set BPSDMI	Nilai	0	75	77	79	80
Sasaran Program	SP7	Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang Professional dan Berkepribadian							
Indikator Kinerja Program	SP7.1	Rata-rata Indeks Kompetensi, profesional ASN BPSDMI	Pusbindiklat SDM Aparatur	Indeks	70	71	73	76	80
Sasaran Kegiatan	SK2	Terwujudnya ASN Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri	Set BPSDMI						
Indikator Kinerja Kegiatan	SK2.1	Indeks kompetensi, profesional, dan integritas pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri	Set BPSDMI	Indeks	70	71	73	76	80

Struktur Data	Kode	Nomenklatur	Unit Terkait	Satuan	2020	2021	2022	2023	2024
Sasaran Program	SP8	Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien							
Indikator Kinerja Program	SP8.1	Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti	Set BPSDMI	Persen	91	91,5	92	92,5	93
Sasaran Kegiatan	SK6	Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien	Set BPSDMI						
Indikator Kinerja Kegiatan	SK6.1	Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti	Set BPSDMI	Persen	91	91,5	92	92,5	93
Indikator Kinerja Program	SP8.2	Indeks penerapan Manajemen Risiko (MRI)	Set BPSDMI	Level	3	3	3	4	4
Sasaran Kegiatan	SK6	Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien	Set BPSDMI						
Indikator Kinerja Kegiatan	SK6.2	Indeks Penerapan Manajemen Risiko (MRI) Kementerian Perindustrian	Set BPSDMI	Level	3	3	3	4	4
Sasaran Program	SP9	Tersedianya Regulasi terkait SDM Industri yang Efektif							
Indikator Kinerja Program	SP9.1	Efektivitas regulasi yang ditetapkan di lingkungan BPSDMI	Set BPSDMI	Persen	-	72	74	78	78
Sasaran Kegiatan	SK5	Tersedianya Regulasi terkait SDM Industri yang Efektif	Set BPSDMI						
Indikator Kinerja Kegiatan	SK5.1	Efektivitas Regulasi terkait SDM Industri	Set BPSDMI	Persen	-	72	74	78	78

Lampiran 4 Pedoman Kinerja

1. Tenaga kerja di sektor industri pengolahan nonmigas

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SP1	Meningkatnya daya saing dan kemandirian industri pengolahan nonmigas						
IK.1	Tenaga kerja di sektor industri pengolahan nonmigas	18,9	17,44	18,29	20,84	21,34	21,94
DEFINISI/DESKRIPSI							
Sehubungan dengan sektor industri merupakan kontributor terbesar dalam PDB, sektor industri diharapkan menjadi <i>leading sector</i> yang mampu mengungkit sektor lainnya serta membuka lapangan pekerjaan. Jumlah tenaga kerja yang terserap di sektor industri dihitung menggunakan data Sakernas.							
SUMBER DATA							
Data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dipublikasikan oleh BPS.							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Berdasarkan jumlah tenaga kerja yang terserap di sektor industri pengolahan nonmigas dari Sakernas, yaitu KBLI 10-18 dan 20-33.							
SATUAN		KLASIFIKASI		PENANGGUNG JAWAB DATA			
Juta orang		Maksimasi		Set. BPSDMI			

2. Persentase tenaga kerja di sektor industri pengolahan nonmigas terhadap total pekerja

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SP1	Meningkatnya daya saing dan kemandirian industri pengolahan nonmigas						
IK.2	Persentase tenaga kerja di sektor industri pengolahan nonmigas terhadap total pekerja	14,9	13,58	13,96	14,96	15,26	15,65
DEFINISI/DESKRIPSI							
Meningkatnya daya saing dan kemandirian industri pengolahan nonmigas dimaksudkan untuk meningkatkan penjualan produk dalam negeri dibandingkan dengan seluruh pangsa pasar baik dalam negeri maupun luar negeri. Peningkatan daya saing dan kemandirian dilakukan melalui pengembangan inovasi dan penguasaan teknologi industri yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, nilai tambah, daya saing, dan kemandirian industri nasional. Dengan semakin tingginya penyerapan tenaga kerja di sektor industri nonmigas merupakan salah satu indikasi bahwa industri nasional semakin mandiri, maju, dan berdaya saing. Persentase tenaga kerja di sektor industri pengolahan nonmigas terhadap total pekerja dihitung menggunakan data Sakernas.							
SUMBER DATA							
Data Sakernas yang dipublikasikan oleh BPS.							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Jumlah tenaga kerja sektor industri pengolahan nonmigas dari Sakernas (yaitu KBLI 10-18 dan 20-33) dibagi total tenaga kerja dikali 100%.							
SATUAN		KLASIFIKASI		PENANGGUNG JAWAB DATA			
Persen		Maksimasi		Sekretariat BPSDMI			

3. Produktivitas tenaga kerja sektor industri pengolahan nonmigas

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SP1	Meningkatnya daya saing dan kemandirian industri pengolahan nonmigas						
IK.3	Produktivitas tenaga kerja sektor industri nonmigas	109,1	111,66	115,46	115,77	120,38	124,73
DEFINISI/DESKRIPSI							
Semakin tinggi tingkat produktivitas tenaga kerja sektor industri, maka semakin tinggi efisiensi perusahaan dalam memproduksi barang/jasa. Untuk itu, penyediaan SDM industri yang terampil menjadi salah satu yang menjadi prioritas untuk dikembangkan dalam rangka meningkatkan daya saing industri nasional. Nilai produktivitas tenaga kerja sektor industri nonmigas merupakan pembagian antara nilai tambah sektor industri nonmigas dan jumlah tenaga kerja di sektor industri nonmigas.							
SUMBER DATA							
Data PDB dan Sakernas yang dipublikasikan oleh BPS dan diolah oleh Pusdatin.							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Produktivitas tenaga kerja sektor industri nonmigas didapatkan dengan pembagian antara PDB industri nonmigas harga konstan dan jumlah tenaga kerja di sektor industri nonmigas dari Sakernas.							
SATUAN		KLASIFIKASI		PENANGGUNG JAWAB DATA			
Rp Juta/ Orang/Tahun		Maksimasi		Sekretariat BPSDMI			

4. Indeks kompetensi, profesionalitas, dan integritas pegawai BPSDMI

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SP7	Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang Professional dan Berkepribadian						
IK.1	Rata-rata Indeks Profesionalitas ASN BPSDMI	NA	70	71	73	76	80
DEFINISI/DESKRIPSI							
Indeks Profesionalitas ASN (IP-ASN) Kementerian Perindustrian adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat profesionalitas pegawai ASN secara kuantitatif. Hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi upaya pengembangan profesionalisme ASN.							
SUMBER DATA							
Laporan Indeks Profesionalitas ASN di lingkungan Kementerian Perindustrian.							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Perhitungan indeks merujuk pada peraturan BKN No. 8/2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Rentang nilai kategori tingkat profesionalitas ASN adalah sebagai berikut: A. 91—100 (sangat tinggi) B. 81—90 (tinggi) C. 71—80 (sedang) D. 61—70 (rendah) E. ≤ 60 (sangat rendah)							
SATUAN		KLASIFIKASI		PENANGGUNG JAWAB DATA			
Indeks		Maksimasi		Sekretariat BPSDMI			

5. Nilai laporan keuangan BPSDMI

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SP6	Terwujudnya birokrasi BPSDMI yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima						
IK.1	Nilai laporan keuangan BPSDMI	70	70	72	74	76	78
DEFINISI/DESKRIPSI							
Sebagai bentuk pertanggungjawaban keuangan, satuan kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian wajib menyusun laporan keuangan. Penilaian atas laporan keuangan dilakukan dengan tujuan untuk memberikan motivasi kepada satuan kerja dan agar setiap satuan kerja dapat menyusun laporan keuangan secara lengkap sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tepat waktu.							
SUMBER DATA							
Nilai laporan keuangan berasal dari Biro Keuangan Kementerian Perindustrian.							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Biro Keuangan Kementerian Perindustrian menilai laporan keuangan dengan lingkup penilaian: 1. Kelengkapan laporan keuangan, meliputi: penjelasan umum, penjelasan laporan operasional, penjelasan laporan perubahan ekuitas, dan pengungkapan penting lainnya. 2. Kelengkapan lampiran, meliputi: lampiran BMN dan lampiran e-Rekon.							
SATUAN		KLASIFIKASI		PENANGGUNG JAWAB DATA			
Nilai		Maksimasi		Sekretariat BPSDMI			

6. Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah (SAKIP) BPSDMI

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2018	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SP6	Terwujudnya birokrasi BPSDMI yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima						
IK.2	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) BPSDMI	77,12	70	72	74	76	78
DEFINISI/DESKRIPSI							
Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) melaksanakan evaluasi terhadap sistem akuntabilitas kinerja pada setiap instansi pemerintah. Dalam evaluasi tersebut, penilaian dilakukan terhadap lima komponen, yaitu: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja. Penilaian SAKIP Kementerian Perindustrian dilakukan setelah tahun anggaran berakhir, sehingga nilai capaian indikator ini baru dapat dilihat pada pertengahan tahun anggaran setelahnya.							
SUMBER DATA							
Data nilai SAKIP Kementerian Perindustrian dari Kementerian PAN-RB.							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Perhitungan nilai SAKIP Kementerian Perindustrian menggunakan Lembar Kerja Evaluasi sesuai Permen PAN-RB No. 12/2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi SAKIP, di mana seluruh dokumen akuntabilitas kinerja dikumpulkan untuk dinilai oleh tim dari Kementerian PAN-RB.							
SATUAN		KLASIFIKASI		PENANGGUNG JAWAB DATA			
Persen		Maksimasi		Sekretariat BPSDMI			

7. Nilai kearsipan BPSDMI

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2018	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SP6	Terwujudnya birokrasi BPSDMI yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima						
IK.3	Nilai kearsipan BPSDMI	0	0	75	77	79	80
DEFINISI/DESKRIPSI							
<p>Arsip adalah rekaman kegiatan atau peristiwa dalam berbagai bentuk dan media sesuai dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang dibuat dan diterima oleh lembaga negara, pemerintahan daerah, lembaga pendidikan, perusahaan, organisasi politik, organisasi kemasyarakatan, dan perseorangan dalam pelaksanaan kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.</p> <p>Nilai arsip adalah nilai kegunaan yang terkandung di dalam arsip yang didasarkan atas kepentingan pengguna arsip itu sendiri.</p> <p>Pengawasan Kearsipan adalah proses kegiatan dalam menilai kesesuaian antara prinsip, kaidah, dan standar kearsipan dengan penyelenggaraan kearsipan. Pengawasan kearsipan mengikuti acuan Perka ANRI No 6 tahun 2019 tentang Pengawasan Kearsipan dan dapat menyesuaikan mengikuti perubahan peraturan perundangan yang berlaku.</p>							
SUMBER DATA							
Data nilai kearsipan dari Biro Umum Kementerian Perindustrian dan Arsip Nasional Republik Indonesia.							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
Penilaian Portofolio dengan indikator : Penciptaan Arsip, Penggunaan dan Pemeliharaan Arsip, Penyusutan Arsip, SDM Kearsipan, Alokasi Anggaran Kearsipan							
SATUAN		KLASIFIKASI		PENANGGUNG JAWAB DATA			
Nilai		Maksimasi		Sekretariat BPSDMI			

8. Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di BPSDMI

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SP5	Meningkatnya pemanfaatan industri barang dan jasa dalam negeri						
IK.1	Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di BPSDMI	NA	-	50	60	70	80
DEFINISI/DESKRIPSI							
<p>Penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa merupakan salah satu upaya menindaklanjuti Keppres No. 24/2018 tentang Tim Nasional P3DN. Optimalisasi penggunaan produk industri dalam negeri bisa dimulai dari anggaran belanja K/L. Pemanfaatan barang/jasa didasarkan pada pemakaian akun untuk belanja pemerintah dalam hal ini Kementerian Perindustrian.</p>							
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, dan 533111.							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							

Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang/jasa di Kemenperin diperoleh melalui rumus: $R_{P3DN} = \frac{RA_{P3DN}}{TotA_{P3DN}}$

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.

SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA
Persen	Maksimasi	Sekretariat BPSDMI

9. Efektivitas regulasi terkait SDM Industri

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SP9	Tersedianya regulasi pembangunan industri yang efektif						
IK.1	Efektivitas regulasi yang ditetapkan di lingkungan Kementerian Perindustrian	NA	-	72	74	78	78
DEFINISI/DESKRIPSI							
<p>Sesuai dengan amanat UU No. 3/2014 tentang Perindustrian, peran pemerintah dalam mendorong kemajuan sektor industri dilakukan secara terencana dan sistematis dalam suatu dokumen perencanaan. Penyusunan regulasi bidang industri pengolahan nonmigas diharapkan dapat sejalan dengan kebijakan presiden dalam mendorong daya saing industri melalui deregulasi, debirokratisasi, penegakan hukum, dan kepastian usaha. Oleh sebab itu, setiap regulasi yang disusun oleh Kementerian Perindustrian diharapkan efektif dan mencapai tujuan dari regulasi. Efektivitas regulasi yang disusun diukur melalui indikator efektivitas regulasi yang ditetapkan di lingkungan Kemenperin.</p>							
SUMBER DATA							
Semua unit Eselon I di lingkungan Kementerian Perindustrian.							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
<p>Efektivitas regulasi yang ditetapkan di lingkungan Kemenperin didapatkan dari hasil perhitungan <i>monitoring</i> dan evaluasi yang dilakukan oleh masing-masing unit Eselon I dengan melihat sampel regulasi, apakah regulasi tersebut telah sesuai atau dapat mencapai target/tujuan dari regulasi tersebut. Pengukuran efektivitas regulasi yang ditetapkan di lingkungan Kemenperin di hitung secara proporsional, dengan rumus:</p> $Er = \frac{SR_e}{T_s}$ <p>Ket: Er = Nilai Efektivitas Regulasi SRe = Jumlah sampel regulasi yang tercapai tujuannya Ts = Jumlah total regulasi yang dijadikan sampel perhitungan</p>							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Persen	Maksimasi	Sekretariat BPSDMI					

10. Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti oleh satuan kerja

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SP8	Tercapainya pengawasan internal yang efektif dan efisien						
IK.1	Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti oleh satuan kerja	90	91	91,5	92	92,5	93
DEFINISI/DESKRIPSI							

Tindak lanjut terhadap rekomendasi hasil pengawasan internal berarti unit/satuan kerja tidak sekadar memenuhi kewajiban administratif atas hasil pengawasan, tetapi juga menindaklanjuti hasil pengawasan tersebut. Indikator ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja organisasi karena dengan menindaklanjuti hasil pengawasan, unit/satuan kerja secara langsung melakukan perbaikan terhadap sistem maupun akuntabilitas organisasi.

SUMBER DATA

Bagian Pengelolaan Tindak Lanjut dan Evaluasi Hasil Pengawasan, database Inspektorat Jenderal.

CARA MENGHITUNG (FORMULA)

Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti oleh satuan kerja dihitung melalui perbandingan rekomendasi hasil pengawasan yang ditindaklanjuti terhadap total rekomendasi hasil pengawasan.

SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA
Persen	Maksimasi	Sekretariat BPSDMI

11. Indeks Penerapan Manajemen Risiko (MRI) Kementerian Perindustrian

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2019	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SP8	Tercapainya pengawasan internal yang efektif dan efisien						
IK.2	Indeks Penerapan Manajemen Risiko (MRI) Kementerian Perindustrian	NA	3	3	3	4	4

DEFINISI/DESKRIPSI

Indeks Manajemen Risiko (MRI) merupakan indeks yang melihat sejauh mana penerapan prinsip-prinsip manajemen risiko diimplementasikan oleh suatu instansi. Dalam pelaksanaannya, penerapan prinsip-prinsip ini dinilai melalui lima level MRI, yaitu level 1, 2,3,4, serta 5. Setiap level memiliki karakteristik yang dijelaskan pada pedoman yang dikeluarkan oleh BPKP.

SUMBER DATA

Penilaian mandiri level MRI dan nilai final level MRI dari hasil *Quality Assurance* oleh BPKP.

CARA MENGHITUNG (FORMULA)

Level MRI dinilai dengan memerhatikan 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	Sekretariat BPSDMI

Lampiran 5 Matriks Kerangka Regulasi

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan	Unit Penanggung jawab	Unit Terkait/ Instansi	Target Penyelesaian
1	Rpermen Percepatan Pembangunan Infrastruktur Kompetensi	PP tentang Sumber Daya Industri	BPSDMI	Ditjen di lingkungan Kemenperin, Kementerian Ketenagakerjaan, dan BNSP	2022
2	Rpermen Pengembangan SMK Industri Berbasis Kompetensi yang <i>Link and Match</i> dengan Dunia Industri	PP tentang Sumber Daya Industri	BPSDMI	Ditjen Pendidikan Dasar Kemendikbudristek dan BNSP	2022
3	Rpermen Pengembangan Lembaga Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi yang <i>Link and Match</i> dengan Dunia Industri	PP tentang Sumber Daya Industri	BPSDMI	Ditjen di lingkungan Kemenperin, Kementerian Ketenagakerjaan, dan BNSP	2022
4	Rpermen Pengembangan Lembaga Pendidikan Tinggi Vokasi Industri Berbasis Kompetensi yang <i>Link and Match</i> dengan Dunia Industri	PP tentang Sumber Daya Industri	BPSDMI	Kemendikbudristek dan BNSP	2022
5	Rpermen Pengelolaan Inkubator Industri Berbasis Kompetensi	PP tentang Sumber Daya Industri	BPSDMI	Ditjen di lingkungan Kemenperin, Kementerian Ketenagakerjaan, BNSP	2022
6	Rpermen Penyelenggaraan Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi dengan Sistem <i>3-in-1</i>	PP tentang Sumber Daya Industri	BPSDMI	Ditjen di lingkungan Kemenperin	2022
7	Rpermen Pengembangan ASN Industri Berbasis Kompetensi	PP tentang Sumber Daya Industri	BPSDMI	Badan Kepegawaian Negara dan Kementerian PAN-RB	2022