



**Kementerian
Perindustrian**
REPUBLIK INDONESIA

**RENCANA KINERJA TAHUNAN BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA INDUSTRI TAHUN 2022**

**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA INDUSTRI
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN
REPUBLIK INDONESIA**

KATA PENGANTAR

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Tahun 2022 merupakan penjabaran dari Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Tahun 2020 – 2024, yang disusun sebagai implementasi dari pelaksanaan kebijakan/program peningkatan kualitas sumber daya manusia industri dan peningkatan kualitas Pendidikan Vokasi Industri yang menjadi tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri.

Secara rinci RKT Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Tahun 2022 berisi target dan sasaran yang ingin dicapai oleh masing-masing bidang/bagian dan satker di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri pada tahun 2022.

Kami menyadari penyusunan RKT Tahun 2022 masih jauh dari sempurna, Untuk itu saran dan kritik yang konstruktif dari pihak manapun tetap kami harapkan sebagai bahan evaluasi untuk lebih menyempurnakan penyusunan RKT pada masa-masa mendatang.

Akhir kata, kami ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Rencana Kinerja ini, mulai dari penyiapan data sampai dengan penulisan naskah. Semoga Rencana Kinerja ini dapat menjadi acuan bagi semua aparat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri, sehingga programprogram Pembangunan SDM Industri dapat berjalan dengan baik.

Jakarta, Februari 2021

Kepala BPSDMI



ARUS GUNAWAN

DAFTAR ISI

| | |
|--|----|
| KATA PENGANTAR..... | i |
| DAFTAR ISI | ii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 3 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 3 |
| 1.2 Maksud dan Tujuan | 4 |
| 1.3 Landasan Penyusunan..... | 5 |
| 1.4 Kedudukan, Tugas Pokok, dan Fungsi..... | 5 |
| 1.5 Ruang Lingkup | 7 |
| BAB II PEMBANGUNAN INDUSTRI DAN RENCANA STRATEGIS..... | 9 |
| 2.1 Potensi dan Permasalahan Pembangunan SDM Industri | 9 |
| 2.2 Visi, Misi dan Tujuan Program BPSDMI..... | 15 |
| 2.3 Aspek Strategis Organisasi..... | 18 |
| 2.4 Rencana Kinerja Tahunan dalam Alur Perencanaan dan Pemantauan dan Evaluasi. | 22 |
| 2.5 Arah Kebijakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri | 22 |
| 2.5.1 Penguatan Kelembagaan Vokasi Industri..... | 23 |
| 2.5.2 Penguatan Kelembagaan Politeknik dan Akademi Komunitas Industri | 29 |
| 2.5.3 Penguatan Kelembagaan SMK Industri..... | 33 |
| 2.5.4 Penguatan Kelembagaan Balai Diklat Industri..... | 36 |
| BAB III RENCANA KINERJA TAHUNAN TAHUN 2022..... | 41 |
| 3.1. Sasaran | 41 |
| 3.2. Indikator Kinerja..... | 42 |
| BAB IV PENUTUP | 47 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tuntutan masyarakat untuk segera terwujudnya *clean government and good governance* diaplikasikan lewat Perpres No. 29 tahun 2014, yang mewajibkan setiap instansi pemerintah mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan kewenangannya. Dalam rangka mendukung penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan, kebijakan yang ditempuh adalah dengan menyusun suatu perencanaan strategis (*strategic plan*) lima tahunan. Rencana Strategis ini kemudian dipertajam melalui perumusan Rencana Kinerja Tahunan.

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) merupakan salah satu komponen dari siklus akuntabilitas kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra), yang diakhiri adanya Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP). Didalam RKT ditetapkan rencana tingkat capaian kinerja tahunan, sasaran, dan seluruh indikator kinerja kegiatan.

Atas dasar alur tersebut Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri menyusun RKT tahun 2022 yang menyajikan target kinerja tahun 2022 dalam upaya pelaksanaan amanat yang tertuang dalam Renstra serta tugas pokok dan fungsi BPSDMI yang sekaligus merupakan komitmen BPSDMI untuk mewujudkan Visinya untuk **Menjadi vokasi industri bertaraf global untuk mendukung pembangunan industri nasional yang**

berdaya saing dalam mewujudkan Indonesia sebagai negara industri tangguh. Dengan disusunnya RKT sebagai rencana tindak tahun 2022, maka BPSDMI akan dapat lebih memfokuskan arah pelaksanaan sasaran-sasaran yang tertuang dalam renstra dengan disertai strategi pencapaiannya melalui program-program dan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan dalam tahun 2022.

RKT BPSDMI Tahun 2022, merupakan dokumen Rencana Program Kegiatan yang akan digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta sebagai tolok ukur pencapaian kinerja dalam waktu yang bersangkutan dengan menitik beratkan pada potensi sumber daya manusia (SDM) industri yang ada pada BPSDMI. Penetapan di muka RKT kegiatan dan sasaran akan memberi daya dorong (*drive*) sekaligus sebagai komitmen merencanakan dan mengendalikan sumber daya yang diserahkan kepada BPSDMI dan akan dilaporkan penggunaannya lewat Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) pada setiap akhir tahun.

1.2 Maksud dan Tujuan

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) disusun untuk memenuhi amanat dari Undang-undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan negara serta Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Rencana Kinerja Tahunan yang merupakan acuan tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah, dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara baik di tingkat pusat maupun daerah.

RKT BPSDMI Tahun 2022 disusun dengan maksud menjamin pelaksanaan prioritas program dan kegiatan

pembinaan dan pengembangan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia aparatur dan sumber daya manusia industri yang kompeten dengan tujuan agar dalam penyusunan rencana kegiatan dan anggaran BPSDMI tahun 2022 sesuai dengan Renstra BPSDMI tahun 2020-2024.

1.3 Landasan Penyusunan

1. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
3. Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Presiden RI Nomor 2 Tahun 2015 tentang rencana pembangunan jangka menengah nasional tahun 2015 – 2019.

1.4 Kedudukan, Tugas Pokok, dan Fungsi

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri sesuai dengan Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 7 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perindustrian, BPSDMI dipimpin oleh Kepala Badan BPSDMI yang membawahi 4 unit Eselon II yang terdiri atas:

- a) Sekretariat Badan

Memiliki tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri;

b) Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Aparatur

Memiliki tugas tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pembinaan jabatan fungsional bidang industri dan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia aparatur;

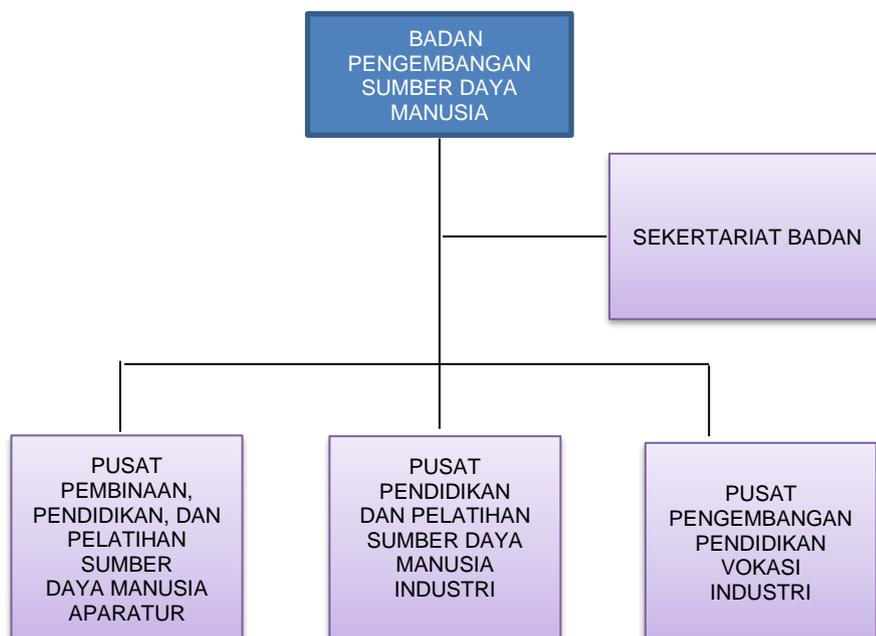
c) Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Industri

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;

d) Pusat Pengembangan Pendidikan Vokasi Industri

Memiliki tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan pendidikan vokasi industri.

Struktur organisasi BPSDMI Kementerian Perindustrian berdasarkan Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 7 Tahun 2022, dapat dilihat pada Gambar 1.1 di bawah ini:



1.5 Ruang Lingkup

Penyusunan Rencana Kerja setiap kementerian/lembaga yang selanjutnya diikuti oleh setiap Satuan Kerja didalamnya, sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang No. 25 tahun 2004 adalah untuk menjamin kesinambungan program dan kegiatan dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh Satuan Kerja masing-masing. BPSDMI dalam rangka mengemban tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh unit kerja di lingkungan BPSDMI telah menyusun Rencana Kinerja Tahunan tahun 2022. Ruang lingkup rencana kerja tahun 2022 yang direncanakan meliputi;

| Kegiatan | Output |
|--|---|
| 4957 Pelatihan Vokasi Industri | 4957.BDB Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga |
| | 4957.BDJ Fasilitasi dan Pembinaan Start Up |
| | 4957.DCH Pelatihan Bidang Industri |
| | 4957.FAI Peningkatan Manajemen Lembaga Pemerintahan |
| | 4957.PBK Kebijakan Bidang Tenaga Kerja, Industri dan UMKM |
| | 4957.PDI Sertifikasi Profesi dan SDM |
| | 4957.RAH Sarana Bidang Industri dan Perdagangan |
| | 4957.RBL Prasarana Bidang Industri dan Perdagangan |
| | 4957.SCH Pelatihan Bidang Industri |
| 4958 Pendidikan Tinggi Vokasi Industri | 4958.FAI Peningkatan Manajemen Lembaga Pemerintahan |
| | 4958.RBJ Prasarana Bidang Pendidikan Tinggi |
| | 4958.SAG Pendidikan Vokasi Bidang Industri |
| 4959 Pendidikan Menengah Kejuruan Industri | 4959.FAI Peningkatan Manajemen Lembaga Pemerintahan |
| | 4959.PEC Kerja sama |
| | 4959.RBI Prasarana Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah |

| | |
|---|---|
| | 4959.SAG Pendidikan Vokasi Bidang Industri |
| 4960 Peningkatan Kompetensi ASN | 4960.EAM Layanan Pendidikan dan Pelatihan Internal |
| 6043 Pengelolaan Manajemen Kesekretariatan | 6043.EAB Layanan Perencanaan dan Penganggaran Internal |
| Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri | 6043.EAD Layanan Sarana Internal |
| | 6043.EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal |

Adapun ruang lingkup penulisan Rencana Kerja Sekretariat BPSDMI tahun 2022, adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Maksud dan Tujuan
- C. Landasan Penyusunan
- D. Kedudukan, tugas pokok dan fungsi.
- E. Ruang Lingkup

BAB II : PEMBANGUNAN INDUSTRI DAN RENCANA STRATEGIS

- A. Potensi dan Permasalahan Pembangunan SDM Industri
- B. Visi dan Misi dan Tujuan
- C. Aspek Strategis Organisasi
- D. Rencana Kinerja Tahunan dalam Alur Perencanaan dan Pemantauan dan Evaluasi
- E. Arah Kebijakan BPSDMI

BAB III : RENCANA KINERJA TAHUNAN TAHUN 2022

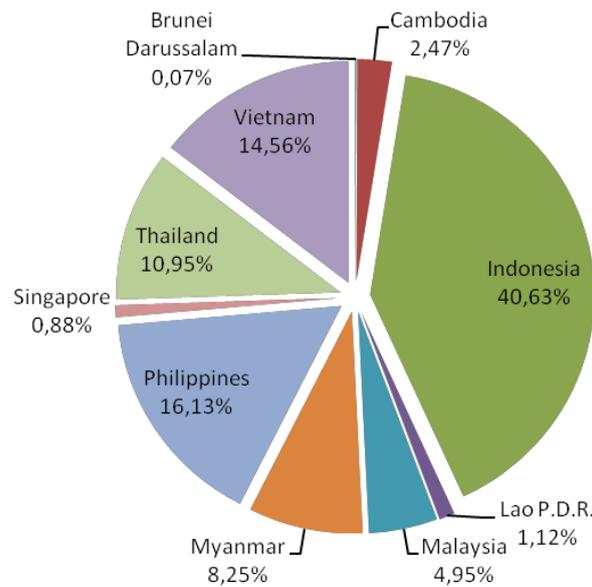
BAB IV : PENUTUP

BAB II

PEMBANGUNAN INDUSTRI DAN RENCANA STRATEGIS

2.1 Potensi dan Permasalahan Pembangunan SDM Industri

Salah satu keunggulan Indonesia adalah bonus demografi yang besar. Berdasarkan proyeksi Kementerian PPN/Bappenas (2015), bonus demografi Indonesia akan mencapai puncak pada tahun 2025. 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 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 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 Kementerian Perindustrian, harus mempersiapkan suatu mekanisme peningkatan kompetensi SDM industri untuk menghadapi persaingan tersebut.

Permasalahan dalam pengembangan SDM industri tidak hanya soal jumlah dan kualitas, namun juga soal pengakuan kualifikasi. Salah satu isi 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, prioritas 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 TKDN dan BMP mencapai 40% seperti diatur dalam Pasal 61 PP No.29 tahun 2018. 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 Sekolah Menengah Kejuruan (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 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, 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. BPSDMI sebagai unit Eselon I di bawah Kementerian Perindustrian mempunyai tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan dalam Renstra Kementerian Perindustrian Tahun 2020-2024. Renstra BPSDMI Tahun 2020-2024 merupakan penjabaran dari Renstra Kementerian Perindustrian Tahun 2020-2024 dan disusun dengan pedoman Peraturan Menteri (Permen) Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN)/Kepala Badan

Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) Nomor 6 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Permen PPN/Kepala Bappenas No. 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024.

2.2 Visi, Misi dan Tujuan Program BPSDMI

1. Visi

Salah satu prioritas pemerintah dalam pembangunan sektor industri yang tertuang pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) adalah memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas serta meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Kementerian Perindustrian (Kemenperin), yang dipimpin oleh seorang menteri, bertugas membantu presiden di bidang perindustrian. Visi Kementerian Perindustrian ditetapkan sama dengan visi Presiden dan Wakil Presiden tahun 2020-2024, yaitu "**Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong**".

Dari sudut pandang sektor industri, visi tersebut dapat diterjemahkan menjadi upaya mewujudkan industri tangguh dengan mengandalkan kemampuan dan kekuatan sendiri dalam mengelola sumber daya yang ada dengan peningkatan nilai tambah, penyerapan tenaga kerja melalui penambahan lapangan kerja baru, serta meningkatnya investasi dan ekspor sektor industri, sehingga dapat bersaing dengan negara maju lainnya. Pengelolaan sumber daya yang ada dilakukan melalui implementasi Making Indonesia 4.0 dengan kekuatan SDM yang kompeten dan pemanfaatan dan pengelolaan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) inovatif untuk mencapai kesejahteraan masyarakat yang adil dan

merata.

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.”

Sejalan dengan visi tersebut, 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. Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut di atas, dirumuskan 8 (delapan) misi pembangunan BPSDMI 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 Exellences 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.

3. Tujuan

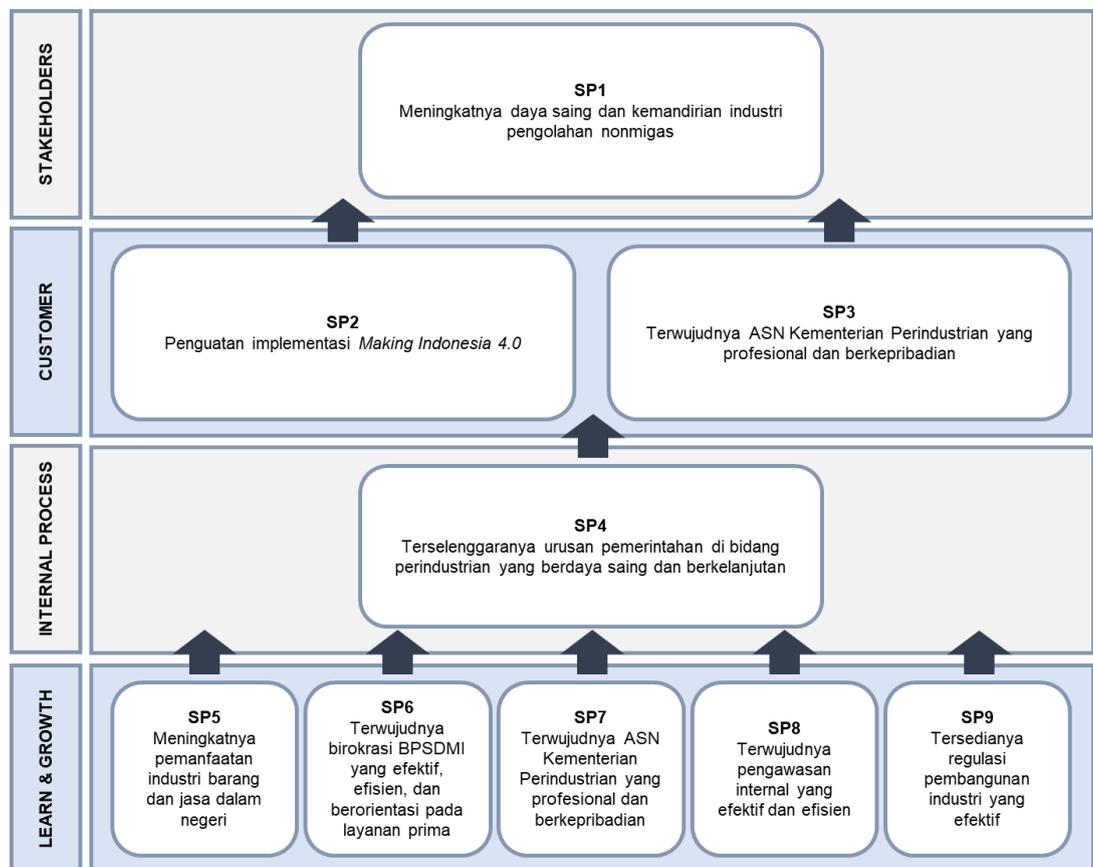
Dalam rangka mewujudkan visi dan melaksanakan misi pembangunan SDM industri seperti disebutkan di atas, BPSDMI menetapkan tujuan pembangunan SDM industri 5 (lima) tahun ke depan, yaitu:

“Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional untuk mewujudkan Indonesia sebagai negara industri tangguh.”

4. Program

Sasaran program pembangunan SDM Industri BPSDMI merupakan kondisi yang ingin dicapai oleh BPSDMI sebagai suatu impact/outcome dari rangkaian program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh BPSDMI. Dalam penyusunannya, BPSDMI menjabarkan masing-

masing sasaran program dengan menggunakan pendekatan metode Balanced Scorecard (BSC) yang dibagi ke dalam empat perspektif, yaitu stakeholders perspective, customer perspective, internal process perspective, dan learning and growth perspective. Sasaran program tersebut diukur melalui indikator kinerja program. Peta strategi BPSDMI dapat dilihat pada gambar di bawah.



Gambar Peta Strategi BPSDMI Tahun 2020-2024

2.3 Aspek Strategis Organisasi

-Perspektif Pemangku Kepentingan (Stakeholders Prespective)

Sasaran program pertama (SP1) yang akan dicapai yaitu “Meningkatnya daya saing dan kemandirian industri pengolahan nonmigas”, dengan indikator kinerja:

- 1) Jumlah tenaga kerja di sektor industri pengolahan

- nonmigas pada tahun 2022 sebanyak 20,84 Juta Orang
- 2) Persentase tenaga kerja di sektor industri pengolahan nonmigas terhadap total pekerja pada tahun 2022 sebesar 14,96%.
 - 3) Produktivitas tenaga kerja sektor industri pengolahan nonmigas pada tahun 2022 sebesar 115,77 Rp Juta/Orang/Tahun.
 - 4) Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi pada tahun 2022 sebanyak 25.700 orang.
 - 5) Persentase lulusan pendidikan vokasi yang mendapatkan pekerjaan dalam 1 (satu) tahun setelah kelulusan pada tahun 2022 sebesar 79%.

- **Perspektif Pelanggan (Customer Perspective)**

Sasaran program kedua (SP2) yang akan dicapai adalah “Penguatan implementasi Making Indonesia 4.0”, dengan indikator kinerja:

- 1) Jumlah SDM Industri 4.0 yang meningkat kompetensinya pada tahun 2022 sebesar 400 orang.
- 2) Jumlah implementasi industri 4.0 pada pendidikan vokasi meningkat pada tahun 2022 sebanyak 5 implementasi.
- 3) Persentase utilisasi Pusat Industri Digital Indonesia 4.0 pada tahun 2022 sebesar 70%.

Sasaran program ketiga (SP3) yang akan dicapai adalah “Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang profesional dan berkepribadian”, dengan indikator kinerja:

- 1) Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik pada tahun 2022 sebesar 85%
- 2) Efektivitas pelaksanaan pembinaan jabatan fungsional pada tahun 2022 sebesar 75%

- **Perspektif Proses Internal (Internal Process Perspective)**

Sasaran program pada perspektif proses internal merupakan sasaran yang dicapai melalui proses yang dilakukan oleh BPSDMI. Sasaran program yang akan dicapai:

Sasaran program keempat (SP4), yaitu “Terselenggaranya urusan pemerintahan di bidang perindustrian yang berdaya saing dan berkelanjutan”, dengan indikator kinerja:

- 1) Infrastruktur kompetensi industri pada tahun 2022 sebanyak 10 SKKNI
- 2) Jumlah fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUP) bidang industri pada tahun 2022 sebanyak 20 LSP dan TUK
- 3) Jumlah asesor kompetensi dan lisensi pada tahun 2022 sebanyak 300 Asesor
- 4) Jumlah perusahaan yang memanfaatkan layanan industri dan program pengabdian masyarakat pada tahun 2022 sebanyak 8 perusahaan
- 5) Nilai minimum akreditasi program studi di politeknik pada tahun 2022 sebesar 331 (B)
- 6) Jumlah penelitian terapan sektor industri prioritas yang didesiminasikan melalui seminar nasional dan internasional pada tahun 2022 sebanyak 150 penelitian
- 7) Jumlah inkubator bisnis industri yang tumbuh pada tahun 2022 sebanyak 50 tenant

- **Perspektif Pembelajaran Organisasi (Learning and Growth Perspective)**

Untuk melaksanakan pencapaian sasaran strategis sebagaimana tersebut di atas, dibutuhkan input yang dapat mendukung terlaksananya proses untuk menghasilkan output, outcome, maupun impact dari

kinerja BPSDMI. Terdapat 5 (lima) sasaran program yang akan dicapai, yakni:

Sasaran program kelima (SP5), 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 pada tahun 2022 sebesar 60%

Sasaran program keenam (SP6), 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 pada tahun 2022 senilai 74
- 2) Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah (SAKIP) BPSDMI pada tahun 2022 senilai 74
- 3) Nilai kearsian BPSDMI pada tahun 2022 senilai 77

Sasaran program ketujuh (SP7), yaitu “Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang profesional dan berkepribadian”, dengan indikator kinerja:

- 1) Nilai rata-rata Indeks Kompetensi profesional ASN BPSDMI pada tahun 2022 senilai 73

Sasaran program kedelapan (SP8), yaitu “Tercapainya pengawasan internal yang efektif dan efisien”, dengan indikator kinerja:

- 1) Persentase jumlah rekomendasi hasil pengawasan internal yang telah ditindaklanjuti pada tahun 2022 sebanyak 92%
- 2) Level Indeks Penerapan Manajemen Risiko (MRI) pada tahun 2022 selevel 3

Sasaran program kesembilan (SP9), yaitu “Tersedianya regulasi terkait SDM industri yang efektif”, dengan indikator kinerja:

- 1) Efektivitas regulasi yang ditetapkan di lingkungan

BPSDMI pada tahun 2022 sebesar 76%

2.4 Rencana Kinerja Tahunan dalam Alur Perencanaan dan Pemantauan dan Evaluasi.

Penyusunan RKT tetap mengacu pada tugas pokok dan fungsi BPSDMI. Artinya, RKT selain mengacu pada Blue Print dan Renstra, juga mengacu kepada tugas pokok BPSDMI menyelenggarakan pembangunan sumber daya manusia industri yang ditetapkan secara tahunan. Renstra sendiri disusun setelah memperhatikan Peraturan Presiden RI Nomor 2 Tahun 2015 tentang rencana pembangunan jangka menengah nasional tahun 2020 – 2024. Dengan demikian RKT juga merupakan bentuk respon BPSDMI terhadap kebijakan perencanaan pembangunan nasional tersebut.

Respon tersebut dinyatakan dalam 9 sasaran program dalam RKT yang akan dituangkan menjadi 25 indikator kinerja dalam Rencana Kegiatan Tahunan (RKT).

2.5 Arah Kebijakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri

Dalam rangka mewujudkan visi BPSDMI 2020-2024, yaitu menjadi vokasi industri bertaraf global yang mendukung pembangunan industri nasional yang berdaya saing dalam mewujudkan Indonesia sebagai negara industri tangguh, BPSDMI menetapkan arah kebijakan BPSDMI 2020-2024 yang terbagi ke dalam empat bagian, yaitu:

- 1) Penguatan kelembagaan vokasi industri.
- 2) Penguatan kelembagaan politeknik dan akademi komunitas industri
- 3) Penguatan kelembagaan SMK industri
- 4) Penguatan kelembagaan Balai Diklat Industri

2.5.1 Penguatan Kelembagaan Vokasi Industri

Untuk menguatkan kelembagaan vokasi industri, BPSDMI memiliki delapan arah kebijakan, yaitu:

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

Dalam upaya mendukung industrialisasi di Indonesia, pendidikan vokasi diharapkan dapat menerapkan pendidikan sistem ganda (*dual system education*) yang menekankan pada penguasaan keterampilan berbasis praktik dan magang di industri. Pada implementasinya, penyelenggaraan pendidikan vokasi perlu berkolaborasi dengan industri dengan menitikberatkan proses pembelajaran di dua tempat, yaitu di sekolah/kampus dan di industri. Penyelenggaraan pendidikan sistem ganda dapat mendorong pelaku dunia usaha dan dunia industri untuk turut mengambil tanggung jawab yang lebih besar, serta mengisi lapangan kerja industri dengan profil lulusan yang terampil dan berpengetahuan tinggi (*high skilled & know how*).

2. Mengembangkan dan menyelenggarakan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi sesuai kebutuhan industri.

Upaya peningkatan kompetensi tenaga kerja industri saat ini dihadapkan pada tantangan besar dan aneka ragam kebutuhan pelatihan kerja di berbagai sektor industri. Hal ini terutama terkait dengan kebutuhan untuk merespons terjadinya disrupsi di berbagai bidang pekerjaan. Pada saat yang sama, upaya yang dilakukan juga harus merespon ledakan penduduk usia produktif (bonus demografi) yang perlu disiapkan kompetensinya agar dapat siap kerja. Belakangan bahkan ditambah dengan terjadinya pandemi COVID-19 yang berdampak pada peningkatan jumlah pengangguran dan setengah pengangguran. Kondisi ini menuntut perlunya dikembangkan jenis dan sistem pelatihan yang dapat mengakomodasi kebutuhan industri, salah satunya dengan mengembangkan jenis pelatihan *triple skilling* mencakup:

- a. Pelatihan *skilling* yang bertujuan untuk memberikan kompetensi kepada calon tenaga kerja industri.
- b. Pelatihan *up-skilling* ditujukan bagi para tenaga kerja industri untuk meningkatkan keahlian teknis mereka ke level yang lebih tinggi dari keahlian yang sudah dimiliki.
- c. Pelatihan *re-skilling* bertujuan untuk menambah keahlian baru bagi para angkatan kerja untuk bidang keahlian lain sesuai dengan kebutuhan industri.

Untuk dapat menyelenggarakan pelatihan yang profesional, perlu dikembangkan sistem yang mencakup: perencanaan pelatihan yang terstruktur dan sistematis, penyediaan SDM penyelenggara dan instruktur yang kompeten, penyiapan fasilitas sarana dan prasarana yang modern dan memadai, pemanfaatan sistem informasi pelatihan yang terintegrasi, serta melakukan *monitoring* dan evaluasi pelatihan.

3. Membangun Balai Diklat Industri sebagai *center of excellences* pembangunan tenaga kerja industri.

Pengembangan SDM industri, utamanya tenaga kerja industri, pada era yang dinamis dan fleksibel ini memaksa adanya penguasaan keterampilan dan keahlian sesuai kebutuhan industri. Oleh sebab itu, pelatihan vokasi industri di Balai Diklat Industri (BDI) menyelenggarakan pelatihan jenis *triple skilling* yang mencakup pelatihan *skilling*, *up-skilling*, dan *re-skilling*. Sistem penyelenggaraan pelatihan vokasi industri ditetapkan menggunakan sistem *3-in-1*, meliputi: pelatihan berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi, dan penempatan kerja bagi lulusan pelatihan. Pelatihan dilakukan dengan menggunakan kurikulum dan modul yang mengacu pada kompetensi yang dibutuhkan industri agar terbentuk *link-and-match* antara lembaga pelatihan dengan perusahaan industri agar menghasilkan lulusan pelatihan yang kompeten dan siap kerja.

Selain tenaga kerja industri, BDI juga diarahkan untuk

menyiapkan wirausaha industri melalui inkubator bisnis dan menjalin kemitraan pengelolaan inkubator bisnis dengan pihak lain seperti: politeknik, asosiasi industri, komunitas industri, serta kementerian/lembaga terkait. BDI juga diarahkan untuk menyelenggarakan pelatihan/diklat bagi pembina industri, khususnya pelatihan jabatan fungsional yang jumlahnya meningkat seiring peralihan jabatan struktural menjadi fungsional pada akhir tahun 2020. Untuk menjalankan perannya, BDI harus dapat menjadi *center of excellences* dalam pembangunan SDM industri khususnya melalui jalur pelatihan vokasi industri. Pengelolaan manajemen dan fasilitas pelatihan pada BDI harus diarahkan agar mampu mendukung pencapaian visi dan tujuan BDI.

4. Membangun Pusat Industri Digital 4.0 (PIDI 4.0) sebagai *hub* dan *ecosystem center* industri 4.0.

Pembangunan Pusat Industri Digital 4.0 (PIDI 4.0) merupakan bagian dari implementasi peta jalan *Making Indonesia 4.0*. PIDI 4.0 menerapkan lima pilar dalam mendukung transformasi industri 4.0, yaitu:

- *Showcase center* yang berfungsi untuk meningkatkan *awareness* industri terhadap pentingnya penerapan industri 4.0.
- *Capability center* untuk membangun keahlian teknologi industri 4.0.
- *Ecosystem center* yang menghubungkan para *stakeholder* industri.
- *Delivery center* untuk transformasi perusahaan industri dalam penerapan teknologi 4.0.
- *Innovation center* dalam berbagai proyek uji coba dan *brokerage* di sektor industri.

Untuk memperluas jangkauan dan manfaat PIDI 4.0, serta penguatan peran unit pendidikan Kemenperin dalam penyediaan

tenaga kerja industri yang adaptif terhadap revolusi industri 4.0, pembangunan satelit PIDI 4.0 dengan teknologi kunci yang berbeda dan spesifik di beberapa politeknik. Satelit PIDI 4.0 akan menjalankan setidaknya dua pilar layanan PIDI 4.0, yaitu sebagai *showcase center* dan *capability center* sesuai dengan spesialisasi industri di masing-masing politeknik.

5. Mengembangkan kelembagaan inkubator bisnis industri pada lembaga pendidikan dan pelatihan industri.

Saat ini tingkat kewirausahaan di Indonesia masih lebih rendah dibandingkan negara-negara tetangga di Asia Tenggara, yaitu berada di angka 3,47%, di bawah Singapura (hampir 9%) atau Malaysia dan Thailand (hampir 5%). Untuk menjadi negara maju, dibutuhkan setidaknya 4% jumlah wirausaha. Oleh karena itu, pembentukan dan pengembangan wirausaha industri memerlukan intervensi dan dukungan dari pemerintah, tidak hanya dalam bentuk fasilitasi peralatan dan pendanaan, tetapi juga pembentukan SDM wirausaha yang berdaya saing.

Peran pembentukan SDM wirausaha industri dapat dilakukan melalui penyelenggaraan pendidikan vokasi industri di politeknik/akademi komunitas Kemenperin. Keduanya telah dilengkapi dengan laboratorium dan *teaching factory* yang dapat digunakan sebagai sarana inkubasi. Sehingga, selain meluluskan tenaga kerja kompeten, politeknik dan akademi komunitas juga perlu membentuk wirausaha. Pengembangan peran sebagai inkubator bisnis tersebut tentunya perlu dilakukan dengan membangun kolaborasi dengan para *stakeholder* terkait, antara lain: Ditjen IKMA Kemenperin, BDI, lembaga pembiayaan, serta asosiasi industri.

6. Membangun *Digital ASN* dan *Knowledge Management Center* sebagai pusat pembinaan ASN pembina industri.

UU No. 3/2014 tentang Perindustrian menyebutkan bahwa pembangunan SDM industri meliputi pembangunan pembina

industri, yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki kompetensi di bidang industri. ASN bidang industri merupakan pemeran utama dalam pembangunan industri yang berdaya saing global di era revolusi industri 4.0. Untuk itu, pembangunan ASN pembina industri sebagai *Digital ASN* perlu disiapkan dan diprioritaskan untuk mendukung transformasi birokrasi digital di era revolusi industri 4.0.

Dalam rangka mendukung pembangunan *Digital ASN* yang inovatif, adaptif, dan progresif, membutuhkan program pengembangan dengan pendekatan yang lebih strategis serta mengintegrasikan optimalisasi sistem informasi dan teknologi dalam proses pembelajaran. Hal ini dapat diakomodasi dengan mewujudkan *Corporate University* Kemenperin. Strategi untuk mendukung terwujudnya *Corporate University* BPSDMI Kemenperin antara lain:

1. Mengembangkan kompetensi pejabat administratif dan fungsional melalui:
 - 1) Pengembangan kompetensi pejabat administratif melalui program pelatihan dan pendidikan.
 - 2) Pengembangan kompetensi pejabat fungsional melalui *job formation mapping*, *talent mapping*, sistem elektronik Daftar Usulan Perhitungan Angka Kredit (DUPAK), dan pola pengembangan jabatan fungsional.
2. Mengembangkan program pendidikan dan pelatihan ASN yang berbasis kompetensi melalui:
 - 1) Pengembangan program pendidikan dalam dan luar negeri.
 - 2) Pengembangan pelatihan ASN industri berbasis kompetensi
 - 3) Pengembangan infrastruktur pendidikan dan pelatihan SDM aparatur bidang industri.
3. Menyelenggarakan *smart training* dan sertifikasi kompetensi bagi ASN melalui:
 - 1) *e-Self learning*
 - 2) *Classical learning*

3) *Blended learning*

4. Mengembangkan sinergi pembinaan jabatan fungsional melalui kerja sama antar satuan kerja dan unit pembina teknis jabatan fungsional di lingkungan Kemenperin.
5. Mengembangkan *Knowledge Management Center* ASN pembina industri.

7. Membangun pusat pengembangan (*development center*) infrastruktur kompetensi industri.

UU No. 3/2014 mengamanatkan pembangunan SDM industri dilakukan untuk menghasilkan SDM yang kompeten. Amanat tersebut dapat diartikan bahwa untuk mengukur capaian kinerja pembangunan SDM industri perlu dikembangkan infrastruktur kompetensi. Infrastruktur kompetensi meliputi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), Tempat Uji Kompetensi (TUK), dan tenaga asesor kompetensi. Kompetensi-kompetensi yang sudah distandarkan dalam SKKNI pun perlu dikualifikasikan dalam Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) agar memudahkan penerapan baik dalam hal pendidikan dan pelatihan serta sertifikasi kompetensi.

Upaya pembangunan infrastruktur kompetensi tidak dapat dilakukan hanya oleh BPSDMI, tetapi juga kolaborasi dari seluruh pihak, terutama: industri, asosiasi industri, K/L terkait, serta setiap direktorat pembina industri di Kemenperin. Guna mengkoordinasikan kegiatan penyusunan dan pengembangan standar kompetensi dan kualifikasi kompetensi sektor industri, telah dibentuk Komite Standar Kompetensi melalui Kepmenperin No. 1456/2019. Melalui keberadaan komite tersebut, masing-masing direktorat pembina industri di Kemenperin memiliki peran yang sama dalam membangun infrastruktur kompetensi, khususnya SKKNI dan KKNI, di lingkup industri binaannya di bawa koordinasi ketua komite (Kepala BPSDMI) dan sekretariat komite (Pusdiklat SDM Industri). Komite Standar Kompetensi akan

dikembangkan menjadi pusat pengembangan infrastruktur kompetensi di BPSDMI.

8. Membangun wadah (*hub center*) sinergi, kolaborasi, dan kerja sama dengan seluruh *stakeholder* nasional dan global dalam mengembangkan vokasi industri.

Arah kebijakan ini dilakukan melalui:

- 1) Pengembangan sinergi kolaborasi dan kerja sama dengan *stakeholder*.

Kemenperin melalui BPSDMI memimpin inisiatif pengembangan *link and match* antara dunia industri dengan dunia pendidikan dengan mengkoordinasikan dan menjadi inspirasi untuk mendorong peran aktif sektor terkait.

- 2) Penguatan kerja sama luar negeri bidang vokasi industri.

Kerja sama dengan mitra luar negeri bertujuan untuk meningkatkan mutu akademik institusi dan SDM yang kompetitif dalam membangun kebersamaan regional dan internasional untuk pelaksanaan tridarma perguruan tinggi.

2.5.2 Penguatan Kelembagaan Politeknik dan Akademi Komunitas Industri

Untuk memperkuat kelembagaan politeknik dan akademi komunitas industri, BPSDMI memiliki tujuh arah kebijakan, yaitu:

- 1. Menyelenggarakan pendidikan *dual system* dengan *STEM learning model* berstandar global.**

Strategi implementasi arah kebijakan ini akan menyorot tiga aspek, yaitu:

- 1) Pendidikan sistem ganda (*dual system education*) yang menekankan pada penguasaan keterampilan berbasis praktik dan magang di industri. Untuk mewujudkan pendidikan sistem ganda, tahapan yang wajib dilakukan antara lain:
 - a. peningkatan kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI);
 - b. penerapan kurikulum *link and match* dengan industri;

- c. revitalisasi dan peningkatan kualitas sarana dan prasarana pembelajaran;
 - d. penerapan *teaching factory/teaching industry*;
 - e. peningkatan kualitas dan kompetensi pendidik/instruktur vokasi;
 - f. penguatan sistem sertifikasi kompetensi vokasi;
 - g. pengembangan laboratorium *teaching factory* dan lokakarya (*workshop*) terintegrasi;
 - h. pengembangan *smart* dan *cyber campus*; dan
 - i. pengembangan program studi baru.
- 2) Model pembelajaran STEM (*science, technology, engineering, and mathematics*) yang mengintegrasikan empat bidang dalam sekali pengalaman belajar. Model ini diterapkan dalam perkuliahan/pembelajaran agar dapat mendorong mahasiswa untuk mendesain, mengembangkan dan memanfaatkan teknologi; mengasah kognitif, manipulatif dan afektif; serta mengaplikasikan pengetahuan. Pembelajaran berbasis STEM dapat melatih mahasiswa dalam menerapkan pengetahuannya untuk membuat desain sebagai bentuk pemecahan masalah terkait lingkungan dengan memanfaatkan teknologi.
- 3) Pengembangan pendidikan berstandar global dengan mendorong politeknik/akademi komunitas untuk mendapatkan akreditasi internasional dari ASIIN (*the Accreditation Agency for Study Programmes in Engineering, Informatics, Natural Sciences and Mathematics*) melalui empat tahapan, yaitu:
- a. evaluasi dan sertifikasi institusional;
 - b. *workshop* dan pelatihan; dan
 - c. sertifikasi; serta
 - d. pasca-akreditasi/sertifikasi (pemeliharaan).

2. Melaksanakan penelitian terapan *problem solving* di *leading sector industri* prioritas.

Arah kebijakan ini diimplementasikan melalui enam strategi, yaitu:

- 1) Penelitian terapan *problem solving* pada tujuh sektor industri prioritas, yaitu: 1) industri pangan; 2) industri farmasi, kosmetik, dan alat kesehatan; 3) industri tekstil, kulit, alas kaki, dan aneka; 4) industri alat transportasi; 5) industri elektronika dan telematika; 6) industri pembangkit energi; 7) industri barang modal, komponen, bahan penolong, dan jasa industri.
- 2) Implementasi hasil penelitian di industri dengan tujuan meningkatkan daya saing dan kemandirian industri pengolahan nonmigas, serta meningkatkan kemampuan industri dalam negeri. Pengembangan dan pemanfaatan hasil penelitian dilakukan melalui:
 - a. pemanfaatan inovasi teknologi;
 - b. peningkatan mutu dan diversifikasi produk/proses;
 - c. implementasi hasil penelitian, pengembangan, dan rekayasa industri untuk IKM; dan
 - d. komersialisasi hasil litbang teknologi industri dan perlindungan terhadap pemanfaatan hasil inovasi teknologi.
- 3) Perolehan Hak Kekayaan Intelektual (HKI) dan paten hasil penelitian.
- 4) Publikasi hasil penelitian pada jurnal internasional.
- 5) Kompetisi nasional untuk inovasi vokasi industri.

3. Melaksanakan pengabdian masyarakat dalam pengembangan ekosistem IKM.

Implementasi arah kebijakan ini dilakukan dengan dua strategi, yaitu:

- 1) Mengembangkan ekosistem industri kecil menengah.
- 2) Membangun kemitraan.

Adapun jenis kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dapat diterapkan di politeknik/akademi komunitas antara lain:

- a. pendampingan teknologi;
- b. pelatihan;

- c. pelayanan konsultasi industri; dan
- d. penyuluhan.

4. Mengembangkan kompetensi industri 4.0 melalui pembangunan satelit PIDI 4.0.

Pengembangan pendidikan vokasi harus mampu mengadaptasi perubahan melalui penyiapan politeknik dan akademi komunitas sebagai *showcase center* dan *capability center* industri 4.0 khususnya untuk industri kecil dan menengah. Arah kebijakan ini diselenggarakan dengan dua strategi, yaitu:

- 1) Pembangunan satelit PIDI 4.0.
- 2) Implementasi kurikulum dan modul pembelajaran 4.0.

5. Membangun kelembagaan inkubator bisnis industri yang terintegrasi.

Unit pendidikan tinggi di Kemenperin memiliki tugas tidak hanya untuk menciptakan tenaga kerja kompeten, tetapi juga menghasilkan wirausaha industri. Untuk mewujudkan ini, maka perlu dibangun inkubator bisnis yang terintegrasi. Program Inkubator Bisnis merupakan suatu proses pembinaan, pendampingan, dan pengembangan yang diberikan kepada peserta inkubasi (*tenant*). *Tenant* inkubator bisnis di perguruan tinggi adalah mahasiswa tingkat akhir yang telah memiliki prospektif usaha. Dalam penyelenggaraannya, politeknik/akademi komunitas perlu berkolaborasi dengan Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah dan Aneka, BDI, asosiasi industri, dan pihak terkait lainnya.

Saat ini seluruh politeknik pendidikan vokasi Kemenperin memiliki program inkubator bisnis dengan beragam spesialisasi komoditi industri yang dikembangkan. Selain itu, berbagai K/L juga memiliki program penyiapan wirausaha yang dapat dikolaborasikan. Di Kemenperin sendiri, upaya penciptaan wirausaha baru banyak dilakukan oleh Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah dan Aneka dalam bentuk bimbingan,

pendampingan dan bantuan peralatan. Penyelenggaraan inkubator bisnis yang mencakup fase pra inkubasi, inkubasi dan pasca inkubasi dapat dilakukan berkolaborasi dengan pihak-pihak tersebut.

6. Mengembangkan skema kompetensi dan uji kompetensi LSP.

Saat ini hampir seluruh politeknik dan akademi komunitas telah memiliki LSP Pihak 1 dengan skema sertifikasi sesuai dengan bidang keahlian yang diselenggarakan. Seiring perkembangan kondisi dan kebutuhan, skema sertifikasi perlu terus dikembangkan. Hal-hal yang perlu dilakukan politeknik dan akademi komunitas dalam mengembangkan perangkat sertifikasi kompetensi adalah:

- 1) Pengembangan skema sertifikasi.
- 2) Mengembangkan Materi Uji Kompetensi (MUK).
- 3) Penguatan asesor kompetensi dari segi teknis dan metodologi.
- 4) Pengembangan Tempat Uji Kompetensi (TUK).

7. Mengembangkan kelas industri.

Kelas industri bertujuan untuk menyiapkan tenaga kerja dengan keterampilan teknis sesuai standar industri tertentu yang akan langsung bekerja pada industri. Penyiapan kelas industri dilakukan melalui program pendidikan setara D1/D2 dan kelas khusus program pendidikan D3/D4.

2.5.3 Penguatan Kelembagaan SMK Industri

Untuk memperkuat kelembagaan SMK industri, BPSDMI memiliki lima arah kebijakan, yaitu:

1. Menyelenggarakan pendidikan *dual system* dengan *STEM learning model* berstandar global.

Strategi implementasi arah kebijakan ini akan menyorot tiga aspek, yaitu:

- 1) Pendidikan sistem ganda (*dual system education*) yang menekankan pada penguasaan keterampilan berbasis praktik dan

magang di industri. Untuk mewujudkan pendidikan sistem ganda, tahapan yang wajib dilakukan antara lain:

- a. peningkatan kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI);
 - b. penerapan kurikulum *link and match* dengan industri;
 - c. revitalisasi dan peningkatan kualitas sarana dan prasarana pembelajaran;
 - d. penerapan *teaching factory/teaching industry*;
 - e. peningkatan kualitas dan kompetensi pendidik/instruktur vokasi;
 - f. penguatan sistem sertifikasi kompetensi vokasi;
- 2) Pengembangan laboratorium *teaching factory* dan lokakarya (*workshop*) terintegrasi melalui:
- a. kemitraan strategis dengan DUDI;
 - b. penataan sarana dan prasarana;
 - c. pengembangan sumber daya manusia; dan
 - d. lingkungan kampus.
- 3) Model pembelajaran STEM (*science, technology, engineering, and mathematics*) yang mengintegrasikan empat bidang dalam sekali pengalaman belajar. Model ini diterapkan dalam perkuliahan/pembelajaran agar dapat mendorong siswa untuk mendesain, mengembangkan dan memanfaatkan teknologi; mengasah kognitif, manipulatif dan afektif; serta mengaplikasikan pengetahuan. Pembelajaran berbasis STEM dapat melatih mahasiswa dalam menerapkan pengetahuannya untuk membuat desain sebagai bentuk pemecahan masalah terkait lingkungan dengan memanfaatkan teknologi.
- 4) Pengembangan pendidikan bertaraf internasional. Pengembangan pendidikan bertaraf internasional sangat diperlukan sebagai “*proof of concept*” yang menegaskan bahwa pendidikan nasional telah setara dengan dunia internasional agar dapat membangun reputasi dan bagian upaya “*international alignment*”. Pengembangan pendidikan bertaraf internasional juga merupakan

salah satu media strategis karena langsung menunjukkan kualitas *outcome* pendidikan.

- 5) Pengembangan *smart* dan *cyber school*, yaitu komunitas pengetahuan yang kreatif dan berjiwa wirausaha (*creative-entrepreneurial knowledge community*), sehingga komunitas sekolah menjadi cerdas dalam mencapai tujuan akademisnya berkat pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Melalui *smart school*, komunitas, program dan aktivitas, fasilitas fisik, dan sumber daya berada dalam fungsi *cyber*. Dalam fungsi *cyber* ini, diharapkan dapat menyediakan layanan informasi, komputasi, dan komunikasi secara terintegrasi pada semua anggota komunitas sekolah.

2. Melaksanakan pengabdian masyarakat dalam pengembangan ekosistem IKM.

Dalam upaya pengembangan kompetensi, SMK diharapkan dapat terlibat pengembangan ekosistem IKM. Kerja sama dengan IKM dilakukan dengan pola saling memberikan manfaat bagi kedua belah pihak. Kerja sama diselenggarakan dalam rangka:

- menggali dan memahami kebutuhan dan permasalahan masyarakat yang menjadi objek pelaksanaan kegiatan;
- melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berorientasi kebutuhan masyarakat dan diutamakan berupa pemanfaatan hasil penelitian secara konkret;
- mendapatkan pendanaan pengabdian kepada masyarakat yang memadai.

Jenis kerja sama yang dapat diterapkan di SMK adalah sebagai berikut:

- 1) Pendampingan teknologi
- 2) Pelatihan
- 3) Pelayanan konsultasi industri
- 4) Penyuluhan

3. Mengembangkan kompetensi industri 4.0 melalui pembangunan satelit PIDI 4.0.

Pengembangan pendidikan vokasi harus mampu mengadaptasi perubahan melalui penyiapan politeknik dan akademi komunitas sebagai *showcase center* dan *capability center* industri 4.0 khususnya untuk industri kecil dan menengah. Arah kebijakan ini diselenggarakan dengan dua strategi, yaitu:

- 1) Pembangunan satelit PIDI 4.0.
- 2) Implementasi kurikulum dan modul pembelajaran 4.0.

4. Mengembangkan skema kompetensi dan uji kompetensi LSP.

Saat ini hampir seluruh SMK telah memiliki LSP Pihak 1 dengan skema sertifikasi sesuai dengan bidang keahlian yang diselenggarakan. Seiring perkembangan kondisi dan kebutuhan, skema sertifikasi perlu terus dikembangkan. Hal-hal yang perlu dilakukan SMK dalam mengembangkan perangkat sertifikasi kompetensi adalah:

- 1) Pengembangan skema sertifikasi.
- 2) Mengembangkan Materi Uji Kompetensi (MUK).
- 3) Penguatan asesor kompetensi dari segi teknis dan metodologi.
- 4) Pengembangan Tempat Uji Kompetensi (TUK).

5. Mengembangkan kelas industri.

Kelas industri merupakan kelas khusus yang diselenggarakan bekerjasama dengan industri dengan tujuan membekali calon tenaga kerja atau lulusan dengan keahlian terapan atau keterampilan teknis yang diperlukan untuk bidang pekerjaan tertentu.

2.5.4 Penguatan Kelembagaan Balai Diklat Industri

Untuk memperkuat kelembagaan Balai Diklat Industri

(BDI), BPSDMI memiliki delapan arah kebijakan, yaitu:

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

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

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

2. Mengembangkan program dan modul pelatihan berbasis kompetensi

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

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

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

- 1) *Memorandum of Understanding* (MoU) kerja sama dengan industri
- 2) Rekrutmen peserta pelatihan
- 3) Pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi kompetensi
- 4) Penempatan kerja
- 5) *Tracer study* alumni peserta pelatihan

4. Mengembangkan skema dan uji kompetensi LSP

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

- 1) Pengembangan skema sertifikasi
- 2) Mengembangkan Materi Uji Kompetensi (MUK)
- 3) Penguatan asesor kompetensi dari segi teknis dan metodologi
- 4) Pengembangan Tempat Uji Kompetensi (TUK)
- 5) Sistem digitalisasi uji kompetensi

5. Mengembangkan sertifikasi kompetensi internasional

Selain menyelenggarakan sertifikasi kompetensi melalui LSP yang telah dilisensi Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) seperti yang selama ini dilakukan, BDI perlu melakukan penjangkauan kerja sama dengan sertifikasi yang berlaku di negara lain ataupun diakui secara internasional. Ke depan, BDI diharapkan dapat menjadi *Authorized Training Body* (ATB) pada

sektor-sektor industri sesuai spesialisasi kompetensinya. Langkah yang dapat dilakukan BDI untuk mencapai hal tersebut, yaitu:

- 1) Identifikasi standar kompetensi internasional
- 2) Identifikasi lembaga sertifikasi internasional
- 3) Kerjasama dengan lembaga sertifikasi internasional

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

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

- 1) Menjalin kemitraan dengan asosiasi, pelaku industri, politeknik, dan K/L terkait sebagai akselerator pengembangan inkubator bisnis vokasi industri.
- 2) Mendorong peserta pelatihan menjadi wirausaha.
- 3) Memfasilitasi kemitraan dengan industri besar.
- 4) Pengembangan fasilitas inkubator bisnis.
- 5) Pengembangan SDM inkubator bisnis (*coach, trainer, pengelola*).

7. Membangun *smart training facility*

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

- 1) Mengembangkan infrastruktur berbasis *smart*/industri 4.0.
- 2) Mengembangkan model *smart training*.
- 3) Mengembangkan *Learning Management System* (LMS) yang terintegrasi.

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

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

- 1) Rekrutmen peserta
- 2) Penyiapan tenaga pengajar
- 3) Penyiapan sarana prasana
- 4) Penyiapan Tempat Uji Kompetensi bagi pejabat fungsional

BAB III

RENCANA KINERJA TAHUNAN TAHUN 2022

Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2022 ini merupakan pembabakan dan penjabaran dari Renstra BPSDMI, dan menjadi acuan dalam pelaksanaan kegiatan BPSDMI selama satu tahun. Untuk dapat mengukur keberhasilan dari implementasi Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2022, BPSDMI menetapkan target untuk masing- masing sasaran yang harus dicapai. Target ditetapkan untuk setiap indikator kinerja. Pada tahun 2022 BPSDMI telah menetapkan sasaran program yang akan dilaksanakan dengan indikator kinerja sebagai berikut :

3.1. Sasaran

Terdapat 4 perspektif dan 9 sasaran program yang direncanakan oleh BPSDMI pada tahun 2022 yaitu:

- **Perspektif Pemangku Kepentingan (Stakeholders Prespective)**

1. Sasaran program pertama (SP1) yang akan dicapai yaitu “Meningkatnya daya saing dan kemandirian industri pengolahan nonmigas”

- **Perspektif Pelanggan (Customer Perspective)**

2. Sasaran program kedua (SP2) yang akan dicapai adalah “Penguatan implementasi Making Indonesia 4.0”
3. Sasaran program ketiga (SP3) yang akan dicapai adalah “Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang profesional dan berkepribadian”

- **Perspektif Proses Internal (Internal Process Perspective)**

Sasaran program pada perspektif proses internal merupakan sasaran yang dicapai melalui proses yang dilakukan oleh BPSDMI.

4. Sasaran program keempat (SP4), yaitu “Terselenggaranya urusan pemerintahan di bidang perindustrian yang berdaya

saing dan berkelanjutan”

- **Perspektif Pembelajaran Organisasi (Learning and Growth Perspective)**

Untuk melaksanakan pencapaian sasaran strategis sebagaimana tersebut di atas, dibutuhkan input yang dapat mendukung terlaksananya proses untuk menghasilkan output, outcome, maupun impact dari kinerja BPSDMI.

5. Sasaran program kelima (SP5), yaitu “Meningkatnya pemanfaatan industri barang dan jasa dalam negeri”
6. Sasaran program keenam (SP6), yaitu: “Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima”
7. Sasaran program ketujuh (SP7), yaitu “Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang profesional dan berkepribadian”
8. Sasaran program kedelapan (SP8), yaitu “Tercapainya pengawasan internal yang efektif dan efisien”
9. Sasaran program kesembilan (SP9), yaitu “Tersedianya regulasi terkait SDM industri yang efektif”

3.2. Indikator Kinerja

Dalam rangka mengukur tingkat pencapaian suatu sasaran yang telah ditetapkan pada tahun 2022, dibutuhkan indikator kinerja yang merupakan ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran yang telah ditetapkan. Indikator kinerja utama dari sasaran strategis dari perspektif pemangku kepentingan maupun perspektif proses internal yang ingin dicapai BPSDMI Tahun 2022 tersebut antara lain:

- 1) Jumlah tenaga kerja di sektor industri pengolahan nonmigas pada tahun 2022 sebanyak 20,84 Juta Orang
- 2) Persentase tenaga kerja di sektor industri pengolahan

nonmigas terhadap total pekerja pada tahun 2022 sebesar 14,96%.

- 3) Produktivitas tenaga kerja sektor industri pengolahan nonmigas pada tahun 2022 sebesar 115,77 Rp Juta/Orang/Tahun.
- 4) Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi pada tahun 2022 sebanyak 25.700 orang.
- 5) Persentase lulusan pendidikan vokasi yang mendapatkan pekerjaan dalam 1 (satu) tahun setelah kelulusan pada tahun 2022 sebesar 79%.
- 6) Jumlah SDM Industri 4.0 yang meningkat kompetensinya pada tahun 2022 sebesar 400 orang.
- 7) Jumlah implementasi industri 4.0 pada pendidikan vokasi meningkat pada tahun 2022 sebanyak 5 implementasi.
- 8) Persentase utilisasi Pusat Industri Digital Indonesia 4.0 pada tahun 2022 sebesar 70%.
- 9) Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik pada tahun 2022 sebesar 85%
- 10) Efektivitas pelaksanaan pembinaan jabatan fungsional pada tahun 2022 sebesar 75%
- 11) Infrastruktur kompetensi industri pada tahun 2022 sebanyak 10 SKKNI
- 12) Jumlah fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUP) bidang industri pada tahun 2022 sebanyak 20 LSP dan TUK
- 13) Jumlah asesor kompetensi dan lisensi pada tahun 2022 sebanyak 300 Asesor
- 14) Jumlah perusahaan yang memanfaatkan layanan industri dan program pengabdian masyarakat pada tahun 2022 sebanyak 8 perusahaan
- 15) Nilai minimum akreditasi program studi di politeknik pada tahun 2022 sebesar 331 (B)
- 16) Jumlah penelitian terapan sektor industri prioritas yang

- didesiminasikan melalui seminar nasional dan internasional pada tahun 2022 sebanyak 150 penelitian
- 17) Jumlah inkubator bisnis industri yang tumbuh pada tahun 2022 sebanyak 50 tenant
 - 18) Persentasi nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di BPSDMI pada tahun 2022 sebesar 60%
 - 19) Nilai laporan keuangan BPSDMI pada tahun 2022 senilai 74
 - 20) Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah (SAKIP) BPSDMI pada tahun 2022 senilai 74
 - 21) Nilai kearsian BPSDMI pada tahun 2022 senilai 77
 - 22) Nilai rata-rata Indeks Kompetensi profesional ASN BPSDMI pada tahun 2022 senilai 73
 - 23) Persentase jumlah rekomendasi hasil pengawasan internal yang telah ditindaklanjuti pada tahun 2022 sebanyak 92%
 - 24) Level Indeks Penerapan Manajemen Risiko (MRI) pada tahun 2022 selevel 3
 - 25) Efektivitas regulasi yang ditetapkan di lingkungan BPSDMI pada tahun 2022 sebesar 76%

Rencana Kinerja Tahunan BPSDMI Tahun 2022

TUJUAN

| KODE SP | SASARAN TUJUAN (ST) | INDIKATOR KINERJA | | TARGET | SATUAN |
|----------------|---|--------------------------|--|---------------|---------------|
| Tj | Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional | 1 | Tersedianya SDM Industri yang kompeten | 30.000 | Orang |

PERSPEKTIF STAKEHOLDER

| KODE SP | SASARAN PROGRAM (SP) | INDIKATOR KINERJA (IK) | | TARGET | SATUAN |
|----------------|--|-------------------------------|--|---------------|-----------------------|
| SP.1 | Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian SDM Industri Pengolahan Nonmigas | 1 | Tenaga kerja di sektor industri pengolahan nonmigas | 20,84 | Juta Orang |
| | | 2 | Persentase tenaga kerja di sektor industri pengolahan non migas terhadap total pekerja | 14,96 | Persen |
| | | 3 | Produktivitas tenaga kerja sektor industri pengolahan nonmigas | 115,77 | Rp Juta /orang/ tahun |
| | | 4 | Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi | 25,700 | Orang |

| | | | | | |
|--|--|---|---|----|--------|
| | | 5 | Persentase lulusan pendidikan vokasi yang mendapatkan pekerjaan dalam 1 tahun setelah kelulusan | 79 | Persen |
|--|--|---|---|----|--------|

PERSPEKTIF CUSTOMER

| KODE SP | SASARAN PROGRAM (SP) | INDIKATOR KINERJA (IK) | | TARGET | SATUAN |
|---------|--|------------------------|--|--------|--------------|
| SP.2 | Penguatan Implementasi Making Indonesia 4.0 | 1 | SDM Industri 4.0 yang meningkat kompetensinya | 400 | Orang |
| | | 2 | Implementasi industri 4.0 pada pendidikan vokasi | 5 | Implementasi |
| | | 3 | Utilisasi Pusat Industri Digital Indonesia 4.0 | 70 | Persen |
| SP.3 | Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang Professional dan Berkepribadian | 1 | Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik | 85 | Persen |
| | | 2 | Efektivitas Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional | 75 | Persen |

PERSPEKTIF INTERNAL PROCESS

| KODE SP | SASARAN PROGRAM (SP) | INDIKATOR KINERJA (IK) | | TARGET | SATUAN |
|---------|---|------------------------|--|---------|-------------|
| SP.4 | Terselenggaranya Urusan Pemerintahan di Bidang Perindustrian yang Berdaya saing dan Berkelanjutan | 1 | Infrastruktur kompetensi industri | 10 | SKKNI |
| | | 2 | Fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) bidang industri | 20 | LSP dan TUK |
| | | 3 | Asesor kompetensi dan lisensi | 300 | Asesor |
| | | 4 | Perusahaan yang memanfaatkan layanan industri dan program pengabdian masyarakat | 8 | Perusahaan |
| | | 5 | Nilai minimum akreditasi program studi di Politeknik | 331 (B) | Nilai |
| | | 6 | Penelitian Terapan Sektor Industri Prioritas yang didesiminasikan melalui seminar nasional dan internasional | 150 | Penelitian |
| | | 7 | Inkubator Bisnis industri yang tumbuh | 50 | Tenant |

PERSPEKTIF LEARN & GROWTH

| KODE SP | SASARAN PROGRAM (SP) | INDIKATOR KINERJA (IK) | | TARGET | SATUAN |
|---------|--|------------------------|--|--------|--------|
| SP.5 | Meningkatnya Pemanfaatan Industri Barang dan Jasa Dalam Negeri | 1 | Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di BPSDMI | 60 | Persen |
| SP.6 | 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 | 74 | Nilai |
| | | 2 | Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri | 74 | Nilai |
| | | 3 | Nilai kearsipan Badan Pengembangan SDM Industri | 77 | Nilai |
| SP.7 | Terwujudnya ASN Kementerian Perindustrian yang Professional dan Berkepribadian | 1 | Rata-rata Indeks Kompetensi, professional ASN BPSDMI | 73 | Indeks |
| SP.8 | Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien | 1 | Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti | 92 | Persen |
| | | 2 | Index Penerapan Manajemen Risiko | 3 | Level |

| | | | | | |
|------|--|---|--|----|--------|
| | | | (MRI) | | |
| SP.9 | Tersedianya Regulasi Pembangunan Industri yang Efektif | 1 | Efektivitas regulasi yang ditetapkan di lingkungan BPSDMI | 76 | Persen |

BAB IV

PENUTUP

Rencana Kinerja Tahunan BPSDMI tahun 2022 merupakan penjabaran program dan kegiatan tahunan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Tahun 2020 – 2024. Rencana Kinerja Tahunan BPSDMI Tahun 2022 tersebut mencakup program operasional dan program pembinaan merupakan implementasi dan penajaman tugas pokok dan fungsi BPSDMI.

Rencana Kinerja Tahunan BPSDMI tahun 2022 ini disusun dengan memperhitungkan berbagai perubahan lingkungan strategis yang terjadi serta mempertimbangkan dinamika perubahan kebutuhan akan organisasi baik internal BPSDMI Kementerian Perindustrian maupun organisasi terkait baik pemerintahan maupun dunia usaha. Dengan telah tersusunnya Rencana Kinerja Tahunan ini diharapkan menjadi acuan bagi aparat BPSDMI dalam penyusunan dokumen perencanaan kegiatan dan anggaran, yang selanjutnya ditindaklanjuti dalam perjanjian kinerja BPSDMI 2022.