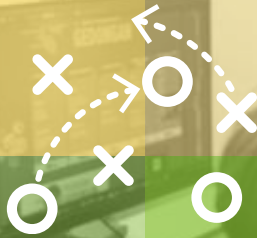




Kementerian  
Perindustrian  
REPUBLIK INDONESIA

# RENCANA KINERJA TAHUN ANGGARAN 2025

Edisi  
Revisi



Kementerian Perindustrian Republik Indonesia  
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri  
Pusat Pendidikan dan Pelatihan Industri  
Balai Diklat Industri Denpasar

# Pengantar



Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan anugerah-Nya, sehinggapenyusunan Rencana Kinerja(Renkin) BDI Denpasar tahun 2025 dapat diselesaikan

Penyusunan Renkin ini adalah implementasi dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BDI Denpasar yang didasarkan pada Keputusan Menteri Perindustrian RI Nomor: 40/M-IND/PER/5/2014 dan 146/M-IND/Kep/3/2014 merupakan penjabaran dari Rencana Strategis (Renstra) yang dituangkan dalam bentuk kegiatan bidang operasional maupun bidang pembinaan dengan maksud untuk dapat dipergunakan sebagai bahan acuan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BDI Denpasar.

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

Akhirnya kami mengucapkan terimakasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Rencana Kinerja (Renkin) BDI Denpasar dan semoga dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.



Denpasar, 31 Desember 2025

**Arga Mahendra, S.H, M.H**

Kepala Balai Diklat Industri Denpasar



# Daftar Isi



	Halaman
<b>Pengantar</b>	i
<b>BAB I Pendahuluan</b>	3
Kondisi Umum Pembangunan SDM Industri	1
Arah Kebijakan Pembangunan SDM Industri	3
Maksud dan Tujuan	9
Landasan Penyusunan	9
Tugas Pokok dan Fungsi	9
Tugas Pokok dan Fungsi	15
<b>BAB II Pembangunan Industri dan Sasaran Strategis</b>	15
Visi, Misi dan Tujuan	15
Aspek Strategis Organisasi	18
Rencana Kinerja dalam Alur Perencanaan	21
Arah Kebijakan	21
<b>BAB III Rencana Kinerja Tahun 2025</b>	24
Perjanjian Kinerja 2025	24
Program dan Anggaran	26
Rencana Aksi	26
<b>BAB IV Penutup</b>	31
<b>Lampiran</b>	32



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

#### 1.1.1 Kondisi Umum Pembangunan SDM Industri

Tahun 2023 jumlah angkatan kerja (Total of Labour Force) Indonesia adalah sebanyak 147.707.452<sup>[1]</sup> orang atau 53 persen dari total penduduk Indonesia tahun 2023. Dari jumlah angkatan kerja, 139.852.377 orang atau 94,68 persen berstatus bekerja, sedangkan sisanya sebanyak 5,32 persen berstatus pengangguran.

Pengangguran disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya laju pertumbuhan penduduk yang tidak dibarengi dengan pertumbuhan lapangan pekerjaan, serta adanya kesenjangan keterampilan SDM dengan kebutuhan industri saat ini.

---

[1] Badan Pusat Statistik (2024). Statistik Indonesia 2024. Jakarta: Badan Pusat Statistik

Dalam satu dekade (2013 - 2023) Jumlah angkatan kerja Indonesia tumbuh sebanyak 29.514.674 orang, atau 24,97 persen.

Keterangan	2013[2]	2023[3]	Perubahan
Jumlah angkatan kerja (orang)	118.192.778	147.707.452	29.514.674
Bekerja (orang)	110.804.041	139.852.377	29.048.336
Persentase Bekerja	93,74	94,68	0,94
Persentase Menganggur	6,26	5,32	-0,94

Alih-alih turun, data statistik menunjukkan bahwa selama satu dekade persentase bekerja justru meningkat sebesar 0,94 persen. Data ini memberi gambaran bahwa selama 10 tahun Pemerintah cenderung dapat menyediakan lapangan pekerjaan, yang menyerap angkatan kerja.

Bila data ini ditelaah berdasarkan komposisi Status Pekerjaan Utama (Main Employment Status), ternyata peningkatan signifikan terjadi pada jumlah angkatan kerja yang membuka usaha, yakni meningkat 3,28%, tumbuh 500% dibandingkan Buruh/Karyawan/Pegawai yang hanya tumbuh 0,65%. Ada kemungkinan angkatan kerja tumbuh merambah sektor-sektor informal, karena ketiadaan lapangan pekerjaan di sektor formal, atau malah karena Pemerintah telah berhasil menciptakan peluang bagi usaha kecil dan industri kreatif.

Keterangan	2013[2]	2023[3]	Perubahan
Berusaha	37,12%	40,39%	+3,28%
Buruh/Karyawan/ Pegawai	37,03%	37,68%	+0,65%
Pekerja Bebas	9,95%	8,99%	-0,96%
Pekerja Keluarga/ Tidak dibayar	15,90%	12,93%	-2,97%

Lalu bagaimana dengan pertumbuhan sektor manufaktur? Selama 1 dekade jumlah SDM yang bekerja di sektor manufaktur tumbuh 29,9%

Keterangan	2013[2]	2023[3]	Perubahan	Perubahan %
Jumlah Bekerja sektor manufaktur	14.883.817	19.342.332	4.458.515	+29,9%

[2]Badan Pusat Statistik (2014). Statistik Indonesia 2014. Jakarta: Badan Pusat Statistik

[3]Badan Pusat Statistik (2024). Statistik Indonesia 2024. Jakarta: Badan Pusat Statistik

Jumlah ini bila ditelaah berdasarkan status pekerjaan utamanya (*Main Employment Status*), memperlihatkan bahwa dalam satu dekade, pertumbuhan penyediaan lapangan pekerjaan sebagai buruh / karyawan / pegawai sektor manufaktur hanya tumbuh 8,32%, sedangkan SDM yang membuka lapangan usaha sendiri di sektor manufaktur tumbuh 88,60%. Hal ini memperkuat indikasi bahwa pertumbuhan serapan angkatan kerja sebagai buruh/karyawan/pegawai di sektor manufaktur tumbuh tidak sepesat kategori status pekerjaan utama lainnya.

Keterangan	2013[2]	2023[3]	Perubahan	Perubahan%
Berusaha	3.168.506	5.975.780	2.807.274	88,60%
Buruh/Karyawan/ Pegawai	9.995.378	10.827.030	831.652	8,32%
Pekerja Bebas	559.388	856.481	297.093	53,11%
Pekerja Keluarga/ Tidak dibayar	1.160.545	1.684.041	523.496	45,11%

Apakah ini buruk? belum tentu, kita perlu melihat pertumbuhan PDB per kapita dari sektor manufaktur dalam satu dekade. Dengan memperhitungkan faktor inflasi, maka perbandingan PDB menggunakan constant price 2010 untuk keperluan komparasi lintas tahun.

Keterangan	2013[2]	2023[3]	Perubahan	Perubahan%
PDB sektor Manufaktur (Rp Triliun)	2.032	2.507	475	23,37%
Jumlah Penduduk (Juta jiwa)	248,8	278,7	29,9	12,01%
PDB per Kapita dari sektor Manufaktur	8.167.203	9.017.985	850.782,4	10,4%

Dalam satu dekade PDB perkapita dari sektor manufaktur hanya tumbuh 10,4%. Bila dihubungkan dengan peningkatan jumlah angkatan kerja yang bekerja di sektor manufaktur selama 2013-2023, maka pertumbuhan jumlah angkatan kerja total sebanyak 29,9%, atau pertumbuhan Berusaha sebesar 88,6% tidak terlalu terlihat dampaknya pada pertumbuhan PDB per kapita dari sektor manufaktur. Penyebabnya perlu di analisa lebih jauh, namun ada kemungkinan karena tingkat produktivitas SDM yang rendah.

[2]Badan Pusat Statistik (2014). Statistik Indonesia 2014. Jakarta: Badan Pusat Statistik

[3]Badan Pusat Statistik (2024). Statistik Indonesia 2024. Jakarta: Badan Pusat Statistik

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu indikator penting yang terkait langsung dengan pertumbuhan, daya saing, dan standar hidup perekonomian suatu negara. Angka produktivitas tenaga kerja mewakili total volume output (GDP) yang dihasilkan per unit tenaga kerja atau per jumlah jam kerja.

Indikator ini memberikan gambaran umum tentang efisiensi dan kualitas sumber daya manusia dalam proses produksi. Di tahun 2022 (November) nilai Output-per-Worker Indonesia ada di peringkat 125 dari 190 negara, berada di bawah Philipina (rangking 123), Srilanka (rangking 117), Thailand (rangking 111), dan Malaysia (rangking 69). Diantara 11 anggota ASEAN, Indonesia menempati urutan ke-6 dengan nilai Output-per-worker sebesar USD 8478,5[4], berada di bawah Output-per-worker ASEAN (USD 9737,7), di bawah Output-per-worker G20 (USD 34.515,3). Meski rendah namun nilai Output-per-worker Indonesia tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 2,83% dari tahun 2021 (YoY), 11,42% dari tahun 2017 (5Y) dan sebesar 33,81% dari tahun 2012 (10Y), hal ini menunjukkan bahwa setidaknya selama 10 tahun terakhir ini kita berada dalam track yang benar, dan upaya akselerasi atau percepatan harus terus diupayakan.

Kualitas tenaga kerja menjadi salah satu faktor penentu dalam keberhasilan pembangunan nasional. Tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang memadai dan kompetitif. Kualitas tenaga kerja yang kompeten tersebut perlu dibangun melalui pendidikan. Data statistik Industri Manufaktur Indonesia tahun 2023 menunjukkan 61,01%[5] tenaga kerja memiliki tingkat pendidikan terakhir SD, SMP atau SMA; 28,31% lulusan SMK; 3,56% lulusan DI-DIV; hanya 7,12% tenaga kerja Industri Manufaktur memiliki tingkat pendidikan terakhir S1, S2, atau S3. Dari data tersebut kita mendapat gambaran kualitas pendidikan dari tenaga kerja di Indonesia masih cenderung rendah. Selain rendahnya tingkat pendidikan, salah satu permasalahan tenaga kerja di Indonesia adalah ketidaksesuaian (mismatch) antara tingkat pendidikan dengan dunia kerja. Tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan tertentu semestinya bekerja pada dunia kerja yang sesuai dengan keahliannya, dengan demikian diharapkan produktivitas tenaga kerja dapat meningkat.

Pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkualitas tak lepas dari upaya perbaikan sumber daya manusia (SDM) yang berkelanjutan. Sebab itu, di 2024 pemerintah akan berfokus antara lain pada penghapusan kemiskinan ekstrem dan penurunan prevalensi stunting.

Berbagai indikator menunjukkan perbaikan kualitas SDM di Indonesia misalnya penurunan tingkat pengangguran dari 6,26% pada Februari 2021 menjadi 5,45% pada Februari 2023. Sementara tingkat kemiskinan juga terus menurun menjadi 9,36% pada Maret 2023, dari puncaknya di masa pandemi 10,19% pada September 2021. Begitupun dengan kemiskinan ekstrem yang turun 2,04% pada Maret 2022 menjadi 1,12% pada Maret 2023.

---

[4] International Labour Organization (2022). Output per Worker. Nov.2022 – Annual. ILOSTAT

[5] Badan Pusat Statistik (2023). Statistik Industri Manufaktur Indonesia 2021. Jakarta: Badan Pusat Statistik

## Arah Kebijakan Pembangunan SDM Industri

Manusia merupakan modal utama pembangunan nasional untuk menuju pembangunan yang inklusif dan merata di seluruh wilayah. Pemerintah Indonesia berkomitmen untuk meningkatkan kualitas dan daya saing SDM yang sehat, cerdas, adaptif, inovatif, terampil dan berkarakter. Untuk mencapai tujuan tersebut kebijakan pembangunan manusia diarahkan pada berbagai kegiatan salah satunya peningkatan produktivitas dan daya saing angkatan kerja.

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:

BPSDMI dalam lima tahun ke depan akan menghadapi isu-isu mendesak yang mewarnai lanskap perindustrian, seperti isu yang berkaitan dengan perkembangan teknologi, keberlanjutan, maupun globalisasi. Tidak hanya itu, pemerintah pusat juga sudah menetapkan beberapa kebijakan yang berkaitan erat dengan tugas dan fungsi BPSDMI, seperti membangun SDM unggul, mendorong hilirisasi, memastikan pemerataan akses. Maka dari itu, sasaran dan kegiatan BPSDMI perlu konkret, terukur, dan responsif terhadap tantangan (kapasitas internal, koordinasi) serta peluang (bonus demografi, digitalisasi). Dengan ini, BPSDMI dapat memperkuat fondasi yang sudah dibangun pada 2020-2024 (pelatihan massal dan transformasi digital) menuju dampak yang lebih besar pada perekonomian nasional dan visi industri tangguh pada 2035. Kemudian, untuk mewujudkan visi BPSDMI 2025-2029, yaitu “meningkatkan daya saing global SDM industri melalui transformasi digital dan hilirisasi untuk mendukung Indonesia sebagai negara industri tangguh dan berkelanjutan”, BPSDMI menetapkan delapan arah kebijakan BPSDMI 2025-2029.

### **1. Mengembangkan pendidikan vokasi industridual system bertaraf global sebagai referensi model pendidikan vokasi nasional.**

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

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

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

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

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

## **3. Transformasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Industri Menjadi Center of Excellence (CoE) Pembangunan Tenaga Kerja Industri**

Pengembangan tenaga kerja industri, utamanya tenaga kerja industri pada era yang dinamis dan fleksibel ini memaksa adanya penguasaan keterampilan dan keahlian sesuai kebutuhan industri. Pendidikan dan pelatihan dilakukan dengan menggunakan kurikulum dan modul yang mengacu pada kompetensi yang dibutuhkan industri agar terbentuk link and match antara lembaga pendidikan dengan industri.

Selain itu, transformasi juga dilakukan melalui modernisasi lembaga pendidikan dan pelatihan, pelatihan instruktur vokasi, dan kerja sama internasional untuk membentuk CoE di sektor prioritas serta pengembangan Pendidikan dan pelatihan berbasis teknologi baru. Lembaga pendidikan vokasi dan pelatihan industri tidak hanya berperan sebagai penyedia tenaga kerja, tetapi juga pusat inkubasi, pengembangan riset terapan dan teknologi.

Selain itu, untuk promosi dan pengembangan karir di sektor industri, BPSDMI dapat mengembangkan Portal atau platform pengembangan Talenta SDM Industri sebagai Pusat Layanan Terpadu untuk Pemetaan, Pengembangan, dan Promosi SDM Industri, yang meliputi penerapan kerangka keterampilan nasional (*Nasional Skills Framework*) dan promosi karir di sektor industri untuk menarik minat kerja angkatan muda.

#### **4. Mengembangkan Kelembagaan Inkubator Bisnis Industri Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Industri**

Saat ini tingkat kewirausahaan di Indonesia masih lebih rendah dibandingkan negara-negara tetangga di Asia Tenggara, untuk menjadi negara maju, dibutuhkan setidaknya 4% jumlah wirausaha. Oleh karena itu, pembentukan dan pengembangan wirausaha industri memerlukan intervensi dan dukungan dari pemerintah, tidak hanya dalam bentuk fasilitas peralatan dan pendanaan, tetapi juga pembentukan SDM wirausaha yang berdaya saing

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

#### **5. Membangun Digital ASN dan Knowledge Management Center sebagai Pusat Pembinaan ASN Pembina Industri**

UU No. 3/2014 tentang Perindustrian menyebutkan bahwa pembangunan SDM industri meliputi pembangunan pembina industri, yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki kompetensi di bidang industri. ASN bidang industri merupakan pemeran utama dalam pembangunan industri yang berdaya saing global di era revolusi industri 4.0. Untuk itu, pembangunan ASN pembina industri sebagai Digital ASN perlu disiapkan dan diprioritaskan untuk mendukung transformasi birokrasi digital di era revolusi industri 4.0.

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

- Mengembangkan kompetensi pejabat administratif dan fungsional melalui program pelatihan dan pendidikan;
- Pengembangan kompetensi pejabat fungsional melalui job formation mapping, sistem elektronik Daftar Usulan Perhitungan Angka Kredit (DUPAK), dan pola pengembangan jabatan fungsional;
- Mengembangkan program pendidikan dan pelatihan ASN berbasis kompetensi melalui program pendidikan dalam dan luar negeri, pelatihan ASN industri berbasis kompetensi, pengembangan infrastruktur pendidikan dan pelatihan SDM Aparatur bidang industri
- Menyenggarakan smart-training dan sertifikasi kompetensi bagi ASN melalui *e-self learning*, *classical learning*, *blended learning*;
- Mengembangkan sinergi pembinaan jabatan fungsional melalui kerjasama antar satuan kerja dan unit pembina teknis jabatan fungsional di lingkungan Kemenperin;
- Mengembangkan *knowledge management center* ASN Pembina Industri

## **6. Membangun Pusat Pengembangan (Development Center) Infrastruktur Kompetensi Industri**

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

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

## **7. Membangun Wadah (Hub Center) Sinergi, Kolaborasi, dan Kerjasama dengan Seluruh Stakeholder Nasional dan Global dalam Mengembangkan Vokasi Industri.**

Arah kebijakan ini dilakukan melalui:

- Pengembangan sinergi kolaborasi dan kerja sama dengan stakeholder. Kemenperin melalui BPSDMI memimpin inisiatif pengembangan *link and match* antara dunia industri dengan dunia pendidikan dengan mengkoordinasikan dan menjadi inspirasi untuk mendorong peran aktif sektor terkait
- Penguatan kerja sama luar negeri bidang vokasi industri. Kerja sama dengan mitra luar negeri bertujuan untuk meningkatkan mutu akademik institusi dan SDM yang kompetitif dalam membangun kebersamaan regional dan internasional untuk pelaksanaan tridarma perguruan tinggi.

Penguatan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur di bidang industri merupakan fondasi penting dalam mendorong keberhasilan kebijakan industri nasional. Aparatur yang kompeten dan adaptif terhadap perkembangan teknologi serta dinamika pasar global akan mampu merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi kebijakan secara lebih efektif. Dengan kapasitas SDM aparatur yang kuat baik, pemerintah dapat menciptakan regulasi yang mendukung pertumbuhan industri, mempercepat transformasi digital, serta mendorong daya saing sektor industri nasional. Oleh karena itu, investasi dalam peningkatan kompetensi aparatur yang ada di pusat maupun di daerah melalui pelatihan, sertifikasi, dan pembelajaran berkelanjutan adalah langkah strategis untuk mewujudkan industri yang tangguh dan berkelanjutan.

## 8. Membangun Pusat Industri Digital 4.0 (PIDI 4.0) sebagai Hub dan Ecosystem Center Industri 4.0

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

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

Untuk memperluas jangkauan dan manfaat PIDI 4.0, serta penguatan peran unit pendidikan Kemenperin dalam penyediaan tenaga kerja industri yang adaptif terhadap revolusi industri 4.0, pembangunan satelit PIDI 4.0 dengan teknologi kunci yang berbeda dan spesifik di beberapa politeknik. Satelit PIDI 4.0 akan menjalankan setidaknya dua pilar layanan PIDI 4.0, yaitu sebagai showcase center dan capability center sesuai dengan spesialisasi industri di masing-masing politeknik.

### 1.1.3 Strategi Penguatan Kelembagaan Balai Diklat Industri 2025-2029

Untuk memperkuat kelembagaan Balai Diklat Industri (BDI), BPSDMI memiliki delapan (8) Strategi, yaitu:

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

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

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

#### 2. Mengembangkan program dan modul pelatihan berbasis kompetensi

Pelatihan berbasis kompetensi (PBK) merupakan salah satu model pengembangan SDM industri dilaksanakan sejak tahun 2016. PBK dilakukan untuk meningkatkan kualitas kompetensi tenaga kerja industri agar sesuai dengan kebutuhan pada sektor industri terkait Sehingga, tercipta link and match antara supply tenaga kerja dengan kebutuhan dunia industri. PBK menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap berdasarkan standar kompetensi yang diharapkan mampu menghasilkan tenaga kerja industri yang kompeten dan berdaya saing.

Dengan ditetapkan ruang lingkup dan spesialisasi BDI, masing-masing BDI harus melengkapi program dan modul pelatihan berbasis kompetensi agar dapat melaksanakan amanah pelatihan vokasi industri dengan sistem 3-in-1 (pelatihan, uji kompetensi, dan penempatan pada sektor industri).

### **3. Menyelenggarakan Pelatihan Berbasis Kompetensi (skilling, upskilling, dan re-skilling) Tenaga Kerja Industri dengan Sistem 3 in 1**

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

- Memorandum of Understanding (MoU) kerjasama dengan Industri;
- Rekrutmen peserta pelatihan;
- Pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi kompetensi;
- Penempatan kerja;
- Tracer study alumni peserta pelatihan

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

Saat ini seluruh BDI telah memiliki LSP P1 dengan skema sertifikasi sesuai jenis diklat dilakukan. Seiring perkembangan kondisi dan kebutuhan diklat, skema sertifikasi perlu terus dikembangkan. Hal-hal yang perlu dilakukan BDI dalam mengembangkan perangkat sertifikasi kompetensi antara lain:

- Pengembangan skema sertifikasi;
- Mengembangkan materi uji kompetensi (MUK);
- Penguatan asesor kompetensi dari segi teknis dan metodologi;
- Pengembangan Tempat Uji Kompetensi (TUK);
- Sistem Digitalisasi Uji kompetensi

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

Selain menyelenggarakan sertifikasi kompetensi melalui LSP yang telah dilisensi Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) seperti yang selama ini dilakukan, BDI perlu melakukan penajakan kerja sama dengan sertifikasi yang berlaku di negara lain ataupun diakui secara internasional. Ke depan, BDI diharapkan dapat menjadi Authorized Training Body (ATB) pada sektor-sektor industri sesuai spesialisasi kompetensinya. Langkah yang dapat dilakukan BDI untuk mencapai hal tersebut, yaitu:

- Identifikasi standar kompetensi internasional;
- Identifikasi lembaga sertifikasi internasional;
- Kerjasama dengan lembaga sertifikasi internasional

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

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

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

## 7. Membangun *smart training facility*

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

- Mengembangkan infrastruktur berbasis smart / industri 4.0;
- Mengembangkan model smart training;
- Mengembangkan *Learning Management System* (LMS) yang terintegrasi

## 8. Menyelenggarakan pelatihan bagi aparatur pembina industri di pusat dan daerah

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

- Rekrutmen peserta;
- Penyiapan tenaga pengajar;
- Penyiapan sarana prasarana;
- Penyiapan Tempat uji kompetensi bagi pejabat fungsional

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-timur.

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 Nomor: 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.

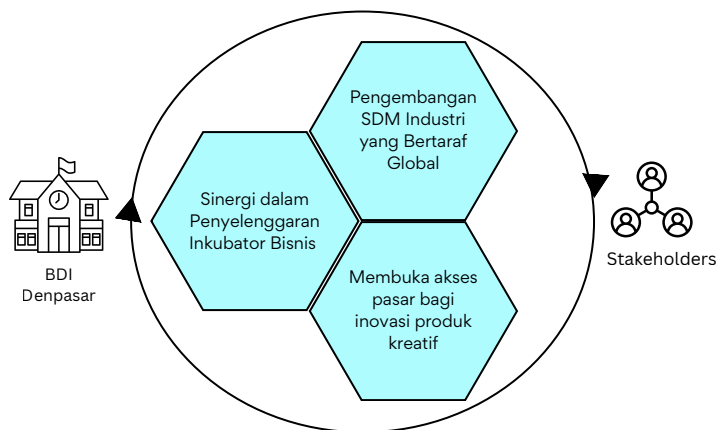
Pada tahun 2022, sesuai dengan peraturan Menteri Perindustrian (Permenperin) Nomor: 2 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri, Balai Diklat Industri merupakan unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Perindustrian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri (BPSDMI).

Sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Perindustrian Nomor: 40/M-IND/PER/5/2014, maka spesialisasi kompetensi BDI Denpasar dalam menyelenggarakan diklat bagi SDM industri meliputi animasi, kerajinan, dan barang seni. Sejalan dengan perkembangan industri nasional dan global serta dengan mempertimbangkan tugas pokok dan fungsi, maka melalui Keputusan Kepala BPSDMI Kementerian Perindustrian Nomor: 727 Tahun 2020, spesialisasi prioritas Balai Diklat Industri Denpasar dikembangkan meliputi animasi, digital content, dan industrial internet of things (IIOT), serta spesialisasi penunjang industri berbasis aplikasi, pengembangan permainan, dan kriya. Terdapat pula Keputusan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Nomor 212 Tahun 2024 tentang penambahan spesialisasi hilirisasi minyak atsiri pada Balai Diklat Industri Denpasar.

Dalam rangka meningkatkan peran pendidikan dan pelatihan vokasi dalam pembangunan sumber daya manusia industri yang kompeten dan berdaya saing global untuk mendorong pertumbuhan industri, maka terbitlah Keputusan Menteri Perindustrian Republik Nomor 1009 Tahun 2021 tentang Pengembangan Vokasi Industri Bertaraf Global Menuju Corporate University BPSDMI Kementerian Perindustrian, menamakan visi baru kepada Balai Diklat Industri, yang mana Balai Diklat Industri harus menjadi center of excellences dalam pembangunan SDM industri melalui jalur pelatihan vokasi industri, sesuai bidang spesialisasinya masing-masing.

Tabel 1.1 – Bidang Spesialisasi BDI Denpasar

Bidang Telematika dan Aneka	
Prioritas	Penunjang
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Animasi</li> <li>• Digital Content</li> <li>• Industrial Internet of Things</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Industri Berbasis Aplikasi</li> <li>• Pengembangan Permainan</li> <li>• Kriya</li> <li>• Minyak Atsiri</li> </ul>



Gambar 1.1 – Tiga Sasaran Pengembangan BDI

Berdasarkan kebijakan yang tertuang dalam Keputusan Menteri Perindustrian Nomor 1009 Tahun 2021, pengembangan BDI Denpasar wajib selaras dengan kebijakan Corporate University tersebut, maka pengembangan BDI Denpasar memiliki tiga sasaran:

- Pengembangan SDM industri yang bertaraf global
- Sinergi dalam penyelenggaraan inkubator bisnis
- Membuka akses pasar bagi inovasi produk industri kreatif

Untuk mencapai sasaran tersebut BDI Denpasar membutuhkan sinergi dengan pihak eksternal lainnya (stakeholder) yang terdiri dari pelaku industri, asosiasi, akademisi, dan instansi pemerintah lainnya.

Kegiatan BDI Denpasar untuk mewujudkan sasaran Corporate University tersebut mencakup:

Tabel 1.2 – Sasaran dan Kegiatan Corporate University

Sasaran	Kegiatan
Pengembangan SDM Industri yang Bertaraf Global	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengembangkan ruang lingkup dan spesialisasi jenis pelatihan</li> <li>• Mengembangkan modul pelatihan berbasis kompetensi</li> <li>• Melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi tenaga kerja industri dengan sistem 3 in 1</li> <li>• Mengembangkan skema dan uji kompetensi LSP</li> <li>• Mengembangkan sertifikasi kompetensi internasional</li> <li>• Membangun dan mengembangkan smart facilities</li> <li>• Melaksanakan pelatihan bagi ASN atas penugasan BPSDMI</li> </ul>
Membuka Akses Pasar bagi Inovasi Produk Kreatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengembangkan innovation hub produk digital creative, dan barang seni sebagai tempat pameran, demo product, business matching</li> <li>• Mengembangkan makerspace sebagai co-working space, prototyping facilities, dan production facilities</li> </ul>
Sinergi dalam Penyelenggaraan Inkubator Bisnis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melaksanakan kolaborasi kegiatan pendampingan usaha dengan instansi / inkubator bisnis lain</li> <li>• Meluncurkan klinik konsultasi bisnis untuk umum</li> <li>• Memperkuat komunitas kewirausahaan</li> <li>• Melaksanakan kegiatan pre-startup program</li> <li>• Melaksanakan kegiatan startup program</li> <li>• Melaksanakan kegiatan kewirausahaan</li> <li>• Penyelenggarakan festival/eksebisasi produk kewirausahaan</li> </ul>

## 1.2 Maksud dan Tujuan

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) 2026 disusun sebagai bentuk UU Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, dan UU Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Selain itu RKT BDI Denpasar tahun 2026 disusun untuk memastikan perencanaan kinerja BDI Denpasar sesuai dengan Renstra BDI Denpasar tahun 2025 - 2029.

## 1.3 Landasan Penyusunan

- 1.Undang – undang Nomor 25 Tahun2004 tanggal 05 Oktober 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional
- 2.Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tanggal 05 Februari 2007 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025
- 3.Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tanggal 21 April 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- 4.Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 40/M-IND/PER/5/2014 tanggal 26 Mei 2014 dan Keputusan MenteriPerindustrian Nomor 146/M-IND/Kep/3/2014 tentang Pemberdayaan Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri Denpasar sebagai Pusat Pengembangan Industri Kreatif; dan
- 5.Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 2 Tahun 2022 tanggal 17 Februari 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri
- 6.Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029

## 1.4 Kedudukan, Tugas Pokok, dan Fungsi

Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri Denpasar yang selanjutnya disebut BDI Denpasar adalah unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Perindustrian yang berada di bawah, dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri (BPSDMI).

Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022, tanggal 21 Februari 2022, Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri, tugas Balai Diklat Industri:

### **Pasal 2**

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

Berdasarkan Pasal 3 Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022, tanggal 21 Februari 2022, Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri, fungsi Balai Diklat Industri:

<b>Pasal 3</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia aparatur</li> <li>2. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja industri dan wirausaha industri yang berbasis spesialisasi dan kompetensi</li> <li>3. Pelaksanaan uji kompetensi, sertifikasi, dan penempatan tenaga kerja industri</li> <li>4. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi kewirausahaan industri</li> <li>5. Pelaksanaan identifikasi kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan dunia usaha industri</li> <li>6. Pelaksanaan pengembangan program pendidikan dan pelatihan industri</li> <li>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</li> <li>8. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan</li> </ol>
----------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Struktur organisasi BDI Denpasar dipimpin oleh Kepala Balai yang membawahi perangkat kerja yang terdiri atas:

### 1. Kepala Sub Bagian Tata Usaha

Subbagian tata usaha mempunyai tugas melakukan 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 serta pelaksanaan evaluasi dan pelaporan

### 2. Kelompok Jabatan Fungsional

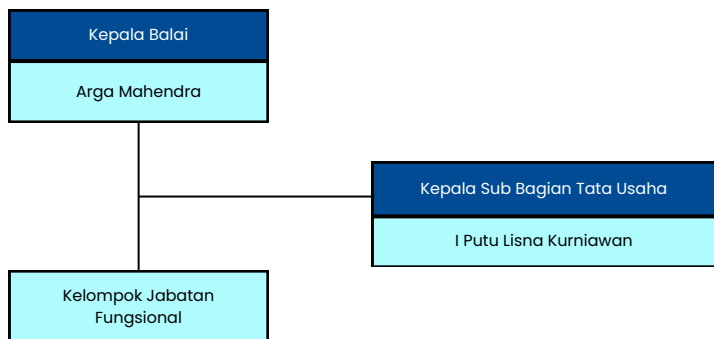
Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BDI Denpasar sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan. Kelompok jabatan fungsional di BDI Denpasar terdiri dari:

Tabel 1.3- Jabatan Fungsional di BDI Denpasar

Jabatan	Jumlah (Orang)
<b>P3K</b>	
Penata Layanan Operasional	5
Pranata Humas Terampil	1
Pranata Humas Ahli Pertama	1
Pranata Komputer Ahli Pertama	1
Pengadministrasi Perkantoran	1

Jabatan	Jumlah (Orang)
Arsiparis Ahli Pertama	1
Instruktur Ahli Pertama	1
Analisis SDMA Ahli Pertama	1
PNS	Jumlah (Orang)
Instruktur Ahli Muda	1
Instruktur Ahli Pertama	5
Pembina Industri Ahli Madya	1
Pembina Industri Ahli Muda	1
Pembina Industri Ahli Pertama	1
Widyaiswara Ahli Madya	1
Widyaiswara Ahli Muda	1
Perencana Ahli Pertama	1
Pranata Hubungan Masyarakat Ahli Muda	1
Pranata Keuangan APBN Ahli Muda	1
Pranata Keuangan APBN Penyelia	1
Pranata Keuangan APBN Terampil	1
Pranata Komputer Pelaksana	1
Operator Layanan Operasional	1
Penata Laksana Barang Pelaksana	1
Pengolah Data dan Informasi	2

Bagan Susunan Organisasi BDI Denpasar sesuai Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 2 Tahun 2022 ditunjukkan Gambar 1.2 berikut:



Gambar 1.2 - Struktur Organisasi Balai Diklat Industri Denpasar TA 2026

## Ruang Lingkup

Sesuai UU Nomor 25 Tahun 2004 bahwa penyusunan Rencana Kerja di tingkat Kementerian / Lembaga diikuti oleh semua satuan kerja di dalamnya, untuk menjamin kesinambungan program dan kegiatan dalam mewujudkan target sasaran yang telah ditetapkan. BDI Denpasar menyusun RKT 2024 meliputi sasaran dan tindakan seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 1.1 berikut

Tabel 1.4 – Sasaran dan Rencana Tindak

	Sasaran	Rencana Tindak
1	Terwujudnya spesialisasi yang disesuaikan dengan kebutuhan industri pada wilayah pusat pertumbuhan industri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyusun peta kebutuhan tenaga kerja baik jumlah, jenis, dan kompetensinya sesuai spesialisasi masing-masing</li> <li>2. Membuat penyiapan tenaga kerja yang selaras dengan rencana pengembangan industri prioritas</li> <li>3. Menyusun dan mengembangkan standar kompetensi sesuai dengan spesialisasi</li> <li>4. Pengembangan dan penguatan kelembagaan sebagai center of excellences</li> <li>5. Mengembangkan sistem informasi data pelatihan (alumni, penempatan kerja, wirausaha)</li> </ol>
2	Tersusunnya program dan modul Pelatihan Berbasis Kompetensi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menentukan program paket pelatihan berbasis spesialisasi dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan industri</li> <li>2. Menyusun program pelatihan berbasis spesialisasi dan kompetensi yang berorientasi pada future job (green job/skill, digital, dan kreatif)</li> <li>3. Menyusun modul pelatihan berbasis kompetensi (buku materi dan buku assesment)</li> <li>4. Menyusun panduan penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi yang profesional</li> <li>5. Membangun sarana dan prasarana pelatihan yang modern dan memadai</li> </ol>

	Sasaran	Rencana Tindak
3	Terselenggaranya pelatihan (skilling, upskilling, reskilling) berbasis spesialisasi dan kompetensi tenaga kerja industri dengan sistem 3 in 1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan dan menguatkan kerjasama dengan stakeholder terkait</li> <li>2. Melakukan rekrutmen peserta pelatihan bersama dengan asosiasi, industri, dan Pemda</li> <li>3. Menerapkan manajemen pelatihan yang profesional</li> <li>4. Menyusun perencanaan kebutuhan instruktur baik dari institusi maupun dari industri</li> <li>5. Meningkatkan kompetensi dan sertifikasi teknis instruktur</li> <li>6. Mengembangkan sistem dan metode penyelenggaraan secara online, offline, insite, dan onsite</li> <li>7. Menyelenggarakan pelatihan berbasis spesialisasi kompetensi (skilling, upskilling, reskilling) tenaga kerja industri dengan sistem 3 in 1</li> <li>8. Melakukan evaluasi dan uji kompetensi</li> <li>9. Menerbitkan sertifikat pelatihan dan sertifikat kompetensi</li> <li>10. Memastikan penempatan kerja lulusan pelatihan</li> <li>11. Mengembangkan dan melaksanakan sistem dan metode penelusuran lulusan pelatihan (tracer study)</li> <li>12. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pasca pelatihan untuk memastikan kompetensi lulusan, produktifitas kerja, retensi (turnover) lulusan pelatihan</li> </ol>
4	Terwujudnya pengembangan skema kompetensi dan uji kompetensi sesuai dengan spesialisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengembangkan skema kompetensi sesuai dengan kebutuhan industri</li> <li>2. Meningkatkan kompetensi asesor teknis dan metodologi assesment</li> <li>3. Menyiapkan dokumen surveillance LSP P1</li> <li>4. Mengembangkan sistem digitalisasi uji kompetensi</li> <li>5. Mengembangkan materi uji kompetensi (MUK)</li> <li>6. Membangun dan mengembangkan TUK</li> </ol>
5	Terwujudnya pengembangan sertifikasi kompetensi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membangun jejaringkerja dengan lembaga internasional di bidang pelatihan vokasi</li> <li>2. Sertifikasi internasional instruktur dan lulusan</li> <li>3. Memiliki authorized training body</li> <li>4. Kegiatan penjaminan mutu pelatihan berbasis kompetensi</li> </ol>

	Sasaran	Rencana Tindak
6	Terwujudnya inkubator bisnis industri terintegrasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membentuk kelembagaan inkubator bisnis seesuai dengan spesialisasinya masing-masing</li> <li>2. Menyusun panduan pengelolaan inkubator bisnis</li> <li>3. Menjalin kemitraan dengan para stakeholder terkait (Ditjen, Pembina Industri, BDI, Politeknik, asosiasi, pelaku industri, lembaga pembiayaan, pemerintah daerah)</li> <li>4. Melaksanakan kegiatan inkubator bisnis yang terdiri dari: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Perekrutan Tenant</li> <li>b. Pelatihan, pendampingan, dan pembinaan tenant mulai dari pembentukan badan usaha sampai launching produk</li> <li>c. Kemampuan pemasaran</li> <li>d. Penyusunan rencana bisnis (business canvas)</li> <li>e. Pembangunan jejaring bisnis</li> </ol> </li> <li>5. Membentuk wirausaha industri melalui dukungan para pemangku kepentingan (akademisi - bisnis - pemerintah - komunitas - lembaga funding)</li> <li>6. Menyelenggarakan business matching (temu bisnis)</li> <li>7. Melaksanakan monitoring pasca inkubasi</li> </ol>
7	Smart training facility	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengembangkan infrastruktur berbasis smart/industri 4.0.</li> <li>2. Mengembangkan model smart training</li> <li>3. Mengembangkan Learning Management System (LMS) yang terintegrasi</li> </ol>
8	Terselenggaranya pelatihan bagi aparatur pembina industri di pusat dan daerah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rekrutmen peserta</li> <li>2. Penyiapan tenaga pengajar</li> <li>3. Penyiapan sarana prasana</li> <li>4. Penyiapan Tempat Uji Kompetensi bagi pejabat fungsional</li> </ol>



# BAB II

## PEMBANGUNAN INDUSTRI DAN RENCANA STRATEGIS

### 2.1 Visi, Misi, dan Tujuan

Salah satu prioritas Pemerintah dalam pembangunan sektor Industri yang tertuang pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) adalah memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas, serta meningkatkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri (BPSDMI) sebagai induk organisasi Balai Diklat Industri Denpasar memiliki visi :

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

Sejalan dengan visi tersebut, BPSDMI juga senantiasa menjunjung nilai-nilai yang telah ditetapkan bagi pegawai Kementerian Perindustrian untuk menjadi manusia yang berintegritas, mau bekerja keras, dan semangat bergotong royong yang diharapkan berdampak positif bagi pertumbuhan industri di Indonesia. Nilai-nilai tersebut merupakan implementasi nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK yang harus diketahui, dipahami, dan diamalkan oleh semua aparatur Kementerian Perindustrian ketika bekerja, bersikap, dan berkontribusi dalam pengembangan industri nasional

## Misi

Misi BDI Denpasar merupakan cascading dari misi BPSDMI, terdapat 8 (delapan) misi pembangunan BPSDMI sebagai berikut :

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

Dari misi BPSDMI tersebut dirumuskan 8 (delapan) misi pembangunan BDI Denpasar sebagaimana yang terdapat dalam buku Corporate University BPSDMI, sebagai berikut:

- Mengembangkan ruang lingkup dan spesialisasi jenis pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri, sesuai bidang spesialisasi BDI Denpasar

- Mengembangkan program dan modul pelatihan berbasis kompetensi sesuai bidang spesialisasi BDI Denpasar
- Menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi (skilling, up-skilling, dan reskilling) tenaga kerja industri sesuai bidang spesialisasi BDI Denpasar
- Mengembangkan skema dan uji kompetensi LSP
- Mengembangkan sertifikasi kompetensi internasional
- Membangun dan mengembangkan sinergi serta menumbuhkan wirausaha industri digital dan kriya melalui penyelenggaraan inkubator bisnis
- Membangun dan mengembangkan smart training facility
- Menyelenggarakan pelatihan bagi aparatur pembina industri di pusat dan daerah

## Tujuan

Dalam rangka mewujudkan Visi dan melaksanakan Misi pendidikan dan pelatihan SDM Industri seperti disebutkan di atas, Balai Diklat Industri Denpasar menetapkan tujuan yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun ke depan sesuai dengan Peta Strategis BDI Denpasar. Tujuan yang ingin dicapai oleh Balai Diklat Industri Denpasar yakni :

*Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional melalui Unit Pelatihan Vokasi*

Dengan indikator kinerja tujuan:

*Persentase SDM Industri yang kompeten*

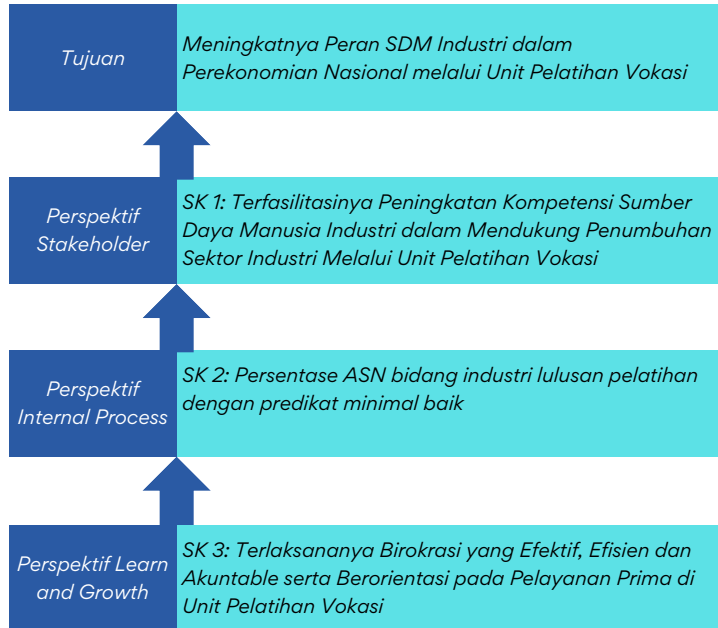
SDM yang dimaksud dalam indikator ini ini terdiri atas:

- Tenaga kerja industri diantaranya terdiri dari lulusan diklat 3 in 1 yang diadakan BDI Denpasar;
- Wirausaha industri merupakan jumlah orang yang mengikuti inkubator bisnis yang difasilitasi oleh BDI Denpasar

## Aspek Strategis Organisasi

Dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan tersebut, maka diperlukan upaya-upaya sistematis yang dijabarkan ke dalam sasaran-sasaran strategis.

BDI Denpasar menjabarkan tiap sasaran program dengan menggunakan pendekatan metode Balanced Scorecard (BSC) yang dibagi ke dalam 3 perspektif, yaitu Stakeholder Perspective, Internal Process Perspective, dan Learning and Growth Perspective. Aspek strategis BDI Denpasar dapat dilihat pada Gambar 2.1 di bawah ini:



Gambar 2.1 - Peta Strategi BDI Denpasar 2026

## A Perspektif Pemangku Kepentingan

Perspektif pemangku kepentingan mempertimbangkan kepentingan semua pihak yang terpengaruh dan memperoleh manfaat. Terkait dengan perspektif Pemangku Kepentingan terdapat 1 Sasaran Kegiatan yang ingin dicapai, yakni:

Sasaran Kegiatan Pertama (SK1) yang akan dicapai yaitu **“Terfasilitasinya Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Industri dalam Mendukung Penumbuhan Sektor Industri Melalui Unit Pelatihan Vokasi”**, dengan indikator kinerja:

Kode	Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan (IKSK)	Satuan	Target 2025
IK1.1	Persentase lulusan peserta diklat yang bekerja dan mempunyai kompetensi bidang industri	Persen	93
IK1.2	Persentase lulusan peserta pelatihan yang mempunyai kompetensi bidang industri*	Persen	94
IK1.3	Wirausaha baru hasil inkubator bisnis industri yang tumbuh	Tenant	7

(\*) Indikator Kinerja Utama

## B Perspektif Proses Internal

Perspektif proses internal berkaitan dengan proses menciptakan dan menyampaikan proposisi nilai pelanggan. Perspektif ini berfokus pada semua aktivitas dan proses utama yang diperlukan agar perusahaan unggul dalam memberikan nilai yang diharapkan oleh pelanggan baik secara produktif maupun efisien. Terkait Perspektif Proses Internal terdapat 1 Sasaran Kegiatan yang akan dicapai yakni:

Sasaran Kegiatan Kedua (SK2) yang akan dicapai adalah **“Persentase ASN Bidang Industri Lulusan Pelatihan dengan Predikat Minimal Baik”**, dengan indikator kinerja:

Kode	Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan (IKSK)	Satuan	Target 2025
IK2.1	Persentase ASN Bidang Industri dengan Predikat Minimal Baik*	Persen	91

## C Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan adalah dasar dari setiap strategi dan berfokus pada aset tidak berwujud dari suatu organisasi, terutama pada keterampilan dan kemampuan internal yang diperlukan untuk mendukung proses internal yang menciptakan nilai. Terkait dengan Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan terdapat 1 Sasaran Kegiatan yang akan dicapai, yakni:

Sasaran Kegiatan Ketiga (SK3) yang akan dicapai adalah: **“Terlaksananya Birokrasi yang Efektif dan Efisien dan Akuntabel serta Berorientasi pada Pelayanan Prima di Unit Pelatihan Vokasi”**, dengan indikator kinerja :

Kode	Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan (IKSK)	Satuan	Target 2025
IK3.1	Persentase Peningkatan Produk Dalam Negeri dalam Pengadaan Barang dan/ atau Jasa	Nilai	94
IK3.2	Nilai SAKIP	Nilai	79,45
IK3.3	Penilaian dan Analisis Laporan Keuangan	Nilai	75
IK3.4	Nilai Profesionalitas ASN	Indeks	81,3
IK3.5	Indeks Kinerja Pelaksanaan Anggaran	Indeks	93,4
IK3.6	Survey Kepuasan Masyarakat	Indeks	91,3
IK3.7	Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan	Nilai	75
IK3.8	Tingkat Penerapan SPBE	Persen	77
IK3.9	Rekomendasi Hasil Pengawasan Internal telah ditindaklanjuti	Persen	60



NOTA DINAS

NOMOR: 3992/BPSDMI/BDI-Denpasar/KU/XII/2025

Yth : Kepala Badan Pengembangan SDM Industri  
Dari : Kepala Balai Diklat Industri Denpasar  
Hal : Penyampaian Revisi Perjanjian Kinerja BDI Denpasar TA 2025  
Lampiran : 2 (dua) lembar  
Tanggal : 24 Desember 2025

Sehubungan dengan revisi Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Tahun 2025 yang telah disesuaikan dengan Rancangan Renstra BPSDMI 2025-2029, bersama ini kami sampaikan konsep Revisi Perjanjian Kinerja Balai Diklat Industri Denpasar Tahun 2025. Apabila Bapak Kepala Badan berkenan, mohon dapat menandatangani konsep revisi Perjanjian Kinerja dimaksud.

Demikian, atas arahan Bapak Kepala Badan lebih lanjut, kami sampaikan terimakasih.

Kepala Balai Diklat Industri Denpasar

Arga Mahendra

Tembusan:  
Sekretaris BPSDMI

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**

**BALAI DIKLAT INDUSTRI DENPASAR**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Arga Mahendra

Jabatan : Kepala Balai Diklat Industri Denpasar

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : Doddy Rahadi

Jabatan : Kepala Badan Pengembangan SDM Industri

Selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua.

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

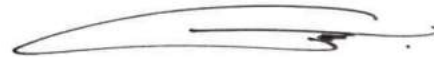
Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

**KEPALA BPSDM INDUSTRI**



**DODDY RAHADI**

**Denpasar, 30 Desember 2025**  
**KEPALA BDI DENPASAR**



**ARGA MAHENDRA**

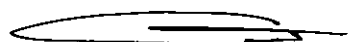
**LAMPIRAN**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**BALAI DIKLAT INDUSTRI DENPASAR**  
**KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN**

Kode	Tujuan (TJ)/ Sasaran Kegiatan (SK)		Indikator Kinerja Tujuan (IKT)/ Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan (IKSK)	Satuan	Target
TJ	Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional melalui unit pelatihan vokasi	1	Persentase SDM Industri yang Kompeten*	Persen	90
SK 1	Terfasilitasinya peningkatan kompetensi sumber daya manusia industri dalam mendukung penumbuhan sektor industri melalui unit pelatihan vokasi	1	Persentase Lulusan Peserta diklat yang Bekerja dan Mempunyai Kompetensi Bidang Industri*	Persen	93
		2	Persentase lulusan peserta pelatihan yang mempunyai kompetensi bidang industri*	Persen	94
		3	Wirausaha baru hasil inkubator bisnis industri yang tumbuh	Tenant	7
SK 2	Terfasilitasinya ASN bidang industri yang Professional dan Berkepribadian melalui unit pelatihan vokasi	1	Persentase ASN Bidang Industri Lulusan Pelatihan dengan Predikat Minimal Baik*	Persen	91
SK 3	Telaksananya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel serta Berorientasi pada layanan prima di unit pelatihan vokasi	1	Persentase peningkatan penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan/atau jasa pemerintah pada BDI	Persen	94
		2	Nilai SAKIP BDI	Nilai	79,45
		3	Penilaian dan analisis laporan keuangan BDI	Nilai	75
		4	Indeks profesional ASN pada BDI	Indeks	81,3
		5	Indeks Kinerja Pelaksanaan Anggaran pada BDI	Indeks	93,4
		6	Survey Kepuasan Masyarakat	Indeks	91,3
		7	Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan Unit Kearsipan pada BDI	Nilai	75
		8	Tingkat Penerapan SPBE pada BDI	Persen	77
		9	Rekomendasi Hasil Pengawasan Internal telah ditindaklanjuti sesuai rekomendasi pada BDI	Persen	60

\*) Indikator Kinerja Utama

Kode	Program	Anggaran	Blokir
WA	Program Dukungan Manajemen	Rp. 13.117.302.000	2.548.436.000
DL	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	Rp. 3.703.585.000	245.000.000
<b>TOTAL</b>		<b>Rp. 16.820.887.000</b>	<b>2.793.436.000</b>

Denpasar, <sup>30</sup> Desember 2025  
**KEPALA BDI DENPASAR** /



**ARGA MAHENDRA**

## Rencana Kinerja dalam Alur Perencanaan, Pemantauan dan Evaluasi

Penyusunan RKT merupakan bagian dari Sistem Akuntabilitas Pemerintah (SAKIP) yang mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 150 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Dokumen Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Perindustrian, Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 15 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Perindustrian Tahun 2025-2029, serta Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 6 Tahun 2021 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Perindustrian.

## Arah Kebijakan BDI Denpasar

Peningkatan kompetensi tenaga kerja industri saat ini dihadapkan pada tantangan besar dan beraneka ragamnya kebutuhan pelatihan kerja di bidang telematika dan aneka. Hal ini terutama dalam kaitannya dengan kebutuhan untuk merespon terjadinya disrupsi di bidang tersebut. Pada saat yang sama juga harus merespon terjadinya ledakan penduduk usia produktif (bonus demografi) yang perlu disiapkan kompetensinya untuk dapat masuk di dunia kerja. Hal ini menuntut selalu dikembangkannya jenis dan sistem pelatihan yang dapat mengakomodir kebutuhan industri yang bergerak di bidang telematika dan aneka. Salah satunya dengan mengembangkan jenis pelatihan triple skill yang mencakup:

1. Pelatihan skilling bertujuan untuk memberikan kompetensi kepada calon tenaga kerja industri. Sasaran peserta pada pelatihan skilling adalah para calon tenaga kerja yang sedang tidak bekerja dan pada umumnya adalah mereka yang baru lulus pendidikan di SMA/SMK. Ruang lingkup jenis pelatihan skilling ini diutamakan pada peningkatan keahlian calon tenaga kerja di level pemula.
2. Pelatihan up-skilling ditujukan bagi para tenaga kerja industri untuk meningkatkan keahlian teknis mereka ke level yang lebih tinggi dari keahlian yang sudah dimiliki. Pelatihan jenis ini diharapkan dapat membekali tenaga kerja untuk memperoleh kompetensi pada jenjang karier yang lebih tinggi dari posisi mereka saat ini.
3. Pelatihan re-skilling bertujuan untuk menambah keahlian baru bagi para angkatan kerja ke bidang keahlian lain sesuai kebutuhan industri. Baik pelatihan up-skilling maupun re-skilling lebih fokus kepadatenaga kerja yang sudah bekerjadan sudah memiliki keahlian sebelumnya, ataupun mereka yang terdampak adanya pergeseran pekerjaan (job shifting)

Sistem penyelenggaraan pelatihan vokasi industri yang dikembangkan di BDI Denpasar adalah sistem 3 in 1 meliputi pelatihan berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi, dan penempatan kerja bagi lulusan pelatihan. Sistem pelatihan yang diselenggarakan oleh BDI Denpasar berkolaborasi dengan lembaga pelatihan terakreditasi dan industri. Pelatihan dilakukan dengan menggunakan kurikulum dan modul yang mengacu pada kompetensi sesuaikebutuhan industri agar terbentuk link and match antara lembagapelatihan dengan perusahaan industri untuk menghasilkan lulusan pelatihan yang kompeten dan bekerja.

Selain tenaga kerja Industri, BDI Denpasar juga diarahkan untuk menyiapkan wirausaha industri melalui inkubator bisnis dengan menjalin kemitraan pengelolaan inkubator bisnis dengan pihak lain seperti politeknik, asosiasi industri, komunitas industri, serta kementerian/lembaga terkait.

Lebih lanjut dalam Roadmap 2022-2026 BDI Denpasar diarahkan untuk menjadi:

### **1 Pusat Pengembangan SDM Industri Kreatif**

Selaras dengan kebijakan pengembangan Corporate University (CorpU) di BDI Denpasar, pengembangan SDM Industri harus mampu menyiapkan tenaga kerja industri telematika dan aneka yang kompeten, baik untuk memenuhi kebutuhan nasional maupun internasional melalui diklat 3 in 1.

Selain melalui diklat 3 in 1, pengembangan SDM industri juga dapat dilakukan melalui konsep talent incubation. Talent incubation menitikberatkan pada penciptaan tenaga kerja yang memenuhi tiga aspek dasar pekerja, yakni skill, knowledge dan attitude. Berbeda dengan metode diklat yang menggunakan metode classical, talent incubation menggunakan pendekatan mentorial, dimana pihak industri menjadi mentor bagi peserta. Konsep talent incubation diimplementasikan dalam bentuk kegiatan magang industri dan teaching factory yang dikelola oleh BDI Denpasar dan mitra industri secara bersama-sama.

### **2. Inkubasi Bisnis Kreatif Digital, dan Barang Seni**

Inkubasi Bisnis BDI Denpasar melaksanakan kegiatan fasilitasi penumbuhan wirausaha baru, pengembangan produk, dan konsultasi bisnis. Program inkubator bisnis di BDI Denpasar dibagi menjadi 3 (tiga) kategori yakni program entrepreneurship, start-up program, dan program akselerator.

Program entrepreneurship mencakup program kewirausahaan yang ditujukan untuk calon tenant, komunitas industri kecil menengah, maupun komunitas kewirausahaan di sekolah dan perguruan tinggi. Tujuannya adalah untuk mencari kandidat potensial atau produk inovatif yang bisa diinkubasi dalam program start-up.

Program start-up merupakan program pendampingan tenant binaan secara intensif. Dalam program start-up, inkubator berperan sebagai mentor, fasilitator, dan evaluator bagi tenant binaannya. Tenant yang dibimbing kemudian dinilai capaiannya berdasarkan key performance indicator yang ditetapkan sebelumnya.

Program akselerasi merupakan pengembangan dari program start-up yang bertujuan untuk mempercepat laju pertumbuhan start-up. Peserta program ini adalah start-up yang layak untuk scale-up. Peserta program ini tidak hanya alumni inkubasi bisnis BDI Denpasar, tapi dapat pula berasal dari inkubator bisnis lain yang sudah bekerjasama dengan BDI Denpasar. Pembinaan dalam program akselerasi difokuskan pada hal-hal yang diperlukan start-up untuk memperoleh pendanaan, dengan menggandeng investor dan lembaga keuangan. Program akselerasi juga melakukan pendampingan pasca pendanaan agar laju pertumbuhannya makin cepat.

### **3. Hub Inovasi Produk Digital Kreatif, dan Barang Seni**

BDI Denpasar menjadi hub atau pusat pengembangan produk, dengan bekerjasama dengan stakeholder terkait seperti perguruan tinggi, industri, serta komunitas.

Sebagai hub inovasi produk, BDI Denpasar juga menjalankan fungsinya sebagai penghubung antara inovator dengan pengguna inovasi.

Inovasi atau pengembangan produk yang dilakukan harus sesuai dengan spesialisasi BDI Denpasar di bidang telematika dan aneka, dengan fokus pada sektor animasi, digital content, dan industrial internet of thing, serta untuk menunjang pertumbuhan industri berbasis aplikasi, permainan, dan kriya.

BDI Denpasar juga berperan sebagai showcase yang membuka akses pasar bagi produk inovasi tersebut, melalui kegiatan pameran, dan business matching yang dilaksanakan secara rutin di BDI Denpasar.

### **4. Hub Komunitas Industri Kreatif**

Pulau Bali memiliki keunggulan sebagai kawasan MICE yang telah dikenal oleh komunitas internasional. Keunggulan ini dapat dimanfaatkan secara optimal dengan menjadikan BDI Denpasar yang berlokasi di Bali sebagai hub komunitas industri kreatif.

Bali saat ini menjadi tempat berkumpulnya digital nomad, atau pekerja digital yang terdiri dari freelancer dan remote worker, yang datang dari berbagai daerah dan negara. Digital nomad ini melakukan pekerjaannya dari Bali sembari menikmati alam, dan budaya Bali, serta biaya hidup yang lebih affordable bila dibandingkan dengan biaya hidup di negara asal mereka. Fenomena ini harus dimanfaatkan dengan membentuk hub komunitas industri kreatif, untuk memfasilitasi dan mewadahi para digital nomad ini bekerja dari Bali. Tujuannya agar para digital nomad ini tidak hanya membawa dampak bagi ekonomi lokal, namun juga bagi talenta lokal dan pengembangan jejaring kerja yang kuat antara para pekerja digital lokal dan internasional.

### **5. Sinergitas dengan Stakeholder dan Mitra Kerja**

Pengembangan BDI Denpasar sebagai pusat pengembangan industri kreatif melibatkan stakeholder dan mitra kerja. Stakeholder dan mitra kerja berperan sebagai lembaga yang bekerjasama dengan BDI Denpasar dalam penyelenggaraan diklat 3 in 1, penempatan lulusan, penyelenggaraan inkubator bisnis, penyedia akses pasar, akses pendanaan wirausaha binaan, dan akses pengembangan produk industri kreatif. Untuk mengembangkan sinergitas ini BDI Denpasar harus aktif melakukan pendataan asosiasi, dan komunitas yang kegiatannya sesuai dengan bidang spesialisasi BDI Denpasar.



# BAB III

## RENCANA KINERJA TAHUN 2025

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2025 ini merupakan pembabakan dan penjabaran dari Renstra BDI Denpasar, dan menjadi acuan dalam pelaksanaan kegiatan BDI Denpasar selama satu tahun. Untuk dapat mengukur keberhasilan dari implementasi RKT 2025, Bdi Denpasar menetapkan target untuk masing-masing sasaran yang harus dicapai.

Target ditetapkan untuk setiap indikator kinerja, baik untuk indikator kinerja tingkat sasaran maupun indikator kinerja tingkat kegiatan. Pada tahun 2025 BDI Denpasar telah menetapkan sasaran program yang akan dilaksanakan, dengan indikator kinerja sebagai berikut:

### 3.1 Perjanjian Kinerja 2025

Kode	Sasaran Tujuan	Indikator Kinerja	Target	Satuan
TJ	Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional melalui Unit Pelatihan Vokasi	1 Persentase SDM Industri yang kompeten*	90	Persen

### Perspektif Stakeholder

Kode	Sasaran Tujuan	Indikator Kinerja	Target	Satuan
SK1	<b>Terfasilitasinya Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Industri dalam Mendukung Penumbuhan Sektor Industri Melalui Unit Pelatihan Vokasi</b>	1 Persentase lulusan peserta diklat yang bekerja dan mempunyai kompetensi bidang industri	93	Persen
		2 Persentase lulusan peserta pelatihan yang mempunyai kompetensi bidang industri*	94	Persen
		3 Wirausaha Baru Hasil Inkubator Bisnis Industri yang Tumbuh*	7	Tenant

### Perspektif Internal Process

Kode	Sasaran Tujuan	Indikator Kinerja	Target	Satuan
SK2	<b>Persentase ASN bidang industri lulusan pelatihan dengan predikat minimal baik</b>	1 Persentase ASN Bidang Industri Lulusan Pelatihan dengan Predikat Minimal Baik	91	Persen

### Perspektif Learn & Growth

Kode	Sasaran Tujuan	Indikator Kinerja	Target	Satuan
SK3	<b>Terlaksananya Birokrasi yang Efektif Efisien dan Akuntabel serta Berorientasi pada Pelayanan Prima di Unit Pelatihan Vokasi</b>	1 Persentase Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri Dalam Pengadaan Barang dan/ atau Jasa	94	Persen
		2 Nilai SAKIP	79,45	Nilai
		3 Penilaian dan Analisis Laporan Keuangan	75	Nilai
		4 Nilai Profesionalitas ASN	81,3	Indeks
		5 Indeks Kinerja Pelaksanaan Anggaran	93,4	Indeks
		6 Survey Kepuasan Masyarakat	91,3	Indeks
		7 Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan	75	Nilai
		8 Tingkat Penerapan SPBE	77	Persen
		9 Rekomendasi Pengawasan Internal Telah Ditindaklanjuti	60	Persen

### 3.2 Program dan Anggaran

Untuk mencapai sasaran tersebut maka direncanakan program dan anggaran sebagaimana yang ditunjukkan tabel 3.1 berikut:

Tabel 3-1: Program dan Anggaran TA 2025

Kode	Uraian	Jumlah
DL	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	<b>3.458.585.000</b>
DL.4957	Pelatihan Vokasi Industri	<b>3.458.585.000</b>
<b>FAI</b>	<b>Peningkatan Manajemen Lembaga Pemerintahan</b>	<b>172.243.000</b>
<b>FAI.001</b>	<b>Dokumen Pendidikan Non Formal Industri Berbasis Kompetensi</b>	<b>172.243.000</b>
052	Menyelenggarakan Kerja Sama Pendidikan Non Formal dengan Lembaga Pendidikan Non Formal dan Lembaga Non-Pendidikan	172.243.000
<b>QDJ</b>	<b>Fasilitas dan Pembinaan Start Up</b>	<b>201.592.000</b>
<b>QDJ.001</b>	<b>Inkubator Bisnis untuk Pembentukan Wirausaha Industri</b>	<b>201.592.000</b>
051	Menyelenggarakan Inkubator Bisnis untuk Pembentukan Wirausaha Industri	201.592.000
<b>RBL</b>	<b>Prasarana Bidang Industri dan Perdagangan</b>	<b>2.090.250.000</b>
<b>RBL.001</b>	<b>Bangunan/Gedung Pelatihan Vokasi Industri</b>	<b>2.000.000.000</b>
058	Gedung dan Bangunan	2.000.000.000
<b>RBL.002</b>	<b>Peralatan Pelatihan Vokasi Industri</b>	<b>90.250.000</b>
059	Peralatan Pelatihan Industri	90.250.000
<b>SCH</b>	<b>Pelatihan Bidang Industri</b>	<b>994.500.000</b>
<b>SCH.001</b>	<b>Tenaga Kerja Industri Kompeten Lulusan Diklat Sistem 3 in 1 (Pelatihan, Sertifikasi, dan Kompetensi)</b>	<b>48.941.000</b>
055	Pelatihan Industri (Skilling, Reskilling, Upskilling) Sistem 3 in 1 Sektor Industri Elektronika	48.941.000
<b>SCH.002</b>	<b>Pelatihan Vokasi Industri Upskilling dan Reskilling</b>	<b>945.559.000</b>
053	Pelatihan Vokasi Industri Upskilling dan Reskilling Sektor Elektronika dan Telematika	945.559.000
WA	Program Dukungan Manajemen	10.568.866.000
WA.6043	Pengelolaan Manajemen Kesekretariatan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri	10.418.866.000
<b>CCL</b>	<b>OP Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi</b>	<b>1.379.672.000</b>
<b>CCL.001</b>	<b>Layanan Pemeliharaan jaringan Komputer dan TIK</b>	<b>1.379.672.000</b>
051	Layanan Pemeliharaan Jaringan dan Komputer	1.379.672.000
<b>EBA</b>	<b>Layanan Dukungan Manajemen Internal</b>	<b>8.999.194.000</b>
<b>EBA.994</b>	<b>Layanan Perkantoran</b>	<b>8.999.194.000</b>
001	Gaji dan Tunjangan	4.603.040.000
002	Operasional dan Pemeliharaan Kantor	4.396.154.000
<b>EBD</b>	<b>Layanan Manajemen Kinerja Internal</b>	<b>40.000.000</b>
<b>EBD.004</b>	<b>Layanan Perencanaan dan Penganggaran Internal Balai Diklat Industri</b>	<b>40.000.000</b>
052	Pelaksanaan Pemantauan dan Evaluasi	765.000
054	Pengelolaan Kepegawaian	4.450.000

Berdasarkan petikan DIPA Tahun Anggaran 2025 (SP DIPA-019.10.2.579342/2025) DS 6474-6478-2211-5020 tanggal 12 Desember 2025, pagu anggaran BDI Denpasar bersumber dari PNBP dan Rupiah murni, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3-2 - Rincian Sumber Dana per RO per Jendela Belanja TA 2025 (Rp.000)

Kode	Sumber Dana	51	52	53	Blokir	
4957.FAI	RM	49.843	0	49.843	0	0
	PNBP	122.400	0	122.400	0	0
4957.QDJ	RM	410.000	0	410.000	0	245.000
	PNBP	36.435	0	36.435	0	0
4957.RBL	RM	2.000.000	0	0	2.000.000	0
	PNBP	84.360	0	0	84.360	0
4957.SCH	RM	994.500	0	994.500	0	0
	PNBP	0	0	0	0	0
6043.CCL	RM	1.379.672	0	63.870	1.315.802	0
	PNBP	0	0	0	0	0
6043.EBA	RM	11.385.080	4.603.040	6.782.040	0	2.548.436
	PNBP	162.550	0	162.550	0	0
6043.EBD	RM	40.000	0	40.000	0	0
	PNBP	0	0	0	0	0
6043.EBC	RM	150.000	0	150.000	0	0
	PNBP	0	0	0	0	0
Tot	RM	16.409.095	4.603.040	8.490.253	3.315.802	2.793.436
	PNBP	411.635	0	321.385	90.250	0

### 3.3 Rencana Aksi

Dalam rangka mengukur tingkat pencapaian suatu sasaran yang telah ditetapkan pada tahun 2025 dibutuhkan Rencana Aksi yang akan digunakan untuk menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran yang telah ditetapkan. Rencana aksi yang ingin dicapai BDI Denpasar tahun 2025 tersebut sebagai berikut:

**Rencana Aksi  
Balai Diklat Industri Denpasar  
Tahun 2025**

No	Tujuan (TJ) / Sasaran Kegiatan	No	Indikator Kinerja	Target 2025	Satuan	Triwulan I		Triwulan II		Triwulan III		Triwulan IV	
						Target Antara	Rencana Kegiatan	Target Antara	Rencana Kegiatan	Target Antara	Rencana Kegiatan	Target Antara	Rencana Kegiatan
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
TJ	Meningkatnya peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional Melalui Unit Pelatihan Vokasi	1	Persentase SDM Industri yang Kompeten*	90	Persen	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kegiatan pra-diklat, menunggu arahan pusat</li> <li>Kegiatan pra-inkubasi bisnis</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kegiatan pra-diklat, menunggu arahan pusat</li> <li>Kegiatan inkubasi bisnis</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kegiatan pra-diklat menunggu, arahan pusat</li> <li>Kegiatan inkubasi bisnis</li> </ul>	90	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kegiatan diklat dan pasca diklat</li> <li>Kegiatan pasca inkubasi bisnis</li> </ul>
SK1	Terfasilitasinya Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Industri dalam Mendukung Penumbuhan Sektor Industri Melalui Unit Pelatihan Vokasi	1	Persentase Lulusan Peserta Diklat yang Bekerja dan Mempunyai Kompetensi Bidang Industri*	93	Persen	-	Kegiatan pra-diklat, menunggu arahan pusat	-	Kegiatan pra-diklat, menunggu arahan pusat	-	Kegiatan pra-diklat, menunggu arahan pusat	93	Kegiatan diklat dan pasca diklat
		2	Persentase Lulusan Peserta Pelatihan yang Mempunyai Kompetensi Bidang Industri*	94	Persen	-	Kegiatan pra-diklat, menunggu arahan pusat	-	Kegiatan pra-diklat, menunggu arahan pusat	-	Kegiatan pra-diklat, menunggu arahan pusat	94	Kegiatan diklat dan pasca diklat
		3	Wirausaha Baru Hasil Inkubator Bisnis Industri yang Tumbuh	7	Tenant	-	Kegiatan sosialisasi, recruitment dan seleksi	-	Kegiatan <i>mentoring</i> , dan <i>bootcamp</i>	-	Kegiatan <i>mentoring</i> , dan <i>bootcamp</i>	7	Kegiatan eksbisi
SK2	Terfasilitasinya ASN Bidang Industri yang Profesional dan Berkepribadian melalui unit Pelatihan Vokasi	1	Persentase ASN Bidang Industri Lulusan Pelatihan dengan Predikat Minimal Baik	91	Persen	-	Kegiatan pra-pelatihan, menunggu arahan pusat	-	Kegiatan pra-pelatihan, menunggu arahan pusat	-	Kegiatan pra-pelatihan, menunggu arahan pusat	91	Kegiatan pelatihan, dan evaluasi untuk ASN bidang Industri
SK3	Terlaksananya Birokrasi yang	1	Persentase peningkatan	94	Persen	19	Melaksanakan pengadaan barang	33	Melaksanakan pengadaan barang	70	Melaksanakan pengadaan barang dan	94	Melaksanakan pengadaan barang dan

No	Tujuan (TJ) / Sasaran Kegiatan	No	Indikator Kinerja	Target 2025	Satuan	Triwulan I		Triwulan II		Triwulan III		Triwulan IV	
						Target Antara	Rencana Kegiatan	Target Antara	Rencana Kegiatan	Target Antara	Rencana Kegiatan	Target Antara	Rencana Kegiatan
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Efektif, Efisien, dan Akuntabel serta Berorientasi pada Layanan Prima di Unit Pelatihan Vokasi		penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan/atau jasa pemerintah				dan jasa yang memprioritaskan penggunaan produk dalam negeri		dan jasa yang memprioritaskan penggunaan produk dalam negeri		jasa yang memprioritaskan penggunaan produk dalam negeri		jasa yang memprioritaskan penggunaan produk dalam negeri
		2	Nilai SAKIP	79,45	Nilai	-	Penyusunan dokumen perencanaan, monitoring dan evaluasi kinerja,  Penyusunan dokumen laporan kinerja	79,45	monitoring dan evaluasi kinerja,  penyusunan dokumen laporan kinerja	79,45	monitoring dan evaluasi kinerja,  penyusunan dokumen laporan kinerja	79,45	Penyusunan dokumen perencanaan, monitoring dan evaluasi kinerja,  penyusunan dokumen laporan kinerja
		3	Nilai Laporan Keuangan	75	Nilai	-	Penyusunan laporan keuangan serta dokumen pendukung secara akuntabel	-	Penyusunan laporan keuangan serta dokumen pendukung secara akuntabel	75	Pelaksanaan reviu / penilaiain laporan keuangan	75	Evaluasi atas hasil penilaiain laporan keuangan
		4	Nilai Profesional ASN	81,3	Indeks	81,3	Penyusunan rencana pengembangan kompetensi, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi ASN, pendataan dan pelaporan	81,3	Pelaksanaan pengembangan kompetensi pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi ASN	81,3	Pelaksanaan pengembangan kompetensi dan penegakan kedisiplinan pegawai	81,3	Evaluasi capaian target pengembangan kompetensi (jumlah JP), dan kedisiplinan, serta indeks profesionalitas secara keseluruhan
		5	Indeks Kinerja Pelaksanaan Anggaran	93,4	Indeks	93,4	Pengelolaan kualitas perencanaan anggaran, kualitas pelaksanaan anggaran dan kualitas hasil	93,4	Pengelolaan kualitas perencanaan anggaran, kualitas pelaksanaan anggaran dan kualitas hasil	93,4	Pengelolaan kualitas perencanaan anggaran, kualitas pelaksanaan anggaran dan kualitas hasil pelaksanaan anggaran	93,4	Pengelolaan kualitas perencanaan anggaran, kualitas pelaksanaan anggaran dan kualitas hasil pelaksanaan anggaran

No	Tujuan (TJ) / Sasaran Kegiatan	No	Indikator Kinerja	Target 2025	Satuan	Triwulan I		Triwulan II		Triwulan III		Triwulan IV	
						Target Antara	Rencana Kegiatan	Target Antara	Rencana Kegiatan	Target Antara	Rencana Kegiatan	Target Antara	Rencana Kegiatan
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
							pelaksanaan anggaran		pelaksanaan anggaran				
		6	Survei Kepuasan Masyarakat	91,3		-	Membentuk tim dan menyusun instrumen survei	-	Melaksanakan survei kepuasan masyarakat  Melakukan analisis data survei	-	Menyusun laporan kepuasan masyarakat	91,3	Menyosialisasikan hasil SKM kepada pegawai dan manajemen untuk perbaikan / pembenahan aspek yang lemah
		7	Nilai hasil pengawasan kearsipan	75		-	Pelaksanaan pengelolaan kearsipan, pendataan dan pelaporan kegiatan kearsipan	-	Pelaksanaan pengelolaan kearsipan, pendataan dan pelaporan kegiatan kearsipan	75	Pelaksanaan pengelolaan kearsipan, pendataan dan pelaporan kegiatan kearsipan	75	Pelaksanaan pengelolaan kearsipan, pendataan dan pelaporan kegiatan kearsipan
		8	Nilai Penerapan SPBE	77		-	Melakukan reuiu dan menyusun dokumen SPBE dan awareness SPBE	-	Melakukan reuiu anggaran dan infrastruktur SPBE	-	Penyusunan dan penyesuaian dokumen penilaian penerapan SPBE	77	Pelaksanaan penilaian penerapan SPBE
		9	Rekomendasi Pengawasan Internal yang Telah Ditindaklanjuti	60		60	Menyiapkan dan melengkapi tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan internal	60	Melengkapi tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan internal	60	Melengkapi tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan internal	60	Berkonsultasi dengan auditor mengenai tindak lanjut rekomendasi

Denpasar, 31 Desember 2025  
Kepala Balai Diklat Industri Denpasar



Arga Mahendra



# BAB IV

## PENUTUP

Penyusunan Rencana Kinerja BDI Denpasar tahun 2025 merupakan cerminan dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang mengacu pada Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 2 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri, Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 40/M-IND/PER/5/2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri dan juga mengacu pada Renstra BPSDMI2020- 2024

Rencana Kinerja BDI Denpasar tahun 2025 merupakan acuan bagi BDI Denpasar dalam melaksanakan tugas dan fungsi, sekaligus sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan administrasi dalam lingkungan BDI Denpasar. Untuk mencapai sasaran-sasaran strategis tersebut BDI Denpasar melaksanakan kegiatan-kegiatan yang merupakan penjabaran program pengembangan SDM Industri.

Keberhasilan pelaksanaan pembangunan industri nasional tidak semata-mata bergantung pada keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan Kementerian Perindustrian, namun seluruh pemangku kepentingan (stakeholder) baik dari pemerintah daerah, dunia usaha, akademisi, dan masyarakat luas.

## PEDOMAN KINERJA

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>							
<p>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 asesor, Guru dan Dosen yang tersertifikasi, dan pelatih tempat kerja yang kompeten.</p> <p>b) Pembina industri merupakan ASN yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi yaitu diklat teknis/struktural, diklat fungsional, dan rintisan gelar yang telah memiliki ijazah.</p>							
<b>Cara Menghitung (Formula)</b>							
<p>Persentase SDM Industri yang Kompeten: <math>(\text{Jumlah SDM Industri yang Lulus Uji Kompetensi} : \text{Jumlah SDM Industri yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan}) \times 100\%</math></p> <p>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</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						
KSK1.1	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 SIDA							
<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	Maksimal	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	Maksimal	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	90	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 Menyukseskan Gerakan Nasional Bangsa 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: <div style="text-align: center;"> <math display="block">\frac{RA_{P3DN}}{TotAP3DN}</math> </div> RP3DN: Capaian belanja P3DN RAP3DN: Realisasi belanja P3DN TotAP3DN: Total pagu P3DN							
<b>Satuan</b>	<b>Klasifikasi</b>	<b>Penanggung Jawab Data</b>					
Persen	Maksimal	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	79,65	79,45	79,45	79,45	79,45	79,5
<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	Maksimal	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"> <tr> <td><b>Komponen Penilaian</b></td> <td><b>Bobot (%)</b></td> </tr> <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> </table>								<b>Komponen Penilaian</b>	<b>Bobot (%)</b>	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>Komponen Penilaian</b>	<b>Bobot (%)</b>																		
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	Maksimal	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	80,34	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	93,5	93,5	93,6
<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	Maksimal	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	N/A	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	Maksimalisasi	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	82,73	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	Maksimalisasi	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	Maksimalisasi	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	92,2	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> <p>A = (B+C)/2</p> <p>A = Rata-rata penyelesaian rekomendasi hasil pengawasan (audit) internal yang telah sesuai rekomendasi (SR)</p> <p>B = Penyelesaian rekomendasi hasil pengawasan (audit) internal berstatus SR Tahun Anggaran (T-1) dibagi dengan total rekomendasi audit Tahun Anggaran (T-1)</p> <p>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	Maksimalisasi	Kasub bag TU					