



Kementerian
Perindustrian
REPUBLIK INDONESIA



Balai Diklat Industri
Padang

Rencana Strategis

BALAI DIKLAT INDUSTRI PADANG

2025-2029



KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN R.I.
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA INDUSTRI
BALAI DIKLAT INDUSTRI PADANG

KATA PENGANTAR

Rencana Strategis (Renstra) merupakan dokumen perencanaan Pembangunan jangka menengah yang wajib disusun oleh pimpinan kementerian/lembaga sebagai penjabaran visi dan misi organisasi. Penyusunan Renstra ini berpedoman pada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN).

Renstra Balai Diklat Industri Padang Tahun 2025-2029 ini disusun sebagai penyesuaian yang sistematis terhadap Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri (BPSDMI) Kementerian Perindustrian.. Penyusunan Renstra ini bertujuan untuk memastikan agenda pembangunan SDM Industri dapat berjalan efektif, memanfaatkan potensi, dan mengantisipasi hambatan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bidang perindustrian di Indonesia.

Periode 2025-2029 merupakan Tahap III dalam Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional (RIPIN) Tahun 2015-2035 yang ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2015. Tahap ini diarahkan untuk mewujudkan Indonesia sebagai Negara Industri Tangguh yang dicirikan oleh struktur industri nasional yang kuat dan dalam, berdaya saing tinggi di tingkat global, serta berbasis inovasi dan teknologi. Dalam konteks ini, Balai Diklat Industri Padang memiliki peran strategis dalam mewujudkan visi "Sebagai Center of Excellences penyiapan Sumber Daya Manusia Industri Kompeten".

Dokumen ini berfungsi sebagai pedoman dan acuan bagi Balai Diklat Industri Padang dalam menyusun perencanaan kerja tahunan dan anggaran untuk periode 2025- 2029. Renstra ini akan dievaluasi dan ditinjau secara berkala untuk disesuaikan terhadap dinamika perkembangan lingkungan dan perubahan kebijakan, sehingga program dan kegiatan yang disusun menjadi lebih terarah dan tepat sasaran

Padang, 31 Desember 2025

Kepala Balai Diklat Industri Padang/



Hermawan Setyadhi

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Kondisi Utama.....	1
1.2 Potensi dan Permasalahan.....	2
BAB II VIS , MISI , TUJUAN DAN SASARAN KEGIATAN	5
2.1 Visi Misi Balai Diklat Industri Padang 2025 – 2029.....	5
2.2 Tujuan Balai Diklat Industri Padang 2025 – 2029	6
2.3 Sasaran Kegiatan Balai Diklat Industri Padang 2025 – 2029.....	7
BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGIS, KERANGKA REGULASIN DAN KERANGKAKELEMBAGAAN.....	11
3.1 Arah Kebijakan Balai Diklat Industri Padang Tahun 2025-2029	11
3.2 Strategi Balai Diklat Industri Padang Tahun 2025-2029	11
3.3 Kerangka Regulasi.....	26
3.4 Kerangka Kelembagaan.....	28
BAB IV TARGET KINERJA	30
4.1 Target Kinerja	30
BAB V PENUTUP	32
LAMPIRAN	33

BAB I

PENDAHUKUAN

1.1 Kondisi Utama

Kondisi perekonomian periode tahun 2020—2024 menjadi fase penuh dinamika ya secara signifikan memengaruhi arah pembangunan nasional, termasuk di sektor industri. Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) yang melanda secara global pada awal tahun 2020 memberikan dampak multidimensi terhadap perekonomian Indonesia. Penurunan permintaan domestik dan global, terganggunya rantai pasok, pembatasan aktivitas produksi, serta perubahan pola konsumsi masyarakat menjadi tantangan besar bagi keberlangsungan sektor industri manufaktur.

Pelaksanaan pembangunan industri pada periode tahun 2020—2024 didasarkan atas Rencana Strategis Kementerian Perindustrian tahun 2020—2024 (Renstra Kementerian Perindustrian 2020—2024) yang mengacu pada Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional (RIPIN) tahun 2015—2035,

. Kementerian Perindustrian telah menetapkan Renstra Kementerian Perindustrian 2020—2024 yang mengacu pada RPJMN sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 15 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Perindustrian Tahun 2020—2024. Dengan adanya penyesuaian organisasi dan tata kerja Kementerian Perindustrian dan kondisi pandemi Covid-19, telah dilakukan perubahan atas Renstra Kementerian Perindustrian. Perubahan Renstra Kementerian Perindustrian dituangkan dalam Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 29 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 15 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Perindustrian Tahun 2020—2024. Perubahan tersebut diantaranya adalah penambahan dan perubahan atas indikator dan target kinerja yang disesuaikan dengan dampak yang terjadi akibat penyebaran Covid-19. Guna kelancaran pencapaian Renstra Kementerian Perindustrian 2020—2024,

Kementerian Perindustrian melaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan arah kebijakan dan strategi pada Renstra Kementerian Perindustrian 2020—2024. Arah kebijakan yang dimaksud yaitu melalui 6 (enam) program prioritas untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) nasional yang berdaya saing dan kompeten pada bidang industri. Pembangunan industri memerlukan SDM yang ahli dan kompeten .

Untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing melalui penguasaan teknologi. Kementerian Perindustrian telah menyiapkan langkah-langkah strategis dalam rangka membangun SDM Industri yang kompeten, melalui program prioritas. Enam program prioritas peningkatan kualitas SDM Industri oleh Kementerian Perindustrian adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan pendidikan vokasi industri menuju dual system
2. Pembangunan Politeknik/Akademi Komunitas di Kawasan Industri
3. Pengembangan link and match SMK di bawah Kementerian Industri dengan Dunia usaha / Dunia Industri.
4. Pengembangan pendidikan dan pelatihan (diklat) sistem 3 in 1 yakni pelatihan, sertifikasi kompetensi, penempatan kerja
5. Pembangunan infrastruktur kompetensi dan sertifikasi kompetensi tenaga kerja industri. Kemenperin, jelasnya, dapat memfasilitasi pembangunan infrastruktur kompetensi baik penyusunan SKKNI, pembentukan LSP, pelatihan asesor kompetensi serta sertifikasi kompetensi bagi tenaga kerja industri.
6. Pembangunan Pusat Inovasi dan Pengembangan SDM Industri 4.0. Dalam rangka pengembangan SDM Industri 4.0.

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.

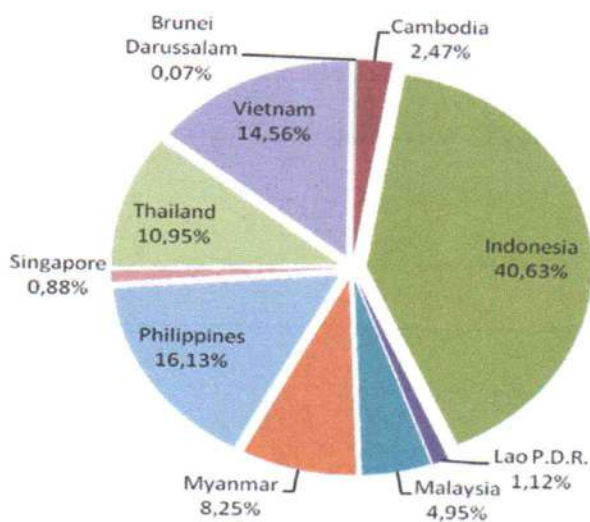
Di sisi yang lain, seiring dengan perkembangan perindustrian global, pengembangan dan adopsi teknologi industri 4.0 muncul sebagai salah satu aspek penting dalam pembangunan industri nasional. Hal ini tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) 2025-2029 di mana mengarahkan kebijakan industri 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 Padang merasa perlu menyusun Rencana Strategis pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur dan dunia usaha di sektor industri.

1.2 Potensi dan Permasalahan

Salah satu keunggulan Indonesia adalah bonus demografi yang besar. Berdasarkan proyeksi Kementerian PPN/Bappenas (2015), bonus demografi Indonesia akan mencapai puncak pada tahun 2025. Indonesia merupakan negara dengan populasi terbesar di ASEAN yang mencakup lebih dari 40% penduduk ASEAN. Selain itu Indonesia juga merupakan negara dengan populasi terbesar ke-4 di dunia atau sebesar 3,44% populasi dunia. Salah satu kekuatan penting dalam komposisi demografi Indonesia adalah jumlah usia muda yang besar sebagai angkatan kerja, yaitu sebanyak 172.951.002 jiwa atau sebesar 67.5% dari total penduduk Indonesia. Apabila 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. Populasi Indonesia di ASEAN
Sumber: Sumber: BPS 2017, diolah Kemenperin

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 Padang 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.

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).

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.

Menghadapi potensi dan permasalahan seperti disebutkan di atas, Kementerian Perindustrian melalui satker BDI Padang 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 Padang 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 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, BDI Padang telah menyusun Rencana Strategis BDI Padang Perindustrian Nomor 15 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Perindustrian Tahun 2020-2024 dan sesuai dengan Renstra BPSDMI Tahun 2020-2024 dan disusun dengan pedoman Peraturan Menteri (Permen) Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN)/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) Nomor 6 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Permen PPN/Kepala Bappenas No. 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024.

BAB II

VISI , MISI , TUJUAN DAN SASARAN KEGIATAN

2.1 Visi MIsi Balai Diklat Industri Padang 2025 – 2029

Renstra BDI Padang merupakan penjabaran dari visi Pusdiklat untuk menjadi lembaga pendidikan dan pelatihan di bidang industri yang unggul, berbasis kompetensi dan berdaya saing pada tahun 2025. Renstra ini mengacu pada Renstra Pusdiklat Industri 2025-2029 . Ruang lingkup dari Renstra ini berkaitan dengan pembangunan SDM Industri yang kompeten penyediaan tenaga kerja trampil sesuai kebutuhan industri, serta membangun manajemen pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Balai Diklat Industri Padang.

Amanat Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025– 2045 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025–2029 menegaskan transformasi ekonomi melalui hilirisasi industri, penguatan daya saing sumber daya manusia, transformasi digital, serta pembangunan industri yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan. Dalam kerangka tersebut, Kementerian Perindustrian mengemban peran strategis untuk melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industri berbasis sumber daya alam guna meningkatkan nilai tambah domestik, sebagaimana tercantum dalam Prioritas Nasional 5 RPJMN 2025– 2029. Visi Kementerian Perindustrian 2025–2029, yaitu “Terwujudnya industri nasional yang berdaulat, maju, dan berkelanjutan”, menempatkan penguatan struktur industri, inovasi dan teknologi, serta keseimbangan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan sebagai fondasi menuju Indonesia Emas 2045.

Selaras dengan arah kebijakan tersebut, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri (BPSDMI) memiliki peran kunci dalam menyiapkan SDM industri yang produktif, adaptif, inovatif, serta memiliki keahlian yang sesuai dengan transformasi industri modern, sebagaimana tertuang dalam visi BPSDMI 2025–2029 yaitu “Terwujudnya Industri Nasional Yang Berdaulat, Maju, dan Berkelanjutan dalam rangka mewujudkan Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045 melalui Pembangunan Sumber Daya Manusia Industri Nasional”.

1. Visi

Sebagai unit pelaksana teknis di bawah BPSDMI, Balai Diklat Industri Padang berkontribusi langsung dalam implementasi visi tersebut melalui penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan kompetensi SDM industri yang responsif terhadap kebutuhan industri dan dinamika global. Dengan mengusung visi **“Sebagai Center of Excellences Penyiapan Sumber Daya Manusia Industri”**, Balai Diklat Industri Padang memposisikan diri sebagai simpul strategis dalam mencetak SDM industri unggul yang mendukung terwujudnya industri nasional yang berdaulat, maju, dan berkelanjutan.

2. Misi

Dalam mewujudkan visi tersebut, Balai Diklat Industri Padang memiliki misi:

- a. Mengembangkan ruang lingkup dan spesialisasi jenis pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri
- b. Mengembangkan program dan modul pelatihan berbasis kompetensi
- c. Menyelenggarakan Pelatihan berbasis kompetensi (skilling, up-skilling, dan re-skilling) tenaga kerja industri dengan sistem 3 in 1
- d. Mengembangkan skema dan uji kompetensi LSP;
- e. Mengembangkan sertifikasi kompetensi internasional
- f. Membangun dan mengembangkan sinergi serta menumbuhkan wirausaha industri melalui penyelenggaraan inkubator bisnis
- g. Membangun dan mengembangkan smart training facility; dan
- h. Menyelenggarakan pelatihan bagi ASN Pembina industri atas penugasan dari BPSDMI

2.2 Tujuan Balai Diklat Industri Padang 2025 – 2029

Dalam mewujudkan visi tersebut di atas, dirumuskan 8 (delapan) misi sesuai dengan tugas dan fungsi Balai Diklat Industri Padang , yaitu sebagai berikut :

1. Mengembangkan ruang lingkup dan spesialisasi jenis pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pertumbuhan industri;
2. Mengembangkan program dan modul pelatihan berbasis kompetensi;

3. Menyelenggarakan Pelatihan berbasis kompetensi (skilling, up-skilling, dan re-skilling) tenaga kerja industri dengan sistem 3 in 1;
4. Mengembangkan skema dan uji kompetensi LSP;
5. Mengembangkan sertifikasi kompetensi internasional;
6. Membangun sinergi serta menumbuhkan wirausaha industri melalui penyelenggaraan inkubator bisnis;
7. Membangun dan mengembangkan smart training facility
8. Menyelenggarakan pelatihan bagi aparatur pembina industri di pusat dan daerah.

Indikator kinerja yang menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) Balai Diklat Industri Surabaya pada Rencana Strategis Balai Diklat Industri Padang Tahun 2025-2029 ini adalah:

1. Persentase lulusan peserta diklat yang bekerja dan mempunyai kompetensi bidang industri*
 2. Persentase lulusan peserta pelatihan yang mempunyai kompetensi bidang industri*
 3. Persentase ASN bidang industri lulusan pelatihan dengan predikat minimal baik*
3. Tujuan Balai Diklat Industri Padang 2025 – 2029

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi pembangunan sumber daya manusia industri di atas, maka Balai Diklat industri Padang menetapkan tujuan yang akan dicapai dalam 5 tahun ke depan yaitu

“Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional Melalui Unit Pelatihan Vokasi”

Tujuan tersebut diukur menggunakan indikator kinerja utama “Persentase SDM Industri yang kompeten”. Pencapaian tujuan secara khusus akan dipantau melalui implementasi dan pengukuran indikator kinerja sasaran kegiatan yang akan disampaikan secara lebih detail dalam Bab 4.

2.3 Sasaran Kegiatan Balai Diklat Industri Padang 2025 – 2029

Sasaran kegiatan Balai Diklat Industri Padang merupakan kondisi yang diharapkan dapat dicapai sebagai dampak atau hasil (impact/outcome) dari pelaksanaan berbagai program dan

kegiatan yang diselenggarakan oleh Balai Diklat Industri. Berikut adalah alur sasaran kegiatan Balai Diklat Industri Padang tahun 2025 - 2029.

Tabel.1 Alur Sasaran Kegiatan Balai Diklat Industri Padang 2025 – 2029

Kementerian Perindustrian		BPSDMI		BDI Padang	
Kode	Tujuan / Sasaran Strategis	Kode	Tujuan / Sasaran Program	Kode	Tujuan / Sasaran Kegiatan
TJ	Meningkatnya Peran Industri Dalam Perekonomian Nasional	TJ	Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional	TJ	Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional melalui unit pelatihan vokasi
SS 2	Tumbuh dan berkembangnya industri yang inklusif	SP 1	Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia industri dalam penumbuhan sektor industri Dengan Indikator Kinerja sebagai berikut: 1. Persentase lulusan peserta didik dan diklat yang bekerja dan mempunyai kompetensi 2. Persentase lulusan peserta pelatihan yang mempunyai kompetensi bidang industri* 3. Wirausaha baru hasil inkubator bisnis industri yang tumbuh	SK 1	Terfasilitasinya peningkatan kompetensi sumber daya manusia industri dalam mendukung penumbuhan sektor industri melalui unit pelatihan vokasi Dengan Indikator Kinerja sebagai berikut: 1. Persentase lulusan peserta diklat yang bekerja dan mempunyai kompetensi bidang industri* 2. Persentase lulusan peserta yang mempunyai kompetensi bidang industri* 3. Wirausaha baru hasil incubator bisnis industri yang tumbuh
		SP 3	Terwujudnya ASN bidang industri yang Professional dan Berkepribadian Dengan indikator kinerja 1. Persentase ASN bidang industri lulusan pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik 2. Tingkat kepuasan layanan pembinaan jabatan fungsional bidang industr	SK 2	Terfasilitasinya ASN bidang industri yang Professional dan Berkepribadian melalui unit pelatihan vokasi Dengan indikator kinerja: 1. Persentase ASN bidang industri lulusan pelatihan dengan predikat minimal baik

SS 7	Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan Pada Kementerian Perindustrian Yang Baik	SP 5	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel serta Berorientasi Pada Layanan Prima di BPSDMI Dengan indikator kinerja : 1. Persentase peningkatan penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan/atau jasa pemerintah pada BPSDMI 2. Nilai Sistem Akuntabilitas dan Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) BPSDMI 3. Penilaian dan analisis laporan keuangan BPSDMI 4. Indeks profesional ASN pada BPSDMI 5. Indeks kinerja pelaksanaan anggaran pada BPSDMI 6. Nilai hasil pengawasan kearsipan pada BPSMI 7. Tingkat penerapan SPBE dan kesiapan statistik sektoral pada BPSDMI 8. Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti oleh BPSDMI	SK 3	Terlaksananya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel serta Berorientasi pada layanan prima di unit pelatihan vokasi dengan indikator kinerja 1. Persentase peningkatan penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan/atau jasa pemerintah pada Balai Diklat Industri Padang 2. Nilai SAKIP Balai Diklat Industri Padang 3. Penilaian dan analisis laporan keuangan Balai Diklat Industri Padang 4. Indeks profesionalitas ASN pada Balai Diklat Industri Padang. 5. Indeks Kinerja Pelaksanaan Anggaran pada Balai Diklat Industri Padang 6. Survey Kepuasan Masyarakat pada Balai Diklat Industri Padang 7. Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan Unit Kearsipan pada Balai Diklat Industri Padang 8. Tingkat penerapan SPBE pada Balai Diklat Industri Padang 9. Rekomendasi Hasil Pengawasan Internal telah ditindaklanjuti sesuai rekomendasi pada Balai Diklat Industri Padang
------	---	------	--	------	---

Guna mendukung kelancaran pencapaian sasaran strategis dalam Renstra Balai Diklat Industri Padang 2025—2029, telah dilakukan pemetaan terhadap berbagai risiko yang berpotensi menyebabkan tidak tercapainya sasaran kegiatan dimaksud sebagaimana tertuang dalam Tabel. 2 berikut ini

Tabel. 2 Indikasi Resiko Sasaran Kegiatan Tahun 2025 – 2029

No	Sasaran Kegiatan	Indikasi Resiko
SK 1	Terfasilitasinya Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Industri dalam Mendukung Penumbuhan Sektor Industri Melalui Unit Pelatihan Vokas	1. Mitra industri eksisting yang membutuhkan tenaga kerja mencari alternatif program kerja sama pelatihan dengan pihak lain 2. Belum terstandarisasinya biaya pelatihan (PP tarif perlu disesuaikan dengan kondisi faktual di lapangan) 3. Kuota peserta diklat tidak terpenuhi selama proses rekrutme 4. Peserta diklat yang telah ditetapkan tidak mengikuti seluruh rangkaian program Pelatihan Vokasi Industri 5. Kuota tenant yang telah ditetapkan tidak terpenuhi saat proses rekrutmen 6. Tenant yang telah ditetapkan tidak mengikuti seluruh rangkaian program inkubasi 7. Sarana dan Prasarana belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan 8. Terdapat tahapan inkubasi yang perlu disesuaikan ataudipersingkat
SK 2	Terfasilitasinya ASN Bidang Industri yang Professional dan Berkepribadian Melalui Unit Pelatihan Vokasi	1. Perencanaan target peserta tidak didukung dengan pemetaan kebutuhan pelatihan ASN yang akurat 2. Kuota peserta ASN tidak terpenuhi. 3. Sarana dan prasarana pelatihan belum sepenuhnya mendukung pembelajaran berbasis praktik industri 4. Keterlambatan penetapan anggaran pelatihan memengaruhi kualitas dan jadwal pelaksanaan.
SK 3	Telaksananya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel serta Berorientasi di Unit Pelatihan Vokasi	1. Aplikasi Pengadaan Barang dan Jasa tidak memberikan dukungan yang optimal (pencatatan tidak tercatat secara real-time, sulit diakses di jam kerja) 2. Keterbatasan produk dalam negeri yang memenuhi TKDN 3. Keterbatasan dalam akses data untuk perbandingan indikator kinerja antar K/L 4. Berkurangnya kesempatan pegawai dalam mengikuti program pelatihan peningkatan kompetensi pegawai 5. Kualitas Perencanaan anggaran masih belum memadai 6. Sistem Pengelolaan Arsip yang belum tertata dengan baik 7. Infrastruktur Teknologi Komunikasi dan Infromasi yang dimiliki masih terbatas

BAB III

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGIS, KERANGKA REGULASIN DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

3.1 Arah Kebijakan Balai Diklat Industri Padang Tahun 2025-2029

Pembangunan SDM telah digariskan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian. Bagian Kedua tentang Pembangunan Sumber Daya Manusia, Pasal 16 yaitu:

- a. Pembangunan sumber daya manusia Industri dilakukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten guna meningkatkan peran sumber daya manusia Indonesia di bidang Industr
- b. Pembangunan sumber daya manusia Industri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, pelaku Industri dan Masyarakat
- c. Pembangunan sumber daya manusia industri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan penyebaran dan pemerataan ketersediaan sumber daya manusia Industri yang kompeten untuk setiap wilayah provinsi dan kabupaten/kota.
- d. Sumber daya manusia industri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: wirausaha industri, tenaga kerja industri, pembina industri; dan konsultan industri

Sebagai salah satu lembaga pendidikan dan pelatihan di bawah Pusdiklat Industri, maka BDI Padang berkewajiban untuk ikut berperan aktif dalam membangun SDM Industri yang kompeten dan profesional. Berdasarkan UU No.3 tentang Perindustrian yang termasuk kedalam SDM Industri terdiri dari 4 kelompok yaitu tenaga kerja industri, wirausaha industri, pembina industri dan konsultan industri. BDI Padang hanya difokuskan untuk menangani 3 kelompok saja yaitu: tenaga kerja industri, wirausaha industri dan pembina industri.

3.2 Strategi Balai Diklat Industri Padang Tahun 2025-2029

Dalam rangka mewujudkan visi, misi, tujuan, sasaran kegiatan dan arah kebijakan BDI Padang Tahun 2025-2029 yang juga berdasarkan dengan visi, misi, tujuan, sasaran program dan arah kebijakan BPSDMI Tahun 2025-2029, BDI Padang akan melanjutkan dan memperkuat strategi yang sudah dilaksanakan pada periode sebelumnya yaitu dengan berlandaskan penguatan

kelembagaan Balai Diklat Industri yang sudah dibuat oleh BPSDMI, penguatan kelembagaan Balai Diklat Industri diantaranya ialah sebagai berikut :

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

Sejalan dengan perkembangan industri nasional dan global serta dengan mempertimbangkan tugas pokok Balai Diklat Industri sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 40/MIND/PER/5/2014, maka spesialisasi kompetensi BDI dalam men
Agar dapat melakukan pengembangan ruang lingkup dan spesialisasi diklat, perlu dilakukan pemetaan kebutuhan kompetensi tenaga kerja industri dari sisi jenjang/level/jabatan (okupasi) serta jumlah tenaga kerja. Langkah pemetaan tersebut dilakukan untuk menyelenggarakan diklat bagi SDM industri perlu terus dikembangkan

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

Pelaksanaan pemetaan kebutuhan tenaga kerja industri dapat dilakukan melalui:

- a. mengumpulkan data dan informasi dari perusahaan dan seluruh stakeholder terkait (Asosiasi, Komunitas Industri, Kementerian dan Lembaga, Pemerintah Pusat dan Daerah) dalam 7 (tujuh) sektor industri prioritas;
- b. menangkap kebutuhan industri melalui instrumen survei dan kuesioner sesuai data dan informasi yang terkumpul;
- c. membuat analisa dan laporan atas hasil yang didapatkan sebagai input dalam melakukan pemetaan ulang guna membuat rencana pelatihan sesuai spesialisasi masing- masing BDI.

Hasil pemetaan yang terstruktur dan komprehensif akan berujung pada penentuan pengembangan ruang lingkup dan spesialisasi BDI. Namun dalam menentukan spesialisasi tersebut, BDI juga perlu mempertimbangkan perspektif kemampuan internalnya yang mencakup :

- a. Infrastruktur kompetensi BDI yang terdiri dari LSP P1 beserta ketersediaan skema kompetensi yang sesuai dan terkini;

- b. Sarana prasarana pelatihan yang mendukung seperti Workshop, Laboratorium, peralatan pelatihan untuk kegiatan ONSite atau INSite, peralatan pelatihan yang dibutuhkan secara Luring ataupun Daring;
- c. Tenaga pengajar yang terdiri dari jabatan fungsional widyaiswara dan instruktur serta dukungan instruktur dari industri/asosia
- d. Tenaga kerja praktisi ahli dalam stakeholder BDI;
- e. Sistem pelatihan yang dimiliki melalui LMS (Learning Management System); dan
- f. DM Pendukung sebagai fungsi pendukung jalannya organisasi BDI yang terdiri dari: Fungsional Kepegawaian, Fungsional Analisis Anggaran, Fungsional Komputer dan lain-lain.

Dalam memperlancar proses pelaksanaan tupoksi dan meningkatkan kinerja penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi sebagaimana penjelasan diatas, maka diperlukan dukungan dari sarana dan prasarana, yaitu:

a. Infrastruktur Fisik

Infrastruktur fisik dalam melaksanakan diklat meliputi Gedung, Alat dan Mesin. BDI Padang memiliki infrastruktur fisik untuk melaksanakan Diklat 3 in 1 .Selain itu BDI Padang juga memiliki satu ruangan khusus untuk kegiatan inkubator bisnis. Infrastuktur fisik yang dimiliki saat ini perlu dilakukan pengembangan guna memenuhi kebutuhan diklat dari industri

b. Infrastruktur Kompetensi

Tersedianya infrastruktur kompetensi menjadi kunci penting dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan berbasis kompetensi. Infrastruktur Kompetensi berupa SKKNI, LSP, TUK, Asesor Kompetensi, Skema Sertifikasi, Kurikulum dan Modul. Langkah awal sebelum melaksanakan program pelatihan adalah adanya skema sertifikasi.

c. Infrastruktur Jaringan Internet

Dalam mendukung penerapan sistem informasi dan teknologi guna mempermudah pembelajaran, BDI Padang juga akan membangun sistem informasi berbasis teknologi

2. Mengembangkan program dan modul pelatihan berbasis kompetensi

Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) merupakan salah satu model program pengembangan SDM Industri khususnya dalam ranah Tenaga Kerja Industri yang telah diawali

dan dilaksanakan sejak tahun 2016 sampai dengan saat ini oleh Balai Diklat Industri (BDI) yang menjadi center dan role model pelatihan dengan skema 3 in 1 (pelatihan, uji kompetensi, dan penempatan pada sektor industri). PBK dilakukan untuk meningkatkan kualitas kompetensi tenaga kerja industri dengan berdasarkan kebutuhan kompetensi pada sektor industri terkait, sehingga tercipta link and match antara supply kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan dunia industri. PBK yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap berdasarkan standar kompetensi diharapkan mampu menghasilkan tenaga kerja industri yang kompeten dan berdaya saing. Dengan telah 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

a. Program Pelatihan Berbasis Kompetensi

Tahapan dalam menyusun Program Pelatihan berbasis kompetensi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Menentukan paket pelatihan

Paket pelatihan disusun dengan mengelompokkan unit-unit kompetensi yang tercantum dalam SKKNI. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan untuk menentukan Paket Pelatihan adalah berdasarkan Fungsi Utama yang terdapat pada Peta Kompetensi. Namun dapat pula unit-unit kompetensi dalam satu Paket Pelatihan berasal dari Fungsi Utama yang berbeda. Hal yang perlu dipastikan adalah unit-unit kompetensi dalam satu paket pelatihan tersebut memang dibutuhkan oleh calon pekerja dalam menyiapkan tenaga kerja industri melalui jalur pendidikan dan pelatihan. Pendekatan lain

2) Menyusun silabi

Setiap unit-unit kompetensi dalam suatu paket pelatihan harus dibuatkan silabinya. Silabi akan memuat: (1) indikator pelatihan dari setiap Elemen Kompetensi dan Kriteria Unjuk Kerja; (2) cakupan materi pelatihan yang dapat berupa aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja; serta (3) alokasi waktu pelatihan untuk aspek pengetahuan dan keterampilan. Silabi harus disusun secara mendetail untuk setiap Kriteria Unjuk Kerja dan Indikator Unjuk Kerja, terutama pada bagian pengetahuan dan keterampilan. Hal tersebut dimaksudkan agar memudahkan

dalam: (1) penentuan durasi waktu pelatihan; serta (2) penentuan kandungan isi modul pelatihan berbasis kompetensi

3) Menyusun kurikulum

Selain unit kompetensi, paket pelatihan dapat pula memuat unsur Non-Unit Kompetensi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan paket pelatihan tersebut. Pembelajaran, baik Unit Kompetensi maupun Non-Unit Kompetensi, dapat dilakukan secara: Off the Job Training di dalam workshop dan/atau ruang kelas; atau On the Job Training di industri atau Teaching Factory. Kurikulum merupakan rekapitulasi atas seluruh Unit Kompetensi dan Non-Unit Kompetensi yang harus ditempuh dalam suatu Paket Pelatihan, yang dilaksanakan baik secara On the Job Training maupun Off the Job Training

4) Mengidentifikasi kebutuhan peralatan dan bahan

Ketersediaan peralatan dan bahan perlu mendapat perhatian demi efektivitas pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi. Peralatan dan bahan perlu disiapkan mengacu pada kebutuhan masing-masing Unit Kompetensi dan Non-Unit Kompetensi pada setiap Paket Pelatihan

b. Penyusunan Modul Pelatihan

Penyusunan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi harus ditindaklanjuti dengan menyusun dan mengembangkan modul pelatihan berbasis kompetensi sehingga dapat digunakan sebagai sarana pembelajaran pada pelatihan berbasis kompetensi. Proses yang dilakukan dalam penyusunan modul pelatihan berbasis kompetensi adalah dengan menyusun substansi atau materi pelatihan secara sistematis sehingga siap dipelajari dan dipraktikkan oleh peserta pelatihan untuk mencapai unit kompetensi tertentu. Modul pelatihan berbasis kompetensi disusun dengan melibatkan pemangku kepentingan antara lain instruktur, industri/pengguna tenaga kerja, pakar dan praktisi yang kompeten di bidangnya. Terdapat 3 (tiga) tahapan utama dalam melakukan penyusunan modul ini, yaitu:

- 1) Penyusunan Konsep Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi;
- 2) Pengesahan modul yang terdiri dari buku materi dan buku asesmen; dan
- 3) Validasi dan revisi Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi. Output dari penyusunan Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi ini terdiri dari:

- Buku materi yang berisi uraian materi pengetahuan dan langkahlangkah kerja yang akan dipelajari peserta latih sesuai unit kompetensi yang tertuang pada masing-masing Program Pelatihan; dan
 - Buku asesmen yang berisi uraian penilaian teori dan praktik yang harus dilalui peserta latih dalam proses pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi.
3. Menyelenggarakan Pelatihan berbasis kompetensi (skilling, up skilling, 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. MoU kerja sama dengan industri
- Program kerja sama dan kemitraan Balai Diklat Industri dengan dunia usaha/dunia industri mutlak diperlukan. Kemitraan tersebut didasarkan atas kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak dalam penyiapan tenaga kerja industri kompeten melalui jalur pelatihan vokasi industri dengan sistem 3 in 1. Bentuk kesepakatan tersebut dituangkan dalam sebuah dokumen legal yakni MoU (memorandum of understanding) atau nota kesepahaman. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam penyiapan MoU dalam penyelenggaraan pelatihan vokasi industri sistem 3 in 1 antara lain:
- 1) Kejelasan identitas antar pihak yang terlibat Kesepakatan pihak industri dalam pelaksanaan MoU minimal diwakili oleh jabatan manager HRD, sementara pihak BDI diwakili oleh Kepala BDI
 - 2) Ruang lingkup kerja sama, dapat berupa:
 - Rekrutmen peserta pelatihan
 - Instruktur pelatihan
 - Fasilitas untuk pelaksanaan pelatihan (off the job training dan on the job training
 - Penempatan kerja bagi lulusan pelatihan
 - Pengembangan program dan modul pelatihan
 - Jangka waktu pelaksanaan MoU

- angka waktu berlakunya MoU dibuat setahun sekali dan diperpanjang sewaktu-waktu jika diperlukan

Rincian peran dan tanggung jawab masing-masing pihak Peran dan tanggung jawab masing-masing pihak perlu dibuat rinci agar pelaksanaan dari MoU dapat lebih jelas dari sisi aktivitas dan pembiayaan yang muncul sebagai konsekuensi dari pelaksanaan MoU tersebut.

Pelaksanaan MoU antara BDI dengan industri harus dilakukan dengan koordinasi BDI dengan BPSDMI Kementerian Perindustrian. Hal ini agar pihak BPSDMI terus melakukan monitoring pelaksanaan pelatihan vokasi industri yang dilakukan oleh seluruh BDI Kementerian Perindustrian.

b. Rekrutmen peserta pelatihan

Rekrutmen peserta pelatihan bertujuan membuka kesempatan bagi masyarakat khususnya para calon tenaga kerja dalam rangka meningkatkan keahlian mereka. Rekrutmen peserta pelatihan dapat dilakukan melalui beberapa jalur diantaranya:

- 1) Rekrutmen mandiri penyelenggara diklat melakukan rekrutmen secara langsung melalui beberapa media untuk menjaring peserta
- 2) Melalui Pemerintah Daerah Penyelenggara diklat menerima peserta diklat berdasarkan rekomendasi Dinas Perindustrian/Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Daerah
- 3) Melalui Mitra Penyelenggara diklat menerima peserta diklat berdasarkan rekomendasi mitra diberbagai tempat.\
- 4) Kerja sama Dengan industri Industri yang telah melakukan kerja sama dengan penyelenggaraan diklat guna menjaring peserta diklat

Proses seleksi yang dilakukan melalui beberapa jalur tersebut dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku dan peserta diminta untuk melengkapi persyaratan administrasi seperti: formulir Pendaftaran Peserta Diklat, Photo Copy KTP 2 lembar, Formulir Surat Pernyataan Kesanggupan Mengikuti & Diklat Bersedia ditempatkan, Formulir Surat Pernyataan Izin Orang Tua, Pas Foto 3 x 4 berwarna 2 lembar. Perekrutan peserta diklat diprioritaskan bagi calon peserta yang berlokasi dekat dengan perusahaan/industri terkait.

c. Pelaksanaan Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi

Pelaksanaan diklat 3 in 1 dilakukan ketika seluruh tahapan persiapan telah dilakukan dan mendapatkan peserta pelatihan sesuai dengan ketentuan pelatihan. Persiapan yang harus dilakukan sebelum melaksanakan pelatihan meliputi aspek:

- 1) Metode pelaksanaan pelatihan: onsite/insite/online/klasikal;
- 2) kelengkapan dan kesiapan peserta dan instruktur;
- 3) kelengkapan dan kesiapan fasilitas praktik;
- 4) kelengkapan dan kesiapan kurikulum, modul
- 5) administrasi penyelenggaraan pelatihan bagi peserta dan instruktur

Pelaksanaan sertifikasi di akhir pelatihan ditujukan untuk memastikan penguasaan kompetensi dari peserta pelatihan. Di akhir pelaksanaan pelatihan, sertifikasi diselenggarakan dalam bentuk uji kompetensi sesuai dengan skema kompetensi pada masing-masing LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) BDI. Untuk pelaksanaan uji kompetensi ini, LSP telah memiliki asesor-asesor kompetensi yang menguasai secara teknis dan metodologi pengujian. Tenaga asesor dapat berasal dari internal BDI atau praktisi industri sepanjang memiliki sertifikat kompetensi dan diberi penugasan oleh LSP. Penerbitan sertifikat kompetensi bagi peserta pelatihan yang dinyatakan kompeten dilakukan oleh LSP dengan koordinasi dan pembinaan dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) selaku lembaga negara yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan sertifikasi kompetensi secara nasional

d. Penempatan kerja

Keunggulan ketiga dari program pelatihan 3in1 yakni adanya penempatan kerja. Penempatan kerja ditujukan bagi peserta diklat yang telah menyelesaikan rangkaian kegiatan pelatihan serta dinyatakan kompeten dalam sertifikasi kompetensi di akhir masa pelatihan. Penempatan peserta pada suatu industri sesuai dengan kebijakan perusahaan/industri terkait dengan mempertimbangkan hasil evaluasi dan hasil uji kompetensi peserta. Perusahaan industri bertanggung jawab untuk menerima bekerja para lulusan peserta pelatihan yang telah di rekomendasikan kompeten sesuai dengan posisi pekerjaan yang dibutuhkan oleh Industri. Penempatan lulusan pelatihan ditandai dengan berita acara serah terima lulusan ke perusahaan/industri untuk bekerja.

Penempatan kerja merupakan usaha BDI untuk menyalurkan kemampuan SDM dari peserta pelatihan sesuai dengan kebutuhan mitra industri.

4. Mengembangkan skema dan 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

Skema sertifikasi merupakan paket kompetensi dan persyaratan spesifik yang berkaitan dengan kategori jabatan atau keterampilan tertentu dari seseorang. Jenis skema sertifikasi dapat dikembangkan berdasarkan KKNI, okupasi (jabatan nasional) atau klaster. Tahapan yang harus dilakukan dalam Pengembangan skema sertifikasi yaitu:

1) Menginterpretasi persyaratan pengembangan skema sertifikasi, meliputi

- komite skema sertifikasi dan tim penyusun skema;
- standar kompetensi acuan;
- alasan kebutuhan pengembangan skema (misalnya perlindungan masyarakat, kebutuhan pasar seperti kredibilitas, kepercayaan dan peningkatan profesi/pekerjaan); dan
- Stakeholder yang akan terlibat dalam penerapan skema sertifikasi.

2) Melakukan perumusan skema sertifikasi, mencakup:

- mengidentifikasi Struktur skema sertifikasi yang mencakup persyaratan dasar peserta uji kompetensi, permohonan, asesmen, keputusan sertifikasi, program surveilan, sertifikasi ulang, dan penggunaan sertifikat;
- membuat uraian rinci proses sertifikasi untuk setiap skema sertifikasi yang sesuai, termasuk kebutuhan biaya sertifikasi
- menetapkan persyaratan sertifikasi, hak pemohon, serta kewajiban profesi yang disertifikasi termasuk kode etik profesi (jika ada);
- menetapkan metode asesmen yang digunakan bagi calon peserta baik yang baru lulus pelatihan.
- menetapkan proses pengambilan keputusan sertifikasi berdasarkan informasi yang dikumpulkan selama proses sertifikasi; dan

- menetapkan proses survailen untuk memantau pemenuhan kompetensi peserta yang disertifikasi dengan persyaratan skema sertifikasi yang relevan.
- 3) Validasi skema sertifikasi mencakup pengajuan penambahan skema ke BNSP dan melakukan revisi sesuai hasil validasi. Proses penambahan skema sertifikasi oleh setiap LSP Pihak Pertama BDI agar selalu dikoordinasikan dengan pihak BPSDMI Kementerian Perindustrian agar perkembangan kinerja LSP BDI dalam melakukan sertifikasi kompetensi kepada peserta latih selalu termonitor
- 4) Memelihara skema sertifikasi melalui pemantauan secara berkelanjutan terhadap kesesuaian skema sertifikasi yang sudah ada dengan kebutuhan di lapangan. Bilamana diperlukan, perubahan atau penambahan skema sertifikasi bahkan ruang lingkup pengujian sertifikasi kompetensi yang dilakukan BDI dapat dilakukan merujuk prosedur ini.
- b. Mengembangkan Materi Uji Kompetensi (MUK)

MUK dirancang untuk menilai kompetensi secara tertulis, lisan, praktik, pengamatan atau cara lain yang andal dan objektif, serta berdasarkan dan konsisten dengan skema sertifikasi. Materi uji disusun oleh asesor yang berpengalaman secara teknis di bidangnya. Bila diperlukan, penyusunan MUK dapat dilakukan tim asesor dengan melibatkan praktisi industri. Langkah-langkah yang dilakukan BDI dalam mengembangkan MUK yaitu:

 - 1) menyiapkan proses pengembangan perangkat asesmen yang meliputi: identifikasi kualifikasi target peserta uji, standar kompetensi pada setiap skema sertifikasi, pemilihan metodemetode penilaian yang dapat digunakan, serta alternatif perangkat asesmen yang dibutuhkan untuk setiap metode penilaian;
 - 2) mengembangkan perangkat asesmen untuk setiap metode penilaian yang mungkin dilakukan pada masing-masing skema sertifikasi seperti observasi, demonstrasi, pertanyaan lisan dan tertulis, portofolio dan lain-lain; dan
 - 3) melakukan uji coba dan review perangkat asesmen untuk mendapatkan umpan balik sebelum MUK diterapkan pada asesi secara luas. Perangkat asesmen yang telah diperbaiki dan ditetapkan harus didokumentasikan dengan baik untuk menjadi milik LSP

c. Penguatan asesor kompetensi dari segi teknis dan metodologi

Asesor kompetensi merupakan salah satu kunci penting dalam pelaksanaan uji kompetensi. Saat ini setiap LSP Pihak 1 BDI telah memiliki asesor kompetensi yang berasal dari internal BDI ataupun praktisi industri yang menjadi mitra BDI dalam penyelenggaraan diklatnya. Untuk memastikan kualitas pengujian kompetensi yang dilakukan, BDI harus memantau kinerja dan keandalan para asesor kompetensi dalam melakukan asesmen. Asesor kompetensi harus memenuhi persyaratan yang ditentukan LSP BDI. Secara umum asesor harus memenuhi beberapa kriteria antara lain:

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

Huruf a) dan b) mensyaratkan agar asesor memiliki kehandalan dari segi teknis sedangkan huruf c) sampai dengan e) mensyaratkan kehandalan dari segi metodologi asesmen. Kehandalan asesor dari segi teknis dan metodologi adalah mutlak diperlukan untuk mendukung kehandalan LSP melakukan proses uji kompetensi. Untuk itulah LSP senantiasa melakukan update dan upgrade kapasitas asesornya menyesuaikan dengan perkembangan industri yang sangat dinamis

d. Pengembangan TUK

Tempat Uji Kompetensi adalah tempat kerja atau tempat lainnya yang memenuhi persyaratan untuk digunakan sebagai tempat pelaksanaan uji kompetensi oleh LSP. Dalam pelaksanaan uji kompetensi, LSP Pihak 1 BDI dapat menggunakan TUK yang bersifat sewaktu, mandiri ataupun di perusahaan tempat kerja penyelenggaraan pelatihan. Sebelum uji kompetensi dilakukan, LSP harus memastikan ketersediaan dan kesiapan TUK yang meliputi:

- 1) pelaksanaan uji kompetensi yang dilaksanakan;
- 2) persyaratan teknis TUK sesuai lingkup skema sertifikasi yang diacu;

- 3) hasil verifikasi TUK yang dilakukan oleh asesor lisensi. Khusus untuk TUK di tempat kerja dan TUK sewaktu verifikasi TUK dapat dilakukan oleh asesor kompetensi;
- 4) penetapan TUK terverifikasi untuk lingkup skema sertifikasi yang diacu;
- 5) Jaminan ketidakberpihakan dan keamanan materi uji kompetensi; dan
- 6) Sistem digitalisasi uji kompetensi

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

5. Mengembangkan sertifikasi kompetensi internasional

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

a. Identifikasi standar kompetensi internasional

Peluang tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri pada saat ini sangat terbuka lebar mengingat kebutuhan tenaga kerja di beberapa negara pada bidang-bidang tertentu relatif besar. Sebagai contoh Jepang hingga tahun 2024 membutuhkan 345.150 juru las (welder) asal Indonesia untuk bekerja di negaranya Sementara itu, agar mampu memenuhi kebutuhan di atas, welder Indonesia tidak hanya cukup memiliki keahlian dan pengalaman di bidang pengelasan namun bisa dibuktikan dengan memiliki sertifikat internasional. Sertifikat welder ini dan menjadikan seorang pekerja mendapatkan gaji yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak mempunyai sertifikat internasional. Peluang tersebut di atas harus segera ditangkap dan direspons oleh BDI.

Sudah saatnya BDI menyiapkan paket program pelatihan, sertifikasi dan penempatan kerja dengan skala internasional. Langkah awal yang dilakukan BDI dalam menyiapkan SDM industri yang diakui secara global adalah mengidentifikasi standar kompetensi internasional. Standar kompetensi Internasional merupakan standar kompetensi kerja yang ditetapkan oleh suatu organisasi multinasional dan berlaku secara internasional. Saat ini belum tersedia Standar kompetensi Internasional sebagaimana yang terdaftar pada Kementerian Tenaga Kerja, lembaga pemerintah yang berwenang menangani bidang ketenagakerjaan. Namun, pada setiap negara memiliki Standar Kompetensi yang berlaku pada suatu negara tersebut. Sebagai contoh pada industri pengelasan, di Australia akan dikenal Australian and New Zealand Standard Classification of Occupations (ANZSCO), di Jepang akan dikenal dengan Specified Skill Worker (SSW) Japan, AWS Skilled Worker - USA di Amerika Serikat atau The Standard Occupational Classification (SOC) UK di Inggris. Tantangan bagi BDI adalah menyiapkan tenaga kerja yang diakui oleh Standar Kompetensi yang berlaku pada negara tersebut.

b. Identifikasi lembaga sertifikasi internasional

Mengidentifikasi kredibilitas lembaga yang mengeluarkan sertifikat kompetensi internasional adalah hal yang sangat penting dilakukan oleh BDI. Sebagai contoh untuk sektor industri pengelasan, BDI dapat melakukan peninjauan kerja sama agar diakui sebagai Authorized Training Body (ATB) yang melakukan pelatihan dan pengujian kualifikasi personil di bidang pengelasan. Untuk kepentingan tersebut, ATB dapat melaksanakan sertifikasi bekerja sama dengan International Association of Classification Societies (IACS) Members, diantaranya Lloyd Register (Class LR) – Inggris, Nippon Kaiji Kyokai (Class NK) – Japan. Untuk hal tersebut, BDI perlu mengidentifikasi lembaga sertifikasi atau ATB yang sudah ada pada negara-negara tujuan sesuai spesialisasi kompetensinya

c. Kerja sama dengan lembaga sertifikasi internasional

Setelah BDI melakukan proses identifikasi lembaga sertifikasi internasional maka tahapan selanjutnya adalah menjajaki kerja sama dengan lembaga-lembaga tersebut. Kerja sama ini harus mempertimbangkan kemudahan apa saja yang diperoleh oleh BDI

dan SDM industri yang akan mengikuti proses sertifikasi serta peluang penempatan kerja di beberapa negara tertentu.

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

Selain fokus pada penyiapan tenaga kerja industri kompeten, BDI juga berperan dalam penyiapan wirausaha industri melalui jalur inkubator bisnis. Penyelenggaraan inkubator bisnis di BDI harus tetap memepertimbangkan 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 Kementerian/Lembaga terkait sebagai akselarator pengembangan inkubator bisnis vokasi industri Inkubator bisnis merupakan program kolaborasi dengan konsep quadruple helix yaitu melibatkan pemerintah, akademisi, industri dan komunitas.

Konsep Inkubator Bisnis yang dikembangkan ini merupakan wahana katalisator bagi komersialisasi inovasi dan penciptaan lapangan kerja baru, yang pada akhirnya tercipta rantai susulan lapangan kerja (job creation). Rangkaian proses ini akan mampu mengubah penemuan-penemuan baru menjadi inovasi, sehingga terjadi proses penciptaan nilai (value creation) yang akan memberikan dampak positif pada munculnya komersialisasi teknologi yang mampu mendorong penciptaan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat (social wealth creation and social wealth improvement). Saat ini seluruh politeknik pendidikan vokasi Kementerian Perindustrian memiliki program Inkubator Bisnis dengan beragam spesialisasi komoditi industri yang dikembangkan. Selain itu berbagai kementerian/lembaga non kementerian juga memiliki program penyiapan wirausaha yang dapat dikolaborasikan. Di Kementerian Perindustrian sendiri, upaya penciptaan wirausaha baru banyak dilakukan oleh Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah dan Aneka dalam bentuk bimbingan, pendampingan dan bantuan peralatan. Penyelenggaraan inkubator bisnis yang mencakup fase pra inkubasi, inkubasi dan pasca inkubasi dapat dilakukan berkolaborasi dengan pihak-pihak tersebut

- b. Mendorong peserta pelatihan menjadi wirausaha Tantangan untuk meningkatkan jumlah wirausaha

Indonesia hingga minimal 4% dari jumlah penduduk harus didukung oleh semua pihak. Dengan kesadaran bahwa untuk memiliki jiwa wirausaha tidaklah mudah, maka setiap orang yang memiliki keinginan untuk berwirausaha perlu didorong. BDI pun perlu mendorong setiap peserta pelatihan yang berkeinginan untuk menjadi wirausaha melalui keikutsertaan dalam program Inkubator Bisnis. Melalui pendampingan pada setiap fasenya, peserta inkubator bisnis (tenant) akan menapaki kemudahan menjadi seorang wirausaha industri.

c. Memfasilitasi kemitraan dengan industri besar

Dalam menjalankan program inkubator bisnis, BDI memerlukan input informasi dari industri terkait update teknologi terkini sehingga fasilitas yang ditawarkan ke tenant benar bermanfaat dan sesuai standar industri. BDI juga dapat memanfaatkan jejaring dari asosiasi industri atau komunitas tersebut untuk pengembangan setiap tenant sejak masa pra inkubasi, inkubasi hingga pasca inkubasi.

d. Pengembangan fasilitas inkubator bisnis

Fasilitas adalah hal mutlak yang perlu disiapkan dan dikembangkan oleh BDI ketika akan mengembangkan program inbis tersebut. Para tenant tertarik mengikuti program inkubator bisnis karena ada fasilitas yang ditawarkan oleh pengelola Inbis di mana sabagai pemula di dunia bisnis, para tenant membutuhkan fasilitas untuk memulai usahanya. Ketika usaha mereka mulai memperoleh profit atau investor maka berangsurangsur mereka dapat mandiri menyiapkan sendiri failitas-fasilitas yang mereka butuhkan.

e. Pengembangan SDM inkubator bisnis (coach, trainer, pengelola) Selain fasilitas, hal yang terpenting dalam program Inkubator Bisnis adalah penyiapan dan pengembangan SDM yang mumpuni untuk mendukung para tenant mandiri mengembangkan usahanya. BDI harus menyeleksi dan melatih terlebih dahulu tim pengelola yang terlibat dalam program inbis agar memenuhi kualifikasi seorang pengelola inbis yang handal. Selanjutnya SDM pendukung yang lain adalah trainer dan coach yang dapat didukung oleh akademi vokasi, industri serta dari komunitas yang telah berpengalaman dan siap berbagi ilmu, skill dan pengalamanny

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

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

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

3.3 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 regulasi yang menjadi target pembahasan pada Tahun 2025-2029 sesuai dengan kerangka Regulasi BPSDMI Tahun 2025 - 2029 dapat dilihat pada Tabel

Tabel.3 Kerangka Regulasi BDI Padang Tahun 2025-2029

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan	Unit Penanggung jawab	Unit Terkait/ Instan	Target Penyelesaian
1	Rancangan Peraturan Menteri Perindustrian tentang Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia Industri Peralatan Elektronika	Terdapat kebutuhan untuk diterbitkannya KKNi Industri Peralatan Elektronika	BPSDMI	Pusdiklat SDM Industri dan Industri	2026
2	Rancangan Peraturan Menteri Perindustrian tentang Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis	1. UU No. 13 Tahun 2014 tentang Perindustrian 2. Permenpan RB	BPSDMI	Kementerian PAN dan RB, Ditjen dan Badan di lingkungan Kemenperin,	2027

	Jabatan Fungsional di Bidang Perindustrian	tentang JF bidang Perindustrian		Dinas yang menangani urusan Perindustrian di Daerah		
3	Payung hukum terkait inkubator bisnis (inkubis)	Dasar hukum dan pedoman	BPSDMI	Pusdiklat SDM Industri		2027
4	Rpermen Pedoman Teknis Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional di Bidang Perindustrian	1. UU No. 13 Tahun 2014 tentang Perindustrian 2. Permenpan RB tentang JF bidang Perindustria	BPSDMI	Kementerian PAN dan RB, Ditjen dan Badan di lingkungan Kemenperin, Dinas yang menangani urusan Perindustrian di daerah		2028
5	Rancangan Peraturan Menteri Perindustrian tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia sektor Industri pada sektor prioritas : 1. Makanan & Minuman 2. Tekstil & Produk Tekstil 3. Otomotif 4. Elektronik 5. Kimia	1. UU No. 13 Tahun 2014 tentang Perindustrian 2. Perpres No. 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia 3. Perpres No. 12 Tahun 2025 tentang RPJMN 2025-2029	BPSDMI	Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Perindustrian, Asosiasi Indus		2027-2029
6	Menteri Perindustrian tentang Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja Bidang Industri	1. UU No. 13 Tahun 2014 tentang Perindustrian 2. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 3. PP No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional	BPSDMI	Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Perindustrian, BNSP, Asosiasi Indu		2028

3.4 Kerangka Kelembagaan

Kerangka Kelembagaan Balai Diklat Industri Jakarta Kementerian Perindustrian sesuai dengan Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 7 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perindustrian, dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2. Struktur Organisasi

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 Padang
2. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. abatan fungsional Widyaiswara adalah jabatan fungsional yang memiliki ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang mendidik, mengajar dan/atau melatih Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Lembaga Diklat Pemerintah, yang diduduki oleh PNS dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang (Peraturan Menpan No: 22 Tahun 2014)

4. Instruktur adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pelatihan dan pembelajaran kepada peserta pelatihan di bidang atau kejuruan tertentu. (PP No 40 tahun 2010).

BAB IV

TARGET KINERJA

4.1 Target Kinerja

Untuk mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan untuk tahun 2025-2029, Balai Diklat Industri Padang akan melaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan arah kebijakan dan strategi BPSDMI 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. Target Kinerja Balai Diklat Industri Padang Tahun 2025-2029 dapat dilihat pada Tabel

Tabel 4. Target Kinerja BDI Jakarta Tahun 2025-2029

Kode	Sasaran Tujuan/Kinerja		Indikator Tujuan/Kinerja	Satuan	Target				
					2025	2026	2027	2028	2029
TJ	Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional melalui unit pelatihan vokasi	1	Persentase SDM Industri yang kompeten*	Orang	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 diklat 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	4	2	10	12	14
SK 2	Terfasilitasinya ASN bidang industri yang Professional dan Berkepribadian	1	Persentase ASN bidang industri lulusan pelatihan dengan predikat minimal baik*	Persen	91	92	93	94	95

	melalui unit pelatihan vokasi								
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 Padang	Persen	94	94,3	94,5	94,7	95
		2	Nilai SAKIP BDI Padang	Nilai	79,45	79,45	79,7	79,7	80
		3	Penilaian dan Analisis Laporan Keuangan BDI Padang	Nilai	75	75,25	75,5	75,75	76
		4	Indeks Profesional ASN pada BDI Padang	Indeks	81,3	81,4	81,5	81,6	81,7
		5	Indeks Kinerja Pelaksanaan Anggaran pada BDI Padang	Indeks	93,4	93,4	94	94	94,5
		6	Survey Kepuasan Masyarakat	Indeks	91,3	91,3	91,7	91,7	92
		7	Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan pada BDI Padang	Nilai	75	73	76	79	82
		8	Tingkat Penerapan SPBE	Nilai	77	78	80	83	85
		9	Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti sesuai rekomendasi pada BDI Padang	Persen	60	62	64	66	70

BAB V

PENUTUP

Rencana strategis (Renstra) Balai Diklat Industri Padang Tahun 2025-2029 merupakan rencana kerja jangka menengah yang disusun dengan mengacu pada Renstra BPSDMI Tahun 2025-2029, Undang-Undang Nomor 3 tahun 2014 tentang Perindustrian, Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional 2015 - 2035 dan Kebijakan Industri Nasional 2025-2029. Renstra Balai Diklat Industri Padang Tahun 2025-2029 juga merupakan penjabaran program, kegiatan, sasaran, dan indikator kinerja dalam upaya untuk mencapai visi dan misi selama lima tahun. Penyusunan renstra dilakukan secara sistematis, komprehensif, integratif, dan sinergis dengan menggunakan alat bantu Peta Strategi dan Key Performance Indicator (KPI) agar penggunaan sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan secara lebih efisien, efektif, berkeadilan dan berkelanjutan. Rencana Strategis Balai Diklat Industri Padang akan ditinjau secara berkala setiap tahun dan dilakukan penyesuaian penyesuaian terhadap perubahan kebijakan.

Dalam rangka mencapai sasaran-sasaran strategis, Balai Diklat Industri Padang melaksanakan kegiatan-kegiatan yang merupakan penjabaran program Pengembangan SDM Industri. Lingkup dari program-program yang dilaksanakan mencakup kegiatan-kegiatan peningkatan kualitas SDM Industri dan dukungan manajemen. Keberhasilan pelaksanaan pembangunan industri nasional tidak semata-mata bergantung pada keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan Kementerian Perindustrian. Kesuksesan pembangunan industri nasional membutuhkan dukungan dari seluruh pemangku kepentingan, baik dari pemerintah daerah, dunia usaha, akademisi, dan masyarakat luas. Renstra ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja dan memberikan kejelasan terhadap tahap-tahap pencapaian visi dan misi Balai Diklat Industri Padang

Meningkatkan Sumber Daya Manusia Industri yang Siap Pakai, Kompeten, Berdaya Saing, dan Sesuai dengan Kebutuhan Industri

Tersusunnya jadwal dan rencana pelaksanaan diklat sesuai jadwal yang telah ditetapkan	Tersusunnya perencanaan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berbasis spesialisasi dan kompetensi sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan
Terlaksananya proses administrasi pelaksanaan diklat (pemanggilan peserta, narasumber, persiapan pembukuan dan penutupan serta penilaian) tepat waktu	
Terlaksananya pengumpulan data dan dokumentasi untuk penyusunan bahan pembuatan laporan diklat tepat waktu	
Terkumpulnya bahan dan hasil seleksi proses rekrutmen calon peserta diklat sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan	
Terlaksananya pengandaan administrasi pelaksanaan diklat sesuai dengan diklat yang dilaksanakan	
Tersusunnya bahan perangkat diklat tepat waktu	
Terbitnya sertifikat diklat dalam jangka waktu yang telah ditetapkan	
Terlaksananya pengiriman sertifikat tepat waktu	
Terlaksananya proses pelaksanaan diklat sesuai dengan skema diklat yang ditetapkan	
Tersusunnya rencana kegiatan uji kompetensi dan sertifikasi sesuai dengan jadwal yang ditetapkan	
Terlaksananya kegiatan uji kompetensi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan	Terlaksananya uji kompetensi dan sertifikasi sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan
Tersusunnya data peserta yang akan mengikuti uji kompetensi sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan	
Terbitnya sertifikat uji kompetensi sesuai dengan skema diklat yang dilaksanakan	
Tersusunnya bahan penilaian dan evaluasi diklat tepat waktu	Terlaksananya evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tepat pada waktunya
Tersusunnya laporan diklat tepat waktu	

Terwujudnya SDM Industri yang Kompeten di Bidang Industri Bordir dan Fesyen

KEPALA BDI

Terwujudnya kerjasama Industri dengan Mitra Industri

Terwujudnya tata kelola BDI Padang yang profesional dan akuntabel

Terwujudnya SDM Industri yang Kompeten di Bidang Industri Bordir dan Fesyen yang sesuai dengan kebutuhan industri

Tersedianya layanan dukungan manajemen satuan kerja sesuai dengan aturan yang berlaku (Ketua TIM TU)

Terwujudnya ASN Satuan Kerja yang profesional dan berkepihpadan (Ketua TIM TU)

Terlaksananya pengembangan kompetensi pegawai aparatur BDI Padang

Terlaksananya pengembangan kompetensi pegawai aparatur ASN tepat waktu

Terwujudnya pengembangan program diklat berbasis spesialisasi dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri

Terwujudnya kerjasama industri dengan mitra industri yang sesuai dengan peraturan

Terwujudnya layanan operasional perkeranian yang tenukur

Tersedianya kendaraan operasional kantor yang sesuai prosedur

Terwujudnya kebersihan kantor yang sesuai prosedur

Terwujudnya keamanan kantor yang sesuai prosedur

Terwujudnya mesin workshop yang sesuai prosedur

Tersedianya layanan kebutuhan pimpinan yang sesuai dengan prosedur

Tersedianya layanan dan sistem manajemen teknologi informasi yang sesuai prosedur

Tersedianya layanan teaching factory yang sesuai dengan prosedur

Tersedianya pelayanan rumah tangga yang sesuai dengan prosedur

Tersedianya layanan kepegawaian sesuai aturan yang berlaku dan tepat waktu

Mengajukan kenaikan pangkat pegawai BDI Padang tepat waktu dan sesuai aturan yang berlaku

Mengajukan kenaikan gaji berkala bagi pegawai BDI Padang tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang berlaku

Membuat database sistem asip kepegawaian BDI Padang yang lebih mudah untuk digunakan bagi pegawai bag kepegawaian

Mengusulkan pensiun pegawai BDI Padang tepat pada waktu

Melakukan pembahasan DUK dan DSP pegawai BDI Padang pada tahun yang berjalan

Terlaksananya pelayanan administrasi cull pegawai tepat pada waktunya

Mengusulkan penghargaan pegawai tepat pada waktunya dan sesuai dengan aturan yang berlaku

Terlaksananya pengabdian belajar pegawai

Tersusunnya RENA sesuai aturan yang berlaku tepat pada waktunya

Tersusunnya RENSTRA sesuai aturan yang berlaku tepat pada waktunya

Tersusunnya LAKIP sesuai aturan yang berlaku tepat pada waktunya

Rencana kegiatan program dan anggaran yang disusun sesuai dengan kriteria dokumen perencanaan

Tersusunnya rencana program dan kegiatan sesuai dengan peraturan yang berlaku

Tersusunnya rencana program dan kegiatan sesuai dengan peraturan yang berlaku

Tersusunnya rencana program dan kegiatan sesuai dengan peraturan yang berlaku

Daftar asip BDI Padang pada tahun berjalan lengkap dan terakal

Tersedianya administrasi surat masuk sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku

Tersedianya surat / atau dokumen menurut jenis dan sifatnya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku

Tersedianya surat koplo pikup yang bersampul sesuai dengan maksud dan tujuan surat

Tersedianya surat sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku

Tersedianya surat sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku

Tersedianya surat sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku

Terwujudnya Tata Kelola Barang Milik Negara yang akuntabel

Tercatatnya barang persediaan dan barang inventaris sesuai dengan aturan

Terlaksananya pengapcokan kondisi BMM sesuai dengan aturan dan tepat waktu

Terlaksananya konsolidasi data dengan penilai laporan keuangan

Terlaksananya laporan Barang Milik Negara (tambahan, semesteran dan tahunan) tepat pada waktunya

Terlaksananya laporan pertanggung jawaban anggaran yang akurat dan profesional

Terlaksananya laporan pertanggung jawaban anggaran yang akurat dan profesional