

**RENCANA KINERJA TAHUNAN
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SDM INDUSTRI
TAHUN 2024**

**PUSDIKLAT SDM INDUSTRI
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA INDUSTRI
2023**

KATA PENGANTAR

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Pusdiklat SDM Industri Tahun 2024 merupakan penjabaran dari Rencana Strategis Pusdiklat SDM Industri Tahun 2020 - 2024, yang disusun sebagai implementasi dari pelaksanaan kebijakan/program yang menjadi tugas pokok dan fungsi Pusdiklat SDM Industri Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri. Secara rinci RKT Pusdiklat SDM Industri Tahun 2024 berisi target dan sasaran yang ingin dicapai oleh masing-masing bidang/bagian di Pusdiklat SDM Industri pada tahun 2024.

Kami menyadari penyusunan RKT Tahun 2024 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 Pusdiklat SDM Industri, sehingga program Pembangunan SDM Industri dapat berjalan dengan baik.

Jakarta, Agustus 2023

Kepala Pusdiklat SDM Industri



Arnes Lukman

DAFTAR ISI

<i>KATA PENGANTAR</i>	<i>iii</i>
<i>DAFTAR ISI</i>	<i>iv</i>
<i>BAB I PENDAHULUAN</i>	<i>1</i>
A. LATAR BELAKANG	1
B. MAKSUD DAN TUJUAN	2
C. LANDASAN PENYUSUNAN	2
D. KEDUDUKAN, TUGAS POKOK DAN FUNGSI	2
E. RUANG LINGKUP	3
<i>BAB II PEMBANGUNAN INDUSTRI DAN RENCANA STRATEGIS</i>	<i>4</i>
A. POTENSI DAN MASALAH PEMBANGUNAN SDM INDUSTRI	4
B. VISI, MISI DAN TUJUAN	6
C. ASPEK STRATEGIS ORGANISASI	7
D. RENCANA KINERJA DALAM ALUR PERENCANAAN DAN PEMANTAUAN DAN EVALUASI	9
E. ARAH KEBIJAKAN PUSDIKLAT SDM INDUSTRI	9
<i>BAB III RENCANA KINERJA TAHUN 2024</i>	<i>14</i>
<i>BAB IV PENUTUP</i>	<i>17</i>

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Tuntutan masyarakat untuk segera terwujudnya *good corporate 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 Pusdiklat SDM Industri menyusun RKT tahun 2024 yang menyajikan target kinerja tahun 2024 dalam upaya pelaksanaan amanat yang tertuang dalam Renstra serta tugas pokok dan fungsi Pusdiklat SDM Industri BPSDMI yang sekaligus merupakan komitmen untuk mewujudkan Visi-nya untuk Menjadi pusat pembangunan SDM industri bertaraf global untuk mendukung pembangunan industri nasional yang berdaya saing dalam mewujudkan Indonesia sebagai negara tangguh. Dengan disusunnya RKT, maka Pusdiklat SDM Industri 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 2024.

RKT Pusdiklat SDM Industri Tahun 2024 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 Pusdiklat SDM Industri. Penetapan RKT kegiatan dan sasaran akan memberi daya dorong sekaligus sebagai komitmen merencanakan dan mengendalikan sumber daya yang diserahkan kepada Pusdiklat SDM Industri 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.

RKT Pusdiklat SDM Industri Tahun 2024 disusun dengan maksud menjamin pelaksanaan prioritas program dan kegiatan pembangunan sumber daya manusia industri yang kompeten dengan tujuan agar dalam penyusunan rencana kegiatan dan anggaran Pusdiklat SDM Industri tahun 2024 sesuai dengan Renstra Pusdiklat SDM Industri 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 Menteri Perindustrian Nomor 1009 Tahun 2021 tentang Pengembangan Vokasi Industri Bertaraf Global Menuju Corporate University BPSDMI Kementerian Perindustrian

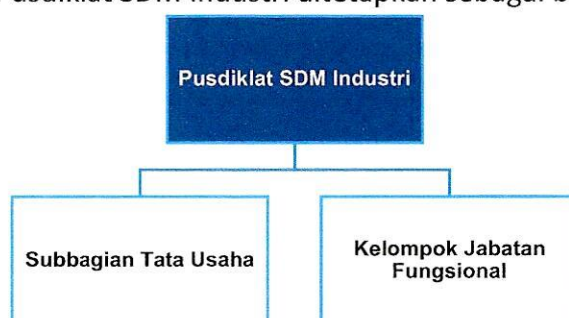
D. KEDUDUKAN, TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Sebagaimana tertulis dalam Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 8 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perindustrian, dalam menjalankan tugasnya Pusdiklat SDM Industri menyelenggarakan fungsi:

1. penyusunan kebijakan teknis di bidang pembinaan jabatan fungsional bidang industri dan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia aparatur;
2. pelaksanaan pembinaan jabatan fungsional bidang industri dan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia aparatur;

3. koordinasi dan pelaksanaan kerja sama pengembangan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia aparatur;
4. penyusunan rencana, program, dan anggaran serta pengelolaan data dan informasi di bidang pembinaan jabatan fungsional bidang industri dan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia aparatur; dan
5. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pembinaan jabatan fungsional bidang industri dan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia aparatur; dan
6. pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga pusat.

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut di atas, kerangka struktur kelembagaan Pusdiklat SDM Industri ditetapkan sebagai berikut:



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. Pusdiklat SDM Industri telah menyusun Rencana Kinerja Tahunan tahun 2024. Ruang lingkup rencana kerja tahun 2024 yang direncanakan meliputi pencapaian terhadap sasaran sebagai berikut:

1. Peningkatan daya saing dan kemandirian industri pengolahan nonmigas;
2. Penguatan implementasi Making Indonesia 4.0;
3. Terselenggaranya Pembangunan Infrastruktur Kompetensi Industri;
4. Peningkatan pemanfaatan industri barang dan jasa dalam negeri;
5. Tercapainya pengawasan internal yang efektif dan efisien; dan
6. Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima.

BAB II PEMBANGUNAN INDUSTRI DAN RENCANA STRATEGIS

A. POTENSI DAN MASALAH PEMBANGUNAN SDM INDUSTRI

Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional Tahun 2015-2035 telah menetapkan penahapan capaian pembangunan Industri ke dalam tiga periode, yaitu tahap I (2015-2019) diarahkan pada peningkatan nilai tambah sumber daya alam pada industri hulu berbasis agro, mineral dan migas, yang diikuti dengan pembangunan industri pendukung dan andalan secara selektif melalui penyiapan SDM (wirausaha industri, tenaga kerja industri, pembina industri, dan konsultan industri) yang ahli dan kompeten di bidang industri, serta meningkatkan penguasaan teknologi. Tahap II (2020 - 2024) diarahkan pada pencapaian keunggulan kompetitif dan berwawasan lingkungan melalui penguatan

struktur industri dan penguasaan teknologi, serta didukung oleh SDM yang berkualitas, sedangkan tahap III (2025 - 2035) adalah visi Indonesia menjadi negara industri tangguh yang bercirikan struktur industri nasional yang kuat dan dalam, berdaya saing tinggi di tingkat global, serta berbasis inovasi dan teknologi.

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

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

Salah satu keunggulan Indonesia dibandingkan dengan negara lain khususnya ASEAN adalah bonus demografi yang besar. Indonesia merupakan negara dengan populasi terbesar di ASEAN yang mencakup lebih dari 40% penduduk ASEAN. Selain itu Indonesia juga merupakan negara dengan populasi terbesar ke-4 di dunia atau sebesar 3,44% populasi dunia. Salah satu kekuatan penting dalam komposisi demografi Indonesia adalah jumlah usia muda yang besar sebagai angkatan kerja, yaitu sebanyak 172.951.002 jiwa atau sebesar 67.5% dari total penduduk Indonesia. Apabila dapat dikelola dengan baik, penduduk usia produktif dapat menjadi sumber pertumbuhan ekonomi dan pengembangan inovasi untuk mendorong peningkatan daya saing. Namun sebaliknya, bila tidak dapat dikelola dengan baik, bonus demografi berpotensi menimbulkan masalah sosial berupa pengangguran sebagai contohnya. Indonesia beruntung memiliki tenaga kerja yang melimpah. Saat ini, 50 persen penduduk berusia kurang dari 30 tahun. Tenaga muda yang semakin berpendidikan dan memahami

teknologi informasi ini merupakan aset yang dapat dimanfaatkan untuk mendorong produktivitas dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Dengan penerapan kebijakan-kebijakan pemanfaatan tenaga kerja yang tepat, Indonesia siap memetik manfaat dari bonus demografi yang dimilikinya sebelum populasi yang ada mulai memasuki usia tua pada tahun 2025-2030. Proyeksi kebutuhan tenaga kerja industri baik dengan kompetensi teknis maupun kompetensi manajerial akan naik hingga melampaui 8 persen sampai tahun 2035. Peningkatan ini tersebar pada seluruh subsektor manufaktur, seperti industri makanan dan minuman, logam, tekstil dan pakaian, serta otomotif. Kebutuhan tenaga kerja industri ini didorong oleh masuknya sejumlah investasi di Indonesia dan upaya pemerintah yang semakin gencar menggenjot sektor industri untuk terus ekspansi, baik dalam rangka memenuhi pasar domestik maupun ekspor. Kemenperin mencatat, investasi di sektor industri manufaktur pada tahun 2023 sebesar Rp596,3 triliun, naik dari Rp497,7 triliun di tahun 2022. Serapan tenaga kerja di sektor industri juga ikut meningkat, yakni dari 19,17 juta orang pada tahun 2022 menjadi 19,34 juta orang di tahun 2023.

Langkah agresif Kementerian Perindustrian dalam menyediakan tenaga kerja industri berdaya saing, salah satunya terwujud dalam penyelenggaraan pelatihan 3 in 1 di berbagai sektor industri. Penyelenggaraan pelatihan vokasi industri sistem 3 in 1 sudah dilaksanakan sejak tahun 2014 dengan jumlah peserta 7.880 orang. Total jumlah lulusan pelatihan 3 in 1 tahun 2023 sebanyak 33.094 orang. Pelatihan 3 in 1 sendiri secara umum merupakan rangkaian kegiatan yang bertujuan mempersiapkan calon tenaga kerja untuk memiliki kompetensi keahlian teknis berdaya saing, yang selanjutnya mendapatkan sertifikat kompetensi dari Badan Nasional Sertifikasi Kompetensi (BNSP), dan kemudian ditempatkan pada lapangan industri yang membutuhkan. Selain itu program pembangunan SDM Industri dilakukan Kementerian Perindustrian melalui penyiapan Infrastruktur Kompetensi, pembangunan wirausaha industri melalui inkubator bisnis, penyiapan SDM industri 4.0 dan lain-lain.

Potensi dan Permasalahan dalam Pembangunan SDM Industri Nasional

a. Potensi

Beberapa potensi yang mendukung pembangunan SDM Industri diantaranya:

1. Jumlah kebutuhan tenaga kerja industri per tahun sekitar 600 ribu orang.
2. Penyerapan tenaga kerja industri sekitar 14,11% dari total Angkatan kerja secara umum
3. Tuntutan link and match antara dunia industri dan dunia pendidikan/pelatihan vokasi
4. Kompetensi menjadi prasyarat dalam dunia industri
5. Dukungan regulasi pemerintah terhadap pembangunan SDM

b. Permasalahan

Beberapa permasalahan yang dihadapi dalam pembangunan SDM Industri diantaranya:

1. Komposisi struktur pasokan tenaga kerja industri masih didominasi pendidikan tingkat bawah
2. Pengakuan kualifikasi tenaga kerja dalam dan luar negeri
3. Jumlah wirausaha industri di Indonesia masih rendah dan perlu dikembangkan
4. Sinergi antara pemerintah pusat dan daerah perlu terus dibangun

B. VISI, MISI DAN TUJUAN

Visi Pusdiklat SDM Industri disusun dengan memperhatikan keselarasan dengan visi BPSDMI serta gambaran umum kondisi yang ingin dicapai pada akhir periode Renstra di tahun 2024. Selain itu, penyusunan visi dan misi Pusdiklat SDM Industri juga mempertimbangkan kondisi terkini capaian kinerja, kondisi internal dan eksternal (potensi dan permasalahan), arah organisasi ke depan, serta aspirasi dari stakeholders terkait. Berdasarkan pertimbangan tersebut, Visi Pusdiklat SDM Industri ditetapkan sebagai berikut:

“Menjadi pusat pembangunan SDM industri bertaraf global untuk mendukung pembangunan industri nasional yang berdaya saing dalam mewujudkan Indonesia sebagai negara Tangguh”

Untuk mewujudkan visi tersebut di atas, dirumuskan 5 (lima) misi pembangunan sebagai berikut:

1. mengembangkan dan menyelenggarakan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi sesuai kebutuhan industri
2. membangun Balai Diklat Industri sebagai Center of Excellences pembangunan Tenaga Kerja Industri;
3. membangun Pusat Industri Digital Indonesia 4.0 (PIDI 4.0) sebagai HUB dan Ecosystem Center Industri 4.0;
4. mengembangkan kelembagaan inkubator bisnis industri pada lembaga pendidikan dan pelatihan industri;
5. membangun pusat pengembangan (Development Center) infrastruktur kompetensi Industri;

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

“Meningkatkan pembangunan SDM industri bertaraf global untuk mendukung pembangunan industri nasional yang berdaya saing dalam mewujudkan Indonesia sebagai negara Tangguh”.

C. ASPEK STRATEGIS ORGANISASI

Dalam mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan upaya-upaya sistematis yang dijabarkan ke dalam sasaran-sasaran strategis yang mengakomodasi Perspektif Stakeholder, Perspektif Customer, Perspektif Internal Process dan Perspektif Learn and Growth. Sasaran strategis dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis Pusdiklat SDM Industri periode tahun 2024 adalah sebagai berikut:

1. Perspektif Pemangku Kepentingan (Stakeholder)

Sasaran strategis 1: Meningkatkan daya saing dan kemandirian industri pengolahan nonmigas”, dengan indikator kinerja:

- a. Tenaga kerja industri yang mendapatkan fasilitasi sertifikasi kompetensi, dengan target 1500 orang.
- b. Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi, dengan target 1306 orang.

2. Perspektif Pelanggan (Customer)

Sasaran kegiatan kedua (SK2) yang akan dicapai adalah “Penguatan implementasi Making Indonesia 4.0”, dengan indikator kinerja:

- a. Jumlah SDM Industri 4.0 yang meningkat kompetensinya, dengan target sebesar 600 orang.
- b. Persentase utilisasi Pusat Industri Digital Indonesia 4.0 mencapai 95 persen pada 2024.

3. Perspektif Bisnis Internal

Sasaran kegiatan pada perspektif proses internal merupakan sasaran yang dicapai melalui proses yang dilakukan oleh Pusdiklat SDM Industri. Sasaran program yang akan dicapai, yakni sasaran kegiatan ketiga (SK3), yaitu “Terselenggaranya Pembangunan Infrastruktur Kompetensi Industri”, dengan indikator kinerja:

- a. Jumlah Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) di bidang industri, dengan target 5 (lima) dokumen.
- b. Jumlah Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) pada bidang Industri, dengan target 2 (dua) dokumen.
- b. Penyusunan dokumen Pembelajaran Berbasis Kompetensi (PBK), dengan target 4 (empat) dokumen.
- c. Jumlah Fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) bidang sektor industri, dengan target 20 unit.
- d. Jumlah asesor kompetensi, dengan target 145 orang.

4. Perspektif Learn and Growth

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 4 (empat) sasaran program yang akan dicapai, yakni:

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

- a. Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Pusdiklat SDM Industri mencapai 80 persen.

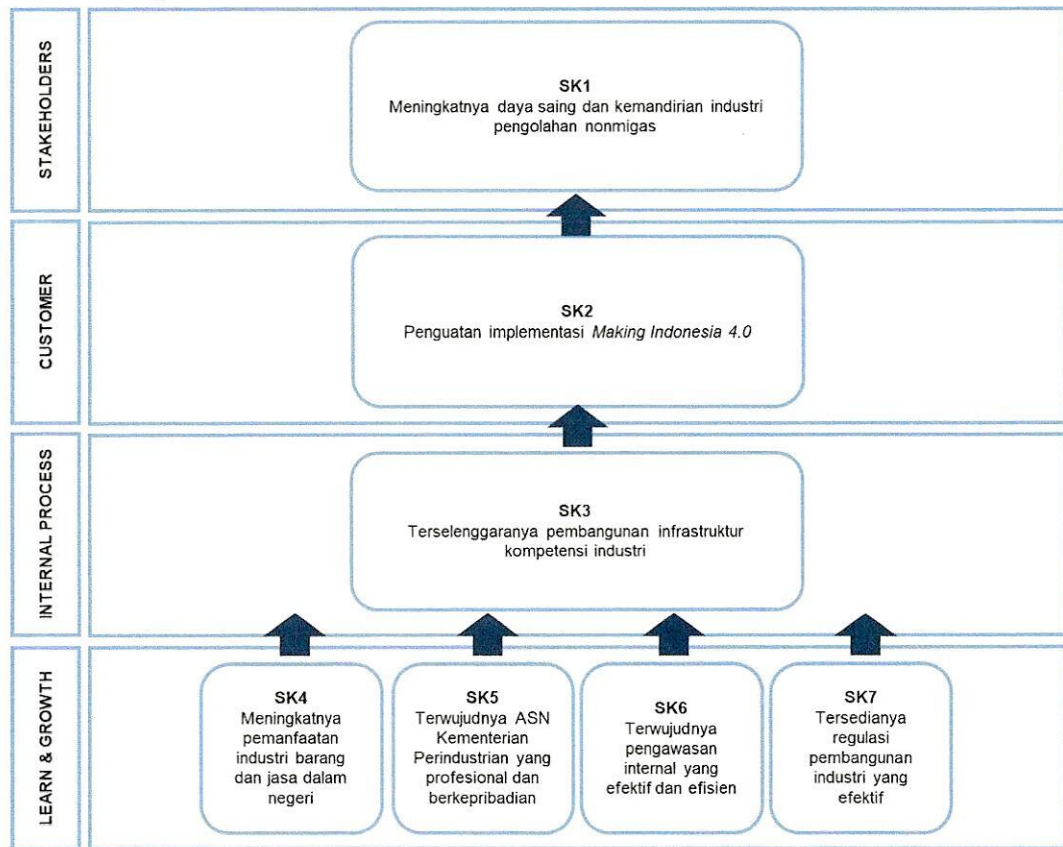
Sasaran kegiatan keenam (SK5), yaitu “Tercapainya pengawasan internal yang efektif dan efisien”, dengan indikator kinerja:

- a. Persentase jumlah rekomendasi hasil pengawasan internal yang telah ditindaklanjuti dengan target 93 persen.

Sasaran kegiatan ketujuh (SK6), yaitu: “Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima”, dengan indikator kinerja:

- a. Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah (SAKIP) BPSDMI dengan target 78.
- b. Nilai Kearsipan, dengan target 80
- c. Nilai Indeks kompetensi, professional, dan integritas pegawai Pusdiklat SDM Industri dengan target 80.

Peta Strategi Pusdiklat SDM Industri adalah sebagai berikut:



D. RENCANA KINERJA DALAM ALUR PERENCANAAN DAN PEMANTAUAN DAN EVALUASI

Penyusunan RKT dilakukan mengacu pada tugas pokok dan fungsi Pusdiklat SDM Industri BPSDMI Kementerian Perindustrian. 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 Pusdiklat SDM Industri BPSDMI terhadap kebijakan perencanaan pembangunan nasional tersebut.

E. ARAH KEBIJAKAN PUSDIKLAT SDM 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 Pusdiklat SDM Industri 2020-2024 yang terbagi ke dalam lima bagian, yaitu:

1. Mengembangkan dan menyelenggarakan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi sesuai kebutuhan industri;
 2. Membangun Balai Diklat Industri sebagai Center of Excellences pembangunan tenaga kerja industri;
 3. Membangun Pusat Industri Digital 4.0 (PIDI 4.0) sebagai hub dan ecosystem center industri 4.0;
 4. Optimalisasi pengembangan kelembagaan inkubator bisnis industri pada lembaga pendidikan dan pelatihan industri;
 5. Memperkuat fungsi sebagai pusat pengembangan (Development Center) infrastruktur kompetensi Industri;
-
1. 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. 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 bertujuan untuk memberikan kompetensi kepada calon tenaga kerja industri. Sasaran peserta pada pelatihan skilling adalah para calon tenaga kerja yang sedang tidak bekerja dan pada umumnya adalah mereka yang baru lulus dari Pendidikan di SMK/SMA. Ruang lingkup jenis pelatihan skilling ini diutamakan pada peningkatan keahlian calon tenaga kerja di level pemula atau untuk jabatan operator di perusahaan 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. Pelatihan jenis ini diharapkan dapat membekali tenaga kerja untuk memperoleh kompetensi pada jenjang karir yang lebih tinggi dari posisi mereka saat ini di industri.

- c. Pelatihan re-skilling bertujuan untuk menambah keahlian baru bagi para angkatan kerja ke bidang keahlian lain sesuai kebutuhan industri. Baik pelatihan up-skilling maupun re-skilling lebih fokus pada tenaga kerja yang sudah bekerja pada perusahaan industri dan memiliki keahlian sebelumnya ataupun terdampak adanya pergeseran pekerjaan (job shifting).

Sistem penyelenggaraan pelatihan vokasi industri yang dikembangkan di BPSDMI Kementerian Perindustrian adalah sistem 3 in 1 meliputi pelatihan berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan kerja bagi lulusan pelatihan. Sistem pelatihan dapat diselenggarakan oleh Pusdiklat SDM Industri berkolaborasi dengan lembaga pelatihan terakreditasi dan 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.

2. 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.

3. 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:

- a. Showcase center yang berfungsi untuk meningkatkan awareness industri terhadap pentingnya penerapan industri 4.0.
- b. Capability center untuk membangun keahlian teknologi industri 4.0.
- c. Ecosystem for Industry 4.0 yang menghubungkan para stakeholder industri.
- d. Delivery center untuk transformasi perusahaan industri dalam penerapan teknologi 4.0.
- e. Engineering and AI 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.

4. Optimalisasi pengembangan 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.

5. Penguatan fungsi 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.

BAB III RENCANA KINERJA TAHUN 2024

Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2024 ini merupakan pembabakan dan penjabaran dari Renstra Pusdiklat SDM Industri, dan menjadi acuan dalam pelaksanaan kegiatan Pusdiklat SDM Industri selama satu tahun. Untuk dapat mengukur keberhasilan dari implementasi Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2024, Pusdiklat SDM Industri 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 2024 Pusdiklat SDM Industri telah menetapkan sasaran program yang akan dilaksanakan dengan indikator kinerja sebagai berikut :

1. Meningkatnya daya saing dan kemandirian industri pengolahan nonmigas, dengan indikator kinerja:
 - a. Tenaga kerja industri yang mendapatkan fasilitasi sertifikasi kompetensi, dengan target 1.500 orang.
 - b. Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi, dengan target 1.306 orang.
2. Penguatan implementasi Making Indonesia 4.0, dengan indikator kinerja:
 - a. Jumlah SDM Industri 4.0 yang meningkat kompetensinya, dengan target sebesar 600 orang.
 - b. Persentase utilisasi Pusat Industri Digital Indonesia 4.0 mencapai 95 persen pada 2024.
3. Terselenggaranya Pembangunan Infrastruktur Kompetensi Industri, dengan indikator kinerja:
 - a. Jumlah Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) di bidang industri, dengan target 5 (lima) dokumen.
 - b. Jumlah Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) pada bidang Industri, dengan target 2 (dua) dokumen.
 - c. Penyusunan dokumen Pembelajaran Berbasis Kompetensi (PBK), dengan target 4 (empat) dokumen.
 - d. Jumlah Fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) bidang sektor industri, dengan target 20 unit.
 - b. Jumlah asesor kompetensi, dengan target 145 orang.
4. Meningkatnya pemanfaatan industri barang dan jasa dalam negeri, dengan indikator kinerja:
 - a. Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Pusdiklat SDM Industri mencapai 80 persen.

5. Tercapainya pengawasan internal yang efektif dan efisien”, dengan indikator kinerja:
 - a. Persentase jumlah rekomendasi hasil pengawasan internal yang telah ditindaklanjuti dengan target 93 persen.
6. Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima, dengan indikator kinerja:
 - a. Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah (SAKIP) BPSDMI dengan target 78.
 - b. Nilai Kearsipan, dengan target 80.
 - c. Nilai Indeks kompetensi, professional, dan integritas pegawai Pusdiklat SDM Industri dengan target 80.

Rencana Strategis Tahunan Pusdiklat SDM Industri TA 2024 adalah sebagai berikut:

Kode	Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Satuan
TUJUAN				
TJ	Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional	Tersedianya SDM Industri yang kompeten	3.551	Orang
PERSPEKTIF STAKEHOLDER				
SK. 1	Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian Industri Pengolahan Nonmigas	a. Tenaga kerja industri yang mendapatkan fasilitasi sertifikasi kompetensi	1.500	Orang
		b. Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi	1.306	Orang
PERSPEKTIF CUSTOMER				
SK. 2	Penguatan implementasi Making Indonesia 4.0	a. Jumlah SDM Industri 4.0 yang meningkat kompetensinya	600	Orang
		b. Persentase utilisasi Pusat Industri Digital Indonesia 4.0	95	Persen
PERSPEKTIF BISNIS INTERNAL				
SK.3	Terselenggaranya urusan Pemerintahan di Bidang Perindustrian yang berdaya saing dan berkelanjutan	a. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) di bidang industri	5	dokumen
		b. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) pada bidang Industri	2	dokumen
		c. Penyusunan dokumen Pembelajaran Berbasis Kompetensi (PBK)	4	dokumen
		d. Jumlah Fasilitasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) bidang sektor industri	20	Unit

		e. Jumlah asesor kompetensi	145	Orang
PERSPEKTF LEARN AND GROWTH				
SK.4	Meningkatnya pemanfaatan industri barang dan jasa dalam negeri	Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di Pusdiklat SDM Industri	80	Persen
SK.5	Tercapainya pengawasan internal yang efektif dan efisien	Persentase jumlah rekomendasi hasil pengawasan internal yang telah ditindaklanjuti	93	Persen
SK.6	Terwujudnya birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah (SAKIP) BPSDMI	78	Nilai
		Nilai Kearsipan	80	Nilai
		Nilai Indeks kompetensi, professional, dan integritas pegawai Pusdiklat SDM Industri	80	Nilai

BAB IV PENUTUP

Rencana Kinerja Tahunan Pusdiklat SDM Industri tahun 2024 merupakan penjabaran program dan kegiatan tahunan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Tahun 2020 – 2024. Rencana Kinerja Tahunan Pusdiklat SDMI Tahun 2024 mencakup program operasional dan program pembinaan merupakan implementasi dan penajaman tugas pokok dan fungsi Pusdiklat SDM Industri BPSDMI Kementerian Perindustrian.

Rencana Kinerja Tahunan Pusdiklat SDM Industri BPSDMI tahun 2024 ini disusun dengan memperhitungkan berbagai perubahan lingkungan strategis yang terjadi serta mempertimbangkan dinamika perubahan kebutuhan akan organisasi baik internal Pusdiklat SDM Industri BPSDMI Kementerian Perindustrian maupun organisasi terkait baik pemerintahan maupun dunia usaha. Dengan telah tersusunnya Rencana Kinerja Tahunan ini diharapkan menjadi acuan bagi aparat Pusdiklat SDM Industri BPSDMI dalam penyusunan dokumen perencanaan kegiatan dan anggaran, yang selanjutnya ditindaklanjuti dalam perjanjian kinerja Pusdiklat SDM Industri BPSDMI 2024.