

# Rencana Strategis 2025 – 2029

BALAI DIKLAT INDUSTRI DENPASAR



PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN INDUSTRI  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA INDUSTRI  
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN REPUBLIK INDONESIA

# Kata Pengantar

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan anugerah-Nya sehingga penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Balai Diklat Industri Denpasar tahun 2025-2029 dapat diselesaikan.

Penyusunan Renstra ini berdasarkan Keputusan Menteri Perindustrian RI Nomor: 40/M-IND/PER/S/2014 yang dituangkan ke dalam bentuk kegiatan bidang operasional maupun bidang pembinaan dengan maksud untuk dapat dipergunakan sebagai bahan acuan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BDI Denpasar selama 5 (lima) tahun.

Kami menyadari bahwa dalam penyusunan Renstra ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu sangat diharapkan adanya masukan-masukan yang konstruktif.

Akhirnya kami sampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah ikut membantu penyusunan Renstra ini dan semoga dapat digunakan sebagai acuan pelaksanaan tugas.

Denpasar, 31 Desember 2025

Kepala Balai Diklat Industri Denpasar

The image shows a circular official stamp in purple ink. The stamp contains the text 'BALAI DIKLAT INDUSTRI DENPASAR' around the perimeter and a central emblem. A signature in blue ink is written across the stamp.

Angs Mahendra, S.H., M.H



# Daftar Isi

Isi	Halaman
<b>BAB I : Pendahuluan</b>	1
1.1. Kondisi Umum	1
1.1.1. Identitas Instansi	1
1.1.2. Tugas dan Fungsi	2
1.1.3. Struktur Organisasi	2
1.1.4. Sumber Daya	3
1.1.5. Capaian Kinerja 2020-2024	5
1.1.6. Isu Strategis	8
1.1.7. Peran Lembaga	11
1.2. Potensi dan Permasalahan	13
<b>BAB II : Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Kegiatan</b>	17
2.1. Visi, Misi & Tujuan	17
2.2. Sasaran Kegiatan	19
<b>BAB III : Arah Kebijakan, Strategi, Kerangka Regulasi, dan Kerangka Kelembagaan</b>	22
3.1. Arah Kebijakan dan Strategi	22
3.2. Kerangka Regulasi	35
3.3. Kerangka Kelembagaan	35
<b>BAB IV : Target Kinerja, dan Kerangka Kelembagaan</b>	39
4.1. Indikator Target Kinerja	39
4.2. Program dan Kegiatan	45
4.3. Kerangka Pendanaan	47
<b>BAB V : Penutup</b>	48
Lampiran	49



# Daftar Tabel & Gambar

Nama Tabel / Gambar	Halaman
Gambar 1.1 - Struktur Organisasi BDI Denpasar	3
Tabel 1.1 - Sarana Prasarana	4
Tabel 1.2 - Peralatan Pendukung	4
Tabel 1.3 - Formasi ASN BDI Denpasar	5
Tabel 1.4 - Rangkuman dan Realisasi Target Jangka Menengah 2020-2024	6
Tabel 1.5 - Rangkuman Program dan Kegiatan 2015 - 2024	11
Tabel 1.6 - Lulusan Diklat 3 in 1 Periode 2015 - 2019	12
Tabel 1.7 - Wirausaha Industri yang Mengikuti Inkubator Bisnis 2015-2019	12
Tabel 1.8 - Lulusan Diklat 3 in 1 Periode 2020 - 2024	12
Tabel 1.9 - Wirausaha Industri yang Mengikuti Inkubator Bisnis 2020-2024	13
Tabel 1.10 - Daftar Potensi	13
Tabel 1.11 - Daftar Permasalahan	14
Tabel 2.1 - IKT dan Target 2025 - 2029	19
Tabel 2.2 - Sasaran Kegiatan Balai Diklat Industri Periode 2025 - 2029	19
Tabel 2.3 - Indikator Kinerja	20
Gambar 3.1 - Arah Kebijakan Pembangunan Industri UU No 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian	22
Gambar 3.2 - Tahapan & Sasaran Pembangunan Industri dalam RIPIN 2015 - 2035	23
Gambar 3.3 - Struktur Industri Nasional (Sumber PP Nomor 14/2015)	24
Gambar 3.4 - Diklat 3 in 1 (Pelatihan, Sertifikasi Kompetensi, Penempatan Kerja)	28
Gambar 3.5 - Double Helix Inkubator Bisnis	31
Gambar 3.6 - SWOT BDI Denpasar	33
Tabel 3.1 - Kerangka Regulasi	35
Tabel 3.2 - Spesialisasi BDI Denpasar	36
Tabel 4.1 - Indikator Kinerja	39
Tabel 4.2 - Target Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan 2025 - 2029	40
Tabel 4.3 - Penjelasan S-M-A-R-T untuk Setiap Indikator Kinerja	41
Tabel 4.4 - Indikator Kinerja dan Inisiatif Strategis / Aktivitas / Kegiatan	44
Tabel 4.5 - Kerangka Pendanaan 2025 - 2029 per KRO	47

# PENDAHULUAN

## 1.1 KONDISI UMUM

### 1.1.1 Identitas Instansi

Pada awal terbentuk tahun 1984, BDI Denpasar bernama Balai Latihan Industri yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan diklat bagi pegawai departemen perindustrian, dengan cakupan wilayah kerja meliputi Provinsi Bali, NTB, NTT, Maluku, Irian Jaya, dan Timor-Timor.

Kemudian pada tahun 2006, berubah nama menjadi Balai Diklat Industri Regional VI Denpasar yang merupakan Balai Diklat Industri aparatur dengan wilayah kerja meliputi Provinsi Bali, NTB, NTT, Papua dan Papua Barat.

Tahun 2014, berdasarkan Peraturan Sekretaris Jenderal Kementerian Perindustrian Nomor: 09/SJ-IND/PER/10/2012 tentang Reposisi Pengembangan Unit Pendidikan dan Balai Diklat Industri di lingkungan Kementerian Perindustrian dan Peraturan Menteri Perindustrian No. 40/M-IND/PER/5/2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan Industri, maka Balai Diklat Industri Regional VI Denpasar berubah menjadi Balai Diklat Industri Denpasar dengan lingkup pelayanan nasional dan berbasis kompetensi dengan spesialisasi di bidang industri kreatif khususnya animasi, kerajinan dan barang seni.

Pada tahun 2022, sesuai dengan Peraturan Menteri Perindustrian (Permenperin) No. 2 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri, Balai Diklat Industri merupakan unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Perindustrian yang berada dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri (BPSDMI).

## 1.1.2 Tugas dan Fungsi

Sesuai Pasal 2 Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 2 Tahun 2022, tentang Peraturan Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri, BDI Denpasar memiliki tugas pokok untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia industri.

**Pasal 2** *Balai Diklat Industri mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia industri*

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, BDI Denpasar menyelenggarakan fungsi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 3, sebagai berikut:

**Pasal 3**

1. *Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia aparatur*
2. *Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja industri dan wirausaha industri yang berbasis spesialisasi dan kompetensi*
3. *Pelaksanaan uji kompetensi, sertifikasi, dan penempatan tenaga kerja industri*
4. *Penyelenggaraan pengembangan kompetensi kewirausahaan industri*
5. *Pelaksanaan identifikasi kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan dunia usaha industri*
6. *Pelaksanaan pengembangan program pendidikan dan pelatihan industri*
7. *Pelaksanaan urusan perencanaan, program, anggaran, kepegawaian, keuangan, organisasi, tata laksana, kerja sama, hubungan masyarakat, data dan informasi, pengelolaan barang milik negara, persuratan, perpustakaan, kearsipan, dan rumah tangga; dan*
8. *Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan*

## 1.1.3 Struktur Organisasi

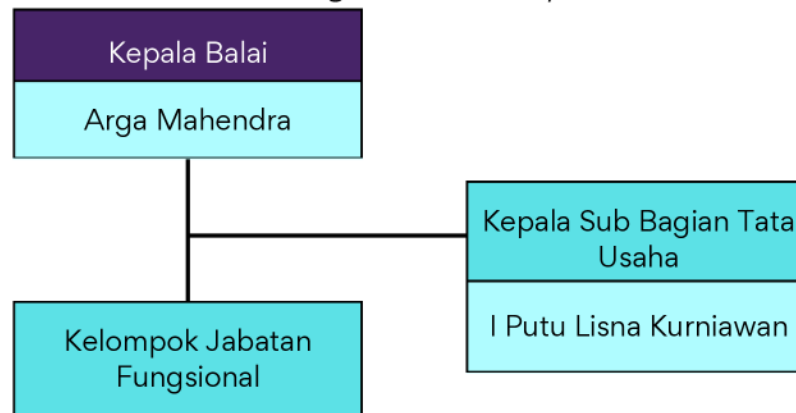
Sesuai Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 2 Tahun 2022, tentang Peraturan Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri, Balai Diklat Industri dipimpin oleh Kepala, dengan susunan organisasi yang terdiri atas:

1. Subbagian Tata Usaha; dan
2. Kelompok Jabatan Fungsional

Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan perencanaan, program, anggaran, kepegawaian, keuangan, organisasi, tata laksana, kerjasama, hubungan masyarakat, data dan informasi, pengelolaan barang milik negara, persuratan, perpustakaan, kearsipan, dan rumah tangga, serta pelaksanaan evaluasi dan pelaporan.

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Balai Diklat Industri Denpasar sesuai bidang keahlian dan keterampilan.

Gambar 1.1 - Struktur Organisasi BDI Denpasar TA 2025



Berdasarkan Pasal 6 ayat (2), dalam pelaksanaan tugas ditetapkan kordinator pelaksana fungsi pelayanan fungsional:

- Koordinator Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan yang mempunyai tugas melakukan perencanaan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berbasis spesialisasi dan kompetensi, pelaksanaan uji kompetensi, dan sertifikasi, penyelenggaraan inkubator bisnis, serta evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.
- Koordinator Pengembangan dan Kerjasama Pendidikan dan Pelatihan yang mempunyai tugas melakukan penyusunan dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan, pelaksanaan identifikasi kompetensi, penempatan, monitoring pasca pendidikan dan pelatihan, kerjasama pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan *workshop / teaching factory /* inkubator bisnis.

#### 1.1.4 Sumber Daya

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi, BDI Denpasar didukung oleh sumber daya manusia - Aparatur Sipil Negara, serta Sarana Prasarana

BDI Denpasar memiliki 21 unit gedung bangunan, yang terdiri atas fasilitas tempat kerja (kantor) dan tempat tinggal (asrama) dengan total luas bangunan 10.270 m<sup>2</sup>, berdiri di lahan seluas 12.000 m<sup>2</sup>, yang terletak di Jl. WR. Supratman Nomor 302, Desa Kesiman Kertalangu, Kecamatan Denpasar Timur, Bali.

Fasilitas tersebut terdiri atas sarana prasarana:

Tabel 1.1 – Sarana Prasarana

No	Uraian	Jumlah	Kapasitas (orang)
1	Tempat Ibadah	2	40
2	Laboratorium Komputer	7	175
3	Kamar Asrama untuk Peserta Diklat 3 in 1	51	106
4	Kamar Asrama untuk Peserta Diklat Aparatur dan Umum (Kuta)	15	50
5	Gedung Makerspace	1	10
6	Gedung Pameran	4	40
7	Ruang Mini Theatre	1	15
8	Ruang Sound Recording	1	3
9	Ruang Motion Capture	1	2
10	Ruang Gym	1	15
11	Ruang Rapat	1	20
12	Ruang Podcast	1	3
13	Ruang Audiovisual	1	20
14	Area Tenant (Inkubasi Bisnis)	1	80
15	Ruang Kantin	1	120
16	Gedung Fashion dan Design Lt.1, 2, 3	1	100
17	Area Olahraga (Lapangan Tenis dan Lapangan Basket)	1	215
18	Ruang Kelas Utama	1	100

Fasilitas tersebut dilengkapi dengan peralatan dan mesin, yang mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi:

Tabel 1.2– Peralatan Pendukung

No	Uraian	Jumlah
1	PC Desktop spesifikasi Design dan Rendering	143 Unit
2	iMac untuk diklat IOS	25 Unit
3	Pen tablet (Digitizer)	72 Unit
4	Mesin Laser Cutting	1 Unit
5	Mesin 3D Print	1 Unit
6	Peralatan Motion Capture	1 Set
7	Peralatan Sound Recording	1 Set
8	Peralatan Audio Visual Podcasting	1 Set
9	Peralatan Audio Visual Minitheater	1 Set
10	Peralatan Audio Visual Ruang Kelas dan Lab. Komputer	12 Unit
11	Peralatan Gym	9 Unit

Saat dokumen perencanaan ini disusun, ASN BDI Denpasar ada sebanyak 29 (dua puluh sembilan) orang yang terdiri dari PNS sebanyak 26 (dua puluh enam) orang dan P3K sebanyak 3 (tiga) orang.

Tabel 1.3 - ASN BDI Denpasar

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
<b>Struktural:</b>		
1	Kepala Balai	1
2	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	1
<b>Fungsional:</b>		
1	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Muda	1
2	Analisis Perencanaan	1
3	Arsiparis Ahli Pertama	1
4	Instruktur Ahli Pertama	6
5	Instruktur Mahir	1
6	Operator Layanan Operasional	2
7	Pelaksana	1
8	Pembina Industri Ahli Madya	1
9	Pembina Industri Ahli Muda	1
10	Penata Laksana Barang Terampil	1
11	Penata Layanan Operasional	1
12	Pengolah Data dan Informasi	2
13	Pranata Hubungan Masyarakat Ahli Muda	1
14	Pranata Humas Ahli Pertama	1
15	Pranata Humas Terampil	1
16	Pranata Keuangan APBN Penyelia	1
17	Pranata Keuangan APBN Terampil	1
18	Pranata Komputer Terampil	1
19	Widyaiswara Ahli Madya	1
20	Widyaiswara Ahli Muda	1

### 1.1.5 Capaian Kinerja Periode 2020-2024

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2024 tentang Perindustrian, telah disusun Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional yang berlaku selama 15 tahun. Periode 15 tahun dibagi menjadi tiga tahap. Saat ini kita berada di tahap III (2025-2029).

Dalam menyusun rencana strategis periode 2025-2029, kita perlu melakukan refleksi capaian kinerja Balai Diklat Industri Denpasar selama periode RIPIN Tahap II (2020-2024).

Dengan sumber daya yang ada, Balai Diklat Industri Denpasar mengupayakan tercapainya target kinerja jangka menengah sesuai dengan dokumen Renstra 2020-2024 yang mencakup 6 (enam) sasaran, terdiri dari 1 (satu) Sasaran Kegiatan Perspektif Stakeholder, 1 (satu) Sasaran Kegiatan Perspektif Internal Process, dan 4 (empat) Sasaran Kegiatan Perspektif Learn and Growth.

Berikut merupakan rangkuman target dan realisasi jangka menengah (periode 2020 - 2024) untuk indikator kinerja sasaran kegiatan (IKSK).

Tabel 1.4 - Rangkuman Target dan Realisasi Jangka Menengah 2020-2024

Kode	IK / IKSK	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
<b>SK1</b>	<b>Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian SDM Industri Pengolahan Nonmigas</b>				
IKSK1.1	Lulusan Pelatihan Vokasi Industri Berbasis Kompetensi (*)	Orang	9.190	10.085	109,7%
<b>SK2</b>	<b>Terselenggaranya Urusan Pemerintahan di Bidang Perindustrian yang Berdaya Saing dan berkelanjutan</b>				
IKSK2.1	Inkubator Industri yang Tumbuh	Tenant	98	103	105,1%
<b>SK3</b>	<b>Meningkatnya Pemanfaatan Industri Barang dan Jasa Dalam Negeri</b>				
IKSK3.1	Persentase Nilai Capaian Produk Dalam Negeri dalam Pengadaan Barang dan Jasa (*)	Persen	80	99,88	124,8%
<b>SK4</b>	<b>Terwujudnya Birokrasi Balai Diklat Industri Denpasar yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi pada Pelayanan Prima</b>				
IKSK4.1	Nilai Laporan Keuangan	Nilai	78	94,9	121,6%
IKSK4.2	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Nilai	80	80,7	100,8%
IKSK4.3	Nilai Kearsipan	Nilai	80	90,7	113,3%
<b>SK5</b>	<b>Terwujudnya ASN Balai Diklat Industri Denpasar yang Profesional dan Berkepribadian</b>				
IKSK5.1	Rata-rata indeks profesionalitas ASN	Indeks	72	85,17	118,3%
<b>SK6</b>	<b>Tercapainya Pengawasan Internal yang Efektif, dan Efisien</b>				
IKSK6.1	Rekomendasi hasil pengawasan internal yang telah ditindaklanjuti	Nilai	92,2	100	108,4%

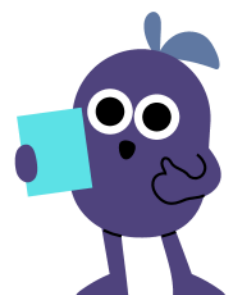
Ket : (\*) indikator kinerja utama

BDI Denpasar mampu mencapai seluruh target jangka menengah dengan capaian rata-rata setiap indikator di atas 100%.

Selain berhasil mencapai semua target kinerja jangka menengah, dalam periode 2020-2024 Balai Diklat Denpasar juga menerima beberapa penghargaan, antara lain:

- Nilai IKPA Tahun Anggaran 2022 Tertinggi Unit Balai Diklat Industri di Lingkungan Kementerian Perindustrian dengan capaian 98,84
- Realisasi tertinggi Tahun Anggaran 2022 Unit Balai Diklat Industri di Lingkungan Kementerian Perindustrian dengan capaian 99,72%
- Peringkat III Satker Unit Pengolah Arsip dengan Nilai Audit Arsip Internal terbaik Tahun 2022 dengan nilai 97,17, dengan kategori AA (Sangat Memuaskan)
- Perhargaan Sewaka Kerthi Mahawidya Nugraha dari Institut Seni Indonesia Denpasar tahun 2023 atas Dedikasi Tinggi dalam Menyukkseskan Program Merdeka Belajar - Kampus Merdeka pada Prodi Desain Interior
- Piagam Penghargaan atas Capaian Sebagai Unit Kerja Pelayanan Berpredikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK) Tahun 2021 oleh APIP Kementerian Perindustrian
- Piagam Penghargaan tahun 2021 dari MenPANRB atas Prestasinya Sebagai Unit Kerja Pelayanan Berpredikat Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi (WBK)
- Nilai IKPA Tahun Anggaran 2024 ke-III terbaik Unit Satuan Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri dengan nilai 97,91.

Capaian dan penghargaan yang diraih selama periode 2020-2024 menjadi motivasi untuk meraih prestasi di periode 2025-2029.



## 1.1.5 Isu Strategis

Dalam lima tahun ke depan, sektor industri mengalami berbagai tantangan strategis yang berkaitan erat dengan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia. Terdapat isu penting yang memiliki keterkaitan satu sama lain, dan perlu mendapat perhatian dalam perencanaan strategis, isu tersebut adalah sebagai berikut:

1. Skills Gap (Kesenjangan Keterampilan)
2. Transformasi Digital dan Otomatisasi
3. Bonus Demografi yang Tidak Terserap Optimal
4. Kurangnya Daya Saing Tenaga Kerja Lokal
5. Kurangnya Kolaborasi Industri dengan Institusi Pendidikan
6. Ketimpangan Regional dalam Ketersediaan SDM
7. Etos Kerja dan Softskill
8. Pergeseran Budaya Kerja Generasi Muda
9. Disrupsi oleh Kecerdasan Buatan

### Skills Gap (Kesenjangan Keterampilan)

Perkembangan industri saat ini—termasuk digitalisasi, otomasi, dan kecerdasan buatan—membuat kebutuhan keterampilan di dunia kerja berubah sangat cepat. Namun, banyak institusi pendidikan masih menghasilkan lulusan yang tidak sesuai dengan kebutuhan nyata industri, baik dari sisi hard skills (seperti penguasaan teknologi, digital tools, bahasa asing teknis) maupun soft skills (seperti komunikasi, kerja tim, kepemimpinan, dan manajemen waktu).

Akibatnya, banyak industri kesulitan mendapatkan tenaga kerja siap pakai, sedangkan lulusan pendidikan tinggi dan vokasi kesulitan masuk ke dunia kerja—ini adalah paradoks pengangguran terdidik.

### Transformasi Digital dan Otomatisasi

Transformasi digital dan otomatisasi telah mengubah lanskap industri secara signifikan. Mesin cerdas, robotik, kecerdasan buatan (AI), dan sistem otomatis mulai menggantikan tugas-tugas berulang, sekaligus membuka peluang baru dalam bidang-bidang seperti *data science*, *cloud computing*, *IoT*, dan *AI engineering*.

Namun, perubahan ini menciptakan tantangan besar bagi institusi pendidikan, yaitu apakah lulusan yang dihasilkan masih relevan dengan kebutuhan tenaga kerja di era digital dan otomatis? Jika tidak ada adaptasi, institusi pendidikan berisiko menghasilkan lulusan yang *obsolete*, sementara industri kesulitan mencari talenta yang menguasai teknologi terkini.

### **Bonus Demografi yang Tidak Terserap Optimal**

Indonesia sedang memasuki era bonus demografi, yakni kondisi ketika jumlah penduduk usia produktif (sekitar 15–64 tahun) lebih besar dibandingkan usia non-produktif. Fenomena ini menciptakan peluang besar bagi pertumbuhan ekonomi, asalkan tenaga kerja usia produktif tersebut berkualitas, terampil, dan terserap oleh pasar kerja.

Namun kenyataannya, banyak lulusan sekolah dan perguruan tinggi yang menganggur atau bekerja di sektor informal karena tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan industri. Hal ini diakibatkan adanya *mismatch* kompetensi, dan institusi pendidikan yang belum responsif terhadap perubahan struktur pasar tenaga kerja dan trend global.

### **Kurangnya Daya Saing Tenaga Kerja Lokal**

Di tengah persaingan global yang semakin ketat, sumber daya manusia industri Indonesia masih menghadapi tantangan dalam hal kompetensi teknis yang rendah, rendahnya penguasaan teknologi digital, minimnya penguasaan bahasa asing, rendahnya softskill seperti komunikasi efektif, *leadership*, dan manajemen waktu, serta sertifikasi keahlian yang belum sesuai dengan standar industri global.

Akibatnya banyak tenaga kerja lokal yang kalah bersaing dengan tenaga kerja asing, terutama di sektor-sektor industri strategis.

### **Kurangnya Kolaborasi Industri dengan Dunia Pendidikan**

Di era transformasi digital dan disrupsi industri, koneksi antara dunia pendidikan dan dunia usaha dan dunia industri (DUDI) menjadi sangat penting. Namun saat ini masih terdapat banyak kesenjangan karena kurangnya komunikasi atau sinergi antara dunia pendidikan dengan dunia industri, bila sinergi / kolaborasi ini tidak segera dijalin / diperkuat maka masalah kesenjangan kompetensi akan semakin terasa.

Tanpa adanya kolaborasi yang baik peluang peserta didik untuk mendapat kesempatan magang akan semakin rendah, hal ini selanjutnya akan berimbas pada rendahnya wawasan peserta didik mengenai trend terkini, perkembangan teknologi, dan budaya kerja riil dari dunia kerja.

### **Ketimpangan Regional dalam Ketersediaan SDM**

Indonesia menghadapi ketimpangan signifikan antarwilayah dalam hal ketersediaan sumber daya manusia. Konsentrasi SDM terampil masih banyak terfokus di wilayah perkotaan dan pulau Jawa, daerah 3T (Terdepan, Terluar, Tertinggal) sering kekurangan tenaga terampil, tenaga pendidikan, dan akses ke pelatihan-pelatihan. Akibatnya pertumbuhan ekonomi dan industrialisasi regional sulit berkembang karena kekurangan SDM lokal yang kompeten.

## **Etos Kerja dan Softskill**

Meskipun banyak lulusan pendidikan yang memiliki kompetensi teknis (*hard skills*), namun-dari hasil monitoring dan evaluasi terhadap lulusan, industri dan dunia kerja sering menyampaikan keluhan tentang kurang etos kerja seperti kedisiplinan, tanggung jawab dan inisiatif, lemah dalam komunikasi, kerjasama tim, kemampuan berpikir kritis (*critical thinking*), *problem solving*, manajemen waktu, kurang adaptif terhadap perubahan / tantangan, serta lemahnya daya juang.

Padahal soft skills dan etos kerja inilah yang justru menjadi penentu keberhasilan karir, bukan hanya kompetensi teknis semata.

## **Pergeseran Budaya Kerja Generasi Muda**

Generasi muda saat ini, khususnya Gen Z dan Millennial Muda, menunjukkan perubahan cara pandang terhadap dunia kerja, diantaranya lebih mengutamakan *work-life balance* daripada kerja lembur atau karir, cenderung memilih pekerjaan dengan *office hours* fleksibel, bisa dikerjakan jarak jauh secara *online (remote)* atau *hybrid* (kombinasi daring - luring). Secara perilaku mereka juga lebih vokal mengenai hak dan kesejahteraan di tempat kerja.

Preferensi ini pada akhirnya meningkatkan kecenderungan mereka untuk menjadi *freelancer, enterpreuner, atau content creator*. Pergeseran ini juga memunculkan tantangan dan ketegangan dalam sistem konvensional di dunia kerja yang cenderung masih formal, hirarkis, dan menuntut loyalitas tinggi.

## **Disrupsi oleh Kecerdasan Buatan**

Kemajuan pesat di bidang kecerdasan buatan (AI) berdampak signifikan terhadap struktur tenaga kerja industri. AI berpotensi menggantikan berbagai fungsi pekerjaan, bukan hanya pekerjaan yang bersifat rutin dan analitis, tapi juga pekerjaan kreatif seperti desain, *copywriting*, membuat konten audiovisual, dan lainnya. Namun di sisi lain perkembangan AI juga memunculkan banyak potensi pekerjaan baru seperti *prompt engineer, AI ethic specialist, AI trainer atau data annotator, machine learning engineer, data curator*, dan lainnya.

Untuk menyikapi perkembangan ini, lembaga pendidikan dapat mengambil langkah-langkah strategis seperti melakukan transformasi kurikulum (kurikulum modular), yakni dengan menambahkan topik-topik seperti *AI literacy, data ethics, prompt engineering*, dan *basic machine learning*

Diperlukan respon yang cepat, tepat, dan terukur untuk mengatasi isu-isu strategis tersebut, sebelum berkembang menjadi masalah yang lebih besar.

## 1.1.6 Peran Lembaga

Sesuai Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 2 Tahun 2022, Balai Diklat Industri Denpasar berperan dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia industri, dengan fokus spesialisasi bidang telematika dan aneka, dengan spesialisasi prioritas animasi, digital content, dan *industrial internet of things (IIOT)*, serta spesialisasi penunjang berbasis aplikasi, pengembangan permainan, dan kriya.

Dalam kurun waktu 2015-2024 BDI Denpasar telah berperan dengan melaksanakan program dan kegiatan dalam rangka pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia industri. Program dan kegiatan yang sudah berjalan selama 10 tahun terakhir dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1.5 - Rangkuman Program dan Kegiatan 2015 - 2024

No	Program	Kegiatan
1	Pelatihan	• Pelatihan berbasis kompetensi
		• Sertifikasi profesi oleh LSP BDI Denpasar
		• Teaching factory produksi film animasi
		• Workshop kriya
		• Digital talent bootcamp
2	Inkubasi Bisnis	• Layanan konsultasi
		• Pra-inkubasi, Inkubasi, pasca inkubasi
3	Pembinaan Komunitas	• Co-working space (Layanan tempat kerja bersama)
		• BIKIN Makerspace (Layanan bengkel kerja beserta peralatan)
		• Layanan fasilitas perkantoran
		• Fasilitasi magang industri
		• Fasilitas kunjungan industri
4	Eksibisi	• Event Kampung IT BCIC
		• Rookie Innovator Challenge
		• Vokasi Festival (Vokafest)
		• Mini eksibisi dan demo produk

### Pembangunan SDM Industri oleh BDI Denpasar Periode 2015-2019

Selama periode 2015-2019, BDI Denpasar telah melaksanakan pendidikan dan pelatihan untuk SDM Industri, juga telah melakukan pembinaan dan fasilitasi untuk wirausaha industri (rintisan). Dari target jangka menengah yang diberikan BDI Denpasar berhasil mencapai dan melampaui target tersebut dengan total output sebanyak 5679 orang lulusan Diklat 3 in 1, dan 402 orang wirausaha industri.

Tabel 1.6 – Lulusan Diklat 3 in 1 Periode 2015-2019 (Orang)

Tahun	Target	Realisasi	% Capaian
2015	300	288	96
2016	550	485	88
2017	1000	1119	112
2018	1500	1707	113
2019	2000	2080	104
<b>Total</b>	<b>5350</b>	<b>5679</b>	<b>106</b>

Tabel 1.7 – Wirausaha Industri yang Mengikuti Inkubator Bisnis 2015-2019 (Orang)

Tahun	Target	Realisasi	% Capaian
2015	75	104	138
2016	85	74	87
2017	58	79	136
2018	45	66	146
2019	60	79	171
<b>total</b>	<b>323</b>	<b>402</b>	<b>124</b>

### Pembangunan SDM Industri oleh BDI Denpasar Periode 2020 - 2024

Selama periode 2020-2024, BDI Denpasar telah melaksanakan pendidikan dan pelatihan untuk SDM Industri, juga telah melakukan pembinaan dan fasilitasi untuk wirausaha industri (rintisan). Dari target jangka menengah yang diberikan BDI Denpasar berhasil mencapai dan melampaui target tersebut dengan total output sebanyak 10.085 orang lulusan Diklat 3 in 1, dan 103 orang wirausaha industri.

Tabel 1.8 – Lulusan Diklat 3 in 1 Periode 2020-2024 (Orang)

Tahun	Target	Realisasi	% Capaian
2020	990	1011	102
2021	1800	2304	128
2022	2100	2150	102
2023	2700	2996	111
2024	1600	1624	101
<b>Total</b>	<b>9190</b>	<b>10.085</b>	<b>108</b>

Tabel 1.9 – Wirausaha Industri yang Mengikuti Inkubator  
Bisnis 2020 - 2024 (Tenant)

Tahun	Target	Realisasi	% Capaian
2020	16	12	75
2021	16	20	125
2022	21	24	114
2023	22	22	100
2024	23	25	108
<b>total</b>	<b>98</b>	<b>103</b>	<b>105</b>

## 1.2 POTENSI DAN PERMASALAHAN

Sebagai unit pelaksana teknis yang berperan dalam pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia industri, Balai Diklat Industri Denpasar selalu berupaya mengerahkan potensi yang dimiliki untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi, dan mencapai target kinerja. Namun demikian di balik potensi tersebut terdapat sejumlah permasalahan yang menghambat optimalisasi peran Balai Diklat Industri Denpasar. Berikut merupakan rangkuman potensi dan permasalahan, yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal:

Tabel 1.10 – Daftar Potensi

Faktor Internal
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 80% ASN masuk dalam kategori usia sangat produktif (25 - 45 tahun) sehingga mampu menunjang kinerja satuan kerja lebih produktif dan dinamis.</li> <li>• Hasil uji talent pool menunjukkan semua pegawai memiliki tingkat literasi digital yang optimal dan memahami budaya kerja ASN</li> <li>• Organisasi mampu menerapkan standar layanan prima yang divalidasi dengan perolehan predikat WBK pada tahun 2022</li> <li>• Satuan kerja berlokasi di Kota Denpasar, Provinsi Bali yang merupakan kawasan pariwisata dan hub Internasional di Indonesia</li> <li>• Fasilitas sarana prasarana perkantoran yang cukup lengkap</li> <li>• Mempunyai jejaring kerjasama yang luas baik lokal, nasional hingga internasional</li> <li>• Berpengalaman dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang industri kreatif selama hampir 10 tahun, pendidikan di bidang aparatur 40 tahun, serta inkubator bisnis industri kreatif selama 9 tahun.</li> <li>• Berpengalaman dalam menyelenggarakan pelatihan dan pendidikan di level nasional dan internasional.</li> <li>• Mempunyai LSP P1 untuk melaksanakan uji kompetensi dan sertifikasi profesi untuk peserta diklat</li> <li>• Mempunyai lembaga inkubator yang terdaftar di SIPENSI dan AIBI untuk melaksanakan program pengembangan kompetensi kewirausahaan</li> </ul>

### Faktor Internal

- Mempunyai tenaga kediklatan bidang industri yang terdiri dari instruktur, widyaiswara, serta pembina industri dan sudah memperoleh sertifikasi keahlian sesuai bidang ampunan
- Mempunyai tenaga pendukung kediklatan dari kelompok jabatan fungsional tertentu di bidang pengadaan, humas, pengelolaan keuangan, dan pengelola BMN
- Menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2015
- Memiliki reputasi yang baik di masyarakat terlihat dari tingginya antusiasme publik di akun official media sosial BDI Denpasar

### Faktor Eksternal

- Minat generasi muda yang tinggi terhadap sektor industri kreatif terutama terkait industri konten digital
- Target pertumbuhan ekonomi nasional hingga 9% tentu akan menuntut kontribusi yang lebih besar dari sektor industri kreatif dan kewirausahaan
- Perubahan cepat teknologi membuka bidang-bidang profesi baru sehingga menuntut penguasaan kompetensi kerja yang baru
- Makin meningkatnya reputasi Pulau Bali sebagai kawasan ekonomi bertaraf internasional akan memperkuat posisi BDI Denpasar dalam menjalin kerjasama kegiatan pelatihan maupun inkubasi bisnis dengan berbagai pihak baik level nasional maupun internasional
- Kebangkitan ekonomi pasca pandemi COVID-19 yang ditandai dengan percepatan digitalisasi membuat bidang spesialisasi BDI Denpasar sangat menarik minat masyarakat serta pemangku kebijakan di pusat dan daerah dalam berkolaborasi sehingga mampu menambah kapabilitas dalam pelaksanaan layanan
- Terbukanya kesempatan mendapat sumber pendanaan kegiatan melalui mekanisme PNBP akan mulai mengurangi ketergantungan pada alokasi APBN, sehingga mampu menaikkan produktivitas satuan kerja

Masalah didefinisikan sebagai adanya kesenjangan antara teori (harapan) dengan fakta empiris (kenyataan), serta apa yang diperlukan dengan apa yang tersedia. Beberapa permasalahan yang dialami oleh BDI Denpasar antara lain:

*Tabel 1.11 – Daftar Permasalahan*

### Faktor Internal

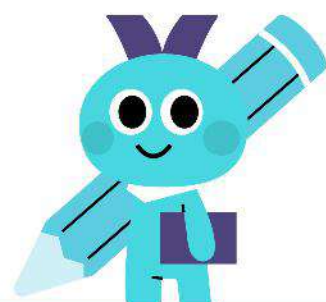
- Untuk beberapa bidang spesialisasi masih tergantung dari instruktur eksternal
- Sumber pendanaan kegiatan masih sangat tergantung dari alokasi APBN
- Cukup lambat dalam proses pengembangan dan penambahan skema sertifikasi sesuai tren kebutuhan industri
- Kecukupan jumlah pegawai masih kurang jika dibandingkan dengan volume dan beban pekerjaan
- Persepsi dunia industri terhadap kualitas alumni di beberapa skema pelatihan belum cukup baik

### Faktor Internal

- Presentase angka kematian usaha yang mengikuti program inkubasi bisnis masih cukup tinggi walaupun mengalami tren penurunan
- Peralatan penunjang pelatihan sebagian besar telah berumur lebih dari 6 tahun sehingga mulai mengalami penurunan performa serta mulai ketinggalan dari sisi teknologi, hal tersebut berpotensi menurunkan kualitas layanan serta menghambat pelaksanaan pelatihan yang membutuhkan teknologi tinggi dalam 5 tahun mendatang.

### Faktor Eksternal

- Sulitnya mencari mitra *Venture Capital* dan *Angel Investor* untuk mengakselerasi pertumbuhan tenant binaan
- Perubahan kebijakan yang cukup dinamis terutama dalam pengelolaan anggaran APBN membawa potensi menghambat pelaksanaan program kerja
- Perkembangan teknologi yang membawa perubahan cepat dalam jenis serta jumlah kebutuhan kompetensi di bidang industri yang dibina
- Fenomena pembinaan kewirausahaan yang massive tetapi belum tersinergikan oleh berbagai pihak baik instansi pemerintahan, swasta, dan lembaga pendidikan sehingga berpotensi membawa ke dalam kondisi “rebutan talent binaan”
- Masih terdapat gap yang cukup tinggi antara inputan pelatihan dengan syarat minimum peserta pelatihan sehingga menyebabkan kondisi yang tidak ideal





## BAB II

# VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN KEGIATAN

## 2.1 VISI, MISI & TUJUAN

Sesuai dengan RPJMN Tahun 2025-2029 yang merupakan tahap pertama dalam rangka pencapaian visi mewujudkan Indonesia Emas 2045, ditetapkan visi Kementerian Perindustrian Tahun 2025-2029, yaitu:

*Terwujudnya Industri Nasional yang Berdaulat, Maju, dan Berkelanjutan dalam rangka mewujudkan Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045*

Guna mewujudkan Visi tersebut, maka disusunlah langkah-langkah untuk membangun industri di Indonesia sebagai Misi Kementerian Perindustrian sebagai berikut:

1. Meningkatkan nilai tambah melalui hilirisasi industri berbasis sumber daya alam (SDA) dan pengembangan Industri Prioritas;
2. Menumbuhkan dan mempercepat persebaran pembangunan industri yang inklusif;
3. Mewujudkan industri yang berdaya saing berbasis inovasi dan teknologi;
4. Mewujudkan pembangunan industri yang berkelanjutan; dan
5. Meningkatkan ekspor dan diversifikasi produk

Untuk mewujudkan Visi dan melaksanakan Misi di atas, Kementerian Perindustrian menetapkan tujuan yaitu:

*Meningkatnya Peran Sektor Industri dalam Perekonomian Nasional*

Selaras dengan visi, misi, dan tujuan Kementerian Perindustrian, dan dengan mempertimbangkan capaian kerja, kondisi eksternal, dan internal BPSDMI, arah organisasi ke depan, serta aspirasi dari para stakeholder, maka BPSDMI menyusun visi dan misi, sebagai berikut

Visi BPSDMI:

*Meningkatkan daya saing global SDM Industri melalui transformasi digital dan hilirisasi untuk mendukung Indonesia sebagai negara industri yang berdaulat, maju dan berkelanjutan*

Dalam upaya agar BPSDMI tetap relevan dengan visi yang termaktub pada visi RIPIN 2015-2035, maka BPSDMI merumuskan enam misi sebagai berikut:

1. *Mengembangkan SDM Industri yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, terutama teknologi digital;*
2. *Mengembangkan SDM industri yang kompeten dalam teknologi hijau untuk mendukung transisi ekonomi berkelanjutan;*
3. *Memperluas dan meningkatkan pemerataan akses pendidikan dan pelatihan vokasi industri dalam upaya memanfaatkan bonus demografi dan menghadapi tantangan geografis Indonesia;*
4. *Mengembangkan SDM industri yang bertaraf global yang mampu mendukung industri berorientasi ekspor;*
5. *Mengembangkan SDM industri yang kompeten untuk industri kecil dan menengah dan industri baru*
6. *Mengembangkan SDM industri yang tangguh dan adaptif dalam menghadapi disrupsi global seperti pandemi, perubahan iklim, dan konflik global*

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

*Meningkatnya kuantitas dan daya saing global SDM Industri untuk mendukung transformasi digital, hilirisasi dan pembangunan berkelanjutan menuju Indonesia sebagai negara industri yang berdaulat, maju, dan berkelanjutan*

Berdasarkan Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri; Balai Diklat Industri merupakan unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Perindustrian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri

Visi Misi Balai Diklat Industri Denpasar mengacu pada Visi Misi Balai Diklat Industri yang tertera pada Keputusan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor 1009 Tahun 2021 tentang Pengembangan Vokasi Industri Bertaraf Global Menuju *Corporate University* BPSDMI Kementerian Perindustrian, sebagai berikut:

Visi

*Menjadi Center of Excellences Penyiapan Sumber Daya Manusia Industri Kompeten*

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, BDI Denpasar mengemban misi:

<b>Misi</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengembangkan ruang lingkup dan spesialisasi jenis pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri;</li> <li>2. Mengembangkan program dan modul pelatihan berbasis kompetensi;</li> <li>3. Menyelenggarakan Pelatihan berbasis kompetensi (skilling, up-skilling, dan re-skilling) tenaga kerja industri dengan sistem 3 in 1;</li> <li>4. Mengembangkan skema dan uji kompetensi LSP;</li> <li>5. Mengembangkan sertifikasi kompetensi internasional;</li> <li>6. Membangun dan mengembangkan sinergi serta menumbuhkan wirausaha industri melalui penyelenggaraan inkubator bisnis;</li> <li>7. Membangun dan mengembangkan smart training facility; dan</li> <li>8. Menyelenggarakan pelatihan bagi aparatur Pembina Industri di Pusat dan Daerah</li> </ol>
-------------	---

Untuk mewujudkan visi, dan melaksanakan misi, ditetapkan tujuan yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun ke depan, sebagai berikut:

<b>Tujuan</b>	Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional Melalui Unit Pelatihan Vokasi
---------------	---

Dengan indikator kinerja tujuan (IKT) dan target 2025-2029 sebagai berikut:

Tabel 2.1 – IKT dan Target 2025-2029

Indikator Kinerja Tujuan (IKT)	Satuan	2025	2026	2027	2028	2029
Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional melalui Unit Pelatihan Vokasi	Orang	167	209	230	253	278

## 2.2 SASARAN KEGIATAN

Tujuan Balai Diklat Industri dijabarkan ke dalam tiga sasaran. Sasaran Strategis BDI Denpasar tahun 2025-2029 sebagai berikut:

Tabel 2.2 - Sasaran Kegiatan Balai Diklat Industri Periode 2025 - 2029

Kode	Sasaran Kegiatan
SK1	Terfasilitasinya Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Industri dalam Mendukung Penumbuhan Sektor Industri Melalui Unit Pelatihan Vokasi
SK2	Persentase ASN bidang industri lulusan pelatihan dengan predikat minimal baik
SK3	Terlaksananya birokrasi yang efektif, efisien, dan akuntabel serta berorientasi di unit pelatihan vokasi

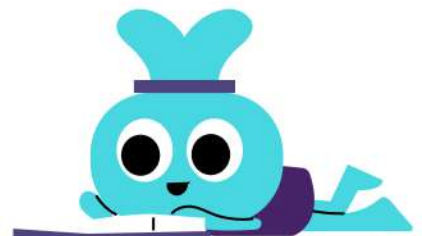
Untuk mengukur ketercapaian Sasaran, dirumuskan indikator kinerja.

Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan (IKSK) dari tiap Sasaran Kegiatan (IK), dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 2.3 - Indikator Kinerja

Kode SK	Sasaran Kegiatan	Kode IKSK	Indikator Kinerja
ST	Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional melalui Unit Pelatihan Vokasi	IKST	Persentase SDM Industri yang kompeten*
SK1	Terfasilitasinya Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Industri dalam Mendukung Penumbuhan Sektor Industri Melalui Unit Pelatihan Vokasi	IKSK1.1	Persentase lulusan peserta diklat yang bekerja dan mempunyai kompetensi bidang industri
		IKSK1.2	Persentase lulusan peserta pelatihan yang mempunyai kompetensi bidang industri*
		IKSK1.3	Wirausaha baru hasil inkubator bisnis industri yang tumbuh
SK2	Persentase ASN bidang industri lulusan pelatihan dengan predikat minimal baik	IKSK2.1	Persentase ASN Bidang Industri Lulusan Pelatihan dengan Predikat Minimal Baik
SK3	Terlaksananya birokrasi yang efektif, efisien, dan akuntabel serta berorientasi di unit pelatihan vokasi	IKSK3.1	Persentase Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri dalam Pengadaan Barang dan/atau Jasa Pemerintah
		IKSK3.2	Nilai SAKIP
		IKSK3.3	Penilaian dan Analisis Laporan Keuangan
		IKSK3.4	Nilai Profesional ASN
		IKSK3.5	Indeks Kinerja Pelaksanaan Anggaran
		IKSK3.6	Survey Kepuasan Masyarakat
		IKSK3.7	Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan
		IKSK3.8	Tingkat Penerapan SPBE
		IKSK3.9	Rekomendasi Pengawasan Internal yang Ditindaklanjuti oleh Satker di Lingkungan Kementerian Perindustrian
Ket: (*) Indikator Kinerja Utama			

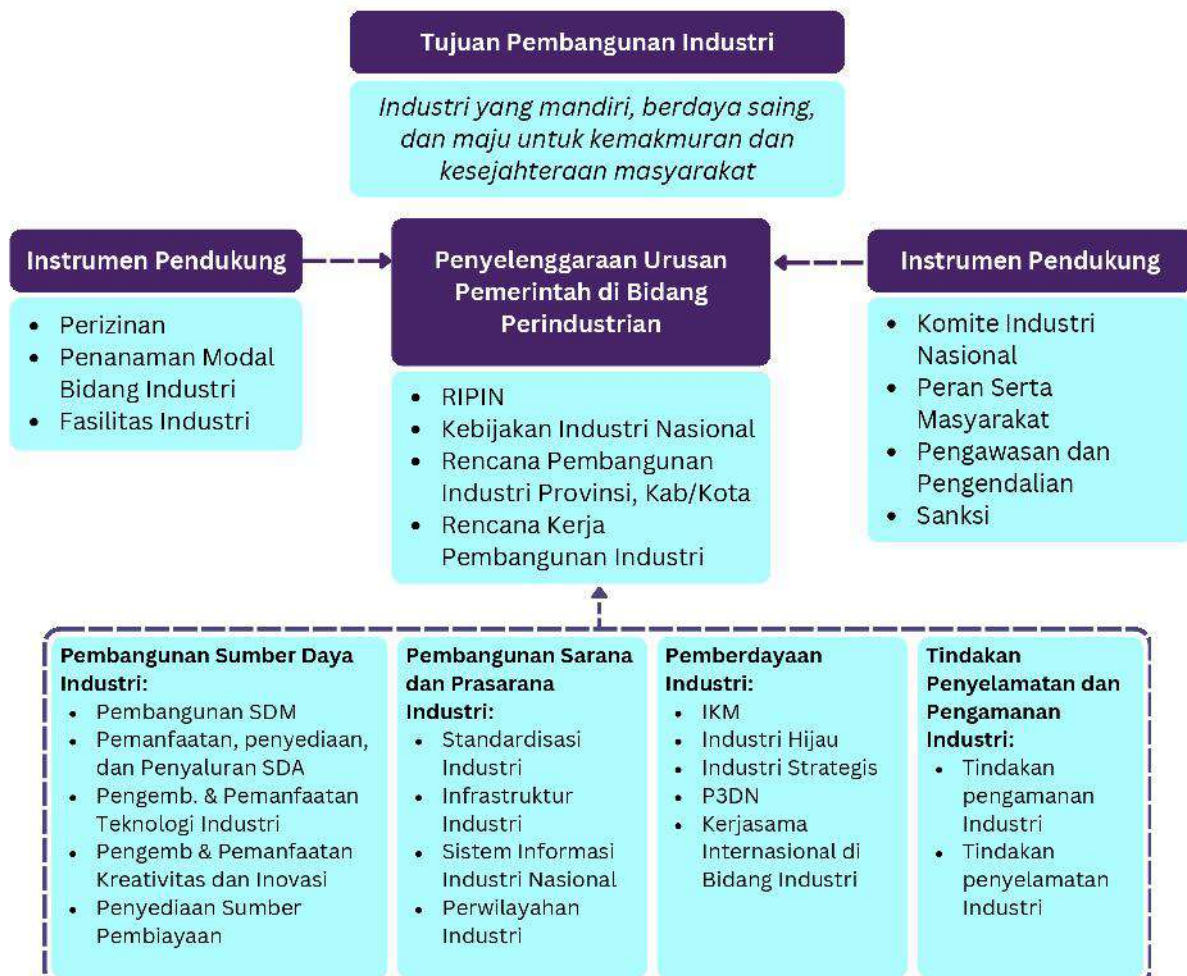
Tiap indikator kinerja memiliki target, target tersebut berfungsi sebagai acuan kerja tahunan, menjadi dasar evaluasi dan pelaporan kinerja, memungkinkan perbandingan antara rencana dan realisasi, serta mendorong efisiensi dan peningkatan kualitas secara terus menerus. Target dari setiap indikator kinerja dibahas pada Bab IV.



## ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

### 3.1 ARAH KEBIJAKAN & STRATEGI

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian telah meletakkan industri sebagai salah satu pilar ekonomi dan memberikan peran yang cukup besar kepada pemerintah untuk mendorong kemajuan industri nasional secara terencana. Peran tersebut diperlukan dalam mengarahkan perekonomian nasional untuk tumbuh lebih cepat dan mengejar ketertinggalan dari negara lain yang lebih dahulu maju.

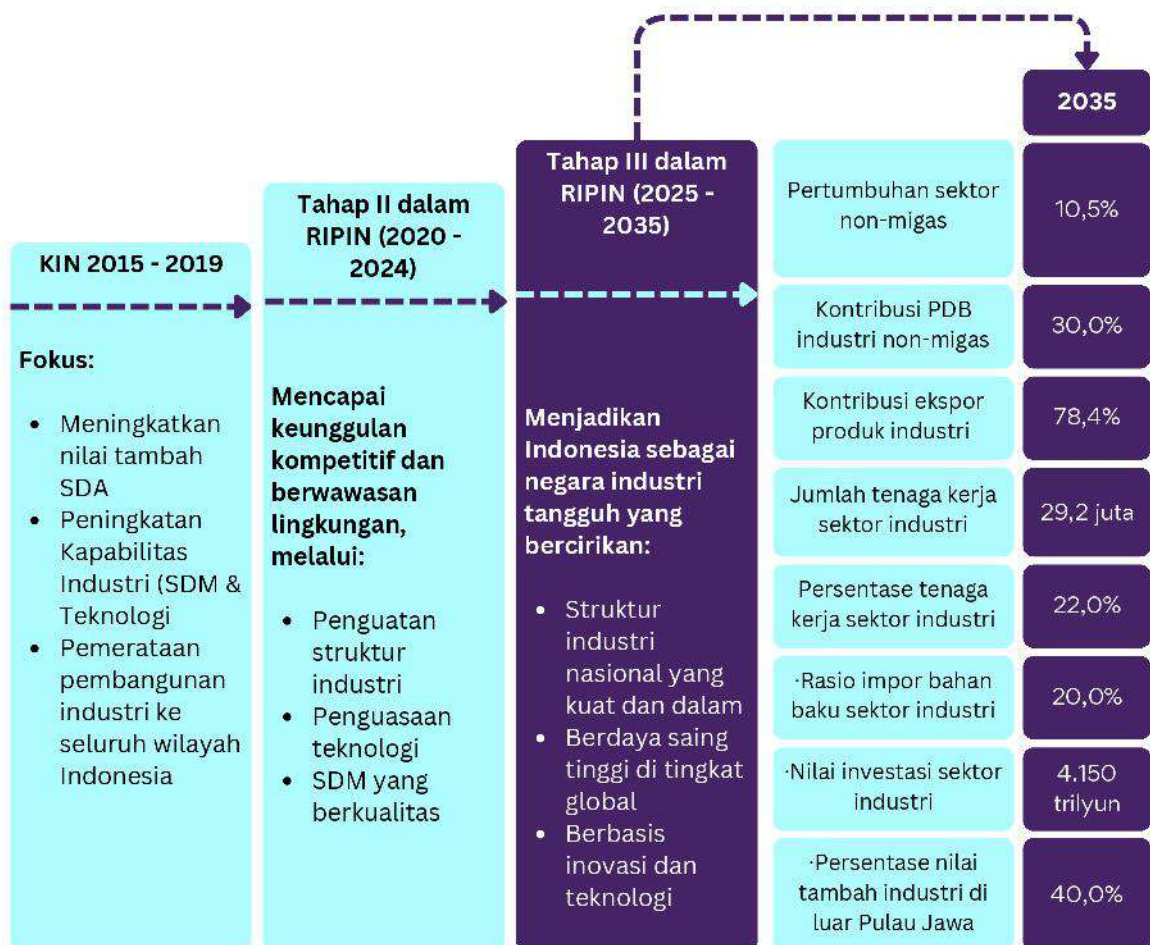


Gambar 3.1 - Arah Kebijakan Pembangunan Industri UU No 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian

Untuk memperkuat dan memperjelas peran pemerintah dalam pembangunan industri nasional, perlu disusun perencanaan pembangunan industri nasional yang sistematis, komprehensif, dan futuristik dalam wujud Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional 2015-2035 yang selanjutnya disebut RIPIN 2015-2035.

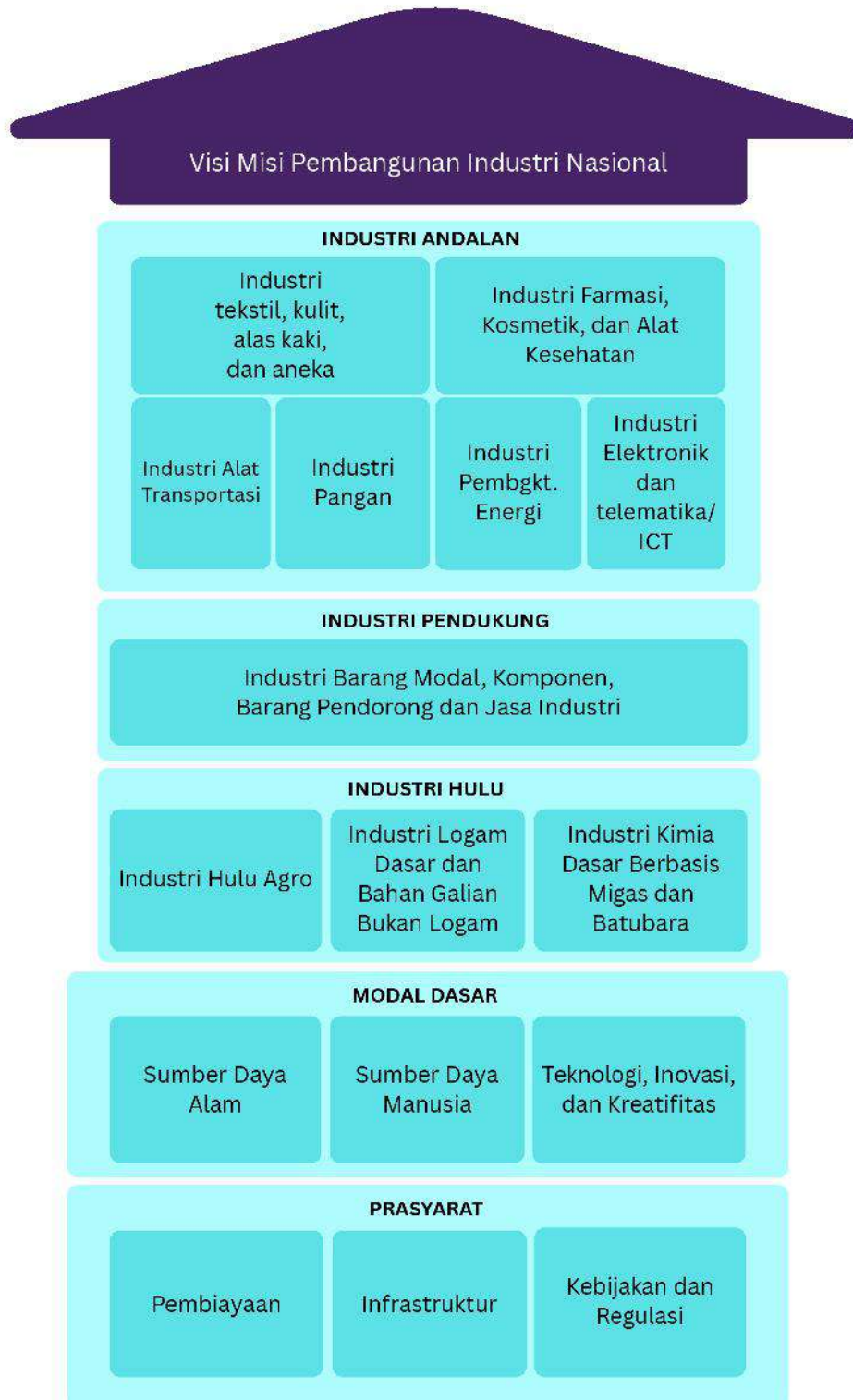
RIPIN tahun 2015 – 2035 telah membagi tahapan pembangunan Industri ke dalam tiga tahap:

- Tahap I (2015 – 2019) diarahkan pada peningkatan nilai tambahan sumberdaya 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.
- Tahap III (2025 – 2035) adalah visi Indonesia menjadi negara industri tangguh yang bercirikan struktur industri nasional yang kuat dan berdaya saing tinggi di tingkat global, serta berbasis inovasi dan teknologi



Gbr 3.2 - Tahapan & Sasaran Pembangunan Industri dalam RIPIN 2015 – 2035

Bangun industri nasional berisi industri andalan masa depan, industri pendukung, dan industri hulu, dimana ketiga kelompok industri tersebut memerlukan modal dasar berupa sumber daya alam, sumber daya manusia, serta teknologi, inovasi dan kreatifitas. Pembangunan industri di masa depan itu juga memerlukan prasyarat berupa ketersediaan infrastruktur dan pembiayaan yang memadai, serta didukung oleh kebijakan dan regulasi yang efektif.



Gbr 3.3 - Struktur Industri Nasional (Sumber PP Nomor 14/2015)

BPSDMI memperkuat fondasi yang sudah dibangun pada 2020-2024 menuju dampak yang lebih besar pada perekonomian nasional dan visi industri tangguh 2035. Kemudian untuk mewujudkan visi BPSDMI 2025-2029, BPSDMI menetapkan sepuluh arah kebijakan BPSDMI 2025-2029:

1. Peningkatan kompetensi teknologi dan digitalisasi;
2. Penguatan keterampilan SDM industri untuk hilirisasi industri;
3. Pengembangan green skills dan keberlanjutan;
4. Inklusivitas dan pemerataan akses pendidikan dan pelatihan vokasi;
5. Peningkatan kolaborasi dengan industri dan perluasan link and match;
6. Peningkatan daya saing global dan sertifikasi internasional;
7. Peningkatan kapasitas SDM internal BPSDMI;
8. Ketahanan dan fleksibilitas program;
9. Peningkatan dukungan untuk IKM dan diversifikasi industri; dan
10. Peningkatan koordinasi lintas kementerian/lembaga dan pemerintah daerah

Dalam rangka mewujudkan visi, misi, tujuan, sasaran, dan arah kebijakan BPSDMI 2025-2029, BPSDMI akan melanjutkan dan memperkuat strategi yang sudah dilaksanakan pada periode sebelumnya 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; dan
4. Penguatan kelembagaan Balai Diklat Industri.

Terkait dengan Balai Diklat Industri, untuk memperkuat kelembagaan Balai Diklat Industri (BDI), BPSDMI memiliki delapan arah kebijakan, yaitu:

<b>1</b>	<i>Mengembangkan ruang lingkup dan spesialisasi jenis pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri</i>
<b>2</b>	<i>Mengembangkan program dan modul pelatihan berbasis kompetensi</i>
<b>3</b>	<i>Menyelenggarakan Pelatihan berbasis kompetensi (skilling, upskilling, dan reskilling) tenaga kerja industri dengan sistem 3 in 1</i>
<b>4</b>	<i>Mengembangkan skema dan uji kompetensi LSP</i>
<b>5</b>	<i>Mengembangkan sertifikasi kompetensi internasional</i>
<b>6</b>	<i>Membangun sinergi serta menumbuhkan wirausaha industri melalui penyelenggaraan inkubator bisnis</i>
<b>7</b>	<i>Membangun smart training facility</i>
<b>8</b>	<i>Menyelenggarakan pelatihan bagi aparatur pembina industri di pusat dan daerah</i>

## 1. Mengembangkan Ruang Lingkup dan Spesialisasi Jenis Pelatihan yang Sesuai dengan Kebutuhan Industri

Sejalan dengan perkembangan industri nasional dan global serta dengan mempertimbangkan tugas pokok Balai Diklat Industri sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 40/M-IND/PER/5/2014, maka spesialisasi kompetensi BDI Denpasar dalam menyelenggarakan diklat bagi SDM industri perlu terus dikembangkan

Agar dapat melakukan pengembangan ruang lingkup dan spesialisasi diklat, perlu dilakukan pemetaan kebutuhan kompetensi tenaga kerja industri dari sisi jenjang/level/jabatan (okupasi) serta jumlah tenaga kerja. Langkah pemetaan tersebut dilakukan untuk:

1. Mendapatkan potret kebutuhan tenaga kerja industri sesuai bidang spesialisasi BDI Denpasar;
2. Mengetahui potret kekuatan internal BDI Denpasar dalam melaksanakan pelatihan untuk menjawab potret kebutuhan tersebut

Pelaksanaan pemetaan kebutuhan tenaga kerja industri dapat dilakukan melalui:

1. Mengumpulkan data dan informasi dari seluruh *stakeholder* terkait;
2. Menangkap kebutuhan industri melalui instrumen survei dan kuisioner sesuai data dan informasi yang terkumpul;
3. Melakukan verifikasi dan validasi atas instrumen dan kuisioner melalui *Forum Group Discussion* dengan melibatkan stakeholder;
4. Membuat analisa dan laporan atas hasil yang didapatkan sebagai input dalam melakukan pemetaan ulang guna membuat rencana pelatihan sesuai spesialisasi BDI Denpasar

## 2. Mengembangkan program dan modul pelatihan berbasis kompetensi

Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) merupakan salah satu model pengembangan SDM industri yang telah dilaksanakan sejak tahun 2016 sampai saat ini oleh Balai Diklat Industri, dalam pelatihan dengan skema 3 in 1 (pelatihan, uji kompetensi, dan penempatan pada sektor industri).

PBK dilakukan untuk meningkatkan kualitas kompetensi tenaga kerja industri yang berdasar pada kebutuhan kompetensi industri terkait, sehingga tercipta *link and match* antara *supply - demand* kompetensi.

Tahapan dalam menyusun program pelatihan berbasis kompetensi, adalah sebagai berikut:

1. Menentukan paket pelatihan;
2. Menyusun silabi;
3. Menyusun kurikulum; dan
4. Mengidentifikasi kebutuhan peralatan dan bahan

Penyusunan program pelatihan berbasis kompetensi harus ditindaklanjuti dengan menyusun dan mengembangkan modul pelatihan berbasis kompetensi sehingga dapat digunakan sebagai sarana pembelajaran pada pelatihan berbasis kompetensi. Modul pelatihan berbasis kompetensi disusun dengan melibatkan para pemangku kepentingan antara lain instruktur, industri / pengguna tenaga kerja, pakar dan praktisi yang kompeten di bidangnya. Terdapat tiga tahapan utama dalam melakukan penyusunan modul, yaitu:

1. Penyusunan konsep modul pelatihan berbasis kompetensi;
2. Pengesahan modul yang terdiri dari buku materi dan buku asesment; dan
3. Validasi dan revisi modul pelatihan berbasis kompetensi

Output dari penyusunan modul pelatihan berbasis kompetensi ini terdiri dari:

- Buku materi yang berisi uraian materi pengetahuan dan langkah-langkah kerja yang akan dipelajari peserta latih sesuai unit kompetensi yang tertuang pada masing-masing Program Pelatihan; dan
- buku asesmen yang berisi uraian penilaian teori dan praktik yang harus dilalui peserta latih dalam proses pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi.

## 3. Menyelenggarakan Pelatihan Berbasis Kompetensi 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. Hal ini dilakukan dengan 3 langkah yakni

- Membuat *Memorandum of Understanding* (MoU) kerjasama dengan Industri
- Melakukan rekrutmen peserta pelatihan
- Melaksanakan pelatihan dan sertifikasi kompetensi
- Melakukan penempatan kerja
- Melakukan *tracer study* alumni



Gambar 3.4 - Diklat 3 in 1 (Pelatihan, Sertifikasi Kompetensi, Penempatan Kerja)

#### 4. Mengembangkan skema dan uji kompetensi LSP

Skema sertifikasi merupakan paket kompetensi dan persyaratan spesifik yang berkaitan dengan kategori keterampilan tertentu. Jenis skema sertifikasi dapat dikembangkan berdasarkan KKNl, okupasi, atau klaster. Skema sertifikasi ini dapat dikembangkan dengan tahapan:

1. Menginterpretasikan persyaratan pengembangan skema sertifikasi;
2. Melakukan perumusan skema sertifikasi;
3. Validasi skema sertifikasi mencakup pengajuan penambahan skema ke BNSP dan melakukan revisi sesuai hasil validasi;
4. Memelihara skema sertifikasi melalui pemantauan secara berkelanjutan terhadap kesesuaian skema sertifikasi yang sudah ada dengan kebutuhan di lapangan.

Uji kompetensi dilaksanakan menggunakan MUK, yang dirancang untuk menilai kompetensi secara tertulis, lisan, praktek, pengamatan, atau cara lain yang andal dan obyektif, serta berdasarkan dan konsisten dengan skema sertifikasi. MUK disusun oleh asesor, tim asesor dengan melibatkan praktisi industri, dengan langkah-langkah:

1. Menyiapkan proses pengembangan perangkat asesmen;
2. Mengembangkan perangkat asesmen, untuk setiap metode penilaian yang mungkin dilakukan pada masing-masing skema;
3. Melakukan uji coba dan reviu perangkat asesment untuk mendapatkan umpan balik sebelum MUK diterapkan pada asesi

Asesor kompetensi merupakan salah satu kunci penting dalam pelaksanaan uji kompetensi. Untuk memastikan kualitas pengujian kompetensi yang dilakukan, BDI harus menetapkan kriteria yang harus dipenuhi oleh asesor secara umum, yakni:

1. memahami skema sertifikasi yang relevan;
2. memiliki kompetensi teknis terkait skema sertifikasi;
3. mampu menerapkan prosedur uji kompetensi dan dokumentasinya;
4. fasih secara lisan maupun tertulis; dan
5. dapat menggenapi setiap benturan kepentingan yang diketahui untuk memastikan bahwa penilaian yang dibuat tidak memihak

Kehandalan asesor dari segi segi teknis dan metodologi adalah mutlak diperlukan untuk mendukung kehandalan LSP melakukan proses uji kompetensi. Untuk itu LSP perlu melakukan update dan upgrade kapasitas asesornya menyesuaikan dengan perkembangan industri yang sangat dinamis.

Sebelum uji kompetensi dilakukan, LSP harus memastikan ketersediaan dan kesiapan TUK yang meliputi:

1. pelaksanaan uji kompetensi yang dilaksanakan;
2. persyaratan teknis TUK sesuai lingkup skema sertifikasi yang diacu;
3. hasil verifikasi TUK yang dilakukan oleh asesor lisensi;
4. penetapan TUK terverifikasi untuk lingkup skema sertifikasi yang diacu;
5. jaminan ketidak berpihakan dan keamanan materi uji kompetensi; dan
6. sistem digitalisasi uji kompetensi

BDI harus dapat menyiapkan sistem digital proses uji kompetensi dari sebelumnya masih sistem manual dan konvensional. Sistem digital yang dikembangkan harus tetap memenuhi kaidah pedoman Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) mulai dari proses penyiapan perangkat uji kompetensi, proses pendaftaran asesi, proses asesmen hingga proses pencetakan sertifikat kompetensi. Proses digital ini akan memudahkan LSP BDI dalam menjalankan tugasnya pada setiap tahapannya dan mendukung terwujudnya *Smart Training Facility*.

## **5. Mengembangkan sertifikasi kompetensi internasional.**

Selain menyelenggarakan sertifikasi kompetensi melalui LSP yang telah dilisensi BNSP seperti yang selama ini dilakukan, BDI perlu melakukan penjangkauan kerjasama 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 adalah dengan :

- Melakukan identifikasi standar kompetensi internasional
- Melakukan identifikasi lembaga sertifikasi internasional
- Melakukan kerjasama dengan lembaga sertifikasi internasional

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

Mengacu pada PERPPU Nomor 22 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang telah ditetapkan menjadi Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang juga mengubah UU Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian. Diatur bahwa penyelenggaraan inkubasi dilakukan oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Perguruan Tinggi, dunia usaha, dan/atau masyarakat.

Sebagaimana yang telah diatur dalam Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023, inkubasi bisnis bertujuan untuk:

- menciptakan usaha baru;
- menguatkan dan mengembangkan kualitas UMK-M yang mempunyai nilai ekonomi dan berdaya saing tinggi; dan
- mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia terdidik dalam menggerakkan perekonomian dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi

dengan sasaran

- penciptaan dan penumbuhan usaha baru serta penguatan kapasitas pelaku usaha pemula yang berdaya saing tinggi;
- penciptaan dan pertumbuhan usaha baru yang mempunyai nilai ekonomi yang mempunyai nilai ekonomi dan berdaya saing tinggi; dan
- peningkatan nilai tambah pengelolaan potensi ekonomi melalui pemanfaatan ilmu pengetahuan dan ekonomi

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, penyelenggaraan inkubasi bertujuan untuk:

- menciptakan usaha baru;
- menguatkan dan mengembangkan kualitas usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yang mempunyai nilai ekonomi dan berdaya saing tinggi; dan
- mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia terdidik dalam menggerakkan perekonomian dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi

Lembaga inkubator melakukan;

- pembinaan, pelatihan, dan pendampingan kepada calon pelaku usaha; dan/atau
- pengembangan pelaku usaha pemula yang inovatif dan produktif

Hal tersebut dilakukan melalui kegiatan dengan tahapan yang meliputi;

- pra Inkubasi;
- inkubasi; dan
- pasca Inkubasi

berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tahapan pra inkubasi paling sedikit terdiri dari;

- penawaran program inkubasi;
- seleksi peserta inkubasi (tenant); dan
- kontrak tertulis dengan peserta inkubasi (tenant)

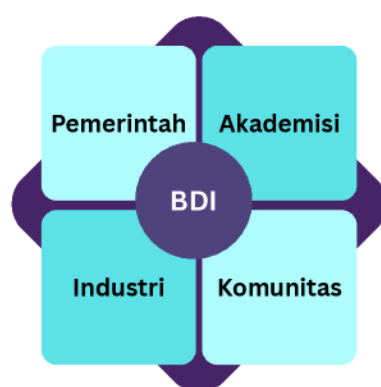
Tahapan inkubasi paling sedikit terdiri dari;

- perumusan ide usaha;
- pelatihan ide usaha peserta inkubasi;
- pemberian bimbingan dan konsultasi pengembangan usaha;
- pendampingan; dan
- pertemuan mitra usaha (*business matching*)

Tahapan pasca inkubasi paling sedikit terdiri dari;

- menyediakan jejaring antar peserta inkubasi (tenant);
- memberikan peluang partisipasi kepemilikan pada perusahaan peserta inkubasi (tenant);
- melakukan monitoring dan evaluasi perkembangan usaha perkembangan peserta inkubasi paling singkat 2 tahun;
- memberikan fasilitas akses sumber pembiayaan; dan
- mengarahkan para alumni inkubator membentuk wadah yang legal dalam pengembangan usaha

Dalam melakukan kegiatan tersebut inkubator bisnis perlu menjalin kemitraan dengan konsep *Quadruple Helix* yang melibatkan pemerintah, akademisi, asosiasi, dan komunitas dengan perannya masing-masing.



Gambar 3.5 - Pengembangan Inkubator Bisnis

## 7. Membangun dan Mengembangkan *Smart Training Facility*

Pelatihan yang diselenggarakan bagi para SDM industri sudah sepatutnya disesuaikan perkembangan teknologi. Untuk menyelenggarakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri 4.0, dimulai dengan membangun fasilitas pelatihan cerdas (*smart training facilities*).

Dengan fasilitas yang ‘cerdas’ diharapkan pelatihan yang diselenggarakan dapat meningkatkan fungsi dan efisiensinya. Ragam komponen smart training facility yang dimaksudkan mencakup adanya smart infrastructure (perangkat), smart classroom, dan smart monitoring peserta diklat. Dalam membangun smart training facility, langkah-langkah yang perlu dilakukan oleh BDI yaitu:

- Mengembangkan infrastruktur berbasis smart / industri 4.0 dengan cara:
  - Mengidentifikasi model-model smart training yang tersedia;
  - Melakukan analisa kebutuhan infrastruktur untuk mendukung smart training yang akan diselenggarakan;
  - Studi kelayakan terkait pembiayaan penyediaan infrastruktur;
  - Menyusun rencana pengembangan smart infrastructure

- Mengembangkan model smart training, dengan mengidentifikasi model pelatihan yang sesuai untuk diselenggarakan secara smart training, dengan langkah-langkah:
  - identifikasi kebutuhan pelatihan yang dapat dilakukan dengan fasilitas smart training;
  - memeriksa ketersediaan infrastruktur yang mendukung pelatihan yang akan dilakukan dengan fasilitas smart training
  - menyusun program smart training yang komprehen meliputi; peralatan dan teknologi pendukung, metode pembelajaran, kurikulum dan silabus, target capaian pembelajaran, kompetensi dan syarat peserta yang diharapkan
  - menetapkan pihak industri yang akan mendukung, dalam penyelesaian teknologi smart training facility, maupun penempatan kerja peserta pelatihan.
- Mengembangkan *Learning Management System* (LMS) yang terintegrasi. LMS adalah istilah umum yang dari sebuah sistem manajemen pembelajaran yang dikembangkan secara khusus untuk mengelola pelatihan secara online, mendistribusikan materi pembelajaran, dan memungkinkan kolaborasi. sebuah LMS multak diperlukan untuk mendukung pembangunan *smart training facility*.

## **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, wirausaha industri dan pembina 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 SDM Aparatur Kementerian Perindustrian. Sebagai unit kerja pelatihan yang dimiliki Kementerian Perindustrian, BDI juga diamanahkan untuk menyelenggarakan pelatihan bagi pembina industri pusat dan daerah, khususnya bagi jabatan fungsional yang berada di lingkungan Kementerian Perindustrian. Langkah yang dilakukan BDI sebagai penyelenggara pelatihan bagi jabatan fungsional di lingkungan Kementerian Perindustrian yaitu:

- Rekrutmen peserta;
- Penyiapan tenaga pengajar;
- Penyiapan sarana prasana;
- Penyiapan Tempat Uji Kompetensi bagi Pejabat Fungsional

Dalam melaksanakan strategi tersebut BDI Denpasar perlu mengenali Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Tantangan

Gambar 3.6 - SWOT BDI Denpasar

<p style="text-align: center;"><b>Kekuatan (Strength)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki sarana dan prasarana diklat yang memadai</li> <li>• Memiliki pengalaman dalam melaksanakan diklat teknis dan struktural</li> <li>• Memiliki instruktur dan widyaiswara sebagai tenaga pengajar</li> <li>• Memiliki jejaring kerjasama yang luas dan baik dengan industri, lembaga pendidikan, lembaga keuangan, maupun sesama instansi pemerintahan</li> <li>• Memiliki sistem manajemen mutu ISO 9001:2015</li> <li>• Memiliki Lembaga Sertifikasi Profesi, asesor yang bersertifikasi, serta Tempat Uji Kompetensi yang memadai</li> <li>• Memiliki Inkubator Bisnis</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Kelemahan (Weakness)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dalam proses diklat masih mengandalkan tenaga instruktur diklat yang berasal dari praktisi / mitra industri</li> <li>• Keterbatasan jumlah SDM sehingga tenaga pengajar (instruktur / widyaiswara) cukup intens terlibat dalam pekerjaan – pekerjaan rutin yang bersifat administratif</li> <li>• Skema uji kompetensi belum bisa memenuhi semua kebutuhan industri</li> <li>• Persepsi industri terhadap kualitas lulusan diklat yang masih rendah</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Peluang (Opportunity)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingginya minat generasi muda untuk bekerja di bidang animasi dan digital content.</li> <li>• Industri animasi merupakan industri padat karya.</li> <li>• Pertumbuhan industri animasi dan digital content yang baik dan menjanjikan</li> <li>• Kebutuhan tenaga kerja industri animasi yang meningkat</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Ancaman (Threat)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mulai berlakunya Masyarakat Ekonomi ASEAN</li> <li>• Terdapatnya lembaga – lembaga (swasta maupun pemerintah) yang menawarkan spesialisasi pelatihan serupa</li> <li>• Terbatasnya calon peserta diklat yang memenuhi kualifikasi minimum untuk mengikuti diklat animasi</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Strategi S-O</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyelenggarakan diklat animasi berbasis kompetensi secara profesional dan berorientasi pada kebutuhan industri, serta untuk mengisi gap kompetensi yang ada</li> <li>• Menyelenggarakan pelatihan penciptaan wirausaha baru dan mengembangkan inkubator bisnis bagi wirausaha baru bidang kriya dan digital.</li> <li>• Mengembangkan program dan kurikulum diklat sesuai bidang spesialisasi BDI Denpasar, berbasis kompetensi dan berdasarkan SKKNI yang ada</li> <li>• Melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang melibatkan peran instansi di daerah, pelaku industri dan asosiasi industri animasi</li> <li>• Menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2015 secara konsisten</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Strategi S-T</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan kelengkapan dan kesiapan sarana prasarana diklat guna mendukung pengembangan program diklat</li> <li>• Menyempurnakan metode rekrutmen melalui berbagai platform, agar menjangkau lebih banyak calon peserta diklat.</li> <li>• Menjajaki kerjasama sertifikasi internasional</li> </ul>

Strategi W-O	Strategi W-T
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan keterlibatan instruktur secara klasikal, agar semakin berperan aktif dalam pelaksanaan diklat 3 in 1.</li> <li>• Meningkatkan kompetensi aparatur penyelenggara diklat melalui pelatihan, seminar, dan lain – lain</li> <li>• Melakukan upaya untuk mempublikasi hasil karya peserta diklat dengan memanfaatkan berbagai platform yang ada secara daring.</li> <li>• Mengembangkan, serta memperbarui skema dan materi uji kompetensi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengidentifikasi standar kompetensi internasional sesuai bidang spesialisasi BDI Denpasar</li> <li>• Menjajaki tersedianya LMS (Learning Management System) yang terintegrasi, dievaluasi, dan terbaru secara berkala</li> </ul>

### 3.1 KERANGKA REGULASI

Dalam rangka melaksanakan arah kebijakan dan strategi pembangunan tahun 2025 – 2029, diperlukan kerangka regulasi yang dapat memfasilitasi, dan mendorong upaya pencapaian tujuan berbangsa dan bernegara. BDI Denpasar sebagai satuan kerja dibawah BPSDMI, tupoksinya dipengaruhi oleh regulasi yang disusun dan ditetapkan selama periode 2025 – 2029 oleh BPSDMI, adapun beberapa regulasi yang disusun dan ditetapkan selama periode 2020 – 2024, adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7 - Kerangka Regulasi

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait / Instansi	Target Penyelesaian
1	Rpermen Percepatan Pembangunan Infrastruktur Kompetensi	PP Tentang Sumber Daya Industri	BPSDMI	Ditjen di Lingkungan, Kementerian Ketenagakerjaan, dan BNSP	2022
2	Rpermen Pengembangan Lembaga Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi yang Link and Match dengan Dunia Industri	PP Tentang Sumber Daya Industri	BPSDMI	Ditjen di Lingkungan, Kementerian Ketenagakerjaan, dan BNSP	2022
3	Rpermen Pengelolaan Inkubator Industri Berbasis Kompetensi	PP Tentang Sumber Daya Industri	BPSDMI	Ditjen di Lingkungan, Kementerian Ketenagakerjaan, dan BNSP	2022
4	Rpermen Penyelenggaraan Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi dengan Sistem 3 in 1	PP Tentang Sumber Daya Industri	BPSDMI	Ditjen di Lingkungan Kemenperin	2022

### 3.2 KERANGKA KELEMBAGAAN

Dalam Undang – Undang Republik Indonesia No. 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian, diatur tentang Pembangunan Sumber Daya Industri yang meliputi:

- Pembangunan sumber daya manusia
- Pemanfaatan sumber daya alam
- Pengembangan dan Pemanfaatan Teknologi Industri
- Pengembangan dan pemanfaatan kreativitas dan inovasi
- Penyediaan sumber pembiayaan

Pembangunan sumber daya manusia Industri dilakukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten guna meningkatkan peran sumber daya manusia Indonesia di bidang Industri. Pembangunan sumber daya manusia Industri dilakukan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, pelaku industri, dan masyarakat, yang memperhatikan penyebaran dan pemerataan ketersediaan sumber daya manusia Industri yang kompeten untuk setiap wilayah provinsi dan kabupaten/kota. Sumber daya manusia Industri sebagaimana dimaksud di atas meliputi; wirausaha Industri, tenaga kerja Industri, pembina Industri, dan konsultan Industri. Dalam buku “Pembangunan Vokasi Industri Bertaraf Global Menuju Corporate University BPSDMI Kementerian Perindustrian” atas dasar Keputusan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor 1009 Tahun 2021 tentang Pengembangan Vokasi Industri Bertaraf Global menuju Corporate University BPSDMI Kementerian Perindustrian, dinyatakan kebijakan spesialisasi BDI saat ini yang diterapkan pada 7 (tujuh) Balai Diklat Industri, sebagai berikut

Tabel 3.8 - Spesialisasi Balai Diklat Industri

No	Satker	Spesialisasi		
		Kelompok / Bidang Industri	Prioritas	Penunjang
1	BDI Medan	Kimia dasar dan pangan	Kimia, Oleo Chemical (sawit)	Industri berbasis pangan dan produk karet
2	BDI Padang	Pangan, hulu agro, farmasi, tekstil, dan aneka	Agro, pangan, dan Fitopharmacy	Industri berbasis bordir dan desain kemasan industri
3	BDI Jakarta	Alat transportasi, barang modal, komponen, logal dan tekstil	Otomotif, komponen, dan logam	Industri berbasis tekstil/fesyen
4	BDI Yogyakarta	Tekstil, kulit, alas kaki, aneka dan alat kesehatan	Alas kaki, furniture, dan plastik	Industri berbasis tekstil dan alat kesehatan
5	BDI Surabaya	Elektronika, barang modal, tekstil, dan aneka	Elektronika, mekanik dan permesinan	Industri berbasis tekstil dan desain kemasan industri
6	BDI Denpasar	Telematika dan aneka	Animasi, digital content, dan IOT	Industri berbasis aplikasi, pengembangan permainan, dan kriya
7	BDI Makassar	Pangan, hulu agro, farmasi, dan aneka	Agro, pangan, dan Fitopharmaca	Desain kemasan industri

Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri Denpasar yang selanjutnya disebut sebagai Balai Diklat Industri Denpasar adalah unit pelaksana teknis di bidang pendidikan dan pelatihan industri yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Industri. Balai Diklat Industri Denpasar dipimpin oleh seorang Kepala

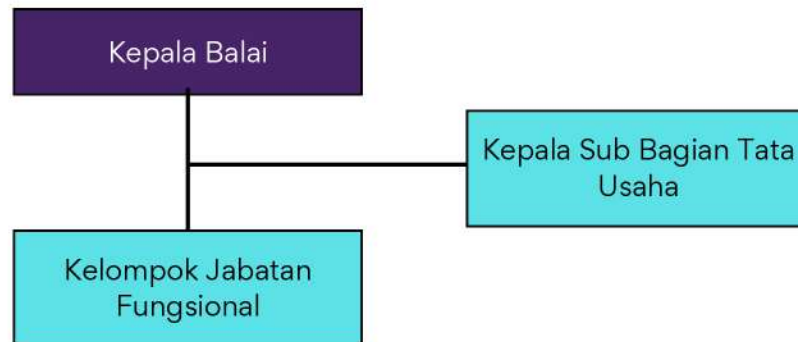
Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi BDI Denpasar yang mendukung pembangunan sumber daya manusia industri sesuai bidang spesialisasinya, dan dalam rangka mendukung pencapaian sasaran BDI Denpasar, dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor 40/M-IND/PER/5/2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri sesuai Pasal (4), susunan organisasinya terdiri atas

1. Sub Bagian Tata Usaha
2. Seksi Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan
3. Seksi Pengembangan dan Kerja Sama Pendidikan dan Pelatihan
4. Kelompok Jabatan Fungsional

Adapun tugas dari masing – masing subbagian / seksi / kelompok jabatan tersebut sebagai berikut

1. Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana, program, dan anggaran, urusan administrasi kepegawaian dan manajemen kinerja, keuangan, persuratan, kearsipan, pengelolaan perpustakaan, kehumasan, perlengkapan dan rumah tangga, serta pemantauan evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Balai Diklat Industri
2. Seksi Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas melakukan perencanaan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berbasis spesialisasi dan kompetensi, pelaksanaan uji kompetensi dan sertifikasi, penyelenggaraan inkubator bisnis, serta evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan
3. Seksi Pengembangan dan Kerja Sama Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas melakukan penyusunan dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan, pelaksanaan identifikasi kompetensi, analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan penempatan, monitoring pasca pendidikan dan pelatihan, kerja sama pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan workshop/teaching factory/inkubator bisnis
4. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing – masing berdasarkan peraturan perundang – undangan

Sesuai dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 390 Tahun 2019 tentang Langkah Strategis dan Konkret Penyederhanaan Birokrasi maka mulai Juni 2020, BDI Denpasar melakukan penyederhanaan Birokrasi dengan menghapus jabatan struktural untuk eselon IV, sehingga struktur organisasi BDI Denpasar menjadi seperti pada gambar berikut:



Gambar 3.9 - Struktur Organisasi Balai Diklat Industri

# TARGET KINERJA, DAN KERANGKA PENDANAAN

## 4.1 INDIKATOR TARGET KINERJA

Untuk mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan untuk tahun 2025 – 2029, Balai Diklat Industri Denpasar akan melaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan arah kebijakan dan strategi yang dijabarkan pada Bab 3. Sasaran Kegiatan yang telah ditetapkan merupakan kondisi yang akan dicapai secara nyata dan mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil dari satu atau beberapa kegiatan. Berikut merupakan indikator kinerja kegiatan BDI Denpasar 2025 - 2029:

Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan (IKSK) dari tiap Sasaran Kegiatan (SK), dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.1 - Indikator Kinerja

Kode SK	Sasaran Kegiatan	Kode IKSK	Indikator Kinerja
ST	Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional melalui Unit Pelatihan Vokasi	IKST	Persentase SDM Industri yang Kompeten
SK1	Terfasilitasinya Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Industri dalam Mendukung Penumbuhan Sektor Industri Melalui Unit Pelatihan Vokasi	IKSK1.1	Persentase lulusan peserta diklat yang bekerja dan mempunyai kompetensi bidang industri
		IKSK1.2	Persentase lulusan peserta pelatihan yang mempunyai kompetensi bidang industri*
		IKSK1.3	Wirausaha baru hasil inkubator bisnis industri yang tumbuh

SK2	Persentase ASN bidang industri lulusan pelatihan dengan predikat minimal baik	IKSK2.1	Persentase ASN Bidang Industri Lulusan Pelatihan dengan Predikat Minimal Baik
SK3	Terlaksananya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel, serta Berorientasi di Unit Pelatihan Vokasi	IKSK3.1	Persentase Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri dalam Pengadaan Barang dan/atau Jasa Pemerintah
		IKSK3.2	Nilai SAKIP
		IKSK3.3	Penilaian dan Analisis Laporan Keuangan
		IKSK3.4	Nilai Profesional ASN
		IKSK3.5	Indeks Kinerja Pelaksanaan Anggaran
		IKSK3.6	Survey Kepuasan Masyarakat
		IKSK2.7	Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan
		IKSK3.8	Tingkat Penerapan SPBE
		IKS3.9	Rekomendasi Pengawasan Internal yang Ditindaklanjuti oleh Satker di Lingkungan Kementerian Perindustrian

Target setiap IKSK periode 2025 - 2029 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 - Target Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan 2025 - 2029

Kode IKSK	Indikator Kinerja	Satuan	2025	2026	2027	2028	2029
IKST	Persentase SDM Industri yang Kompeten	Persentase	90	90,5	91	91,5	92
IKSK1.1	Persentase lulusan peserta diklat yang bekerja dan mempunyai kompetensi bidang industri	Persentase	93	93,5	94	94,5	95
IKSK1.2	Persentase lulusan peserta pelatihan yang mempunyai kompetensi bidang industri*	Persentase	94	94,5	95	95,5	96
IKSK1.3	Wirausaha Baru Hasil Inkubator Bisnis Industri yang Tumbuh*	Tenant	7	24	25	26	27
IKSK2.1	Persentase ASN Bidang Industri Lulusan Pelatihan dengan Predikat Minimal Baik	Indeks	91	92	93	94	95
IKSK3.1	Persentase Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri dalam Pengadaan Barang dan/atau Jasa Pemerintah	Persen	94	94,3	94,5	94,7	95
IKSK3.2	Nilai SAKIP	Nilai	79,45	79,45	79,70	79,70	80
IKSK3.3	Penilaian dan Analisis Laporan Keuangan	Nilai	75	75,25	75,5	75,75	76

Ket: (\*) Indikator Kinerja Utama

Kode IKSK	Indikator Kinerja	Satuan	2025	2026	2027	2028	2029
IKSK3.4	Nilai Profesional ASN	Indeks	81,3	81,4	81,5	81,6	81,7
IKSK3.5	Indeks Kinerja Pelaksanaan Anggaran	Indeks	93,4	93,4	94	94	94,5
IKSK2.6	Survey Kepuasan Masyarakat	Indeks	91,3	91,3	91,7	91,7	92
IKSK2.7	Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan	Nilai	70,1	73	76	79	82
IKSK2.8	Tingkat Penerapan SPBE	Persen	77	78	80	83	85
IKSK2.9	Rekomendasi Pengawasan Internal yang Ditindaklanjuti oleh Satker di Lingkungan Kementerian Perindustrian	Persen	60	62	64	68	70

Setiap indikator kinerja harus memenuhi kriteria S-M-A-R-T:

- S (*Spesific*), indikator harus jelas dan terfokus, tidak ambigu, serta menyebutkan apa yang ingin dicapai
- M (*Measurable*), harus dapat diukur secara kuantitatif atau kualitatif, agar kemajuan dan keberhasilan harus dapat dievaluasi
- A (*Achievable*), harus realistis dan dapat dicapai dengan sumber daya dan kemampuan yang tersedia, meskipun tetap menantang
- R (*Relevant*), harus selaras dan mendukung langsung tujuan atau visi yang lebih besar, serta kesesuaian dengan kebutuhan dan prioritas organisasi
- T (*Timebound*), harus memiliki batas waktu pencapaian yang jelas, seperti target tahunan, atau jangka waktu lainnya.

Penjelasan S-M-A-R-T untuk setiap indikator Kinerja

Tabel 4.3 - Penjelasan S-M-A-R-T untuk Setiap Indikator Kinerja

Kode IKSK	Indikator Kinerja	Penjelasan S-M-A-R-T
IKST	Persentase SDM Industri yang Kompeten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S: Fokus pada jumlah SDM industri peserta pelatihan yang tersertifikasi kompeten dalam 1 tahun</li> <li>• M: Dinyatakan dalam persen</li> <li>• A: Realistis dan dapat dilakukan dengan sumberdaya dan sarana prasana yang tersedia</li> <li>• R: Berkaitan langsung dengan penguatan struktur Industri sesuai tujuan RIPIN III</li> <li>• T: Batas waktu pelaksanaan dan pengukurannya jelas, yakni 1 tahun</li> </ul>
IKSK1.1	Persentase lulusan peserta diklat yang bekerja dan mempunyai kompetensi bidang industri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S: Fokus pada lulusan peserta pelatihan yang tersertifikasi kompeten dalam 1 tahun</li> <li>• M: Dinyatakan dalam persen</li> <li>• A: Realistis dan dapat dilakukan jika gap kompetensi diatasi</li> <li>• R: Berkaitan langsung dengan konsep link and match</li> <li>• T: Batas waktu pelaksanaan dan pengukurannya jelas, yakni 1 tahun</li> </ul>

Kode IKSK	Indikator Kinerja	Penjelasan S-M-A-R-T
IKSK1.2	Persentase lulusan peserta pelatihan yang mempunyai kompetensi bidang industri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S: Fokus pada lulusan peserta pelatihan yang tersertifikasi kompeten dalam 1 tahun</li> <li>• M: Dinyatakan dalam persen</li> <li>• A: Realistis dan dapat dilakukan jika gap kompetensi diatasi</li> <li>• R: Berkaitan langsung dengan konsep link and match</li> <li>• T: Batas waktu pelaksanaan dan pengukurannya jelas, yakni 1 tahun</li> </ul>
IKSK1.3	Wirausaha Baru Hasil Inkubator Bisnis Industri yang Tumbuh*	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S: Fokus pada wirausaha baru hasil inkubator bisnis</li> <li>• M: Jumlah wirausaha baru ditentukan secara kuantitatif, sehingga dapat diukur secara jelas</li> <li>• A: Target cukup realistis dan bisa dicapai dengan perencanaan dan sumber daya yang memadai</li> <li>• R: Indikator ini sangat relevan dengan tujuan peningkatan jumlah wirausaha baru</li> <li>• T: Batas waktu pelaksanaan dan pengukurannya jelas, yakni 1 tahun</li> </ul>
IKSK2.1	Persentase ASN Bidang Industri Lulusan Pelatihan dengan Predikat Minimal Baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S: Fokus pada ASN bidang industri lulusan pelatihan yang berpredikat minimal 'Baik' dalam 1 tahun</li> <li>• M: Dinyatakan dalam persen</li> <li>• A: Realistis dan dapat dilakukan</li> <li>• R: Sesuai dengan arah kebijakan pengembangan dan pembinaan pembina industri baik di tingkat pusat maupun daerah</li> <li>• T: Batas waktu pelaksanaan dan pengukurannya jelas, yakni 1 tahun</li> </ul>
IKSK3.1	Persentase Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri dalam Pengadaan Barang dan/ atau Jasa Pemerintah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S: Fokus pada peningkatan penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan/ atau jasa</li> <li>• M: Jumlah peningkatan ditentukan secara kuantitatif dalam persen sehingga dapat diukur secara jelas</li> <li>• A: Target cukup realistis dan bisa dicapai dengan perencanaan dan sumber daya yang memadai</li> <li>• R: Indikator ini sangat relevan dengan tujuan peningkatan penggunaan PDN</li> <li>• T: Batas waktu pelaksanaannya dan pengukurannya jelas, yakni 1 tahun.</li> </ul>
IKSK3.2	Nilai SAKIP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S: Fokus pada nilai SAKIP</li> <li>• M: Pengukuran dapat dilakukan karena mengacu pada nilai evaluasi SAKIP</li> <li>• A: Target cukup realistis dan bisa dicapai dengan perencanaan dan dan sumber daya yang memadai</li> <li>• R: Merupakan penilaian atas akuntabilitas kinerja sehingga relevan dengan tujuan organisasi</li> <li>• T: Batas waktu pelaksanaan dan pengukurannya jelas yakni 1 tahun</li> </ul>

Kode IKSK	Indikator Kinerja	Penjelasan S-M-A-R-T
IKSK3.3	Penilaian dan Analisis Laporan Keuangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S: Fokus pada nilai Laporan Keuangan</li> <li>• M: Pengukuran dapat dilakukan karena mengacu pada penilaian Laporan Keuangan</li> <li>• A: Target cukup realistis dan bisa dicapai dengan perencanaan dan sumberdaya yang memadai</li> <li>• R: Merupakan penilaian atas Laporan Keuangan sehingga relevan dengan tujuan organisasi</li> <li>• T: Batas waktu pelaksanaan dan pengukurannya jelas yakni 1 tahun</li> </ul>
IKSK3.4	Nilai Profesionalitas ASN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S: Fokus pada nilai Profesionalitas ASN</li> <li>• M: Pengukuran dapat dilakukan karena mengacu pada nilai IP ASN</li> <li>• A: Target cukup realistis dan bisa dicapai dengan perencanaan dan sumberdaya yang memadai</li> <li>• R: Merupakan penilaian atas Profesionalitas ASN sehingga relevan dengan tujuan organisasi</li> <li>• T: Batas waktu pelaksanaan dan pengukurannya jelas yakni 1 tahun</li> </ul>
IKSK3.5	Indeks Kinerja Pelaksanaan Anggaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S: Fokus pada kinerja pelaksanaan anggaran</li> <li>• M: Pengukuran dapat dilakukan karena mengacu pada nilai IKPA</li> <li>• A: Target cukup realistis dan bisa dicapai dengan perencanaan dan sumberdaya yang memadai</li> <li>• R: Merupakan penilaian atas kinerja pelaksanaan anggaran sehingga relevan dengan tujuan organisasi</li> <li>• T: Batas waktu pelaksanaan dan pengukurannya jelas yakni 1 tahun</li> </ul>
IKSK3.6	Survey Kepuasan Masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S: Fokus pada nilai kepuasan masyarakat</li> <li>• M: Pengukuran dapat dilakukan melalui survei</li> <li>• A: Target cukup realistis dan bisa dicapai dengan perencanaan dan sumberdaya yang memadai</li> <li>• R: Merupakan penilaian atas kepuasan masyarakat sehingga relevan dengan tujuan organisasi</li> <li>• T: Batas waktu pelaksanaan dan pengukurannya jelas yakni 1 tahun</li> </ul>
IKSK3.7	Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S: Fokus pada nilai hasil pengawasan atas pengelolaan kearsipan</li> <li>• M: Pengukuran dapat dilakukan melalui hasil penilaian pengawasan kearsipan</li> <li>• A: Target cukup realistis dan bisa dicapai dengan perencanaan dan sumberdaya yang memadai</li> <li>• R: Merupakan penilaian atas pengelolaan kearsipan sehingga relevan dengan tujuan organisasi</li> <li>• T: Batas waktu pelaksanaan dan pengukurannya jelas yakni 1 tahun</li> </ul>

Kode IKS	Indikator Kinerja	Penjelasan S-M-A-R-T
IKSK3.8	Tingkat Penerapan SPBE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S: Fokus pada penilaian tingkat penerapan SPBE</li> <li>• M: Pengukuran dapat dilakukan melalui hasil penilaian penerapan SPBE</li> <li>• A: Target cukup realistis dan bisa dicapai dengan perencanaan dan sumberdaya yang memadai</li> <li>• R: Merupakan penilaian atas penerapan SPBE sehingga relevan dengan tujuan organisasi</li> <li>• T: Batas waktu pelaksanaan dan pengukurannya jelas yakni 1 tahun</li> </ul>
IKSK3.9	Rekomendasi Pengawasan Internal yang Ditindaklanjuti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S: Fokus pada penilaian tindak lanjut rekomendasi pengawasan internal</li> <li>• M: Pengukuran dapat dilakukan melalui hasil penilaian tindak lanjut rekomendasi.</li> <li>• A: Target cukup realistis dan bisa dicapai dengan perencanaan dan sumberdaya yang memadai</li> <li>• R: Merupakan penilaian atas tindak lanjut rekomendasi pengawasan internal sehingga relevan dengan tujuan organisasi</li> <li>• T: Batas waktu pelaksanaan dan pengukurannya jelas yakni 1 tahun</li> </ul>

## 4.2 PROGRAM KERJA DAN KEGIATAN

Dalam rangka mewujudkan tujuan BDI Denpasar yakni: **Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional**. Adapun inisiatif strategis atau kegiatan yang dilakukan oleh BDI Denpasar dalam mencapai sasaran strategis adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 - Indikator Kinerja dan Inisiatif Strategis / Aktivitas / Kegiatan

Kode	Indikator Kinerja	Inisiatif Strategis / Aktivitas / Kegiatan
<b>ST</b>	<b>Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional melalui Unit Pelatihan Vokasi</b>	
IKST	Persentase SDM Industri yang kompeten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Membuat memorandum of understanding kerjasama dengan stakeholder</li> <li>Melakukan rekrutmen peserta pelatihan</li> <li>Melaksanakan pelatihan dan sertifikasi kompetensi</li> </ul>
<b>SK1</b>	<b>Terfasilitasinya Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Industri Dalam Mendukung Penumbuhan Sektor Industri Melalui Unit Pelatihan Vokasi</b>	
IKSK1.1	Persentase Lulusan Peserta Pelatihan yang Bekerja yang Mempunyai Kompetensi Bidang Industri	<ul style="list-style-type: none"> <li>Melakukan seleksi peserta berdasarkan kebutuhan industri</li> <li>Sinkronisasi dengan mitra industri terkait penempatan dan retensi kerja</li> <li>Monitoring dan tracer study</li> </ul>
IKSK1.2	Persentase lulusan peserta pelatihan yang mempunyai kompetensi bidang industri	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi sesuai praktik industri</li> <li>Melaksanakan uji kompetensi dan sertifikasi</li> <li>Evaluasi dan pelaporan</li> </ul>
IKSK1.3	Wirausaha Baru Hasil Inkubator Bisnis Industri yang Tumbuh*	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menjalin kemitraan dengan stakeholder (akademisi, komunitas, pemerintah, industri)</li> <li>Melaksanakan tahapan inkubasi bisnis: <ul style="list-style-type: none"> <li>Pra-inkubasi</li> <li>Inkubasi</li> <li>Pasca-inkubasi</li> </ul> </li> <li>Pengembangan fasilitas inkubator bisnis</li> <li>Pengembangan SDM inkubator bisnis (coach, trainer, pengelola)</li> </ul>
<b>SK2</b>	<b>Persentase ASN bidang industri lulusan pelatihan dengan predikat minimal baik</b>	
IKSK2.1	Persentase ASN Bidang Industri Lulusan Pelatihan dengan Predikat Minimal Baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>Persiapan teknis penyelenggaraan diklat</li> <li>Pelaksanaan pelatihan</li> <li>Pengendalian mutu pelaksanaan diklat</li> <li>Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan diklat</li> </ul>
<b>SK3</b>	<b>Terlaksananya Birokrasi yang Efektif Efisien dan Akuntabel serta Berorientasi di Unit Pelatihan Vokasi</b>	
IKSK3.1	Persentase Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri dalam Pengadaan Barang dan/atau Jasa Pemerintah	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penguatan komitmen pimpinan dan regulasi internal</li> <li>Integrasi produk dalam negeri di perencanaan dan penganggaran</li> <li>Optimalisasi e-katalog dan Bela Pengadaan</li> <li>Menerapkan wajib produk TKDN, minimal 40% kecuali jika tidak tersedia</li> <li>Penguatan kordinasi dengan penyedia</li> <li>Monitoring dan pelaporan penggunaan PDN</li> </ul>

IKSK3.2	Nilai SAKIP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memperkuat komitmen pimpinan dan SDM terhadap pelaksanaan SAKIP</li> <li>• Menyusun rencana kinerja yang terintegrasi</li> <li>• Memperkuat pengukuran dan pelaporan kinerja</li> <li>• Pemanfaatan evaluasi kinerja untuk perbaikan</li> </ul>
IKSK3.3	Penilaian dan Analisis Laporan Keuangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memastikan kesesuaian LK dengan SAP (PP Nomor 71 tahun 2010)</li> <li>• Memastikan kecukupan informasi yang disajikan (Kelengkapan LK, Penjelasan CALK)</li> <li>• Penguatan pengendalian internal dengan menerapkan SPIP</li> <li>• Memastikan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan</li> </ul>
IKSK3.4	Nilai Profesional ASN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan kompetensi teknis dan manajerial ASN melalui pelatihan berbasis kompetensi dan pengembangan jabatan fungsional</li> <li>• Peningkatan disiplin dan etika kerja</li> <li>• Penguatan budaya kerja ber-AKHLAK</li> <li>• Evaluasi kinerja yang transparan dan obyektif</li> </ul>
IKSK3.5	Indeks Kinerja Pelaksanaan Anggaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengoptimalkan revisi DIPA</li> <li>• Menjaga ketepatan antara realisasi dan rencana penarikan dana</li> <li>• Memonitor timeline penyerapan anggaran tiap bulan untuk mengidentifikasi progress dan hambatan</li> <li>• Memproses SPM maksimal 5 hari kerja sejak tanggal BAST / SPP, menggunakan GUP / Lumpsum untuk menghindari penumpukan pengeluaran rutin</li> <li>• Mengoptimalkan pengelolaan UP / TUP</li> <li>• Menghindari keterlambatan pengajuan SPM menjelang tanggal cut-off</li> <li>• Melaporkan output sesuai target, secara rutin dan akurat disertai dokumen pendukung</li> <li>• Melakukan rekonsiliasi data baik internal maupun eksternal secara rutin</li> </ul>
IKSK3.6	Survey Kepuasan Masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memahami kebutuhan / harapan stakeholder</li> <li>• Mendesain layanan yang berorientasi pada kebutuhan / harapan stakeholder</li> <li>• Memastikan ketersediaan dan kelayakan infrastruktur</li> <li>• Menerapkan prinsip-prinsip pelayanan prima (Cepat, tepat, ramah, responsif, transparan, adil dan tidak diskriminatif)</li> <li>• Lakukan survei secara aktif dan berkala</li> <li>• Menindaklanjuti keluhan dan masukan</li> <li>• Bangun citra dan komunikasi efektif</li> <li>• Evaluasi hasil kegiatan secara berkala, tindak lanjut berbasis data.</li> </ul>

IKSK3.7	Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengelola arsip dinamis sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku</li> <li>Mengelola arsip statis sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku</li> <li>Mengolah dan menyajikan arsip menjadi informasi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.</li> </ul>
IKSK3.8	Tingkat Penerapan SPBE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menetapkan regulasi internal (SK, SOP, pedoman teknis) terkait penyelenggaraan SPBE.</li> <li>Membentuk Tim Koordinasi SPBE lintas unit yang bertugas memantau dan mengendalikan pelaksanaan SPBE.</li> <li>Menerapkan manajemen risiko SPBE untuk mencegah kegagalan sistem dan pelanggaran keamanan.</li> <li>Melakukan evaluasi mandiri SPBE sesuai format dari KemenPAN-RB.</li> </ul>
IKSK3.9	Rekomendasi Pengawasan Internal yang Ditindaklanjuti	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengerjakan rekomendasi hasil pengawasan yang disampaikan Inspektorat Jenderal</li> </ul>

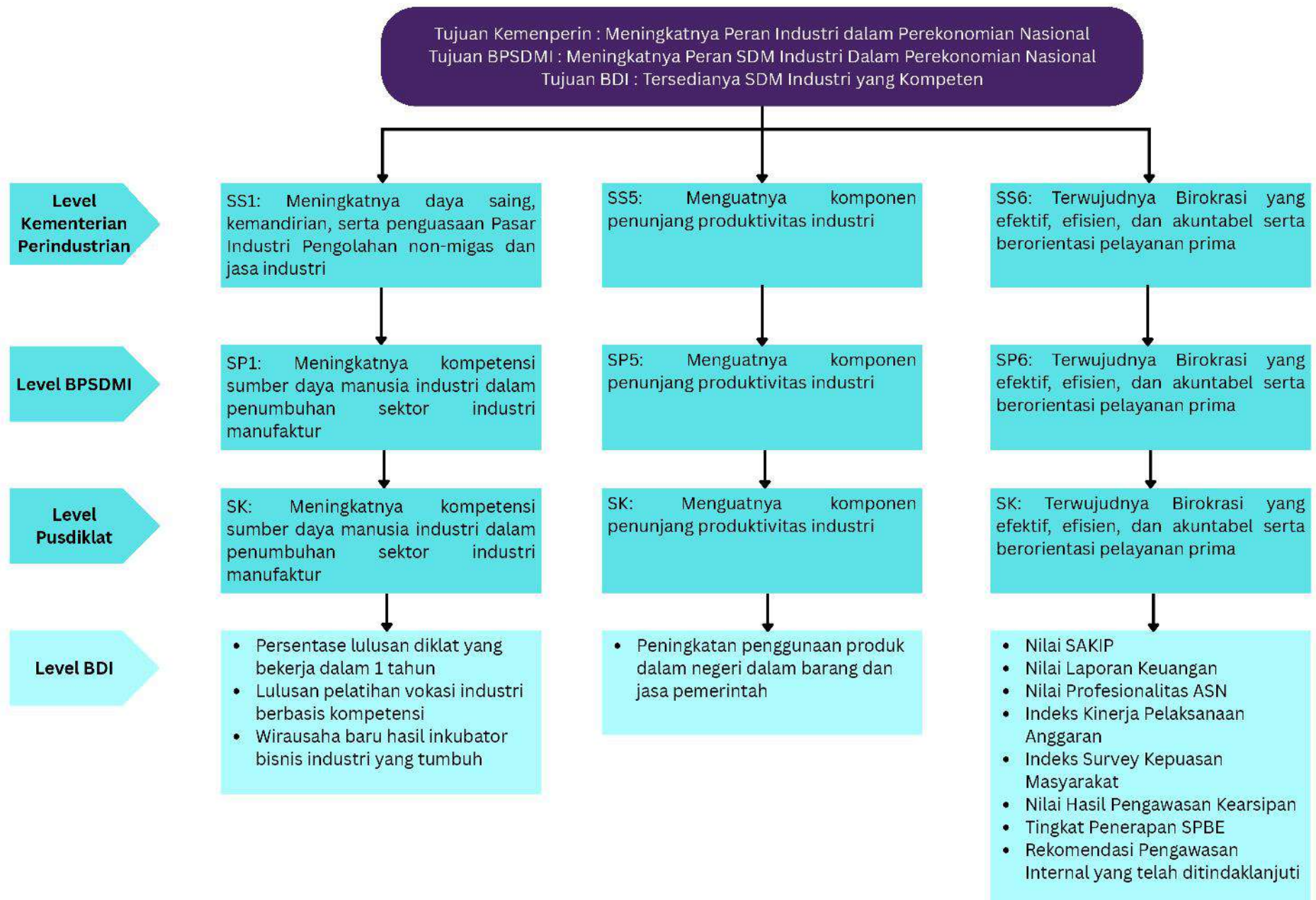
## 4.3 KERANGKA PENDANAAN

Kode	Indikator Kinerja	RO	Keterangan
IKSK1.1	Persentase Lulusan Peserta Pelatihan yang Bekerja yang Mempunyai Kompetensi Bidang Industri	4957.SCH.001	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tenaga Kerja Industri Kompeten Lulusan Diklat Skema 3 in 1 (Pelatihan, Sertifikasi, dan Kompetensi)</li> </ul>
IKSK1.2	Persentase lulusan peserta pelatihan yang mempunyai kompetensi bidang industri	4957.SCH.002 4957.SCH.003	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pelatihan Vokasi Industri Upskilling dan Reskilling</li> <li>Diklat Vokasi Sektor Industri Prioritas</li> </ul>
IKSK1.3	Wirausaha Baru Hasil Inkubator Bisnis Industri yang Tumbuh*	4957.QDJ.001	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inkubator Bisnis untuk Pembentukan Wirausaha Industri</li> </ul>
IKSK2.1	Persentase ASN Bidang Industri Lulusan Pelatihan dengan Predikat Minimal Baik	6893.EBC.051 6893.EBC.052	<ul style="list-style-type: none"> <li>SDM Aparatur Lulusan Diklat Struktural, Fungsional, dan Teknis Industri</li> <li>Layanan Pengembangan dan Pembinaan Jabatan Fungsional</li> </ul>
IKSK3.1	Persentase Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri dalam Pengadaan Barang dan/atau Jasa Pemerintah	4957.RBL.001 4957.RBL.002 6043.CCL.001 6043.EBA.956 6043.EBA.959 6043.EBA.962	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bangunan / Gedung Pelatihan Vokasi</li> <li>Peralatan Pelatihan Vokasi Industri</li> <li>Layanan OM Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi</li> <li>Layanan BMN</li> <li>Layanan Protokoler</li> <li>Layanan Umum</li> </ul>
IKSK3.2	Nilai SAKIP	6043.EBD.953	<ul style="list-style-type: none"> <li>Layanan Pemantauan dan Evaluasi</li> </ul>
IKSK3.3	Penilaian dan Analisis Laporan Keuangan	6043.EBD.955	<ul style="list-style-type: none"> <li>Layanan Manajemen Keuangan</li> </ul>
IKSK3.4	Nilai Profesional ASN	6043.EBC.954	<ul style="list-style-type: none"> <li>Layanan Manajemen SDM</li> </ul>
IKSK3.5	Indeks Kinerja Pelaksanaan Anggaran	6043.EBD.952	<ul style="list-style-type: none"> <li>Layanan Perencanaan dan Penganggaran</li> </ul>
IKSK3.6	Survey Kepuasan Masyarakat	6043.EBD.975	<ul style="list-style-type: none"> <li>Layanan Manajemen Kinerja</li> </ul>
IKSK3.7	Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan	6043.EBD.974	<ul style="list-style-type: none"> <li>Layanan Penyelenggaraan Kearsipan</li> </ul>
IKSK3.8	Tingkat Penerapan SPBE	6043.EBD.961	<ul style="list-style-type: none"> <li>Layanan Reformasi Kinerja</li> </ul>
IKSK3.9	Rekomendasi Pengawasan Internal yang Ditindaklanjuti	6043.EBD.965	<ul style="list-style-type: none"> <li>Layanan Audit Internal</li> </ul>

## 4.3 KERANGKA PENDANAAN

Kode SK	Kode IKSK	Indikator Kinerja	Target					Alokasi Anggaran (Rp.000)					
			Satuan	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
ST	IKST	Persentase SDM Industri yang kompeten	Persen	90	90,5	91	91,5	92	1.441.092	2.237.428	2.463.000	2.522.000	2.580.000
SK1	IKSK1.1	Persentase Lulusan Peserta Pelatihan yang Bekerja yang Mempunyai Kompetensi Bidang Industri	Persen	93	93,5	94	94,5	95	994.500	832.428	1.000.000	1.000.000	1.000.000
	IKSK1.2	Persentase Lulusan peserta pelatihan yang mempunyai kompetensi bidang industri	Persen	94	94,5	95	95,5	96	945.559	832.428	1.000.000	1.000.000	1.000.000
	IKSK1.3	Wirausaha Baru Hasil Inkubator Bisnis Industri yang Tumbuh*	Tenant	7	24	25	26	27	446.592	1.405.000	1.463.000	1.522.000	1.580.000
SK2	IKSK2.1	Persentase ASN bidang industri lulusan pelatihan dengan predikat minimal Baik	Persen	91	92	93	94	95	150.000	5.264	150.000	150.000	150.000
SK3	IKSK3.1	Persentase Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri dalam Pengadaan Barang dan/atau Jasa Pemerintah	Persen	94	94,3	94,5	94,7	95	3.264	4.302	4.500	4.500	4.500
	IKSK3.2	Nilai SAKIP	Nilai	79,45	79,45	79,70	79,70	80	765	4.271	4.500	4.500	4.500
	IKSK3.3	Penilaian dan Analisis Laporan Keuangan	Nilai	75	75,25	75,5	75,75	76	37.002	5.198	6.000	6.000	6.000
	IKSK3.4	Nilai Profesionalitas ASN	Indeks	81,3	81,4	81,5	81,6	81,7	172.243	41.768	42.000	45.000	50.000
	IKSK3.5	Indeks Kinerja Pelaksanaan Anggaran	Indeks	93,4	93,4	94	94	94,5	70.056	4.302	4.500	4.500	4.500
	IKSK3.6	Survei Kepuasan Masyarakat	Indeks	91,3	91,3	91,7	91,7	92	14.284	3.000	5.000	5.000	5.000
	IKSK3.7	Nilai Pengawasan Kearsipan	Nilai	70,1	73	76	79	82	8.797	4.000	16.000	16.000	16.000
	IKSK3.8	Tingkat Penerapan SPBE	Persen	77	78	80	83	85	1.379.672	54.000	54.000	54.000	54.000
	IKSK3.9	Rekomendasi Pengawasan Internal yang Ditindaklanjuti	Persen	60	62	64	68	70	11.704	4.302	4.500	4.500	4.500

## Pohon Kinerja BDI Denpasar



## **PENUTUP**

Rencana Strategis Balai Diklat Industri Denpasar tahun 2025 – 2029 merupakan dokumen perencanaan jangka menengah yang memuat arah, tujuan, strategi dan langkah-langkah utama dalam jangka waktu 5 tahun ke depan. telah disusun selaras dengan Renstra BPSDMI, Renstra Pusdiklat dan UU Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Rencana Strategis ini menyampaikan informasi tentang prioritas dan arah organisasi, menyelaraskan sumber daya dengan tujuan jangka panjang, serta menjadi dasar bagi pengambilan keputusan dan evaluasi kinerja, yang selanjutnya akan dijabarkan dalam dokumen Rencana Kinerja Tahunan dan Rencana Aksi.

Bila terdapat perubahan kebijakan Nasional, perubahan struktur organisasi, atau kondisi eksternal yang tidak terduga, serta hal-hal lain yang perlu ditindaklanjuti dari hasil monitoring dan evaluasi, maka Rencana Strategis ini dapat disesuaikan melalui prosedur yang berlaku.

Diharapkan seluruh komponen Balai Diklat Industri Denpasar dapat menjadikan dokumen perencanaan ini sebagai pedoman dalam menyusun rencana kerja dan melaksanakan program secara berkesinambungan. Komitmen seluruh elemen menjadi kunci utama keberhasilan implementasi Rencana Strategis ini.

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2024	2025	2026	2027	2028	2029
SKT	Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional						
IKT	Persentase SDM Industri yang Kompeten	-	90	90,5	91	91,5	92
<b>Definisi / Deskripsi</b>							
Menurut UU No. 3/2014 Perindustrian, sumber daya industri meliputi: a) tenaga kerja industri; b) pembina industri; c) wirausaha industri; dan d) konsultan industri. SDM industri dinyatakan kompeten apabila telah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan dan/atau pemagangan untuk seluruh jenis SDM industri, serta inkubator industri khusus untuk wirausaha industri.							
<b>Sumber Data</b>							
a) Tenaga kerja industri diantaranya terdiri dari lulusan tahun berjalan dari unit pendidikan maupun pelatihan pada tahun berjalan yang lulus uji kompetensi atau Sertifikasi kompetensi yang diakui oleh LSP atau BNSP baik itu sertifikat kompetensi dengan logo garuda maupun paspor keterampilan (skill passport) yaitu pada pendidikan vokasi industri (SMK dan Politeknik/Akademi Komunitas Kementerian Perindustrian), pelatihan vokasi berbasis kompetensi, diklat SDM 4.0, tenaga kerja industri yang mendapatkan fasilitasi sertifikasi kompetensi, diklat asessor, Guru dan Dosen yang tersertifikasi, dan pelatih tempat kerja yang kompeten.  b) Pembina industri merupakan ASN yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi yaitu diklat teknis/struktural, diklat fungsional, dan rintisan gelar yang telah memiliki ijazah.							
<b>Cara Menghitung (Formula)</b>							
Persentase SDM Industri yang Kompeten: $(\text{Jumlah SDM Industri yang Lulus Uji Kompetensi} : \text{Jumlah SDM Industri yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan}) \times 100\%$  Jumlah SDM Industri = Lulusan pelatihan vokasi berbasis kompetensi tahun berjalan (skilling, upskilling, reskilling) + Lulusan Poltek/Akom tahun berjalan + Lulusan SMK tahun berjalan + Lulusan diklat SDM 4.0 + Lulusan sertifikasi kompetensi industri + Lulusan Diklat Asessor + Lulusan Guru dan Dosen yang tersertifikasi + Lulusan pelatih tempat kerja + Lulusan Diklat Teknis/Struktural + Lulusan diklat Fungsional + Rintisan Gelar							
<b>Satuan</b>	<b>Klasifikasi</b>	<b>Penanggung Jawab Data</b>					
Persen	Maksimasi	Kordinator Penyelenggara Diklat BDI Denpasar					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2024	2025	2026	2027	2028	2029
SK1	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Industri dalam Penumbuhan Sektor Industri						
IKSK1.1	Persentase lulusan peserta didik dan diklat yang bekerja dan mempunyai kompetensi bidang industri	-	93	93,5	94	94,5	95
<b>Definisi / Deskripsi</b>							
<p>Ketersediaan tenaga kerja yang kompeten merupakan prasyarat utama bagi terwujudnya industri nasional yang mandiri, maju, dan berdaya saing. Tantangan perkembangan ekonomi internasional saat ini meliputi persaingan di pasar bebas tenaga kerja. Untuk menjawab tantangan tersebut, pembangunan tenaga kerja industri yang kompeten menjadi kebutuhan mendesak, yang dilaksanakan melalui pendidikan dan diklat vokasi yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri (BPSDMI) yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan vokasi pada berbagai jenjang.</p> <p>Pendidikan vokasi meliputi pendidikan tinggi (politeknik dan akademi komunitas), program setara DIKPloma I, serta pendidikan menengah (Sekolah Menengah Kejuruan/SMK) yang diharapkan dapat menghasilkan tenaga kerja kompeten. Output program ini diukur melalui persentase lulusan yang bekerja, termasuk yang berwirausaha, dan memiliki sertifikasi kompetensi yang diakui oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) atau Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Persentase lulusan yang bekerja diharapkan meningkat setiap tahunnya melalui berbagai strategi peningkatan kualitas pendidikan untuk menghasilkan tenaga kerja yang kompeten. Penghitungan persentase lulusan yang bekerja dilakukan paling lama satu tahun setelah dinyatakan lulus pada tahun sebelumnya (tahun-1).</p> <p>Sementara diklat vokasi berbasis kompetensi yang meliputi diklat skilling dengan skema pelatihan, sertifikasi, dan penempatan SDM Industri, merupakan program penyiapan tenaga kerja industri melalui pelatihan berbasis kompetensi dan pelaksanaan sertifikasi kompetensi mengacu pada standard kompetensi serta lulusannya ditempatkan bekerja pada perusahaan industri (skilling). Penyediaan SDM yang kompeten dilaksanakan melalui penyelenggaraan pelatihan pada 7 balai diklat industri di lingkungan Kementerian Perindustrian. Capaian target ini merupakan jumlah peserta program pelatihan skilling (pelatihan, sertifikasi, dan penempatan) yang terserap di dunia industri.</p>							
<b>Sumber Data</b>							
<p>Data program pendidikan vokasi merupakan lulusan tahun sebelumnya (t-1) dari pendidikan tinggi (politeknik dan akademi komunitas) dan pendidikan menengah (Sekolah Menengah Kejuruan/SMK) yang bekerja termasuk berwirausaha dan memiliki sertifikasi kompetensi yang diakui oleh LSP atau BNSP baik itu sertifikat kompetensi dengan logo garuda maupun paspor keterampilan (skill passport).</p> <p>Data program diklat vokasi merupakan lulusan diklat skilling tahun berjalan pada balai diklat industri yang terserap atau bekerja.</p>							
<b>Cara Menghitung (Formula)</b>							
<p><math>A = ((B+C+E):(D+F)) \times 100\%</math></p> <p>Keterangan:  A = Persentase lulusan peserta didik dan diklat yang bekerja dan mempunyai kompetensi bidang industri  B = Jumlah lulusan peserta didik tahun-1 yang diterima kerja dan memiliki kompetensi bidang industri  C = Jumlah lulusan peserta didik t-1 yang berwirausaha dan memiliki kompetensi bidang industri  D = Total peserta didik yang lulus pada t-1  E = Jumlah lulusan peserta diklat skilling tahun berjalan yang terserap atau berkerja  F = Total peserta diklat yang lulus pada tahun berjalan</p>							
<b>Satuan</b>	<b>Klasifikasi</b>	<b>Penanggung Jawab Data</b>					
Persen	Maksimasi	Kordinator Penyelenggara Diklat BDI Denpasar					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2024	2025	2026	2027	2028	2029
SK1	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Industri dalam Penumbuhan Sektor Industri						
IKSK1.2	Persentase lulusan peserta pelatihan yang mempunyai kompetensi bidang industri	-	94	94,5	95	95,5	96
<b>Definisi / Deskripsi</b>							
<p>Pelatihan vokasi industri upskilling merupakan pelatihan peningkatan kompetensi kerja, diberikan kepada tenaga kerja industri yang telah melalui masa uji coba dan/atau masa kerja tertentu di industri (industri besar, industri kecil menengah, atau kemitraan) dalam pekerjaan saat ini atau untuk meningkat ke posisi yang lebih tinggi dalam bidang yang sama. Pelatihan upskilling dilaksanakan dengan tahapan pelatihan, sertifikasi, dan penempatan kembali pada tempat kerja masing-masing. Tujuan upskilling secara umum untuk meningkatkan keterampilan dalam tugas yang sedang dijalani, beradaptasi dengan teknologi baru, atau mengambil tanggung jawab tambahan.</p> <p>Pelatihan vokasi industri reskilling merupakan pelatihan alih kompetensi kerja, diberikan kepada tenaga kerja industri yang terdampak pemutusan hubungan kerja, memutuskan berhenti bekerja, terjadi shifting bagian kerja, perubahan standar kompetensi, dan/atau beralih ke bidang industri yang berbeda dengan sebelumnya. Tujuan reskilling secara umum adalah memberikan keterampilan baru yang berbeda dari keterampilan yang sudah dimiliki sebelumnya untuk transisi atau berpindah ke bidang kerja yang berbeda sesuai dengan kebutuhan industri (industri besar, industri kecil menengah, atau kemitraan).</p> <p>Pelatihan upskilling dan reskilling dilaksanakan oleh Pusdiklat SDM Industri untuk seluruh sektor industri dan dapat didelegasikan ke Balai Diklat Industri sesuai dengan spesialisasi yang telah ditentukan dalam Peraturan Menteri Perindustrian dan Peraturan/ Keputusan dibawahnya.</p>							
<b>Sumber Data</b>							
Data jumlah lulusan/peserta pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi upskilling dan reskilling pada Pusdiklat SDM Industri dan BDI yang kompeten di tahun berjalan pada aplikasi SIDIA							
<b>Cara Menghitung (Formula)</b>							
(Jumlah lulusan pelatihan upskilling dan reskilling yang kompeten pada tahun berjalan: Total peserta pelatihan upskilling dan reskilling pada tahun berjalan) x 100%							
<b>Satuan</b>	<b>Klasifikasi</b>	<b>Penanggung Jawab Data</b>					
Persen	Maksimasi	Kordinator Penyelenggara Diklat BDI Denpasar					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2024	2025	2026	2027	2028	2029
SK1	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Industri dalam Penumbuhan Sektor Industri Manufaktur						
IKSK1.3	Wirausaha Baru Hasil Inkubator Bisnis Industri yang Tumbuh*	23	7	24	25	26	27
<b>Definisi / Deskripsi</b>							
<p>Program Inkubator Bisnis merupakan suatu proses pembinaan, pendampingan, dan pengembangan yang diberikan kepada peserta inkubasi (tenant). Tenant inkubator bisnis pada Balai Diklat Industri (BDI) dan pendidikan tinggi (Politeknik/Akademi Komunitas Industri) adalah masyarakat (umum, mahasiswa, dan alumni) yang memiliki prospektif usaha. Adapun tahapan kegiatan inkubator bisnis di BDI dan pendidikan tinggi meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tahap pra-inkubasi</li> <li>2. Tahap inkubasi</li> <li>3. Tahap pasca-inkubasi</li> </ol> <p>Peserta inkubasi terdiri dari peserta yang sudah memiliki usaha atau baru mulai dari awal.</p>							
<b>Sumber Data</b>							
Sertifikat tanda menyelesaikan kegiatan inkubator bisnis							
<b>Cara Menghitung (Formula)</b>							
Jumlah tenant di inkubator bisnis BDI dan Politeknik Industri yang memiliki produk yang siap dipasarkan di tahun berjalan/memiliki Nomor Induk Berusaha (NIB).							
<b>Satuan</b>	<b>Klasifikasi</b>	<b>Penanggung Jawab Data</b>					
Tenant	Maksimal	Kordinator Penyelenggara Diklat BDI Denpasar					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2024	2025	2026	2027	2028	2029
SK2	Persentase ASN Bidang Industri Lulusan Pelatihan dengan Predikat Minimal Baik						
IKSK2.1	Persentase ASN Bidang Industri Lulusan Pelatihan dengan Predikat Minimal Baik	-	91	92	93	94	94
<b>Definisi / Deskripsi</b>							
Penyelenggaraan Diklat Fungsional, Struktural, dan Teknis serta Program Rintisan Gelar bagi ASN yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi ASN di lingkungan Kementerian Perindustrian dalam rangka mewujudkan ASN bidang industri yang profesional dan berkepribadian.							
<b>Sumber Data</b>							
Jumlah peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan selama tahun anggaran.							
<b>Cara Menghitung (Formula)</b>							
Perhitungan untuk indikator kinerja ini adalah jumlah nilai/predikat ASN yang lulus Diklat Fungsional, Struktural, dan Teknis serta nilai lulusan Program Rintisan Gelar yang mendapatkan predikat minimal baik melalui rumus: $C = (A+B)/2$ A = Perbandingan IPK penerima beasiswa di atas 3,00 dengan IPK di bawah 3,00 / perbandingan peserta diklat dengan predikat baik dengan jumlah keseluruhan peserta diklat B = Perbandingan Nilai yang diperoleh peserta sebelum melaksanakan pelatihan (Pre-Test) dengan nilai yang diperoleh peserta sesudah melaksanakan pelatihan (Post-Test) C = Persentase Lulusan Pendidikan dan Pelatihan dengan predikat minimal baik.							
<b>Satuan</b>	<b>Klasifikasi</b>	<b>Penanggung Jawab Data</b>					
Persen	Maksimasi	Penyelenggara Diklat					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2024	2025	2026	2027	2028	2029
SK3	Menguatnya Komponen Penunjang Industri						
IKSK3.1	Persentase Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri dalam Pengadaan Barang dan/atau Jasa Pemerintah	80	94	94,3	94,5	94,7	95
<b>Definisi / Deskripsi</b>							
Penggunaan Produk Dalam Negeri dalam pengadaan barang dan jasa merupakan salah satu upaya dalam menindaklanjuti Kepres 24 tahun 2018 tentang Tim Nasional P3DN dan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022, tentang Percepatan Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri dan Produk Usaha Mikro, Usaha Kecil, dan Koperasi Dalam Rangka Menyukkseskan Gerakan Nasional Bangga Buatan Indonesia Pada Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Kementerian / Lembaga memonitoring pelaksanaan instruksi Presiden itu dengan melihat persentase nilai capaian penggunaan PDN dalam pengadaan barang dan jasa.							
<b>Sumber Data</b>							
Data Pagu anggaran dan realisasi pada masing-masing unit kerja berdasarkan akun yang telah disepakati bersama yaitu akun 521211, 521219, 521811, 524114, 521111, 522141, 524119, 522131, 522191, 532111, 522111, 525112, 525113, dan 525115.							
<b>Cara Menghitung (Formula)</b>							
Persentase dihitung dengan rumus:  Keterangan: $\frac{RAP_{3DN}}{TotAP_{3DN}}$ RP3DN: Capaian belanja P3DN RAP3DN: Realisasi belanja P3DN TotAP3DN: Total pagu P3DN							
<b>Satuan</b>	<b>Klasifikasi</b>	<b>Penanggung Jawab Data</b>					
Persen	Maksimasi	Kasub bag TU BDI Denpasar					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2024	2025	2026	2027	2028	2029
SK3	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel serta Berorientasi Pada Layanan Prima di BPSDMI						
IKSK3.2	Nilai SAKIP		79,45	79,45	79,70	79,70	80
<b>Definisi / Deskripsi</b>							
<p>Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PAN &amp; RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dilakukan penilaian atas SAKIP.</p> <p>Penilaian dilakukan terhadap 5 (lima) komponen, yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perencanaan Kinerja, dengan bobot 30;</li> <li>• Pengukuran Kinerja, dengan bobot 30;</li> <li>• Pelaporan Kinerja, dengan bobot 15; dan</li> <li>• Evaluasi Kinerja dan Capaian Kinerja, dengan bobot 25.</li> </ul> <p>Penilaian SAKIP tingkat satuan kerja dilakukan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Perindustrian Republik Indonesia.</p>							
<b>Sumber Data</b>							
Data Nilai SAKIP dari hasil evaluasi APIP Kemenperin.							
<b>Cara Menghitung (Formula)</b>							
Perhitungan Nilai SAKIP menggunakan Lembar Kerja Evaluasi berdasarkan Kepmenperin 2181 tahun 2024 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Perindustrian.							
<b>Satuan</b>	<b>Klasifikasi</b>	<b>Penanggung Jawab Data</b>					
Nilai	Maksimasi	Kasub bag TU Denpasar					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2024	2025	2026	2027	2028	2029												
SK3	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel serta Berorientasi Pada Layanan Prima di BPSDMI																		
IKSK3.3	Penilaian dan Analisis Laporan Keuangan	-	75	75,25	75,5	75,75	76												
<b>Definisi / Deskripsi</b>																			
<p>Penilaian dan Analisis Laporan Keuangan adalah kegiatan yang dilakukan oleh Biro Keuangan untuk menilai ketepatan waktu, kesesuaian, kewajaran serta menganalisis akurasi serta keandalan Laporan Keuangan yang disusun oleh satuan kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas laporan keuangan melalui proses evaluasi sistematis atas data keuangan, kesesuaian SAP, kecukupan informasi, efektifitas pengendalian intern serta ketaatan atas peraturan perundang-undangan.</p>																			
<b>Sumber Data</b>																			
Data hasil penilaian dan analisis laporan keuangan dikeluarkan oleh Biro Keuangan.																			
<b>Cara Menghitung (Formula)</b>																			
<p>Penilaian dilakukan oleh Biro Keuangan Kementerian Perindustrian</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th>Komponen Penilaian</th> <th>Bobot (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Kesesuaian dengan SAP</td> <td>24%</td> </tr> <tr> <td>2. Kecukupan Informasi</td> <td>54%</td> </tr> <tr> <td>3. Efektivitas Pengendalian Internal</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>4. Ketaatan atas Peraturan Perundangan</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td><b>Jumlah</b></td> <td><b>100%</b></td> </tr> </tbody> </table>								Komponen Penilaian	Bobot (%)	1. Kesesuaian dengan SAP	24%	2. Kecukupan Informasi	54%	3. Efektivitas Pengendalian Internal	11%	4. Ketaatan atas Peraturan Perundangan	11%	<b>Jumlah</b>	<b>100%</b>
Komponen Penilaian	Bobot (%)																		
1. Kesesuaian dengan SAP	24%																		
2. Kecukupan Informasi	54%																		
3. Efektivitas Pengendalian Internal	11%																		
4. Ketaatan atas Peraturan Perundangan	11%																		
<b>Jumlah</b>	<b>100%</b>																		
<b>Satuan</b>	<b>Klasifikasi</b>	<b>Penanggung Jawab Data</b>																	
Nilai	Maksimasi	Kasub bag TU BDI Denpasar																	

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2024	2025	2026	2027	2028	2029
SK3	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel serta Berorientasi Pada Layanan Prima						
IKSK3.4	Nilai Profesionalitas ASN		81,3	81,4	81,5	81,6	81,7
<b>Definisi / Deskripsi</b>							
<ul style="list-style-type: none"> <li>Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN tingkat individu (PNS dan PPPK) maupun tingkat Kementerian/Lembaga yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN.</li> </ul>							
<b>Sumber Data</b>							
Layanan Indeks Profesionalitas dalam Sistem Informasi ASN (SI-ASN) Instansi Badan Kepegawaian Negara.							
<b>Cara Menghitung (Formula)</b>							
<p>Penghitungan IP ASN merujuk pada peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Penghitungan IP ASN dilakukan dengan dasar bobot 4 dimensi sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Dimensi Kualifikasi, terkait jenjang pendidikan formal (25%)</li> <li>Dimensi Kompetensi, terkait riwayat pengembangan kompetensi (40%)</li> <li>Dimensi Kinerja, terkait riwayat penilaian kinerja (30%)</li> <li>Dimensi Disiplin, terkait riwayat hukuman disiplin (5%).</li> </ol> <p>Kategori tingkat Profesionalitas ASN dibuat dalam rentang nilai 91-100 untuk kategori sangat tinggi, 81-90 untuk kategori tinggi, 71-80 untuk kategori sedang, 61-70 untuk kategori rendah, dan ≤60 untuk kategori sangat rendah. Untuk kepentingan pengukuran capaian kinerja, Unit Penanggung Jawab Data dapat melakukan pengolahan dan perhitungan IP ASN Kementerian Perindustrian secara mandiri dan manual, dengan tetap mengacu pada formulasi serta data terakhir yang tersedia di BKN. Guna mendukung hal tersebut, dapat disediakan portal pembaharuan data yang memungkinkan update riwayat pengembangan kompetensi pegawai secara real-time, yang selanjutnya akan disosialisasikan oleh Unit Penanggung Jawab Data melalui nota dinas atau mekanisme lainnya</p>							
<b>Satuan</b>	<b>Klasifikasi</b>		<b>Penanggung Jawab Data</b>				
Indeks	Maksimasi		Kasub bag TU				

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2024	2025	2026	2027	2028	2029
SK3	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel serta Berorientasi Pada Layanan Prima						
IKSK3.5	Indeks Kinerja Pelaksanaan Anggaran	-	93,4	93,4	94	94	94,5
<b>Definisi / Deskripsi</b>							
<p>Terdapat 3 aspek penilaian;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas Perencanaan Anggaran <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Revisi DIPA (Bobot 10%); Deviasi Hal III DIPA (Bobot 15%)</li> </ul> </li> <li>• Kualitas Pelaksanaan Anggaran <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Penyerapan anggaran (Bobot 20%); Belanja Kontraktual (Bobot 10%); Penyelesaian Tagihan (Bobot 10%)</li> <li>◦ Pengelolaan UP dan TUP (Bobot 10%); Dispensasi SPM (mengurangi nilai)</li> </ul> </li> <li>• Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Capaian Output (Bobot 25%)</li> </ul> </li> </ul>							
<b>Sumber Data</b>							
Data Indeks Kinerja Pelaksanaan Anggaran yang dirilis oleh Kementerian Keuangan.							
<b>Cara Menghitung (Formula)</b>							
<p>Pengukuran IKPA merujuk pada PER-5/PB/2024 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Belanja Kementerian Negara/Lembaga. Nilai IKPA pada aplikasi yang dikelola oleh DJPb untuk Kementerian/unit Eselon I/Satker diperoleh dengan menjumlahkan 7 (tujuh) nilai kinerja indikator dikalikan dengan bobot masing-masing indikator pada tingkat Kementerian/unit Eselon I/Satker lalu dikurangi Dispensasi SPM. Dalam hal terdapat satu atau lebih indikator kinerja yang tidak memiliki transaksi, maka nilai akhir IKPA Kementerian/unit Eselon I/Satker dihitung sebagaimana berikut:</p> $  \text{Nilai IKPA} = \sum_{n=1}^7 (\text{Nilai Indikator } n \times \text{Bobot Indikator } n) : \text{Konversi Bobot *)} - \text{Dispensasi SPM}  $							
<p>*) Keterangan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. konversi bobot bernilai 100 persen apabila Kementerian/unit Eselon I/Satker memiliki seluruh data transaksi atas indikator yang dinilai; dan</li> <li>2. konversi bobot bernilai di bawah 100 persen apabila pada Kementerian/unit Eselon I/Satker tidak terdapat data transaksi untuk indikator tertentu.</li> </ol>							
<b>Satuan</b>	<b>Klasifikasi</b>	<b>Penanggung Jawab Data</b>					
Indeks	Maksimasi	Kasub bag TU					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2024	2025	2026	2027	2028	2029
SK3	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel serta Berorientasi Pada Layanan Prima						
IKSK3.6	Survei Kepuasan Masyarakat	-	91,3	91,3	91,7	91,7	92
<b>Definisi / Deskripsi</b>							
<p>Berdasarkan Permen PAN &amp; RAB Nomor 14 Tahun 2017, unsur penilaian SKM terdiri dari:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Persyaratan; Sistem, Mekanisme, Prosedur; Waktu Penyelesaian; Biaya / Tarif (jika ada); Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan; Kompetensi Pelaksana; Perilaku Pelaksana; Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan; Sarana dan Prasarana</li> </ul> <p>Sistematika SKM dijelaskan dalam Permenpan No 14 Tahun 2017 tersebut</p>							
<b>Sumber Data</b>							
Laporan hasil survey kepuasan masyarakat, periode tahunan							
<b>Cara Menghitung (Formula)</b>							
Menggunakan skala likert							
<b>Satuan</b>	<b>Klasifikasi</b>	<b>Penanggung Jawab Data</b>					
Indeks	Maksimasi	Kasub bag TU					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2024	2025	2026	2027	2028	2029
SK3	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel serta Berorientasi Pada Layanan Prima						
IKSK3.7	Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan		70,1	73	76	79	82
<b>Definisi / Deskripsi</b>							
<p>Indikator kinerja ini diharapkan mampu menggambarkan tingkat pengelolaan arsip, sehingga dapat mendukung kinerja BDI Denpasar</p> <p>Terdapat 2 aspek penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pengelolaan Arsip Dinamis (Bobot 50%): <ul style="list-style-type: none"> <li>Pengendalian Naskah Dinas (sub bobot 25%)</li> <li>Penggunaan Arsip (sub bobot 25%)</li> <li>Pemeliharaan Arsip (sub bobot 25%)</li> <li>Penyusutan Arsip (sub bobot 25%)</li> </ul> </li> <li>Sumber Daya Kearsipan dengan Bobot 50%: <ul style="list-style-type: none"> <li>SDM kearsipan (sub bobot 50%)</li> <li>Sarana dan Prasarana Kearsipan (sub bobot 50%)</li> </ul> </li> </ul>							
<b>Sumber Data</b>							
Lembar penilaian arsip internal							
<b>Cara Menghitung (Formula)</b>							
Formula atau indikator yang digunakan untuk menilai kearsipan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2009 Tentang Kearsipan. Penilai dapat berasal dari internal Kementerian Perindustrian maupun eksternal							
<b>Satuan</b>	<b>Klasifikasi</b>	<b>Penanggung Jawab Data</b>					
Indeks	Maksimasi	Kasub bag TU					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2024	2025	2026	2027	2028	2029
SK3	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel serta Berorientasi Pada Layanan Prima						
IKSK3.8	Tingkat Penerapan SPBE & Kesiapan Statistik Sektoral	-	77	78	80	83	85
<b>Definisi / Deskripsi</b>							
<p>Berdasarkan Pedoman PermenPANRB Nomor 3 Tahun 2024 tentang Tata Cara Pemantauan dan Evaluasi Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik, dengan 4 ranah penilaian berdasarkan usulan kertas kerja unit Es I:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Domain Tata Kelola dengan bobot 53%</li> <li>• Domain Manajemen dengan bobot 28%</li> <li>• Domain Layanan dengan bobot 16%</li> <li>• Domain Audit TIK dengan bobot 3%</li> </ul> <p>Indeks tiap domain berdasarkan hasil pengukuran maturity level untuk setiap domain.</p>							
<b>Sumber Data</b>							
Hasil pengukuran level maturity SPBE satker oleh Pusdatin Kementerian Perindustrian							
<b>Cara Menghitung (Formula)</b>							
Sesuai pengisian LKE level maturity							
<b>Satuan</b>	<b>Klasifikasi</b>	<b>Penanggung Jawab Data</b>					
Persen	Maksimasi	Kasub Bag TU					

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2024	2025	2026	2027	2028	2029
SK3	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel serta Berorientasi Pada Layanan Prima						
IKSK3.9	Rekomendasi Pengawasan Internal yang Ditindaklanjuti		60	62	64	68	70
<b>Definisi / Deskripsi</b>							
<p>Berdasarkan Keputusan Menteri Perindustrian Nomor 1847 Tahun 2021 tentang Kebijakan Pengawasan Intern Kementerian Perindustrian Tahun 2022, maka Inspektorat Jenderal melakukan pengawasan internal untuk level satuan kerja.</p> <p>Pengawasan internal menghasilkan rekomendasi untuk setiap temuan, yang dituangkan dalam Laporan Hasil Pemeriksaan. Rekomendasi tersebut selanjutnya menjadi acuan bagi satuan kerja untuk melakukan tindak lanjut. Dengan indikator ini, satuan kerja lebih termotivasi untuk melaksanakan rekomendasi hasil pengawasan internal.</p>							
<b>Sumber Data</b>							
Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan Inspektorat Jenderal Kementerian Perindustrian pada Balai Diklat Industri Denpasar							
<b>Cara Menghitung (Formula)</b>							
<p>Nilai Rekomendasi Hasil Pengawasan Internal Telah Ditindaklanjuti Sesuai Rekomendasi diperoleh dengan rumus:</p> $A = (B+C)/2$ <p>A = Rata-rata penyelesaian rekomendasi hasil pengawasan (audit) internal yang telah sesuai rekomendasi (SR)  B = Penyelesaian rekomendasi hasil pengawasan (audit) internal berstatus SR Tahun Anggaran (T-1) dibagi dengan total rekomendasi audit Tahun Anggaran (T-1)  C = Penyelesaian rekomendasi hasil pengawasan (audit) internal yang telah sesuai rekomendasi (SR) pemeriksaan Tahun 2015 sampai Tahun Anggaran (T-2) dibagi dengan saldo rekomendasi Tahun Pemeriksaan 2015 sampai Tahun Anggaran (T-2) yg telah ditetapkan</p>							
<b>Satuan</b>	<b>Klasifikasi</b>	<b>Penanggung Jawab Data</b>					
Indeks	Maksimasi	Kasub bag TU					