



**Kementerian
Perindustrian**
REPUBLIK INDONESIA

**RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT)
TAHUN 2022**
SEKRETARIAT BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA INDUSTRI

KATA PENGANTAR

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri (Sekretariat BPSDMI) Tahun 2022 penjabaran dari Revisi Rencana Strategis Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Tahun 2020-2024, yang disusun dengan mengimplementasikan Kebijakan Industri Nasional serta melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi khususnya kepada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri sebagai unit eselon I yang mempunyai 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 Revisi RKT Sekretariat BPSDMI Tahun 2022 berisi target dan sasaran Sekretariat BPSDMI yang ingin dicapai pada tahun 2022.

Kami menyadari penyusunan Revisi 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 Sekretariat BPSDMI sehingga dapat menjadikan Sekretariat BPSDMI sebagai *Supporting System* bagi BPSDMI dalam menjalankan program Pembangunan SDM Industri.

Jakarta, Januari 2022

Sekretaris BPSDMI



YEDI SABARYADI

DAFTAR ISI

	Hal
KATA PENGANTAR	1
DAFTAR ISI	2
BAB. I PENDAHULUAN	3
A. Latar Belakang	3
B. Maksud dan Tujuan	4
C. Landasan Penyusunan	4
D. Kedudukan, Tugas Pokok, dan Fungsi	5
E. Ruang Lingkup	6
BAB. II RENCANA STRATEGIS	8
A. Visi, Misi dan Tujuan	8
B. Aspek Strategis Organisasi	11
C. Rencana Kinerja dalam Alur Perencanaan dan Pemantauan dan Evaluasi	13
D. Arah Kebijakan Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri	13
BAB. III RENCANA KINERJA TAHUN 2022	15
BAB. IV PENUTUP	17

BAB I

PENDAHULUAN

A. 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 Visi-nya 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 Sekretariat 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.

B. 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.

Revisi RKT Sekretariat BPSDMI Tahun 2022 disusun dengan maksud menjamin dalam penyusunan rencana kegiatan dan anggaran Sekretariat BPSDMI tahun 2022 sesuai dengan Revisi Renstra Sekretariat BPSDMI tahun 2020-2024.

C. 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.
5. 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
6. Keputusan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Nomor 351 Tahun 2021 Tentang Perubahan Rencana Strategis Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Tahun 2020-2024.

D. Kedudukan, Tugas Pokok, dan Fungsi

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri sesuai dengan Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 7 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perindustrian, Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri dipimpin oleh Sekretaris BPSDMI yang membawahi 1 (satu) Unit Eselon III dan Kelompok Jabatan Fungsional, yang terdiri atas:

a) Bagian Umum

Bagian umum Memiliki tugas melaksanakan urusan rumah tangga dan perlengkapan, barang milik Negara, kearsipan, persuratan, dan manajemen kinerja badan.

Dalam melaksanakan tugas dimaksud, Bagian Umum menyelenggarakan fungsi :

- Pelaksanaan urusan rumah tangga dan perlengkapan, barang milik Negara, kearsipan, dan persuratan badan; dan
- Pelaksanaan urusan manajemen kinerja badan.

b) Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang fungsional yang terdiri dalam berbagai kelompok sesuai dengan keahliannya.

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



Gambar 1.1

Struktur Organisasi Set BPSDMI

E. 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. Sekretariat 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;

NO	KEGIATAN	SASARAN
1	Pengelolaan Manajemen Kesekretariatan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri	<ul style="list-style-type: none"> • Layanan Perencanaan dan Penganggaran Internal; • Layanan Sarana Internal; • 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 : RENCANA STRETEGIS

- 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

RENCANA STRATEGIS

A. Visi, Misi dan Tujuan Program Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri.

1. Visi

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. Misi

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 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.

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

1. Menyelenggarakan 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

3. Tujuan

Dalam rangka mewujudkan visi dan melaksanakan misi 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.**

4. Program

Dalam rangka melaksanakan Tugas dan Fungsi Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri untuk mendukung keberhasilan pencapaian sasaran pengembangan sumber daya manusia industri, Sekretariat BPSDMI mempunyai kegiatan Pengelolaan Manajemen Kesekretariatan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri pada tahun 2022 memperoleh pagu anggaran sebesar Rp. 61.238.443.000,- dengan rincian output sebagai berikut :

a) **Layanan Perencanaan dan Penganggaran Internal**

Terdiri dari penyusunan rencana program, kegiatan dan penyusunan rencana anggaran, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi, pengelolaan keuangan, pengelolaan kepegawaian, pelayanan umum dan perlengkapan dengan anggaran sebesar Rp. 19.173.165.000,-

b) **Layanan Sarana Internal**

Terdiri dari pengadaan peralatan fasilitas perkantoran dengan anggaran sebesar Rp. 1.500.000.000,-

c) Layanan Dukungan Manajemen Internal

Kegiatan ini berperan dalam memberikan Layanan Dukungan Manajemen Eselon I dengan anggaran sebesar Rp. 40.565.278.000,-

B. Aspek Strategis Organisasi

Sesuai Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Penetapan Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan berdasarkan rencana kinerja yang telah disusun, dengan dukungan pembiayaan yang telah disetujui dalam DIPA Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Kementerian Perindustrian, maka ditetapkan kinerja yang akan dicapai.

Penetapan kinerja tersebut dituangkan dalam Perjanjian Kinerja Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri tahun 2022 yang berisikan penugasan dari pimpinan Kepala BPSDMI kepada Sekretaris BPSDMI untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Tujuan dari penetapan perjanjian kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja Aparatur;
- b) Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
- c) Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi;
- d) Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja penerima amanah;
- e) Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Sasaran dan indikator yang akan dicapai pada rencana kinerja Sekretariat BPSDMI Tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Perjanjian Kerja Sekretaris BPSDMI Tahun 2022

Tujuan

KODE SK	SASARAN TUJUAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN		TARGET	SATUAN
Tj	Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	1	Tingkat Kepuasan Pegawai atas Pelayanan Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri	74	Nilai

CUSTOMER PERSPEKTIF

KODE SK	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA (IK)		TARGET	SATUAN
SK.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

BUSINESS INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE

KODE SK	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA (IK)		TARGET	SATUAN
SK.2	Tersedianya Regulasi Pembangunan Industri yang Efektif	1	Efektivitas regulasi yang ditetapkan di lingkungan BPSDMI	76	Persen

LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE

KODE SK	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA (IK)		TARGET	SATUAN
SK.3	Terwujudnya ASN Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang Profesional dan Berkepribadian	1	Rata-rata Indeks Kompetensi Profesionalitas ASN BPSDMI	73	Indeks
SK.4	Meningkatnya Pemanfaatan Industri Barang dan Jasa Dalam Negeri	1	Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Sekretariat BPSDMI	60	Persen

SK.5	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
SK.6	Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien	1	Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti	92	Persen
		2	Index Penerapan Manajemen Risiko (MRI)	3	Level

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

Penyusunan RKT tetap mengacu pada tugas pokok dan fungsi Sekretariat BPSDMI. Artinya, RKT selain mengacu pada Blue Print dan Renstra, juga mengacu kepada tugas pokok. 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 Sekretariat BPSDMI terhadap kebijakan perencanaan pembangunan nasional tersebut.

Respon tersebut dinyatakan dalam rencana tindak kegiatan strategis dalam RKT. Kegiatan strategis ditambah dengan kegiatan kegiatan yang non strategis kemudian akan dituangkan dalam rencana tindak operasional yang detail ke dalam Rencana Kegiatan Tahunan (RKT). RKT dan RKT ini nantinya merupakan bagian pengajuan anggaran.

D. Arah Kebijakan Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri

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 kelembangaan 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.

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, baik untuk indikator kinerja tingkat sasaran maupun indikator kinerja (input, output dan proses) tingkat kegiatan. Pada tahun 2022 BPSDMI telah menetapkan sasaran program yang akan dilaksanakan dengan indikator kinerja sebagai berikut :

A. Sasaran

KODE SK	SASARAN TUJUAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN		TARGET	SATUAN
Tj	Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	1	Tingkat Kepuasan Pegawai atas Pelayanan Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri	74	Nilai

CUSTOMER PERSPEKTIF

KODE SK	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA (IK)		TARGET	SATUAN
SK.1	Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian SDM Industri Nonmigas Pengolahan	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

BUSINESS INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE

KODE SK	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA (IK)		TARGET	SATUAN
SK.3	Tersedianya Regulasi Pembangunan Industri yang Efektif	1	Efektivitas regulasi yang ditetapkan di lingkungan BPSDMI	76	Persen

LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE

KODE SK	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA (IK)		TARGET	SATUAN
SK.4	Terwujudnya ASN Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang Profesional dan Berkepribadian	1	Rata-rata Indeks Kompetensi Profesionalitas ASN BPSDMI	73	Indeks
SK.5	Meningkatnya Pemanfaatan Industri Barang dan Jasa Dalam Negeri	1	Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Sekretariat BPSDMI	60	Persen
SK.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	74	Nilai
SK.7	Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif dan Efisien	1	Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti	92	Persen
		2	Index Penerapan Manajemen Risiko (MRI)	3	Level

BAB IV

PENUTUP

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

Rencana Kinerja Tahunan Sekretariat 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 Sekretariat BPSDMI dalam penyusunan dokumen perencanaan kegiatan dan anggaran, yang selanjutnya ditindaklanjuti dalam perjanjian kinerja Sekretariat BPSDMI 2022