

RENCANA STRATEGIS

Tahun 2025 - 2029



**BDI
MAKASSAR**



KATA PENGANTAR

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

Renstra Balai Diklat Industri Makassar yang telah dilakukan revisi ini menjadi pedoman kerja bagi aparat dilingkungan BDI Makassar selama kurun waktu 2025-2029 Sedangkan tujuan dari Renstra ini adalah untuk melakukan perencanaan terpadu dan mensinergikan serta mengharmonisasikan program secara komprehensif serta pengendaliannya, dan mendukung pencapaian sasaran yang telah ditetapkan Kementerian Perindustrian yang tertuang dalam Kebijakan Industri Nasional yang dituangkan ke dalam bentuk kegiatan baik bidang operasional maupun bidang pembinaan untuk dapat dipergunakan sebagai bahan acuan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BDI Makassar selama 5 (lima) tahun.

Rencana Strategis Nasional disusun dalam kerangka pembangunan SDM jangka menengah. Oleh karena itu disadari sepenuhnya bahwa Rencana Strategis BDI Makassar 2025-2029 secara berkala akan dilakukan evaluasi dan penyempurnaan.

Renstra yang dibuat ini tentunya tidak luput dari kekurangan sehingga secara berkala akan dilakukan evaluasi dan penyempurnaan oleh karena itu sangat diharapkan adanya masukan-masukan dalam perbaikan renstra ini. Akhir kata terimakasih kepada pihak-pihak yang telah ikut membantu penyusunan Renstra ini dan semoga dapat dijadikan sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan dan tugas dilingkungan BDI Makassar.

Makassar, 31 Desember 2025

Kepala Balai Diklat Industri

Makassar



EUIS RATNASARI

NIP. 197804282005022001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. KONDISI UMUM.....	1
1.1.1. Pembangunan Industri Nasional.....	1
1.1.2. Pembangunan SDM Industri	4
1.2. POTENSI DAN PERMASALAHAN.....	6
BAB II VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN UNIT KERJA	10
2.1. Visi BDI Makassar 2025-2029	10
2.2. Misi BDI Makassar 2025-2029	11
2.3 Tujuan BDI Makassar 2025-2029.....	12
2.4 Sasaran Strategis Unit Kerja	14
A. Sasaran Strategis Perspektif Proses Internal (<i>Internal Process Perspective</i>)	16
B. Sasaran Strategis Perspektif Pembelajaran Organisasi (<i>Learning and Growth Perspective</i>)	16
BAB III ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN	17
3.1 Arah Kebijakan dan Strategi BDI Makassar 2025-2029.....	17
3.1.1 Strategi	19
3.1.2 Penguatan Kelembagaan Balai Diklat Industri	24
3.2 Kerangka Regulasi.....	28
3.3 Kerangka Kelembagaan.....	29
BAB IV TARGET KINERJA DAN PENDANAAN	31
4.1 Target Kinerja.....	31

BAB V PENUTUP	33
Lampiran	34
Lampiran 1 Pohon Kinerja	34
Lampiran 2 Matriks Kinerja dan Pendanaan Unit Kerja.....	36
Lampiran 3 Matriks Kesesuaian Anggaran	41
Lampiran 4 Pedoman Kinerja.....	42
Lampiran 5. Matriks Kerangka Regulasi	56

BAB I PENDAHULUAN

1.1. KONDISI UMUM

1.1.1. Pembangunan Industri Nasional

Sektor industri merupakan penggerak utama pembangunan ekonomi nasional. Sektor industri tidak saja memberikan kontribusi signifikan dalam peningkatan nilai tambah, lapangan kerja, dan devisa, tetapi juga pada pembentukan daya saing nasional. Peran penting sektor industri tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian (selanjutnya disebut UU No. 3/2014 Perindustrian) di mana industri diletakkan sebagai salah satu pilar ekonomi nasional. Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Perindustrian (Kemenperin) mendorong kemajuan industri nasional secara sistematis dan terencana agar mampu tumbuh lebih cepat dan mengejar ketertinggalan dari negara lain untuk mencapai visi Indonesia Maju 2030.



Gambar 1. Arah dan Kebijakan Pembangunan Industri dalam UU No. 3/2014 Perindustri
Sumber: UU No. 3/2014 Perindustrian

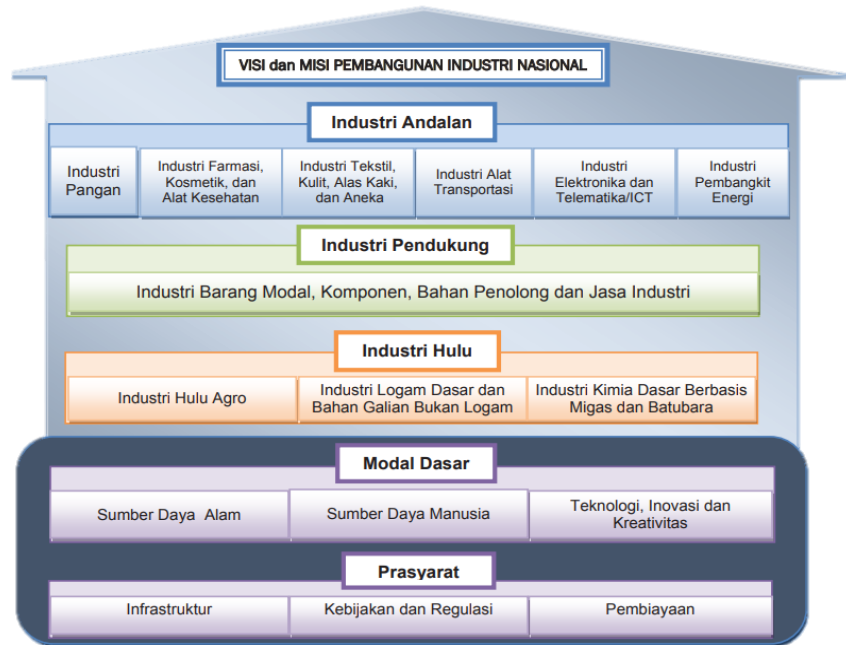
Arah dan kebijakan pembangunan industri nasional dituangkan dalam Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional (RIPIN) Tahun 2015-2035 yang ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah No. 14/2015. Sebagai peta jalan pembangunan industri jangka panjang, RIPIN 2015-2035 merupakan

pedoman bersama bagi pemerintah dan pelaku industri dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan industri di Indonesia.



Gambar 2. Arah dan Kebijakan Pembangunan Industri dalam RIPIN
Sumber: PP No. 14/2015 RIPIN 2015-2035

RIPIN Tahun 2015-2035 membagi capaian pembangunan industri ke dalam tiga tahap (lihat **Error! Reference source not found.**), yaitu Tahap I (2015-2019) diarahkan pada peningkatan nilai tambah sumber daya alam pada industri hulu berbasis agro, mineral, dan migas; diikuti dengan pembangunan industri pendukung dan andalan melalui penyiapan SDM (wirausaha industri, tenaga kerja industri, pembina industri, dan konsultan industri) yang ahli dan kompeten, serta peningkatan penguasaan teknologi. Tahap II (2020-2024) diarahkan pada pencapaian keunggulan kompetitif dan berwawasan lingkungan melalui penguatan struktur industri dan penguasaan teknologi, serta didukung oleh SDM yang berkualitas. Sedangkan Tahap III (2025-2035) adalah Indonesia menjadi negara industri tangguh yang bercirikan struktur industri nasional yang kuat dan dalam, berdaya saing tinggi di tingkat global, serta berbasis inovasi dan teknologi (lihat **Error! Reference source not found.**). Saat ini, implementasi RIPIN telah memasuki Tahap III, yang dilaksanakan melalui Kebijakan Industri Nasional (KIN) periode 2025-2035.



Gambar 3. Visi dan Misi Pembangunan Industri Nasional
Sumber: PP No. 14/2015

Berdasarkan proyeksi pertumbuhan sektor industri nonmigas (2024), setidaknya dibutuhkan pertumbuhan sektor industri sebesar 5,80% setiap tahunnya agar dapat memberikan kontribusi sebesar 17,90% terhadap PDB dengan jumlah ekspor produk industri diharapkan mengalami kenaikan sebesar 5,33% dari periode sebelumnya dengan harapan mencapai US\$282,28 miliar.

Di sisi yang lain, seiring dengan perkembangan perindustrian global, pengembangan dan adopsi teknologi industri 4.0 muncul sebagai salah satu aspek penting dalam pembangunan industri nasional. Hal ini tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) 2025-2029 di mana mengarahkan kebijakan industri pada hilirisasi dan pengembangan industri berbasis sumber daya alam, serta mendorong industri barang konsumsi berkelanjutan dan industri berbasis inovasi dan riset. Untuk mewujudkan pembentukan SDM yang berkualitas dan berdaya saing maka diperlukan lembaga pendidikan dan pelatihan yang memiliki daya saing, dan dapat diakses dengan mudah oleh kalangan SDM industri. Balai Diklat Industri sebagai lembaga diklat yang mempunyai tugas untuk mewujudkan SDM yang berkualitas, perlu menyusun rencana strategis agar tugas yang diemban dapat dilaksanakan dengan baik.

Berkaitan dengan hal tersebut, dalam rangka melaksanakan program pendidikan dan pelatihan yang tepat sasaran, sistematis dan berkesinambungan maka Balai Diklat Industri Makassar merasa perlu menyusun Rencana Strategis

pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur dan dunia usaha di sektor industri.

1.1.2. Pembangunan SDM Industri

Menurut survei angkatan kerja nasional yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik, hingga Februari tahun 2024, terdapat 142,18 juta angkatan kerja. Dari jumlah angkatan kerja tersebut, sebanyak 142,18 juta pekerja. Sebesar tenaga kerja dengan kualifikasi pendidikan lulusan SMA sebanyak 20,55%, lulusan SMP 18,15%, lulusan SMK 12,09%, dan lulusan Diploma 10,28%

Melihat realitas yang terjadi dalam upaya pembangunan SDM sampai hari ini, Indonesia belum siap untuk menyongsong Visi Indonesia 2030, terutama untuk menghadapi Pasar Bebas ASEAN dan bonus demografi. Pertumbuhan ekonomi Indonesia belum mampu menyerap dan menciptakan tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari kecenderungan penurunan elastisitas pertumbuhan ekonomi dalam menyerap tenaga kerja. Asumsi 1% pertumbuhan ekonomi mampu menyerap 350 ribu sampai 400 ribu tenaga kerja tidak dapat tercapai. Asumsi tersebut hanya mampu menyerap 200 ribu tenaga kerja tiap tahunnya. HDI (Human Development Index) atau Indeks Pembangunan Manusia Indonesia saat ini hanya 0,629 atau peringkat 121 dari 186 negara di dunia.

Hambatan pengembangan SDM di Indonesia dilandasi oleh tiga hal pokok yang tidak dapat dihindari, yaitu: *pertama*, liberalisasi dan eksklusivitas pendidikan yang menyebabkan sekolah mahal dan angka putus sekolah tinggi. *Kedua*, sistem pendidikan yang tidak *link and match*, artinya pendidikan hari ini lebih menitikberatkan pada kuantitas dan kualitas, bukan pada keterampilan. *Ketiga*, pembangunan SDM tidak menjadi prioritas pembangunan nasional, hal ini dapat dilihat pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025-2045 yang tidak menjadikan pembangunan SDM sebagai skala prioritas.

Kegagalan SDM hari ini merupakan bagian dari kegagalan perekonomian Indonesia yang menyebabkan terjadinya kemiskinan. Selain itu, belum adanya peta jalan pengembangan SDM dan visi misi yang jelas dalam RPJPN 2025-2045, serta pemerintah belum mampu meningkatkan masyarakat kelas bawah menuju kelas menengah secara signifikan. Kegagalan ini dapat dilihat dengan realitas dari 250 juta lebih penduduk Indonesia, sekitar 35 juta penduduk merupakan masyarakat miskin. Di sisi lain, hanya 3,78% penduduk yang berpendidikan S3,

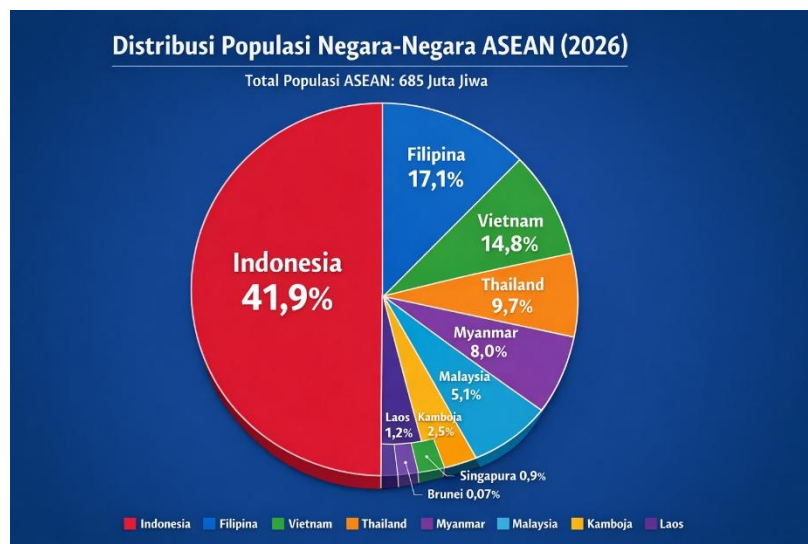
sementara penduduk yang berpendidikan SD mencapai 33% penduduk.

Oleh karena itu, untuk mengawali pembangunan SDM Indonesia diperlukan suatu solusi yang baru. Reformasi di bidang pendidikan semakin penting, terutama dengan mendorong pendidikan murah, reformasi sistem pendidikan yang *link and match* dan job, serta pengajaran budi pekerti. Tidak hanya itu, dibutuhkan pula pengelolaan iklim tenaga kerja, revitalisasi pendidikan dan latihan SDM, pembangunan infrastruktur fisik dan nonfisik, pengembangan regulasi tenaga kerja, dan perbaikan hubungan industrial, serta menjadikan pembangunan SDM sebagai prioritas program pembangunan nasional. Solusi-solusi tersebut diharapkan mampu mengantar Indonesia menuju Visi Indonesia 2030 dengan SDM yang siap dan berdaya saing.

1.2. POTENSI DAN PERMASALAHAN

Salah satu keunggulan Indonesia adalah bonus demografi yang besar. Berdasarkan proyeksi Kementerian PPN/Bappenas (2023), bonus demografi Indonesia diproyeksikan terjadi pada periode 2030–2040, ketika jumlah penduduk usia produktif (15–64 tahun) mencapai puncaknya sekitar 64% dari total populasi. Bappenas menekankan bahwa periode ini adalah “jendela peluang” menuju Indonesia Emas 2045, tetapi hanya akan bermanfaat jika kualitas SDM dan lapangan kerja berkualitas tersedia.

Indonesia merupakan negara dengan populasi terbesar di ASEAN yang mencakup lebih dari 40% penduduk ASEAN. Selain itu Indonesia juga merupakan negara dengan populasi terbesar ke-4 di dunia atau sebesar 3,47% populasi dunia. Salah satu kekuatan penting dalam komposisi demografi Indonesia adalah jumlah usia muda yang besar sebagai angkatan kerja, yaitu sebanyak 191 juta jiwa atau sebesar 67.5% dari total penduduk Indonesia. Apabila dikelola dengan baik, penduduk usia produktif dapat menjadi sumber pertumbuhan ekonomi dan pengembangan inovasi untuk mendorong peningkatan daya saing. Sebaliknya, bila tidak dikelola dengan baik, bonus demografi berpotensi menimbulkan masalah sosial seperti pengangguran.



Gambar 4. Distribusi Populasi Indonesia di ASEAN
Sumber : PPN/Bappenas (2023)

Merujuk pada RIPIN 2015-2035, tenaga kerja industri akan bertambah rata-rata 600 ribu pekerja per tahun. Oleh karena itu, target pembangunan SDM industri untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja industri adalah rata-rata

3,2 persen per tahun dengan komposisi tenaga kerja manajerial sebesar 12% (dua belas persen) dan tenaga kerja teknis sebesar 88% (delapan puluh delapan persen). Demi tercapainya target tersebut, Balai Diklat Industri Makassar dibawah BPSDMI bertugas untuk meningkatkan kualitas SDM industri. Namun demikian, keadaan di lapangan masih menunjukkan bahwa lembaga diklat dan lembaga sertifikasi yang ada saat ini belum mampu memenuhi kapasitas pelatihan dan sertifikasi sebanyak itu per tahunnya.

Di sisi yang lain, globalisasi menambah kompleksitas perkembangan pengembangan tenaga kerja industri. Menurut ASEAN *Framework on Service Agreement* (AFAS), perdagangan jasa di ASEAN dapat dilakukan dengan empat cara, atau dikenal dengan *four modes*. Cara ke-4 atau Mode 4 mengacu kepada “*movement of natural persons*”, yaitu kehadiran tenaga kerja profesional asing di suatu negara untuk memberikan layanan jasanya. Dengan kata lain, Mode 4 merupakan suatu cara perdagangan jasa dengan cara menghadirkan tenaga kerja asing di Indonesia. Pemerintah sudah berupaya keras membatasi hal tersebut, namun globalisasi merupakan sebuah gelombang besar yang tidak dapat terbendung lagi.

Setelah MEA 2025, ASEAN menetapkan arah baru melalui *ASEAN Economic Community Strategic Plan 2026–2030* yang menekankan integrasi ekonomi digital, transisi hijau, dan penguatan UMKM. Berbeda dengan cetak biru sebelumnya yang memiliki periode 10 tahun, rencana strategis baru ini menggunakan siklus 5 tahunan (2026–2030) agar kebijakan ASEAN lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan ekonomi global yang cepat. Salah satu pilar utamanya adalah pengembangan SDM industri agar tenaga kerja ASEAN siap menghadapi integrasi pasar, teknologi baru, dan persaingan global.

Permasalahan dalam pengembangan SDM industri tidak hanya soal jumlah dan kualitas, namun juga soal pengakuan kualifikasi. Salah satu isi kerja sama dalam MEA adalah mengenai “*recognition of professional qualification*” atau pengakuan kualifikasi dari tenaga kerja profesional. Pengakuan ini diakomodasi melalui *Mutual Recognition Agreement (MRA) for professional services*. MRA dari profesi tertentu mengatur bagaimana kualifikasi profesi tersebut diakui oleh ASEAN. MRA akan membuat satu lembaga yang mengakui kualifikasi profesional dari negara-negara ASEAN berupa sertifikat kompetensi, dan sertifikat

kompetensi inilah yang akan diakui oleh semua negara ASEAN. Artinya, perpindahan tenaga kerja lintas negara nanti tidak hanya menggunakan ijazah, tetapi juga sertifikat tersebut. Untuk mengakomodasi MRA tersebut, kita memerlukan suatu Standar Kompetensi Kerja yang dapat disandingkan dengan *National Qualification Framework* (NQF) milik negara lain, sehingga semua negara ASEAN memiliki pengertian yang sama mengenai kualifikasi profesional. Standar Kompetensi Kerja tersebut akan menjadi acuan bagi lembaga pendidikan, lembaga pelatihan, dan lembaga sertifikasi dalam membuat program pendidikan, program pelatihan, dan materi uji kompetensi.

Sejak masa awal pandemi hingga saat ini, upaya peningkatan produktivitas di sektor industri dalam telah dilakukan dengan pendekatan yang memprioritaskan penerapan protokol kesehatan. Hal tersebut diharapkan dapat memacu peningkatan utilitas dan memulihkan produktivitas, serta membuka kesempatan kerja dan mencegah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang didukung dengan transformasi ekonomi dan perubahan sosial, salah satunya dengan dukungan teknologi digital yang meningkatkan efisiensi kerja. Ke depannya, prioritasasi pada upaya penanganan dampak COVID-19 dan Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) akan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan melanjutkan *trend* perkembangan yang positif ini.

Selain itu, dalam beberapa tahun terakhir Pemerintah juga telah mengambil beberapa inisiasi kebijakan strategis untuk mendukung pembangunan bidang perindustrian di Indonesia. Inisiatif pertama adalah upaya implementasi peta jalan *Making Indonesia 4.0* pada tujuh sektor industri prioritas, yaitu industri makanan dan minuman, kimia, tekstil dan busana, otomotif, elektronika, farmasi serta alat kesehatan. Selain itu, pemerintah juga mencanangkan program substitusi impor hingga 35% pada 2022 melalui penurunan impor pada sektor-sektor dengan persentase impor terbesar, simultan dengan upaya peningkatan utilisasi produksi. Target substitusi impor dapat dicapai melalui program Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri (P3DN) melalui pemberlakuan kewajiban bagi Kementerian, Lembaga, dan BUMN untuk membeli produk dalam negeri dengan nilai TKDN dan BMP mencapai 40% seperti diatur dalam Pasal 61 PP No.29 tahun 2018. Dalam konteks yang lebih luas, kebijakan TKDN yang sebelumnya cenderung bersifat *inward looking*, diarahkan agar berspektrum

luas/*outward looking* dengan perspektif P3DN sebagai fasilitator.

Menghadapi potensi dan permasalahan seperti disebutkan di atas, Kementerian Perindustrian melalui satker BDI Makassar dibawah BPSDMI perlu secara strategis menajamkan perencanaan pembangunan SDM industri dalam Renstra BPSDMI Tahun 2025-2029 untuk memastikan bahwa agenda pembangunan SDM Industri di Indonesia dapat berjalan dengan efektif. Keberhasilan dalam implementasi kebijakan-kebijakan strategis di BDI Makassar akan berdampak pada tercapainya pemanfaatan potensi dan peluang yang ada sekaligus mengantisipasi setiap kendala dan hambatan yang dihadapi dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bidang perindustrian di Indonesia. Di sisi yang lain, implementasi kebijakan strategis yang tidak berjalan secara efektif akan berdampak pada terjadinya stagnasi dan bahkan kemunduran performa bidang perindustrian di Indonesia.

Dalam rangka mendukung pembangunan nasional dan mewujudkan amanah dari UU No. 25/2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), BPSDMI telah menyusun Rencana Strategis Satker BDI Makassar dibawah BPSDMI Tahun 2025-2029 sesuai Rencana Strategis BPSDMI Kementerian Perindustrian Tahun 2025-2029. Balai Diklat Industri Makassar sebagai satker dibawah BPSDMI mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan SDM Industri sesuai dengan spesialisasi kompetensi yang dimiliki dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan dalam Rencana Strategis BPSDMI Tahun 2025-2029. Renstra BDI Makassar Tahun 2025-2029 merupakan penjabaran dari Rencana Strategis BPSDMI Tahun 2025-2029 dan disusun dengan pedoman Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas No.10/2023 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2025-2029.

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN UNIT KERJA

Selaras dengan Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 2 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pelatihan dan Pendidikan Industri, Balai Dalai Diklat Industri Makassar memiliki tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia industri. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi BDI Makassar, maka telah ditetapkan Visi, Misi dan Sasaran Unit Kerja sebagai berikut:

2.1. Visi BDI Makassar 2025-2029

Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka visi BPSDMI¹ ditetapkan sebagai berikut: “Terwujudnya Industri Nasional Yang Berdaulat, Maju, dan Berkelanjutan dalam rangka mewujudkan Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045 melalui Pembangunan Sumber Daya Manusia Industri Nasional”.

Mengingat Balai Diklat Industri Makassar merupakan satuan kerja yang berada di bawah koordinasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Kementerian Perindustrian, dan berdasarkan program Reposisi Balai Diklat Industri yang telah ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal Kementerian Perindustrian dimana Balai Diklat Industri diarahkan untuk menjadi pusat pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi. Serta dalam mewujudkan visi BPSDMI tersebut, maka pengembangan kelembagaan Balai Diklat Industri (BDI) di lingkungan Kementerian Perindustrian ditetapkan visi BDI Makassar yaitu: **“sebagai *Center of Excellences* penyiapan Sumber Daya Manusia Industri Kompeten”**.

Sejalan dengan visi BPSDMI, BDI Makassar 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

¹ Rumusan visi ini diambil dari hasil wawancara tertulis (pertanyaan 4c.) dengan Kepala BPSDMI, Drs. Masro Khan, MPA, CGCAE yang dikirimkan pada 10 April 2025, kemudian disesuaikan dengan rumusan visi Kementerian Perindustrian yang sudah ditetapkan dan fokus untuk mewujudkan Indonesia sebagai negara industri yang berdaulat, maju, dan berkelanjutan.

BerAKHLAK² yang harus diketahui, dipahami, dan diamalkan oleh semua aparatur Kementerian Perindustrian ketika bekerja, bersikap, dan berkontribusi dalam pengembangan industri nasional, yaitu:

- Berorientasi Pelayanan, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat;
- Akuntabel, yaitu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan;
- Kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas;
- Harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan;
- Loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara;
- Adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan;
- Kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis.

Implementasi nilai-nilai tersebut diharapkan menjadi fondasi transformasi sektor publik sebagai pengungkit mewujudkan strategi penurunan kemiskinan, peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan pertumbuhan ekonomi yang tinggi serta berkelanjutan yang menjadi fokus pada RPJMN 2025-2029. Dalam hal ini, transformasi digital dipandang sebagai elemen kunci yang mendukung transformasi sektor publik menjadi birokrasi yang lincah (*agile*), adaptif dalam arti bervisi melampaui zamannya (*thinking ahead*) secara terus-menerus (*think again*) dalam horizon berpikir luas lintas batas (*thinking across*), pengambilan keputusan berbasis bukti (*evidence-based*) yang didukung dengan data terintegrasi (*integrated big data*).

2.2. Misi BDI Makassar 2025-2029

Misi adalah merupakan gambaran yang membawa konsekuensi logis bahwa Balai Diklat Industri Makassar selaku unit pelaksana teknis bidang pendidikan dan pelatihan fungsional, teknis dan dunia usaha sektor industri senantiasa berupaya meningkatkan sumber daya yang ada sehingga diharapkan di masa depan akan mampu dan eksis dalam persaingan global.

Untuk dapat mewujudkan visi sebagaimana tersebut di atas maka Balai Diklat Industri Makassar menetapkan misi yaitu:

1. Mengembangkan SDM industri yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi;
2. Mengembangkan SDM industri untuk industri kecil dan menengah, industri baru, dan industri halal;
3. Mengembangkan ruang lingkup dan spesialisasi jenis pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri (GMP, auditor halal);
4. Mengembangkan program dan modul pelatihan berbasis kompetensi;
5. Menyelenggarakan Pelatihan berbasis kompetensi (*skilling, up-skilling, dan re-skilling*) tenaga kerja industri dengan sistem 3 in 1;
6. Mengembangkan skema dan uji kompetensi LSP;
7. Membangun dan mengembangkan sinergi serta menumbuhkan wirausaha industri melalui penyelenggaraan inkubator bisnis;
8. Menyelenggarakan pelatihan tentang penerapan kebijakan industri hijau;
9. Menyelenggarakan pelatihan bagi ASN Pembina industri atas penugasan dari BPSDMI.

2.3 Tujuan BDI Makassar 2025-2029

Dalam rangka mewujudkan visi dan melaksanakan misi seperti disebutkan di atas, Balai Diklat Industri Makassar menetapkan tujuan pembangunan SDM industri 5 (lima) tahun ke depan, yaitu: **“Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional untuk mewujudkan Indonesia Emas 2045.”**

Perumusan tujuan di atas disusun atas beberapa pertimbangan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM industri kompeten di sektor spesialisasi BDI Makassar
 - Fokus pada agro-pangan
 - Menyediakan pelatihan vokasi berbasis kompetensi dengan sistem *skilling, upskilling, reskilling*.
2. Mendorong adaptasi teknologi digital dan hijau dalam pelatihan vokasi industri
 - Mengembangkan *smart training facility* untuk mendukung transformasi digital.
 - Mengintegrasikan modul teknologi hijau (efisiensi energi, *eco-design, circular economy*) dalam kurikulum pelatihan.
3. Mengembangkan wirausaha industri berbasis inovasi dan keberlanjutan
 - Menumbuhkan tenant inkubator bisnis industri yang berorientasi pada

hilirisasi produk lokal dan ramah lingkungan.

- Mendukung wirausaha baru agar mampu bersaing di pasar regional dan global.
4. Meningkatkan tata kelola kelembagaan yang akuntabel dan berorientasi layanan prima
- Memperkuat sistem akuntabilitas kinerja (SAKIP), laporan keuangan, dan penerapan SPBE.
 - Meningkatkan kompetensi ASN pembina industri melalui pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi.
5. Meningkatkan kontribusi SDM industri terhadap perekonomian daerah dan nasional
- Memastikan lulusan pelatihan terserap di industri dalam waktu ≤ 1 tahun.
 - Mendukung kebijakan P3DN (Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri)
 - Berkontribusi pada peningkatan daya saing industri daerah agar selaras dengan target PDB nasional.

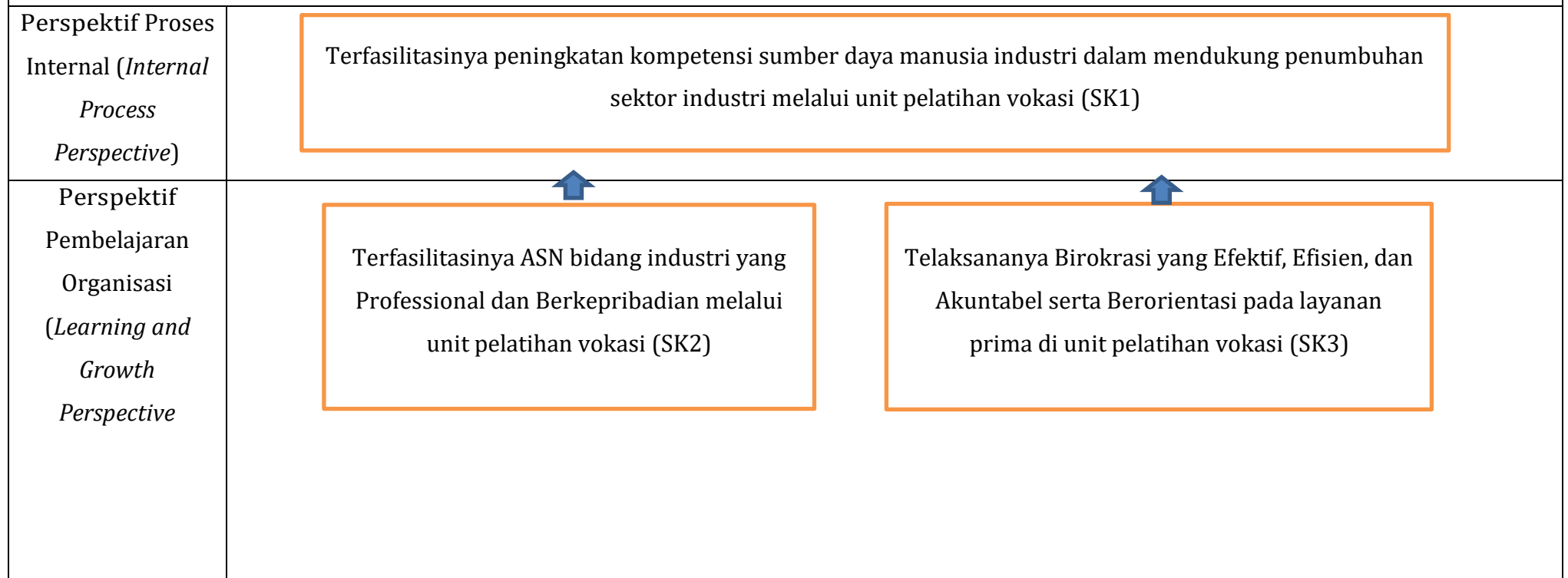
Pencapaian tujuan secara khusus akan dipantau melalui implementasi dan pengukuran indikator kinerja sasaran strategis yaitu:

- a. Persentase lulusan peserta diklat yang bekerja dan memiliki kompetensi di bidang industri pada 2025 sebanyak 94 persen menjadi 96 persen pada 2029;
- b. Jumlah inkubator bisnis industri yang tumbuh dari 3 tenant pada tahun 2025 menjadi 5 tenant pada tahun 2029;
- c. Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di BDI Makassar dari 94 persen pada tahun 2025 menjadi 95 persen pada tahun 2029;
- d. Nilai laporan keuangan BDI Makassar meningkat dari 75 pada 2025 menjadi 76 pada 2029;
- e. Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah (SAKIP) BDI Makassar meningkat dari 79,45 persen pada 2025 menjadi 80 persen pada 2029.
- f. Nilai rata-rata Indeks Kompetensi profesional ASN BDI Makassar meningkat dari 81,3 pada 2025 menjadi 81,7 pada 2029;
- g. Indeks Kinerja Pelaksanaan Anggaran dari 93,4 pada tahun 2025 menjadi 94,5 pada tahun 2029;

- h. Survey Kepuasan Masyarakat dari 91,3 pada tahun 2025 menjadi 92 pada tahun 2029;
- i. Tingkat Penerapan SPBE dari 77 pada tahun 2025 menjadi 85 pada tahun 2029;
- j. Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti oleh BDI Makassar dari 60 persen pada tahun 2025 menjadi 70 persen pada tahun 2029.

2.4 Sasaran Strategis Unit Kerja

Dalam mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan upaya-upaya sistematis yang dijabarkan ke dalam sasaran-sasaran strategis yang mengakomodasi perspektif pemangku kepentingan, Perspektif Proses Internal, dan Perspektif Pembelajaran Organisasi. Sasaran strategis dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis Balai Diklat Industri Makassar untuk periode tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:



Gambar 5. Peta Strategis Balai Diklat Industri Makassar

A. Sasaran Strategis Perspektif Proses Internal (*Internal Process Perspective*)

Sasaran Kegiatan Pertama (SKI) yang akan dicapai adalah “Terfasilitasinya peningkatan kompetensi sumber daya manusia industri dalam mendukung penumbuhan sektor industri melalui unit pelatihan vokasi”

Indikator Kinerja

- a. Persentase lulusan peserta pelatihan yang bekerja dan mempunyai kompetensi bidang industri dalam 1 tahun;
- b. Wirausaha baru hasil inkubator bisnis industri yang tumbuh

B. Sasaran Strategis Perspektif Pembelajaran Organisasi (*Learning and Growth Perspective*)

- Sasaran Kegiatan Kedua (SK2), yaitu “Terfasilitasinya ASN bidang industri yang Professional dan Berkepribadian melalui unit pelatihan vokasi”,
- Sasaran Kegiatan Ketiga (SK3), yaitu: “Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel serta Berorientasi Pada Layanan Prima”,

Indikator Kinerja

- a. Persentase peningkatan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan/atau jasa pemerintah pada BDI;
- b. Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah (SAKIP) BDI Makassar;
- c. Penilaian dan analisis laporan keuangan BDI;
- d. Indeks profesionalitas ASN pada BDI;
- e. Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran pada BDI;
- f. Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan Unit Kearsipan pada BDI;
- g. Tingkat penerapan SPBE pada BDI;
- h. Rekomendasi Hasil Pengawasan Internal telah ditindaklanjuti sesuai rekomendasi pada BDI;
- i. Survey Kepuasan Masyarakat.

BAB III

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

Berdasarkan tujuan, sasaran yang telah ditetapkan maka ditetapkan pula cara untuk mencapai tujuan, sasaran yaitu arah kebijakan Balai Diklat Industri Makassar adalah sebagai berikut :

3.1 Arah Kebijakan dan Strategi BDI Makassar 2025-2029

Pembangunan SDM Industri dilakukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten guna meningkatkan peran SDM di bidang industri sebagaimana diamanatkan dalam UU No. 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian.

Dalam Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia (MP3EI) dicantumkan salah satu strategi utama MP3EI yaitu Penguatan Kemampuan SDM dan Iptek Nasional. Indonesia adalah negara dengan jumlah penduduk keempat terbesar di dunia. Jumlah penduduk yang besar dengan kualitas sumberdaya manusia yang terus membaik adalah potensi daya saing yang luar biasa. SDM yang produktif merupakan penggerak pertumbuhan ekonomi. Untuk menghasilkan tenaga kerja yang produktif, maka diperlukan pendidikan yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan pembangunan.

Dalam peta strategi Kementerian Perindustrian yang terdapat dalam Renstra 2025-2029, dinyatakan pengembangan kemampuan SDM yang kompeten merupakan salah unsur yang diperlukan dalam pencapaian Visi Pembangunan Industri Nasional Jangka Panjang yaitu “Indonesia menjadi Negara industri tangguh maka diperlukan daya saing yang kuat, dan untuk mendorong daya saing industri diperlukan sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan industri luar negeri. Adapun analisis SWOT untuk penentuan strategi BDI Makassar sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis SWOT BDI Makassar

	Opportunity (Peluang)	Threats (Ancaman)
	O.1 - Kebutuhan tenaga kerja industri yang kompeten di bidang pengolahan pangan, agro dan kemasan.	T.1 - Mulai berlakunya Masyarakat Ekonomi Global yang memunculkan persaingan kerja

ANALISA SWOT	O.2 - Melalui Permenperin Nomor 2 Tahun 2022 adanya tugas sebagai pelaksana pelatihan bagi aparatur, tenaga kerja, dan wirausaha industri serta adanya penambahan spesialisasi BDI Makassar.	T.2 - Pengaruh revolusi industri 4.0
	O.3 - Kebijakan penerapan wajib halal bagi produk konsumsi dan barang guna.	T.3 - Bertumbuhnya lembaga pelatihan kerja yang memiliki skema pelatihan sejenis maupun lembaga pemerintah dan swasta.
Strength (Kekuatan)		
S.1 - Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai (teaching factory, mesin dan peralatan)	S.1.0.1 : - Menyelenggarakan diklat berbasis kompetensi secara profesional yang berorientasi pada kebutuhan industri; - Menyelenggarakan pelatihan dan mengembangkan inkubator bisnis bagi wirausaha.	S.1.T.1 - Meningkatkan kelengkapan sarana dan prasarana pelatihan guna mendukung pengembangan program diklat BDI Makassar.
S.2 - Memiliki lisensi dari BNSP	S.2.0.2 - Mengembangkan skema sertifikasi sesuai dengan spesialisasi BDI Makassar yang sesuai SKKNI yang relevan dan berlaku.	S.2.T.2 - Bekerja sama dengan pelaku industri untuk melakukan kaji ulang serta penyesuaian secara berkala terhadap kurikulum pelatihan.
S.3 - Memiliki tenaga pengajar (widyaiswara dan instruktur) yang kompeten pada bidangnya	S.3.0 - Menyelenggarakan pelatihan sumber daya aparatur	S.3.T.1 - Meningkatkan kemampuan dan kompetensi lulusan diklat agar dapat bersaing dengan tenaga kerja lain yang memiliki kemampuan sejenis
S.4 - Memiliki jaringan kerjasama yang baik dengan instansi di daerah, pelaku industri dan asosiasi industri.	S.4.0: - Melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang melibatkan peran instansi di daerah, pelaku industri dan asosiasi industri. - Menyelenggarakan pelatihan secara mandiri (PNBP).	S.4.T.1- Bekerja sama dengan pelaku industri dalam rangka meningkatkan kapasitas tenaga pengajar melalui program magang industri dan kegiatan lainnya.
S.5 - Memiliki kerjasama pelatihan penyelia halal dengan BPJPH	S.5.0.3 - Melaksanakan pelatihan penyelia halal berbasis kompetensi.	S.5.T.3 - Melaksanakan kerjasama dengan lembaga pelatihan lain.

S.6 - Sudah memiliki sertifikasi sistem manajemen mutu ISO 9001:2015	S.6.0 - Menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2015 secara konsisten.	S.5.T - Menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2015 secara konsisten.
Weakness (Kelemahan)		
W.1 - Keterbatasan jumlah SDM BDI Makassar sehingga tenaga pengajar (instruktur dan widyaiswara) lebih banyak diperbantukan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan rutin yang bersifat administratif.	W.1.O.1 - Mengusulkan kebutuhan formasi ASN untuk mengisi jabatan BDI yang masih kosong sesuai peta jabatan.	W.1.A.1 - Melatih kemampuan tenaga pengajar melalui berbagai diklat pengembangan SDM
W.2 - Kebijakan terkait pelatihan mandiri (PNBP) dan pelatihan aparatur sangat bergantung pada Eselon 1	W.2.O.2 - Mengusulkan PAGU pelatihan mandiri (PNBP) dan pelatihan aparatur.	W.2.A - Menyusun program pelatihan baru yang dibutuhkan oleh industri

Untuk menjamin strategi pengembangan program penataan struktur industri seoptimal mungkin dan pengelolaan SDM aparatur dan dunia usaha dapat terlaksana dengan baik dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan sumber daya yang digunakan lebih efisien maka dirumuskan suatu kebijakan operasional yaitu penyelenggaraan diklat berbasis spesialisasi dan kompetensi bagi aparatur dan dunia usaha serta profesionalisme SDM aparat diklat dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya diarahkan pada efektivitas dan efisiensi dengan dukungan sumber daya yang ada dan biaya APBN.

3.1.1 Strategi

BDI Makassar sebagai unit pendukung pelaksana tugas pokok Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Kementerian Perindustrian, merupakan unit kerja yang mempunyai peran melaksanakan pendidikan dan pelatihan fungsional, teknis dan dunia usaha yang berbasis pada spesialisasi dan kompetensi. Renstra BDI Makassar disusun berdasarkan tugas pokoknya.

Berdasarkan hasil analisa dengan mempertimbangkan faktor eksternal dan internal, dan memanfaatkan faktor Kekuatan, Peluang yang ada serta menyadari akan adanya Kelemahan serta Ancaman yang terdapat pada BDI Makassar, maka untuk mencapai tujuan dan sasaran disusunlah strategi sebagai berikut:

a. Strategi Dengan Memanfaatkan Kekuatan Dan Peluang

Balai Diklat Industri Makassar memiliki kekuatan dalam hal sarana dan prasarana yang memadai misalnya adanya teaching factory serta peralatan dan mesin untuk mendukung pelaksanaan diklat di BDI Makassar, kekuatan selanjutnya yakni memiliki lisensi dari BNSP yang sesuai dengan spesialisasi kompetensi BDI Makassar sehingga dapat menjadi acuan dalam pelaksanaan diklat di BDI Makassar, kemudian memiliki tenaga pengajar (widyaiswara dan instruktur) yang kompeten pada bidangnya dan memiliki kerjasama pelatihan penyelia halal dengan BPJPH. Kekuatan tersebut disinergikan dengan peluang yang ada yaitu tersedianya kebutuhan tenaga kerja industri yang kompeten di bidang pengolahan pangan, agro dan kemasan, kemudian melalui Permenperin Nomor 2 Tahun 2022 adanya penambahan spesialisasi BDI Makassar, dan yang terbaru adanya kebijakan penerapan wajib halal bagi produk konsumsi dan barang guna. Sehingga ditentukan strategi sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan diklat berbasis kompetensi secara profesional yang berorientasi pada kebutuhan industri (S.1.0.1);
2. Menyelenggarakan pelatihan dan mengembangkan inkubator bisnis bagi wirausaha (S.1.0.1);
3. Mengembangkan skema sertifikasi sesuai dengan spesialisasi BDI Makassar yang sesuai SKKNI yang relevan dan berlaku (S.2.0.2);
4. Menyelenggarakan pelatihan sumber daya aparatur (S.3.0);
5. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang melibatkan peran instansi di daerah, pelaku industri dan asosiasi industri (S.4.0);
6. Menyelenggarakan pelatihan secara mandiri (PNBP) (S.4.0);
7. Melaksanakan pelatihan penyelia halal berbasis kompetensi (S.5.0.3);
8. Menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2015 secara konsisten (S.6.0).

b. Strategi dengan memanfaatkan Kekuatan dan memperhatikan Ancaman.

Balai Diklat Industri Makassar memiliki kekuatan dalam hal sarana dan prasarana yang memadai misalnya adanya teaching factory serta peralatan dan mesin untuk mendukung pelaksanaan diklat di BDI Makassar, kekuatan selanjutnya yakni memiliki lisensi dari BNSP yang sesuai dengan spesialisasi

kompetensi BDI Makassar sehingga dapat menjadi acuan dalam pelaksanaan diklat di BDI Makassar, kemudian memiliki tenaga pengajar (widyaiswara dan instruktur) yang kompeten pada bidangnya, memiliki kerjasama pelatihan penyelia halal dengan BPJPH. Kekuatan tersebut disinergikan dengan ancaman yang ada yaitu mulai berlakunya Masyarakat Ekonomi Global yang memunculkan persaingan kerja dan pengaruh revolusi industri 4.0, serta bertumbuhnya lembaga pelatihan kerja yang memiliki skema pelatihan sejenis semakin ramai. Sehingga strategi yang diperoleh yakni:

1. Meningkatkan kelengkapan sarana dan prasarana pelatihan guna mendukung pengembangan program diklat BDI Makassar (S.1.T.1);
2. Bekerja sama dengan pelaku industri untuk melakukan kaji ulang serta penyesuaian secara berkala terhadap kurikulum pelatihan (S.2.T.2);
3. Meningkatkan kemampuan dan kompetensi lulusan diklat agar dapat bersaing dengan tenaga kerja lain yang memiliki kemampuan sejenis (S.3.T.1);
4. Bekerja sama dengan pelaku industri sebagai meningkatkan tenaga pengajar melalui magang industri dan kegiatan lainnya (S.4.T.1);
5. Melaksanakan kerjasama dengan lembaga pelatihan lain (S.5.T.3);
6. Menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2015 secara konsisten (S.5.T).

c. Strategi Dengan Memanfaatkan Peluang Dan Memperhatikan Kelemahan

Peluang BDI Makassar adalah kebutuhan tenaga kerja industri yang kompeten di bidang pengolahan pangan, agro dan kemasan serta dengan kebijakan penerapan wajib halal bagi produk konsumsi dan barang guna. Melalui Permenperin Nomor 2 Tahun 2022 adanya tugas sebagai pelaksana pelatihan bagi aparatur, tenaga kerja, dan wirausaha industri serta adanya penambahan spesialisasi BDI Makassar. Dengan menyadari kelemahan yang ada yakni keterbatasan jumlah SDM BDI Makassar sehingga tenaga pengajar (instruktur dan widyaiswara) lebih banyak diperbantukan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan rutin yang bersifat administratif. Selain itu kebijakan terkait pelatihan mandiri (PNBP) dan pelatihan aparatur sangat bergantung pada Eselon 1 . Sehingga strategi dengan memanfaatkan peluang

dan memperhatikan kelemahan adalah:

1. Mengusulkan kebutuhan formasi ASN untuk mengisi jabatan BDI yang masih kosong sesuai peta jabatan (W.1.0.1);
2. Mengusulkan PAGU pelatihan mandiri (PNBP) dan pelatihan aparatur (W.2.0.2).

d. Strategi Untuk Mengurangi Kelemahan Dan Ancaman

Faktor kelemahan yaitu keterbatasan jumlah sumber daya manusia BDI Makassar sehingga tenaga pengajar (instruktur dan widyaiswara) lebih banyak diperbantukan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan rutin yang bersifat administratif dan kebijakan terkait pelatihan mandiri (PNBP) dan pelatihan aparatur sangat bergantung pada Eselon 1 serta adanya ancaman yakni mulai berlakunya Masyarakat Ekonomi Global yang memunculkan persaingan kerja dan pengaruh revolusi industri 4.0, serta bertumbuhnya lembaga pelatihan kerja yang memiliki skema pelatihan sejenis semakin ramai. Sehingga strategi untuk mengurangi Kelemahan dan Ancaman yaitu:

1. Melatih kemampuan tenaga pengajar melalui berbagai diklat pengembangan SDM (W.1.A.1);
2. Menyusun program pelatihan baru yang dibutuhkan oleh industri (W.2.A).

e. Strategi Terpilih

Dengan memperhatikan semua strategi yang telah diuraikan di atas serta mempertimbangkan situasi dan kondisi yang dihadapi BDI Makassar, maka dapat dipilih strategi utama dalam mencapai tujuan dan Sasaran BDI Makassar sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan diklat berbasis kompetensi secara profesional yang berorientasi pada kebutuhan industri (S.1.0.1);
2. Menyelenggarakan pelatihan dan mengembangkan inkubator bisnis bagi wirausaha (S.1.0.1);
3. Mengembangkan skema sertifikasi sesuai dengan spesialisasi BDI Makassar yang sesuai SKKNI yang relevan dan berlaku (S.2.0.2);
4. Menyelenggarakan pelatihan sumber daya aparatur (S.3.0);
5. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang melibatkan peran instansi di daerah, pelaku industri dan asosiasi industri (S.4.0);
6. Menyelenggarakan pelatihan secara mandiri (PNBP) (S.4.0);

7. Melaksanakan pelatihan penyelia halal berbasis kompetensi (S.5.0.3);
8. Menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2015 secara konsisten (S.6.0);
9. Meningkatkan kelengkapan sarana dan prasarana pelatihan guna mendukung pengembangan program diklat BDI Makassar (S.1.T.1);
10. Bekerja sama dengan pelaku industri untuk melakukan kaji ulang serta penyesuaian secara berkala terhadap kurikulum pelatihan (S.2.T.2);
11. Meningkatkan kemampuan dan kompetensi lulusan diklat agar dapat bersaing dengan tenaga kerja lain yang memiliki kemampuan sejenis (S.3.T.1);
12. Bekerja sama dengan pelaku industri sebagai meningkatkan tenaga pengajar melalui magang industri dan kegiatan lainnya (S.4.T.1);
13. Melaksanakan kerjasama dengan lembaga pelatihan lain (S.5.T.3);
14. Mengusulkan kebutuhan formasi ASN untuk mengisi jabatan BDI yang masih kosong sesuai peta jabatan (W.1.O.1);
15. Mengusulkan PAGU pelatihan mandiri (PNBP) dan pelatihan aparatur (W.2.O.2);
16. Melatih kemampuan tenaga pengajar melalui berbagai diklat pengembangan SDM (W.1.A.1);
17. Menyusun program pelatihan baru yang dibutuhkan oleh industri (W.2.A).

f. Program

Sebagai upaya untuk mewujudkan Tujuan, Sasaran dan Strategi yang telah ditetapkan, BDI Makassar menyusun program dan kegiatan prioritas dalam kurun waktu 2025-2029 sebagai berikut :

A. Program Pengembangan Industri dan Dukungan Manajemen

Kementerian Perindustrian, sebagai upaya peningkatan kualitas SDM Industri melalui rencana kerja yang akan dilaksanakan antara lain meliputi:

1. Menyelenggarakan Diklat Vokasi Industri bagi Tenaga Kerja Industri Agro, Pangan, Fitofarmaka, dan Desain Kemasan;
2. Melaksanakan Monitoring dan Evaluasi Penyelenggaraan Diklat Vokasi Industri;
3. Menyelenggarakan Temu Mitra Industri;

4. Menyusun Modul Berbasis Kompetensi;
5. Menyelenggarakan In House Training Peningkatan Kapasitas Pegawai;
6. Menyelenggarakan Pelatihan Aparatur;
7. Menyelenggarakan Program Inkubator Bisnis;
8. Menyusun Dokumen Perencanaan Program dan Anggaran;
9. Menyusun Laporan Monitoring dan Evaluasi Program dan Kegiatan;
10. Menyusun Administrasi BMN dan Tata Kelola Arsip;
11. Menyelenggarakan Administrasi Kepegawaian dan Manajemen Kinerja;
12. Membangun/Merenovasi Gedung/Bangunan Perkantoran;
13. Menyediakan Peralatan dan Fasilitas Pendidikan dan Pelatihan;
14. Melaksanakan Diklat bagi Seluruh Pegawai;
15. Membayarkan Gaji dan Tunjangan Pegawai;
16. Memelihara Keamanan dan Kebersihan;
17. Melaksanakan Layanan Operasional dan Pemeliharaan Perkantoran;
18. Melaksanakan Tindaklanjut Penyelesaian Temuan APIP;
19. Melaksanakan Pengendalian Internal atas Pelaporan Keuangan;
20. Melaksanakan Operasional LSP dan TUK BDI Makassar;
21. Melaksanakan Pengembangan SMM ISO 9001:2015;
22. Melaksanakan Pembangunan Zona Integritas;
23. Melaksanakan Penerapan SPBE.

3.1.2 Penguatan Kelembagaan Balai Diklat Industri

Untuk memperkuat kelembagaan Balai Diklat Industri (BDI) terdapat Tujuh arah kebijakan, yaitu:

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

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

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

2. Mengembangkan program dan modul pelatihan berbasis kompetensi

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

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

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

- a. *Memorandum of Understanding* (MoU) kerja sama dengan industri
- b. Rekrutmen peserta pelatihan
- c. Pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi kompetensi
- d. Penempatan kerja
- e. *Tracer study* alumni peserta pelatihan

4. Mengembangkan skema uji kompetensi LSP

Saat ini seluruh BDI telah memiliki LSP Pihak 1 dengan skema sertifikasi sesuai jenis diklat yang dilakukan. Seiring perkembangan kondisi dan

kebutuhan diklat, skema sertifikasi perlu terus dikembangkan. Hal-hal yang perlu dilakukan BDI dalam mengembangkan perangkat sertifikasi kompetensi antara lain:

- a. Pengembangan skema sertifikasi;
- b. Mengembangkan Materi Uji Kompetensi (MUK);
- c. Penguatan asesor kompetensi dari segi teknis dan metodologi;
- d. Pengembangan Tempat Uji Kompetensi (TUK);
- e. Sistem digitalisasi uji kompetensi.

5. 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:

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

6. Melakukan transformasi digital dengan membangun *smart training facility*

Pelatihan yang diselenggarakan bagi para SDM industri sudah sepatutnya perlu disesuaikan dengan era industri 4.0 yang menjadi tren global maupun nasional. Untuk mewujudkan Smart Training Facility di Balai Diklat Industri (BDI) Makassar sebagai bagian dari transformasi digital, berikut adalah arah kebijakan strategis yang dapat diimplementasikan:

- a. Digitalisasi Manajemen Pelatihan
 - Pengembangan Sistem Manajemen Pelatihan Terintegrasi: Membangun aplikasi digital untuk mengelola administrasi pelatihan, termasuk pendaftaran peserta, penjadwalan, dan evaluasi.

- Penerapan Sertifikasi Digital: Mengadopsi sistem sertifikasi berbasis digital untuk memudahkan verifikasi dan validasi kompetensi peserta pelatihan.
- b. Integrasi Teknologi Pembelajaran Canggih
 - Pengembangan Modul E-Learning: Menyusun modul pelatihan berbasis digital yang dapat diakses secara daring, memungkinkan fleksibilitas dalam proses belajar mengajar.
- c. Peningkatan Kompetensi SDM dan Instruktur
 - Pelatihan Transformasi Digital untuk Instruktur: Menyelenggarakan pelatihan bagi instruktur untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan dalam penggunaan teknologi digital dalam proses pembelajaran.
 - Sertifikasi Kompetensi Digital: Mendorong instruktur untuk memperoleh sertifikasi dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi guna memastikan kualitas pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan industri
- d. Penguatan Kemitraan dan Kolaborasi
 - Kerja Sama dengan Industri dan Institusi Pendidikan: Menjalin kemitraan dengan pelaku industri dan institusi pendidikan untuk pengembangan kurikulum yang relevan dan pelaksanaan pelatihan berbasis kebutuhan pasar kerja.
 - Partisipasi dalam Program Nasional dan Internasional: Berpartisipasi dalam program-program nasional dan internasional yang mendukung transformasi digital dalam pendidikan vokasi.
- e. Pengembangan Infrastruktur dan Ekosistem Digital
 - Peningkatan Infrastruktur Teknologi: Meningkatkan fasilitas teknologi informasi dan komunikasi, termasuk jaringan internet, perangkat keras, dan perangkat lunak pendukung, untuk mendukung proses pembelajaran digital. Selain itu, *Smart training facility* memanfaatkan teknologi terkini sebagai fasilitas penyelenggaraan pelatihan. Ragam komponen *smart training facility* yang dimaksudkan mencakup *smart infrastructure* (perangkat), *smart classroom*, dan *smart monitoring* peserta pelatihan.

- Implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE): Mengadopsi prinsip-prinsip SPBE dalam operasional BDI Makassar untuk meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas layanan.

Dengan menerapkan kebijakan-kebijakan tersebut, BDI Makassar dapat bertransformasi menjadi Smart Training Facility yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan industri, serta berperan aktif dalam menciptakan sumber daya manusia industri yang kompeten dan siap menghadapi tantangan di era digital.

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

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

- a. Rekrutmen peserta;
- b. Penyiapan tenaga pengajar;
- c. Penyiapan sarana prasana;
- d. Penyiapan Tempat Uji Kompetensi bagi pejabat fungsional.

3.2 Kerangka Regulasi

Dalam rangka melaksanakan arah kebijakan dan strategi pembangunan tahun 2025-2029, diperlukan kerangka regulasi yang dapat memfasilitasi dan mendorong upaya pencapaian tujuan berbangsa dan bernegara. Adapun beberapa regulasi yang disusun dan ditetapkan selama periode 2025-2029 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Kerangka Regulasi BDI Makassar 2025-2029

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan	Unit Penanggung jawab	Unit Terkait/ Instansi	Target Penyelesaian
1	Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 7 Tahun 2018	Rencana Pembangunan Industri Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2038	Pemprov Sul Sel	Pemprov Sul Sel dan satker balai pelatihan	2029
2	Permen Penyelenggaraan Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi dengan Sistem 3-in-1	PP tentang Sumber Daya Industri	BPSDMI	Ditjen di lingkungan Kemenperin	2029
3	Permen Pengembangan ASN Industri Berbasis Kompetensi	PP tentang Sumber Daya Industri	BPSDMI	Badan Kepegawaian Negara dan Kementerian PAN-RB	2029

3.3 Kerangka Kelembagaan

Dengan memperhatikan kondisi dan potensi yang dimiliki, tujuan UU No. 3/2014 tentang Perindustrian, serta visi misi dan Asta Cita Kabinet Bersama Indonesia Maju 2025-2029, beberapa hal pokok yang menjadi implikasi utama pada keorganisasian perindustrian, yaitu:

1. Pentingnya mengintegrasikan pembangunan industri dari hulu ke hilir dalam rangka penguatan struktur industri melalui pendekatan rantai pasokan dalam penciptaan nilai tambah (*supply-value chain*);
2. Pentingnya mengembangkan industri pendukung (*supporting industry*) yang efektif yang untuk penguatan struktur industri; dapat diperankan oleh IKM;
3. Pentingnya penyebaran industri ke luar Jawa melalui pendekatan perwilayahan untuk mengoptimalkan rantai pasokan dalam penciptaan nilai tambah dengan pemanfaatan potensi sumber daya alam nasional yang tersebar;
4. Pentingnya peningkatan potensi kolaborasi dalam rantai pasokan global (*global supply chain*); dan
5. Pentingnya dukungan dan penguasaan teknologi untuk percepatan pembangunan industri terutama dalam penciptaan nilai tambah tanpa

mengabaikan upaya pelestarian fungsi lingkungan hidup dan kesejahteraan masyarakat luas.

Struktur Organisasi Balai Diklat Industri Makassar Kementerian Perindustrian sesuai dengan Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 2 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan Latihan Industri Kementerian Perindustrian, dapat dilihat pada gambar berikut



Gambar 6. Struktur Organisasi Balai Diklat Industri Makassar

Adapun tugas pokok dan fungsi masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

1. Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana, program, dan anggaran, urusan administrasi kepegawaian dan manajemen kinerja, keuangan, persuratan, kearsipan, pengelolaan perpustakaan, kehumasan, perlengkapan dan rumah tangga, serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Balai Diklat Industri Makassar;
2. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Balai Diklat Industri sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan.

BAB IV TARGET KINERJA DAN PENDANAAN

4.1 Target Kinerja

Untuk mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan untuk tahun 2025-2029, Balai Diklat Industri Makassar akan melaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan arah kebijakan dan strategi Kementerian Perindustrian yang dijabarkan pada Bab 3 serta struktur organisasi. Sasaran program yang telah ditetapkan merupakan kondisi yang akan dicapai secara nyata dan mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil (*outcome/impact*) dari satu atau beberapa kegiatan. Berikut ini Indikator Kinerja Program BDI Makassar 2025-2029:

Tabel 3. Target Kinerja BDI Makassar 2025-2029

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis/ Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ IKU/ IK	Satuan	Target Baru				
			2025	2026	2027	2028	2029
ST	Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional melalui unit pelatihan vokasi						
1	Persentase SDM industri yang kompeten	persen	90	90,5	91	91,5	92
SK 1	Terfasilitasinya peningkatan kompetensi sumber daya manusia industri dalam mendukung penumbuhan sektor industri melalui unit pelatihan vokasi						
1	Persentase lulusan peserta pelatihan yang bekerja dan mempunyai kompetensi bidang industri	persen	93	93,5	94	94,5	95
2	Persentase lulusan peserta pelatihan yang mempunyai kompetensi bidang industri	persen	94	94,5	95	95,5	96
3	Wirausaha baru hasil inkubator bisnis industri yang tumbuh	tenant	3	3	4	4	5
SK 2	Persentase ASN bidang industri lulusan pelatihan dengan predikat minimal baik						
1	Persentase ASN bidang industri lulusan pelatihan dengan predikat minimal baik*	persen	91	92	93	94	95
SK 3	Terlaksananya birokrasi yang efektif, efisien, dan akuntabel serta berorientasi pada layanan prima di unit pelatihan vokasi						
1	Persentase peningkatan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan/atau jasa pemerintah pada BDI	persen	94	94,3	94,5	94,7	95
2	Nilai SAKIP BDI	nilai	79,45	79,45	79,7	79,7	80
3	Penilaian dan analisis laporan keuangan BDI	nilai	75	75,25	75,5	75,75	76
4	Indeks profesionalitas ASN pada BDI	indeks	81,3	81,4	81,5	81,6	81,7
5	Indeks Kinerja Pelaksanaan Anggaran pada BDI	indeks	93,4	93,4	94	94	94,5

	6	Survei Kepuasan Masyarakat	indeks	91,3	91,3	91,7	91,7	92
	7	Nilai hasil pengawasan kearsipan unit kearsipan pada BDI	nilai	70,1	73	76	79	82
	8	Tingkat penerapan SPBE pada BDI	nilai	77	78	80	83	85
	9	Rekomendasi Hasil Pengawasan Internal telah ditindaklanjuti sesuai rekomendasi pada BDI	persen	60	62	64	68	70

Indikator Kinerja Kegiatan merupakan alat hukum yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian keluaran dari suatu kegiatan. Indikator kinerja Kegiatan ditetapkan secara spesifik untuk mengukur pencapaian kinerja kegiatan berkaitan dengan sasaran kegiatan. Indikator kinerja kegiatan dalam struktur manajemen kinerja di BDI Makassar merupakan sasaran kinerja kegiatan yang secara akuntabilitas berkaitan dengan unit organisasi setingkat satuan kerja.

BAB V PENUTUP

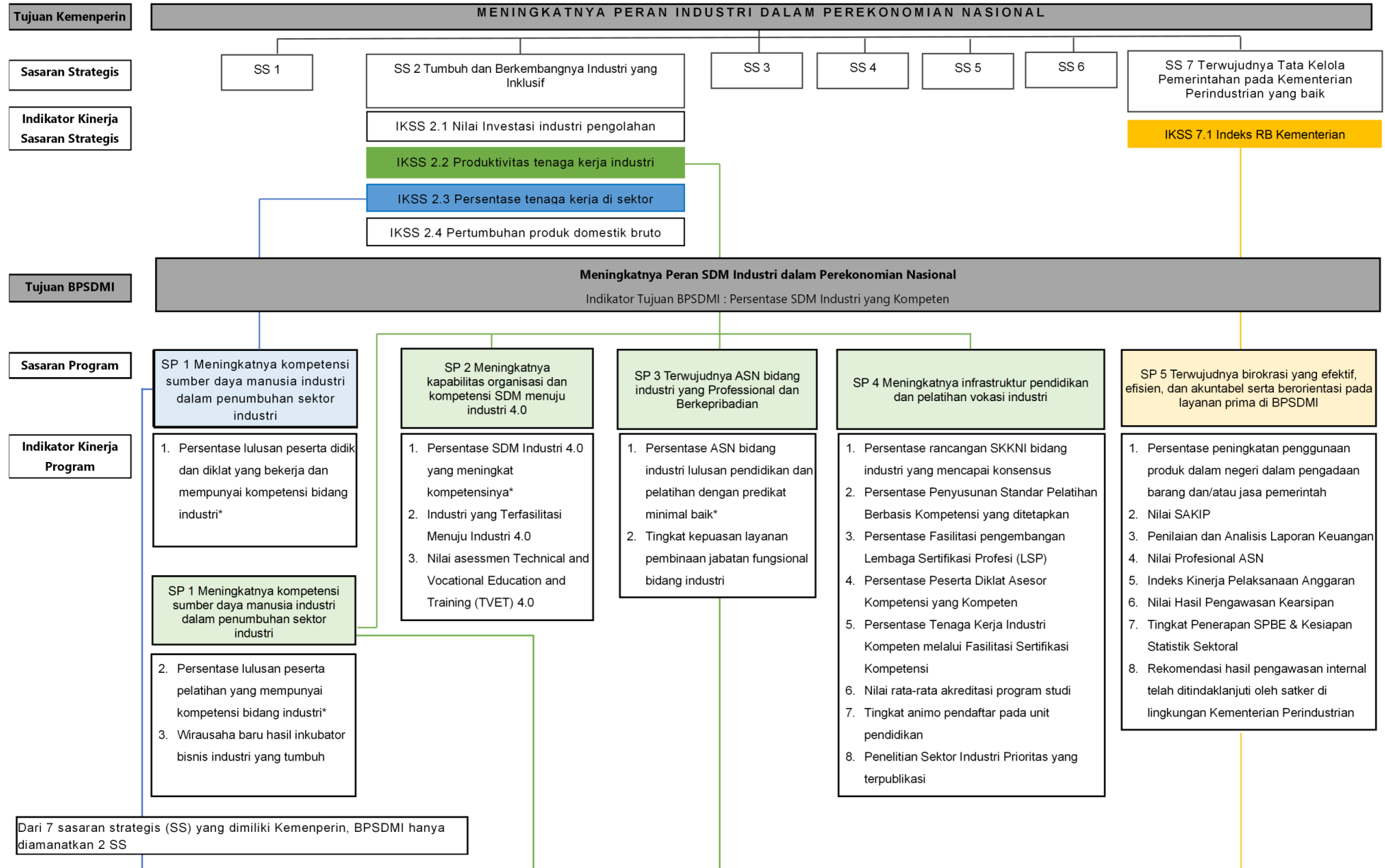
Penyusunan Rencana Strategis Balai Diklat Industri Makassar ini merupakan langkah awal bagi organisasi dalam melakukan pengukuran kinerja di lingkungan unit kerjanya.

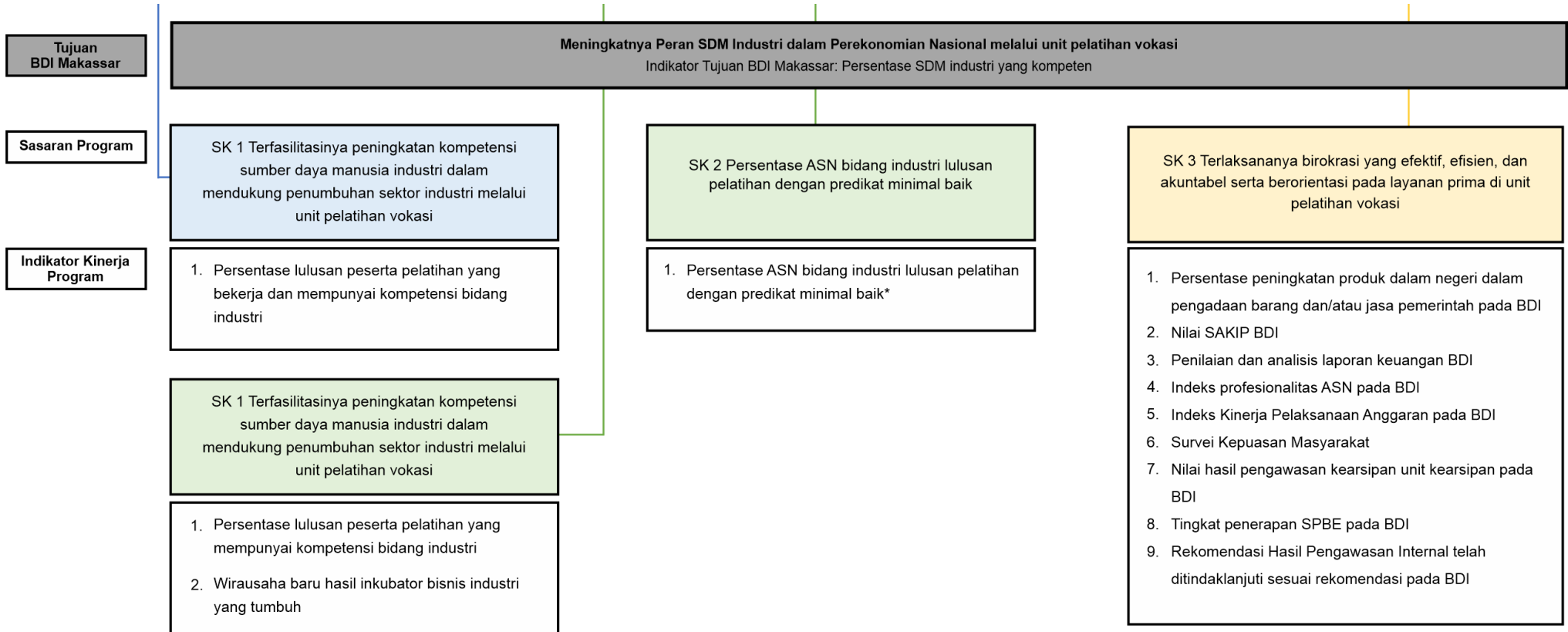
Dengan tersusunnya Rencana Strategi Balai Diklat Industri Makassar ini maka diharapkan semua program kegiatan yang dilaksanakan di lingkungan Balai Diklat Industri Makassar akan berjalan lancar sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan.

Untuk itu perlu dipahami secara seksama oleh segenap aparatur Balai Diklat Industri Makassar yang berada di dalamnya, dan dijadikan sebagai pedoman/acuan dalam melakukan aktivitas kerja sehingga kegiatan organisasi sesuai dengan rencana dan program kerja yang ditetapkan.

Lampiran

Lampiran 1 Pohon Kinerja





Lampiran 2 Matriks Kinerja dan Pendanaan Unit Kerja

No	Target Kinerja	Rencana Kegiatan	Latar Belakang Kegiatan	Tujuan/Target Kegiatan	Ruang Lingkup Kegiatan	Tahapan Kegiatan	Anggaran	
1	Persentase lulusan peserta Pelatihan yang dan mempunyai kompetensi bidang industri* sebesar 94%	Pelaksanaan Diklat Vokasi Upskilling dan Reskilling	Berdasarkan Peraturan Menteri Perindustrian nomor 2 tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri, Balai Diklat Industri Makassar sebagai Unit Pelayanan Teknis (UPT) dibawah Pusat Pendidikan dan Pelatihan Industri Kementerian Perindustrian yang mempunyai tugas pokok dan fungsi melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia industri. Sebagai sebuah lembaga diklat, Balai Diklat Industri Makassar sangat berkepentingan dalam mewujudkan pembangunan sumber daya manusia industri melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.	Lulusan peserta pelatihan yang memiliki kompetensi bidang industri mencapai 94% dari total keseluruhan peserta pelatihan	Bidang Industri Makanan dan Minuman	1. Penyusunan peta kebutuhan tenaga kerja baik jumlah, jenis, dan kompetensinya sesuai spesialisasi masing-masing	999.500.000	
		Temu Mitra Industri				2. Rekrutmen peserta pelatihan bersama dengan asosiasi, KADIN, industri, dan pemda		
						FGD Penyusunan dan Revisi Modul		3. Penerapan manajemen pelatihan yang profesional
2	Wirausaha baru hasil Inkubator Bisnis Industri yang tumbuh sebanyak 3 tenant	Menyelenggarakan Inkubator Bisnis untuk Pembentukan Wirausaha Industri	Berdasarkan Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 2 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri, Balai Diklat Industri Makassar memiliki fungsi penyelenggaraan pengembangan kompetensi kewirausahaan industri sebagaimana tercantum dalam Pasal 3 huruf d. Untuk mewujudkan fungsi tersebut, diperlukan mekanisme	Tumbuh wirausaha baru yang mandiri dan berdaya saing sebanyak 3 start up	Bidang Industri Makanan dan Minuman	4. Penyelenggaraan pelatihan berbasis spesialisasi kompetensi	195.000.000	
						Menyelenggarakan FGD untuk penyusunan modul		5. Monitoring, evaluasi, dan pelaporan pasca pelatihan
								Menyelenggarakan FGD untuk penyusunan modul
Menyelenggarakan FGD untuk penyusunan modul	2. Menyelenggarakan kegiatan temu mitra industri	43.826.000						
	Menyelenggarakan FGD untuk penyusunan modul	1. Mendata kebutuhan pembaharuan pada modul dengan skema yang sudah ada dan yang akan diusulkan	6.174.000					
Menyelenggarakan FGD untuk penyusunan modul		2. Melaksanakan FGD untuk penyusunan modul tersebut						
	Menyelenggarakan FGD untuk penyusunan modul	1. Pra Inkubasi: Perekrutan Tenant						
Menyelenggarakan FGD untuk penyusunan modul		2. Pelaksanaan Inkubasi: Pelatihan, Pendampingan dan Pembinaan tenant mulai dari pembentukan badan usaha sampai dengan launching produk, workshop kemampuan pemasaran, workshop penyusunan rencana bisnis (bisnis canvas)						
	Menyelenggarakan FGD untuk penyusunan modul	3. Pasca Inkubasi: Pembangunan Jejaring bisnis melalui keikutsertaan bussiness						

			pembinaan yang intensif dan berkelanjutan bagi pelaku usaha pemula di sektor industri, mencakup penguatan manajemen usaha, pengembangan produk, dan akses pasar. Oleh karena itu, peningkatan wirausaha baru melalui program Inkubator Bisnis diselenggarakan sebagai wadah pembinaan kewirausahaan yang komprehensif guna mendorong terciptanya wirausaha baru yang mandiri dan berdaya saing di sektor industri.			matching	
3	Persentase ASN bidang industri lulusan pelatihan dengan predikat minimal baik* sebesar 91%	Menyelenggarakan diklat Sistem Industri bagi ASN lingkungan Kementerian Perindustrian	Dalam rangka mendorong peningkatan kompetensi ASN pada lingkungan Kementerian Perindustrian, perlu diselenggarakan pelatihan sistem industri bagi ASN untuk peningkatan dan penilaian kecakapan kompetensi pegawai	Persentase ASN mengikuti pelatihan sistem industri dengan predikat minimal baik minimal sebanyak 91%	Bidang Peningkatan Kompetensi Pegawai	1. Membuka pendaftaran dan penjangkaran peserta pelatihan dari ASN lingkup Kementerian Perindustrian 2. Menyelenggarakan diklat sistem industri bagi pegawai	150.000.000
3	Presentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri* sebesar 94 persen	Pelaksanaan pengadaan barang dan jasa dengan memprioritaskan produk dalam negeri	Dalam menjalankan Inpres nomor 2 Tahun 2022 tentang percepatan peningkatan produk dalam negeri dan produk usaha mikro, usaha kecil, dan koperasi dalam rangka menyukseskan gerakan nasional bangga buatan Indonesia	tercapainya persentase penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang/jasa sebesar 80 persen	Pengadaan barang/jasa pada BDI Makassar	1. Identifikasi barang/jasa yang akan dibeli 2. verifikasi kandungan TKDN 3. Pelaksanaan Pengadaan barang/jasa (Optimalisasi Bela Pengadaan, E-Purchasing)	2.042.173.000
4	Nilai SAKIP sebesar 79,45	Penyusunan dokumen SAKIP	Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintah yang kapabel, serta meningkatkan	Tercapainya nilai SAKIP sebesar	Pengelolaan dan penyusunan Dokumen SAKIP	1. Pengumpulan bukti dukung Kinerja 2. Penyusunan Laporan Kinerja Instansi 3. Melakukan reviu dan tindak lanjut atas hasil reviu Laporan Kinerja Instansi	500.000

			kualitas pelayanan publik				
5	Penilaian dan Analisis Laporan Keuangan sebesar 75	Pengelolaan Administrasi BMN Penyusunan Laporan Keuangan	Dalam menjalankan amanat undang-undangn nomor 17 tahun 2023 tentang Keuangan Negara perlu dilakukan penyusunan Laporan Keuangan	Tersusun Laporan Keunagan sesuai dengan nilai 78	Penyusunan Laporan Keuangan	1. Penyiapan dokumen transaksi 2. Perekaman Transaksi 3. Rekonsiliasi (Internal dan SAKTI-SPAN) 4. Penyusunan Laporan Keuangan 5. Telaah Laporan Keuangan	5.463.000
6	Indeks Profesionalitas ASN sebesar 81,3	Administrasi Kepegawaian Keikutsertaan Diklat/ Sosialisasi/ Seminar/ Workshop/ Pameran dll	Dalam menjalankan Perka BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang pedoman tata cara dan pelaksanaan pengukuran indeks profesionalisme ASN berdasarkan empat dimensi ukuran, yaitu kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin	Tercapai Nilai Rata-rata indeks kompetensi Profesional ASN sebesar 80	Pengelolaan dan Pengembangan SDM	1. Identifikasi GAP Kompetensi 2. Penyusunan Program Pengembangan SDM Pegawai 3. Pelaksanaan Program Pengembangan SDM Pegawai 4. Evaluasi Kegiatan Pengembangan SDM 1. Pengumpulan Dokumen Kepegawaian 2. Pembentukan ADK BPP 3. Pembentukan SPP dan SPM	4.865.997.000
7	Indeks Kinerja Pelaksanaan Anggaran sebesar 93,4	Penyusunan Rencana Program dan Anggaran	Penyusunan rencana program dan rencana anggaran yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan kehandalan rencana kinerja yang diturunkan ke dalam perjanjian kinerja yang tertuang dalam anggaran tahun yang akan berjalan	Tercapaiannya Indeks Kinerja Pelaksanaan Anggaran sebesar 93,4	Pengelolaan dan Penyusunan Dokumen Program dan Penganggaran	1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Kinerja 2. Penyusunan Dokumen Pengukur Kinerja 3. Penyusunan Dokumen Pelaporan Kinerja 4. Pengelolaan Manajemen Kinerja Internal	24.647.000

8	Survey Kepuasan Masyarakat sebesar 91,3	Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi	<p>Dalam rangka menjalankan amanat Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang- undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, mengamanatkan penyelenggara wajib mengikutsertakan masyarakat dalam penyelenggaraan Pelayanan Publik sebagai upaya membangun sistem penyelenggaraan Pelayanan Publik yang adil, transparan, dan akuntabel. Pelibatan masyarakat ini menjadi penting seiring dengan adanya konsep pembangunan berkelanjutan. Serta adanya pelibatan masyarakat juga dapat mendorong kebijakan penyelenggaraan pelayanan publik lebih tepat sasaran.</p>	Tercapainya Indeks Survey Kepuasan Masyarakat sebesar 91,3	Pelayanan Publik dan Kehumasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan pelayanan publik bagi seluruh stakeholder 2. Melakukan evaluasi dan mengumpulkan data kuesioner dari pengguna layanan 3. Menyusun laporan Survey Kepuasan Masyarakat 	7.514.000
9	Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan sebesar 70,1	Administrasi Arsiparis	<p>Dalam rangka menjalankan amanat Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 48 Tahun 2022 Tentang Penyelenggaraan Kearsipan di Lingkungan Kementerian Perindustrian untuk mewujudkan pengelolaan arsip dinamis yang akuntabel sesuai dengan kaidah kearsipan dan kebutuhan organisasi serta menyesuaikan perkembangan sistem kearsipan, perlu mengatur penyelenggaraan kearsipan di lingkungan Kementerian Perindustrian</p>	Tercapainya Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan sebesar 70,1	Layanan Kearsipan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan pengelolaan kearsipan pada BDI Makassar 2. Dokumentasi dan pengumpulan bukti dukung penyelenggaraan kearsipan 3. Evaluasi dan tindak lanjut hasil pengawasan kearsipan 	5.400.000

10	Tingkat Penerapan SPBE sebesar 77	Penerapan SPBE BDI Makassar	Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, setiap instansi pemerintah wajib menerapkan SPBE guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel. Kebijakan ini diperkuat dengan Peraturan Presiden Nomor 132 Tahun 2022 tentang Arsitektur SPBE Nasional serta Keputusan Menteri Perindustrian Nomor 2343 Tahun 2024 tentang Penerapan SPBE di Lingkungan Kementerian Perindustrian. Sebagai UPT di lingkungan Kementerian Perindustrian, BDI Makassar perlu meningkatkan kualitas penerapan SPBE secara berkelanjutan. Oleh karena itu, kegiatan penerapan SPBE diselenggarakan dalam rangka peningkatan indeks SPBE sebagai upaya mendukung transformasi digital di lingkungan Kementerian Perindustrian.	Tercapainya Tingkat Penerapan SPBE sebesar 77	Pelaksanaan SPBE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan pengelolaan Sistem Pelayanan Berbasis Elektronik pada BDI Makassar 2. Dokumentasi dan pengumpulan bukti dukung penyelenggaraan SPBE 3. Evaluasi dan tindak lanjut hasil penilaian tingkat penerapan SPBE 	42.888.000
11	Rekomendasi Pengawasan Internal yang telah ditindaklanjuti oleh satker di lingkungan Kementerian Perindustrian sebesar 60%	Penyelesaian tindak lanjut hasil temuan	Sebagai bentuk pelaksanaan Peraturan menteri Perindustrian Nomor 52 Tahun 2018 tentang Tata Kelola Pengawasan Intern di Lingkungan Kementerian Perindustrian	Terselesaikan hasil pengawasan internal sebesar 93 persen	Pelaksanaan Kegiatan Tindak Lanjut Hasil Temuan APIP	<ol style="list-style-type: none"> 1. Laporan Hasil Temuan disampaikan 2. Laporan Hasil Temuan ditelaah 3. Laporan Hasil temuan ditindaklanjuti 4. Tindaklanjut temuan disampaikan ke APIP 	1.000.000
8.390.082.000							

Lampiran 3 Matriks Kesesuaian Anggaran

Kode SK	Deskripsi KRO	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)	Fisik (%)
	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi				
	4957.Pelatihan Vokasi Industri				
SK1 SK3	Fasilitas dan Pembinaan Start Up (QDJ)	165.000.000	164.825.418	99.89	100
SK1 SK3	Peningkatan Manajemen Lembaga Pemerintahan (FAI)	50.000.000	49.553.357	99.11	100
SK1 SK3	Pelatihan Bidang Industri (SCH)	999.500.000	992.106.927	99.26	100
	Program Dukungan Manajemen				
	6043.Pengelolaan manajemen Kesekretariatan Bidang Pengembangan SDM Industri				
SK3	Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (CCL)	20.000.000	19.950.000	99.75	100
SK3	Layanan Dukungan Manajemen Internal (EBA)	6.112.379.000	6.079.183.394	99.46	100
SK3	Layanan Sarana dan Prasarana Interna (EBB)	144.000.000	143.998.080	99.99	100
SK3	Layanan Manajemen Kinerja Internal (EBD)	40.000.000	39.403.800	98.51	100
	6893. Peningkatan Kompetensi ASN				
SK2 SK3	Layanan Manajemen SDM Interna (EBC)	150.000.000	149.820.146	99.88	100

Lampiran 4 Pedoman Kinerja

Persentase SDM industri yang kompeten

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2024	Target				
			2025	2026	2027	2028	2029
ST	Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional						
IKT	Persentase SDM Industri yang kompeten	-	90	90,5	91,0	91,5	92,0
DEFINISI/DESKRIPSI							
<p>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. Namun dalam penyediaan SDM Industri yang kompeten, BPSDMI berfokus pada tenaga kerja industri dan pembina industri.</p>							
SUMBER DATA							
<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'</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>							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
<p>Persentase SDM Industri yang kompeten = $\frac{\text{Jumlah SDM Industri yang lulus uji kompetensi}}{\text{Jumlah SDM Industri yang mengikuti pendidikan dan pelatihan}} \times 100\%$</p> <p>Jumlah SDM Industri = Lulusan pelatihan vokasi berbasis kompetensi tahun berjalan (skilling, upskilling, reskilling) + Lulusan sertifikasi kompetensi industri + Lulusan Diklat Asessor + Lulusan Diklat Teknis/Struktural + Lulusan diklat Fungsional + Rintisan Gelar</p>							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Persen	Maksimasi	BDI Makassar					

Persentase lulusan peserta diklat yang bekerja dan mempunyai kompetensi bidang industri

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2024	Target				
			2025	2026	2027	2028	2029
SP.1	Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia industri dalam penumbuhan sektor industri						
IKP.1.1	Persentase lulusan peserta didik dan diklat yang bekerja dan mempunyai kompetensi bidang industri	-	93	93,5	94	94,5	95
DEFINISI/DESKRIKPSI							
<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 BDI Makassar</p> <p>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>							
SUMBER DATA							
Data program diklat vokasi merupakan lulusan diklat skilling tahun berjalan pada balai diklat industri yang terserap atau bekerja.							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
$\frac{A}{C} = \frac{B}{x} \times 100\%$ <p>Keterangan: A = Persentase lulusan peserta didik dan diklat yang bekerja dan mempunyai kompetensi bidang industri B = Jumlah lulusan peserta diklat skilling tahun berjalan yang terserap atau berkerja C = Total peserta diklat yang lulus pada tahun berjalan</p>							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Persen	Maksimasi	BDI Makassar					

Persentase lulusan peserta pelatihan yang mempunyai kompetensi bidang industri

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2024	Target				
			2025	2026	2027	2028	2029
SP.1	Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia industri dalam penumbuhan sektor industri						
IKP.1.2	Persentase lulusan peserta pelatihan yang mempunyai kompetensi bidang industri	-	94	94,5	95	95,5	96
DEFINISI/DESKRIKPSI							
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. 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).

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.

SUMBER DATA

Data jumlah lulusan/peserta pelatihan upskilling dan reskilling pada Balai Diklat Industri dan Pusdiklat BPSDMI yang kompeten di tahun berjalan pada aplikasi SIDIA.

CARA MENGHITUNG (FORMULA)

$\frac{\text{Jumlah lulusan pelatihan upskilling dan reskilling yang kompeten pada tahun berjalan}}{\text{Total peserta pelatihan upskilling dan reskilling pada tahun berjalan}} \times 100\%$

SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA
--------	-------------	-----------------------

Persen	Maksimasi	BDI Makassar
--------	-----------	--------------

Wirausaha baru hasil inkubator bisnis industri yang tumbuh

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2024	Target				
			2025	2026	2027	2028	2029
SP 1	Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia industri dalam penumbuhan sektor industri						
IKP.1.3	Wirausaha baru hasil inkubator bisnis industri yang tumbuh	10	3	3	4	4	5

DEFINISI/DESKRIPSI

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:

1. Tahap pra-inkubasi
2. Tahap inkubasi
3. Tahap pasca-inkubasi

Peserta inkubasi terdiri dari peserta yang sudah memiliki usaha atau baru mulai dari awal.		
SUMBER DATA		
Sertifikat tanda menyelesaikan kegiatan inkubator bisnis.		
CARA MENGHITUNG (FORMULA)		
Jumlah tenant di inkubator bisnis BDI Makassar yang memiliki Nomor Induk Berusaha (NIB)/ memiliki product yang siap di pasarkan		
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA
Tenant	Maksimasi	BDI Makassar

Persentase ASN bidang industri lulusan pelatihan dengan predikat minimal baik

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2024	Target				
			2025	2026	2027	2028	2029
SP.3	Terwujudnya ASN bidang industri yang Professional dan Berkepribadian						
IKP.3.1	Persentase ASN bidang industri lulusan pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	-	91	92	93	94	95
DEFINISI/DESKRIPSI							
Penyelenggaraan Diklat Fungsional, Struktural, dan Teknis serta nilai lulusan 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.							
SUMBER DATA							
Jumlah peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan selama tahun anggaran.							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
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: $C = \frac{A+B}{2} \times 100\%$ <p>A = Perbandingan IPK penerima beasiswa di atas 3,00 dengan IPK di bawah 3,00 B = Perbandingan peserta diklat dengan predikat baik dengan jumlah keseluruhan peserta diklat C = Persentase Lulusan Pendidikan dan Pelatihan dengan predikat minimal baik</p>							

SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA
Persen	Maksimasi	Pusbindiklat

Persentase peningkatan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan/atau jasa pemerintah pada BDI Makassar

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2024	Target				
			2025	2026	2027	2028	2029
SP 5	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel serta Berorientasi pada Layanan Prima di BPSDMI						
IKSP 5.1	Persentase Nilai Capaian Penggunaan Produk Dalam Negeri Dalam Pengadaan Barang dan/atau Jasa		94	94,3	94,5	94,7	95

DEFINISI/DESKRIPSI

Penggunaan Produk dalam negeri dalam penggunaan barang dan jasa merupakan salah satu upaya dalam menindaklanjuti Kepres 24 tahun 2018 tentang Tim Nasional P3DN. Pengoptimalan penggunaan produk industri dalam negeri bisa dimulai dari anggaran belanja Kementerian/Lembaga. Pemanfaatan barang/jasa di dasarkan pada pemakaian akun untuk belanja pemerintah dalam hal ini Kementerian Perindustrian

SUMBER DATA

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, 525115, 522162, dan 526112.

CARA MENGHITUNG (FORMULA)

Nilai capaian kinerja dari Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa di kemenperin diperoleh melalui rumus:

$$RP3DN = \frac{RAP3DN}{\text{TotRA}} \times 100\%$$

TotRA x

Ket:

RP3DN = Realisasi Capaian Penggunaan Produk Dalam Negeri di Kemenperin

RAP3DN = Realisasi Anggaran berdasarkan akun untuk belanja produk DN

TotRA = Total Realisasi Anggaran berdasarkan akun

SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA
Persen	Maksimasi	BDI Makassar

Nilai SAKIP BDI Makassar

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2024	Target				
			2025	2026	2027	2028	2029
SP 5	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel serta Berorientasi pada Layanan Prima di BPSDMI						
IKSP 5.2	Nilai SAKIP		79,45	79,45	79,70	79,70	80

DEFINISI/DESKRIPSI

Mengukur tingkat kualitas implementasi manajemen kinerja organisasi guna mewujudkan budaya akuntabilitas kinerja yang baik dan mampu mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi penggunaan APBN pada K/L. Penilaian SAKIP dilakukan terhadap 4 (empat) komponen yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

SUMBER DATA

Data Nilai SAKIP dari hasil evaluasi APIP Kemenperin.

CARA MENGHITUNG (FORMULA)

Perhitungan Nilai SAKIP menggunakan Lembar Kerja Evaluasi berdasarkan Kepmenperin 2181 tahun 2024 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Perindustrian.

SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA
Nilai	Maksimasi	BDI Makassar

Penilaian dan analisis laporan keuangan BDI Makassar

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2024	Target				
			2025	2026	2027	2028	2029
SP 5	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel serta Berorientasi pada Layanan Prima di BPSDMI						
IKSP 5.3	Penilaian dan Analisis Laporan Keuangan Unit Eselon I		86	86,25	86,5	86,75	87
	Penilaian dan Analisis Laporan Keuangan UPT		75	75,25	75,5	75,75	76

DEFINISI/DESKRIPSI

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.

SUMBER DATA

Data hasil penilaian dan analisis laporan keuangan dikeluarkan oleh Biro Keuangan.

CARA MENGHITUNG (FORMULA)

Tingkat Satuan Kerja

Komponen Penilaian Bobot (%)

1. Kesesuaian dengan SAP 24%
2. Kecukupan Informasi 54%
3. Efektivitas Pengendalian Internal 11%
4. Ketaatan atas Peraturan Perundang-undangan 11%

Jumlah 100%

Tingkat Eselon I

Komponen Penilaian Bobot (%)

1. Kesesuaian dengan SAP 24%
2. Kecukupan Informasi 53,5%
3. Efektivitas Pengendalian Internal 9%
4. Ketaatan atas Peraturan Perundang-undangan 13,5%

Jumlah 100%

SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA
Nilai	Maksimasi	BDI Makassar

Indeks profesionalitas ASN pada BDI Makassar

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2024	Target				
			2025	2026	2027	2028	2029
SP 5	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel serta Berorientasi pada Layanan Prima di BPSDMI						
IKSP 5.4	Indeks Profesionalitas ASN		81,3	81,4	81,5	81,6	81,7

DEFINISI/DESKRIPSI

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.

SUMBER DATA

Layanan Indeks Profesionalitas dalam Sistem Informasi ASN (SI-ASN) Instansi Badan Kepegawaian Negara.

CARA MENGHITUNG (FORMULA)

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:

- a. Dimensi Kualifikasi, terkait jenjang pendidikan formal (25%)
- b. Dimensi Kompetensi, terkait riwayat pengembangan kompetensi (40%)
- c. Dimensi Kinerja, terkait riwayat penilaian kinerja (30%)
- d. Dimensi Disiplin, terkait riwayat hukuman disiplin (5%).

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.

SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA
Indeks	Maksimasi	BDI Makassar

Indikator kinerja pelaksanaan anggaran pada BDI Makassar

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2024	Target				
			2025	2026	2027	2028	2029
SP 5	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel serta Berorientasi pada Layanan Prima di BPSDMI						
IKSP 5.5	Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran		93,4	93,4	94,0	94,0	94,5

DEFINISI/DESKRIPSI

Indikator yang ditetapkan untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian Perindustrian dari sisi kualitas implementasi perencanaan anggaran, kualitas pelaksanaan anggaran, dan kualitas hasil pelaksanaan anggaran.

SUMBER DATA

Data Indeks Kinerja Pelaksanaan Anggaran yang dirilis oleh Kementerian Keuangan.

CARA MENGHITUNG (FORMULA)

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:

$$\text{Nilai IKPA} = \sum_{n=1}^7 (\text{Nilai Indikator}_n \times \text{Bobot Indikator}_n) : \text{Konversi Bobot *)} - \text{Dispensasi SPM}$$

*) Keterangan:

- a. konversi bobot bernilai 100 persen apabila Kementerian/unit Eselon I/Satker memiliki seluruh data transaksi atas indikator yang dinilai; dan
- b. konversi bobot bernilai di bawah 100 persen apabila pada Kementerian/unit Eselon I/Satker tidak terdapat data transaksi untuk indikator tertentu.

SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA
Indeks	Maksimasi	BDI Makassar

Survey kepuasan masyarakat

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2024	Target				
			2025	2026	2027	2028	2029
	Terwujudnya birokrasi yang efektif, efisien, dan akuntabel serta berorientasi pada layanan prima						
	Survey kepuasan masyarakat		91,3	91,3	91,7	91,7	92

DEFINISI/DESKRIPSI

Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) terhadap pelayanan publik merupakan hasil Survei Indeks kepuasan Masyarakat kepada pengguna layanan Unit Pelayanan Publik (UP2) Pusat Kementerian Perindustrian. Pedoman survei mengacu pada 9 (sembilan) unsur SKM berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 mengenai Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat Terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Ruang lingkup tersebut telah dikembangkan menjadi variabel/unsur sesuai dengan karakteristik pelayanan Pusat Kementerian Perindustrian antara lain:

1. Persyaratan Persyaratan adalah syarat yang harus dipenuhi dalam pengurusan suatu jenis pelayanan, baik persyaratan teknis maupun administratif.

2. Sistem, Mekanisme, dan Prosedur

Prosedur adalah tata cara pelayanan yang dibakukan bagi pemberi dan penerima pelayanan, termasuk pengaduan.

3. Waktu Penyelesaian

Waktu Penyelesaian adalah jangka waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh proses pelayanan dari setiap jenis pelayanan.

4. Biaya/Tarif *)

Biaya/Tarif adalah ongkos yang dikenakan kepada penerima layanan dalam mengurus dan/atau memperoleh pelayanan dari penyelenggara yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara penyelenggara dan masyarakat.

5. Produk Spesifikasi

Jenis Pelayanan Produk spesifikasi jenis pelayanan adalah hasil pelayanan yang diberikan dan diterima sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Produk pelayanan ini merupakan hasil dari setiap spesifikasi jenis pelayanan.

6. Kompetensi Pelaksana **)

Kompetensi Pelaksana adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh pelaksana meliputi pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan pengalaman.

7. Perilaku Pelaksana **)

Perilaku Pelaksana adalah sikap petugas dalam memberikan pelayanan.

8. Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan

Penanganan pengaduan, saran dan masukan, adalah tata cara pelaksanaan penanganan pengaduan dan tindak lanjut.

9. Sarana dan prasarana

Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Sarana digunakan untuk benda yang bergerak (komputer, mesin) dan prasarana untuk benda yang tidak bergerak (gedung).

Catatan:

*) Unsur 4, dapat diganti dengan bentuk pertanyaan lain, jika dalam suatu peraturan perundangan biaya tidak dibebankan kepada penerima layanan (konsumen). Contoh: pembuatan KTP, biaya oleh UU dinyatakan gratis.

***) Unsur 6 dan Unsur 7, dapat digantidengan bentuk pertanyaan lain, jika jenis layanan yang akan disurvei berbasis website

SUMBER DATA

Hasil Survey Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Pelayanan terkait pelatihan dan pendidikan pada

satuan kerja BPSDMI

CARA MENGHITUNG (FORMULA)

Pengumpulan data untuk pengukuran indeks kepuasan masyarakat dapat dilakukan melalui survey secara elektronik maupun disebarakan secara manual pada pengguna layanan. Pengukuran dilakukan 1 kali dalam setahun. Hasil survey menggunakan skala 1-4.

Hasil pengolahan data kuisioner menghasilkan nilai indeks kepuasan masyarakat (IKM) menggunakan skala 1-4 dengan rincian sebagai berikut:

NILAI PERSEPSI	NILAI INTERVAL (NI)	NILAI INTERVAL KONVERSI (NIK)	MUTU PELAYANAN (x)	KINERJA UNIT PELAYANAN (y)
1	1,00-2,5996	25,00-64,99	D	Tidak baik
2	2,60-3,064	65,00 -76,60	C	Kurang baik
3	3,0644 - 3,532	76,61-88,30	B	Baik
4	3,5324-4,00	88,31- 100,00	A	Sangat baik

Dengan formula konversi sebagai berikut:

$$NIK = NI \times 25$$

SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA
Indeks	Maksimasi	BDI Makassar

Nilai hasil pengawasan kearsipan unit kearsipan pada BDI Makassar

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2024	Target				
			2025	2026	2027	2028	2029
SP 5	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel serta Berorientasi pada Layanan Prima di BPSDMI						
IKSP 5.6	Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan Unit Eselon I dan UPT (Unit Kearsipan)		70,1	73	76	79	82
	Nilai Hasil Pengawasan		60,1	63	66	69	72

	Kearsipan Unit Eselon II (Unit Pengolah)						
DEFINISI/DESKRIPSI							
<p>Penyelenggaraan pengawasan kearsipan terhadap kementerian dan lembaga tingkat pusat, perguruan tinggi negeri, serta badan usaha milik negara dan pemerintah provinsi yang dilaksanakan oleh Pusat Pengawasan dan Akreditasi Kearsipan yang didasari oleh Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan UU No 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan dan Peraturan Kepala ANRI Nomor 6 tahun 2019 tentang Pengawasan Kearsipan. Penilaian yang dilaksanakan oleh ANRI terkait pelaksanaan kebijakan kearsipan, pengelolaan arsip dinamis, ketersediaan SDM kearsipan, sarana dan prasarana kearsipan serta alokasi anggaran kearsipan pada unit kerja di lingkungan Kemenperin.</p>							
SUMBER DATA							
<p>Pengumuman Hasil Pengawasan Kearsipan Internal pada Unit Kearsipan dan Unit Pengolah Satuan Kerja Pusat dan Daerah yang dikeluarkan oleh Sekretariat Jenderal Kementerian Perindustrian.</p>							
CARA MENGHITUNG (FORMULA)							
<p>Penilaian dilaksanakan oleh tim penilai (arsiparis Kemenperin) dan diverifikasi oleh ANRI yang merujuk kepada Keputusan Kepala ANRI Nomor 130 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Keputusan Kepala ANRI Nomor 250 Tahun 2024 tentang Instrumen Pengawasan Atas Pelaksanaan Penyelenggaraan Kearsipan dan Tata Cara Penilaian Pengawasan Kearsipan.</p>							
SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA					
Nilai	Maksimasi	BDI Makassar					

Tingkat penerapan SPBE pada BDI Makassar

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2024	Target				
			2025	2026	2027	2028	2029
SP 5	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel serta Berorientasi pada Layanan Prima di BPSDMI						
IKSP 5.7	Tingkat Penerapan SPBE dan Kesiapan Statistik Sektoral (Eselon I)		77	78	80	83	85
	Tingkat Penerapan SPBE (Satker)		77	78	80	83	85

DEFINISI/DESKRIPSI							
---------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Tingkat Penerapan SPBE adalah kegiatan yang dilakukan oleh Pusat Data dan Informasi untuk menilai pelaksanaan penerapan SPBE oleh unit organisasi di lingkungan Kementerian Perindustrian. Kegiatan ini bertujuan untuk mengukur kemajuan dan meningkatkan kualitas penerapan SPBE pada unit organisasi di lingkungan Kementerian Perindustrian.

SUMBER DATA

Data Tingkat Penerapan SPBE dan Kesiapan Statistik Sektoral yang dirilis oleh Pusdatin.

CARA MENGHITUNG (FORMULA)

Tingkat Penerapan SPBE (Satker)

Komponen Penilaian Bobot (%)

1. TATA KELOLA SPBE 45%
2. MANAJEMEN SPBE 25%
3. LAYANAN SPBE 30%

Jumlah 100%

SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA
Persen	Maksimasi	BDI Makassar

Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti sesuai rekomendasi pada BDI Makassar

Kode	Indikator Kinerja	Baseline 2024	Target				
			2025	2026	2027	2028	2029
SP 5	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel serta Berorientasi pada Layanan Prima di BPSDMI						
IKSP 5.8	Rekomendasi Hasil Pengawasan Internal Telah Ditindaklanjuti Sesuai Rekomendasi		60	62	64	68	70

DEFINISI/DESKRIPSI

Menghitung penyelesaian rekomendasi hasil pengawasan internal (audit) sampai mencapai status Sesuai Rekomendasi (SR)

SUMBER DATA

Tim Kerja Pengelolaan Tindak Lanjut Hasil Pengawasan, database Itjen.

SUMBER DATA

Tim Kerja Pengelolaan Tindak Lanjut Hasil Pengawasan, database Itjen.

CARA MENGHITUNG (FORMULA)

Nilai Rekomendasi Hasil Pengawasan Internal Telah Ditindaklanjuti Sesuai Rekomendasi diperoleh dengan rumus:

$$A = (B+C)/2$$

A = Rata-rata penyelesaian rekomendasi hasil pengawasan (audit) internal yang telah sesuai rekomendasi (SR)

B = Penyelesaian rekomendasi hasil pengawasan (audit) internal berstatus SR Tahun Anggaran (T-1) dibagi dengan total rekomendasi audit Tahun Anggaran (T-1)

C = Penyelesaian rekomendasi hasil pengawasan (audit) internal yang telah sesuai rekomendasi (SR) pemeriksaan Tahun 2015 sampai Tahun Anggaran (T-2) dibagi dengan saldo rekomendasi Tahun Pemeriksaan 2015 sampai Tahun Anggaran (T-2) yg telah ditetapkan

Jumlah 100%

SATUAN	KLASIFIKASI	PENANGGUNG JAWAB DATA
Persen	Maksimasi	BDI Makassar

Lampiran 5. Matriks Kerangka Regulasi

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan	Unit Penanggung jawab	Unit Terkait/ Instansi	Target Penyelesaian
1	Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 7 Tahun 2018	Rencana Pembangunan Industri Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2038	Pemprov Sul Sel	Pemprov Sul Sel dan satker balai pelatihan	2029
2	Permen Penyelenggaraan Pelatihan Industri Berbasis Kompetensi dengan Sistem 3-in-1	PP tentang Sumber Daya Industri	BPSDMI	Ditjen di lingkungan Kemenperin	2029
3	Permen Pengembangan ASN Industri Berbasis Kompetensi	PP tentang Sumber Daya Industri	BPSDMI	Badan Kepegawaian Negara dan Kementerian PAN-RB	2029