



# BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.928, 2022

KEMENKO-PMK. Pendidikan Vokasi. Pelatihan  
Vokasi. Strategi Nasional.

PERATURAN MENTERI KOORDINATOR BIDANG PEMBANGUNAN MANUSIA  
DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 6 TAHUN 2022  
TENTANG  
STRATEGI NASIONAL PENDIDIKAN VOKASI DAN PELATIHAN VOKASI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KOORDINATOR BIDANG  
PEMBANGUNAN MANUSIA DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Pasal 18 ayat (2) huruf b Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi perlu menetapkan Strategi Nasional Pendidikan dan Pelatihan Vokasi sebagai pedoman revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan tentang Strategi Nasional Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi;
- Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
3. Peraturan Presiden Nomor 35 Tahun 2020 tentang Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 60);
4. Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 108);
5. Peraturan Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Nomor 4 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 700) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan

Kebudayaan Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Nomor 4 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 441);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KOORDINATOR BIDANG PEMBANGUNAN MANUSIA DAN KEBUDAYAAN TENTANG STRATEGI NASIONAL PENDIDIKAN VOKASI DAN PELATIHAN VOKASI.

Pasal 1

Menetapkan strategi nasional pendidikan dan pelatihan vokasi sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri Koordinator ini.

Pasal 2

Strategi nasional pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 memuat:

- a. pendahuluan;
- b. strategi menuju revitalisasi pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi;
- c. penyelenggara pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi;
- d. penjaminan mutu pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi;
- e. peran pemangku kepentingan dan pendanaan revitalisasi pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi;
- f. kelembagaan dan regulasi;
- g. pemantauan dan evaluasi;
- h. rencana aksi revitalisasi pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi; dan
- i. penutup.

Pasal 3

Peraturan Menteri Koordinator ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri Koordinator ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 12 September 2022

MENTERI KOORDINATOR  
BIDANG PEMBANGUNAN MANUSIA  
DAN KEBUDAYAAN  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

MUHADJIR EFFENDY

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 14 September 2022

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

YASONNA H. LAOLY

LAMPIRAN  
 PERATURAN MENTERI  
 KOORDINATOR BIDANG  
 PEMBANGUNAN MANUSIA DAN  
 KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA  
 NOMOR 6 TAHUN 2022  
 TENTANG  
 STRATEGI NASIONAL PENDIDIKAN  
 VOKASI DAN PELATIHAN VOKASI

STRATEGI NASIONAL PENDIDIKAN VOKASI DAN  
 PELATIHAN VOKASI

A. Pendahuluan

Upaya Indonesia untuk keluar dari perangkap pendapatan menengah(*middle income trap*) menuju negara berpendapatan tinggi hanya akan dapat dicapai melalui pertumbuhan ekonomi yang jauh di atas tingkat rata-rata, inklusif, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, pemerintah mencanangkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi selanjutnya disingkat RPVPV yang berorientasi pada permintaan pasar (*demand-oriented*). Revitalisasi itu diharapkan menjadi kunci sukses keberhasilan dalam membangun sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan berdaya saing tinggi.

Pada saat perayaan satu abad kemerdekaan Republik Indonesia, Indonesia diharapkan menjadi setara negara maju dengan pendapatan per kapita sebesar USD 23.199. Oleh sebab itu, persiapan menuju upaya mengakselerasi pembangunan yang telah dicanangkan pemerintah perlu diperkuat.

Tahun 2030 akan menjadi momen penting bagi pembangunan. Bagi Indonesia sendiri, periode 2030-2035 merupakan puncak bonus demografi. Berdasarkan hasil proyeksi Bank Dunia, tingkat ketergantungan (*dependency ratio*) antara penduduk usia produktif terhadap usia tidak produktif (diatas 65 tahun) dan belum produktif (0-14 tahun) di Indonesia berada tingkat terendah selama tahun 2020-2035 yaitu antara 47,34 sampai dengan 48,90. Pasca periode bonus demografi, struktur kependudukan Indonesia akan menuju populasi menua. Oleh karena itu, Pemerintah perlu memanfaatkan momentum bonus demografi sebaik-baiknya melalui peningkatan kualitas SDM.

Di tataran global, tahun 2030 adalah tenggat pelaksanaan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) Atau *Sustainable Development Goals* (SDGs). Indonesia adalah salah satu negara anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa yang terlibat dalam proses penyusunan, adopsi ke peraturan perundang-undangan yang salah satunya melalui Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan, implementasi, dan pelaporan berkala (*voluntary national review*). Dengan demikian, sasaran pencapaian Strategi Nasional Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi, selanjutnya disingkat Stranas Vokasi, untuk periode pertama ini akan ditentukan dalam kerangka waktu maksimal tahun 2030 dengan menyesuaikan pada 17 tujuan dengan 169 capaian SDGs.

1. Peran Pembangunan Sumber Daya Manusia

Kualitas SDM adalah elemen terpenting dalam pembangunan suatu negara. SDM unggul merupakan pilar utama dalam menopang pertumbuhan industri yang merupakan motor bagi pertumbuhan ekonomi nasional. Tidak seperti pembangunan infrastruktur fisik,



hasil pembangunan SDM memang hanya dapat dirasakan dampaknya dalam jangka menengah-panjang namun berkelanjutan. Hal itu karena hasil pembangunan SDM memang bersifat tak berwujud (*intangible*). Faktor SDM sangat menentukan kemajuan bangsa dan menjadi faktor penting pendorong perubahan.

Transformasi struktural akan mendorong sektor manufaktur dan jasa menjadi lebih produktif sehingga akan meningkatkan perekonomian yang berdampak pada peningkatan permintaan angkatan kerja dengan keterampilan yang lebih tinggi. Selama dekade terakhir ini, telah terjadi migrasi besar tenaga kerja dari sektor pertanian ke sektor jasa. Migrasi ini ditandai dengan pertumbuhan pangsa lapangan kerja formal yang disebabkan oleh pesatnya ekspansi teknologi informasi dan komunikasi, jasa keuangan, *real estate*, jasa konsultasi, dan terutama ekonomi digital. Ekspansi yang pesat pada ekonomi digital menciptakan lapangan kerja formal alternatif termasuk perdagangan dalam jaringan (*online*), transportasi dalam jaringan, dan jasa kurir. Sektor jasa diperkirakan akan terus tumbuh, sehingga meningkatkan kebutuhan tenaga kerja pada jabatan tingkat menengah dan atas yang mensyaratkan 90% tenaga kerjanya memiliki keterampilan digital yang lebih tinggi. Sistem Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi, selanjutnya disingkat PVPV, harus responsif terhadap prediksi permintaan ini sehingga dapat membekali anak muda Indonesia dengan keterampilan yang relevan untuk pekerjaan pada masa mendatang.

Meskipun sektor manufaktur tidak mengalami pertumbuhan lapangan kerja yang tinggi jika dibandingkan dengan sektor jasa selama dekade terakhir ini, sektor manufaktur diperkirakan akan membutuhkan SDM dengan jumlah dan tingkat keterampilan yang jauh lebih tinggi pada tahun-tahun mendatang yang disebabkan oleh transformasi digital. Agenda percepatan industrialisasi, terutama untuk mendorong industri hilir yang terkait dengan sumber daya alam, menyiratkan kebutuhan tenaga kerja terampil yang lebih banyak dalam jangka menengah dan panjang. RPJMN 2020–2024 secara jelas menyatakan bahwa periode 2020–2024 akan menjadi titik tolak percepatan transformasi struktural untuk mewujudkan Visi Indonesia 2045.

Faktor signifikan lainnya yang memengaruhi bauran, tingkat, dan karakteristik keterampilan tenaga kerja adalah Revolusi Industri ke-4 (Revin-4.0). Perubahan tersebut akan menciptakan tantangan sekaligus peluang bagi perekonomian nasional. Di satu sisi, integrasi transformasi digital, automasi, dan *artificial intelligence* (AI) atau kecerdasan buatan ke dalam seluruh rangkaian kegiatan ekonomi akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi, sekaligus menawarkan kemudahan dan kenyamanan bagi konsumen. Transformasi digital juga menawarkan peluang untuk perkembangan bisnis proses baru di berbagai sektor dan bidang, termasuk implementasi pembelajaran berbasis digital di bidang pendidikan (*e-learning*), pelayanan publik (*e-government*), keuangan digital (*fintech*), dan pengembangan *e-commerce* untuk mendorong dan memperluas usaha kecil dan menengah. Ke depan, permintaan akan pekerja dengan keterampilan di bidang STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*), termasuk analisis data, pengembang perangkat lunak dan aplikasi yang dibutuhkan oleh sektor teknologi informasi, komunikasi, keuangan, media, sektor hiburan, berita, dan logistik dipastikan akan meningkat.

Di sisi lain, Revin-4.0 juga berpotensi mempercepat ketertinggalan dan keusangan bahkan hilangnya pekerjaan tertentu secara total,

sehingga disebut juga dengan era disrupsi. Pasalnya, teknologi modern dan otomatisasi mampu menghasilkan standar dan kualitas hasil yang lebih tinggi dengan lebih efisien untuk pekerjaan dengan tugas dan proses berulang yang relatif sederhana. Hasil penelitian Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional /Badan Perencanaan Pembangunan Nasional memperkirakan sebanyak 60 persen pekerjaan di seluruh dunia pada akhirnya akan dapat digantikan oleh automasi. Demikian pula, permintaan akan pekerja administrasi tingkat rendah dan tenaga kerja manual semi terampil di sektor manufaktur dan konstruksi akan berkurang.

## 2. Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi

Dengan diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 pada tanggal 27 April 2022, pemerintah mengambil langkah untuk melakukan perubahan mendasar dan menyeluruh terhadap PVPV yang awalnya masih berorientasi suplai (*supply-oriented*) menjadi sistem vokasi yang berorientasi permintaan (*demand-oriented*). Maksud perubahan itu adalah agar program PVPV menghasilkan luaran/tenaga kerja yang dipastikan selaras dengan kebutuhan industri dan juga mampu berkembang menjadi pengusaha mandiri. KADIN Indonesia, sebagai lembaga yang mewakili sektor swasta yaitu, dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja (DUDIKA), diberikan peran aktif dalam pengembangan dan penyelenggaraan PVPV sehingga sesuai dengan kebutuhan DUDIKA. Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 ini mengamanatkan kepada pemerintah dan DUDIKA bersama-sama memikul tanggung jawab menyiapkan SDM tenaga kerja Indonesia yang berkualitas. Pembenahan PVPV ke depannya akan diselenggarakan secara menyeluruh, berkesinambungan, terintegrasi, dan terkoordinasi.

## 3. Modalitas Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi

Berbagai upaya telah dicanangkan dalam upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan vokasi. Di sektor pendidikan vokasi, pada tahun 2020 telah disatukan pembinaan pendidikan menengah kejuruan dan pendidikan tinggi vokasi jenjang menengah dan tinggi di bawah satu atap yaitu Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi (DIKSI) dan menambahkan direktorat yang bertugas untuk meningkatkan keterlibatan industri, yaitu Direktorat Kemitraan dan Penyelarasan Dunia Usaha dan Dunia Industri. Saat ini Indonesia telah memiliki lebih dari 14 ribu satuan pendidikan menengah vokasi (terdiri atas 14.291 SMK dan 4 MAK) dan sebanyak 2.139 fasilitas pendidikan tinggi vokasi (341 politeknik, 705 akademi, 38 Akademi Komunitas, 94 institut, 563 sekolah tinggi, dan 395 universitas dengan jurusan vokasi). Dari data tahun 2021, terdapat sebanyak 5.249.149 siswa SMK, dan 1.275.989 mahasiswa perguruan tinggi vokasi (PTV). Meskipun secara kualitas belum merata, jumlah fasilitas pendidikan yang banyak tersebut diharapkan dapat menjawab harapan masyarakat dalam penyiapan generasi penerus untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Apalagi, saat ini Indonesia tengah memasuki fase bonus demografi dengan proporsi penduduk usia produktif mendominasi struktur populasi.

Di sektor pelatihan kerja, sarana dan prasarana pelatihan vokasi juga kian meningkat dari sisi kuantitas. Sampai dengan tahun 2022, terdapat sekitar 321 lembaga pelatihan milik pemerintah, yang terdiri atas 21 lembaga pelatihan dalam bentuk Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) dan Balai Pelatihan Vokasi dan



Produktivitas (BPVP), 38 lembaga pelatihan lainnya dan selebihnya sekitar 261 lembaga pelatihan yang dikoordinasikan Pemerintah Daerah. Selain lembaga pelatihan kerja pemerintah, saat ini juga terdapat 4.359 lembaga pelatihan kerja swasta, terdiri atas Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas sebanyak 2.917, Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) sebanyak 1.299 dan Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLK-LN) sebanyak 146 lembaga. Selain itu, terdapat sekitar 1.799 lembaga pelatihan kerja perusahaan/industri (TC Industri) serta terdapat 17.533 Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) dengan 80 persen diantaranya menyelenggarakan pelatihan kompetensi. Berkaitan dengan jumlah LKP tersebut, masih perlu ditelusuri lebih lanjut karena terdapat kemungkinan duplikasi penghitungan jumlah LKP dan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK).

Modalitas pelatihan vokasi lainnya untuk mendukung penyelenggaraan pelatihan vokasi adalah ketersediaan Standar Kompetensi Kerja dan Lembaga Sertifikasi. Hingga saat ini, telah ditetapkan sebanyak 70 Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI), 793 Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), 2.288 program pelatihan yang tersedia di aplikasi SIAPKerja, 42 program pelatihan hibrida dan telah tersedia 13.839 skema sertifikasi. Untuk mendukung pelaksanaan sertifikasi, telah terbentuk sekitar 1.746 Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan sebanyak 50 Lembaga Sertifikasi Kompetensi (LSK).

Dari sisi sumber daya manusia, dalam mendukung penyelenggaraan pelatihan vokasi, terdapat 3.578 Instruktur Pemerintah yang dimiliki oleh pemerintah pusat dan daerah serta terdapat sebanyak 4.069 Instruktur Swasta. Selain itu dalam pelaksanaan pemagangan yang merupakan bagian dari penyelenggaraan pelatihan vokasi, terdapat 3.025 Mentor Pemagangan. Dalam pelaksanaan sertifikasi, terdapat 47.129 orang Asesor Kompetensi.

Dari sisi kemitraan dengan industri, telah terbentuk 91 Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dengan Industri (FKLPI) di lembaga-lembaga pelatihan vokasi, dan 21 *Skill Development Center* (SDC) yang berkedudukan di tingkat provinsi dan tingkat kabupaten/kota.

Kapasitas pelatihan vokasi nasional sampai saat ini mencapai 5.776.881 orang per tahun, dengan jumlah 10.040 LKP di Indonesia. Kapasitas sertifikasi nasional mencapai 4.873.200 orang per tahun. Adapun populasi penduduk kelompok usia pendidikan pada tahun 2022 diperkirakan sebanyak 69 juta jiwa.

Saat ini, tengah dilakukan Program Riset Keilmuan Terapan Dalam Negeri – Dosen Pendidikan Tinggi Vokasi yang dirancang untuk mendorong riset integratif, kolaboratif, dan multidisiplin untuk meningkatkan kualitas produk riset terapan yang memiliki dampak nyata bagi peningkatan ekonomi dan sosial. Program ini diampu oleh 66 tim periset yang berasal dari 34 Perguruan Tinggi Penyelenggara Pendidikan Vokasi (PTPPV) dimana 61 peneliti berasal PTPPV Negeri dan 5 lainnya dari PTPPV swasta.

Program terbaru lainnya adalah Program Kemitraan PTV-DUDIKA yang menjadi sarana eksplorasi pendidikan tinggi vokasi untuk menerapkan model kerja sama dengan DUDIKA, yaitu dikembangkan sesuai dengan kesepakatan dalam mencapai tujuan keduanya berdasar prinsip saling menguntungkan (*mutually beneficial*). Program ini diluncurkan di tahun 2020 dan berhasil diampu oleh 11 PTV (9 PTV negeri dan 2 PTV swasta). Program ini sendiri melibatkan 66 industri dan mampu menghasilkan 70 kemitraan baru, 48

pengembangan produk, 509 SDM vokasi dan masyarakat yang ikut serta dalam pelatihan dan pengembangan kapasitas serta kompetensi SDM.

Program Kampus Pendamping Kemitraan juga telah diluncurkan dan bertujuan mengidentifikasi potensi Satuan Pendidikan Vokasi Afiliasi. Selanjutnya, satuan pendidikan tersebut ditingkatkan kemitraannya dan diberikan pendampingan kemitraan antara lain melalui proses bisnis dan nilai-nilai dalam menjalin kemitraan jangka panjang. Program ini diluncurkan tahun 2020 dan diampu oleh 10 PTV (9 PTV negeri dan 1 PTV swasta). Program ini telah melibatkan 104 industri dan mampu menghasilkan 203 kemitraan baru.

Pengembangan Penilaian Mutu Pendidikan Tinggi Vokasi Berstandar Industri adalah program yang mewadahi pendidikan tinggi vokasi yang memiliki LSP P1 untuk mengembangkan skema sertifikasi nasional dan menyelaraskan standar sertifikasi sesuai dengan bidang prioritas masing-masing. Program ini diluncurkan di tahun 2020 dan diampu oleh 10 PTV (9 PTV negeri dan 1 PTV swasta). Sejak pertama kali diluncurkan, program ini telah melibatkan 117 industri, 81 program studi (prodi), Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), 77 Asosiasi Profesi, dan 23 Instansi Terkait pada Program Pengembangan Penilaian Mutu PTV Berstandar Industri; serta menghasilkan dokumen skema sertifikasi kompetensi nasional sebanyak 169 skema dan MUK.

Penguatan Ekosistem Kewirausahaan PTPPV adalah salah satu program yang bertujuan membangun ekosistem kewirausahaan sehingga menghasilkan lulusan pendidikan tinggi vokasi yang kreatif, mandiri, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal yang dinamis dengan berbasis pada kemitraan dengan DUDIKA dan/atau lembaga permodalan. Program ini diluncurkan di tahun 2021 dan diampu oleh 23 PTV (19 PTV negeri dan 4 PTV swasta). Program ini telah melibatkan 206 industri, dan 40 lembaga permodalan; serta mampu menghasilkan 270 dokumen MoU/PKS, 614 dokumen proposal bisnis, dan pedoman program kewirausahaan yang terintegrasi dengan proses pembelajaran dan berbasis kemitraan.

Dalam upaya mempercepat pembangunan kemitraan di masing-masing wilayah, pada tahun 2021 telah dibentuk akselerator kemitraan daerah merupakan program terobosan yang membentuk wadah koordinasi seluruh unsur *pentahelix* daerah untuk berkolaborasi dan mensinergikan potensi SDM vokasi yang ada dengan potensi ekonomi yang tersedia di daerah tersebut. Pengalaman pembentukan akselerator kemitraan daerah di tahun 2021 sendiri telah mendapat dukungan penuh dari pemangku kebijakan di daerah. Ini dibuktikan dari dukungan Gubernur, Bupati, atau kepala daerah di masing-masing wilayah terkait pembentukan akselerator kemitraan daerah. Aktivitas akselerator kemitraan daerah pada tahun 2021 telah menghasilkan sejumlah rintisan kemitraan baru antara satuan pendidikan vokasi dan industri dengan rincian sebagai berikut: a) Medan, Sumatera Utara menghasilkan 79 Memorandum of Understanding; b) Pekanbaru, Riau menghasilkan 21 MoU dan Peraturan Gubernur Riau Nomor 6 Tahun 2022 tentang Vokasi; c) Banjarmasin, Kalimantan Selatan menghasilkan 76 MoU; d) Labuan Bajo, Nusa Tenggara Timur menghasilkan 43 MoU dan 50 MoA; dan Kolaka, Sulawesi Tenggara menghasilkan 74 MoU.

Selain itu, sudah terbentuk Forum Pengarah Vokasi (FPV) yang berfungsi sebagai *proxy* strategis dari kebijakan pemerintah. FPV merupakan wadah bagi pakar industri dan akademisi vokasi untuk terlibat penuh dalam pembangunan ekosistem pendidikan vokasi yang



bertindak sebagai penggerak, yakni melalui sinergi dalam mengkaji suatu masalah atau isu tentang vokasi, serta merumuskan rekomendasi kebijakan terkait pelaksanaan pendidikan vokasi ke depan. Forum ini ditujukan agar memiliki peran untuk menghasilkan kebijakan yang bersifat strategis berskala nasional, trans/internasional dan global. Capaian kinerja utama dari FPV ini diarahkan pada ranah strategis yakni menghasilkan *policy brief* secara berkala, harmonisasi penerapan kebijakan, dan pelayanan publik terkait kebijakan pendidikan vokasi. Aspek yang dilahirkan dari FPV inilah yang nantinya diharapkan dapat menjadi pendukung dalam peningkatan kualitas dan *enabler* bagi nilai tambah pembangunan ekonomi bangsa.

Pemerintah telah meluncurkan program insentif seperti *Super Tax Deduction* (STD), yaitu insentif pajak yang diberikan bagi mitra DUDIKA yang berpartisipasi dalam proses PVPV. Saat ini STD telah diikuti oleh 60 wajib pajak (WP) dengan estimasi biaya yang dikeluarkan DUDIKA sekitar Rp900 miliar. Secara spesifik, sudah terjadi peningkatan kualitas lulusan peserta didik karena dorongan program pemerintah untuk meningkatkan keterlibatan industri dalam proses PVPV, dan juga berbagai regulasi yang memihak pelaksanaan PVPV. Meskipun demikian, sejumlah keluhan masih saja terus terdengar. Keluhan lazim yang sering terdengar adalah lulusan pendidikan atau pelatihan yang tidak siap kerja, kompetensi yang rendah, baik *hard skill* maupun *soft skill*, *mismatch* (ketidakcocokan kompetensi yang dipelajari dengan yang dibutuhkan oleh pasar kerja), etos kerja rendah, produktivitas rendah, dan lain sebagainya.

Salah satu modalitas penting lainnya adalah tindak lanjut pelaksanaan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi SMK. Kebijakan tersebut memberi arahan kepada seluruh pihak untuk membantu peningkatan kualitas sumber daya manusia pada satuan pendidikan menengah kejuruan.

Selama periode 2016 hingga 2018, terdapat lima langkah yang telah dilaksanakan dalam rangka Revitalisasi SMK, yaitu:

- a. Pengembangan dan penyelarasan kurikulum.  
Komposisi jam mata pelajaran diubah menjadi 40% teori dan 60% praktik serta penyelarasan 110 dari 142 kompetensi keahlian SMK sesuai dengan DUDIKA.
- b. Peningkatan kompetensi guru.  
Sebanyak 92 guru memperoleh sertifikat Internasional, 1.600 guru mengikuti tahap program keahlian ganda, dan 10.366 guru mengikuti uji sertifikasi kompetensi kerja. Serta sebanyak tujuh Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Pendidikan (PPPPTK) telah mendapat sertifikat sebagai lembaga sertifikasi profesi.
- c. Kerjasama industri  
Sebanyak 16 DUDIKA telah bekerjasama untuk pelaksanaan uji sertifikasi lulusan SMK dan rekrutmen lulusan SMK oleh industri.
- d. Pembangunan sarana dan prasarana  
Telah dibangun 277 unit sekolah baru, 6.478 ruang kelas baru, dan 3.393 ruang praktik SMK di seluruh Indonesia.
- e. Peningkatan akses sertifikasi lulusan SMK dan akreditasi SMK  
Telah terselenggara sertifikasi untuk 73 kompetensi keahlian, sebanyak 631 SMK telah mendapatkan lisensi Lembaga Sertifikasi Profesi Pihak Pertama (LSP P-1), 121 SMK mendapatkan pendampingan untuk lisensi LSP P-1, 800 SMK bidang konstruksi

memperoleh pendampingan penyusunan dokumen mutu dan 450 SMK ditetapkan sebagai tempat uji kompetensi.

Program revitalisasi SMK ini hingga tahun 2018 telah dilakukan di 219 SMK dengan anggaran Rp5,3 triliun dari APBN dan Dana Alokasi Khusus (DAK) yang ada di pemerintah daerah, lalu di tahun 2019 juga dilakukan revitalisasi di 350 SMK di seluruh Indonesia. Kriteria SMK yang dilakukan revitalisasi adalah SMK yang kurang atau tidak produktif, selain itu terdapat kriteria khusus, yaitu memiliki program keahlian yang dibutuhkan DUDIKA, jumlah siswa masih kurang dari 60 orang, ketersediaan guru yang relatif kurang, memiliki lahan sekolah yang masih bisa dikembangkan dan/atau SMK yang tidak memiliki mitra dengan DUDIKA.

Dalam konteks kerja sama dengan DUDIKA, Inpres tersebut juga telah ditindaklanjuti dalam bentuk program pembinaan dan pengembangan *Link and Match* SMK dengan industri yang sejauh ini telah diwujudkan dalam bentuk penyalinan kerja sama antara 2.612 SMK dengan 855 industri dalam rangka penyelarasan kurikulum dan penyusunan modul untuk 34 kompetensi keahlian terkait industri manufaktur. Kegiatan pembinaan dan pengembangan *Link and Match* SMK dengan industri lainnya mencakup peningkatan kompetensi guru, penyediaan tenaga *silver expert*, pemberian bantuan peralatan ke SMK, pengadaan asesor kompetensi, dan penyelenggaraan *coaching clinic* untuk pemanfaatan insentif STD.

Dalam rangka mendorong revitalisasi SMK sesuai dengan Inpres 9/2016, maka Pemerintah Daerah telah didorong untuk menerapkan Standar Pelayanan Minimal sebagaimana amanat Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 yang memasukkan SMK di dalam SPM tersebut. Untuk itu, Pemerintah juga telah menerbitkan Permendagri 59/2021 dan Permen Dikbudristek 32/2022. Diantara indikator pencapaian SPM tersebut yang terkait dengan SMK meliputi jaminan akses, mutu dan penyelarasan dengan kebutuhan DUDIKA.

#### 4. Permasalahan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi

Saat ini masih terjadi ketimpangan perbandingan jumlah perguruan tinggi yang bersifat akademik dengan pendidikan tinggi bersifat vokasi. Ketimpangan ini secara sederhana dapat ditunjukkan dengan perbedaan kapasitas lembaga pendidikan vokasi yang dapat menampung hanya 14,25% dari keseluruhan jumlah mahasiswa. Hal ini dikarenakan kapasitas pendidikan vokasi yang jauh lebih kecil dari kapasitas perguruan tinggi akademik.

Di sisi lain, perlu dilakukan reorientasi keberadaan dan kompetensi keahlian SMK agar lebih dapat menjawab kebutuhan DUDIKA. Dampak perbaikan dari modalitas dan kebijakan di atas masih bersifat sporadis. Satu indikator yang paling sering digunakan untuk mengidentifikasi adanya masalah adalah angka pengangguran. Jika diamati secara komposisi pengangguran (Gambar 1), dapat dilihat bahwa pengangguran di Indonesia didominasi oleh lulusan SMU disusul oleh SMK/MAK. Persoalan lain yang sering diangkat umumnya berkisar pada ketidaktepatan (*mismatch*) kompetensi lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi dengan lapangan kerja yang tersedia.





Gambar 1 Komposisi Pengangguran menurut Pendidikan (Persen)  
(Sumber: Sakernas BPS)

Untuk merespons persoalan tersebut, diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 dengan tujuan melakukan upaya revitalisasi seluruh komponen dalam proses PVPV secara sistematis dan komprehensif, sehingga berdampak luas terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pengalaman baik (*good practice*), modalitas, dan inisiatif-inisiatif yang telah dibahas sebelumnya harus dievaluasi, disempurnakan, dan dikembangkan menjadi bagian dari sistem PVPV, agar dapat ditularkan secara luas (*upscaling*) dengan efisien, efektif, dan berkelanjutan.

Permasalahan yang sering dijumpai dalam penyelenggaraan PVPV adalah:

- belum tersedianya informasi pasar kerja dengan unsur penelusuran (*tracing*) yang dapat dijadikan acuan dalam penempatan alumni PVPV maupun sebagai peta kebutuhan SDM;
- penyelenggaraan program studi/bidang keahlian pada lembaga PVPV belum sepenuhnya sesuai dengan potensi daerah dan kebutuhan DUDIKA (menimbulkan *vertical mismatch* dan *horizontal mismatch*) terutama akibat perkembangan teknologi dan digitalisasi yang sangat cepat;
- penyelenggaraan PVPV belum berbasis kompetensi karena kurikulum yang tidak selaras dengan Standar Kompetensi Kerja sehingga sertifikasi kompetensi yang diberikan kepada lulusan PVPV belum diakui oleh DUDIKA;
- kompetensi lulusan PVPV belum sepenuhnya dapat bersaing di pasar global;
- penyelenggaraan pembelajaran belum menjadi tanggung jawab bersama lembaga PVPV dan DUDIKA;
- kurangnya peralatan praktik di lembaga PVPV;
- kualitas dan kuantitas tenaga pendidik/instruktur/guru kejuruan/dosen PTV masih perlu peningkatan;
- peran atau keterlibatan DUDIKA dalam proses pembelajaran masih rendah dan dianggap sebagai pengeluaran tambahan atau merepotkan;
- pemagangan/praktek kerja industri (prakerin)/praktek kerja lapang (PKL) pada DUDIKA tidak sesuai dengan bidang keahlian peserta didik dan belum didampingi oleh mentor (pelatih di tempat kerja/PTK/*in-company trainer*);

- j. koordinasi antar pemangku kepentingan (pemerintah pusat, daerah, DUDIKA) yang terlibat dalam proses PVPV masih terfragmentasi dan belum optimal saling mendukung;
- k. payung hukum/regulasi belum harmonis dan membatasi inovasi bagi penyelenggaraan PVPV dalam mengembangkan layanannya agar lebih efisien dan efektif;
- l. belum berimbang antara suplai SDM dengan kebutuhan tenaga kerja; dan
- m. belum banyak penciptaan produk atau jasa inovatif yang telah dilakukan oleh PTV yang kemudian berhasil diproduksi massal oleh industri dan kemudian dimanfaatkan masyarakat.

5. Urgensi Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi

Menimbang antara modalitas dan permasalahan yang dihadapi, diperlukan berbagai terobosan dan inovasi untuk perbaikan koordinasi, tata kelola, proses serta regulasi yang mampu mengurai segala hambatan dalam mengimplementasikan Stranas Vokasi ini. Dengan demikian, sumber daya manusia Indonesia diharapkan akan selalu siap menghadapi tantangan perkembangan dan perubahan di pasar kerja nasional dan internasional, serta mampu meningkatkan daya saing industri untuk menopang perekonomian Indonesia.

Dokumen Stranas ini memuat kebijakan strategis tentang RPVPV yang mencakup pembenahan sistem PVPV secara komprehensif dan dilampiri dengan matriks implementasinya (peta jalan/*roadmap*) yang memuat strategi, sasaran, rencana tindak, target/indikator dan penanggung jawab. Tim Koordinasi Nasional Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi, selanjutnya disingkat TKNV, akan mengoordinasikan, memantau dan mengevaluasi pelaksanaannya bersama dengan pemangku kepentingan terkait, baik pemerintah pusat, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota, dan sektor swasta atau DUDIKA. TKNV wajib melaporkan hasil dari pemantauan, pencapaian dan evaluasi dari pelaksanaan Stranas Vokasi secara berkala ke Presiden Republik Indonesia.

6. Tujuan Stranas Vokasi

Tujuan Stranas Vokasi adalah menjadi pedoman RPVPV melalui orkestrasi dan koordinasi seluruh pemangku kepentingan (K/L, Pemda, dan DUDIKA). Panduan dalam bentuk Stranas Vokasi sangat diperlukan karena keluhan dari pihak DUDIKA yang masih terus terdengar, bahwa lulusan lembaga PVPV ternyata belum siap kerja. Hal ini juga disadari sepenuhnya oleh pemerintah.

Stranas Vokasi mencakup seluruh komponen dalam proses pembangunan SDM produktif yang hanya dapat dicapai secara efektif dan efisien melalui proses yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan, sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dengan pembenahan proses PVPV secara sistematis maka optimalisasi kinerja seluruh komponen yang saling terkait dapat dilakukan secara bersamaan, sehingga perbaikan yang diharapkan tercapai secara cepat, efektif, efisien, sistematis dan berkelanjutan.



Stranas Vokasi mencakup seluruh komponen dalam proses pembangunan SDM produktif yang hanya dapat dicapai secara efektif dan efisien melalui proses yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan, sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dengan pembenahan proses PVPV secara sistematis maka optimalisasi kinerja seluruh komponen yang saling terkait dapat dilakukan secara bersamaan, sehingga perbaikan yang diharapkan tercapai secara cepat, efektif, efisien, sistematis dan berkelanjutan.

Tahapan dan proses dalam pelaksanaan PVPV dapat dijabarkan secara singkat sebagai berikut. Kompetensi kerja untuk suatu jabatan pekerjaan (okupasi) di dalam Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) yang dibutuhkan oleh pasar kerja/DUDIKA diberikan ke peserta didik dan peserta latih melalui kurikulum pembelajaran (pendidikan/ pelatihan/ kursus) yang mengacu ke standar kompetensi kerja yang telah disusun bersama dengan industri. Proses pembelajaran dilaksanakan oleh lembaga penyelenggara PVPV. Hasil dari proses pembelajaran akan diuji pencapaiannya melalui proses uji kompetensi dan sertifikasi yang mengacu ke standar kompetensi kerja (SKKNI, SKKI, SKKK). Ujian dan sertifikasi kompetensi dilaksanakan oleh LSP yang dilisensi oleh BNSP.

7. Visi dan Misi Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi

a. Visi

Terwujudnya sumber daya manusia/tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan berdaya saing dalam mendukung Visi Indonesia 2045 melalui penyelenggaraan sistem PVPV berbasis kebutuhan pasar kerja.

b. Misi

- 1) Membentuk sumber daya manusia yang kompeten sesuai kebutuhan untuk bekerja dan/atau berwirausaha;
- 2) Menyelenggarakan PVPV berbasis kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja secara efektif, efisien, dan inklusif;
- 3) Memperkuat peran dunia usaha dan dunia industri dalam penyelenggaraan PVPV serta pengakuan sertifikasi kompetensi;
- 4) Memperkuat sinergitas seluruh pemangku kepentingan di Pusat dan Daerah melalui kolaborasi dan koordinasi

B. Strategi menuju Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi

Strategi Nasional Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi atau disebut Stranas Vokasi ini disusun sebagai amanat dari Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 oleh TKNV. Selanjutnya Stranas Vokasi menjadi pedoman seluruh pemangku kepentingan yang terlibat dalam penyelenggaraan PVPV dan sebagai acuan untuk pengalokasian sumber daya yang lebih terkoordinasi, sinergi, fokus, efektif dan efisien.

Stranas Vokasi dirumuskan dengan mencermati dan menganalisis secara komprehensif masalah atau hambatan yang selalu dikeluhkan oleh pihak DUDIKA. Stranas Vokasi mencakup rangkaian sejumlah sub-strategi yang saling terkait, sehingga implementasinya harus fokus dan terkoordinasi dengan baik agar pencapaiannya lebih cepat, lebih efisien dan berkelanjutan.

Dengan tersusunnya Stranas Vokasi untuk pertama kalinya, maka diharapkan terjadi perubahan secara sistematis terhadap sistem PVPV yang berorientasi ke suplai (*supply-oriented*) menjadi berorientasi ke permintaan pasar kerja (*demand-oriented*). Dengan demikian, sumber daya manusia Indonesia akan memiliki daya saing tinggi dan mampu beradaptasi dengan perkembangan industri yang sangat cepat.

Sistem pendidikan dan pelatihan vokasi harus berubah dengan berorientasi pada permintaan dan selalu memperhatikan dinamika yang terjadi di Dunia Usaha, Dunia Industri dan Dunia Kerja (DUDIKA). Dinamika DUDIKA saat ini dipengaruhi oleh hadirnya Revolusi Industri ke-4 yang berdampak pada perubahan teknologi maupun bisnis proses yang sangat cepat dan bahkan disruptif. SDM yang dibutuhkan adalah SDM yang memiliki keterampilan tinggi secara teknis dan kognitif serta mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi (adaptif).

1. Mengembangkan Sistem Pemantauan Permintaan Tenaga Kerja yang Efektif

Informasi yang efektif tentang permintaan tenaga kerja yang menyangkut jenis pekerjaan dan tingkat keterampilan di setiap sektor dan sub-sektor sangat penting bagi pembuat kebijakan di bidang ketenagakerjaan secara umum dan khususnya bagi pembuat kebijakan sistem PVPV. Keberadaan informasi permintaan tenaga kerja yang komprehensif dan diperbaharui secara dinamis dapat membantu memberikan arahan dalam meningkatkan penyelenggaraan PVPV di Indonesia dalam rangka menyiapkan SDM yang kompeten berorientasi ke permintaan.

Dengan tersedianya informasi ini, para lulusan PVPV dapat diarahkan untuk memenuhi kebutuhan DUDIKA sekaligus berperan penting untuk mendorong perubahan struktural ekonomi dan teknologi. Informasi permintaan tenaga kerja yang akurat juga sangat penting untuk pengembangan dalam merencanakan pendidikan dan pelatihan vokasi yang efektif dan relevan, terutama untuk pengembangan dan adaptasi kurikulum dan metode pembelajaran.

Pengembangan Sistem Informasi Pasar Kerja (SIPK) merupakan pemantauan permintaan tenaga kerja yang komprehensif dan efektif yang terdiri dari tiga unsur utama, yang mewakili tiga cakrawala perencanaan yang berbeda namun saling terkait, yaitu: (i) Informasi Pasar Kerja (IPK) untuk jangka pendek atau *real time*; (ii) Sistem Pemantauan Keterampilan (*Skill Monitoring System - SMS*) untuk jangka menengah; dan (iii) Kerangka Perencanaan Tenaga Kerja (*Manpower Planning Framework - MPF*) untuk jangka panjang. Data dari IPK diolah dan dikembangkan sebagai data awal untuk kemudian dikembangkan menjadi dasar pengembangan SMS. Begitu juga, data dari IPK dan SMS akan digunakan sebagai dasar untuk perencanaan jangka panjang (MPF) dengan menyelaraskan situasi dan kebijakan ekonomi makro pemerintah.

Untuk mencapai hal tersebut, struktur dan tata kelola ketiga sistem harus dielaborasi dan dilembagakan dengan deskripsi yang jelas, menyangkut peran, tanggung jawab dan mekanisme dalam pengumpulan dan penyediaan data, kepemilikan, serta pemrosesan/pengelolaannya.

Tabel 1 berikut ini merangkum sistem pemantauan permintaan tenaga kerja sebagai bagian dari yang diusulkan untuk Stranas Vokasi:

Tabel 1. Sistem Informasi Pasar Kerja



Jangka Pendek (Real Time)	Jangka Menengah	Jangka Panjang
Informasi Pasar Kerja: <ul style="list-style-type: none"><li>• Memberikan informasi secara waktu nyata (<i>real time</i>) tentang permintaan dan suplai tenaga kerja terampil</li><li>• Informasi mengenai lowongan di tingkat local dan perusahaan disediakan agar <i>demand</i> dan <i>supply</i> dapat dilakukan secara tepat waktu</li><li>• Untuk memfasilitasi mekanisme kliring pasar tenaga kerja yang cair dan mengurangi pengangguran friksional</li><li>• Digunakan sebagai dasar pengembangan program pelatihan <i>upskilling</i> dan/atau <i>reskilling</i></li></ul>	Sistem Pemantauan Keterampilan: <ul style="list-style-type: none"><li>• Memberikan informasi tentang jenis pekerjaan yang membutuhkan tenaga kerja terampil, COL, serta pekerjaan yang kelebihan suplai tenaga kerja dalam jangka menengah</li><li>• Untuk digunakan sebagai dasar mengembangkan program pendidikan dan pelatihan vokasi</li><li>• Memberikan waktu tunggu yang wajar untuk pendidikan dan pelatihan biasa untuk mengantisipasi permintaan tenaga kerja yang meningkat</li></ul>	Kerangka Perencana Tenaga Kerja: <ul style="list-style-type: none"><li>• Perencanaan tenaga kerja jangka panjang berdasarkan strategi pembangunan ekonomi nasional, prioritas nasional dan sectoral</li><li>• Informasi permintaan indikatif dan garis besar tentang kuantitas dan kualitas tenaga kerja di tingkat makro</li><li>• Mendukung pengembangan kebijakan yang berkelanjutan</li></ul>

Unsur pertama adalah Informasi Pasar Kerja (IPK) yang memberikan informasi tentang permintaan dan penawaran atau pasokan tenaga kerja terampil secara *real-time* untuk memfasilitasi dan mempercepat mekanisme kliring pasar tenaga kerja. IPK memberikan informasi *real-time* terperinci tentang kebutuhan tenaga kerja seperti jenis tenaga kerja, kualifikasi, dan lokasi. Keterlibatan pemerintah daerah dan sektor swasta sangat penting dalam pengembangan dan pemeliharaan IPK, terutama menyangkut penyediaan data. IPK didukung oleh otoritas yang berjenjang (*hierarchical*) dan menempatkan pemerintah daerah dan perusahaan swasta sebagai pemasok data tentang lowongan di tingkat daerah dan di tingkat perusahaan. Informasi yang tersedia dapat diakses secara nasional oleh individu. Ke depannya, pasar tenaga kerja Indonesia akan semakin dinamis, dan sumber data alternatif seperti data dari portal pekerjaan daring (*online*) dan platform media sosial akan tersedia dan dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas perkiraan pasar tenaga kerja dan perencanaan sistem vokasi melalui triangulasi data dari hasil pencarian dan pengumpulan data dari situs web (*web-scraping*).

DUDIKA diberikan hak akses untuk memasukkan informasi tentang lowongan kerja yang tersedia. Pemerintah daerah akan melakukan survei berulang tentang lowongan pekerjaan di DUDIKA yang tidak berpartisipasi secara langsung dalam pembaruan IPK. Selain itu, pemerintah daerah juga melakukan pendaftaran para pencari kerja dan memasukkan informasi ketersediaan, kualifikasi, dan kompetensi mereka ke dalam IPK. Dengan begitu, DUDIKA yang mencari tenaga kerja dapat mengakses dan mengundang mereka dalam proses perekrutan.

IPK yang saat ini sedang dikembangkan berdasarkan platform Siap Kerja, yaitu sistem tunggal nasional di bawah naungan Kementerian PPN/Bappenas dan Kementerian Ketenagakerjaan. IPK akan menjadi pusat informasi dalam menentukan arah pengembangan

sistem PVPV yang berorientasi ke permintaan. Sistem ini dirancang untuk menyediakan layanan terintegrasi yang membantu para pencari kerja dan perusahaan serta dapat diakses oleh semua orang dengan informasi *real time*. Perbaikan sistem tersebut pada masa mendatang akan mencakup pengembangan kerangka peraturan yang jelas dan tidak ambigu untuk mendukung pengoperasian sistem, memastikan ketepatan waktu, serta validitas data dan informasi yang disampaikan, baik dari perusahaan maupun pemerintah daerah. Sesuai dengan amanat Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022, kerangka regulasi ini akan disusun secara komprehensif dan ditetapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan.

Keberhasilan pengembangan IPK bergantung pada penyedia data, yaitu DUDIKA terkait data kebutuhan tenaga kerja dan dari penyelenggara PVPV terkait data suplai calon tenaga kerja. Terkait hal itu, sistem informasi data dari penyelenggara PVPV harus terpusat, akurat dan dapat diandalkan. Sebagai contoh, data dari Dapodik yang berkaitan dengan SMK dan data dari PDDikti harus sinkron dan terintegrasi. Beberapa strategi khusus akan dikembangkan agar IPK tidak hanya dianggap sebagai informasi data, namun juga harus dioptimalkan pemanfaatannya melalui kompilasi data dan memanfaatkan pengolahan data lebih lanjut melalui teknologi informasi.

Diperlukan strategi khusus agar penyedia data bersedia memberikan data secara akurat dan cepat. Dengan begitu maka data IPK akan digunakan sebagai dasar pemerintah dalam mengambil kebijakan yang mendukung kebutuhan DUDIKA.

Rekomendasi desain SIPK dan pemanfaatannya:

- a. Meningkatkan produktivitas perusahaan melalui perencanaan tenaga kerja secara sistematis. Dalam hal ini DUDIKA bisa ditawarkan pelatihan singkat tentang konsep perencanaan tenaga kerja dan manfaatnya.
- b. SIPK dapat dikembangkan menjadi sumber data untuk orientasi dan pengembangan karir bagi peserta didik, peserta latih maupun pencari kerja.
- c. Program SIPK dirancang semudah mungkin bagi penyuplai dan pengguna data.
- d. Mengikutsertakan seluruh lembaga penyelenggara PVPV termasuk lembaga kursus.
- e. Mengikutsertakan kelompok marginal (inklusifitas).
- f. Menampilkan informasi ketenagakerjaan seperti keseimbangan dan tren pasokan dan permintaan tenaga kerja dengan keterampilan tertentu.
- g. Menampilkan secara periodik jenis pekerjaan yang tidak terisi atau Daftar Pekerjaan Kritis (*COL – Critical Occupation List*).
- h. Disisipkan informasi yang bermanfaat, seperti program pemerintah yang relevan, informasi perkembangan teknologi dan lain sebagainya.
- i. Disediakan media komunikasi yang nyaman dan rutin dioperasikan oleh operator khusus yang menguasai materi SIPK, seperti *hotline*, email, media sosial, dan tanya jawab/FAQ (*frequently asked questions*).



2. Sistem Pemantauan Keterampilan (*Skill Monitoring System*)
- Unsur kedua, Sistem Pemantauan Keterampilan (*Skill Monitoring System/SMS*) dikembangkan menggunakan data dari IPK dan analisa kondisi ekonomi dan disparitas geografis sehingga akan meningkatkan akurasi dalam mempersiapkan keterampilan yang dibutuhkan oleh DUDIKA. Hal ini akan signifikan mengurangi masa tunggu tenaga terampil yang dibutuhkan oleh DUDIKA dan meningkatkan daya tarik investor karena tersedianya tenaga kerja terampil yang dibutuhkan.

<div><div>Daftar Pekerjaan Kritis 2018</div><div>(Critical Occupation List – COL)</div><div>Penelitian yang dilakukan oleh Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian dan <i>World Bank</i> pada tahun 2018 mengidentifikasi terdapat 35 pekerjaan yang sulit untuk diisi, meliputi: tenaga profesional di bidang bioteknologi dan biokimia, logistik, pengembangan aplikasi dan sistem, aktuaris, lingkungan hidup, teknik mesin, dan lain-lain. Daftar tersebut, jika diperbarui secara berkala, akan menjadi dasar yang baik untuk perencanaan dan pengembangan program vokasi yang efektif.</div></div>
--

SMS mencakup kurun waktu jangka pendek hingga menengah. Sistem ini akan memberikan sinyal informasi tentang keterampilan apa yang surplus atau defisit untuk kurun waktu yang relatif pendek hingga menengah. Data ini diperlukan untuk menyesuaikan waktu tunggu dalam mempersiapkan tenaga kerja terampil melalui PVPV jangka menengah. SMS berfungsi sebagai informasi pasar tenaga kerja jangka menengah karena memberikan data pekerjaan yang kemungkinan besar dibutuhkan dalam jangka menengah. Ketersediaan sinyal mengenai surplus dan defisit lowongan kerja yang disediakan SMS memberikan cukup waktu dalam mempersiapkan pengembangan tenaga kerja terampil melalui perencanaan PVPV.

3. Kerangka Perencanaan Tenaga Kerja
- Perencanaan kebutuhan tenaga kerja jangka panjang merupakan perencanaan indikatif. Sistem ini disusun berdasarkan prediksi dan perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang komprehensif pada tingkat makro dalam kaitannya dengan perubahan struktural ekonomi, yang kemudian dijadikan Kerangka Perencanaan Tenaga Kerja (*Manpower Planning Framework/MPF*). MPF kemudian menginternalisasikan strategi dan prioritas pembangunan ekonomi di tingkat makro dan sektoral serta memberikan indikator kuantitatif dan kualitatif indikatif dari permintaan tenaga kerja di tingkat nasional dan daerah dengan pendekatan *evidence-informed* melalui penggabungan berbagai ranah data seperti analisa ekonomi makro, kebijakan ekonomi nasional dan daerah, sektor-sektor prioritas dan perkiraan potensi kebutuhan tenaga kerja DUDIKA skala nasional dan internasional serta data dari sistem pemantauan keterampilan (*SMS*) dan informasi pasar kerja (IPK). Untuk itu, tata kelola data yang koheren dan proses pengelolaan data yang baik perlu diatur dalam suatu kerangka hukum agar mendapatkan legitimasi yang kuat untuk implementasinya bersama dengan pemangku kepentingan lain yang terkait.

- C. Penyelenggara Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi
- Dalam Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 disebutkan bahwa Pendidikan Vokasi adalah pendidikan menengah yang menyiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dan/atau berwirausaha dalam bidang tertentu dan pendidikan tinggi yang menyiapkan mahasiswa untuk bekerja dan/atau berwirausaha dengan keahlian terapan tertentu.

Pelatihan vokasi adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan untuk bekerja dan/atau berwirausaha.

Penyelenggara pelatihan vokasi adalah lembaga pelatihan vokasi yang mencakup Lembaga Pelatihan Vokasi Pemerintah, Lembaga Pelatihan Vokasi Swasta dan Lembaga Pelatihan Vokasi Industri (TC Industri). Kelembagaan Vokasi tersebut antara lain dalam bentuk Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP), Balai Latihan Kerja (BLK), Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dan Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP), dll.

Saat ini, Indonesia menghadapi tantangan besar dalam upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Setidaknya ada dua tantangan sekaligus peluang besar yang dihadapi. Pertama, dari sisi demografi, dimana Indonesia saat ini didominasi oleh generasi milenial (25,87%) dan generasi Z (27,94%). Generasi milenial diartikan sebagai generasi yang lahir sekitar tahun 1980 hingga 1995, merupakan penduduk yang berada pada kelompok usia produktif. Sedangkan generasi Z, yaitu generasi yang lahir sekitar tahun 1997 hingga tahun 2012 yang merupakan penduduk usia belum produktif dan produktif. Kelompok yang disebut terakhir ini pun dalam beberapa tahun ke depan seluruhnya akan memasuki kelompok usia produktif. Artinya, Indonesia kontemporer merupakan negeri yang dipadati oleh kaum muda. Penggelembungan populasi generasi muda ini berimplikasi serius pada penyiapan tenaga kerja terampil. Sekarang ini, setidaknya terdapat sekitar 2,9 juta angkatan kerja baru setiap tahunnya yang memasuki pasar kerja. Karena tantangan demografi yang tidak ringan ini, maka bonus demografi sering disebut pisau bermata dua. Jika Indonesia sukses mengantisipasinya, maka bonus demografi akan menjadi potensi sumber daya manusia yang sangat strategis bagi pembangunan ekonomi. Sebaliknya, jika gagal mengantisipasinya, maka akan berubah menjadi bencana demografi, karena akan terjadi lonjakan pengangguran.

Kedua, revolusi industri, yang saat ini telah memasuki fase 4.0 (Revin-4.0). Proses produksi barang dan jasa tidak lagi hanya mengandalkan sistem komputer dan elektronik, melainkan sudah menggabungkan sistem otomasi dengan teknologi siber yang memanfaatkan secara ekstensif sistem siber (*cyber physical system*), *internet of things* (IoT), *cloud computing*, dan *cognitive computing*. Tren ini telah mengubah banyak bidang kehidupan manusia, termasuk ekonomi, dunia kerja, bahkan gaya hidup. Dalam dunia ketenagakerjaan, Revin-4.0 ini berdampak sangat besar, yaitu berupa dinamika dan pergeseran pekerjaan akibat otomasi dan digitalisasi. Riset dari McKinsey memperkirakan sebanyak 23 juta pekerjaan di Indonesia akan hilang pada tahun 2030. Meski demikian, diperkirakan pekerjaan-pekerjaan baru akan lahir dengan jumlah yang lebih banyak, yaitu sebanyak 27-46 juta pekerjaan baru. Selain menggeser permintaan keterampilan tenaga kerja, digitalisasi juga mendorong perubahan hubungan kerja. Bentuk-bentuk hubungan kerja yang fleksibel dan non-permanen semakin meningkat. Pada gilirannya, hal ini akan menyebabkan meningkatnya tekanan untuk melakukan perubahan tata institusional yang terkait pola relasi antara pekerja dan pemberi kerja.

Dua situasi di atas menjadi tantangan PVPV dalam penyiapan tenaga kerja terampil yang siap masuk ke Pasar Kerja. Oleh karena itu, diperlukan langkah transformatif PVPV. Setidaknya ada 6 hal yang dapat dilakukan untuk memastikan keluaran PVPV sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, yaitu:



1. *Rebranding* Lembaga PVPV untuk meningkatkan daya tarik dan kepercayaan publik.
  2. Reformasi Lembaga PVPV untuk meningkatkan kinerja organisasi yang lebih inovatif dan transformatif.
  3. Redesain Program Studi dan Program Pelatihan untuk merespons tantangan.
  2. Revitalisasi fasilitas, sarana, dan prasarana untuk meningkatkan kualitas, kapasitas, dan aksesibilitas Lembaga PVPV.
  3. Reorientasi Sumber Daya Manusia (SDM) Instruktur, Mentor, Asesor, Guru Produktif, Dosen Vokasi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas layanan PVPV.
  4. Peningkatan kemitraan dan kolaborasi dengan stakeholders dalam rangka memperkuat kinerja Lembaga PVPV.
1. Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan PVPV
- Peningkatan kualitas penyelenggaraan PVPV dapat diuraikan dalam beberapa hal sebagai berikut:
- 1) Prinsip penyelenggaraan yang berorientasi pada permintaan (*demand oriented*) untuk meningkatkan relevansi lulusannya. Pendirian lembaga penyelenggara PVPV harus memperhatikan relevansi jenis keahliannya dengan potensi kebutuhan pasar tenaga kerja/DUDIKA di sekitarnya, atau potensi ekonomi daerahnya. Peraturan tentang pengembangan lembaga PVPV perlu ditinjau ulang dan direvisi agar sesuai dengan tujuannya.
  - 2) Penguatan dalam proses perencanaan yang berorientasi pada permintaan (*demand-oriented*), untuk menjamin relevansi. Orientasi permintaan tenaga kerja ditekankan dalam kaitannya dengan aspek-aspek berikut: (a) jenis keterampilan, tipe dan jenjang kualifikasi lulusan yang akan dihasilkan; dan (b) jumlah tenaga terampil yang akan dihasilkan oleh lembaga PVPV. Oleh karena itu tersedianya sistem pemantauan kebutuhan tenaga kerja (lihat Bab 2) sangat dibutuhkan untuk perencanaan yang akurat dan penyusunan kebijakan berbasis bukti (*evidence-based policy*), sesuai dengan potensi geografis, industri dan manfaat untuk masyarakatnya.
  - 3) Menerapkan konsep pembelajaran yang mengintegrasikan aspek kompetensi teknis (*hard-skills*) dan pembentukan karakter (*soft-skills*) untuk membentuk lulusan yang siap kerja/berwirausaha, seperti pembelajaran dengan konsep “berbasis proyek” (*project based learning*) dan manajemen proses pembelajaran dengan “sistem blok” (*block-system*).
  - 4) Menerapkan pembelajaran di dua tempat (*sistem ganda/dual system*), yaitu pembelajaran di lembaga pendidikan atau lembaga pelatihan dan pembelajaran di industri seperti praktik kerja industri/praktik kerja lapangan/magang atau sebutan sejenisnya untuk peserta didik dan pemagangan untuk pencari kerja/peserta pelatihan. Peran aktif DUDIKA dalam keterlibatannya dalam proses belajar mengajar akan meningkatkan kesiapan kerja peserta didik/peserta pelatihan.
  - 5) Menjamin ketersediaan tenaga pendidik, dosen, dan instruktur vokasi melalui skema pendidikan, *upskilling* dan *reskilling*, kerjasama dengan DUDIKA, serta optimalisasi pendidik, dosen, instruktur vokasi dalam satu wilayah tertentu.
  - 6) Mengembangkan dan meningkatkan kualitas tenaga pendidik, dosen, instruktur vokasi sesuai dengan perkembangan teknologi. Dibutuhkan konsep, perencanaan dan strategi yang konsisten dan

berkelanjutan dengan melibatkan lembaga yang mempunyai kapasitas untuk melaksanakannya, termasuk melibatkan industri.

- 7) Meningkatkan skema akreditasi lembaga penyelenggara PVPV.
- 8) Meningkatkan tata kelola terhadap lembaga-lembaga yang menerbitkan sertifikasi kompetensi bagi lulusan PVPV.

## 2. Penguatan Tata Kelola Penyelenggara PVPV

Dinamika dalam struktur ekonomi dan perubahan teknologi di tempat kerja akan membawa perubahan terkait dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh DUDIKA. Untuk memastikan relevansi, lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan perlu terus berinovasi menyesuaikan program, kurikulum, dan metode penyelenggaraan dengan cepat dan tepat. Hal ini dimaksudkan untuk memastikan para lulusan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri.

Kenyataan di lapangan, pelaku PVPV merasa kesulitan untuk meningkatkan kualitas layanan karena terbentur berbagai peraturan yang akan berdampak negatif, baik terhadap akreditasi institusi maupun terhadap insentif tenaga pendidik/kependidikan. Hal itu, pada akhirnya akan mempersempit peluang atau mendemotivasi para penyelenggara PVPV untuk mengembangkan pelatihan yang inovatif dalam merespons tantangan kompetensi baru di tempat kerja. Oleh karena itu, perlu dievaluasi kembali peraturan yang ada dan jika diperlukan merevisi atau menerbitkan regulasi baru yang lebih kondusif dan mensosialisasikannya secara luas.

Hal lainnya adalah menyangkut perizinan dan persetujuan bagi satuan pendidikan dan unit pelatihan untuk memodifikasi, membuka dan menutup program PVPV. Pada saat ini, proses tersebut melalui birokrasi yang rumit dan memakan waktu cukup lama. Pemerintah akan mengevaluasi proses dan peraturan yang tidak mendukung pengembangan inovasi dengan merevisi atau menerbitkan peraturan baru yang dapat mendorong lembaga penyelenggara PVPV untuk berinovasi dalam meningkatkan kualitas layanannya.

Institusi yang dimiliki dan dioperasikan oleh pemerintah akan didorong untuk memperoleh keluwesan atau bila memungkinkan diberikan otonomi dalam pengelolaan keuangan dan manajemen personalia yang lebih sesuai. Salah satu pilihannya adalah skema Badan Layanan Umum atau Badan Layanan Umum Daerah (BLU/BLUD). Skema baru tersebut dalam rangka mengoptimalkan alokasi sumber daya dan agar dapat lincah bermanuver dalam menanggapi lingkungan yang berubah, khususnya dinamika di pasar tenaga kerja.

Pada saat ini, sejumlah SMKN dan perguruan tinggi vokasi (PTV) percontohan milik Pemerintah telah beroperasi sebagai BLU/BLUD. Berkaca dari kesuksesan kinerja lembaga penyelenggara yang mendapatkan status BLU/BLUD, pemerintah secara bertahap akan mendorong SMK/PTV Negeri untuk mendapatkan status BLU/BLUD. Dengan status BLU/BLUD tersebut, SMK/MAK dan PTV negeri akan memiliki kapasitas manajemen yang lebih kokoh sekaligus fleksibel untuk menyediakan lebih banyak variasi layanan vokasi yang terfokus untuk memenuhi kebutuhan DUDIKA.

Untuk memastikan tata kelola yang transparan dan akuntabel, pemerintah juga akan mengembangkan instrumen monitoring dan evaluasi bagi SMK Negeri yang beroperasi sebagai BLUD, serta mengidentifikasi praktik terbaik (*best practices*) yang dapat ditularkan dan disebarluaskan (*upscaling*) ke SMK lainnya. Selanjutnya, untuk



meningkatkan implementasi BLUD, pemerintah akan mengembangkan dan menerapkan kriteria penilaian untuk SMK Negeri dan PTV Negeri yang layak menjadi BLU/BLUD. Untuk mendukung hal tersebut, pemerintah akan meninjau peraturan yang ada saat ini demi menyederhanakan persyaratan pengelolaan dan struktur tata kelola BLU/BLUD, serta kerangka akuntabilitas untuk memungkinkan lebih banyak lagi SMKN dan PTV Negeri yang beroperasi sebagai BLU/BLUD. Sementara itu, sejalan dengan kebijakan Kementerian Dikbudristek, PTV Negeri yang sudah beroperasi sebagai BLU dan memenuhi kriteria akan difasilitasi dan didorong segera menjadi PTN-BH.

3. Pembangunan Sistem Penyelenggaraan dan Kurikulum Vokasi yang Efektif dan Efisien

Metode belajar mengajar yang inovatif harus diprioritaskan melalui penyelarasan kurikulum dan mengintegrasikan pembelajaran kompetensi teknis dengan pembentukan karakter. Sampai saat ini, industri masih terus mengeluh dengan kurangnya etos kerja lulusan SMK, bahkan ada yang menilai lulusan SMA lebih baik sikapnya (*attitude*). Industri juga merasa lebih mudah untuk menambahkan pelatihan kompetensi teknis (*hard-skills*) dibandingkan pembentukan karakter (*soft-skills*). Hal yang diperlukan adalah memberikan kemudahan untuk mengubah manajemen dan metode belajar mengajar, misalnya penerapan sistem blok (*block-system*) yang implementasinya saat ini tidak sesuai dengan skema insentif guru. Di sisi lain, “sistem blok” sudah terbukti manfaatnya, yaitu meningkatnya efisiensi penggunaan peralatan dan bahan praktik dan sekaligus pembentukan karakter dan peningkatan kompetensi. Pemerintah akan merevisi peraturan yang menghambat implementasi manajemen dan metode belajar mengajar inovatif bersama dengan praktisi memastikan dukungan dari sisi peraturan dan program untuk dapat diimplementasikan secara luas di SMK.

Hal terpenting lainnya dari RPVPV adalah ketersediaan pendidik atau instruktur yang memiliki kualifikasi didaktik dan pengalaman industri, selain juga fasilitas dan peralatan praktik yang memadai untuk penyelenggaraan PVPV yang efektif. Persyaratan modalitas ini dirancang demi memastikan penyelenggaraan PVPV berjalan efisien dan efektif dalam menghantarkan keterampilan yang dibutuhkan oleh para lulusan. Keterbatasan jumlah dan kualitas guru vokasi serta fasilitas dan peralatan pelatihan yang memadai, menghambat efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan PVPV. Beberapa masalah di atas menyebabkan kualitas lulusan yang rendah dan kurangnya relevansi dalam sistem penyelenggaraan PVPV terhadap kebutuhan dunia kerja.

Untuk mencapai penyelenggaraan PVPV yang berorientasi pada kebutuhan DUDIKA, pemerintah Indonesia berencana untuk menyediakan guru atau instruktur vokasi yang berkualitas dalam jumlah yang memadai. Untuk itu, Pemerintah akan mengoptimalkan pendidikan guru, baik pelatihan untuk guru/instruktur maupun calon guru/instruktur; merekrut dan meningkatkan calon guru atau instruktur dari sektor swasta; dan merinci peran yang jelas dari sektor swasta dalam pengembangan guru/instruktur. Pemerintah akan memperkuat kerja sama dengan sektor swasta untuk mengatasi masalah fasilitas dan peralatan yang ketinggalan zaman dalam penyelenggaraan PVPV seperti merancang dan menerapkan konsep *teaching factory* (suatu konsep pembelajaran di lembaga PVPV yang

berbasis produksi barang atau jasa mengacu pada standar dan prosedur yang berlaku di industri) dan secara aktif melibatkan sektor swasta dalam penyelenggaraan vokasi.

Selain itu, untuk mengantisipasi semakin seringnya perubahan keterampilan yang diperlukan akibat perkembangan teknologi yang cepat, khususnya pada Revin-4.0 dan transformasi ekonomi yang lebih hijau (*green economy transformation*), perlu adanya penyesuaian komposisi layanan pelatihan vokasi jangka pendek, terutama untuk memberikan fleksibilitas alih keterampilan (*reskilling*) dan peningkatan keterampilan (*upskilling*) untuk mendukung mereka yang perlu berganti pekerjaan atau bekerja dengan teknologi baru di industri yang sama.

Sedangkan tata kelola pada tataran penyelenggara di tingkat sekolah dan lembaga pelatihan, akan diperkuat otonomi penyelenggaraannya. Kepala sekolah, rektor perguruan tinggi vokasi, direktur politeknik, dan direktur lembaga pelatihan vokasi dapat mengusulkan untuk menyesuaikan, membuka atau menutup program studi dalam merespon perubahan permintaan keterampilan di DUDIKA yang dinamis. Lembaga PVPV negeri akan diberi status sebagai Badan Layanan Umum (BLU/BLUD) atau pemberian status Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN-BH) agar dapat mengelola keuangannya secara mandiri namun tetap akuntabel.

#### 4. Penerapan Digitalisasi dalam Sistem PVPV

Dalam lingkungan dengan perubahan teknologi yang cepat, penyelenggaraan PVPV yang efektif dan efisien harus didukung oleh pendekatan yang koheren dengan inovasi digital. Perkembangan teknologi digital dan penyediaan infrastruktur digital merupakan bagian dari strategi pemerintah untuk meningkatkan sistem vokasi di Indonesia. Mengingat luasnya wilayah Indonesia yang tersebar di berbagai kepulauan, penerapan inovasi digital dalam proses pembelajaran dan pengelolaan vokasi akan lebih efektif dan efisien.

Saat ini, pemanfaatan teknologi digital dalam sistem PVPV di Indonesia masih minim. Meskipun kesadaran akan peluang, relevansi, dan nilai teknologi digital dan inovasi untuk PVPV sudah diakui, kapasitas dalam melaksanakan digitalisasi masih cukup terbatas.

Untuk mendukung digitalisasi sistem vokasi di Indonesia, perlu dilaksanakan tindakan yang mencakup 3 (tiga) hal, yaitu:

- 1) merancang ulang profil pekerjaan yang mempertimbangkan transformasi digital sebagai persyaratan tempat kerja.
- 2) merancang program pelatihan yang mempersiapkan pesertanya agar selaras dengan lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi. Program tersebut diharapkan dapat mengembangkan kompetensi yang spesifik pada industri dan teknologi, yaitu pengembangan kurikulum, penerapan prinsip rancangan pembelajaran dalam pengajaran, peningkatan akses dan penyerapan dari sistem pendidikan vokasi.
- 3) meningkatkan keterampilan (*upskilling*) staf pengajar dan pengelola lembaga PVPV sehubungan dengan persyaratan digitalisasi, seperti pelatihan lebih lanjut untuk personel PVPV di satuan pendidikan, lembaga pelatihan dan DUDIKA (Guru, Instruktur, Dosen, Koordinator, Direktur, Serta Manajer Mutu).

Digitalisasi sistem PVPV tidak hanya berfokus pada perencanaan, pembangunan, dan pengoperasian infrastruktur digital untuk menyelenggarakan pembelajaran/kursus secara daring (*online*). Digitalisasi sistem PVPV juga mewajibkan lembaga penyelenggara



PVPV untuk melaksanakan digitalisasi terhadap proses dan operasional internal mereka serta melengkapi personalia dari manajemen, teknis, administrasi, serta pengajar dengan keterampilan dan kompetensi digital yang relevan.

Untuk mengatasi masalah ini dan mempercepat peningkatan kualitas sistem PVPV nasional, pemerintah akan mendorong digitalisasi pada sistem PVPV yang akan dituangkan dalam *Roadmap Digital Transformation* berdasarkan hasil kajian dan tolok ukur penyelenggaraan vokasi yang baik. Selain itu, Pemerintah akan meningkatkan kapasitas kementerian dan lembaga terkait dalam mendukung penyelenggaraan PVPV dengan dukungan digitalisasi.

#### 5. Pendidikan Menengah Kejuruan

SMK/MAK merupakan unit terpenting sebagai ujung tombak dalam penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan. Strategi yang disusun akan mengarah pada terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Penyelenggara layanan pendidikan menengah kejuruan di Indonesia didominasi oleh sektor swasta. Pangsa SMK swasta, baik dalam hal jumlah lembaga maupun jumlah siswanya, jauh melebihi sekolah negeri. SMK milik swasta mencakup sekitar 76% dari seluruh jumlah SMK dan melayani hampir 60% dari jumlah total siswa pendidikan vokasi. Namun, tidak seperti di banyak negara maju, di mana sekolah swasta menjadi pilihan alternatif, di Indonesia sebagian besar sekolah swasta didirikan untuk melayani mereka yang gagal masuk ke sekolah negeri karena kapasitasnya yang terbatas. Kondisi tersebut menjadi faktor yang harus menjadi perhatian utama dalam upaya perumusan kebijakan peningkatan mutu pendidikan vokasi.

Tantangan yang paling utama adalah masalah kualitas sumber daya di sebagian besar SMK swasta. Rata-rata siswa SMK di Indonesia berasal dari keluarga kurang mampu yang ingin mendapatkan pekerjaan secepatnya karena menyadari bahwa peluang mereka untuk masuk ke perguruan tinggi sangat kecil, terlebih didorong oleh situasi ekonomi. Mereka juga kalah bersaing untuk masuk ke SMK negeri karena lulus dari Sekolah Menengah Pertama (SMP) dengan prestasi akademis yang cenderung rendah dan sering berkualitas lebih rendah.

Saat ini, banyak SMK negeri yang terus berjuang untuk meningkatkan mutu belajar-mengajar menjadi lebih layak dengan adanya dukungan pendanaan dari pemerintah. Bertolak belakang dengan itu, situasi di sebagian besar SMK swasta lebih buruk. Kesenjangan ini semakin diperparah karena SMK swasta pada umumnya adalah sekolah kecil dengan jumlah siswa kurang dari 200. Dengan jumlah siswa yang sedikit, skala keekonomian tidak dapat dicapai sehingga biaya pengeluaran operasional (*overhead cost*) per siswa terlalu tinggi.

Dalam rangka menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja atau berwirausaha, terdapat 7 sasaran revitalisasi pendidikan menengah kejuruan yang akan dicapai pada tahun 2030:

- 1) terselenggaranya program pendidikan *Link and Match* antara pendidikan menengah kejuruan dan industri mitra dunia kerja DUDIKA sehingga dapat menghasilkan lulusan yang siap kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja atau berwirausaha.

- 2) pengembangan program keahlian di pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan tuntutan dan perkembangan kebutuhan pasar kerja.
- 3) tersedianya guru kejuruan yang profesional dan kompeten sesuai dengan bidang dan kebutuhan dari masing-masing pendidikan menengah kejuruan.
- 4) tersedianya sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai sesuai dengan kompetensi keahlian di SMK.
- 5) tersedianya sistem penjaminan mutu bagi siswa pendidikan menengah kejuruan dan lembaga penyelenggara pendidikan menengah kejuruan.
- 6) terselenggaranya program pendidikan menengah kejuruan dengan keunggulan kompetensi keahlian tertentu melalui keselarasan pendidikan vokasi yang mendalam dan menyeluruh dengan DUDIKA serta diharapkan menjadi pusat peningkatan kualitas dan rujukan bagi SMK lainnya.
- 7) pengembangan pendidikan menengah kejuruan di sentra industri untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja industri tingkat terampil.

#### 6. Pendidikan Tinggi Vokasi

Pendidikan tinggi vokasi berperan penting dalam memastikan kebermanfaatan lulusannya sesuai dengan bidang dan jenjang yang dimiliki. Strategi yang disusun untuk PTV akan mengarah pada terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan tinggi vokasi sesuai standar nasional pendidikan tinggi (SN Dikti) berbasis spesialisasi, kompetensi, dan kebutuhan pasar kerja.

Terdapat ketimpangan antara pendidikan tinggi vokasi negeri dan swasta. Pendidikan tinggi vokasi negeri masih terbatas dalam jumlah dan kapasitas sehingga kelebihan permintaan diisi oleh pendidikan tinggi vokasi swasta. Perguruan tinggi vokasi pada umumnya memiliki peralatan yang kurang memadai.

Dalam rangka menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja atau berwirausaha, terdapat sejumlah sasaran yang akan dicapai pada tahun 2030 pada jenjang pendidikan tinggi vokasi:

- 1) Terselenggaranya program pendidikan yang *Link And Match* bekerja sama antara pendidikan tinggi vokasi dengan industri sehingga dapat menghasilkan lulusan yang siap kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja atau berwirausaha
- 2) Pengembangan program studi di PTV yang berbasis spesialisasi dan kompetensi sesuai dengan tuntutan dan perkembangan kebutuhan pasar kerja
- 3) Tersedianya dosen yang profesional dan kompeten sesuai dengan spesialisasi di masing-masing PTV.
- 4) Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai untuk penyelenggaraan perkuliahan (baik teori dan praktek) pada masing-masing PTV.
- 5) Terwujudnya penjaminan mutu penyelenggaraan pendidikan di PT Vokasi sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi vokasi dan standar internasional.
- 6) Terselenggaranya Program PTV Unggulan menggunakan pembelajaran *dual system* berstandar global untuk menghasilkan lulusan berkualitas dan berdaya saing global.
- 7) Pengembangan PT Vokasi di sentra industri untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja industri tingkat ahli.



- 8) Terselenggaranya penelitian terapan untuk pemecahan permasalahan industri dalam rangka meningkatkan efisiensi dan produktivitas industri, termasuk industri kecil/UKM/UMKM/industri kreatif/Bumdes.
- 9) Terwujudnya penjaminan mutu lulusan PTV sesuai dengan standar kompetensi kerja nasional, internasional atau khusus.

7. Pelatihan Vokasi

Pelatihan vokasi berperan penting dalam memastikan pekerjaan lulusannya sesuai dengan bidang dan level kualifikasi yang dimiliki. Strategi yang disusun untuk lembaga penyelenggara pelatihan vokasi mengarah pada terwujudnya sistem penyelenggaraan pelatihan vokasi yang kredibel, berbasis standar kompetensi, dan sesuai kebutuhan pasar kerja.

Penyelenggaraan pelatihan vokasi dilaksanakan oleh pemerintah dan masyarakat/swasta. Terdapat permasalahan yang dialami pelatihan vokasi antara lain, ketimpangan antara lembaga penyelenggara pelatihan yang dikelola Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah serta masyarakat/swasta baik dari segi kuantitas dan kualitas.

Kebijakan mengenai tata kelola LKP tidak mengalami perubahan. Revitalisasi pelatihan vokasi akan berfokus pada penguatan program-program yang dilaksanakan LKP. Sedangkan kursus yang bersifat keterampilan untuk menyiapkan tenaga kerja harus diselenggarakan berbasis kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja.

Dalam rangka mewujudkan Pelatihan Vokasi yang berbasis kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja, ada delapan sasaran yang akan dicapai pada tahun 2030, yaitu:

- 1) ditetapkannya seluruh NSPK yang mendukung pelaksanaan revitalisasi pelatihan vokasi (termasuk kursus).
- 2) tersusunnya Standar Kompetensi Kerja sesuai dengan Kebutuhan Industri.
- 3) tersusunnya Program Pelatihan Vokasi Berbasis Kompetensi sesuai dengan Kebutuhan Informasi Pasar Kerja.
- 4) terwujudnya Kelembagaan Pelatihan Vokasi yang Inovatif dan Transformatif serta Meningkatnya Kapasitas dan Aksesibilitas Lembaga Pelatihan Vokasi.
- 5) tersedianya SDM Pelatih Pelatihan Vokasi yang kompeten, adaptif, kolaboratif, dan berdaya saing.
- 6) terselenggaranya Pelatihan Vokasi Berbasis Kompetensi sesuai dengan Kebutuhan Pasar.
- 7) terlaksananya Penjaminan Mutu Pelatihan Vokasi melalui sertifikasi kompetensi lulusan dan akreditasi lembaga penyelenggara.
- 8) terwujudnya Kemitraan Lembaga Pelatihan Vokasi dengan Industri dan Pihak Terkait.

Salah satu model peningkatan kompetensi tenaga kerja dan menjadi bagian dari pelatihan vokasi adalah pemagangan. Untuk itu diperlukan pemagangan yang terencana, terstruktur, dan masif di dalam negeri dengan dukungan DUDIKA dan untuk pemagangan di luar negeri melalui kerja sama dengan lembaga ataupun negara penerima magang.

D. Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi

Penjaminan mutu adalah tahapan penting dalam memastikan kualitas penyelenggaraan PVPV. Keberhasilan dalam penjaminan mutu

sangat penting khususnya dalam memastikan lulusan PVPV diakui kualitasnya dan diterima dengan baik oleh DUDIKA tanpa keraguan.

a. Akreditasi Lembaga

Akreditasi lembaga PVPV merupakan proses pemberian pengakuan formal secara sistematis oleh pihak yang berkompeten/berwenang yang menyatakan bahwa suatu lembaga telah memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan kegiatan PVPV. Akreditasi memberikan jaminan atau garansi kepada masyarakat/pengguna terhadap kredibilitas suatu lembaga pendidikan vokasi atau lembaga pelatihan vokasi.

Untuk mempercepat pelaksanaan akreditasi lembaga, diperlukan alokasi sumber daya yang memadai dari seluruh pihak yang terkait, termasuk K/L sektor yang dalam konteks RPVPV mendapatkan mandat khusus dalam pelaksanaan akreditasi. Selain alokasi sumber daya, harmonisasi regulasi juga penting untuk segera dilakukan untuk menjadi pedoman bersama dalam melaksanakan akreditasi lembaga.

Pelaksanaan akreditasi terhadap suatu lembaga pendidikan vokasi atau lembaga pelatihan vokasi telah diatur pada beberapa regulasi yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan.

Lembaga akreditasi yang ada saat ini seperti; BAN PT, BAN S/M, LAM merupakan lembaga akreditasi untuk pendidikan vokasi. Sedangkan untuk akreditasi lembaga pelatihan vokasi dilakukan antara lain oleh: LA-LPK, Komite Akreditasi LPK, dan BAN-PNF. Dalam melaksanakan akreditasi, lembaga akreditasi sebagaimana disebutkan di atas memiliki instrumen masing-masing sesuai dengan target lembaga yang akan diakreditasi. Lembaga akreditasi sebagaimana disebutkan di atas adalah yang bersifat nasional.

Selain itu, terdapat lembaga akreditasi internasional khususnya yang dilakukan oleh beberapa lembaga pendidikan tinggi. Lembaga-lembaga akreditasi internasional yang ada saat ini menggunakan model, sistem, dan mekanisme akreditasi yang beragam. Lembaga akreditasi internasional tersebut seperti *ASEAN University Network-Quality Assurance (AUN-QA)*, *Foundation for International Business Administration Accreditation (FIBAA)*, *Accreditation Commission for Education in Nursing (ACEN)*, *Association of Technology, Management and Applied Engineering (ATMAE)*, *ABET accreditation*, *Japan Accreditation Board for Engineering Education (JABEE)*, *Indonesian Accreditation Board for Engineering (IABEE)*, dan lain-lain.

Manfaat akreditasi :

- 1) memberikan jaminan kepada publik bahwa lembaga PVPV tersebut menyediakan layanan berdasarkan standar mutu yang telah ditetapkan;
- 2) menjadi parameter bahwa peserta didik/latih mendapatkan pelayanan yang baik dan sesuai dengan persyaratan standar mutu;
- 3) memberikan informasi terkait kinerja lembaga PVPV;
- 4) menjadi instrumen pembinaan, pengembangan dan peningkatan kualitas, efektivitas, efisiensi, dan produktivitas; dan
- 5) sebagai alat ukur daya saing suatu lembaga PVPV.

b. Sertifikasi Kompetensi

Sertifikasi kompetensi merupakan penjaminan mutu bagi lulusan PVPV untuk memastikan kompetensi kerja yang dimiliki seseorang. Sertifikasi kompetensi bersifat dinamis dan memiliki batas waktu pemberlakuannya (3 sampai 5 tahun).

Sertifikasi kompetensi merupakan suatu bentuk pengakuan kompetensi yang diberikan/ditetapkan oleh suatu lembaga sertifikasi



yang independen, kredibel, dan memiliki kewenangan. Sertifikasi kompetensi diselenggarakan dalam suatu proses yang sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu pada standar kompetensi kerja nasional Indonesia (SKKNI), standar kompetensi kerja khusus, atau standar kompetensi kerja internasional.

Sertifikasi kompetensi/profesi bagi peserta didik/peserta latih dilaksanakan oleh lembaga sertifikasi yang telah memiliki lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

Pelaksanaan sertifikasi kompetensi saat ini selain dilakukan oleh Lembaga yang telah dilisensi oleh BNSP juga oleh Lembaga yang tidak/belum memperoleh lisensi dari BNSP. Sebagai bagian dari revitalisasi maka seluruh lembaga sertifikasi kompetensi ke depannya akan diharmonisasikan oleh BNSP. BNSP akan menyiapkan regulasi dan mekanisme agar pemberian lisensi bagi Lembaga-lembaga sertifikasi kompetensi dapat berjalan secara cepat, efektif dan efisien. Dengan demikian, sertifikat kompetensi yang diterbitkan oleh Lembaga-lembaga sertifikasi tersebut akan mendapatkan pengakuan secara nasional maupun internasional.

Di sisi lain, terdapat pelaksanaan sertifikasi untuk individu/personel dengan basis internasional yang dilakukan oleh organisasi internasional seperti IMO untuk pelaut atau lisensi (surat pengakuan kemampuan/kompetensi untuk menerbangkan pesawat dengan tipe atau ukuran tertentu) untuk pilot pesawat sipil seperti PPL, CPL, ATPL, IR, MR. Selain itu juga terdapat sertifikasi yang dilakukan oleh perusahaan tertentu berdasarkan pengembang, merek, bahkan institusi/vendor, seperti di bidang teknologi informasi, terdapat sertifikasi IBM, Microsoft, Huawei, dll.

Upaya untuk melakukan harmonisasi terhadap berbagai sistem sertifikasi sebagaimana tersebut di atas akan dilakukan oleh BNSP termasuk harmonisasi LSK.

Manfaat sertifikasi kompetensi:

- 1) pengakuan terhadap kualitas kompetensi terkini yang dimiliki seseorang;
- 2) alat ukur daya saing tenaga kerja/SDM nasional;
- 3) memudahkan rekrutmen tenaga kerja/SDM;
- 4) memudahkan pengembangan karir di tempat kerja;
- 5) memudahkan dalam mobilisasi tenaga kerja/SDM baik secara nasional maupun internasional; dan
- 6) dapat menjadi instrumen untuk penentuan remunerasi tenaga kerja/SDM di perusahaan.

c. Penelusuran Lulusan

Proses penelusuran lulusan merupakan suatu proses yang dilakukan secara berkala oleh satuan PVPV untuk memperoleh informasi ketenagakerjaan/kebekerjaan bagi lulusan/alumni pendidikan vokasi dan lulusan peserta pelatihan vokasi. Hasil penelusuran yang dilakukan oleh penyelenggara PVPV nantinya akan dilaporkan kepada Kementerian yang bertanggung jawab membina lembaga penyelenggara PVPV.

Proses dan hasil penelusuran lulusan dilakukan bertujuan salah satunya untuk menjamin mutu pelaksanaan PVPV yang dinilai dari angka penempatan lulusan pelatihan vokasi dan alumni pendidikan vokasi. Selain itu, proses penelusuran lulusan juga dapat dijadikan salah satu instrumen yang digunakan untuk melakukan pemetaan ketenagakerjaan serta indikator evaluasi berbasis *outcome* terhadap penyelenggaraan PVPV.

Saat ini, proses penelusuran lulusan belum dilaksanakan secara sistematis dan berkala oleh seluruh penyelenggara pendidikan dan pelatihan vokasi dan belum terdapat basis data penelusuran lulusan yang komprehensif. Terlebih, saat ini juga belum terdapat standarisasi dan wadah terpadu untuk menampung hasil penelusuran lulusan. Hal tersebut menyebabkan belum terdeteksinya *outcome* dari penjaminan mutu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan vokasi.

Dalam rangka menjalankan penelusuran lulusan yang terstandar, akan dilakukan penyusunan pedoman yang menstandarisasi subjek dan objek penelusuran lulusan serta pengembangan mekanisme yang integratif untuk memastikan hasil penelusuran lulusan dapat terhubung dengan SIPK.

E. Peran Pemangku Kepentingan dan Pendanaan Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan

1. Peran Pemangku Kepentingan

Penguatan koordinasi di antara para pemangku kepentingan sangat penting demi menunjang transformasi sistem PVPV nasional, utamanya dalam meningkatkan mutu serta memperkuat efektivitas dan efisiensi tata kelola PVPV. Hal ini membutuhkan pembagian tanggung jawab yang jelas antar kementerian di tingkat pusat, serta antar pemerintah pusat dan daerah. Oleh karena itu, pemerintah pusat akan secara aktif berkoordinasi dalam pengembangan pendidikan dan pelatihan vokasi pada tingkat nasional melalui sistem koordinasi yang erat dalam TKNV.

Pelaksanaan penyelenggaraan layanan vokasi di tingkat pendidikan menengah dan pendidikan nonformal didelegasikan kepada pemerintah provinsi dan kabupaten/kota. Pemerintah provinsi bertanggung jawab atas pelaksanaan pendidikan vokasi di tingkat menengah dan penyelenggaraan pelatihan vokasi yang menjadi kewenangannya. Pemerintah kabupaten/kota bertanggung jawab atas penyelenggaraan pusat pelatihan vokasi di daerahnya masing-masing. Oleh karena itu, koordinasi strategis pemerintah provinsi dan kabupaten/kota dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan vokasi di daerah menjadi sangat penting. Untuk itu, mekanisme koordinasi yang sesuai juga harus diidentifikasi dan dilaksanakan di tingkat daerah untuk memastikan kelancaran koordinasi di antara para pemangku kepentingan. Mekanisme koordinasi yang diamanatkan oleh Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 kepada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota adalah dengan membentuk Tim Koordinasi Daerah Vokasi (TKDV). Dibukanya ruang bagi pemberian hibah dana pendidikan di APBD oleh Pemerintah Daerah sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2008 tentang Pendanaan Pendidikan menjadi salah satu potensi sinergi dalam penyelenggaraan PVPV ke depan.

a. Pemangku Kepentingan Utama

Pelaku kepentingan dalam penyelenggaraan PVPV antara lain terdiri atas K/L, KADIN, BNSP, DUDIKA, lembaga penyelenggara PVPV, dan pemerintah daerah. Guna memastikan terwujudnya RPVPV secara lebih optimal, perlu dilakukan peningkatan peran seluruh pemangku kepentingan.

Dalam revitalisasi ini diharapkan setidaknya tercapai tiga hal penting, yaitu:



- 1) tercapainya kesepakatan para pemangku kepentingan utama (*key stakeholders*) dan terinternalisasi dalam pengembangan, perencanaan, dan implementasi komprehensif PVPV;
- 2) terlaksananya Stranas Vokasi sebagai dokumen acuan (*guiding document*) bagi pelaksanaan PVPV; dan
- 3) terselenggaranya monitoring dan evaluasi untuk memastikan dampak RPVPV secara masif pada kementerian/lembaga dan pemerintah daerah serta pemangku kepentingan lainnya.

b. Kamar Dagang dan Industri

Kamar Dagang dan Industri atau disingkat KADIN adalah wadah bagi pengusaha Indonesia yang bergerak dalam bidang perekonomian. Keterlibatan sektor swasta tidak cukup hanya dalam penyerapan tenaga kerja, namun juga harus ikut memikul tanggung jawab bersama dengan pemerintah atas keberhasilan sistem vokasi nasional. Keterlibatan aktif sektor swasta dan industri dilakukan melalui penguatan peran KADIN dalam penyelenggaraan PVPV yang berorientasi ke permintaan (*demand-oriented TVET*). Oleh karena itu dengan adanya TKNV, maka sektor swasta yang diwakili oleh KADIN sebagai salah satu anggota TKNV, untuk pertama kalinya diberikan wewenang sejajar dengan pemerintah dalam menentukan dan memutuskan kebijakan pengembangan vokasi di Indonesia. Peran aktif ini untuk memastikan keberlangsungan sistem vokasi yang berorientasi pada permintaan dunia kerja. Dengan mengakui peran krusial sektor swasta dalam upaya perbaikan sistem PVPV nasional, pemerintah akan memperkuat peran dan keterlibatan sistematis sektor swasta dalam sistem vokasi melalui keterlibatan aktif di TKNV.

Peningkatan peran KADIN dilakukan dalam:

- 1) pembangunan SIPK;
- 2) penyusunan dan penerbitan standar kompetensi kerja;
- 3) penyelenggaraan PVPV;
- 4) pemberian dukungan pendanaan PVPV;
- 5) pendirian lembaga penyelenggara vokasi di kawasan ekonomi khusus, kawasan industri, wilayah pusat pertumbuhan industri, dan kawasan berikat; dan
- 6) pembentukan komite sektor dan TKDV.

c. Badan Nasional Sertifikasi Profesi

Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) adalah lembaga independen yang dibentuk untuk pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja. BNSP dalam stranas PVPV menjadi pelaku utama dalam penjaminan mutu setiap lulusan PVPV supaya memperoleh pengakuan nyata dari DUDIKA. Proses sertifikasi menjadi penting untuk memastikan setiap alumni PVPV terserap dalam lapangan kerja yang sesuai dengan kompetensinya.

Peningkatan peran BNSP dalam revitalisasi PVPV utamanya dilakukan melalui penjaminan mutu lulusan PVPV dengan sertifikasi kompetensi dan peningkatan pengakuan sistem sertifikasi kompetensi di tingkat nasional dan internasional.

d. Pemerintah Daerah

Peran pemerintah daerah dalam revitalisasi PVPV sangat penting untuk memastikan tersusunnya rencana, kebijakan operasional, dan penyelenggaraan PVPV yang berorientasi pada kebutuhan dan potensi di wilayahnya masing-masing dengan

mengacu pada Stranas Vokasi.

Peningkatan peran pemerintah daerah dalam revitalisasi PVPV dilakukan melalui:

- 1) penyusunan rencana dan kebijakan operasional untuk pengembangan dan pengelolaan SIPK di daerah masing-masing;
- 2) penyusunan Renstra Daerah RPVPV mengacu Stranas;
- 3) penyalarsan PVPV dengan DUDIKA;
- 4) penyediaan dukungan pendanaan untuk RPVPV yang menjadi kewenangannya;
- 5) menjamin ketersediaan pendidik dan instruktur pada lembaga PVPV; dan
- 6) melaksanakan pelaporan penyelenggaraan RPVPV kepada Tim Koordinasi Nasional.

Dalam rangka menjalankan perannya, Pemerintah Daerah membentuk Tim Koordinasi Daerah Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi (TKDV) dengan melibatkan KADIN tingkat provinsi, dan KADIN tingkat kabupaten/kota. TKDV menjadi lembaga tunggal koordinasi vokasi di provinsi atau kabupaten/kota. Dengan demikian, TKDV sedapat mungkin dibentuk berdasarkan pengembangan lembaga koordinasi vokasi yang telah ada di daerah, seperti *Skill Development Center (SDC)*, akselerator kemitraan daerah atau lainnya.

e. Kementerian Dalam Negeri

Dalam Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022, Kementerian Dalam Negeri diberi tugas untuk melakukan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi kebijakan, perencanaan, dan penganggaran dalam pelaksanaan RPVPV di daerah. Untuk itu, Kementerian Dalam Negeri perlu menerbitkan peraturan terkait penyusunan perencanaan dan penganggaran pembangunan daerah untuk memprioritaskan penyelenggaraan RPVPV di daerah.

f. Kementerian/Lembaga terkait

Kementerian/Lembaga terkait memiliki peran sebagai fasilitator untuk mengkoordinasikan dan mendukung pencapaian target/luaran yang menjadi tanggungjawab Kementerian/Lembaga teknis.

2. Pendanaan Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi

Untuk meningkatkan pembiayaan pendidikan dan pelatihan vokasi, akan dilakukan upaya komprehensif yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi penggunaan dana, dan meningkatkan partisipasi dari sektor swasta berupa peningkatan jumlah pembiayaan industri untuk PVPV. Selain itu, telah disusun pengembangan sistem insentif, dalam bentuk Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2019 dan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 128/PMK.010 Tahun 2019. Kebijakan insentif tersebut berupa pengurangan penghasilan kena pajak atas biaya vokasi sampai paling tinggi 200% (*Super Tax Deduction*) dan insentif fiskal lain bagi industri yang bertujuan mendorong penyerapan tenaga kerja bagi para lulusan baru dari sistem pendidikan vokasi.

Pelatihan vokasi sebagai jalur pendidikan non-formal memiliki kondisi yang lebih sulit. Sektor pelatihan publik yang terdiri dari BLK baik yang dikelola oleh Kementerian Ketenagakerjaan maupun pemerintah daerah, memiliki sejumlah kendala, baik dari sisi kapasitas maupun kapabilitas. Sebagian besar dari total 305 BLK yang



ada melayani rata-rata sekitar 1.000 peserta pelatihan per tahun dan beroperasi dengan peralatan yang telah ketinggalan zaman (*outdated*) serta instruktur yang sering tidak memiliki pengalaman industri. Sementara itu, terdapat ribuan peserta didik di lembaga pelatihan swasta dengan dana yang jauh lebih besar, sepenuhnya mandiri, serta hampir tidak pernah menerima dukungan rutin dari pemerintah.

Refleksi yang dangkal mengenai kondisi sesungguhnya di masa lampau yang menjadi pangkal masalah berakibat pada analisis masalah yang menyederhanakan persoalan, sehingga solusi yang dihasilkan pun sangat sederhana dan tidak menyelesaikan masalah. Salah satu simplifikasi dari persoalan tersebut adalah penarikan kesimpulan bahwa penggelontoran anggaran berlebih ke dalam sistem PVPV akan mampu mendorong sistem untuk bekerja lebih baik. Namun demikian, langkah tersebut sering kali tidak menyelesaikan masalah. Kesimpulan yang keliru tersebut mengakibatkan terjadinya siklus yang berulang terus menerus dalam jangka menengah. Pangkal masalah yang sesungguhnya berakar dari kombinasi berbagai faktor, diantaranya: tanggung jawab kementerian terhadap penyusunan anggaran vokasi; metode penetapan permintaan/kebutuhan PVPV; serta kerangka kerja yang digunakan untuk mengevaluasi fungsi sistem PVPV.

a. Anggaran Pemerintah untuk PVPV berorientasi permintaan

Secara umum, anggaran PVPV—baik dari Kemendikbudristek, Kemnaker maupun K/L teknis lainnya—disusun setiap tahun menyesuaikan dengan rencana strategis lembaga tersebut pada tahun anggaran tertentu berdasarkan inflasi dan proyeksi permintaan/kebutuhan PVPV. Yang dimaksud dengan permintaan/kebutuhan PVPV dalam konteks PVPV mengacu kepada permintaan dari pasar tenaga kerja terhadap pekerja dengan keterampilan atau kualifikasi yang dibutuhkan para pemberi kerja untuk memenuhi persyaratan dari berbagai pekerjaan di berbagai sektor produktif.

Sesuai Peraturan Pemerintah 18 Tahun 2022, anggaran pendidikan ditetapkan bersama oleh Mendikbudristek, Menkeu, dan Menteri PPN/Kepala Bappenas. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2022 tersebut, Pemerintah Daerah dapat memberikan hibah kepada satuan pendidikan formal dan non formal yang bukan merupakan kewenangannya sepanjang perencanaan penganggaran daerah tersebut telah menganggarkan pemenuhan standar pelayanan minimal bidang pendidikan yang menjadi kewenangannya.

Namun, dalam konteks penyusunan anggaran pelatihan kementerian setiap tahunnya, permintaan/kebutuhan PVPV lebih sering diartikan sebagai permintaan akan tempat pelatihan atau animo masyarakat. Hal ini disebabkan oleh minimnya informasi mengenai pasar kerja yang akurat.

Dengan demikian dapat dikatakan hampir tidak mungkin untuk menghitung hasil (kuantifikasi/monetisasi) yang diperoleh dari investasi anggaran tahunan pemerintah di sektor vokasi berdasarkan peningkatan produktivitas tenaga kerja sebagaimana yang diharapkan. Sebaliknya, menafsirkan 'permintaan PVPV' sebagai permintaan tempat pelatihan jauh lebih mudah untuk ditetapkan dan sekaligus sebagai insentif bagi penyelenggara pelatihan untuk menerima pendaftaran siswa sebanyak mungkin guna memaksimalkan pendapatan dari biaya pelatihan.

Di masa datang diharapkan agar penyusunan anggaran dapat

dilakukan dengan lebih realistis, berkelanjutan, dan konsisten untuk memenuhi tantangan revitalisasi PVPV yang komprehensif serta mendukung transformasi struktural ekonomi nasional sebagai norma baru. Untuk itu, sistem PVPV harus berupaya untuk mengidentifikasi dan melaksanakan efisiensi yang lebih besar menyangkut pengelolaan dan penggunaan sumber daya tersebut secara efektif sehingga memberikan dampak yang maksimal. Hal tersebut membutuhkan pengumpulan dan analisis data yang sistematis dan teratur dari pendapatan dan pengeluaran pada keseluruhan sistem. Jika tidak, satu-satunya alternatif yang dapat dilakukan adalah mengidentifikasi dan mengembangkan aliran pendapatan baru yang substansial.

Harus ada pertimbangan yang kuat untuk memberi tugas kepada penyedia layanan pendidikan dan pelatihan yang baik dan berpengalaman untuk mengembangkan model pengumpulan dan analisis data mengenai biaya pelatihan siswa serta penghitungan manfaat dari efisiensi.

Terakhir, agar efektifitas dampak vokasi terhadap ketenagakerjaan dapat dipantau secara terukur, perlu adanya monitor alokasi dana khusus untuk sektor vokasi di masing-masing K/L, pemerintah daerah dan sektor swasta secara rutin dengan parameter yang konsisten. Dengan begitu alokasi APBN/APBD akan lebih optimal dan efektif peruntukannya, dan dapat digunakan sebagai acuan dalam pengembangan PVPV ke depan.

b. Meningkatkan Dukungan Pendanaan dari Industri

Kontribusi keuangan sektor swasta dan industri yang paling sederhana dan langsung untuk pelaksanaan pendidikan dan pelatihan vokasi biasanya dalam bentuk sumbangan dana tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility/CSR*), sumbangan peralatan, pembangunan infrastruktur, serta beasiswa untuk siswa, guru, maupun instruktur. Dukungan tersebut dapat meringankan sekolah, setidaknya sebagian biaya investasi dan operasional yang tinggi, khususnya di sekolah swasta. Pada dasarnya potensi kontribusi bantuan dana dari sektor swasta cukup besar. Untuk itu, pemerintah perlu berupaya memobilisasi potensi tersebut untuk mewujudkan dukungan pendanaan yang lebih kuat dari DUDIKA. Pendanaan tersebut tidak terbatas hanya pada penyelenggaraan PVPV tetapi juga menjangkau lulusan lembaga PVPV yang akan berwirausaha.

Untuk mewujudkan hal tersebut, pemerintah harus terus mengembangkan sistem insentif bagi DUDIKA sehingga mendorong dukungan langsung dan tidak langsung yang lebih besar terhadap pendidikan dan pelatihan vokasi. Insentif fiskal dan non-fiskal harus disiapkan bagi industri yang menyediakan dukungan bagi penyelenggaraan PVPV. Rangkaian inisiatif kebijakan termasuk skema insentif pajak memang telah diperkenalkan dan akan dikembangkan lebih lanjut. Dua peraturan pemerintah tentang insentif pajak (Peraturan Pemerintah Nomor 93 Tahun 2010 dan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2019) telah diberlakukan, termasuk instrumen peraturan turunannya agar dapat beroperasi dengan baik. Kedua landasan hukum tersebut memberikan berbagai insentif pajak kepada perusahaan atas kontribusi mereka pada PVPV dalam berbagai bentuk.



Meski demikian, banyak perusahaan yang masih ragu untuk berinvestasi dalam pengembangan PVPV. Mereka cenderung pasif dan memilih menunggu calon tenaga kerja dengan kualifikasi dan keterampilan yang baik untuk melamar pekerjaan. Pemerintah bersama KADIN Indonesia dan KADIN daerah (KADINda) akan terus melakukan sosialisasi dan diseminasi secara intensif tentang manfaat yang didapatkan dari keterlibatan DUDIKA dalam penyelenggaraan PVPV secara benar.

Sejumlah perusahaan menengah dan besar yang telah melaksanakan pembelajaran di tempat kerja berupa PKL, prakerin, atau magang untuk pencari kerja, mengaku mampu menghemat biaya dan waktu perekrutan, sekaligus mendapatkan kepastian dalam memperoleh tenaga kerja yang kompeten dengan etos kerja yang baik.

Selain hal-hal tersebut, pemerintah dapat pula mengundang mitra pembangunan dan penyelenggara layanan vokasi internasional untuk berpartisipasi dalam perbaikan layanan vokasi di Indonesia melalui kerja sama pembangunan (*development cooperation*). Kerja sama ini harus diprioritaskan untuk perbaikan secara sistemik, sehingga berdampak luas dan berkelanjutan.

Berdasarkan contoh empiris, cukup banyak negara yang mengelola dana keterampilan nasional (*national skills fund/skills development fund*). Dana tersebut dihimpun oleh pemerintah dari sektor swasta untuk kemudian dikembalikan dalam bentuk insentif langsung bagi perusahaan yang ikut serta penyelenggaraan PVPV yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan, seperti penjaminan mutu dan akreditasi yang kredibel.

Dibutuhkan kajian model keuangan secara terperinci, struktur yang paling sesuai, serta perumusan landasan hukum untuk melakukan pembentukan lembaga tersebut di Indonesia.

c. Meningkatkan Akuntabilitas dan Efisiensi Biaya

Peningkatan efisiensi akan tercapai melalui perbaikan mekanisme akuntabilitas dan transparansi. Memperkuat tata kelola dan memberikan otonomi lebih besar kepada lembaga penyelenggara vokasi akan memberikan akuntabilitas terhadap sekolah dan lembaga pelatihan milik negara. Pemerintah akan menerapkan standar akuntabilitas yang lebih tinggi, alih-alih otoritas pengelolaan sekolah yang lebih tinggi, dalam pengelolaan sumber daya. Sehubungan dengan hal ini, pemerintah akan mempercepat pelaksanaan otonomi tersebut di sekolah negeri dengan memberikan perizinan operasional sebagai badan layanan umum (BLUD) bagi SMK negeri yang memiliki tingkat kesiapan yang memadai.

Status BLU/BLUD akan memungkinkan sekolah dan lembaga pelatihan mengelola sumber daya keuangan dengan lebih baik dan lebih fleksibel. Pada saat yang sama, langkah tersebut memungkinkan tambahan pendapatan yang dapat diinvestasikan kembali untuk mendukung proses belajar-mengajar. Operasionalisasi *teaching factory*, sebagai bagian penting dari pembelajaran vokasi akan jauh lebih mudah di bawah kerangka BLU/BLUD. Jika berstatus sebagai BLU/BLUD, sekolah juga dapat mengoptimalkan penggunaan sarana dan prasarana untuk memberikan pelatihan vokasi bagi masyarakat secara luas guna mendukung program pendidikan berkelanjutan.

Potensi sumber efisiensi lainnya adalah dengan

memungkinkan sekolah untuk menerapkan sistem pembelajaran praktik dengan penjadwalan sistem blok (*block system*). Penerapan sistem ini akan meningkatkan efisiensi penggunaan fasilitas dan peralatan. Kebijakan lain yang dapat diterapkan adalah memperkenalkan teknologi *virtual reality* (VR) dan teknologi *augmented reality* (AR) untuk jenis pelatihan keterampilan tertentu. Pendekatan ini dapat mengurangi biaya instruksional dalam jangka menengah dan panjang setelah modal awal yang dibutuhkan untuk pengadaan peralatan VR dan AR diperoleh kembali melalui depresiasi. Oleh karena itu, pemberlakuan digitalisasi secara pesat dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan vokasi merupakan suatu prioritas tertentu. Pembaruan dalam materi yang diberikan dengan teknologi VR dan AR tetap diperlukan, tentu saja dengan biaya yang jauh lebih murah ketimbang mengganti sarana praktik dengan yang baru.

#### F. Kelembagaan dan Regulasi

##### 1. Kelembagaan

Belajar dari keberhasilan negara-negara yang menerapkan PVPV, maka diperlukan suatu lembaga tunggal (*single oversight body*) yang mengatur mekanisme koordinasi antar pemangku kepentingan yang terlibat dalam vokasi untuk memastikan keterlibatan industri dan kesesuaian layanan diklat dengan keterampilan yang diharapkan.

Melalui Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 pemerintah membentuk Tim Koordinasi Nasional Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi (TKNV). Pemangku kepentingan dalam lembaga ini terdiri dari Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Kementerian dan Lembaga terkait, Akademisi/Tenaga Ahli, Masyarakat/Pekerja dan Sektor Swasta/KADIN. TKNV akan mengambil peran sentral dalam tata kelola sistem vokasi nasional dan meningkatkan koordinasi strategis dan keterlibatan berkelanjutan dari seluruh pemangku kepentingan dalam membentuk sistem PVPV yang berorientasi pada permintaan dan masa depan.

Melalui koordinasi dengan pemangku kepentingan vokasi, TKNV akan mengidentifikasi isu-isu terkait vokasi, secara sistematis mengklaster permasalahan serta membentuk Divisi dan Komite Sektoral sebagai *think tank* terkait dengan isu tersebut dan merekomendasikan solusinya ke Pengarah TKNV untuk diterbitkan menjadi kebijakan nasional.

TKNV dibentuk untuk memastikan terlaksananya revitalisasi PVPV dan bertanggung jawab kepada Presiden, dengan tugas:

- 1) mengoordinasikan, menyinergikan, dan mengevaluasi penyelenggaraan revitalisasi pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi secara efektif, menyeluruh, dan terintegrasi dengan melibatkan pemangku kepentingan terkait di tingkat pusat dan daerah; dan

- 2) menyusun dan menetapkan Stranas Vokasi.

Fungsi TKNV:

- 1) mengoordinasikan penyelenggaraan Revitalisasi RPVPV;
- 2) menyinergikan seluruh pemangku kepentingan dalam penyelenggaraan RPVPV; dan
- 3) melaksanakan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan penyelenggaraan RPVPV.

##### 2. Regulasi

Sistem PVPV yang efektif membutuhkan kerangka peraturan yang

kuat dan koheren. Saat ini terdapat setidaknya lima undang-undang yang mengatur atau berpengaruh pada perencanaan dan pelaksanaan PVPV nasional yaitu: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional; Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen; Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi; serta Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Regulasi tersebut secara keseluruhan mencakup hampir seluruh aspek, tetapi masih kurang memiliki konsistensi dan masih memberikan peluang terjadinya pengaturan yang tumpang tindih.

Dalam menjamin pelaksanaan RPVPV, perlu disusun Kerangka Regulasi yang konsisten dan koheren. Koordinasi yang lebih baik di antara kementerian terkait melalui pembentukan Tim Koordinasi Nasional Vokasi (TKNV) dapat meminimalisasi kesenjangan yang ada dan menyelaraskan pelaksanaan PVPV melalui sinkronisasi berbagai peraturan pelaksanaan yang relevan dan bersinggungan. Dengan begitu, terbuka peluang untuk melakukan harmonisasi kerangka regulasi dalam jangka pendek tanpa harus mengubah seluruh Undang-Undang.

Dalam hal penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan vokasi, proses mendasar mengenai pengembangan program dan kurikulum sebagaimana diatur dalam peraturan yang dikeluarkan oleh Kemnaker dan Kemendikbudristek masih belum konsisten dan belum koheren. Selain itu, berbagai peraturan dan ketentuan yang ada saat ini membatasi penyelenggaraan PVPV di tempat kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis dan revisi terhadap seluruh aturan yang ada supaya menjadi lebih memberikan kepastian hukum dan tidak membingungkan perusahaan dalam menyelenggarakan pembelajaran di tempat kerja.

Harmonisasi peraturan untuk mencapai kerangka regulasi yang koheren membutuhkan koordinasi yang kuat. Hal ini membutuhkan satuan pengawasan yang dapat melakukan koordinasi lintas kementerian terkait dan para pemangku kepentingan untuk bekerja bersama merevisi peraturan pemerintah dan/atau peraturan kementerian terkait. Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat dua agenda prioritas yang harus dilakukan secara berurutan untuk memperkuat kerangka peraturan pendidikan dan pelatihan vokasi:

- 1) menyelaraskan implementasi undang-undang yang ada dengan merevisi peraturan pemerintah dan/atau peraturan menteri terkait; dan
- 2) mengembangkan kerangka regulasi *omnibus* untuk mendukung sistem pendidikan dan pelatihan vokasi nasional.



G. Rencana Aksi Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi

Strategi 1. Membangun sistem informasi pasar kerja yang mutakhir dan komprehensif dalam menggambarkan struktur tenaga kerja, karakteristik tenaga kerja, persediaan dan kebutuhan tenaga kerja secara komprehensif					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait
1.1. Tersedianya Informasi Pasar Kerja Nasional yang andal dan berfungsi dengan baik.	1.1.1. Mengembangkan IPK, meliputi pengembangan basis data digital dan sistem informasi yang berisi di antaranya lowongan kerja dengan profil keterampilan komprehensif yang dibutuhkan, dengan informasi yang bersifat <i>real time</i> untuk memfasilitasi <i>labor market clearing mechanism</i> .	Informasi Pasar Kerja (IPK) berfungsi dengan baik ditandai oleh tersedianya layanan IPK di 34 Provinsi	Desember 2024	Kemnaker	Seluruh K/L Pemerintah Daerah KADIN
	a. Menerapkan kewajiban kepemilikan akun SIAPKerja pada setiap peserta dan/atau lulusan PVPV	Cakupan kepemilikan akun SIAPKerja berbasis NIK pada peserta dan/atau lulusan PVPV mencapai 50%	Desember 2024	Kemnaker	Kemdagri Kemdikbud, K/L terkait
	b. Menerapkan kewajiban pencantuman informasi lowongan pekerjaan dan rencana kebutuhan tenaga kerja dari seluruh pemberi kerja, K/L, Pemerintah Daerah, DUDIKA, dan investor masuk ke dalam ekosistem aplikasi SIAPKerja.	Meningkatnya cakupan pemberi kerja berbasis NIB dan Non NIB secara bertahap meningkat 10% setiap tahun	Desember 2022	Kemnaker	Kemdagri Kemnaperin Kemenpan RB Penda KADIN BKPM BUMN BUMD K/L terkait
	c. Melakukan penguatan Kelembagaan dan Pengembangan Ekosistem Pasar Kerja berbasis wilayah, kawasan,	Operasionalisasi Lembaga Pengelola Pelayanan IPK	Juli 2024	Kemnaker	Kemdagri Kemnaperin Kemendes



Strategi 1. Membangun sistem informasi pasar kerja yang mutakhir dan komprehensif dalam menggambarkan struktur tenaga kerja, karakteristik tenaga kerja, persediaan dan kebutuhan tenaga kerja secara komprehensif					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait
	komunitas, desa.	Secara bertahap meningkatkan penggunaan IPK dengan jumlah 5 kelurahan setiap tahun			PDT K/L terkait
	d. Mengembangkan kapasitas SDM Pengelola dan Pelayanan IPK.	Jumlah SDM Pengelola dan IPK meningkat kapasitasnya setiap tahun sebesar 10% dari jumlah petugas pelayanan IPK	Januari 2024	Kemnaker	Pemda KADIN K/L terkait
	e. Mengembangkan penguatan kolaborasi dan jejaring berbagai pihak dalam pembangunan IPK meliputi mekanisme bagi-pakai data bagi seluruh pemangku kepentingan.	Integrasi Aplikasi dengan sistem pasar kerja milik daerah dan swasta dapat di implementasikan dengan cakupan 50%	Januari 2024	Kemnaker	Kominfo Pemda
	f. Melakukan perluasan Jangkauan Layanan Pasar Kerja berbasis wilayah, Kawasan, komunitas, Lembaga PVPV dan desa.	Pembentukan Kios/Anjungan SIAPKerja/Bursa Kerja dengan target 5 kawasan pertahun	Desember 2024	Kemnaker	Kemnakerin Pemda KADIN
	g. Penguatan kerangka regulasi tentang Pasar Kerja Inklusif	Regulasi Pasar Kerja Inklusif	Januari 2023	Kemnaker	Kemko PMK Bappenas Seluruh K/L

Strategi 1. Membangun sistem informasi pasar kerja yang mutakhir dan komprehensif dalam menggambarkan struktur tenaga kerja, karakteristik tenaga kerja, persediaan dan kebutuhan tenaga kerja secara komprehensif					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait
1.2. Terbangunnya Skill Monitoring System (Sistem Pemantauan Keterampilan) yang berfungsi baik untuk mengawal dinamika struktural ekonomi nasional	h. Pengembangan Pasar Kerja Inklusif bagi perempuan, kaum muda dan penyandang disabilitas	Sarana prasarana dan fitur layanan pasar kerja yang mudah diakses tersedia di aplikasi dan layanan SIAPkerja.	Desember 2024	Kemnaker	Kemenerin Penda KADIN
	1.2.1. Mengembangkan Sistem Pemantauan Keterampilan (Skill Monitoring System) untuk melakukan monitoring terhadap dinamika bauran keterampilan, mengukur/memprediksi permintaan terampil dalam jangka menengah-panjang.	Tersedianya Sistem Pemantauan Keterampilan	Desember 2024	Kemnaker	Bappenas Kemenko Perekonoman Kemenko PMK Kemenko Marines K/L sektoral Penda KADIN
	a. Mengembangkan sistem pelaporan dinamika keseimbangan antara pasokan dan permintaan tenaga kerja dengan keterampilan tertentu.	Sistem pelaporan dinamika tenaga kerja	Desember 2024	Kemnaker	
	b. Menerbitkan Critical Occupation List (COL) yang telah dimutakhirkan secara periodik dengan Occupation Outlook 2020 sebagai baseline data.	Laporan Update COL	Desember 2024	Kemnaker	
	c. Menerbitkan analisis kebutuhan tenaga kerja sektoral	Laporan Analisis Kebutuhan Tenaga Sektoral. Contoh: Lapangan kerja hijau Pekerjaan Digital	Desember 2024	Kemnaker	



Strategi 1. Membangun sistem informasi pasar kerja yang mutakhir dan komprehensif dalam menggambarkan struktur tenaga kerja, karakteristik tenaga kerja, persediaan dan kebutuhan tenaga kerja secara komprehensif					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait
1.3. Tersedianya kerangka permintaan tenaga kerja (labor demand framework) sesuai strategi ekonomi nasional, dan diperbarui setiap 5 (lima) tahun	1.3.1. Mengembangkan perencanaan tenaga kerja (manpower planning) secara komprehensif pada tataran makro yang sejalan dengan struktur ekonomi nasional dan sektor-sektor prioritas.	Industri pengolahan - Pariwisata Dokumen perencanaan tenaga kerja (PTK 2023-2024)	Desember 2024	Kemnaker	Bappenas, Kemenko Perekonomian, PMK, Kemenko Marinvest, K/L sektoral, pemda, KADIN.
	a. Melakukan asesmen kapasitas dan potensi dunia usaha dan dunia industri skala nasional dan internasional dalam mendukung kebijakan ekonomi nasional.	Laporan asesmen	Desember 2024	Kemnaker	Kemenko PMK, Kemenko Marinvest, K/L sektoral, pemda, KADIN.
	b. Melakukan sinkronisasi strategi pembangunan dan implikasi ketenagakerjaan tingkat nasional dan daerah.	Dokumen perencanaan tenaga kerja daerah (PTKD)	Desember 2024	Kemnaker	Kemenko PMK, Kemenko Marinvest, K/L sektoral, pemda, KADIN.
	c. Melakukan penyusunan regulasi Sistem Informasi Pasar Kerja (SIPK)	Regulasi SIPK	Desember 2024	Kemnaker	Kemenko PMK, Kemenko Marinvest, K/L sektoral, pemda, KADIN.
	d. Menyusun strategi perluasan pengguna SIPK	2 juta pengguna aktif SIPK	Desember 2024	Kemnaker	Kemenko PMK, Kemenko Marinvest, K/L sektoral, pemda, KADIN.
1.4. Tersedianya kebutuhan tenaga kerja	1.4.1. Pembangunan bursa kerja khusus/pusat pengembangan karir yang terhubung dengan SIPK	Pembangunan bursa kerja khusus / pusat pengembangan karir	Desember 2024	Kemdikbudris tek Kemnaker	Kemenko PMK, Kemenko Marinvest, K/L sektoral.

Strategi 1. Membangun sistem informasi pasar kerja yang mutakhir dan komprehensif dalam menggambarkan struktur tenaga kerja, karakteristik tenaga kerja, persediaan dan kebutuhan tenaga kerja secara komprehensif					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait
pada jabatan kerja sesuai KKN level 2 sampai 6, baik dari segi jumlah maupun kompetensi keahliannya (jenis jenjang)		di seluruh Lembaga PVPV secara bertahap			pemda, KADIN.
	a. Membentuk bursa kerja khusus pengembangan karir pendidikan tinggi vokasi yang terhubung dengan SIPK	Bursa kerja khusus pendidikan tinggi vokasi bertumbuh 10% per tahun	Desember 2024	Kemdikbudristek Kemnaker	PMK, Kemenko Marines, K/L sektoral, pemda, KADIN.
	b. Membentuk bursa kerja khusus pengembangan karir dan penelusuran lulusan ( <i>tracer study</i> ) SMK PK	Bursa kerja khusus SMK PK bertumbuh 10% per tahun.	Desember 2024	Kemdikbudristek Kemnaker	PMK, Kemenko Marines, K/L sektoral, pemda, KADIN.
	c. Membangun dan mengembangkan sistem pemetaan kebutuhan tenaga kerja	Satu (1) sistem pemetaan kebutuhan tenaga kerja	Desember 2024	Kemnaker	Kemdikbudristek, K/L, dan Pemerintah Provinsi
	d. Melakukan penataan penugasan pendidikan menengah kejuruan berdasarkan SIPK	Satu (1) sistem penataan pendidikan menengah kejuruan	2030	Kemdikbudristek	Kemnaker, K/L, dan Pemerintah Provinsi
	e. Pemetaan jumlah kebutuhan tenaga kerja pada jabatan kerja sesuai KKN level 2 sampai 6 sesuai dengan kebutuhan pasar kerja	Peta kebutuhan tenaga kerja pada jabatan kerja sesuai KKN level 2 sampai 6	Setiap Tahun mulai 2024	Kemnaker	Kemdikbudristek, K/L, dan Pemerintah Provinsi, KADIN
	f. Melakukan pemutakhiran peta kebutuhan tenaga kerja secara berkala	Peta kebutuhan tenaga kerja 3 tahunan	Setiap 3 tahun, dimulai pada 2024	Kemnaker	Kemdikbudristek, K/L, dan Pemerintah Provinsi, KADIN
1.5. Tersedianya Data Penelusuran	1.5.1. Tersusunnya pedoman pelaksanaan penelusuran lulusan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi yang integratif dan	Pedoman penelusuran lulusan Pendidikan Vokasi	Juli 2024	Tim Pelaksana	Kemnaker, Kemdikbudristek, Kemenperin, KADIN.



Strategi 1. Membangun sistem informasi pasar kerja yang mutakhir dan komprehensif dalam menggambarkan struktur tenaga kerja, karakteristik tenaga kerja, persediaan dan kebutuhan tenaga kerja secara komprehensif					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait
Lulusan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi yang Integratif dan Terpusat di SIPK	terpusat di SIPK	dan Pelatihan Vokasi			
	1.5.2. Mengembangkan Kanal Sistem Penelusuran Lulusan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi melalui SIPK	Aplikasi Penelusuran Lulusan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi yang terbaharui secara berkala	Setiap Tahun mulai tahun 2024	Kemnaker	dan K/L terkait Kemdikbudristek, Kemenperin, dan K/L terkait
	1.5.3. Melaksanakan penelusuran alumni pendidikan tinggi vokasi yang terkumpul di SIPK	Tersedianya laporan penelusuran alumni ( <i>tracer study</i> )	2024	Kemdikbudristek	Kemenperin K/L terkait
	1.5.4. Melaksanakan penelusuran lulusan ( <i>tracer study</i> ) SMK PK yang terkumpul di SIPK	Tersedianya laporan penelusuran lulusan ( <i>tracer study</i> ) SMK PK	2024	Kemdikbudristek	PMK, Kemenko Marinvest, K/L sektoral, pemda, KADIN.
	1.5.5. Melaksanakan penelusuran lulusan pelatihan vokasi yang terkumpul di SIPK	Tersedianya laporan lulusan pelatihan yang ditelusuri	Setiap Tahun mulai 2024	Kemnaker, K/L	K/L terkait
1.6. Tersedianya yang SIPK yang komprehensif, terintegrasi, dan mutakhir dapat diakses secara terbuka	Mengintegrasikan IPK, SMS, Perencanaan Tenaga Kerja, Bursa Kerja, dan Penelusuran Lulusan	SIPK berfungsi dengan baik	2024	Kemnaker	Kementerian PPN/Bappenas, Kemenko Perekonomian, PMK, Kemenko Marinvest, K/L sektoral, pemda, KADIN.

Strategi 2. Memperkuat peran KADIN dalam penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi yang berorientasi ke permintaan (demand-oriented TVE)					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait
2.1. Tersedianya data kebutuhan pasar tenaga kerja (jenis okupasi, kompetensi dan jumlah tenaga kerja, dll.), dan proyeksi ke depan	2.1.1. Meningkatkan kesadaran dan kepatuhan asosiasi dan DUDIKA untuk menyampaikan informasi lowongan pekerjaan melalui SIPK	SIPK, kenaikan target partisipasi DUDIKA 25% dari baseline	Q4 2023	KADIN Indonesia	Kemnaker, KADINDA
	a. Menganalisis dan menetapkan baseline partisipasi dan mekanisme DUDIKA dalam SIPK yang ada	Hasil analisis baseline SIPK yang ada.	Q2 2023		
	b. Membangun sistem penyampaian data secara berjenjang yang konsisten dan terstruktur, dari daerah ke pusat	Konsep mekanisme dan penyampaian data	Q4 2023		
	c. Sosialisasi pentingnya kebutuhan nasional akan SIPK yang akurat untuk mengatasi mismatch ketenagakerjaan ke asosiasi dan DUDIKA.	Sosialisasi tentang SIPK dan pelatihan pengisian penyampaian data	Q2 2023		
	d. Sosialisasi bagi kawasan industri yang belum memiliki informasi pasar kerja, dan mendorong pengelola kawasan untuk membentuk layanan informasi pasar kerja	Sosialisasi dan pelatihan pembentukan informasi pasar kerja di seluruh kawasan industri	Q2 2023		
	e. Penguatan kapasitas bagi kawasan industri yang telah memiliki informasi pasar kerja	Pelatihan dan "upgrading" SIPK	Q2 2024		
	2.1.2. Menyediakan proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektoral	Hasil kompilasi kebutuhan tenaga sektoral nasional	Q3 2023	KADIN Indonesia	Kemnaker Kemenperin Kendbudristek K/L terkait



Strategi 2. Memperkuat peran KADIN dalam penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi yang berorientasi ke permintaan (demand-oriented TVET)						
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait	
2.2. Meningkatkan peran DUDIKA dalam penerbitan standar kompetensi kerja yang terkini (baru atau terbaru)	a. Menyusun modul panduan membuat proyeksi kebutuhan tenaga kerja mikro	Modul panduan membuat proyeksi kebutuhan tenaga kerja	Q2 2023		Dinas Kabupaten/ Kota	
	b. Meningkatkan kapasitas anggota KADIN dalam menyusun proyeksi kebutuhan tenaga kerja mikro melalui sosialisasi dan pelatihan	Sosialisasi dan pelatihan	Q2 2023		Kemnaker	
	c. Mengkompilasi proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektoral nasional	Data kebutuhan tenaga kerja sektoral nasional	Q3 2023		Kemnaker	
	2.2.1. Mengusulkan mekanisme penyusunan standar kompetensi kerja yang efektif dan efisien, yang mampu menghadapi perkembangan teknologi dan proses bisnis yang cepat berubah (demand- and future oriented)	Dokumen analisis dan rekomendasi percepatan mekanisme penyusunan standar kompetensi kerja diserahkan ke TKNV dan Kemnaker untuk ditindak lanjuti	Q2 2023	KADIN Indonesia	Kemnaker K/L teknis yang relevan BNSP	
	a. Menganalisa mekanisme dan proses penyusunan standar kompetensi kerja dan rekomendasi percepatan prosesnya melalui penelitian dan workshop/diskusi kelompok terpumpun dengan K/L terkait	Kompilasi hasil penelitian, diskusi kelompok terpumpun	Q1 2023	KADIN Indonesia	Kemnaker K/L teknis yang relevan BNSP	
2.2.2. Menginisiasi penyusunan standar		Peta jalan jenis	Setiap	KADIN	Kemnaker	

Strategi 2. Memperkuat peran KADIN dalam penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi yang berorientasi ke permintaan (demand-oriented TVEI)						
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait	
	kompetensi oleh DUDIKA bersama K/L dan asosiasi sektor terkait	kebutuhan standar kompetensi kerja yang dibutuhkan oleh DUDIKA terkini dan masa depan	tahun	Indonesia	K/L teknis yang relevan BNSP	yang
	a. Memfasilitasi tersedianya sumber daya penyusun standar kompetensi kerja di DUDIKA	50 orang per tahun yang tersebar secara proporsional berdasarkan sektor DUDIKA	Setiap tahun	KADIN Indonesia	Kennaker K/L teknis yang relevan BNSP	yang
	b. Melakukan koordinasi dengan K/L dan asosiasi terkait dalam menyusun dan melakukan review standar kompetensi kerja	Draft rancangan standar kompetensi kerja	Setiap tahun	KADIN Indonesia	Kennaker K/L teknis yang relevan BNSP	yang
	c. Melakukan/menginisiasi workshop/diskusi terpumpun secara periodik untuk identifikasi dan updating kebutuhan kompetensi kerja DUDIKA terkini	Dokumen/laporan kebutuhan kompetensi kerja terkini	Setiap tahun	KADIN Indonesia	Kennaker K/L teknis yang relevan BNSP	yang
	d. Menyusun peta jalan jenis kebutuhan standar kompetensi kerja yang dibutuhkan oleh DUDIKA terkini dan masa depan	Dokumen/laporan kebutuhan kompetensi kerja terkini	2023	KADIN Indonesia	Kennaker K/L teknis yang relevan BNSP	yang
	e. Menyusun SKKNI untuk semua sektor dengan menggandeng asosiasi sektor terkait	Peta Jalan standar kompetensi kerja yang dibutuhkan DUDIKA	2024	KADIN Indonesia	Kennaker K/L teknis yang relevan BNSP	yang
2.2.3. Meningkatkan skema penyediaan dan				MRA untuk 1 negara	KADIN	Kennaker



Strategi 2. Memperkuat peran KADIN dalam penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi yang berorientasi ke permintaan (demand-oriented TVEI)						
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait	
	pengakuan kompetensi tenaga kerja terampil internasional melalui <i>Mutual Recognition Arrangement</i> (MRA)	di satu (1) sektor profesi		Indonesia	K/L teknis yang relevan	yang relevan
	a. Melakukan kolaborasi dengan BNSP untuk review skema MRA	Kesepakatan rencana aksi bersama	2023	KADIN Indonesia	Kennaker K/L teknis yang relevan	yang relevan
	b. Memetakan MRA yang sudah ada dan membuat rencana kerja bersama BNSP mengacu ke skala prioritas berdasarkan negara dan profesi	Hasil penelitian dan rencana kerja	2023	KADIN Indonesia	Kennaker K/L teknis yang relevan	yang relevan
	c. Memfasilitasi pilot project untuk 1 MRA di 1 negara	MRA disahkan di 1 negara dan 1 sektor profesi	2024	KADIN Indonesia	Kennaker K/L teknis yang relevan	yang relevan
2.3. Memperkuat peran DUDIKA dalam meningkatkan kemampuan kerja lulusan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi melalui akses pemaangan dan praktik yang berkualitas	2.3.1. Memfasilitasi program kemitraan antara DUDIKA, lembaga PVPV dan Pemda	Terjadi peningkatan program kemitraan yang berkualitas di empat (4) provinsi percontohan	Q4 2024	KADIN Indonesia	Kemdikbudristek Kennaker K/L teknis yang relevan	yang relevan
	a. Sosialisasi ke DUDIKA dan Pemprov/pemda oleh KADINDA dan mempromosikan sistem pembelajaran PVPV di dua tempat (dual-system), di lembaga pendidikan/ lembaga pelatihan dan di industri (magang, praktik kerja) sebagai strategi SDM untuk rekrutmen tenaga kerja produktif dan pengembangan karir	Sosialisasi dan pemaangan dan praktik kerja sebagai strategi SDM di 34 provinsi secara daring dan luring	2024	KADIN Indonesia	Kemperin Kennaker K/L teknis yang relevan	yang relevan

Strategi 2. Memperkuat peran KADIN dalam penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi yang berorientasi ke permintaan (demand-oriented TVEI)					
Sasaran 2030	Rencana Tindak yang efisien dan efektif	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait
	b. Mendorong DUDIKA dalam penyelarasan kurikulum PVPV dan penyusunan modul pembelajaran	Memfasilitasi Pilot project untuk 1 berdasarkan sektor & 1 berdasarkan geografis	2023	KADIN Indonesia	Kemenperin Kemnaker K/L teknis yang relevan
	c. Sosialisasi/pelatihan Cost and Benefit analysis atas pelaksanaan magang/praktik kerja	Workshop/pelatihan	2023	KADIN Indonesia	Kemenperin K/L teknis yang relevan
	d. Coaching Clinic insentif pajak Super Tax Deduction	Workshop/pelatihan	2023	KADIN Indonesia	Kemenperin K/L teknis yang relevan
	e. Menyelenggarakan pelatihan Pelatih Tempat Kerja (PTK / In-Company Training) untuk instruktur di perusahaan & guru/mentor di institusi pendidikan/pelatihan	KADINDA di seluruh provinsi menyediakan layanan pelatihan PTK	2030		Kemenperin K/L teknis yang relevan
	f. Penjaminan mutu lulusan PVPV melalui Sertifikasi kompetensi	Sertifikasi kompetensi lulusan	2023		BNSP
	g. Melakukan penempatan kerja bagi lulusan PVPV yang sesuai kebutuhan DUDIKA.	Pilot project di 1 daerah terpilih	2023		K/L teknis yang relevan, Pemprov/Pemda
	h. Uji coba pelaksanaan di 4 provinsi oleh KADINDA Provinsi setempat sebagai percontohan (good practice) untuk diduplikasi ke propinsi/daerah lain (upscaleing)	Laporan/dokumentasi pelaksanaan dan evaluasi hasil peningkatan kompetensi / produktivitas kualitatif dan	2023		K/L teknis yang relevan, Pemprov/Pemda

Strategi 2. Memperkuat peran KADIN dalam penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi yang berorientasi ke permintaan (demand-oriented TVET)					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait
	2.3.2. Menyediakan pendidik/instruktur dari DUDIKA, pelatih di tempat kerja (PTK/mentor), dan asesor kompetensi yang bersertifikat resmi (nasional/internasional)	kuantitatif Skema sertifikasi tenaga pendidik/instruktur dari DUDIKA, PTK dan asesor	2024		Kemenperin Kemnaker K/L teknis yang relevan
	a. Penyusunan SKKNI dan pembentukan LSP PTK untuk praktik industri bersama dengan Kemnaker, BNSP dan K/L terkait	Skema sertifikasi nasional PTK telah disahkan	2024		BNSP K/L teknis terkait
	b. Pelatihan PTK bagi penyelenggara pemagangan/praktik industri oleh KADINDA setempat, bekerja sama dengan K/L dan Pemda terkait	20% perusahaan penyelenggara pemagangan/praktik industri memiliki mentor/ PTK yang bersertifikat resmi	2030		K/L teknis yang relevan, Pemprov/Pemda
	c. Sertifikasi asesor dan pendidik/instruktur dari DUDIKA untuk lembaga PVPV melalui RPL (Rekognisi Pembelajaran Lampau)	Mekanisme sertifikasi tenaga ahli dari DUDIKA sebagai pendidik instruktur di lembaga PVPV disahkan	2024		K/L teknis yang relevan, BNSP
	2.3.3. Mendukung penjaminan mutu kelembagaan dan lulusan PVPV	Panduan bagi lembaga PVPV untuk meningkatkan kualitas lulusan melalui kemitraan dengan DUDIKA	2024		K/L teknis yang relevan, BNSP, Pemprov/Pemda sLA-LPK
	a. Penjaminan mutu kelembagaan	Dokumen acuan	2023		K/L teknis yang



Strategi 2. Memperkuat peran KADIN dalam penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi yang berorientasi ke permintaan (demand-oriented TVEI)					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait
2.4. Meningkatkan peran KADIN dalam mendukung pendanaan PVPV	disesuaikan dengan kriteria vokasi	penjaminan mutu kelembagaan vokasi			relevan, Pemprov/Pemda
	b. Sosialisasi sarana & prasarana layak untuk PVPV	Sosialisasi dan buku panduan	2024		K/L teknis yang relevan, Pemprov/Pemda
	c. Penjaminan mutu lulusan PVPV melalui Sertifikasi kompetensi yang diakui oleh DUDI	Pilot project pada 3 skala usaha/ sektor untuk pengakuan kompetensi	2024		K/L teknis yang relevan, BNSP Pemprov/Pemda
	2.4.1. Mendukung pengembangan skema <i>skill development fund (SDF)</i>	Koordinasi penyempurnaan regulasi program insentif agar lebih menarik	Q4 2023	KADIN Indonesia	Kemendikbudristek Kemenerin Kemnaker K/L teknis yang relevan OJK BEI
	a. Penelitian skema SDF yang sudah ada dan dari negara lain, dan diskusi kelompok terpumpun pemangku kepentingan terkait	Opsi-opsi skema SDF diserahkan ke TKNV	2024	KADIN	Seluruh K/L yang relevan
	2.4.2. Menggerakkan DUDIKA untuk melakukan <i>cost sharing</i> dalam penyelenggaraan PVPV melalui sosialisasi dan program kemitraan	20% industri menengah ke atas menyediakan sarana & prasarana berdasarkan standar yang ditetapkan	Q4 2023	KADIN Indonesia	Kemenkeu, DJP Kemenerin Kemendikbudristek Kemnaker HKI
	a. Memfasilitasi <i>pilot project</i> di salah satu kawasan prioritas	Dokumentasi dampak kerja sama sebagai <i>“best</i>	2024	KADIN Indonesia	K/L teknis yang relevan, Pemprov/Pemda

Strategi 2. Memperkuat peran KADIN dalam penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi yang berorientasi ke permintaan (demand-oriented TVET)					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait
2.5. Meningkatkan peran DUDIKA dalam mengembangkan ekosistem vokasi yang produktif dan berkesinambungan melalui wadah melalui Tim Koordinasi Daerah Vokasi (TKDV) dan Komite Sektoral	2.5.1. Pembentukan Komite Sektoral yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan yang relevan (kementerian, pemda, penyelenggara PVPV, akademisi, tenaga ahli, asosiasi, perusahaan, komunitas, lembaga internasional, serikat pekerja, dsb.) sebagai sarana pengembangan PVPV ( <i>think-tank</i> )	<i>practice</i> Dokumen strategis dan rencana aksi untuk mempersiapkan ketersediaan tenaga kerja dan diserahkan ke TKNV untuk ditindaklanjuti oleh K/L yang relevan melalui tiga (3) Komite Sektoral	2024	KADIN Indonesia KADIN Daerah	Kemnaker Pemerintah Daerah
	a. Penyusunan panduan mekanisme dan kriteria pembentukan Komite Sektoral dengan mengadopsi pengalaman dari lembaga nasional/internasional dan mengadaptasi sesuai dengan konteks Indonesia	Tersusunnya panduan pembentukan Komite Sektoral	2023	KADIN Indonesia	K/L teknis yang relevan, Pemprov/Pemda
	b. Inventarisasi sektor yang membutuhkan perhatian khusus dalam mempersiapkan tenaga kerja terampil untuk mendukung industri nasional (FGD, loka karya, penelitian)	Hasil penelitian	2023	KADIN Indonesia	K/L teknis yang relevan, Pemprov/Pemda
	c. Penjarangan topik PVPV untuk diangkat ke skala nasional melalui Komite Sektoral (FGD, loka karya, penelitian)	Rekomendasi sektor dan atau topik yang akan dibahas di dalam Komite Sektoral	2022	KADIN Indonesia	K/L teknis yang relevan, Pemprov/Pemda

Strategi 2. Memperkuat peran KADIN dalam penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi yang berorientasi ke permintaan (demand-oriented TVET)					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait
	d. Pilot project Komite Sektoral di sektor prioritas dan sektor masa depan. Contoh: Kebutuhan tenaga kerja kompeten dalam menghadapi perkembangan ekonomi atau perubahan teknologi baru (IR 4.0/transformasi digital, pekerjaan hijau/ green jobs, elektrifikasi otomotif, dsb.)	Pilot project tiga (3) Komite Sektoral	2024	KADIN Indonesia	K/L teknis yang relevan, Pemprov/Pemda
	2.5.2. Mendukung pembentukan Tim Koordinasi Daerah Vokasi (TKDV) yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan yang relevan di provinsi (pemda, penyelenggara PVPV, akademisi, tenaga ahli, asosiasi, perusahaan/KADINDA, komunitas, serikat pekerja, dsb.) sebagai wadah pengembangan vokasi di provinsi terkait dan sebagai mitra dari TKNV	Terbentuknya TKDV di 30% provinsi se-Indonesia, dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan vokasi di provinsi	Q4 2024	KADINDA	Pemprov/Pemda Asosiasi Penyelenggara PVPV DUDIKA
	a. Sosialisasi Perpres 68/2022 dengan fokus pembentukan TKDV di provinsi oleh TKNV di 34 provinsi	Sosialisasi secara daring dan luring, dibagi dalam 3 klaster wilayah Indonesia (timur, tengah, barat)	Q4 2023	KADIN Indonesia KADINDA terkait	TKNV
	b. Pilot Project Kadin Daerah sebagai mitra pendirian TKDV di provinsi percontohan	Terbentuknya TKDV di 30% provinsi se-Indonesia, dengan melibatkan seluruh	Q4 2023	KADIN Indonesia KADINDA	Pemprov/Pemda Asosiasi Penyelenggara PVPV DUDIKA



Strategi 2. Memperkuat peran KADIN dalam penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi yang berorientasi ke permintaan (demand-oriented TVEI)					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab terkait	K/L Terkait
		pemangku kepentingan vokasi di provinsi, diformalisasi dengan terbitnya Pergub.			

Strategi 3. Mewujudkan lembaga koordinasi vokasi yang efektif, efisien, fleksibel, dan lincah menyesuaikan dengan kebutuhan					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait
3.1.Meningkatkan peran seluruh pemangku kepentingan dalam penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi	3.1.1.Membangun kesepakatan bersama melalui konsultasi di berbagai jenjang yang diikuti dengan kesepakatan bersama tentang peran, dan pembagian tugas dalam mencapai stranas vokasi	Kesepakatan pemangku kepentingan utama (key stakeholders) yang terinternalisasi dalam pengembangan, perencanaan, dan implementasi komitmen bersama PVPV	Agustus-September 2022	Tim Pelaksana	Kemenko Perencanaan, Kemenko PMK, Kemenko Marves, Kementerian PPN/Bappenas, Kemendikbud, Kemnaker, Kemenperin, Kemenhub, Kemenparekraf, BNSP, KADIN, semua penyelenggara pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi.
	a. Membangun kesepakatan bersama tentang satu pendekatan yang komprehensif bagi implementasi, monitoring dan evaluasi Stranas Vokasi di antara seluruh pemangku kepentingan tentang pembagian tugas dan peran untuk masing-masing pemangku kepentingan serta sinergi di antaranya.	Komitmen bersama seluruh pemangku kepentingan	2022		
	b. Membangun kesepakatan di antara semua pemangku kepentingan untuk menerima Strategi Nasional Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi sebagai dokumen penuntun dan menjadikannya dasar dalam membuat perencanaan dan pelaksanaan	Stranas Vokasi menjadi dokumen acuan (guiding document) bagi penyelenggaraan PVPV	2022		

	c. Sosialisasi dan diseminasi Strategi Nasional Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi kepada pemerintah provinsi dan kabupaten/kota	Kegiatan sosialisasi ke 37 provinsi dan 514 kabupaten/kota	2023		
3.2.Terselenggarany a monitoring dan evaluasi untuk memastikan dampak revitalisasi pendidikan vokasi pelatihan vokasi secara masif pada kementerian/ lembaga dan pemerintah daerah serta pemangku kepentingan lainnya.	3.2.1. Pengembangan kapasitas bagi seluruh pihak yang terlibat untuk melaksanakan monitoring dan evaluasi berbasis hasil di tingkat nasional dan daerah.	Sistem monitoring dan evaluasi berbasis hasil	Mulai Januari 2023	Tim Pelaksana	idem
	a. Menyusun secara rinci sistem, metode, dan pendekatan bagi implementasi monitoring Strategi Nasional Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi berbasis hasil (result-based).	Sistem monitoring dan evaluasi berbasis hasil	2023	Tim Pelaksana	idem
	3.3.1. Menyiapkan pengaturan secara teknis Tim Koordinasi Nasional Vokasi sebagai lembaga pengendalian/ pengawasan tunggal (single oversight body), yang meliputi: (a) tugas pokok dan fungsi; (b) struktur organisasi; (c) keanggotaan; (d) tata kelola; (e) mekanisme kerja; dan (f) pembiayaan.	Permenko PMK tentang tugas pokok fungsi Timkornas, struktur organisasi, keanggotaan dll	2022	Tim Pelaksana	idem
3.3.Terbentuknya Tim Koordinasi Nasional Vokasi (TKNV) sebagai lembaga koordinasi untuk pengendalian dan pengawasan tunggal	3.3.2. Mempersiapkan dan melengkapi sarana dan prasarana untuk operasional TKNV	Sarana, prasarana dan SDM lengkap	Des 2022	Tim Pelaksana	idem
	a. Terlaksananya tugas dan fungsi	TKNV beroperasi	Jan 2023	Tim	idem



pelaksanaan sistem pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi	TKNV yang didukung oleh kapasitas sumber daya yang baik	secara penuh		Pelaksana	
	b. Mengisi organisasi TKNV dengan personil pelaksana				
	c. Menyusun program kerja dan mekanisme kerja TKNV				
	d. Meningkatkan kapasitas personil pelaksana TKNV, serta focal point Pokja K/L dan pemangku kepentingan lainnya.				
3.4. Tersosialisasi nnya Stranas RPVPV dan TKNV secara nasional.	3.4.1. Menyusun strategi komunikasi untuk menjelaskan Stranas RPVPV dan TKNV secara efektif kepada pemangku kepentingan lebih luas.	Strategi komunikasi Stranas RPVPV dan TKNV	2022	Tim Pelaksana	idem
	a. Menyiapkan materi sosialisasi TKNV untuk seluruh pemangku kepentingan				
	b. Menyiapkan materi publikasi dan media komunikasi untuk menyosialisasikan TKNV dan pentingnya vokasi ke masyarakat umum				
	c. Melaksanakan sosialisasi dan diseminasi tentang TKNV kepada pemerintah daerah.				
3.5. Terbentuknya lembaga koordinasi di tingkat daerah untuk mendukung pelaksanaan tugas TKNV di	3.5.1. Melakukan asesmen tentang lembaga koordinasi yang paling tepat dan efektif di tingkat provinsi dan kabupaten/kota	Laporan Asesmen	2023	Tim Pelaksana	idem
	3.5.2. Mengembangkan pedoman umum dan pedoman teknis pembentukan organisasi Tim Koordinasi Daerah Vokasi (TKDV)				
	3.5.3. Mendorong dan memfasilitasi terbentuknya lembaga atau fungsi				

Strategi 3. Mewujudkan lembaga koordinasi vokasi yang efektif, efisien, fleksibel, dan lincah menyesuaikan dengan kebutuhan						
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait	
daerah	koordinasi dan pengawasan di daerah	provinsi/kab/kota seluruh Indonesia				
3.6. Terbentuknya Komite Sektoral ( <i>sectoral skills council</i> )	3.6.1. Mendorong dan memfasilitasi terbentuknya Komite Sektoral ( <i>sectoral skills council</i> )	Terbentuk 3 (tiga) Komite Sektoral	2024	Tim Pelaksana	idem	
3.7. Terwujudnya peraturan perundang-undangan PVPV yang harmonis, sinkron, dan sinergis	3.7.1. Melaksanakan analisis dan evaluasi peraturan perundang-undangan PVPV	Laporan hasil analisis dan evaluasi peraturan perundang-undangan PVPV	Setiap Tahun	Tim Pelaksana	idem	
	3.7.2. Menetapkan rekomendasi penyelarasan peraturan perundang-undangan PVPV	Rekomendasi penyelarasan peraturan perundang-undangan PVPV	Sesuai Kebutuhan	Tim Pelaksana	idem	

Strategi 4. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penang gung Jawab	K/L Terkait
4.1. Terselenggarany a program pendidikan <i>Link and Match</i> antara pendidikan menengah kejuruan dan industri mitra dunia kerja DUDIKA sehingga dapat menghasilkan lulusan yang siap kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja atau berwirausaha	4.1.1.1.Membangun ekosistem kerja sama antara pendidikan menengah kejuruan dengan DUDIKA yang berkesinambungan	Kemitraan antara pendidikan menengah kejuruan dan DUDIKA berlangsung secara berkelanjutan	2030	Kemendikbu dristek	KADIN, K/L terkait
	a. Membangun kolaborasi antara Kemendikbudristek, K/L, dan pemerintah daerah	Terbentuknya wadah dan program kerja kolaborasi Kemdikbud, K/L, dan Pemda untuk pengembangan pendidikan kejuruan di tingkat nasional dan daerah.	2024	Kemendikbu dristek	KADIN, Pemda/ Pemprov, K/L
	b. Memfasilitasi kerja sama antara pendidikan menengah kejuruan dengan mitra DUDIKA serta melakukan pembinaan dan pendampingan dalam menjalankan program <i>Link and Match</i>	Terfasilitasinya 8.000 satuan pendidikan menengah kejuruan yang melaksanakan program <i>Link and Match</i> dengan 2.000 mitra DUDIKA	2030	Kemendikbu dristek	KADIN, K/L
	4.1.2. Terselenggaranya kelas industri untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang kompeten pada perusahaan industri	Sebanyak 1.400 pendidikan menengah kejuruan menyelenggarakan kelas industri, sertifikasi	2024	Kemendikbu dristek, KADIN	K/L terkait



Strategi 4. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penang gung Jawab	K/L Terkait
4.2. Pengembangan program keahlian di pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan tuntutan dan perkembangan kebutuhan pasar kerja		kompetensi, dan memberikan akses penempatan kerja bagi lulusan			
	4.2.1.Mengembangkan dan menyesuaikan program keahlian di pendidikan menengah kejuruan yang berbasis keterampilan dengan tuntutan dan perkembangan kebutuhan pasar kerja  a. Melakukan kajian secara komprehensif pada masing-masing kompetensi keahlian baru yang berkembang di pasar kerja	Terwujudnya sistem penyesuaian program keahlian pendidikan menengah kejuruan dengan tuntutan dan perkembangan kebutuhan pasar kerja  Terfasilitasinya 500 SMK untuk melaksanakan kajian komprehensif terhadap perkembangan kompetensi di pasar kerja pada program keahlian yang dilaksanakan/dibuk a	2024	Kemendikbu dristek	K/L terkait DUDIKA

Strategi 4. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait
	b. Melakukan restrukturisasi/reorientasi kompetensi keahlian dan keberadaan pendidikan menengah kejuruan berdasarkan standar mutu pendidikan dan kebutuhan pasar kerja	Terfasilitasinya 2000 SMK untuk melaksanakan reorientasi/re-engineering restrukturisasi kompetensi pada konsentrasi keahlian yang dilaksanakan/dibuka a, menyesuaikan dengan perkembangan kebutuhan pasar kerja	2030	Idem	
	4.2.2. Pengembangan kurikulum di setiap program keahlian yang berbasis kompetensi mengacu pada SKKNI, standar internasional, dan standar khusus	Pengembangan kurikulum di setiap program keahlian sudah berbasis kompetensi	2024	Kemendikbudristek	Kadin, BNSP, Kemnaker, K/L terkait
	a. Survei dan temu industri untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi kebutuhan informasi jabatan lulusan	Data dan informasi valid terkait dengan jabatan yang dibutuhkan industri untuk seluruh bidang keahlian pendidikan kejuruan	2024	Kemendikbudristek	K/L Terkait DUDIKA
	b. Menyusun standar kompetensi lulusan dan menyelaraskan	Tersusun dan terselaraskan	2024	Kemendikbudristek	K/L Terkait DUDIKA

Strategi 4. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja						
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penang gung Jawab	K/L Terkait	
	dengan kompetensi kerja dan kebutuhan industri sebagai acuan dalam menyusun kurikulum	standar kompetensi lulusan untuk 50 program keahlian				
	c. Menyusun dan mengembangkan modul pembelajaran berbasis kompetensi	Modul pembelajaran berbasis kompetensi	2024	Kemendikbu dristek	DUDIKA, K/L terkait	
	d. Menerapkan kurikulum hasil penyelarasan dalam proses pembelajaran (60-70 % praktek dan 30-40% teori)	Pembelajaran dilaksanakan sesuai dengan desain kurikulum untuk 50 program keahlian	2024	Kemendikbu dristek	DUDIKA, K/L terkait	
	4.2.3. Terselenggaranya praktik kerja lapangan (PKL) di mitra dunia kerja selama sekurangnya 6 bulan	Terlaksananya PKL sudah menjadi kebutuhan dan bermanfaat bagi siswa SMK maupun DUDIKA	2030	Kemendikbu dristek, KADIN	K/L terkait	
	a. Pelaksanaan PKL berdasar perencanaan bersama antara SMK dengan mitra dunia kerja	Sebanyak 400 SMK melakukan PKL di 100 mitra dunia kerja	2024	Kemendikbu dristek, KADIN	K/L terkait	
	b. Bekerja sama dengan dunia kerja untuk penyediaan akses dan sertifikasi bagi siswa praktik kerja lapangan	Tersedianya akses PKL tersertifikasi untuk 10.000 siswa SMK di mitra dunia kerja	2024	Kemendikbu dristek, KADIN	K/L terkait	
	c. Menyediakan pelatihan terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) oleh pendidik/instruktur bersertifikat	Sebanyak 1.000 SMK difasilitasi untuk mendapatkan	2024	Kemendikbu dristek, KADIN	K/L terkait	



Strategi 4. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja						
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penang gung Jawab	K/L Terkait	
4.3. Tersedianya guru kejuruan yang profesional dan kompeten sesuai dengan bidang dan kebutuhan dari	bagi peserta Praktik Kerja Lapangan	pelatihan terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3)				
	d. Mendorong mitra dunia kerja menyediakan bengkel/laboratorium/studio/lahan sebagai tempat praktik kerja industri	Sebanyak 100 mitra dunia kerja yang menyediakan bengkel/laboratorium/studio/lahan praktik berstandar dunia kerja	2024	Kemendikbu dristek, KADIN	K/L terkait	
	e. Mendorong proses PKL yang didampingi oleh Pelatih Tempat Kerja ( <i>In-Company Trainer</i> ) yang bersertifikat	30% proses PKL sudah didampingi oleh PTK bersertifikat (mandiri atau dari perusahaan)	2024	Kemendikbu dristek, KADIN	Kemenperin	
	4.2.4. Membangun pencitraan ( <i>brand image</i> ) pendidikan menengah kejuruan sebagai pilihan pertama dan utama siap kerja	Tersusun sistem indeks sebagai persepsi mitra DUDIKA dan publik terhadap lulusan pendidikan menengah kejuruan	2023	Kemendikbu dristek	K/L terkait	
	4.3.1. Melakukan pemetaan ketersediaan dan menyusun kebutuhan guru kejuruan berdasarkan bidang keahlian	Tersedianya dokumen peta guru kejuruan per provinsi	2024	Kemendikbu dristek	K/L terkait, Pemerintah Provinsi	
	4.3.2. Melakukan pelatihan, upskilling, reskilling dan sertifikasi kompetensi	5.000 guru kejuruan yang menerima	Setiap Tahun	Kemdikbudristek	K/L, DUDIKA	

Strategi 4. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja						
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/ Ketuaran	Target Waktu	Penang gung Jawab	K/L Terkait	
masing-masing pendidikan menengah kejuruan	untuk guru kejuruan	pelatihan, <i>upskilling</i> , dan sertifikasi kompetensi				
	4.3.3. Melakukan pemagangan bagi guru kejuruan pada industri terkait	Melakukan pemagangan sekurangnya 1 guru kejuruan di 2.100 SMK PK (Pusat Keunggulan)	2024	Kemdikbudri stek	KADIN K/L	
	4.3.4. Peningkatan jenjang pendidikan formal bagi guru pendidikan menengah kejuruan	guru pendidikan menengah kejuruan yang meningkatkan jenjang pendidikan formal	Setiap Tahun	Kemdikbudri stek	K/L terkait, TKNV	
	4.3.5. Melakukan sertifikasi profesi sebagai persyaratan menjadi tenaga pendidik pendidikan menengah kejuruan	guru pendidikan menengah kejuruan memperoleh sertifikasi profesi	Setiap Tahun	Kemdikbudri stek	K/L terkait, TKNV	
	4.3.6. Melakukan penguatan Kepala pendidikan menengah kejuruan melalui Diklat kepemimpinan dan sertifikasi	kepala pendidikan menengah kejuruan mengikuti diklat kepemimpinan dan sertifikasi	Setiap Tahun	Kemdikbudri stek	K/L terkait, TKNV	
	4.3.7. Mengusulkan perekrutan guru kejuruan CPNS dan PPPK dari lulusan vokasi, praktisi dan tenaga silver expert dari industri	10.000 CPNS dan/atau PPPK guru kejuruan	Setiap tahun	Kemenpan dan RB BKN	Kemendikbudristek, K/L, dan Pemerintah Provinsi	
4.4. Tersedianya sarana dan	4.4.1. Memiliki sarana dan prasarana untuk penyelenggaraan pendidikan yang efektif	Fasilitasi pemenuhan Sarpras	2024	Kemendikbu dristek, K/L,		

Strategi 4. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/ Ketuaran	Target Waktu	Penang gung Jawab	K/L Terkait
prasarana pembelajaran yang memadai sesuai dengan kompetensi keahlian di SMK.	sesuai perkembangan teknologi serta memadai untuk proses pembelajaran	pembelajaran praktik yang sesuai standar perkembangan sarana dan prasarana teknologi modern di 1.700 SMK		dan Pemerintah Provinsi	
	a. Pengadaan sarana dan prasarana untuk penyelenggaraan pendidikan yang efektif sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan teknologi dalam proses pembelajaran	Fasilitasi pemenuhan perabot atau sarana belajar di ruang kelas pembelajaran yang sesuai kebutuhan dan perkembangan teknologi di 1.700 SMK	2024	Kemendikbu dristek	K/L terkait, Pemerintah Provinsi
	b. Tersedianya workshop, laboratorium, dan teaching factory yang terintegrasi sesuai dengan standar industri dan perkembangan teknologi	Fasilitasi pemenuhan Sarpras pembelajaran dan praktik berupa ruang workshop, laboratorium, dan teaching factory yang sesuai standar di 1700 SMK	2024	Kemendikbu dristek	KADIN, K/L terkait
	c. Pengadaan sarana prasarana, workshop, laboratorium, teaching factory melalui kerja sama dengan DUDIKA	Fasilitasi pemenuhan sarana prasarana workshop/ laboratorium /lahan	2030	Kemendikbu dristek	KADIN, K/L terkait



Strategi 4. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penang gung Jawab	K/L Terkait
4.5. Tersedianya sistem penjaminan mutu siswa pendidikan menengah kejuruan dan lembaga penyelenggara pendidikan		praktik berstandar dunia kerja untuk mengimplementasikan <i>teaching factory</i> di 600 SMK bekerja sama dengan DUDIKA.			
	d. Pengembangan <i>project based learning</i> yang menghasilkan produk yang memenuhi kebutuhan pasar melalui <i>teaching factory</i>	Fasilitasi pembelajaran berbasis proyek <i>project based learning</i> melalui <i>teaching factory</i> di 300 SMK	2024	Kemendikbu dristek	DUDIKA
	e. Membangun sistem teknologi informasi dan komunikasi (TIK) di SMK	Fasilitasi implementasi platform teknologi di 500 SMK	2024	Kemendikbu dristek	DUDIKA
	4.5.1. Tersedianya sistem kompetensi sebagai penjaminan mutu bagi siswa pendidikan menengah kejuruan	Siswa pendidikan menengah kejuruan mendapatkan sertifikasi kompetensi	2024	Kemendikbu dristek, K/L, BNSP, dan Pemerintah Provinsi	K/L terkait
	a. Memiliki asesor, TUK, dan LSP P1 untuk penyelenggaraan sertifikasi kompetensi bagi siswa dan lulusan	Tersedianya asesor, TUK, dan 1.500 LSP-P1 yang tersebar di Seluruh provinsi	2024	Kemendikbu dristek, K/L, BNSP, dan Pemerintah Provinsi	K/L terkait
	b. Mengembangkan skema sertifikasi	Tersedianya skema	2024	Kemendikbu	DUDIKA,K/L terkait

Strategi 4. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/ Ketuaran	Target Waktu	Penang gung Jawab	K/L Terkait
menengah kejuruan	kompetensi sesuai dengan tuntutan kebutuhan pasar kerja	sertifikasi kompetensi bagi 50 program keahlian		dristek	
	c. Memberikan fasilitas siswa pendidikan menengah kejuruan	Tersertifikasinya total 100.000 siswa pendidikan menengah kejuruan oleh LSP	2024	Kemendikbu dristek	DUDIKA, K/L terkait
	4.5.2. Mengembangkan sistem penjaminan mutu bagi penyelenggara pendidikan di pendidikan menengah kejuruan melalui akreditasi	Terlaksana Akreditasi bagi 100% pendidikan menengah kejuruan	2024	Kemendikbu dristek, dan Pemerintah Provinsi	K/L, SEAMEO center, dan Pemerintah Provinsi
	a. Mengembangkan sistem penjaminan mutu dan melakukan akreditasi institusi pendidikan menengah kejuruan secara nasional	Tersedianya sistem penjaminan mutu penyelenggaraan pendidikan di pendidikan menengah kejuruan	2024	Kemendikbu dristek	K/L terkait
	b. Menyelenggarakan pendidikan menengah kejuruan yang bekerja sama dengan lembaga luar negeri	Sebanyak 500 pendidikan menengah kejuruan memiliki kerja sama dengan lembaga luar negeri	2030	Kemendikbu dristek	K/L terkait
	c. Melakukan sertifikasi bahasa asing bagi siswa pendidikan menengah kejuruan	Sebanyak 100.000 siswa pendidikan menengah kejuruan tersertifikasi bahasa asing yang diakui	2024	Kemendikbu dristek	K/L terkait

Strategi 4. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja						
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penang gung Jawab	K/L Terkait	
4.6. Terselenggarany a program pendidikan menengah kejuruan dengan keunggulan kompetensi keahlian tertentu melalui keselarasan pendidikan vokasi yang mendalam dan menyeluruh dengan DUDIKA serta diharapkan menjadi pusat peningkatan kualitas dan rujukan bagi SMK lainnya	4.6.1. Mengembangkan program kolaborasi antara Kemendikbudristek, Pemerintah Provinsi, dan DUDIKA dalam implementasi program pendidikan menengah kejuruan dengan keunggulan	secara internasional Terbentuknya 2100 SMK yang melaksanakan program SMK PK (Pusat Keunggulan) di seluruh Provinsi dengan 500 SMK telah mencapai hasil kinerja sesuai dengan target mutu yang diharapkan	2024	Kemendikbu dristek	K/L Terkait Pemerintah Provinsi DUDIKA	
	4.6.2. Membentuk pendidikan menengah kejuruan dengan keunggulan sebagai <i>role model</i> untuk mempelopori program Merdeka Belajar	Terbentuknya 4.000 satuan pendidikan menengah kejuruan dengan keunggulan di Seluruh Provinsi dengan 2.000 pendidikan menengah kejuruan diantaranya telah sesuai dengan target mutu yang diharapkan.	2030	Kemendikbu dristek	K/L Terkait Pemerintah Provinsi DUDIKA	
	4.6.3. Mengembangkan SMK PK dengan Pemadanan Dukungan/Maching Effort dengan mitra dunia kerja a. Melakukan kerja sama dengan	350 SMK Melakukan Skema pemadanan Dukungan dengan mitra dunia kerja Sebanyak 1.400	2024	Kemendikbu dristek	K/L Terkait Pemerintah Provinsi DUDIKA K/L terkait	



Strategi 4. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/ Keluaran	Target Waktu	Penang gung Jawab	K/L Terkait
	perusahaan industri mulai dari rekrutmen siswa, penyusunan kurikulum, modul, penyediaan instruktur, dan fasilitas pemagangan	pendidikan menengah kejuruan bekerja sama dengan industri untuk rekrutmen siswa, penyusunan kurikulum, modul belajar, penyediaan instruktur, dan fasilitas pemagangan.		dristek, KADIN	
	b. Menyelenggarakan pendidikan kelas industri, sertifikasi kompetensi, dan penempatan kerja bagi lulusan	Sebanyak 1.400 pendidikan menengah kejuruan menyelenggarakan kelas industri, sertifikasi kompetensi, dan memberikan akses penempatan kerja bagi lulusan.	2024	Kemendikbu dristek, KADIN	K/L terkait
4.7. Pengembangan pendidikan menengah kejuruan di sentra industri untuk memenuhi kebutuhan	4.7.1. Pengembangan pendidikan menengah kejuruan di KI/KPI/KEK/KIT/WPPI, wilayah prioritas untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja industri tingkat terampil.	Tersusunnya peta jalan untuk optimalisasi dan/atau pendirian program studi yang sesuai dengan kebutuhan KI/KPI/KEK/KIT/WP	2030	Kemendikbu dristek, Pemerintah Daerah	Kadin Daerah, K/L

Strategi 4. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penang gung Jawab	K/L Terkait
Sasaran 2030 tenaga kerja industri tingkat terampil.	a. Penyusunan optimalisasi dan/atau pendirian pendidikan menengah kejuruan di KI/KPI/KEK/KIT/WPPI bekerja sama dengan industri dan asosiasi industri	PI Optimalisasi pendidikan menengah kejuruan yang sudah ada sejumlah 119 SMK di KI/KPI/KEK/KIT/WP PI	2024	Kemendikbu dristek, Pemerintah Daerah	Kadin Daerah, K/L
	b. Menyusun pedoman pendirian atau pengembangan fasilitas pendidikan menengah kejuruan sesuai dengan kebutuhan KI/KPI/KEK/KIT/WPPI	pedoman pendirian atau pengembangan SMK di wilayah khusus	2024	Kemendikbu dristek, K/L, dan Pemerintah Provinsi	K/L terkait
	c. Pengembangan / optimalisasi sarana dan prasarana pendidikan untuk fasilitas pendidikan menengah kejuruan dengan dukungan industri pada KI/KPI/KEK/KIT/WPPI	fasilitasi pemenuhan sarana dan prasarana pendidikan pada 100 SMK di wilayah khusus	2024	Kemendikbu dristek, K/L, dan Pemerintah Provinsi	K/L terkait

Strategi 5. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan tinggi vokasi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi vokasi berbasis spesialisasi dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penang gung Jawab	K/L Terkait
5.1. Terselenggarany a program pendidikan Link And Match bekerja sama antara pendidikan tinggi vokasi dengan Industri sehingga dapat menghasilkan lulusan yang siap kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja atau berwirausaha	5.1.1. Membangun ekosistem kerja sama antara PTV dengan DUDIKA yang berkesinambungan	Kemitraan antara PTV dan DUDIKA berlangsung secara berkelanjutan	2030	Kemendikbu dristek	KADIN, K/L terkait
	a. Membangun kolaborasi antara Kemendikbudristek, K/L, DUDIKA, asosiasi, dan pemerintah daerah	Terbangunnya akselerator kemitraan pendidikan tinggi vokasi dan industri di seluruh provinsi di Indonesia.	2030	Kemendikbu dristek	KADIN, Pemda/ Pemrov, K/L terkait
	b. Memfasilitasi kerja sama antara pendidikan tinggi vokasi dengan DUDIKA, dan asosiasi serta melakukan pembinaan dan pendampingan pendidikan tinggi vokasi dalam menjalankan program <i>Link and Match</i>	Terfasilitasinya dan peningkatan kompetensi kemitraan 1000 prodi vokasi yang <i>link and match</i> dengan 3000 industri sehingga memiliki kemampuan bermitra secara mandiri	2030	Kemendikbu dristek	KADIN, K/L terkait
	5.1.2. Pengembangan model PTV Kelas Kerjasama dengan DUDIKA untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang kompeten pada industri	Konsep PTV Kelas Kerjasama dikembangkan dan diujicobakan	2030	Kemendikbu dristek Kadin	K/L terkait
	a. Terselenggaranya konsep pendidikan	Sebanyak 1.000 PTV	2030	Kemendikbu	K/L terkait



Strategi 5. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan tinggi vokasi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi vokasi berbasis spesialisasi dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja						
5.2. Pengembangan program studi di PTV yang berbasis spesialisasi dan kompetensi sesuai dengan tuntutan dan perkembangan kebutuhan pasar kerja	kelas kerjasama dual sistem dan blok waktu, melakukan sertifikasi kompetensi, dan penempatan kerja bagi lulusan	mengimplementasikan model Kelas Kerjasama	2030	Kemendikbu distek Kadin	K/L terkait	
	b. Melakukan kerja sama dengan DUDIKA dengan model PTV Kelas Kerjasama, mulai dari rekrutmen mahasiswa, penyusunan kurikulum, modul, penyediaan instruktur, pemagangan dan penempatan kerja bagi lulusan	Sebanyak 322 pendidikan tinggi vokasi telah bekerja sama dengan DUDIKA dalam mengimplementasikan PTV Kelas Kerjasama	2030	Kemendikbu distek Kadin	K/L terkait	
	5.2.1. Pengembangan kurikulum di setiap program studi yang berbasis spesialisasi dan kompetensi mengacu pada standar nasional pendidikan tinggi vokasi, SKKNI bidang industri, atau standar khusus	Pengembangan kurikulum di setiap program studi sudah berbasis kompetensi	2030	Kemendikbu distek	Kadin, BNSP, Kemnaker, K/L terkait	
	a. Survei dan temu industri untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi kebutuhan informasi profil lulusan	200 Prodi tersusun profil lulusan sesuai kebutuhan industri	2024	Kemendikbu distek	KADIN, K/L terkait	
	b. Menyusun standar kompetensi lulusan dan menyelaraskan sesuai dengan kompetensi kerja dan kebutuhan industri sebagai acuan dalam menyusun kurikulum	Tersusun dan terselaraskan 200 standar kompetensi lulusan program studi	2024	Kemendikbu distek	KADIN, K/L terkait	
	c. Menyusun dan mengembangkan modul pembelajaran berbasis kompetensi sesuai dengan kurikulum hasil penyelarasan	Tersusunnya modul pembelajaran berbasis kompetensi di pendidikan tinggi vokasi sebanyak 464	2024	Kemendikbu distek	KADIN, K/L terkait	

Strategi 5. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan tinggi vokasi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan pendidikan tinggi vokasi berbasis spesialisasi dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja						
			program studi vokasi	2024	Kemendikbu dristek	K/L terkait
	d. Menerapkan kurikulum hasil proses pembelajaran (60 s.d. 70% praktek dan 30 s.d. 40% teori)	hasil proses praktek	200 Kurikulum hasil penyelaras.			
	5.2.2. Terselenggaranya praktek kerja industri /magang pada proses bisnis selama 1 s.d. 3 semester	praktek kerja industri sudah menjadi kebutuhan dan bermanfaat bagi mahasiswa maupun DUDIKA	Terlaksananya praktek industri /magang sudah menjadi kebutuhan dan bermanfaat bagi mahasiswa maupun DUDIKA	2030	Kemendikbu dristek Kadin	Kadin, K/L terkait
	a. Bekerja sama dengan industri untuk penyediaan akses praktek kerja industri dan sertifikasi bagi mahasiswa praktek kerja industri	Sebanyak 100.000 mahasiswa pendidikan tinggi vokasi per tahun mengikuti magang di industri	Sebanyak 100.000 mahasiswa pendidikan tinggi vokasi per tahun mengikuti magang di industri	2024	Kemendikbu dristek Kadin	K/L terkait
	b. Menyediakan jaminan keselamatan kerja bagi peserta praktik kerja industri	Sebanyak 150 pendidikan tinggi vokasi difasilitasi untuk mendapatkan jaminan keselamatan kerja dengan premi asuransi jaminan sosial oleh perusahaan	Sebanyak 150 pendidikan tinggi vokasi difasilitasi untuk mendapatkan jaminan keselamatan kerja dengan premi asuransi jaminan sosial oleh perusahaan	2024	Kemendikb udristek Kadin	K/L terkait
	c. Mendorong proses praktek kerja industri yang didampingi oleh Pelatih	30% proses praktek kerja industri sudah	30% proses praktek kerja industri sudah	2024	Kemendikbu dristek,	Kemenperin, terkait K/L

Strategi 5. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan tinggi vokasi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi vokasi berbasis spesialisasi dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja						
	Tempat Kerja ( <i>In-Company Trainer</i> ) yang bersertifikat	didampingi oleh PTK bersertifikat (mandiri atau perusahaan)		KADIN		
5.3. Tersedianya dosen yang profesional dan kompeten sesuai dengan spesialisasi di masing-masing PTV.	5.2.3. Membangun program pencitraan ( <i>brand image</i> ) PTV sebagai pilihan pertama dan utama, siap kerja dan sukses	Tersusun sistem indeks sebagai Indikator persepsi mitra DUDIKA dan publik terhadap lulusan dan PTV	2030	Kemendikbu distek	K/L terkait	
	5.3.1. Melakukan pemetaan ketersediaan dan menyusun kebutuhan dosen berdasarkan spesialisasi di masing-masing pendidikan tinggi vokasi	Data evaluasi dosen pada program studi vokasi yang spesifik	2024	Kemendikbu distek	KADIN, K/L terkait	
	5.3.2. Melakukan pelatihan teknis dan sertifikasi kompetensi, pemagangan untuk dosen pada industri terkait	2.000 dosen PTV yang menerima pelatihan, <i>upskilling</i> , sertifikasi kompetensi, dan pemagangan	2024	Kemendikbu distek	KADIN, K/L terkait	
	5.3.3. Melakukan sertifikasi profesi sebagai persyaratan menjadi tenaga pendidik	1000 tendik yang memperoleh sertifikasi profesi	2024	Kemendikbu distek	KADIN, K/L terkait	
	5.3.4. Peningkatan jenjang pendidikan formal vokasi bagi dosen	500 dosen yang meningkat jenjang pendidikan formal	2024	Kemendikbu distek	KADIN, K/L terkait	
	5.3.5. Melakukan penguatan pimpinan pendidikan tinggi vokasi melalui diklat kompetensi digital leadership.	500 kepala/direktur PTV yang mengikuti diklat kepemimpinan dan sertifikasi	2024	Kemendikbu distek	KADIN, K/L terkait	
	5.3.6. Mengusulkan rekrutmen dosen dari	Usulan CPNS dan	Setiap	Kememp	Kemendikbudistek,	



Strategi 5. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan tinggi vokasi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi vokasi berbasis spesialisasi dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja					
	CPNS dan PPPK lulusan vokasi, praktisi dan tenaga <i>silver expert</i> dari industri ke Kemnpan dan RB BKN	PPPK pendidikan (dosen) sesuai dengan data pemetaan kebutuhan	tahun	dan RB BKN	K/L, dan Pemerintah Provinsi, KADIN
5.4. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai untuk penyelenggaraan perkuliahan (baik teori dan praktek) pada masing-masing PTV.	5.3.7. Menyenggarakan pengakuan dan penyetaraan kompetensi melalui RPL (Rekognisi Pembelajaran Lampau) bagi praktisi dan tenaga <i>silver expert</i> dari industri	Sebanyak 500 praktisi dan tenaga <i>silver expert</i> dari industri disetarakan melalui RPL	2024	Kemendikbu dristek	KADIN, K/L terkait
	5.4.1. Tersedianya sarana dan prasarana pendidikan yang modern antara lain workshop, laboratorium, dan <i>teaching factory</i> yang terintegrasi sesuai dengan standar industri dan perkembangan teknologi melalui kerja sama antara pemerintah dengan industri	Fasilitasi pemenuhan Sarpras workshop, laboratorium, <i>teaching factory</i> melalui kerja sama antara pemerintah dengan industri di 322 pendidikan tinggi vokasi	2030	Kemendikbu dristek	KADIN, K/L terkait
	5.4.2. Pengembangan project-based learning yang menghasilkan produk yang memenuhi kebutuhan pasar melalui <i>teaching factory</i> , melalui kerja sama dengan DUDIKA	Fasilitasi pemenuhan sarana berupa <i>teaching factory</i> untuk mengimplementasikan <i>project based learning</i> di 1000 Prodi vokasi	2030	Kemendikbu dristek	KADIN, K/L terkait
	5.4.3. Membangun inkubator bisnis yang terintegrasi antara A-B-G-C- untuk menghasilkan wirausaha baru	Fasilitasi pemenuhan sarana pendukung inkubator bisnis yang terintegrasi di	2030	Kemendikbu dristek	KADIN, K/L terkait

Strategi 5. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan tinggi vokasi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi vokasi berbasis spesialisasi dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja						
			322 pendidikan tinggi vokasi			
	5.4.4. Memiliki LSP, TUK, dan asesor untuk penyelenggaraan sertifikasi kompetensi bagi mahasiswa PTV		Tersedianya LSP yang terlisensi di 322 pendidikan tinggi vokasi	2030	Kemendikbu dristek	KADIN, K/L terkait, BNSP
	5.4.5. Mengembangkan skema sertifikasi kompetensi sesuai dengan tuntutan kebutuhan pasar kerja		Tersedianya 100 skema sertifikasi kompetensi klaster/bidang pekerjaan berstandar industri	2024	Kemendikbu dristek	Kadin
	5.4.6. Membangun sistem teknologi informasi dan komunikasi (TIK) di pendidikan tinggi vokasi		Fasilitasi pemenuhan Sarpras teknologi informasi dan komunikasi di 322 pendidikan tinggi vokasi	2030	Kemendikbu dristek, Kadin	
	5.5.1. Mewujudkan sistem akreditasi nasional sebagai sistem penjaminan mutu bagi penyelenggara PTV yang sesuai dengan standar internasional		Konsep sistem akreditasi nasional bagi PTV dengan standar internasional	2030	Kemendikbu dristek	KADIN, K/L terkait, BNSP
5.5. Terwujudnya penjaminan mutu penyelenggaraan pendidikan di PT Vokasi sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi vokasi dan standar internasional	a. Mengkaji dan mengembangkan sistem akreditasi penyelenggara PTV, menyesuaikan dengan kaedah vokasi mengacu ke standar internasional yang telah teruji		Hasil kajian sistem akreditasi PTV yang sesuai dengan standar internasional	2024	Kemendikbu dristek	KADIN, K/L terkait, BNSP
	b. Melakukan akreditasi institusi pendidikan tinggi vokasi baik secara nasional maupun internasional		Terlaksananya Akreditasi institusi bagi 322 PTV	2030	Kemendikbu dristek	KADIN, K/L terkait, BNSP
	c. Menyenggarakan pendidikan tinggi		akreditasi	2030	Kemendikbu	KADIN, K/L terkait,

Strategi 5. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan tinggi vokasi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi vokasi berbasis spesialisasi dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja						
5.6. Terselenggaranya Program PTV Unggulan menggunakan pembelajaran <i>dual system</i> berstandar global untuk menghasilkan lulusan berkualitas dan	vokasi dual sistem yang berstandar global bekerja sama dengan lembaga akreditasi internasional	internasional sebanyak 100 prodi	dristek	BNSP		
	5.5.2. Meningkatkan pengakuan sertifikasi kompetensi lulusan baik nasional maupun internasional oleh industri melalui peningkatan kualitas lulusan dan konsultasi intensif dengan DUDIKA	Profil lulusan PTV dengan kompetensi yang sesuai pada setiap jenjang okupasi yang sertifikasinya diakui oleh DUDIKA	2030	Kemendikbu dristek	KADIN, K/L terkait, BNSP	
	a. Melakukan sertifikasi kompetensi internasional bagi dosen dan mahasiswa	Sertifikasi internasional sebanyak 100 dosen dan 1000 mahasiswa	2030	Kemendikbu dristek	KADIN, K/L terkait, BNSP	
	b. Melakukan sertifikasi kompetensi internasional sebagai sistem penjaminan mutu bagi dosen dan mahasiswa	Sertifikasi kompetensi dari LSP sebanyak 100.000 lulusan dari 126.000 lulusan	2024	Kemendikbu dristek	Kemendikbudristek, KADIN, K/L terkait, BNSP	
5.6. Terselenggaranya Program PTV Unggulan menggunakan pembelajaran <i>dual system</i> berstandar global untuk menghasilkan lulusan berkualitas dan	5.6.1. Melaksanakan pembelajaran <i>dual system</i> secara sistematis, dikembangkan bersama dengan DUDIKA	Konsep <i>dual system</i> yang terbukti mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dan diserap oleh industri	2030	Kemendikbu dristek	KADIN, K/L terkait	
	a. Mengembangkan program kolaborasi antara Kemendikbud, KL, DUDIKA, dalam merancang desain dan tahapan implementasi program PTV	Terbentuknya 50 PTV unggulan	2023	Kemendikbu dristek	KADIN, K/L terkait	



Strategi 5. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan tinggi vokasi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi vokasi berbasis spesialisasi dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja						
berdaya saling global.	Unggulan					
	b. Membentuk, membina dan mendampingi PTV Unggulan sebagai role model dalam pengembangan pendidikan tinggi vokasi <i>dual system</i>	Terbentuknya 100 PTV unggulan dan mendapatkan program peningkatan kompetensi dengan industri sehingga memiliki kemampuan bermitra secara mandiri	2025	Kemendikbu distrik	KADIN, K/L terkait	
	5.7. Pengembangan PT Vokasi di KI/KPI/KEK/KIT/WPPI, memenuhi kebutuhan tenaga kerja industri tingkat ahli	Tersusunnya peta jalan optimalisasi dan/atau pendirian program studi yang sesuai dengan kebutuhan di KI/KPI/KEK/KIT/WP PI	2030	Kemendikbu distrik, Pemerintah Daerah/Provinsi	KADIN Daerah, K/L terkait	
	a. Penyusunan perencanaan optimalisasi dan/atau pendirian PT Vokasi di KI/KPI/KEK/KIT/WPPI dengan industri dan asosiasi industri	optimalisasi dan/atau pendirian 100 program studi di KI/KPI/KEK/KIT/WP PI	2023	Kemendikbu distrik, Pemerintah Daerah/Provinsi	KADIN Daerah, K/L terkait	
	b. Menyusun pedoman fasilitasi PTV sesuai dengan KI/KPI/KEK/KIT/WPPI	Pedoman fasilitasi PTV	2023	Kemendikbu distrik, Pemerintah Daerah/Provinsi	KADIN Daerah, K/L terkait	

Strategi 5. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan tinggi vokasi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi vokasi berbasis spesialisasi dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja					
			nsi		
5.8. Terselenggaranya a penelitian terapan untuk pemecahan permasalahan industri dalam rangka meningkatkan efisiensi dan produktivitas industri, termasuk industri kecil/UKM/UMKM M/ industri kreatif/Bumdes	5.8.1. Melaksanakan penelitian terapan untuk pengembangan sistem dan teknologi yang diimplementasikan di industri nasional	Jumlah penelitian terapan yang diimplementasikan di industri pada level <i>Technology Readiness Level</i> (TRL) 4 - 9 sebanyak 60 - 75 prototipe dan/atau 1000 penelitian terapan	Setiap tahun	Kemendikbu dristek, Kadin	K/L terkait
	a. Melaksanakan diseminasi (publikasi) hasil penelitian terapan melalui tulisan ilmiah prosiding seminar nasional dan/atau internasional, serta jurnal ilmiah nasional terakreditasi dan/atau internasional bereputasi	1000 - 1500 publikasi ilmiah	Setiap tahun	Kemendikbu dristek	K/L terkait, Kadin
	b. Pengusulan HAKI dan paten hasil penelitian terapan	150 Kekayaan Intelektual yang didaftarkan dari hasil litbang PT Vokasi	2024	Kemendikbu dristek	K/L terkait, Kadin
	c. Pemanfaatan hasil penelitian di industri	50 target pemanfaatan hasil penelitian	2024	Kemendikbu dristek	K/L terkait, Kadin
	5.8.2. Terselenggaranya masyarakat untuk pemberdayaan dan peningkatan kemampuan industri kecil/UKM/UMKM/ industri kreatif/Bumdes	Pengabdian Masyarakat bagi mahasiswa PTV yang implementatif dan memberikan manfaat	Setiap Tahun	Kemendikbu dristek Kadin	K/L terkait, Kadin

Strategi 5. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan tinggi vokasi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi vokasi berbasis spesialisasi dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja					
	bagi masyarakat				
	a. Melaksanakan pengembangan industri kecil menengah/UKM/ Bumdes kreatif/ melaksanakan pembinaan, penyuluhan dan pelatihan	Pembinaan, pembinaan, penyuluhan, pelatihan kepada 300 industri kecil/UKM/UMKM/ industri kreatif/Bumdes per tahun	2023	Kemendikbu dristek Kadin	K/L terkait, Kadin



Strategi 6. Terwujudnya Pelatihan Vokasi yang berbasis kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait
6.1. Ditetapkannya seluruh NSPK yang mendukung pelaksanaan revitalisasi pelatihan vokasi	6.1.1.Melakukan Reviu, Harmonisasi, dan Penyusunan NSPK untuk mendukung pelaksanaan RPVPV	Data lembaga pelatihan vokasi	2023	Kemnaker Kemendikbu d ristek	K/L terkait
	6.1.2.Melakukan Hamonisasi NSPK untuk mendukung pelaksanaan revitalisasi pvpv	Peraturan Menteri NSPK tentang Pelatihan Vokasi	2024	Kemnaker Kemendikbu d ristek	K/L terkait
	6.2. Tersusunnya Standar Kompetensi Kerja sesuai dengan Kebutuhan Industri	SKKNI	Setiap Tahun	Kemnaker KADIN	K/L terkait
6.2. Tersusunnya Standar Kompetensi Kerja sesuai dengan Kebutuhan Industri	6.2.1.Melaksanakan reviu SKKNI Eksisting menyesuaikan dengan perkembangan kebutuhan kompetensi di DUDIKA ( <i>early warning system</i> dari KADIN)	SKKNI	Setiap Tahun	Kemnaker KADIN	K/L terkait
	6.2.2.Mengembangkan Standar Kompetensi Kerja Berbasis Kebutuhan Industri, termasuk <i>Future Job, Green Job, dan Digital Creative</i>	SKKNI	Setiap Tahun	Kemnaker KADIN	K/L terkait
	6.2.3.Mempercepat Penyusunan Peta Okupasi dan Kualifikasi Kompetensi berdasarkan KKNi pada Seluruh Sektor	Dokumen Kualifikasi Kompetensi per Peta Okupasi	Setiap Tahun	Kemnaker, BNSP, KADIN	K/L terkait
6.3. Tersusunnya Program Pelatihan Vokasi Berbasis Kompetensi sesuai dengan Kebutuhan Informasi Pasar	6.3.1.Menyusun Pedoman Analisis Kebutuhan Pelatihan (TNA)	Dokumen Pedoman TNA	2023	Kemnaker	K/L terkait
	6.3.2.Mengembangkan Program Pelatihan <i>Upskilling, Reskilling, dan</i> Berbasis Kualifikasi Nasional sesuai dengan Kebutuhan Pasar Kerja	Program dan Materi Pelatihan	Ongoing	Kemnaker	K/L terkait
	6.3.3.Mengembangkan Program Pemagangan sesuai Kebutuhan Industri	Dokumen Program Pemagangan	Ongoing	Kemnaker	K/L terkait

Strategi 6. Terwujudnya Pelatihan Vokasi yang berbasis kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait
Kerja	6.3.4.Mengembangkan Program Inovasi dan program unggulan pada Lembaga Pelatihan Vokasi	Program <i>Talent Corner Teaching Factory Project Based Learning</i> Program Berbasis Produksi, dll	Setiap Tahun	Kemnaker	K/L terkait
	6.4. Terwujudnya Kelembagaan Pelatihan Vokasi yang Inovatif dan Transformatif serta Meningkatkan Kapasitas dan Aksesibilitas Lembaga Pelatihan Vokasi	6.4.1.Melakukan sinkronisasi dan penetaan data kelembagaan pelaksanaan pelatihan vokasi 6.4.2.Mengembangkan Sistem SIAPkerja sesuai Kebutuhan Layanan 6.4.3.Membangun Unit Lembaga Pelatihan Vokasi Pemerintah di Setiap Provinsi	2023	Kemnaker Kemdikbudri stek	K/L terkait
		Sistem SIAPkerja Aplikasi Terbangun Lembaga Pelatihan Vokasi Pemerintah di seluruh Provinsi	Setiap tahun 2030	Kemnaker	K/L terkait Pemda
	6.4.4.Memfasilitasi Peningkatan Sarana Lembaga Pelatihan Vokasi sesuai Kebutuhan Industri	Tersedianya sarana Lembaga Pelatihan Vokasi yang memadai	2024	Kemnaker	K/L terkait
	6.4.5.Memfasilitasi Peningkatan Prasarana Lembaga Pelatihan Vokasi sesuai Kebutuhan Industri	Tersedianya prasarana Lembaga Pelatihan Vokasi yang memadai	Setiap tahun	Kemnaker	K/L terkait
6.5. Tersedianya SDM Pelatih Pelatihan Vokasi yang Kompeten,	6.5.1.Menyusun Perencanaan Kebutuhan Instruktur dan Tenaga Pelatihan Vokasi	Dokumen Perencanaan	Setiap tahun	Kemnaker	K/L terkait
	6.5.2.Merekrut dan Melakukan Pelatihan Instruktur Baru di Lembaga Pelatihan	Tersedianya instruktur baru	Setiap tahun	Kemnaker	K/L terkait

Strategi 6. Terwujudnya Pelatihan Vokasi yang berbasis kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait
Adaptif, Kolaboratif, dan Berdaya Saing	Vokasi				
	6.5.3. Mengembangkan Kompetensi Instruktur Lembaga Pelatihan Vokasi	secara memadai Meningkatkan kompetensi instruktur	Setiap tahun	Kemnaker	K/L terkait
	6.5.4. Melakukan pelatihan dan sertifikasi kompetensi Mentor Pemagangan dari Industri	Tersedianya mentor pemagangan secara memadai	Setiap Tahun	Kemnaker, K/L KADIN	
	6.5.5. Melaksanakan Kompetensi Tingkat Regional, Nasional, dan Internasional untuk Instruktur	Terselenggaranya kompetensi/keterampilan instruktur nasional (KKIN)	Setiap Tahun	Kemnaker, K/L	
6.6. Terselenggaranya Pelatihan Vokasi Berbasis Kompetensi sesuai dengan Kebutuhan Pasar	6.5.6. Mengembangkan Kompetensi Tenaga Pelatihan Vokasi	Terselenggaranya kompetensi/keterampilan peserta pelatihan	Setiap Tahun	Kemnaker, K/L	
	6.6.1. Mengembangkan layanan Skillhub dan Sertihub sebagai bagian dari Sistem SIAPkerja untuk mendukung penyelenggaraan pelatihan vokasi	Meningkatnya kompetensi tenaga pelatihan	Setiap Tahun	Kemnaker, K/L	
	6.6.2. Menyusun Panduan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi secara Daring, Luring, dan Hibrid	Skillhub dan Sertihub	Setiap Tahun	Kemnaker	K/L terkait
	6.6.3. Mengembangkan Sistem Manajemen Pelatihan Berbasis	Panduan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi	2023	Kemnaker, K/L	
		Sistem Monitoring dan Evaluasi PBK	2024	Kemnaker, K/L	



Strategi 6. Terwujudnya Pelatihan Vokasi yang berbasis kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait
	Kompetensi				
	6.6.4. Menyelenggarakan Pelatihan Berbasis Kompetensi Berorientasi pada <i>Future Jobs (Green Jobs/Skill, dan Digital Creative, dll)</i>	Tersedianya Tenaga Kerja Terampil pada <i>Future Jobs</i>	Setiap Tahun	Kemnaker, K/L	
	6.6.5. Memfasilitasi Diversifikasi Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi ( <i>skilling, upskilling, reskilling</i> ) dan pemagangan dalam rangka Peningkatan Produktivitas	Terselenggaranya Pelatihan Vokasi dan Pemagangan	Setiap Tahun	Kemnaker, K/L	
	6.6.6. Monitoring, Evaluasi, dan Pelaporan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi	Kegiatan dimonitor dan dievaluasi	Setiap Tahun	Kemnaker	
	6.6.7. Mengembangkan dan Melaksanakan Sistem dan Metode Penelusuran Lulusan Pelatihan melalui SIPK	Sistem Penelusuran Lulusan Pelatihan yang ditelusuri	Setiap Tahun	Kemnaker, K/L	
	6.6.8. Mengembangkan Program dan Metode Pelatihan Peningkatan Produktivitas	Tersedianya update program dan metode pelatihan peningkatan produktivitas	2023	Kemnaker	
	6.6.9. Melaksanakan Pelatihan Peningkatan Produktivitas	Terlatihnya tenaga kerja terkait peningkatan produktivitas	Setiap Tahun	Kemnaker	
	6.6.10. Melaksanakan Bimbingan Konsultasi	Terbimbingnya perusahaan/UMKM/ organisasi dalam peningkatan	Setiap Tahun	Kemnaker	

Strategi 6. Terwujudnya Pelatihan Vokasi yang berbasis kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait
6.7. Terlaksananya Penjaminan Mutu Pelatihan Vokasi	6.6.1.1. Melaksanakan Pengukuran Peningkatan Produktivitas	produktivitas Tersedianya jumlah tenaga kerja yang meningkat produktivitasnya	Setiap Tahun	Kemnaker	
	6.7.1. Memfasilitasi Akreditasi bagi Lembaga Pelatihan Vokasi	Lembaga Pelatihan Vokasi yang terakreditasi	Setiap Tahun	Kemnaker, K/L	
	6.7.2. Memfasilitasi Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi untuk Lulusan Lembaga Pelatihan Vokasi	Terciptanya lulusan yang kompeten	Setiap Tahun	Kemnaker, BNSP, K/L	
	6.7.3. Memfasilitasi Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi bagi Tenaga Kerja	Terciptanya tenaga kerja kompeten	Setiap Tahun	Kemnaker, BNSP, K/L	
	6.7.4. Mengkoordinasikan Pengakuan Sertifikat Kompetensi Lulusan di DUDIKA	Kerjasama dengan DUDIKA	Setiap Tahun	Kemnaker, K/L KADIN	
6.8. Terwujudnya Kemitraan Lembaga Pelatihan Vokasi dengan Industri dan Pihak Terkait	6.7.5. Mengkoordinasikan Pengakuan Dokumen Kompetensi Lulusan Pelatihan Vokasi dengan Pendidikan Tinggi Vokasi	Kerjasama dengan Pendidikan Tinggi Vokasi	2024	Kemnaker, K/L	
	6.8.1. Membentuk Forum atau Jejaring Kemitraan Lembaga Pelatihan Vokasi bersama Industri dan Pihak Terkait tentang Penyelenggaraan Pelatihan	Terbentuknya Forum/ Asosiasi/ Himpunan/ Komunitas yang tersebar di Seluruh Indonesia	Setiap Tahun	Kemnaker, K/L, DUDIKA	
	6.8.2. Melakukan kerja sama dengan perusahaan industri mulai dari rekrutmen peserta pelatihan,	Lembaga pelatihan vokasi bekerja sama dengan industri	Setiap Tahun	Kemnaker, K/L, KADIN dan	

Strategi 6. Terwujudnya Pelatihan Vokasi yang berbasis kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait
	penyusunan kurikulum, modul, dan penyediaan instruktur, dan pemagangan	untuk rekrutmen siswa, penyusunan kurikulum, modul, penyediaan instruktur, dan pemagangan.		Pemerintah Provinsi	
	6.8.3. Menyelenggarakan pelatihan kelas industri, sertifikasi kompetensi, dan penempatan kerja bagi lulusan pelatihan vokasi.	Lembaga pelatihan vokasi menyelenggarakan kelas industri, sertifikasi kompetensi, dan memberikan akses penempatan kerja bagi lulusan pelatihan.	2024	Kemnaker, K/L, KADIN dan Pemerintah Provinsi	



Strategi 7. Memperkuat peran BNSP dalam Penjaminan Mutu Sertifikasi Kompetensi bagi peserta didik dan peserta latih						
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/ Keluaran	Target Waktu	Penang gung Jawab	K/L Terkait	
7.1. Meningkatkan Penjaminan Mutu Sertifikasi Kompetensi	7.1.1. Meningkatkan Penjaminan Mutu bagi peserta didik dan peserta latih melalui Sertifikasi Kompetensi	Lulusan peserta didik dan peserta yang mendapatkan Sertifikat Kompetensi meningkat	2024	BNSP	K/L KADIN	
	a. Memfasilitasi pendirian LSP pada lembaga PVPV	Tersedianya LSP untuk memenuhi target sertifikasi lulusan PVPV	Q4 2022	BNSP	K/L KADIN	
	b. Memfasilitasi pembentukan asesor kompetensi dari berbagai bidang serta meningkatkan kompetensi Pengurus LSP	Asesor kompetensi yang profesional dengan sesuai standar kompetensi kerja terkini	2023	BNSP	K/L KADIN	
	7.1.2. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan sertifikasi kompetensi	Terlaksananya sertifikasi kompetensi yang efisien dan efektif	2024	BNSP	K/L KADIN	
	a. Memfasilitasi sertifikasi lulusan PVPV	Skema sertifikasi lulusan PVPV	2023	BNSP	K/L KADIN	
7.1.3. Melakukan harmonisasi terhadap lembaga sertifikasi di K/L menjadi LSP	b. Melakukan penyederhanaan prosedur pembangunan infrastruktur sertifikasi kompetensi	Proses penyederhanaan pembangunan infrastruktur sertifikasi kompetensi	2023	BNSP	K/L KADIN	
		Skema harmonisasi penyertaraan	2023	BNSP	Kendikbudristek	

Strategi 7. Memperkuat peran BNSP dalam Penjaminan Mutu Sertifikasi Kompetensi bagi peserta didik dan peserta latih					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/ Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait
7.2. Meningkatkan pengakuan sistem sertifikasi kompetensi di tingkat nasional dan internasional	7.2.1. Meningkatkan pengakuan sertifikasi kompetensi oleh DUDIKA	Sertifikat kompetensi menjadi acuan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan standar kompetensi yang diharapkan yang diharapkan DUDIKA	Q4 2023	BNSP	K/L KADIN
	a. Melakukan kolaborasi dengan KADIN dan kementerian/ lembaga untuk pelaksanaan dan review mekanisme <i>mutual recognition arrangement (MRA)</i> .	Rekognisi sistem sertifikasi kompetensi kerja nasional di nasional maupun internasional	Q3 2023	BNSP	KADIN
	b. Melakukan kolaborasi dan harmonisasi pengembangan sistem sertifikasi kompetensi kerja nasional dengan KADIN dan kementerian/ lembaga	Sosialisasi sertifikasi kompetensi ke industri	Q4 2022	BNSP	K/L terkait, KADIN
	7.2.2. Memfasilitasi pengembangan skema sertifikasi kompetensi sesuai dengan kebutuhan DUDIKA	Skema sertifikasi kompetensi	2023	BNSP	K/L terkait, KADIN
	a. Melakukan verifikasi skema sertifikasi sesuai dengan kebutuhan DUDIKA	Skema sertifikasi yang terverifikasi sesuai dengan kebutuhan DUDIKA	2023	BNSP	K/L terkait, KADIN
	b. Mendorong tersedianya Peta Okupasi Nasional berbasis KKNI bagi seluruh sektor	Tersedianya semua paket kompetensi kerja berbasis KKNI di	Q4 2023	BNSP	K/L terkait KADIN

Strategi 7. Memperkuat peran BNSP dalam Penjaminan Mutu Sertifikasi Kompetensi bagi peserta didik dan peserta latih					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/ Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait
		semua sektor yang menjadi profil lulusan pvpv			



Strategi 8. Memperkuat skema pendanaan untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi yang efisien, efektif, dan berbasis kebutuhan					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait
8.1. Terwujudnya mekanisme pendanaan alternatif untuk meningkatkan alokasi anggaran pemerintah (APBN termasuk dana transfer ke daerah (meliputi Dana Desa, APBD, CSR, dan skema lain) dan sumber lain yang sah dan tidak mengikat	8.1.1. Mengembangkan skema pelatihan vokasi dalam kerangka Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)	Skema Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi untuk JKP	Februari 2022	BPJS Ketenagakerjaan	Kementerian PPN/Bappenas, Kemenkeu, Kemdikbudristek,
	8.1.2. Kajian kebijakan <i>earmarking</i> sebagian DBH untuk pendanaan PVPV dalam APBD	Kajian tentang DBH <i>earmarking</i> untuk vokasi	2023	DJPK-Kemenkeu	Kemnaker, Kemendagri, BRIN
	8.1.3. Meningkatkan kualitas perencanaan dan implementasi dana DAK Fisik untuk mendukung pengembangan PVPV	Pelaksanaan DAK Fisik Vokasi	Januari 2024	Kemendikbudristek, Kementerian PPN/Bappenas, Kemenkeu, dan Pemda	
	8.1.4. Mengembangkan skema <i>skill development fund</i> (SDF) untuk mendukung peningkatan kompetensi SDM melalui vokasi.				
	8.1.5. Mengembangkan skema PVPV dalam pembiayaan LPDP	Skema Pembiayaan LPDP untuk Vokasi	2022	Kemdikbudristek	
	8.1.6. Mengembangkan skema pembiayaan khusus persiapan bekerja di luar negeri	Skema Pembiayaan Khusus Persiapan Bekerja di Luar Negeri	Oktober 2022	BP2MI	
	8.1.7. Kajian mekanisme untuk pengembangan dan penyelenggaraan PVPV lainnya	Hasil kajian dalam dan luar negeri pendanaan PVPV	2023		
	8.1.8. Kajian tentang potensi dan opsi pendanaan sumber lain:	Hasil kajian potensi dan opsi pendanaan	2023	Tim Pelaksana	

Strategi 8. Memperkuat skema pendanaan untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi yang efisien, efektif, dan berbasis kebutuhan						
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait	
	a. PHLN b. Production based training and learning c. Dana bergulir d. Wakaf produktif e. Crowdfunding f. dll	sumber lain				
8.2. Terbangunnya sistem mekanisme akuntabilitas yang berkembang bersama otonomi lembaga pendidikan vokasi pelatihan vokasi untuk meningkatkan efisiensi penggunaan anggaran.	8.2.1. Meningkatkan kualitas perencanaan dan implementasi DAK Fisik dalam APBD	Petunjuk teknis DAK Fisik yang efisien dan efektif	Januari 2024	Kemendikbudristek	Kementerian PPN/Bappenas, Kemenkeu, dan Kemendagri	
	8.2.2. Mengembangkan dan meningkatkan efektivitas DAK non fisik untuk mendukung peningkatan kualitas pengembangan BLK daerah.	Panduan DAK Non Fisik Vokasi	Desember 2023	Kemendagri, Kemenkeu, Kementerian PPN/Bappenas		
	8.2.3. Meningkatkan alokasi anggaran pembangunan PVPV dalam APBD melalui "mainstreaming" vokasi dalam dokumen RKPD.	Alokasi APBD Provinsi dan Kab/Kota yang semakin meningkat	Setiap Tahun	Kemendagri	Kemnaker.	
8.3. Terciptanya inovasi metodologi pembelajaran (project based	8.3.1. Mengimplementasikan pembelajaran project based learning, sistem blok di SMK dan PT Vokasi dalam rangka memaksimalkan pemanfaatan fasilitas dan peralatan.	Kajian, Kebijakan, petunjuk pelaksanaan, dan sosialisasi project based learning dan	Setiap Tahun	TKNV	Kemendikbudristek, Kemnaker, K/L sektor lainnya	

Strategi 8. Memperkuat skema pendanaan untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi yang efisien, efektif, dan berbasis kebutuhan						
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait	
learning, sistem blok, pemanfaatan teknologi digital) dan <i>mainstreaming</i> prinsip akuntabilitas untuk meningkatkan efisiensi penggunaan anggaran.	8.3.2. Meningkatkan penggunaan teknologi digital dalam rangka mengurangi biaya pembelajaran dalam jangka panjang.	sistem blok Kajian, Kebijakan dan implementasi pilot	Setiap Tahun			
	8.3.3. Mengembangkan sistem pelaksanaan anggaran yang menekankan prinsip akuntabilitas substantif dan mengedepankan kinerja dalam sistem manajemen keuangan yang lebih otonom di tingkat sekolah/perguruan tinggi/lembaga pelatihan vokasi.	Regulasi pelaksanaan anggaran di SMK/PT Vokasi dengan mekanisme BLU	Setiap Tahun	Kemendagri, Pemerintah Daerah, dan K/L pemilik PT Vokasi selaku pembina teknis		
	8.4.1. Mengembangkan skema tanggung jawab DUDIKA dalam pengembangan dan pendanaan SDM untuk kebutuhan DUDIKA secara terstruktur dan sistematis a. Mencapai kesepahaman dukungan pendanaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang lebih besar dari dunia usaha dan dunia industri b. Mengembangkan berbagai modalitas/skema yang dapat dipilih oleh dunia usaha dan dunia industri untuk mendukung PVPV; • Bantuan fasilitas dan	Desain mekanisme	Desember 2022	TKNV	Seluruh pemangku kepentingan PVPV	
8.4. Terbentuknya dukungan pendanaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang lebih besar dari dunia usaha dan dunia industri.		Peraturan tentang model-model kerjasama DUDIKA-Vokasi	Desember 2022	TKNV	Seluruh pemangku kepentingan PVPV	



Strategi 8. Memperkuat skema pendanaan untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi yang efisien, efektif, dan berbasis kebutuhan					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait
	infrastruktur; <ul style="list-style-type: none"><li>• Beasiswa dan ikatan dinas;</li><li>• Model-model <i>corporate social responsibility</i> (CSR);</li><li>• Pendanaan dan bantuan untuk pelatihan instruktur;</li><li>• Pembentukan <i>Skill Development Funds</i>.</li></ul>				
	c. Meningkatkan implementasi insentif fiskal yang sudah ada untuk meningkatkan dukungan DUDIKA pada regulasi: <ul style="list-style-type: none"><li>• Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan</li><li>• Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2019 tentang Penghitungan Penghasilan Kena Pajak</li><li>• Peraturan Menteri Keuangan Nomor 128 Tahun 2019 tentang <i>Super Tax Deduction</i></li></ul>	Sebanyak 10 persen perusahaan mengajukan pengurangan pajak atas dasar kerjasama PVPV	Desember 2022	Kemenko Perencanaan (Asdep peningkatan produktivitas SDM)	TKNV, Kemenkeu, Kemdikbudristek, Kemenaker, KADIN, Asosiasi, DUDIKA Sektor/Bidang
	d. Menyusun skema tanggung jawab DUDIKA dalam penyediaan sumber daya manusia secara terstruktur dan sistematis	Dokumen (misalnya MoU, Renstra, dll.) Skema tanggung jawab DUDIKA dalam penyediaan SDM PVPV	Desember 2023	TKNV	Kemdikbudristek, Kemenkeu, Kemnaker, Kemenperin, KADIN, TKNV, Asosiasi, DUDIKA Sektor/Bidang.
	e. Melakukan evaluasi terhadap berbagai program insentif fiskal yang				

Strategi 8. Memperkuat skema pendanaan untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi yang efisien, efektif, dan berbasis kebutuhan						
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait	
	sudah ada untuk penyempurnaan dan perumusan sistem insentif baru yang lebih baik					
	f. Menyiapkan ketentuan-ketentuan pajak terkait penyelenggaraan PVPV untuk diusulkan dalam revisi Undang-Undang Perpajakan					
	g. Terciptanya fasilitas dari dunia usaha dan dunia industri dalam skema penelitian, alih teknologi maupun kolaborasi dengan dunia internasional	Peraturan tentang model-model kerja sama DUDIKA-Vokasi	2023			
	h. Meningkatkan porsi pelatihan/pembelajaran berbasis industri dalam program PVPV sehingga investasi infrastruktur dan peralatan di sekolah dapat diminimalkan	Implementasi pilot 100 SMK dan 10 PT Vokasi	2023			
	8.4.2. Terjalinya kerja sama riset dan alih teknologi lembaga Pendidikan vokasi-DUDIKA	Terbentuknya mekanisme fasilitasi dari kalangan dunia usaha dan dunia industri secara berkelanjutan dalam bidang penelitian, alih teknologi hingga kolaborasi	Juli 2023	TKNV	Kemendikbudristek, Kemenperin, KADIN.	
	a. Mengembangkan skema pendanaan <i>joint research</i> dunia usaha dan dunia	Naskah akademik terkait pendanaan	Mei 2023		Kemendikbudristek, Kemenperin, KADIN.	

Strategi 8. Memperkuat skema pendanaan untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi yang efisien, efektif, dan berbasis kebutuhan					
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait
8.5. Terlaksananya konsep pembelajaran <i>teaching factory</i> dengan otonomi pengelolaan keuangan yang luas di 100 SMKN dan 5 PT Vokasi	industri dengan lembaga PVPV	kegiatan pendidikan, pelatihan, dan penelitian			
	b. Mengembangkan sistem fasilitasi alih teknologi di dunia industri yang melibatkan lembaga PVPV.	Tata cara dan Sistem alih teknologi	Juli 2022		Kemendikbudristek, Kemenperin, KADIN.
	8.5.1. Mempercepat implementasi otonomi di tingkat lembaga penyelenggara PVPV	Terbentuknya 100 SMKN dan 5 PT Vokasi berstatus BLU/BLUD/PTBH	Desember 2024	K/L pemilik PT Vokasi dan Pemda/Kemendagri	TKNV, Kemendikbudristek, Kemnaker
	8.5.2. Menyusun kerangka regulasi yang mendukung mekanisme pendanaan otonomi yang lebih fleksibel pada tingkat lembaga penyelenggara PVPV.	Peraturan Menteri Juknis BLU/BLUD/BHP Vokasi	2023	K/L pemilik PVPV dan Pemda/Kemendagri	
	8.5.3. Implementasi konsep pembelajaran <i>Teaching Factory</i> dalam kerangka BLU/BHP.	100 SMKN dan 5 PT Vokasi	Desember 2023	K/L pemilik PVPV dan Pemda/Kemendagri	



Strategi 9. Monitoring dan Evaluasi efektivitas pelaksanaan Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi						
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penang gung Jawab	K/L Terkait	
9.1. Memastikan efektivitas pelaksanaan Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi	9.1.1. Menyusun mekanisme rencana kerja, implementasi, dan sistem monitoring, evaluasi dan pelaporan	Dokumen SOP dan rencana kerja program monitoring dan evaluasi	Agustus 2022	TKNV	Tim bersama KADIN, Komite Sektor dan Pemerintah Daerah	
	9.1.2. Menyusun pemantauan dan evaluasi dan pelaporan.	Template/Dashboard monitoring dan pelaporan.	Idem	Idem	Idem	
	9.1.3. Mendefinisikan cakupan monitoring dan evaluasi dari setiap K/L, pemerintah daerah, dan DUDIKA untuk menghindari tumpang tindih	Kesepakatan bersama mengenai cakupan monitoring dan evaluasi.	Idem	Idem	Idem	
	9.1.4. Melakukan sosialisasi SOP dan rencana kerja monitoring dan evaluasi dan peningkatan kapasitas kepada pemangku kepentingan.	Awareness/pemahaman bersama seluruh pemangku kepentingan mengenai SOP dan rencana monitoring dan evaluasi RPVPV	Idem	Idem	Idem	
9.2. Meningkatkan capaian keberhasilan pelaksanaan Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi	9.2.1. Melaksanakan Monitoring dan Evaluasi (Monev) Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi (RPVPV) untuk memastikan pencapaian tujuan dari RPVPV	Dokumen hasil monitoring dan evaluasi yang dapat menjadi input/rekomendasi untuk kemajuan kedepannya.	Mulai Desember 2022	Idem	TKNV, TKND, K/L terkait, KADIN, KADINDA.	

Strategi 9. Monitoring dan Evaluasi efektivitas pelaksanaan Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi						
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait	
	9.2.2. Menyusun konsep Monev bersama seluruh pemangku kepentingan dan menyepakati data dan formatnya	Dokumen lengkap Monev termasuk indikator dan mekanisme pengukurannya	Desember 2022	Idem	Idem	
	9.2.3. Menyusun mekanisme pengumpulan data dari berbagai sumber yang relevan antara lain dari BPS, K/L terkait, KADIN/KADINDA, Daerah (Provinsi/Kabupaten/Kota).	Mekanisme pengumpulan data. Website TKNV.	September 2022	Idem	Idem	
	9.2.4. Menyajikan data tahunan satu pintu tentang PVPV serta pasar kerja.	Data Pelatihan Vokasi Data Pendidikan Vokasi Informasi Pasar Kerja	Setahun Sekali (dimulai pada Desember 2022)	Idem	Idem	
	9.2.5. Mengevaluasi dampak yang terjadi setelah program dilaksanakan	Hasil evaluasi dan rekomendasi tindak lanjut berdasarkan hasil dari Monev	Setahun Sekali (dimulai pada Desember 2022)	Idem	Idem	
9.3. Memberikan umpan balik bagi kemajuan pelaksanaan Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan	9.3.1. Menyusun mekanisme pelaporan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan RPVPV di K/L, KADIN dan daerah.	Mekanisme penyusunan dokumen pelaporan hasil monitoring dan evaluasi termasuk rekomendasi kebijakan perbaikan	Agustus 2022	Idem	TKNV, TKND, K/L teknis terkait.	

Strategi 9. Monitoring dan Evaluasi efektivitas pelaksanaan Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi						
Sasaran 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	K/L Terkait	
Pelatihan Vokasi		pelaksanaan program ke depan.				
	9.3.2. Menyusun dokumen pelaporan hasil monitoring evaluasi.	Dokumen pelaporan hasil monitoring dan evaluasi.	Desember 2022	Idem	Kemenko PMK, TKNV, TKND	
	9.3.3. Penyampaian dokumen pelaporan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan RPVPV di K/L dan daerah, secara berjenjang sebagai berikut: <ul style="list-style-type: none"><li>• Tingkat Pokja,</li><li>• Pemerintah Daerah;</li><li>• Tingkat pusat/TKNV (Menteri).</li></ul>	Menyampaikan dokumen pelaporan monitoring dan evaluasi RPVPV dari Menteri kepada Presiden.	Desember 2022 selanjutnya setiap tahun atau 6 bulan.	Idem	Idem	



#### H. Pemantauan dan Evaluasi

Pemantauan dan evaluasi adalah bagian penting dan tidak dapat dipisahkan dalam pelaksanaan revitalisasi PVPV. Pada tahun 2030, sekurang-kurangnya terdapat tiga sasaran yang harus dicapai, yaitu:

- 1) memastikan efektivitas pelaksanaan Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi;
- 2) meningkatkan capaian keberhasilan pelaksanaan Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi; dan
- 3) memberikan umpan balik bagi kemajuan pelaksanaan Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi.

Kegiatan pemantauan dan evaluasi menjadi salah satu instrumen dalam melakukan pengendalian dan perbaikan terus-menerus. Keluaran kegiatan pemantauan dan evaluasi diharapkan tidak seperti laporan rutin pertanggungjawaban kegiatan melainkan berisi substansi penting yang selayaknya mendapatkan perhatian. Pemantauan penyelenggaraan PVPV dilakukan baik oleh TKNV maupun TKDV. Hasil pemantauan dan evaluasi oleh TKDV dilaporkan kepada TKNV sekurang-kurangnya sekali dalam 6 (enam) bulan. TKNV menyampaikan laporan hasil pemantauan dan evaluasi kepada Presiden sekurang-kurangnya sekali dalam setahun.

#### I. Penutup

Sejalan perkembangan zaman yang semakin pesat, maka diperlukan pemutakhiran berkala atas substansi Stranas PVPV. Layaknya menjalani rute bepergian antar wilayah, perjalanan yang direncanakan sebelumnya kemungkinan akan menemukan rintangan atau bahkan peluang baru. Oleh sebab itu, perubahan rute perjalanan dan penggantian moda transportasi akan menjadi keniscayaan.

Guna menyukseskan pelaksanaan revitalisasi PVPV, diperlukan kerja sama seluruh pemangku kepentingan secara terus menerus demi terwujudnya sumber daya manusia/tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan berdaya saing melalui penyelenggaraan sistem pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi berbasis kebutuhan pasar kerja. Ketersediaan SDM yang berkualitas menjadi kunci bagi Indonesia untuk menjadi bangsa yang kuat menyambut Indonesia Emas 2045. Gotong royong menjadi kunci utamanya.

MENTERI KOORDINATOR  
BIDANG PEMBANGUNAN  
MANUSIA DAN KEBUDAYAAN  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

MUHADJIR EFFENDY