

**GUBERNUR JAWA TIMUR**

## PERATURAN GUBERNUR JAWA TIMUR

NOMOR 38 TAHUN 2024

## TENTANG

## PERENCANAAN STRATEGI PENDIDIKAN VOKASI DAN PELATIHAN VOKASI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR JAWA TIMUR,

- Menimbang :
- a. bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta berhak untuk mendapat Pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi demi meningkatkan kualitas hidupnya;
  - b. bahwa dalam rangka mewujudkan sumber daya manusia yang mampu bersaing dalam pasar lapangan kerja, dibutuhkan pengintegrasian antara dunia pendidikan dengan kebutuhan tenaga kerja di bidang industri dan dunia kerja serta wirausaha melalui penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi;
  - c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 22 ayat (1) huruf a Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi, menyatakan bahwa Gubernur mempunyai tugas menyusun perencanaan strategis pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi di daerah;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Perencanaan Strategi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi;

- Mengingat :
1. Pasa1 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang . . .

2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2023 tentang Provinsi Jawa Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6868);
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 Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PERENCANAAN STRATEGI PENDIDIKAN VOKASI DAN PELATIHAN VOKASI.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Presiden ini yang dimaksud dengan:

1. Provinsi adalah Provinsi Jawa Timur.
2. Pemerintah Provinsi adalah Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur.

3. Gubernur . . .

3. Gubernur adalah Gubernur Jawa Timur.
4. 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.
5. 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.
6. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
7. Standar Kompetensi Kerja adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan dan meliputi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Kompetensi Kerja internasional, dan/atau Standar Kompetensi Kerja khusus.
8. Sertifikasi Kompetensi adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja.
9. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
10. Kamar Dagang dan Industri yang selanjutnya disebut KADIN adalah wadah bagi pengusaha Indonesia dan bergerak dalam bidang perekonomian.

Pasal 2 . . .

## Pasal 2

Perencanaan strategi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi dimaksudkan sebagai acuan bagi pemangku kepentingan di Provinsi dalam pengembangan sumber daya manusia yang kompeten untuk bekerja dan/atau berwirausaha.

## Pasal 3

Perencanaan strategi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi bertujuan untuk:

- a. mewujudkan kemitraan lembaga Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi dengan dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja;
- b. meningkatkan peran kamar dagang dan industri melalui program *link & match*, pengembangan dan penyelerasan keahlian, sumber daya manusia, pelatih tempat kerja, sarana dan prasarana, riset dan pengembangan penyelenggaraan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi;
- c. meningkatkan peran sekolah menengah kejuruan melalui program *link & match*, penyelerasan program keahlian, sumber daya manusia yang kompeten serta sarana dan prasaran yang memadai;
- d. meningkatkan peran pendidikan tinggi vokasi melalui program *link & match*, penyelerasan program keahlian, sumber daya manusia yang kompeten serta sarana dan prasaran, riset dan pengembangan;
- e. meningkatkan peran pelatihan vokasi melalui program *link & match*, penyelerasan program keahlian, sumber daya manusia yang kompeten serta sarana dan prasaran yang memadai;
- f. memberikan penguatan dukungan komitmen pemerintah daerah guna tercapainya penyelenggaraan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi; dan
- g. mewujudkan penjaminan mutu bagi penyelenggaraan pelaksanaan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi yang berkualitas dan unggul.

BAB II . . .

## BAB II VISI DAN MISI

### Pasal 4

Visi perencanaan strategi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi adalah “Mewujudkan Provinsi Jawa Timur menjadi Penggerak Pertumbuhan Ekonomi yang Berdaya Saing melalui Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi”.

### Pasal 5

Misi perencanaan strategi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi meliputi:

- a. membentuk sumber daya manusia yang kompeten sesuai kebutuhan untuk bekerja dan/atau berwirausaha;
- b. menyelenggarakan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi berbasis kompetensi sesuai pasar kerja secara efektif, efisien, dan inklusif;
- c. memperkuat dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja dalam penyelenggaraan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi serta pengakuan sertifikasi kompetensi; dan
- d. memperkuat sinergitas seluruh pemangku kepentingan melalui kolaborasi dan koordinasi sesuai dengan potensi Provinsi.

## BAB III PELAKSANAAN STRATEGI DAERAH PENDIDIKAN VOKASI DAN PELATIHAN VOKASI

### Pasal 6

- (1) Gubernur sesuai kewenangannya dalam Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi mempunyai tugas:
  - a. menyusun perencanaan dan kebijakan operasional untuk pengembangan dan pengelolaan sistem informasi pasar kerja di Provinsi;
  - b. menyusun . . .

- b. menyusun perencanaan strategis Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi di Provinsi yang mengacu pada kebijakan kementerian yang urusan pemerintahan di bidang pendidikan dan kementerian yang urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan;
  - c. melakukan penyelarasan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi dengan dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja;
  - d. menyediakan dukungan pendanaan untuk revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi yang menjadi kewenangannya;
  - e. menjamin ketersediaan pendidik dan instruktur bagi lembaga Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi; dan
  - f. melaporkan penyelenggaraan revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi di Provinsi yang menjadi kewenangannya kepada tim koordinasi nasional revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi.
- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Gubernur membentuk tim koordinasi daerah revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi dengan melibatkan KADIN tingkat Provinsi.
  - (3) Tim koordinasi daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

#### Pasal 7

- (1) Pemerintah Provinsi menyusun perencanaan strategi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf b.
- (2) Perencanaan strategi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
  - a. pendahuluan;
  - b. visi dan misi;
  - c. strategi;
  - d. pemantauan dan evaluasi; dan
  - e. penutup.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Strategi daerah Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

BAB IV . . .

BAB IV  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 8

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Jawa Timur.

Ditetapkan di Surabaya  
pada tanggal 6 November 2024

Pj. GUBERNUR JAWA TIMUR,

ttd.

ADHY KARYONO

Diundangkan di Surabaya  
pada tanggal 6 November 2024

Pj. SEKRETARIS DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR,

ttd.

Dr. BOBBY SOEMIARSONO, S.H., M.Si

BERITA DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR TAHUN 2024 NOMOR 38 SERI E

LAMPIRAN  
PERATURAN GUBERNUR JAWA TIMUR  
NOMOR 38 TAHUN 2024  
TENTANG  
PERENCANAAN STRATEGI PENDIDIKAN  
VOKASI DAN PELATIHAN VOKASI

PERENCANAAN STRATEGI PENDIDIKAN VOKASI DAN PELATIHAN VOKASI

A. Pendahuluan

Pertumbuhan ekonomi Indonesia ditargetkan mampu mencapai rata-rata 6-7% hingga tahun 2045. Hal tersebut diperlukan untuk mewujudkan “Visi Indonesia Emas 2045”. Indonesia diproyeksikan mencapai status setara dengan negara maju, dengan pendapatan per kapita sekitar USD 23.199 dengan mengoptimalkan sumber daya, termasuk demografi angkatan kerja yang semakin bertumbuh. Demi mencapai ambisi tersebut, Pemerintah perlu memanfaatkan momentum bonus demografi untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan ketenagakerjaan. Sementara itu, di tingkat Daerah (Provinsi dan Kota/Kabupaten), kepentingan untuk memacu pertumbuhan dan peningkatan kualitas ketenagakerjaan melekat erat dengan upaya perbaikan sistem pendidikan dan pelatihan, khususnya vokasi.

Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi (PVPV) menjadi fokus utama dalam peningkatan kualitas ketenagakerjaan yang terintegrasi dalam visi dan misi pembangunan Daerah. Penerapan upaya revitalisasi vokasi tersebut membutuhkan sinergi antara pemerintah Daerah, pelaku industri di Daerah, dan penyedia pendidikan dan pelatihan vokasi. Selain itu penyelarasan kepentingan antara institusi PVPV dengan permintaan pasar dan industri di Daerah menjadi kunci keberhasilan dalam membangun sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten dan produktif, tetapi juga memiliki daya saing yang tinggi untuk menghadapi tantangan ekonomi global yang semakin kompleks.

Saat ini, Pemerintah telah mengambil langkah serius untuk melakukan perubahan mendasar dan menyeluruh terhadap Program PVPV yang berorientasi pada permintaan (*demand-oriented*) dengan menetapkan Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 pada tanggal 27 April 2022. Tujuan utama dari revitalisasi vokasi tersebut adalah agar program PVPV dapat menghasilkan lulusan yang menguasai kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan memiliki potensi untuk menjadi pengusaha mandiri.



Pada permintaan (*demand-oriented*) dengan menetapkan Peraturan Presiden 68 Tahun 2022 juga memberikan ruang bagi Kamar Dagang dan Industri (KADIN) sebagai wakil sektor swasta yang mencakup Dunia Usaha, Industri, dan Kerja (DUDIKA) untuk berperan aktif dalam pengembangan dan penyelenggaraan PVPV agar sesuai dengan kebutuhan industri/pasar kerja. Berkaitan dengan hal tersebut maka peran KADIN diperkuat dan menjadi lebih strategis melalui penugasan sebagai salah satu wakil ketua dalam Tim Koordinasi Nasional Vokasi (TKNV). Tim Koordinasi yang dibentuk dengan tujuan untuk percepatan transformasi PVPV di tingkat nasional. Sementara itu, untuk memperkuat koordinasi dan sinergi Pusat - Daerah, maka dibentuk Tim Koordinasi Daerah Vokasi (TKDV) dengan cakupan kewenangan di tingkat Provinsi atau Kota/Kabupaten.

TKNV dalam pelaksanaan tugasnya mengacu pada Peraturan Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (PMK) Nomor 6 Tahun 2022 dan menyusun rencana aksi yang dituangkan dalam Strategi Nasional PVPV. Selanjutnya, untuk menyelaraskan implementasi revitalisasi PVPV di tingkat nasional dan Daerah, maka dibutuhkan Perencanaan Strategi PVPV (Perencanaan Strategi PVPV), yang disusun berdasarkan Strategi Nasional PVPV (Stranas PVPV) dengan memperhatikan konteks spesifik dan kekhasan masing-masing Daerah. Selanjutnya dokumen Perencanaan Strategi tersebut menjadi rujukan arah peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan vokasi di Daerah.

Berangkat dari hal tersebut, sebagai salah satu provinsi yang mencatatkan Indeks pembangunan manusia (IPM) dengan rata-rata pertumbuhan per tahun sebesar 0,73 persen, Jawa Timur merupakan kantung strategis bagi pengembangan Perencanaan Strategi untuk pendidikan dan pelatihan vokasi. Merujuk pada rincian pembahasan strategi pendidikan vokasi secara nasional, maka TKDV Provinsi didorong untuk mengembangkan Perencanaan Strategi PVPV dalam rangka percepatan transformasi vokasi di Daerah. Periodisasi Perencanaan Strategi vokasi diselaraskan dengan periodisasi strategi nasional vokasi namun secara substansi akan disesuaikan dengan konteks permasalahan dan kebutuhan di Provinsi.

Dokumen Perencanaan Strategi untuk pendidikan dan pelatihan vokasi tersebut diharapkan menjadi pijakan arah pengembangan pendidikan dan pelatihan vokasi di Daerah yang selaras dengan nasional. Selain itu Perencanaan Strategi pendidikan dan pelatihan vokasi menjadi basis dan dokumentasi terukur untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan vokasi di Daerah yang seirama dengan kepentingan di tingkat pusat atau nasional.

#### 1. Kondisi Umum PVPV

Selama periode 2020-2023, tercatat bahwa IPM Jawa Timur mengalami pertumbuhan rata-rata sebesar 0,73 persen setiap tahunnya, lebih besar dari rata-rata pertumbuhan nasional. Sementara itu, pada sektor ketenagakerjaan, tercatat penurunan tingkat pengangguran dari tahun 2021 hingga 2023, yang menunjukkan adanya dampak positif dari upaya pemulihan ekonomi pasca dampak pandemi COVID-19 di Jawa Timur. Selain itu, hingga Agustus 2023, angka tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) di Jawa Timur tergolong tinggi, yaitu 72.56%. Hal tersebut dapat memberikan gambaran bahwa jumlah suplai tenaga kerja di Jawa Timur terhadap pasar dan industri tumbuh tinggi.

Sementara itu, tingkat keterserapan tenaga kerja di Provinsi cukup tinggi, menorehkan capaian hingga 96.3%, Sesuai data dari Dinas Pendidikan untuk capaian pengisian platform *tracer study* Provinsi adalah yang tertinggi setelah DKI Jakarta dibandingkan provinsi lainnya di pulau Jawa. Tercatat, sejumlah 248.000 lulusan dari 2.121 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) tahun 2023 terserap industri.

Kendati demikian, meskipun capaian indikator-indikator menunjukkan hal yang sudah positif masih terdapat beberapa permasalahan yang mewarnai dinamika pendidikan dan pelatihan vokasi di Jawa Timur yang perlu diperhatikan. Salah satu permasalahan tersebut adalah masih lemahnya kemitraan antara penyedia pendidikan vokasi, industri, dan pemerintah Daerah. Selain itu hal penting yang perlu dicermati selain peningkatan kualitas adalah memastikan bahwa institusi PVPV dapat mengakomodir kebutuhan dan potensi dari angkatan kerja, dalam hal ini diperlukan upaya meningkatkan keterampilan dan daya saing dari tenaga kerja di Jawa Timur dalam pasar kerja yang semakin kompetitif.

## 2. Mutu Lulusan PVPV

PVPV memegang peranan penting dalam mempersiapkan tenaga kerja yang siap untuk menghadapi tuntutan dunia kerja dan industri. Di berbagai Daerah, upaya untuk meningkatkan mutu lulusan dari program-program keahlian vokasional menjadi fokus utama dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan pembangunan yang berkelanjutan.

Salah satu tantangan utama dalam meningkatkan mutu lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi di Jawa Timur adalah masih lebarnya kesenjangan antara keterampilan/keahlian yang dimiliki lulusan SMK atau Perguruan Tinggi Vokasi (PTV) dengan kebutuhan dunia kerja dan industri. Beberapa faktor seperti kurangnya fasilitas pendidikan yang memadai, keterbatasan akses terhadap teknologi, dan kurangnya kemitraan antara lembaga pendidikan vokasi dengan industri berpengaruh pada mutu lulusan.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan upaya bersama dari berbagai pihak, termasuk pemerintah Daerah, penyedia pendidikan vokasi, industri, dan masyarakat. Salah satu strategi dalam Perencanaan Strategi untuk pendidikan dan pelatihan vokasi adalah “memperkuat sinergitas seluruh pemangku kepentingan di Pusat dan Daerah melalui kolaborasi dan koordinasi”. Kerjasama atau kemitraan antara penyedia pendidikan dan pelatihan vokasi dengan industri dapat membantu memastikan bahwa program-program pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Ini dapat dilakukan melalui program magang, kerja sama proyek, atau keterlibatan langsung industri dalam proses pengajaran dan pembelajaran.

Selain itu, untuk mendapatkan mutu lulusan yang sesuai dengan kebutuhan industri, maka diperlukan pengajar yang berkualitas. Hal tersebut merupakan kunci dalam meningkatkan mutu lulusan dari pendidikan dan pelatihan vokasi. Dalam konteks ini, pemerintah Daerah perlu memberikan dukungan dalam pengembangan profesionalisme pengajar melalui pelatihan dan pengembangan karir. Sedangkan dalam aspek dukungan fasilitas dan infrastruktur Pendidikan, maka investasi dalam pembangunan dan pemeliharaan fasilitas pendidikan vokasi yang modern dan lengkap akan membantu meningkatkan pengalaman belajar peserta didik dan mempersiapkan mereka untuk masuk ke dunia kerja dan industri.

Dengan meningkatnya mutu lulusan PVPV di Provinsi, akan tercipta berbagai manfaat bagi semua pihak terkait. Industri akan mendapatkan pasokan tenaga kerja yang berkualitas dan siap pakai, sementara masyarakat akan mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi mereka melalui akses yang lebih baik ke lapangan kerja. Secara keseluruhan, peningkatan mutu pendidikan dan pelatihan vokasi akan mendukung pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif di berbagai Daerah.

### 3. Kebekerjaan dan Keselarasan Lulusan PVPV di Provinsi

Tingkat kesenjangan pendidikan vokasi dengan mitra DUDI dapat dilihat dari dua aspek penting: tingkat kebermanfaatan dan ketidakselarasan (*mismatch*). Dari segi akses pendidikan, jumlah SMK meningkat signifikan dari 7.586 pada tahun 2009 menjadi 14.291 pada tahun 2019, dan jumlah siswa juga bertambah dari 3,1 juta menjadi 5,2 juta dalam periode yang sama. Angka Partisipasi Kasar (APK) naik dari 26,69 pada tahun 2016 menjadi 27,39 pada tahun 2020.

Peningkatan akses ini diiringi dengan peningkatan kebermanfaatan. Data dari Sakernas tahun 2021-2023 terjadi penurunan jumlah Pengangguran Terbuka (TPT) lulusan pendidikan vokasi. Masih dalam sumber yang sama, semenjak tahun 2022 TPT jenjang pendidikan SMK (6,7%) di Jawa Timur berada dibawah SMA (8,46%) dan SMP (6,97%), setelah beberapa tahun sebelumnya berada di posisi paling tinggi. Menurut keterangan Dinas Pendidikan, angka TPT lulusan SMK yang menurun disebabkan oleh pemda Jawa Timur yang mendorong dan memberikan perhatian terhadap aktivitas berwirausaha siswa SMK di sekolah.

Sejalan dengan data Badan Pusat Statistik (BPS), *Tracer Study* untuk jenjang pendidikan SMK di Provinsi tahun 2022 yang dilakukan Direktorat Mitras DUDI, Kemendikbudristek, memiliki peringkat ketiga provinsi paling tinggi di Indonesia yang lulusannya dapat bekerja/berwirausaha ataupun melanjutkan ke perguruan tinggi. Sebanyak 48,5% lulusan SMK di Provinsi bekerja, 23,2% berwirausaha, dan 8% studi sambil bekerja dan sebanyak 7,6% masih menganggur. Perbedaan data yang diolah oleh *Tracer Study* dan BPS yaitu pada respondenya. Jika BPS tidak membatasi responden di tahun berapa lulus dari SMK, sedangkan *Tracer Study* membatasi pada lulusan di tahun yang sama ketika responden mengisi survei.

Sehubungan dengan tingkat ke bekerjaan, bidang pendidikan juga terganggu oleh ketidakselarasan horizontal dan vertikal. Keselarasan pekerjaan lulusan, atau yang didefinisikan sebagai persentase jumlah lulusan SMK yang bekerja dan menyatakan bahwa pekerjaannya selaras dengan program/kompetensi keahlian di SMK dibandingkan dengan jumlah lulusan SMK yang bekerja. Sebagian besar lulusan SMK di tahun 2022, atau sekitar 60,62%, menemukan diri mereka bekerja di luar bidang keahlian mereka, sementara hanya 39,38% yang dipekerjakan dalam bidang khusus mereka. Masih dalam sumber yang sama, 66,63% lulusan SMK yang bekerja merasa pekerjaannya selaras dengan program/kompetensi yang dipelajari di sekolah. Angka tersebut merupakan angka yang berada di atas rata-rata seluruh provinsi di Indonesia.

Selain itu, terdapat perbedaan penting dalam penyaluran vertikal, dengan hampir setengah lulusan memiliki kualifikasi berlebihan (47,74%) atau kurang memenuhi syarat (5,59%), hanya menyisakan 46,67% di posisi yang sesuai dengan pencapaian pendidikan mereka, Data dari survei Susenas tahun 2015 mengungkapkan bahwa hanya 32,3% lulusan dari berbagai jenjang pendidikan yang bekerja di bidang yang sesuai dengan keahliannya. Selain itu, hanya 28,8% lulusan universitas yang dipekerjakan pada tingkat yang sepadan dengan latar belakang pendidikan mereka.

Tren persisten ini menunjukkan bahwa mayoritas lulusan dari berbagai jenjang pendidikan masih bekerja di bawah tingkat keterampilan mereka. Hal tersebut berkontribusi pada sejumlah ketidakcocokan horizontal yang signifikan dan menggarisbawahi Kekurangan dalam Ekosistem PVPV. Kurangnya kolaborasi yang efektif antara lembaga pendidikan kejuruan dan pemangku kepentingan, khususnya mitra industri, telah menghambat penyebaran informasi penting terkait strategi pembangunan ekonomi dan industri nasional, sektor ketenagakerjaan yang muncul, keterampilan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja dalam jangka pendek, menengah, dan panjang, serta kebijakan terkait lainnya. Akibatnya, perencanaan dan pelaksanaan program pendidikan kejuruan gagal selaras dengan tujuan ekonomi nasional, tuntutan industri, dan dinamika pasar kerja yang berkembang.

Prevalensi ketidakcocokan vertikal mencerminkan gejala inflasi pekerjaan, karena kemajuan teknologi yang pesat di berbagai industri telah melampaui pengembangan keterampilan dalam pendidikan kejuruan, membuat lulusan kurang siap untuk peran yang membutuhkan kompetensi teknis lanjutan.

Sementara itu terjadinya pandemi *Corona Virus Disease* (Covid-19) semakin memperburuk inflasi pekerjaan, mendorong lonjakan upaya otomatisasi lintas sektor. Berdasarkan angka TPT BPS, lulusan jenjang pendidikan vokasi mengalami peningkatan paling tinggi di tahun 2020 setelah pandemic Covid-19. Pandemi Covid-19 juga tidak hanya mempersempit kesempatan bekerja tetapi juga merevolusi sebagian sektor bisnis yang eksis. Misalnya, 83% perusahaan mempercepat inisiatif digitalisasi mereka, sementara 50% mempercepat proses otomatisasi. Proyeksi menunjukkan bahwa pada tahun 2025, 47% pekerjaan akan diotomatisasi, dengan 53% sisanya masih bergantung pada tenaga kerja manusia menandai peningkatan 14% dalam otomatisasi dari tahun 2020. Demi mengatasi inflasi pekerjaan, maka diperlukan upaya bersama oleh lembaga pendidikan kejuruan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan meningkatkan tingkat kompetensi lulusan untuk memenuhi tuntutan pasar tenaga kerja yang terus berkembang.

#### 4. Kondisi PVPV di Provinsi

Pendidik yang berkualitas dalam PVPV memiliki posisi yang sentral dalam meningkatkan kualitas dan menyelaraskan antara suplai dari PVPV dan kebutuhan pasar kerja. Pendidik berkualitas yang diamanatkan oleh Perpres 68 tahun 2022 yaitu memiliki kemampuan untuk mengembangkan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan industri, serta mampu mengembangkan kemampuan dan keterampilan siswa untuk menjadi kompeten di pasar kerja. Selain itu, pendidik yang berkualitas dapat membantu memperkuat jejaring PVPV dengan pemangku kepentingan lainnya seperti kementerian/lembaga, pemerintah Daerah, KADIN, DUDIKA, dan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Melalui peran pendidik yang strategis, PVPV dapat menjadi lebih terintegrasi dan terkoordinasi dengan dunia kerja, serta dapat meningkatkan kualitas lulusan yang siap menjawab kebutuhan pasar kerja.

Pada dasarnya pendidik, pendamping, dan pembimbing PVPV dikategorikan menjadi dua kelompok yaitu pendidik ketika di dunia pendidikan dan pendidik ketika berada di dunia industri (perusahaan).

Pendidik di dunia pendidikan bisa di Sekolah Menengah Kejuruan, Perguruan Tinggi Vokasi, Balai Latihan Kerja dan Lembaga Kursus dan Pelatihan. Di dunia pendidikan ini biasanya disebut pembimbing (pendamping) pendidikan vokasi. Untuk pendamping di dunia industri (perusahaan) biasanya disebut pembimbing (pendamping) pelatihan vokasi.

Pada dasarnya baik pendidikan vokasi (di dunia pendidikan) atau pelatihan vokasi (di dunia industri) membutuhkan kemampuan untuk transfer hard skill (kompetensi keahlian dan kompetensi metodik) maupun soft skill (kompetensi individu dan kompetensi sosial). Bahasa lainnya adalah mampu melakukan transfer SKA (*skills, knowledge dan attitudes*). Dua sisi ini baik pendidik di dunia pendidikan maupun di dunia industri memerlukan kemampuan pedagogi (pendidikan orang dewasa) dan kompetensi teknis untuk bisa mentransfer baik *hard* maupun *soft skills*. Dari sini masing-masing pihak baik pendidik di pendidikan maupun pelatihan di dunia industri memiliki tantangan yang berbeda. Di dunia pendidikan baik itu guru maupun instruktur tentu memiliki kemampuan pedagogi tetapi masih membutuhkan kompetensi teknis. Sehingga diperlukan, magang, kunjungan industri atau pelatihan dan uji kompetensi teknis untuk guru atau dosen atau instruktur. Begitupun sebaliknya, di dunia industri memiliki kompetensi teknis yang bagus tetapi kurang memiliki kemampuan pedagogi, sehingga diperlukan pelatihan pelatih tempat kerja untuk bisa mentransfer *hard* dan *soft skills*.

Berangkat dari kebutuhan penyalarsan kompetensi dan kualifikasi pendidik maka untuk mendukung pengembangan PVPV di Provinsi, KADIN Jawa Timur sudah mengembangkan Portal Vokasi Indonesia (<https://vokasi.net>) yang dikelola KADIN Jawa Timur. [Portal Vokasi Indonesia](https://vokasi.net) (<https://vokasi.net>) bisa dipakai oleh kedua belah pihak baik dunia pendidikan maupun dunia industri. Seluruh Pemangku kepentingan (*stakeholder*) PVPV yang dilibatkan dalam sinergi kegiatan Vokasi di Jawa Timur terdiri dari:

- a. Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota;
- b. Perusahaan/Industri (DUDIKA);

- c. Asosiasi;
- d. Lembaga Pendidikan Vokasi (Sekolah Vokasi/ Politeknik/ Universitas);
- e. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK);
- f. Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP);
- g. Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan BNSP;
- h. KADIN kabupaten/kota di Jawa Timur; dan
- i. Lembaga donor seperti IHK Trier, GIZ, S4C Swisscontact dan Ekonid.

Berdasarkan data KADINDA, Provinsi memiliki Pelatih Tempat Kerja berstandar internasional tingkat dasar sejumlah 441 orang. Dari total 441 orang tersebut berdasarkan asal latar belakangnya terdiri dari 7 instansi, 107 SMK, 10 LKP, 8 PTV, 48 Perguruan Tinggi dan sebanyak 190 dunia industri (perusahaan). Untuk mendukung pengembangan vokasi di Jawa Timur perlu memperbanyak jumlah pelatih tempat kerja, dan di Jawa Timur sudah memiliki *Master Trainer* pelatih tempat kerja terbanyak di Indonesia yaitu sejumlah 32 orang master trainer. Selain itu, untuk menyelaraskan dan meningkatkan link & match antara dunia pendidikan dan industri di Jawa Timur sudah ada sebanyak 34 orang konsultan vokasi yang tentu juga perlu ditambah jumlahnya.

Dalam upaya *link & super-match* antara dunia pendidikan dan dunia usaha, dunia industri dan dunia kerja (DUDIKA) juga telah dilakukan harmonisasi atau sinkronisasi kurikulum sehingga keduanya ada keselarasan. KADIN Jawa Timur bersama KADIN INSTITUTE telah melakukan kerjasama-kerjasama dari sekolah vokasi/SMK sejumlah 300 sekolah, politeknik 6 PTV di Jawa Timur, 100 LPK dan 40 industri. Kerja sama dengan 50 LSP oleh KADIN Jawa Timur bersama KADIN INSTITUTE sampai dengan tahun 2023 telah melaksanakan pelatihan dan uji kompetensi sejumlah 390 dosen PT, 233 dosen PTV, 74 instruktur LPK dan 342 pekerja industri. Sampai dengan tahun 2023 jumlah praktisi mengajar sejumlah 14 di PT, 5 PTV, 37 LPK dan 400 SMK. Pemetaan program studi dan program pelatihan di Jawa Timur adalah sebagai berikut; Universitas negeri/swasta ada 341, Fakultas dan program studi ada 78, LPK ada 350, LKP ada 466 dan BLK ada 16.

Sesuai dengan data dari Bappeda maka Pemerintah Provinsi sudah mengembangkan beberapa program pengembangan PVPV termasuk untuk yang berkebutuhan khusus. Beberapa program



diantaranya adalah program pemberdayaan ekonomi masyarakat sekitar sekolah *program project based learning* SMK/SMA/SLB dan bakti SMK bersama masyarakat melalui OPOP (*One Pesantren One Product*) sudah mencapai 18 kabupaten/kota di Jawa Timur. Program Vokasi Istimewa untuk anak berkebutuhan khusus juga sudah dilaksanakan di Jawa Timur. Hal tersebut menjadi perhatian karena anak berkebutuhan khusus lebih optimal dari sisi ketrampilan. Pelayanan anak berkebutuhan khusus ini diusulkan untuk berada di bawah Ditjen pendidikan vokasi (saat ini berada di bawah Ditjen puaddikdasmen). Sesuai dengan data dari *website* [sintala.kemenaker.go.id](http://sintala.kemenaker.go.id), jumlah instruktur Lembaga Pelatihan Vokasi di Jawa Timur sebanyak 271 Orang Instruktur pemerintah dan 1.426 Orang Instruktur Swasta.

Menurut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, setidaknya terdapat dua persoalan besar terkait dengan kondisi pendidik PVPV di Jawa Timur. Pertama, rasio pendidik dan peserta didik dinilai sudah cukup tetapi persebarannya belum merata. Diketahui bahwa jumlah guru SMK di bawah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi di Provinsi selalu meningkat setiap tahunnya, seperti di tahun 2019/2020 yaitu 41.883 dan 4 tahun selanjutnya menjadi 46.705. Persoalannya ada didistribusi yang belum merata. Diperlukan adanya mekanisme pemerataan guru sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dan potensi di Daerah masing-masing. Selain itu, mahasiswa yang akan menjadi calon pendidik juga masih minim pengalaman terutama dalam hal bermitra dengan DUDIKA, sehingga dikhawatirkan akan mempengaruhi kualitas pengajaran di masa depan. Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) harapannya dapat membekali calon guru dengan skill menginisiasi, menjaga, dan memperluas kemitraan dengan DUDIKA untuk membekali calon pendidik tersebut.

Kedua, *reskilling* dan *upskilling* pendidik terhadap pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan perkembangan teknologi industri ataupun yang membantu dalam proses belajar di kelas masih perlu ditingkatkan. Perubahan teknologi baik untuk menunjang praktik peserta didik ataupun pembelajaran di kelas bergerak sangat cepat. Kecepatan itu seharusnya dibersamai dengan respon aktif untuk memberikan *reskilling* dan *upskilling* terhadap pendidik agar tetap bisa mengikuti perkembangan kompetensi penguasaan teknologi yang dibutuhkan untuk menunjang efektifitas pembelajaran di kelas.

Dengan demikian, mencermat identifikasi masalah terkait kondisi pendidik PVPV di Jawa Timur, setidaknya beberapa hal dapat dituangkan secara lebih rinci dalam beberapa potensi kegiatan/program untuk menjawab permasalahan tersebut dalam lampiran matriks rencana tindak di dokumen Perencanaan Strategi vokasi Provinsi. Melalui inter-relasi antara lanskap permasalahan spesifik di Jawa Timur dan rencana program/kegiatan dalam Perencanaan Strategi Jawa Timur, maka diharapkan tujuan untuk transformasi PVPV di Jawa Timur dapat optimal tercapai selaras dengan target nasional.

#### 5. Tata Kelola PVPV di Jawa Timur

Tata kelola penyelenggaraan PVPV mencakup serangkaian proses dan kebijakan yang dirancang untuk mengelola dan mengarahkan visi, tujuan, dan inisiatif di bidang PVPV. Proses bisnis yang terlibat di dalam tata kelola penyelenggaraan PVPV dalam implementasinya di tingkat Provinsi adalah terkait pembukaan jurusan baru, penjaminan mutu, pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) peserta didik dan pengajar.

Pembukaan jurusan baru dalam PVPV harus didasarkan pada analisis mendalam tentang kebutuhan pasar kerja dan tren industri terkini. Untuk Balai Latihan Kerja (BLK) dan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dan Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP), pendirian jurusan/kejuruan diusulkan melalui Sistem Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik/*Online Single Submission* (OSS). Bagi LPK perizinan dilakukan di tingkat Kota atau Kabupaten. Sedangkan di bagi LKP perizinan dilakukan melalui Direktorat Kursus dan Pelatihan, Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Untuk SMK, pembukaan jurusan baru merupakan ranah Dinas Pendidikan Provinsi. Sedangkan untuk tingkat perguruan tinggi, pendirian program studi baru bagi Perguruan Tinggi Penyelenggara Pendidikan Vokasi (PTPPV) yang terdiri atas Politeknik, Program Vokasi, dan Akademi Komunitas dilaksanakan atas dasar usulan dari lembaga ke Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya, Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi dengan rekomendasi dari Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDikti). Untuk kesemua bentuk PVPV ini, perlu dilakukan analisis internal yang terdiri atas kekuatan dan kelemahan serta analisis eksternal yang terdiri atas peluang dan ancaman. Kebutuhan industri perlu dikaji terlebih dahulu untuk

meninjau industri yang sedang berkembang di wilayah tersebut dan kebutuhan tenaga kerja industri tersebut khususnya untuk spesialisasi tertentu. Di samping itu perlu juga dilakukan kajian atas prospek pertumbuhan dalam industri terkait dan identifikasi area-area di mana ada peluang karier yang menjanjikan bagi lulusan program baru.

Penjaminan mutu LPK dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai Sekretariat Komite. Secara nasional, akreditasinya diatur oleh Lembaga Akreditasi BLK dan LPK (LA-LPK). Penjaminan mutu LKP tidak lagi dilakukan oleh pemerintah, namun lebih diarahkan kepada LKP berstandar industri. Kunci utama standar mutu LKP adalah lulusan kursus bisa diterima di DUDI. Untuk SMK, penjaminan mutunya dilakukan oleh Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah Provinsi. Penjaminan mutu PVPV mengacu kepada Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 53 Tahun 2023 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi di mana di dalamnya diatur Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi dan Program Studi melalui Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi atau Lembaga Akreditasi Mandiri.

Perencanaan program pengembangan kompetensi SDM PVPV dilakukan atas dasar ketersediaan tenaga terampil dari jurusan/program studi PVPV yang bisa disediakan untuk DUDI dan pemetaan kebutuhan tenaga terampil di Provinsi, Kabupaten, atau Kota. Data ini dapat disediakan oleh konsorsium ekosistem kemitraan PTV di Jawa Timur dan studi-studi yang dilakukan oleh Kadin maupun perangkat Daerah. Pengembangan SDM pengajar PTPPV dilaksanakan melalui program internal lembaga atas dasar peta jalan pengembangan SDM lembaga. Di samping itu Program Non-Degree Peningkatan Kompetensi Dosen dari Kemendikbudristek juga merupakan upaya dari pusat untuk meningkatkan jumlah dosen bersertifikasi kompetensi/profesi dan dosen melaksanakan magang di DUDI. Namun demikian skema sertifikasi yang ditawarkan tidak selalu mengarah kepada kebutuhan lokal di Jawa Timur. Untuk BLK dan LPK, pengembangan SDM pengajar dilakukan melalui program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jatim bekerja sama dengan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Pengajuan usulan dosen atau pengajar yang mengikuti program ini perlu disejalkan dengan peta jalan pengembangan SDM lembaga di mana peta jalan pengembangan

SDM lembaga perlu juga untuk diselaraskan dengan pemenuhan kebutuhan wilayah.

Program pemagangan untuk PVPV yang diselaraskan dengan berbasis kewilayahan dapat menjadi langkah yang efektif untuk mempersiapkan peserta didik dengan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri lokal. Pemagangan yang berlanjut pada rekrutmen dapat meningkatkan serapan PVPV sekaligus mengurangi biaya penyiapan SDM oleh DUDI. Namun demikian saat ini di tingkat SMK dan PTPPV belum ada pengawasan komprehensif terhadap pelaksanaan pemagangan siswa dan mahasiswa. Kelemahan lainnya adalah juga belum adanya perangkat standardisasi pelaksanaan pemagangan baik untuk memastikan ketercapaian kompetensi dan mencegah terjadinya eksploitasi tenaga kerja. Namun demikian, lain halnya dengan BLK dan LPK, di mana di dalamnya telah tersedia tata kelola untuk supervisi pemagangan peserta didik dan standardisasi pelaksanaan pemagangan.

#### 6. Urgensi Revitalisasi PVPV di Jawa Timur

Menimbang kondisi dan tantangan yang dihadapi di Daerah maka diperlukan inovasi dan terobosan dalam meningkatkan koordinasi, tata kelola, proses, dan regulasi untuk meningkatkan kualitas PVPV. Melalui upaya transformasi PVPV diharapkan dapat diwujudkan sumber daya manusia Indonesia yang selalu siap menghadapi perkembangan dan perubahan dalam pasar kerja

Dokumen Perencanaan Strategi vokasi ini memuat landasan kebijakan strategis tentang revitalisasi PVPV di tingkat Daerah yang mencakup juga rancangan implementasi proses PVPV secara komprehensif yang dilampiri dengan matrik aksi Daerah untuk PVPV (*peta jalan/road map*) yang memuat strategi sasaran, rencana tindak, target/indikator, linimasa, dan penanggung jawab di tingkat Daerah. Dalam dokumen Perencanaan Strategi vokasi juga dipetakan mengenai kordinasi antara TKDV provinsi dengan pemerintah Daerah Provinsi.

Tim TKDV Provinsi akan bertanggung jawab untuk mengoordinasikan, memantau, dan mengevaluasi implementasi revitalisasi PVPV. TKDV akan bekerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah pusat, pemerintah Daerah, KADINDA, dan sektor swasta atau DUDIKA. TKDV memiliki kewajiban untuk secara berkala melaporkan hasil pemantauan, pencapaian, dan evaluasi implementasi Perencanaan Strategi Vokasi kepada TKNV.

## B. Visi dan Misi Revitalisasi PVPV Daerah

### 1. Visi TKDV

Program revitalisasi SMK secara nasional hingga tahun 2018 telah dilakukan di 209 SMK dengan anggaran mencapai Rp. 5.3 triliun dari APBN dan Dana Alokasi Khusus (DAK). yang ada di pemerintah Daerah. Sedangkan pada 2023, program revitalisasi SMK melesat hingga 1851 SMK dengan siswa terdampak sebanyak 1.785.872 siswa atau sebesar 35.1% dari total populasi siswa SMK di Indonesia.

Peran dan kontribusi pemerintah Daerah dalam peningkatan kualitas dan revitalisasi SMK tak hanya dari dukungan penganggaran, namun juga terlihat dari komitmen keterlibatan dalam terciptanya ekosistem kemitraan dan kerja sama yang semakin luas dan mendalam antara penyedia pendidikan vokasi di Daerah dengan industri. Hal tersebut sejalan dengan visi penyusunan strategi nasional pendidikan dan pelatihan vokasi, yakni 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.

Dalam rangka mendorong revitalisasi SMK sesuai dengan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2010, maka pemerintah Daerah telah didorong untuk menerapkan Standar Pelayanan Minimal (SPM) sebagaimana amanat Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 yang memasukan SMK dalam penilaian SPM tersebut. Untuk itu, Pemerintah juga telah menerbitkan Permendagri 59/2021 dan Pemen Dikbudristek 32/2022. Kedua regulasi tersebut mengatur tentang pencapaian SPM yang terkait dengan SMK yang meliputi jaminan akses, mutu, dan penyelaraan dengan kebutuhan DUDIKA.

Di tingkat Daerah, upaya revitalisasi seluruh komponen dalam proses PVPV harus mencermati konteks, kondisi, serta kebutuhan spesifik secara sistematis dan komprehensif, sehingga berdampak luas terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di Daerah. Praktik baik, kolaborasi, modalitas, sinergitas, dan inisiatif yang telah dilakukan di Daerah berkenaan dengan proses PVPV harus memiliki kerangka kerja (mencakup rencana tindak, target keluaran, linimasa, dan evaluasi) yang rinci dan tegas. Hal tersebut diperlukan agar Perencanaan Strategi vokasi dapat diimbaskan secara luas (*upscaling*) dengan efisien, efektif, dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian diatas dirumuskan Visi TKDV Jatim adalah Menjadi Penggerak Pertumbuhan Ekonomi untuk Mewujudkan Provinsi yang Berdaya Saing melalui PVPV .

## 2. Misi TKDV Dalam Mendukung TKNV

TKNV memiliki peran penting dalam mengoordinasikan program-program pendidikan dan pelatihan vokasi di tingkat nasional. Namun, untuk memastikan implementasi yang efektif di tingkat regional, dibentuklah TKDV di setiap provinsi. Di Provinsi peran TKDV menjadi signifikan dalam menjalankan misi TKNV dan mendukung pengembangan pendidikan dan pelatihan vokasi di tingkat lokal melalui:

- a. membentuk sumber daya manusia yang kompeten sesuai kebutuhan untuk bekerja dan/atau berwirausaha

TKDV bertanggung jawab atas implementasi kebijakan pendidikan vokasi yang ditetapkan oleh pemerintah pusat dan pemerintah Daerah. Mereka memastikan bahwa program-program vokasi di Jawa Timur sesuai dengan standar nasional dan berkontribusi pada pengembangan SDM yang berkualitas dan siap kerja. Selain itu, dengan memahami kebutuhan industri lokal, TKDV berperan dalam pengembangan kurikulum pendidikan vokasi yang relevan dan responsif terhadap perubahan pasar kerja. Mereka bekerja sama dengan lembaga pendidikan vokasi dan *stakeholder* lainnya untuk memastikan bahwa lulusan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan industri di Jawa Timur.

- b. menyelenggarakan PVPV berbasis kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja secara efektif,efisien, dan inklusif

TKDV secara aktif mengidentifikasi kebutuhan pasar kerja lokal melalui survei, konsultasi dengan industri, dan analisis tren pasar. Dengan pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan tersebut, mereka dapat merancang program pendidikan dan pelatihan vokasi yang relevan dan sesuai dengan permintaan industri di Jawa Timur berorientasi pada Green Job. Berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pasar kerja, maka TKDV bekerja sama dengan penyedia pendidikan vokasi bekerja sama mengembangkan kurikulum berbasis kompetensi yang mengacu pada standar industri. Kurikulum ini dirancang untuk memastikan bahwa lulusan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk sukses dalam dunia kerja.

- c. memperkuat peran dunia usaha dan dunia industri dalam penyelenggaraan PVPV serta pengakuan sertifikasi kompetensi TKDV memfasilitasi kerjasama antara lembaga pendidikan vokasi dengan industri lokal dalam bentuk magang, kerja sama proyek, dan program pembelajaran berbasis industri. Ini memungkinkan siswa mendapatkan pengalaman praktis yang bernilai dan memperluas jaringan profesional mereka sebelum memasuki dunia kerja.
- d. memperkuat sinergitas seluruh pemangku kepentingan di Pusat dan Daerah melalui kolaborasi dan koordinasi sesuai dengan potensi Provinsi.

TKDV berperan sebagai jembatan antara pemerintah Daerah dan stakeholder lokal, termasuk lembaga pendidikan vokasi, industri, dan masyarakat. Melalui kolaborasi yang erat, TKDV dapat memastikan bahwa program-program vokasi yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan dan potensi Daerah Provinsi. Memperkuat peran Daerah dalam Revitalisasi PVPV sesuai dengan potensi Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Selain itu, dalam mendukung misi TKNV di Daerah, TKDV juga secara aktif melakukan evaluasi dan pemantauan kinerja program pendidikan vokasi di Provinsi. Mereka mengidentifikasi tantangan dan peluang, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan dan inovasi dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan vokasi di tingkat regional. Dengan memainkan peran vital tersebut, maka TKDV di Provinsi berkontribusi secara signifikan pada pencapaian misi TKNV dalam mengembangkan sistem pendidikan dan pelatihan vokasi yang berkualitas, relevan, dan berdaya saing tinggi di Provinsi.

### 3. Tujuan Perencanaan Strategi Vokasi Provinsi

Tujuan dari Perencanaan Strategi vokasi yaitu dapat menjadi pedoman bagi revitalisasi PVPV melalui kordinasi seluruh pemangku kepentingan (Kementerian/Lembaga terkait, pemerintah Daerah, penyedia pendidikan dan pelatihan vokasi dan DUDIKA) dalam mengukur langkah pengembangan strategis vokasi sesuai dengan konteks kebutuhan di Jawa Timur. Kehadiran Perencanaan Strategi menjadi jawaban terhadap kesenjangan kordinasi dan implementasi yang terjadi antara pemerintah pusat dan Daerah. Perencanaan Strategi memberikan basis rujukan strategis terhadap kekhasan dinamika pengembangan PVPV di Jawa Timur.

Perencanaan Strategi vokasi mencakup seluruh komponen yang

dibutuhkan Provinsi dalam proses pembangunan SDM produktif yang mampu diwujudkan melalui kerja kolaboratif seluruh pemangku kepentingan. Perencanaan Strategi vokasi Provinsi juga ditujukan untuk berkontribusi dalam penurunan tingkat pengangguran terbuka (TPT) dari SMK di Provinsi.

Dengan demikian, melalui dokumen Perencanaan Strategi vokasi maka pembenahan proses PVPV secara sistematis dapat mendukung kinerja seluruh komponen yang saling terkait secara bersamaan. Perencanaan Strategi vokasi juga dapat secara nyata memberikan perbaikan dan peningkatan kualitas vokasi di Daerah secara cepat, efektif, efisien, sistematis, dan berkelanjutan.

#### 4. Sasaran Strategis Revitalisasi PVPV Provinsi

Sasaran strategis revitalisasi PVPV di Provinsi merujuk pada konteks kebutuhan dan permasalahan spesifik yang terjadi di Jawa Timur, setidaknya dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. terwujudnya kemitraan lembaga PVPV dengan DUDI untuk menciptakan sinergi yang harmonis, mudah diakses, berkelanjutan sesuai dengan potensi Daerah di wilayah Jawa Timur;
- b. meningkatkan peran KADINDA Melalui program *link & match*, pengembangan dan penyelerasan keahlian, SDM, pelatih tempat kerja, sarana dan prasarana, riset dan pengembangan penyelenggaraan PVPV;
- c. meningkatkan peran pendidikan menengah kejuruan melalui program *link & match*, penyelerasan program keahlian, SDM yang kompeten serta sarana dan prasaran yang memadai;
- d. meningkatkan peran pendidikan tinggi vokasi melalui program *link & match*, penyelerasan program keahlian, SDM yang kompeten serta sarana dan prasaran, riset dan pengembangan;
- e. meningkatkan peran pelatihan vokasi melalui program *link & match*, penyelerasan program keahlian, SDM yang kompeten serta sarana dan prasaran yang memadai;
- f. penguatan dukungan komitmen pemerintah Daerah guna tercapainya penyelenggaraan PVPV; dan
- g. terwujudnya penjaminan mutu bagi penyelenggaraan pelaksanaan PVPV yang berkualitas dan unggul.



C. Strategi dan Rencana Tindak Revitalisasi PVPV Daerah terdiri atas:

1. Mengembangkan Sistem Informasi Pasar Kerja

Sistem Informasi Pasar Kerja (SIPK) memberikan informasi secara *real-time* dan rinci tentang kebutuhan tenaga kerja seperti jenis tenaga kerja, kualifikasi, dan lokasi. SIPK terdiri dari tiga unsur utama yaitu (i) informasi pasar kerja secara *real time*; (ii) sistem pemantauan keterampilan; dan (iii) kerangka perencanaan tenaga kerja untuk jangka panjang.

SIPK yang *real-time* dapat membantu PVPV dalam menempatkan alumni mereka secara tepat. Dengan mengetahui permintaan dan trend pasar kerja, penyelenggara PVPV dapat mengarahkan siswa ke program-program yang sesuai dengan kebutuhan industri, sehingga meningkatkan peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang selaras dengan program atau pelatihan keahlian yang diikuti. Informasi pasar kerja juga membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja di berbagai sektor industri. Dengan mengetahui kebutuhan Informasi Pasar Kerja (IPK), PVPV dapat menyesuaikan kurikulum dan program-program pelatihan mereka agar lebih relevan dan responsif terhadap tuntutan pasar kerja.

IPK menyediakan pembaruan *real-time* tentang kebutuhan pasar tenaga kerja dan ketersediaan tenaga kerja terampil, yang melibatkan pemerintah Daerah dan sektor swasta. IPK, dikelola secara hierarkis, mencatat lowongan di tingkat lokal dan perusahaan dengan akses nasional. Platform ini mengantisipasi penggunaan sumber data alternatif seperti portal pekerjaan online dan media sosial untuk prakiraan pasar tenaga kerja. DUDIKA memiliki hak untuk memasukkan informasi lowongan kerja dan otoritas lokal memperbarui IPK dan mendaftarkan pencari kerja.

IPK dikembangkan berdasarkan platform *Ready to Work* di bawah Kementerian Bappenas dan Kementerian Ketenagakerjaan. Sedangkan di tingkat lokal, Inisiatif terkait dengan informasi pasar kerja di Jawa Timur difasilitasi oleh dinas ketenagakerjaan provinsi melalui penyebaran informasi pasar kerja melalui media sosial. Penyebarluasan informasi lowongan kerja yang memilih platform media sosial dianggap sesuai dengan target sasaran pencari kerja karena pencari kerja saat ini merupakan digital native. Selain pilihan media sosial, informasi pasar kerja juga secara rutin disebarkan melalui medium televisi secara mingguan dan dengan menyelenggarakan Job Fair baik secara online, offline maupun hybrid. Kedua inisiatif di atas sangat bergantung pada DUDIKA untuk data

kebutuhan tenaga kerja dan PVPV untuk data ketersediaan calon tenaga kerja dari institusi seperti Dapodik.

*Skill Monitoring System (SMS)* menggunakan data dari IPK dan analisis ekonomi untuk menyesuaikan keterampilan tenaga kerja secara akurat untuk DUDIKA. SMS bertujuan untuk mengurangi waktu tunggu tenaga kerja terampil dan meningkatkan daya tarik investor, mencakup jangka pendek hingga menengah. Ini memberikan informasi tentang tingkat keterampilan dalam periode yang relatif singkat hingga menengah, penting untuk menyesuaikan persiapan tenaga kerja terampil melalui program PVPV. SMS juga memberi sinyal jenis pekerjaan yang mungkin dibutuhkan dalam jangka menengah, membantu mengembangkan tenaga kerja terampil yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Berdasarkan keterangan dari Dinaker Jawa Timur bahwa data yang paling penting dengan kondisi sekarang yaitu terkait peta kebutuhan tenaga kerja dari industri yang belum tersedia baik di tingkat nasional ataupun provinsi.

Peta kebutuhan tenaga kerja memungkinkan lulusan untuk memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan permintaan industri, sehingga meningkatkan daya saing mereka dalam mencari pekerjaan. Selain itu, IPK juga penting dalam mempersiapkan siswa untuk menghadapi perubahan dan perkembangan dalam dunia kerja. Dengan memahami tren dan perkembangan industri, PVPV dapat mempersiapkan siswa dengan keterampilan yang relevan dan *up-to-date*, sehingga mereka dapat dengan mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di pasar kerja.

## 2. Memperkuat Peran Kamar Dagang dan Industri Daerah (KADINDA) dalam Penyelenggaraan PVPV yang Berorientasi pada Permintaan (*demand-oriented TVET*)

KADIN merupakan tempat berkumpulnya para pengusaha Indonesia yang beroperasi di berbagai sektor ekonomi. Peran sektor swasta tidak hanya terbatas pada penyerapan tenaga kerja, tetapi juga mencakup tanggung jawab bersama dengan pemerintah dalam memastikan keberhasilan sistem pendidikan vokasi nasional. Untuk mewujudkan hal ini, sektor swasta, termasuk industri, perlu terlibat secara aktif dalam penyelenggaraan PVPV yang berfokus pada kebutuhan pasar (*demand-oriented TVET*).

Dengan dibentuknya Tim Kebijakan Nasional Vokasi (TKNV), sektor swasta, yang diwakili oleh KADIN sebagai salah satu anggotanya dan diberikan kewenangan yang sama dengan pemerintah dalam menentukan dan merumuskan kebijakan pengembangan vokasi di Indonesia. Langkah ini menandai pertama kalinya sektor swasta diberikan peran sejajar dengan pemerintah dalam mengarahkan arah pengembangan pendidikan vokasi. Peran aktif ini penting untuk memastikan bahwa sistem vokasi yang dikembangkan selaras dengan kebutuhan dunia kerja, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang sesuai dengan tuntutan industri. Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi PVPV memuat peran KADIN dalam beberapa hal yaitu penyusunan kurikulum, penyusunan standar kompetensi kerja, penyelenggaraan akses pemagangan dan praktek kerja industri, pengakuan sertifikat kompetensi, rekrutmen kerja bagi lulusan, pendirian Lembaga PVPV, praktisi mengajar, dan kegiatan penelitian.

KADIN memiliki perwakilan di tingkat Daerah yang disebut sebagai KADIN Daerah (KADINDA). Pembentukan KADINDA Jawa Timur bertujuan untuk membangun ekosistem positif PVPV dengan DUDIKA melalui TKDV yang meliputi:

- a. peningkatan calon kompetensi tenaga kerja sesuai kebutuhan, meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mengurangi pengangguran;
- b. tersedianya tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan industri; terciptanya link and super match antara DUDI; dan
- c. tersedianya pelatih tempat kerja yang mandiri.

KADINDA sebagai himpunan pengusaha di Daerah khususnya dapat meningkatkan kesadaran dan kepatuhan asosiasi serta DUDIKA di Provinsi dalam menyampaikan informasi lowongan pekerjaan melalui SIPK, langkah-langkah yang diperlukan meliputi berbagai aspek. Pertama, diperlukan analisis dan penetapan baseline partisipasi serta mekanisme DUDIKA dalam SIPK yang sudah ada. Penetapan *baseline* untuk memahami tingkat keterlibatan dan proses yang telah berjalan serta menetapkan dasar untuk perbaikan lebih lanjut. Selanjutnya, pembangunan sistem penyampaian data secara berjenjang yang konsisten dan terstruktur, mulai dari tingkat Daerah hingga pusat, menjadi esensial. Hal demikian akan memastikan bahwa informasi lowongan pekerjaan dapat tersampaikan dengan baik dan tepat sasaran.

Selain itu, sosialisasi tentang pentingnya kebutuhan nasional akan SIPK yang akurat untuk mengatasi ketidaksesuaian tenaga kerja perlu dilakukan kepada asosiasi dan DUDIKA. KADINDA Jawa Timur direntang tahun 2017-2023 telah melakukan 25 kali sosialisasi terkait dengan pentingnya dan manfaat DUDIKA bermitra dengan PVPV. Sosialisasi dilakukan termasuk mengenai *Super Tax Deduction* (STD), komitmen bersama, dan pelatihan *Certified Behaviour Analyst* (CBA), hanya saja informasi yang diberikan belum mencakup terkait dorongan mengisi IPK. Persoalan saat ini terkait dengan Program Siap Kerja yaitu banyak pengusaha yang belum melaporkan ataupun terinformasi terkait dengan hal di atas. Sosialisasi yang dilakukan KADINDA harapannya dapat meningkatkan pemahaman, urgensi dan manfaat bagi DUDIKA. Muara akhirnya yaitu pengusaha akan lebih termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam menyediakan informasi yang diperlukan.

Berikutnya, penguatan kapasitas bagi kawasan industri yang telah memiliki informasi pasar kerja perlu dilakukan. KADINDA Jawa Timur enam tahun ke belakang telah melakukan pelatihan kepada 342 DUDI sebagai pengajar di PVPV dan telah berpartisipasi sebagai praktisi mengajar sebanyak 456 kali ke PVPV. Walaupun demikian KADINDA Jawa Timur masih belum melakukan penguatan dalam hal pengolahan informasi pasar kerja lebih lanjut di kawasan industri. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan pendampingan untuk meningkatkan efektivitas dan kualitas layanan informasi yang disediakan. Dengan demikian industri tidak hanya terlibat dalam proses mengajar, semua pihak terlibat dapat bekerja secara sinergis membentuk ekosistem kemitraan dalam mendukung penciptaan lapangan kerja dan mengurangi ketidakcocokan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja di Provinsi.

Langkah lainnya yang tidak kalah penting yaitu KADINDA Jawa Timur memainkan peran penting dalam mempromosikan penyediaan magang berkualitas mitra industri kepada PVPV. Inisiatif ini bertujuan untuk menyoroti pentingnya pengalaman kerja praktis bagi siswa dalam meningkatkan keterampilan dan kesiapan mereka untuk tenaga kerja. Dengan meningkatkan akses ke program magang, DUDIKA dapat memperluas pemahaman siswa tentang praktik industri dan memudahkan transisi mereka ke pengaturan kerja nyata.

3. Mewujudkan Sistem Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Berbasis Kompetensi Sesuai dengan Kebutuhan Pasar Kerja.

Minat masyarakat terhadap pendidikan vokasi cukup tinggi, terutama untuk jenjang SMK. Berdasarkan hasil survei ditemukan bahwa 82,05% peserta didik SMP berminat melanjutkan ke SMK. Faktor utama yang mempengaruhi minat ini adalah yaitu persepsi prospek kerja yang bagus serta pilihan jurusan yang banyak. Sejalan dengan tingginya minat peserta didik SMP melanjutkan ke SMK, jumlah siswa SMK di Provinsi juga meningkat setiap tahunnya. Pada tahun ajaran 2021 jumlah siswa SMK negeri dan swasta sebanyak 767.463 siswa, tahun 2022 jumlah siswa SMK negeri dan swasta sebanyak 776.742 siswa, tahun 2023 jumlah siswa SMK negeri dan swasta sebanyak 842.704 siswa di Jawa Timur.

Tingginya minat terhadap SMK harus diimbangi dengan kualitas penyelenggaraan pendidikan yang mumpuni. Mewujudkan sistem penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja adalah langkah krusial dalam mempersiapkan lulusan menjadi tenaga kerja yang handal dan adaptif. Program kemitraan *link and match* antara pendidikan menengah kejuruan dengan DUDIKA menjadi salah satu upaya utama dalam memastikan kesesuaian antara kurikulum pendidikan dengan tuntutan dunia kerja. Tidak berhenti sampai disitu, keberhasilan penerapan kurikulum perlu ditunjang oleh ketersediaan guru dan tenaga pengajar kejuruan yang profesional dan kompeten, yang mampu memberikan pembelajaran yang relevan dan efektif kepada siswa.

Selain itu, sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai juga menjadi faktor kunci dalam mendukung proses pembelajaran yang optimal. Tak kalah penting, adanya sistem penjaminan mutu yang ketat bagi pendidikan menengah kejuruan menjadi landasan yang menjaga kualitas pendidikan tersebut. Terakhir, pengembangan pendidikan menengah kejuruan di sentra industri khusus di Daerah memberikan kesempatan bagi siswa untuk mendapatkan pengalaman langsung dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri lokal. Dengan mengintegrasikan semua aspek ini secara holistik, sistem pendidikan menengah kejuruan dapat berkembang secara berkelanjutan dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.

Pendidikan berbasis kompetensi di SMK membedakan dirinya dari pendekatan konvensional melalui penekanannya pada penyelarasan kompetensi siswa dengan persyaratan pasar tenaga kerja, terutama terlihat di lingkungan Indonesia. Pendekatan ini ini menggarisbawahi pemanfaatan praktis pengetahuan dan keterampilan yang penting untuk peran pekerjaan tertentu, dengan tujuan mengurangi pengangguran melalui produksi lulusan yang mahir. Sebaliknya, pendekatan tradisional mungkin tidak secara konsisten memenuhi tuntutan industri yang tepat. Selain itu, pendidikan berbasis kompetensi, seperti yang disaksikan dalam konteks beberapa negara lain, menggunakan strategi yang digerakkan oleh hasil, integrasi beragam kompetensi, dan transformasi dalam praktik pedagogis. Tujuannya termasuk meningkatkan prestasi pendidikan, meningkatkan standar pengajaran, dan menanggapi kebutuhan pasar kerja yang berkembang, membedakannya dari pendekatan pendidikan konvensional.

Kondisi ideal di atas sayangnya belum sepenuhnya terimplementasi dengan baik di Jawa Timur. Dengan kata lain, masih terdapat beberapa tantangan yang patut untuk ditingkatkan dan jadi perhatian terutama dalam pelaksanaan Perencanaan Strategi PVPV.

Pertama, komposisi jurusan yang ada di SMK Jawa Timur belum sesuai dengan potensi yang ada di wilayah masing-masing Daerah. Rata-rata alasan SMK membuka jurusan baru ataupun menambah jumlah kelas di jurusan tertentu masih mengikuti kehendak tren minat masyarakat. Berikut lima jurusan paling tinggi di Jawa Timur yaitu teknik komputer dan jaringan, teknik kendaraan ringan otomotif, akuntansi dan keuangan lembaga, multimedia, terakhir teknik dan bisnis sepeda motor.

Kedua, kesempatan peningkatan kompetensi bagi guru, kepala sekolah, dan pengawas SMK masih terbatas. Walaupun sudah 621 SMK di Jawa Timur sejak 2021 sampai 2023 telah mendapatkan bantuan program SMK Pusat Keunggulan yang salah satu intervensinya untuk meningkatkan kualitas ketiganya tetapi masih banyak sekolah yang belum merasakan intervensi serupa untuk meningkatkan kualitas pendidik. Ketiga, belum meratanya sinergi pemangku kepentingan dan penyelarasan kurikulum dengan DUDIKA dimasing-masing sekolah. Persoalan kesenjangan kualitas penyelenggaraan untuk jenjang SMK sangat dipengaruhi keterlibatan sinergi pemangku kepentingan seperti DUDIKA, Pemda, dan KADIN.

Penguatan SMK melalui adanya TKDV ini diharapkan dapat tercapai melalui kerja sama kerja sama untuk penyelarasan kurikulum dan metode pembelajaran, program magang kerja bagi siswa dan pengajar, pelatihan keterampilan kerja bagi pengajar dan pelatih, penyediaan fasilitas

pembelajaran, tenaga pelatih dari industri, evaluasi dan pengembangan program dan kurikulum, pelatih dari industri, dukungan penempatan kerja, dan program-program kewirausahaan.

4. Terwujudnya Sistem Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Vokasi yang Sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan Tinggi Vokasi Berbasis Spesialisasi dan Kompetensi Sesuai dengan Kebutuhan Pasar Kerja

Pentingnya mewujudkan sistem penyelenggaraan pendidikan tinggi vokasi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi vokasi berbasis spesialisasi dan kompetensi jelas terlihat dalam wacana akademik. Inisiatif semacam itu tidak hanya berfungsi sebagai pilar fundamental untuk meningkatkan kualitas lulusan tetapi juga menjamin keselarasan silabus pendidikan dengan persyaratan dinamis dari pasar tenaga kerja yang terus berkembang. Demi mencapai tujuan ini, program *Link and Match* antara pendidikan tinggi vokasi dan DUDIKA menjadi langkah kunci.

Upaya kolaboratif ini dengan demikian memastikan integrasi keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan industri ke dalam kurikulum pendidikan. Selain itu, keberhasilan sistem ini juga sangat tergantung pada keberadaan dosen yang profesional dan kompeten, yang mampu mengajarkan materi dengan mendalam dan memberikan wawasan praktis kepada mahasiswa di satu sisi, di sisi lainnya juga kompeten dalam menginisiasi, menjaga, dan memperluas kemitraan dengan DUDIKA.

Pengembangan pendidikan tinggi vokasi di sentra industri khusus di Daerah juga memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman praktis dan keterampilan langsung yang sesuai dengan kebutuhan industri lokal. Provinsi setidaknya memiliki sembilan kawasan industri diantaranya Gresik, Mojekerto, Surabaya, Sidoarjo, Lamongan, Bromo, Tengger, Selingkar Wilis dan Lintas Selatan. Di samping itu, fungsi riset dari perguruan tinggi vokasi juga bisa diarahkan untuk melakukan penelitian terapan di kawasan industri untuk memperkuat ekosistem kemitraan dengan DUDIKA. Penelitian terapan merupakan komponen penting dalam mendukung sistem pendidikan tinggi vokasi yang berkualitas. Melalui penelitian terapan, mahasiswa dapat mengembangkan solusi inovatif untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh industri. Begitupun dengan industri dapat memanfaatkan ide, gagasan, serta produk dari riset terapan untuk keberlangsungan perusahaan. Dengan menggabungkan semua aspek ini secara kohesif, sistem pendidikan tinggi vokasi dapat memberikan kontribusi substantif untuk menumbuhkan sumber daya manusia yang mahir dan kompetitif sesuai dengan kebutuhan

pasar kerja serta turut aktif membangun iklim ekonomi di Daerah.

Diharapkan bahwa Penguatan PTPPV dengan adanya TKDV ini dapat dicapai melalui kolaborasi untuk menyelaraskan kurikulum dan metode pembelajaran, menyelenggarakan program magang bagi mahasiswa dan dosen, memberikan sertifikasi kompetensi untuk mahasiswa dan dosen, menyediakan fasilitas pembelajaran yang sesuai perkembangan industri, melibatkan dosen praktisi, mendukung penempatan kerja, menyelenggarakan hilirisasi riset terapan kolaboratif, dan mengadakan program-program kewirausahaan.

#### 5. Mewujudkan Pelatihan Vokasi yang Berbasis Kompetensi Sesuai Kebutuhan Pasar Kerja

Pelatihan vokasi dalam kerangka mempersiapkan tenaga kerja terampil memiliki peran yang sangat strategis. Dibandingkan dengan pendidikan vokasi yang relatif proses yang harus dilalui lebih panjang, pelatihan vokasi menjadi alternatif dalam merespon kebutuhan pasar dalam jangka pendek. Walaupun jangka waktu durasi program yang relatif singkat, tidak sama dengan berpengaruh terhadap kualitas luaran dari peserta. Karena peserta pelatihan vokasi sejak awal sudah memiliki tujuan yang lebih spesifik untuk keahlian atau level kualifikasi yang akan dipelajari. Hal demikian membuat pelatihan vokasi memiliki posisi yang berbeda dibandingkan pendidikan vokasi.

Pelatihan berbasis kompetensi merupakan upaya untuk menyelaraskan sistem pendidikan dengan tuntutan pasar kerja dengan berfokus pada keterampilan dan kemampuan praktisi. Pendekatan berbasis kompetensi menekankan perolehan keterampilan dari pada akumulasi pengetahuan belaka; mempersiapkan individu untuk jenjang profesional yang berkelanjutan; dan kemampuan beradaptasi dalam berbagai skenario kerja. Metode pelatihan semacam itu telah terbukti berkorelasi positif dengan perolehan keterampilan, kemampuan wirausaha, dan keberhasilan keseluruhan dalam pendidikan teknis dan kejuruan. Dengan menggabungkan strategi pembelajaran aktif dan pendekatan berbasis proyek, pelatihan berbasis kompetensi meningkatkan hasil praktis, melibatkan siswa, dan meningkatkan kemampuan pemecahan masalah mereka, sehingga memenuhi tuntutan pasar kerja yang berkembang.

Pelatihan Vokasi berperan penting untuk memastikan keberkerjaan lulusannya sesuai dengan bidang dan level kualifikasi yang dimiliki. Penyelenggaranya pun bersifat terbuka atau dapat dilaksanakan oleh pemerintah maupun swasta. Walaupun demikian terdapat beberapa permasalahan dalam pelatihan vokasi, antara lain ketimpangan kuantitas



dan kualitas antara lembaga yang dikelola oleh pemerintah dan swasta; dan tata kelola pelatihan vokasi dalam pendataan dan penelusuran juga masih belum memiliki keseragaman dengan pendidikan vokasi ataupun antar satu lembaga dengan lembaga lainnya.

Provinsi memiliki 16 Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja (BLK). Sasaran utama balai pelatihan kerja yaitu bagi lulusan SMK dan PTV yang belum bekerja dan tidak menutup peluang bagi jenjang pendidikan lainnya untuk bergabung. Walaupun demikian, saat ini tren peserta yang mengikuti BLK di Jawa Timur cenderung didominasi oleh lulusan Sarjana dan lulusan SMK jumlahnya semakin sedikit dari waktu ke waktu. Pola yang diterapkan BLK dan lembaga pelatihan lainnya yang mengikuti pelatihan, kemudian sertifikasi, dan penempatan, tetapi jika setelah mengikuti pelatihan atau di tengah pelatihan mendapatkan pekerjaan maka lebih baik. Karena luaran utamanya bukan tentang jam pelajaran yang diikuti melainkan kebermanfaatan peserta. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga selalu berusaha untuk memperbaharui materi pelatihan, seperti saat ini ada materi kompetensi baru karena perkembangan jaman dan teknologi misalnya: *Artificial Intelligence* (AI), konten creator, digital marketing, dan juga panel surya.

Berikut beberapa tantangan yang dialami oleh lembaga pelatihan Vokasi di Jawa Timur.

Pertama, minimnya peserta latih di bidang yang mudah diserap oleh industri. Menurut keterangan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk pelatihan menjadi teknisi *Air Conditioner* (AC) selalu sepi peminat padahal dibutuhkan penyerapan tenaga kerja yang banyak oleh industri.

Kedua, *attitude* dan kecenderungan menolak ditempatkan di lokasi yang jauh. Banyak keluhan dari industri terkait dengan *attitude* dari pekerja saat ini seperti mudah mengeluh dan keluar dari perusahaan. Selain itu, jika lulusan dari BLK mendapatkan peluang kerja yang jauh lokasi industrinya dari tempat tinggal maka mereka tidak mau mengambil kesempatan tersebut.

Ketiga, peminat yang tinggi untuk bekerja di luar negeri. Peluang bekerja di luar negeri menjadi daya tarik utama bagi peserta yang mengikuti pelatihan. Saat ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah memiliki dua *MoU* kerjasama untuk mengirimkan calon tenaga kerja ke Taiwan (dibidang pertanian sebanyak 12000 peluang yang tersedia) dan Jepang (345.150 peluang yang tersedia). Tantangannya terletak pada kemampuan berbahasa asing yang minim bagi calon peserta didik.

6. Memperkuat Skema Pendanaan untuk Menunjang Penyelenggaraan PVPV yang Efisien, Efektif, dan Berbasis Kebutuhan

Salah satu aspek penting dalam percepatan pembangunan di Jawa Timur adalah dukungan dan komitmen Pemerintah Daerah untuk mendukung penyelenggaraan PVPV yang efisien, efektif, dan berbasis kebutuhan. Upaya komprehensif diperlukan untuk memastikan efiseinsi dan efektifitas skema pendanaan yang berbasiskan kebutuhan. Dengan adanya pendanaan yang memadai, program-program PVPV dapat berjalan lancar dan memberikan manfaat maksimal bagi stakeholder terkait termasuk peserta didik, pengajar, dan industri.

Skema pendanaan berbasis kebutuhan adalah pendekatan dalam distribusi dana yang menyesuaikan alokasi dengan kebutuhan spesifik penerima. Pendekatan ini memastikan bahwa sumber daya dialokasikan secara efisien dan efektif, berdasarkan prioritas dan kebutuhan yang teridentifikasi. Secara khusus yang dimaksud kebutuhan dalam konteks PVPV yaitu permintaan dari pasar tenaga kerja terhadap pekerja dengan keterampilan atau kualifikasi yang dibutuhkan oleh pemberi kerja untuk memenuhi persyaratan dari berbagai sektor produktif.

Kontribusi keuangan dari mitra DUDIKA dapat meringankan beban penyelenggaraan dan pengembangan PVPV . Peluang kontribusi mitra DUDIKA ini sangat besar. Oleh karena itu, Pemda Jawa Timur dapat mendorong dukungan langsung yang lebih besar dari mitra-mitra tersebut. Ada ragam insentif fiskal dan non-fiskal yang dapat diakses oleh mitra DUDIKA sebagai manfaat dari kerjasama yang dilakukan dengan PVPV , termasuk dua peraturan pemerintah tentang insenf pajak, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 93 tahun 2010 dan Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2019. Pemerintah Daerah juga dapat melakukan advokasi serta sosialisasi kepada mitra DUDIKA untuk memperkuat partisipasi dan menciptakan ekosistem simbiosis mutualisme antara industri, pemerintah, dan penyelenggara pendidikan.

Sedangkan aturan yang secara spesifik mengatur tentang intensifikasi skema pendanaan khusus di Jawa Timur yaitu Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2019 tentang Percepatan Pembangunan Ekonomi di Kawasan Gresik – Mojekerto – Surabaya – Sidoarjo – Lamongan, Kawasan Bromo – Tengger, serta Kawasan Selingkar Wilis dan Lintas Selatan yang mengatur tentang percepatan pembangunan ekonomi Daerah di Jawa Timur. Peraturan ini memungkinkan percepatan pembangunan di Jawa Timur dapat menggunakan sumber pendanaan selain dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), seperti kerjasama antara pemerintah dan badan usaha, serta sumber pendapatan lain yang sah.

Selain memberikan ruang bagi stakeholder lain dari segi pendanaan, pengembangan sistem dan mekanisme akuntabilitas yang

sejalan dengan pemberian otonomi lembaga PVPV akan memastikan transparansi dan efisiensi dalam pengelolaan dana. PVPV tidak lagi hanya menjadi objek yang sebatas mengeluarkan anggaran melainkan juga ikut terlibat aktif dalam mengelola keluar masuknya anggaran. Ini berarti memberikan lebih banyak kebebasan kepada sekolah dan perguruan tinggi dalam mengelola dana mereka secara mandiri. Otonomi pengelolaan dana memungkinkan PVPV dapat beroperasi dengan pendekatan yang lebih profesional, fleksibel, dan berorientasi pada industri, sehingga mampu meningkatkan kualitas secara keseluruhan. Peran lain yang tidak kalah pentingnya dalam penyelenggaraan otonomi mekanisme pendanaan yaitu Pemda Jatim bersama stakeholder terkait dapat melakukan pengembangan regulasi yang tersedia menjadi lebih operasional agar dapat digunakan oleh PVPV.

**Matriks Perencanaan Strategi Vokasi Provinsi Periode Tahun 2024 - 2029**

<b>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</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
1.1. Tersedianya data Informasi Pasar Kerja Daerah Provinsi dalam Sistem Informasi Pasar Kerja Siapkerja.kemnaker.go.id yang dapat digunakan oleh pemangku kepentingan ketenagakerjaan di Jawa Timur andal dan berfungsi dengan baik.	1.1.1.Mendorong pengembangan informasi pasar kerja, 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> .	Tersedianya Sistem Informasi Pasar Kerja (IPK) berfungsi dengan baik di Jawa Timur	Desember 2025	Pokja I	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi KADINDA
	a. Mensosialisasikan kewajiban kepemilikan akun SIAPKerja pada setiap peserta dan/atau lulusan PVPV	Cakupan kepemilikan akun SIAPKerja berbasis NIK pada peserta dan/atau lulusan PVPV di Jawa Timur mencapai 50%	Desember 2025	Pokja I	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

**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**

<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	b. Mensosialisasikan kewajiban pencantuman informasi lowongan pekerjaan dan rencana kebutuhan tenaga kerja dari seluruh pemberi kerja, Pemerintah Daerah, DUDIKA, dan investor masuk ke dalam ekosistem aplikasi SIAPKerja.	Meningkatnya cakupan pemberi kerja berbasis Nomor Induk Berusaha (NIB) dan Non NIB secara bertahap meningkat <b>10%</b> setiap tahun	Desember 2025	Pokja I	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Pendidikan Disperindag KADINDA
	c. Mengembangkan kapasitas SDM Pengelola dan Pelayanan IPK.	Jumlah SDM Pengelola dan Pelayanan IPK meningkat kapasitasnya setiap tahun sebesar 10 % dari jumlah petugas pelayanan IPK	2025	Pokja I	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Pendidikan Disperindag KADINDA
	d. Memberikan dukungan 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 diimplementasikan dengan cakupan 50%	2025	Pokja I	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Pendidikan Disperindag KADINDA

<b>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</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	e. Memberikan dukungan perluasan Jangkauan Layanan Pasar Kerja berbasis wilayah, Kawasan, komunitas, Lembaga PVPV I dan desa Perlu penjelasan lebih detail terkait bentuk dukungan yang dimaksudkan mengingat kapasitas sumberdaya dan kewenangan yang dimiliki.	Pembentukan Kios/Anjungan SIAPKerja/Bursa Kerja dengan target 5 kawasan pertahun	Desember 2025	Pokja I	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
	f. 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 2025	Pokja I	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Pendidikan Disperindag KADINDA
1.2. Terbangunnya <i>Monitoring System</i> (Sistem Pemantauan Keterampilan) yang berfungsi baik untuk mengawal dinamika struktural ekonomi	S.2.1. Mengembangkan Sistem Pemantauan Keterampilan ( <i>Skill Monitoring System</i> ) untuk melakukan monitoring terhadap dinamika bauran keterampilan,	Tersedianya Sistem Pemantauan Keterampilan	Desember 2025	Pokja I	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Pendidikan Disperindag KADINDA

<b>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</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
nasional	mengukur/memperkirakan permintaan terampil dalam jangka menengah-panjang.				
1.3. Tersedianya kerangka permintaan tenaga kerja ( <i>labor demand framework</i> ) sesuai strategi ekonomi nasional, diperbarui setiap (lima) tahun	1.3.1. Melakukan sinkronisasi strategi pembangunan dan implikasi ketenagakerjaan tingkat nasional dan Provinsi.	Dokumen perencanaan tenaga kerja (PTK 2024-2025)	Desember 2025	Pokja I	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
	a. Menyusun strategi perluasan pengguna SIPK di Provinsi	Laporan pengguna aktif SIPK	Desember 2025	Pokja I	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Pendidikan
	b. Fasilitasi Kelembagaan bursa kerja khusus (BKK) di SMK yang terhubung dengan SIPK.	Laporan Jumlah Lembaga Bk	Desember 2025	Pokja I	
	c. Fasilitasi Kelembagaan bursa kerja khusus (BKK)/Pusat Pengembangan Karir di Pendidikan tinggi yang terhubung dengan SIPK	Laporan pengguna aktif SIPK	Desember 2025	Pokja I	
1.4. Tersedianya	1.4.1. Pembangunan bursa	Pembangunan bursa kerja	Desember	Pokja I	

**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**

<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
kebutuhan tenaga kerja pada jabatan kerja sesuai KKNI level 2 sampai 6, baik dari segi jumlah maupun kompetensi keahliannya (jenis dan jenjang)	kerja khusus/pusat pengembangan karir yang terhubung dengan SIPK	khusus/pusat pengembangan karir di seluruh Lembaga PVPV secara bertahap	2025		
	a. Membentuk bursa kerja khusus/pusat pengembangan karir pendidikan tinggi vokasi yang terhubung dengan SIPK	Bursa kerja khusus pendidikan tinggi vokasi bertumbuh 10% per tahun	Desember 2025	Pokja I Pokja I	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Pendidikan
	b. Membentuk bursa kerja khusus/pusat pengembangan karir dan penelusuran lulusan ( <i>tracer study</i> ) SMK PK	Bursa kerja khusus SMK PK bertumbuh 10% per tahun.	Desember 2025	Pokja I	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Pendidikan
	c. Membangun dan mengembangkan sistem pemetaan kebutuhan tenaga kerja	Satu (1) sistem pemetaan kebutuhan tenaga kerja	Desember 2025	Pokja I	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi KADINDA
	d. Melakukan penataan pendidikan menengah kejuruan berdasarkan SIPK	Satu (1) sistem penataan pendidikan menengah kejuruan	2029	Pokja I	Dinas Pendidikan
	e. Pemetaan jumlah kebutuhan tenaga kerja pada jabatan	Peta kebutuhan tenaga kerja pada jabatan kerja sesuai	Setiap Tahun	Pokja I	KADINDA



<b>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</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	kerja sesuai KKNI level 2 sampai 6 sesuai dengan kebutuhan pasar kerja	KKNI level 2 sampai 6	mulai 2025		
	f. Melakukan pemutakhiran peta kebutuhan tenaga kerja secara berkala	Peta kebutuhan tenaga kerja 3 tahunan	Setiap 3 tahun, dimulai pada 2025	Pokja I	KADINDA
	1.4.2. Melaksanakan penelusuran lulusan ( <i>tracer study</i> ) SMK PK yang terkumpul di SIPK	Tersedianya laporan penelusuran lulusan ( <i>tracer study</i> ) SMK PK	2025	Pokja I	KADINDA Dinas Pendidikan
	1.4.3. Melaksanakan penelusuran lulusan pelatihan vokasi yang terkumpul di SIPK	Tersedianya laporan lulusan pelatihan yang ditelusuri	Setiap Tahun mulai 2025	Pokja I	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
1.5. Tersedianya SIPK yang komprehensif, terintegrasi, dan mutakhir dan dapat diakses	Mengintegrasikan IPK, SMS, Perencanaan Tenaga Kerja, Bursa Kerja, dan Penelusuran Lulusan	SIPK berfungsi dengan baik	2025	Pokja I	Dinas Pendidikan Disperindag Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi KADINDA

<b>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</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
secara terbuka					

<b>Strategi 2. Memperkuat peran KADINDA dalam penyelenggaraan PVPV yang berorientasi ke permintaan (<i>demand-oriented TVET</i>)</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
2.1. Tersedianya data kebutuhan pasar tenaga kerja (jenis okupasi, kompetensi dan jumlah tenaga kerja, dll.), terkini dan proyeksi ke depan	2.1.1. Meningkatkan kesadaran dan kepatuhan asosiasi dan DUDIKA di Provinsi dalam menyampaikan informasi lowongan pekerjaan melalui SIPK	SIPK, target kenaikan partisipasi DUDIKA 25% dari baseline	Q4 2025	Pokja III	KADINDA
	a. Menganalisis dan menetapkan <i>baseline</i> partisipasi dan mekanisme DUDIKA dalam SIPK yang ada	Hasil analisis <i>baseline</i> SIPK yang ada.	Q2 2025		
	b. Membangun sistem penyampaian data secara berjenjang yang konsisten dan terstruktur, dari Daerah ke pusat	Konsep dan mekanisme penyampaian data	Q4 2025		
	c. Sosialisasi pentingnya kebutuhan nasional akan SIPK yang akurat untuk mengatasi <i>mismatch</i> ketenagakerjaan ke asosiasi dan DUDIKA.	Sosialisasi tentang SIPK dan pelatihan pengisian penyampaian data	Q2 2025		

<b>Strategi 2. Memperkuat peran KADINDA dalam penyelenggaraan PVPV yang berorientasi ke permintaan (<i>demand-oriented TVET</i>)</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	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			
	e. Penguatan kapasitas bagi kawasan industri yang telah memiliki informasi pasar kerja	Pelatihan dan “ <i>upgrading</i> ” SIPK	Q2 2025		
	2.1.2. Menyediakan proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektoral	Hasil kompilasi kebutuhan tenaga kerja sektoral Jawa Timur	Q3 2025	Pokja III	KADINDA
	a. Menyusun modul panduan ( <i>guidelines</i> ) membuat proyeksi kebutuhan tenaga kerja mikro	Modul panduan membuat proyeksi kebutuhan tenaga kerja	Q2 2025		KADINDA
	b. Meningkatkan kapasitas anggota KADIN dalam menyusun proyeksi kebutuhan tenaga kerja mikro melalui sosialisasi dan	Sosialisasi dan pelatihan	Q2 2025		KADINDA

<b>Strategi 2. Memperkuat peran KADINDA dalam penyelenggaraan PVPV yang berorientasi ke permintaan (<i>demand-oriented TVET</i>)</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	pelatihan				
	c. Mengkompilasi proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektoral nasional	Data kebutuhan tenaga kerja sektoral nasional	Q3 2025		KADINDA
2.2. Memperkuat peran DUDIKA dalam meningkatkan kemampuan kerja lulusan PVPV melalui akses pemagangan dan praktik kerja yang berkualitas	2.2.1. Memfasilitasi program kemitraan antara DUDIKA, lembaga PVPV dan Pemda	Terjadi peningkatan program kemitraan yang berkualitas di Provinsi	Q4 2025	Pokja III	KADINDA
	a. Sosialisasi ke DUDIKA dan pemprov/pemda oleh KADINDA dan mempromosikan sistem pembelajaran PVPV di dua (2) 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 yang efisien dan efektif	Sosialisasi pemagangan dan praktik kerja sebagai strategi SDM di Provinsi secara daring dan luring	2025	Pokja III	KADINDA

<b>Strategi 2. Memperkuat peran KADINDA dalam penyelenggaraan PVPV yang berorientasi ke permintaan (<i>demand-oriented TVET</i>)</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	b. Mendorong DUDIKA dalam penyesuaian kurikulum oleh PVPV dan penyusunan modul pembelajaran	Memfasilitasi Pilot project untuk satu (1) berdasarkan sektor & satu (1) berdasarkan geografis	2025	Pokja III	KADINDA
	c. Sosialisasi/pelatihan <i>Cost and Benefit analysis</i> atas pelaksanaan magang/praktik kerja	<i>Workshop</i> /pelatihan/Diseminasi/ FG	2025	Pokja II	Disperindag KADINDA
	d. Dukungan Sosialisasi <i>Coaching Clinic</i> insentif pajak <i>Super Tax Deduction</i>	<i>Workshop</i> /pelatihan/Diseminasi/ FGD	2025	Pokja II	Disperindag KADINDA
	e. Menyelenggarakan pelatihan Pelatih Tempat Kerja (PTK / <i>In-Company Training</i> ) untuk instruktur di perusahaan & guru/mentor di institusi pendidikan/pelatihan	KADINDA menyediakan layanan pelatihan PTK	2024	Pokja II	Disperindag Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi KADINDA
	f. Penempatan kerja bagi lulusan PVPV yang sesuai kebutuhan DUDIKA.	Pilot project di satu (1) Daerah terpilih	2025	Pokja III	Disperindag Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

<b>Strategi 2. Memperkuat peran KADINDA dalam penyelenggaraan PVPV yang berorientasi ke permintaan (<i>demand-oriented TVET</i>)</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
				Pokja II	KADINDA
	g. Dukungan uji coba pelaksanaan peningkatan kompetensi dan produktivitas sebagai percontohan ( <i>good practice</i> )	Laporan/dokumentasi pelaksanaan dan evaluasi hasil peningkatan kompetensi/ produktivitas kualitatif dan kuantitatif	2025		Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
	2.2.2. Menyediakan tenaga pendidik/instruktur dari DUDIKA, pelatih di tempat kerja (PTK/mentor), dan asesor kompetensi yang bersertifikat resmi (nasional/internasional)				
	a. Pelatihan PTK bagi penyelenggara pemagangan/praktik industri oleh KADINDA setempat, bekerja sama dengan K/L terkait	20% perusahaan penyelenggara pemagangan/praktik industri memiliki mentor/PTK yang bersertifikat resmi	2025, setiap tahun	Pokja II	KADINDA Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Disperindag Dindik

<b>Strategi 2. Memperkuat peran KADINDA dalam penyelenggaraan PVPV yang berorientasi ke permintaan (demand-oriented TVET)</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	B. FGD/ Workshop/ pelatihan penyusunan program pelatihan vokasi di industri	20% perusahaan penyelenggara pemagangan/praktik industri mengikuti pelatihan penyusunan program pelatihan vokasi.	2025, setiap tahun	Pokja II	KADINDA Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Disperindag Dindik
	C. pelatihan master trainer (MT) untuk melatih tempat kerja	Penambahan 40 master trainer (MT) PTK yang bersertifikat resmi di Jawa Timur	2025, setiap tahun	Pokja II	KADINDA Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Disperindag Dindik
	D. FGD/ Workshop/ pelatihan penilaian kinerja vokasi (Kinerja Peserta Magang)	20% perusahaan penyelenggara pemagangan/praktik industri mengikuti pelatihan penilaian vokasi.	2025, setiap tahun	Pokja II	KADINDA Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Disperindag Dindik



<b>Strategi 2. Memperkuat peran KADINDA dalam penyelenggaraan PVPV yang berorientasi ke permintaan (<i>demand-oriented TVET</i>)</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	2.2.3. Mendukung penjaminan mutu kelembagaan dan lulusan PVPV	Panduan bagi lembaga PVPV untuk meningkatkan kualitas lulusan melalui kemitraan dengan DUDIKA	2025	Pokja I & II	Dindik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
	a. Penjaminan mutu kelembagaan disesuaikan dengan kriteria vokasi	Dokumen acuan penjaminan mutu kelembagaan vokasi	2025	Pokja I & II	Dindik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
	b. Sosialisasi sarana & prasarana layak untuk PVPV	Sosialisasi dan buku panduan	2025	Pokja I & II	Dindik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi
	c. Penjaminan mutu lulusan PVPV melalui Sertifikasi kompetensi yang diakui oleh DUDI	<i>Pilot project</i> pada 3 skala usaha/ sektor untuk pengakuan kompetensi	2025	Pokja I, II & III	Dindik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi KADINDA

<b>Strategi 2. Memperkuat peran KADINDA dalam penyelenggaraan PVPV yang berorientasi ke permintaan (<i>demand-oriented TVET</i>)</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
2.3. Meningkatnya peran KADIN dalam mendukung pendanaan PVPV	2.3.1. 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 2025	Pokja III	KADINDA
	a. Memfasilitasi <i>pilot project</i> di salah satu kawasan prioritas	Dokumentasi dampak kerja sama sebagai “ <i>best practice</i> ”	2025	Pokja III	KADINDA
2.4. Meningkatnya peran DUDIKA dalam mengembangkan ekosistem vokasi yang produktif dan berkesinambungan melalui wadah Tim Koordinasi Daerah Vokasi (TKDV) dan Komite Sektoral	2.4.1. Dukungan 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> )	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	2025	Pokja III	KADINDA

<b>Strategi 2. Memperkuat peran KADINDA dalam penyelenggaraan PVPV yang berorientasi ke permintaan (<i>demand-oriented TVET</i>)</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	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	2025	Pokja III	KADINDA
	b. Inventarisasi sektor yang membutuhkan perhatian khusus dalam mempersiapkan tenaga kerja terampil untuk mendukung industri nasional (FGD, loka karya, penelitian)	Hasil penelitian	2025	Pokja III	KADINDA
	c. Penjaringan 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	2025	Pokja III	KADINDA

<b>Strategi 2. Memperkuat peran KADINDA dalam penyelenggaraan PVPV yang berorientasi ke permintaan (<i>demand-oriented TVET</i>)</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	d. <i>Pilot project</i> 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/ <i>green jobs</i> , elektrifikasi otomotif, dsb.)	<i>Pilot project</i> tiga (3) Komite Sektoral	2025	Pokja III	KADINDA

<b>Strategi 3. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
3.1. Terselenggaranya program pendidikan <i>Link and Match</i> antara pendidikan menengah	3.1.1. Membangun ekosistem kerja sama antara pendidikan menengah kejuruan dengan DUDIKA yang	Terbentuknya basis data terpadu terkait dengan kompetensi yang dibutuhkan dari sisi industri sebagai basis	2025 - 2029	Pokja I	KADINDA Disdik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

<b>Strategi 3. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
kejuruan dan industri mitra dunia kerja DUDIKA sehingga dapat menghasilkan lulusan yang siap kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja atau berwirausaha di Daerah	berkesinambungan di Daerah	referensi dan pemetaan yang sinergis antara kompetensi ketenagakerjaan dan kebutuhan industri potensi kolaborasi antara pemerintah Daerah, industri dan PTV.			Provinsi
	a. Membangun kolaborasi antara SMK, DUDIKA dan di dukung pemerintah Daerah	Terbentuknya forum kordinasi pendidikan vokasi di Daerah untuk meningkatkan kolaborasi dan kerjasama antara industri dan PTV di KEK melalui penyelarasan program studi/konsentrasi keahlian yang dibutuhkan industri di KEK.	2025 - 2026	Pokja III	Dindik KADINDA

<b>Strategi 3. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	<p>b. Memfasilitasi kerja sama antara pendidikan menengah kejuruan dengan mitra DUDIKA di kota/kabupaten dengan mengoptimalkan peran BKK dan meningkatkan kapasitas pemanfaatan KOSP (kurikulum operasional satuan pendidikan) di tingkat satuan pendidikan vokasi yang sudah mengakomodir rencana sinergi (penyelarasan kurikulum) dan kerja sama dengan industri</p>	<p>Tahun (2025): Terlaksananya Bimtek terkait peningkatan kapasitas pemanfaatan KOSP dari 1556 satuan pendidikan vokasi (SMK) di Jatim.</p> <p>Tahun (2026): Terpenuhinya Bimtek terkait peningkatan kapasitas pemanfaatan KOSP menjadi 2161 satuan pendidikan vokasi (SMK) di Jatim.</p> <p>Tahun (2027): Evaluasi dan pembinaan</p>	2025-2027	Pokja I	Dindik KADINDA

<b>Strategi 3. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	c. Survei dan temu industri untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi kebutuhan informasi jabatan lulusan di Daerah	Data dan informasi valid terkait dengan jabatan yang dibutuhkan industri untuk seluruh bidang keahlian pendidikan menengah kejuruan	-	Pokja I	Dindik KADINDA
3.2. Pengembangan program keahlian di pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan tuntutan dan perkembangan kebutuhan pasar kerja	3.2.1. Mengembangkan dan menelaraskan program keahlian di pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi dengan tuntutan dan perkembangan kebutuhan pasar kerja	Tersedianya kurikulum berbasis kompetensi selaras dengan kebutuhan industri	2026	Pokja I	Dindik KADINDA
	A. Melakukan kajian sec komprehensif pada masi masing kompetensi keahl	Data hasil survei	2025	Pokja I	KADINDA

<b>Strategi 3. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	baru yang berkembang pasar kerja				
	B. Menyelaraskan kurikulum berbasis kompetensi dengan kebutuhan industri	Tersedianya dokumen kurikulum (RPS, modul, dll) berbasis kompetensi dengan kebutuhan industri	2026	Pokja I	Dindik KADINDA
	C. Mengimplementasikan dan memonitor kurikulum berbasis kompetensi dengan kebutuhan industri	Hasil implementasi dan monitoring	2026	Pokja I	Dindik KADINDA
	D. Evaluasi kurikulum	Hasil evaluasi kurikulum dan rencana pengembangan berikutnya	2029	Pokja I	Dindik KADINDA



<b>Strategi 3. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	E. Optimalisasi pemanfaatan KOSP (kurikulum operasional satuan pendidikan) di setiap program keahlian yang berbasis kompetensi mengacu pada SKKNI dan standar khusus industri	Pengembangan KOSP di setiap program keahlian sesuai dengan kebutuhan berbasis kompetensi	2025 - 2026	Pokja I	Dindik KADINDA
3.3. Tersedianya guru yang profesional dan kompetensi sesuai dengan bidang dan kebutuhan dari masing-masing pendidikan menengah kejuruan	3.3.1. Melakukan pemetaan ketersediaan dan menyusun kebutuhan guru kejuruan berdasarkan bidang keahlian	Tersedianya dokumen pemetaan kebutuhan guru kejuruan di Jawa Timur	2025-2026	Pokja I	Dindik KADINDA
	3.3.2. Pengajuan kebutuhan guru yang profesional dan kompeten sesuai dengan kebutuhan masing-masing pendidikan menengah kejuruan	Jumlah kebutuhan guru sesuai dengan hasil pemetaan kebutuhan guru tenaga pengajar	2025 - 2029	Pokja I	Dindik KADINDA

<b>Strategi 3. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	3.3.3. Melakukan pelatihan, upskilling, reskilling dan sertifikasi kompetensi untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar yang kompeten sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan industri	<p>Terlaksananya pelatihan untuk tenaga pengajar di seluruh SMK di Jatim (sebanyak 30%)</p> <p>Terlaksananya pelatihan untuk tenaga pengajar di seluruh SMK di Jatim (sebanyak 50%)</p> <p>Terlaksananya pelatihan untuk tenaga pengajar di seluruh SMK di Jatim (sebanyak 100%)</p>	2026-2029	Pokja II	Dindik KADINDA
	3.3.4. Melakukan pemagangan bagi guru pendidikan menengah kejuruan pada industri (khususnya di KEK & kawasan industri)	Implementasi program pemagangan minimal 10% dari jumlah guru di setiap satuan pendidikan kejuruan	2025-2028	Pokja I & III	Dindik KADINDA

<b>Strategi 3. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
3.4. Tersedianya sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai sesuai dengan kompetensi keahlian di SMK.	3.4.1. Memiliki sarana dan prasarana untuk penyelenggaraan pendidikan yang efektif sesuai perkembangan teknologi serta memadai untuk proses pembelajaran	Terpenuhinya sarana dan prasarana pembelajaran praktik yang sesuai standar industri	2024-2029	Pokja I	Dindik
	a. Pengadaan sarana dan prasarana untuk penyelenggaraan pendidikan yang efektif sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan teknologi dalam proses pembelajaran (mis: APBN dan/atau APBD)	Tersedianya sarana dan prasarana untuk penyelenggaraan pendidikan yang efektif sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan teknologi dalam proses pembelajaran	2025-2026	Pokja I	Dindik

<b>Strategi 3. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	b. Pengembangan kerja sama dengan industri dalam rangka pengadaan sarana dan prasarana untuk penyelenggaraan pendidikan yang efektif sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan teknologi dalam proses pembelajaran (mis: CSR)	Tersedianya sarana prasarana penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan kebutuhan industri	2025-2026	Pokja I & III	Dindik BAPPEDA KADINDA
3.5. Tersedianya sistem penjaminan mutu bagi siswa pendidikan menengah kejuruan dan lembaga penyelenggara pendidikan menengah kejuruan	3.5.1. Tersedianya sistem sertifikasi kompetensi sebagai penjaminan mutu bagi siswa pendidikan menengah kejuruan di Daerah	Siswa pendidikan menengah kejuruan mendapatkan sertifikasi kompetensi sesuai dengan kebutuhan industri di Daerah	2025-2029	Pokja I & III	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Dindik KADINDA
	a. Memiliki asesor, TUK, dan LSP untuk penyelenggaraan	Memiliki asesor, TUK, dan LSP yang tersebar di kota/kabupaten	2025-2029	Pokja I & III	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi

<b>Strategi 3. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	sertifikasi kompetensi bagi siswa dan lulusan di Daerah				Dindik KADINDA
	b. Kerja sama dengan industri dan asosiasi untuk alternatif pendanaan dalam proses penyelenggaraan sertifikasi kompetensi lulusan	Teredianya alternatif pendanaan baik secara mandiri maupun kerjasama kemitraan	2025-2029	Pokja I, II & III	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Dindik KADINDA
3.6. Terselenggaranya program pendidikan menengah kejuruan dengan keunggulan kompetensi keahlian tertentu melalui optimalisasi peran SMK PK sebagai rujukan praktik baik	3.6.1. Mendorong SMK mengikuti program kolaborasi antara Kemendikbudristek, Pemerintah Provinsi, dan DUDIKA dalam implementasi program pendidikan menengah kejuruan dengan	Bertambahnya (untuk jumlah spesifik akan update data dari disdik) jumlah SMK yang melaksanakan program SMK PK (Pusat Keunggulan) di seluruh kota/kabupaten sesuai dengan target mutu yang	2025-2029	Pokja I & III	Dindik KADINDA

<b>Strategi 3. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan di Daerah	keunggulan	diharapkan			
	3.6.2. Membentuk pendidikan menengah kejuruan dengan keunggulan sebagai <i>role model</i> untuk memelopori program Merdeka Belajar di Daerah	Terbentuknya pendidikan SMK PK dengan keunggulan role model program merdeka belajar	2025-2029	Pokja I	Dindik KADINDA
	3.6.3. Mengembangkan SMK PK dengan Pemandanan Dukungan/ <i>Matching Effort</i> dengan mitra dunia kerja	Terselenggaranya SMK PK dengan dukungan mitra DUDIKA	2025-2029	Pokja I & III	Dindik KADINDA
3.7. Pengembangan pendidikan menengah kejuruan di sentra industri khusus di Daerah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja industri tingkat terampil.	3.7.1. Pengembangan kejuruan di SMK wilayah KI/KPI/KEK/KIT/WPPI, untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja industri tingkat terampil.	Tersedianya peta jalan untuk optimalisasi dan/atau pendirian program studi yang sesuai dengan kebutuhan di KI/KPI/KEK/KIT/WPPI di Daerah	2029	Pokja I & III	Dindik KADINDA

<b>Strategi 3. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	a. Penyusunan perencanaan penambahan kejuruan dan/atau pendirian pendidikan menengah kejuruan di KI/KPI/KEK/KIT/WPPI bekerja sama dengan industri dan asosiasi industri	Dokumen riset berisikan pemetaan dan rekomendasi konsentrasi keahlian/program studi yang sesuai dengan kebutuhan industri di KI/KPI/KEK/KIT/WPPI.	2025-2029	Pokja I & III	Dindik KADINDA
	b. Mengimpleemntasikan dan memonitor pedoman pendirian atau pengembangan fasilitas pendidikan menengah kejuruan sesuai dengan kebutuhan KI/KPI/KEK/KIT/WPPI di Daerah	pedoman pendirian atau pengembangan SMK dan PTV di wilayah khusus industri di Daerah	2024-2025	Pokja I & III	Dindik KADINDA

<b>Strategi 3. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan yang berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	c. Evaluasi dokumen riset berisikan pemetaan dan rekomendasi konsentrasi keahlian/program studi yang sesuai dengan kebutuhan industri di KI/KPI/KEK/KIT/WPPI	Laporan evaluasi	2024-2025	Pokja I & III	Dindik KADINDA



<b>Strategi 4. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan tinggi vokasi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi vokasi berbasis spesialisasi dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
4.1. Terselenggaranya program pendidikan <i>Link and Match</i> bekerja sama antara pendidikan tinggi vokasi dengan Industri di Daerah sehingga dapat menghasilkan lulusan yang siap kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja atau berwirausaha	4.1.1. Membangun ekosistem kerja sama antara PTV dengan DUDIKA yang berkesinambungan di Daerah	Kemitraan antara PTV dan DUDIKA berlangsung secara berkelanjutan	2025-202	Pokja II	Disdik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi
	a. Membangun kolaborasi antara Kemendikbudristek, K/L, DUDIKA, asosiasi, dan pemerintah Daerah	Terbangunnya akselerator kemitraan PTV dan industri di seluruh kota/kabupaten di tiap provinsi.	2025-202	Pokja III	Dindik KADINDA PTPPV
4.2. Tersedianya dosen yang profesional dan kompeten sesuai dengan spesialisasi di masing-masing PTV di Daerah.	4.2.1. Melakukan pemetaan ketersediaan dan menyusun kebutuhan dosen berdasarkan spesialisasi di masing-masing PTV	Data evaluasi dosen pada program studi vokasi yang spesifik di Daerah	2025	Pokja III	Dindik KADINDA PTPPV

<b>Strategi 4. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan tinggi vokasi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi vokasi berbasis spesialisasi dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	4.2.2. Melakukan pelatihan teknis dan sertifikasi kompetensi, pemagangan untuk dosen pada industri terkait	Dosen PTV menerima pelatihan, <i>upskilling</i> , sertifikasi kompetensi, dan pemagangan	2025 - 20	Pokja II & III	KADINDA PTPPV
	4.2.3. Mengusulkan rekrutmen dosen dari CPNS dan PPPK lulusan vokasi, praktisi dan tenaga <i>silver expert</i> dari industri ke BKD berdasarkan hasil need assessment yang dilakukan bersama dengan industri	Usulan CPNS dan PPPK tenaga pendidikan (dosen) sesuai dengan data pemetaan kebutuhan PTV dan diselaraskan dengan industri	Setiap tahun	Pokja III	PTPPV
	4.2.4. Menyelenggarakan program dosen praktisi mengajar	Dosen dari praktisi industri		Pokja III	KADINDA

<b>Strategi 4. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan tinggi vokasi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi vokasi berbasis spesialisasi dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
4.3. Pengembangan program studi pada PTV di sentra industri khusus di Daerah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja industri tingkat ahli	4.3.1. Pengembangan PTV di KI/KPI/KEK/KIT/WPP, untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja industri tingkat ahli	Tersusunnya peta jalan untuk optimalisasi dan/atau pendirian program studi yang sesuai dengan kebutuhan di KI/KPI/KEK/KIT/WPP I	2024-2025	Pokja III	KADINDA PTPPV
	4.3.2. Penyusunan perencanaan optimalisasi dan/atau pendirian program studi dan PTV di KI/KPI/KEK/KIT/WPP I dengan industri dan asosiasi industri	Riset pemetaan dan rekomendasi strategis terhadap rencana pendirian program studi di KI/KPI/KEK/KIT/WPP I	2024-2025	Pokja III	KADINDA PTPPV
	4.3.3 Penyusunan kurikulum dan metode pembelajaran berbasis relevansi dengan industri	Model pembelajaran dual-system  Proyek Teaching Factory	2024  2024	Pokja III	KADINDA PTPPV

<b>Strategi 4. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan tinggi vokasi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi vokasi berbasis spesialisasi dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
		Dual track, fast track program dengan SMK	2025		
4.4. Terselenggaranya penelitian terapan untuk pemecahan permasalahan industri dalam rangka meningkatkan efisiensi dan produktivitas industri, termasuk industri kecil/UKM/UMKM/ industri kreatif/Bumdes	4.4.1 Menyelenggarakan penelitian dan pengabdian masyarakat kerja sama dengan DUDI pemerintah Daerah untuk menyelesaikan permasalahan, meningkatkan produktivitas, memberikan nilai tambah, menghasilkan invensi dan inovasi untuk tema-tema yang sesuai dengan industri 5.0	Hasil penelitian terhilirisasi/dimanfaatkan oleh industri  Kekayaan intelektual terkomersialisasi dalam bentuk royalti atas lisensi	2025	Pokja III	KADINDA PTPPV
4.5 Perbaiki tata kelola dan ekosistem kemitraan untuk peningkatan keberagaman dan kualitas kolaborasi PTV dan DUDI	4.5.1 Mengintegrasikan sistem informasi /basis data yang ada di PTPPV ke SIPK dan sistem kemitraan lainnya	Terintegrasinya data kemitraan untuk kebutuhan pencari kerja	2025	Pokja III	KADINDA PTPPV
	4.5.2 Penguatan aktivitas kerja sama PTPPV dengan DUDIKA melalui program-program	Jumlah mitra DUDI dan kegiatan kemitraan	2025	Pokja III	KADINDA PTPPV

<b>Strategi 4. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pendidikan tinggi vokasi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi vokasi berbasis spesialisasi dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	kemitraan PTPPV maupun pemerintah Daerah dan pusat dalam pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat				
	4.5.3 Penguatan jejaring kemitraan PTPPV dengan DUDIKA melalui forum komunikasi untuk pengembangan program PTPPV	Terbentuknya forum komunikasi PTPPV dan DUDIKA	2025	Pokja III	KADINDA PTPPV

<b>Strategi 5. Terwujudnya Pelatihan Vokasi yang berbasis kompetensi sesuai kebutuhan Pasar Kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
5.1. Melakukan Reviu seluruh NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan kriteria) yang mendukung pelaksanaan	5.1.1 Melakukan Reviu, Harmonisasi, dan Penyusunan NSPK untuk mendukung pelaksanaan PVPV	Tersedianya Data lembaga pelaksana pelatihan vokasi	Setiap tahun	Pokja II	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi KADINDA

<b>Strategi 5. Terwujudnya Pelatihan Vokasi yang berbasis kompetensi sesuai kebutuhan Pasar Kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
revitalisasi pelatihan vokasi di Jawa Timur					
	5.1.2.Melakukan Harmonisasi NSPK untuk mendukung pelaksanaan revitaliasi PVPV	Tersedianya Panduan NSPK Pelatihan Vokasi	2025	Pokja II	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi KADINDA
5.2. Tersusunnya Daftar Standar Kompetensi Kerja sesuai dengan Kebutuhan Industri di Jawa Timur	5.2.1. Melaksanakan reuiu daftar SKKNI yang dilaksanakan menyesuaikan dengan perkembangan kebutuhan kompetensi di DUDIKA ( <i>early warning system</i> dari KADIN)	Tesedianya Daftar skkni yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi di DUDIKA di Jatim	Setiap tahun	Pokja II & III	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi KADINDA
	5.2.2.Melaksanakan evaluasi dan sosialisasi Standar Kompetensi Kerja Berbasis Kebutuhan Industri, termasuk Future Job, Green Job, dan Digital Creative	Terlaksananya Standar Kompetensi Kerja Berbasis Kebutuhan Industri, termasuk <i>Future Job, Green Job, dan Digital Creative</i> SKKNI	Setiap tahun	Pokja II & III	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi KADINDA
5.3. Tersusunnya Program Pelatihan Vokasi Berbasis Kompetensi sesuai	5.3.1. Menyusun Panduan Analisis Kebutuhan Pelatihan (TNA)	Tersedianya Dokumen Pedoman TNA	Setiap tahun	Pokja II & III	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi KADINDA

<b>Strategi 5. Terwujudnya Pelatihan Vokasi yang berbasis kompetensi sesuai kebutuhan Pasar Kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
dengan Kebutuhan Informasi Pasar Kerja Jawa Timur					
	a. Menyusun Panduan Pengembangan Program Pelatihan <i>Skilling</i> , <i>Reskilling</i> , dan <i>Upskilling</i> Berbasis Kualifikasi Nasional sesuai dengan Kebutuhan Pasar Kerja	Tersedianya Panduan Program dan Materi Pelatihan	Setiap tahun	Pokja II	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi KADINDA
	b. Menyusun Panduan Pengembangan Program Pemagangan sesuai Kebutuhan Industri	Tersedianya Dokumen Program Pemagangan	Setiap tahun	Pokja II	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi KADINDA
	c. Mengembangkan Program Inovasi dan program unggulan pada Lembaga Pelatihan Vokasi	Program <i>Teaching Factory</i> Program Berbasis Produksi Program Teknisi/Supervisi (Menggabungkan beberapa Jabatan di	Setiap tahun	Pokja II	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi KADINDA

<b>Strategi 5. Terwujudnya Pelatihan Vokasi yang berbasis kompetensi sesuai kebutuhan Pasar Kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
		Perusahaan			
5.4. Terwujudnya Kelembagaan Pelatihan Vokasi yang Inovatif dan Transformatif serta Meningkatnya Kapasitas dan Aksesibilitas Lembaga Pelatihan Vokasi di Daerah	5.4.1. Melakukan sinkronisasi dan pemetaan data kelembagaan pelaksana pelatihan vokasi	Data lembaga pelaksana pelatihan vokasi	Setiap tahun	Pokja II	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi
	5.4.2. Membina Lembaga Pelatihan Vokasi di tiap kota/kabupaten di Provinsi	Terlaksananya pembinaan Lembaga Pelatihan Vokasi di seluruh kota/kabupaten	Setiap tahun	Pokja II	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi
	5.4.3. Melaksanakan Harmonisasi dan sosialisasi sistem SIAP kerja sesuai kebutuhan layanan	Pengguna Sistem Aplikasi SIAPkerja bertambah	Setiap tahun	Pokja II	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi
	5.4.4. Memberikan rekomendasi peningkatan sarana Lembaga Pelatihan Vokasi sesuai kebutuhan Industri	Tersedianya sarana Lembaga Pelatihan Vokasi yang memadai	Setiap Tahun	Pokja II	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
	5.4.5. Memberikan rekomendasi	Tersedianya prasarana	Setiap Tahun	Pokja II	Dinas Tenaga Kerja



<b>Strategi 5. Terwujudnya Pelatihan Vokasi yang berbasis kompetensi sesuai kebutuhan Pasar Kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	peningkatan prasarana Lembaga Pelatihan Vokasi sesuai kebutuhan Industri	Lembaga Pelatihan Vokasi yang memadai			dan Transmigrasi
	5.4.6. Melaksanakan pelatihan konsultan vokasi	Bertambahnya konsultan vokasi di Jawa Timur	Setiap Tahun	Pokja II	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi KADINDA
5.5. Tersedianya SDM Pelatih Pelatihan Vokasi yang Kompeten, Adaptif, Kolaboratif, dan Berdaya Saing	5.5.1. Melakukan pelatihan dan sertifikasi kompetensi mentor pemagangan dari Industri	Tersedianya mentor pemagangan secara memadai	Setiap Tahun	Pokja II & III	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi KADINDA
	5.5.2. Menyusun Perencanaan dan memberikan rekomendasi Kebutuhan Instruktur dan Tenaga Pelatihan Vokasi	Tersedianya Dokumen Perencanaan Kebutuhan Instruktur	Setiap tahun	Pokja II & III	
	5.5.3. Memfasilitasi pelatihan instruktur baru di Lembaga Pelatihan Vokasi (Methodologi dan Teknis)	Tersedianya instruktur baru secara memadai	Setiap tahun	Pokja II & III	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
	5.5.4. Mengembangkan kompetensi instruktur Lembaga	Meningkatnya kompetensi instruktur	Setiap tahun	Pokja II & III	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

<b>Strategi 5. Terwujudnya Pelatihan Vokasi yang berbasis kompetensi sesuai kebutuhan Pasar Kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	Pelatihan Vokasi (Upgrading)  5.5.5. Melaksanakan Sosialisasi dan seleksi peserta kompetisi kompetensi/keterampilan tingkat regional, nasional, dan internasional untuk peserta Instruktur	Tersedianya peserta kompetisi kompetensi/keterampilan instruktur nasional (KKIN)	Setiap Tahun	Pokja II	KADINDA  Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi KADINDA  Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi P
5.6. Terselenggaranya Pelatihan Vokasi Berbasis Kompetensi sesuai dengan Kebutuhan Pasar	5.6.1. Mengoptimalkan layanan <i>Skillhub</i> dan <i>Sertihub</i> sebagai bagian dari sistem SIAPkerja untuk mendukung penyelenggaraan pelatihan vokasi	Optimalisasi Penggunaan Layanan <i>Skillhub</i> & <i>Sertihub</i>	Setiap Tahun	Pokja II	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi
	5.6.2. Menyusun e konten penyelenggaraan program pelatihan vokasi secara daring, luring, dan hibrid	Tersedianya Panduan Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi	Setiap tahun	Pokja II	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi
	5.6.3. Sosialisasi sistem manajemen penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi	Tersedianya Sistem Monitoring dan Evaluasi PBK	Setiap tahun	Pokja II	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi

<b>Strategi 5. Terwujudnya Pelatihan Vokasi yang berbasis kompetensi sesuai kebutuhan Pasar Kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	5.6.4. Menyelenggarakan PBK berorientasi potensi Daerah sesuai unggulan lembaga pelatihan	Tersedianya Tenaga Kerja Terampil sesuai kebutuhan	Setiap tahun	Pokja II	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi
	5.6.5. Memfasilitasi Diversifikasi Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi ( <i>skilling, upskilling, reskilling</i> ) dan pemagangan dalam rangka peningkatan produktivitas	Terselenggaranya pelatihan vokasi dan pemagangan	Setiap tahun	Pokja II	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi
	5.6.6. Monitoring, evaluasi, dan pelaporan penyelenggaraan pelatihan vokasi	Terlaksananya Kegiatan monitoring dan evaluasi pelatihan vokasi	Setiap tahun	Pokja II	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi
	5.6.7. Mengembangkan dan melaksanakan sistem dan metode Penelusuran Lulusan Pelatihan melalui SIPK	Terlaksananya Sistem Penelusuran Lulusan Pelatihan yang ditelusuri	Setiap tahun	Pokja II	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi

<b>Strategi 5. Terwujudnya Pelatihan Vokasi yang berbasis kompetensi sesuai kebutuhan Pasar Kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	5.6.8. Melaksanakan Sosialisasi dan seleksi peserta kompetisi kompetensi/keterampilan tingkat regional, nasional, dan internasional untuk peserta pelatihan	Tersedianya peserta kompetisi kompetensi/keterampilan ASC	Setiap tahun	Pokja II	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi
	5.6.9. Mengembangkan Program dan Metode Pelatihan Peningkatan Produktivitas	Tersedianya update program dan metode pelatihan peningkatan produktivitas	Setiap tahun	Pokja II	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi
	5.6.10. Melaksanakan Pelatihan Peningkatan Produktivitas	Terlaksananya pelatihan tenaga kerja tentang produktivitas	Setiap tahun	Pokja II	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi KADINDA
	5.6.11. Melaksanakan Bimbingan Konsultasi	Terlaksananya bimbingan perusahaan/UMKM/organisasi dalam peningkatan produktivitas	Setiap tahun	Pokja II	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Diskop &UKM
	5.6.12. Melaksanakan Pengukuran Peningkatan Produktivitas	Terlaksananya jumlah	Setiap tahun	Pokja II	KADINDA Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi

<b>Strategi 5. Terwujudnya Pelatihan Vokasi yang berbasis kompetensi sesuai kebutuhan Pasar Kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
		tenaga kerja yang meningkat produktivitasnya			Transmigrasi Provinsi Diskop &UKM KADINDA
5. 7. Terlaksana Penjaminan M Pelatihan Vokasi	5.7.1. Mengkoordinasikan M pengakuan sertifikat kompetensi Lulusan di DUDIKA	Terselenggaranya Kerja sama dengan DUDIKA	Setiap Tahun	Pokja II & III	Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi KADINDA
	5.7.2. Memfasilitasi Akreditasi bagi Lembaga Pelatihan Vokasi	Terwujudnya Lembaga Pelatihan Vokasi yang terakreditasi	Setiap Tahun	Pokja II & III	Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi KADINDA
	5.7.3. Memfasilitasi Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi untuk Lulusan Lembaga Pelatihan Vokasi	Terciptanya lulusan yang kompeten dalam pelatihan vokasi	Setiap Tahun	Pokja II & III	Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi KADINDA
	5.7.4. Membentuk forum atau jejaring kemitraan Lembaga Pelatihan Vokasi bersama industri dan pihak terkait tentang penyelenggaraan pelatihan	Terlaksananya Pemanfaatan peran FKLPID (Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan Industri Daerah) sehingga menghasilkan	2024-2029	Pokja II & III	Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Disperindag KADINDA

<b>Strategi 5. Terwujudnya Pelatihan Vokasi yang berbasis kompetensi sesuai kebutuhan Pasar Kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
		Identifikasi Program Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri			
5.8. Terwujudnya Kemitraan dan kerjasama Lembaga Pelatihan Vokasi dengan Industri dan Pihak Terkait	5.8.1. Melakukan kerja sama dengan perusahaan industri mulai dari rekrutmen peserta pelatihan, penyusunan kurikulum, modul, penyediaan instruktur, dan pemagangan	Terwujudnya Lembaga pelatihan vokasi bekerja sama dengan industri untuk penyelarasan kurikulum penyusunan modul, penyediaan instruktur, dan pemagangan industri di Daerah.	2025-2029	Pokja I, II & III	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Disperindag KADINDA
	5.8.2. Melakukan kerja sama dengan perusahaan industri mulai dari rekrutmen peserta pelatihan, penyusunan kurikulum, modul, penyediaan instruktur, dan pemagangan	Terwujudnya Lembaga pelatihan vokasi bekerja sama dengan industri untuk penyelarasan kurikulum penyusunan modul, penyediaan instruktur, dan pemagangan industri di Daerah.	2025-2029	Pokja I, II & III	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Disperindag KADINDA

<b>Strategi 5. Terwujudnya Pelatihan Vokasi yang berbasis kompetensi sesuai kebutuhan Pasar Kerja</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	5.8.3. Menyelenggarakan pelatihan kelas industri, sertifikasi kompetensi, dan penempatan kerja bagi lulusan pelatihan vokasi di Daerah.	Terwujudnya Lembaga pelatihan vokasi menyelenggarakan kelas industri, sertifikasi kompetensi, dan memberikan akses penempatan kerja bagi lulusan pelatihan di Daerah.	2025-2029	Pokja II & III	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Disperindag KADINDA

<b>Strategi 6. Memperkuat skema pendanaan untuk menunjang penyelenggaraan PVPV yang efisien, efektif, dan berbasis kebutuhan</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
6.1. 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	6.1.1. Meningkatkan kualitas perencanaan dan implementasi dalam mendukung pengembangan PVPV	Terlaksananya perencanaan dalam mendukung pengembangan PVPV	2025	Bappeda	Pokja I, II, III
	6.1.2. Mewujudkan perencanaan mekanisme pendanaan alternatif untuk mendukung peningkatan kompetensi SDM melalui vokasi.	Terlaksananya perencanaan mekanisme pendanaan alternatif untuk mendukung peningkatan kompetensi SDM melalui vokasi.	2025	Bappeda	Pokja I, II, III



<b>Strategi 6. Memperkuat skema pendanaan untuk menunjang penyelenggaraan PVPV yang efisien, efektif, dan berbasis kebutuhan</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
6.2. Terbangunnya sistem dan mekanisme akuntabilitas yang berkembang bersama otonomi lembaga PVPV untuk meningkatkan efisiensi penggunaan anggaran.	6.2.1. Mengoptimalkan alokasi anggaran pengembangan PVPV dalam dokumen perencanaan anggaran.	Alokasi APBD Provinsi dan Kab/Kota yang semakin optimal	Setiap Tahun	Bappeda	Pokja I, II, III
6.3. Terciptanya inovasi metodologi pembelajaran ( <i>project based learning</i> , sistem blok, pemanfaatan teknologi digital) dan <i>mainstreaming</i>	6.3.1. Mengembangkan sistem pelaksanaan perencanaan anggaran yang mengedepankan kinerja dalam sistem PVPV .	Terlaksananya perencanaan anggaran yang mengedepankan kinerja dalam sistem PVPV .	Setiap Tahun	Bappeda	Pokja I, II & III

<b>Strategi 6. Memperkuat skema pendanaan untuk menunjang penyelenggaraan PVPV yang efisien, efektif, dan berbasis kebutuhan</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
prinsip akuntabilitas untuk meningkatkan efisiensi penggunaan anggaran.					
6.4. Terbentuknya dukungan pendanaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang lebih besar dari dunia usaha dan dunia industri.	6.4.1. Mencapai dukungan perencanaan anggaran, dalam implementasi PVPV	Telaksananya Perencanaan Anggaran PVPV	2025	Bappeda	Pokja I, II & III
	Penyampaian rencana implementasi PVPV pada forum CSR	Terlaksananya dukungan implementasi PVPV dari sumber pendanaan CSR	2025	Bappeda	Pokja I, II & III
6.5. Terlaksananya konsep pembelajaran <i>teaching factory</i> dengan otonomi	6.5.1. Implementasi konsep pembelajaran <i>Teaching Factory</i> dalam kerangka BLU/BLUD	Terbentuknya Teaching Factory S	Desember 2025 2025	Pokja I	Disdik PTPPV Bappeda Dinkop & UMKM Ro.Perkonomian

<b>Strategi 6. Memperkuat skema pendanaan untuk menunjang penyelenggaraan PVPV yang efisien, efektif, dan berbasis kebutuhan</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
pengelolaan keuangan yang luas di 100 SMKN dan 5 PTV					

#### D. Monitoring dan Evaluasi Efektivitas Pelaksanaan Revitalisasi PVPV

Keberhasilan revitalisasi PVPV sangat bergantung terhadap pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan secara teratur terhadap efektivitas program. Dengan adanya mekanisme ini, kita dapat mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan serta mengevaluasi capaian yang telah dicapai. Provinsi dapat menerapkan berbagai metode monitoring yang inklusif, seperti survei kepada peserta, pemantauan langsung terhadap proses pembelajaran, dan analisis data statistik terkait kualitas lulusan dan penempatan kerja. Selain itu, evaluasi juga harus melibatkan stakeholder terkait, termasuk industri dan masyarakat umum, untuk mendapatkan masukan yang berharga dan memastikan kesesuaian program dengan kebutuhan pasar kerja.

Monitoring dan evaluasi revitalisasi PVPV adalah proses yang sangat penting untuk memastikan efektivitas pelaksanaan, meningkatkan capaian keberhasilan, serta mendapatkan umpan balik dari penerima manfaat program. Monitoring dan evaluasi berfungsi sebagai instrumen kunci untuk menilai kinerja program dan membuat perubahan yang diperlukan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa contoh, monitoring dan evaluasi telah dilakukan dengan cara mengumpulkan data secara regular berdasarkan indikator tertentu, dengan maksud mengetahui apakah kegiatan yang sedang berlangsung sesuai dengan perencanaan dan prosedur yang telah disepakati. Indikator monitoring mencakup esensi aktivitas dan target yang ditetapkan pada perencanaan program. Apabila monitoring dilakukan dengan baik akan bermanfaat dalam memastikan pelaksanaan kegiatan tetap pada jalurnya (sesuai pedoman dan perencanaan program). Juga memberikan informasi kepada pengelola program apabila terjadi hambatan dan penyimpangan, serta sebagai masukan dalam melakukan evaluasi.

Evaluasi juga berfungsi sebagai tahapan yang berkaitan erat

dengan kegiatan monitoring, karena kegiatan evaluasi dapat menggunakan data yang disediakan melalui kegiatan monitoring. Evaluasi bertujuan untuk mengetahui apakah program itu mencapai sasaran yang diharapkan atau tidak. Evaluasi lebih menekankan pada aspek hasil yang dicapai (output). Evaluasi baru bisa dilakukan jika program itu telah berjalan setidaknya dalam suatu periode (tahapan), sesuai dengan tahapan rancangan dan jenis program yang dibuat dalam perencanaan dan dilaksanakan.

<b>D. Monitoring dan Evaluasi efektivitas pelaksanaan Revitalisasi PVPV</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
6.6. Meningkatkan efektivitas pelaksanaan Revitalisasi PVPV	6.6.1. Menyusun mekanisme rencana kerja, implementasi, dan sistem monitoring, evaluasi dan pelaporan	Tersedianya dokumen SOP dan rencana kerja program monitoring dan evaluasi	2025	TKDV Sekretariat	Disdik Disperindag Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi KADINDA Ro. Kesra Ro. Perekonomian Bappeda PTPPV
	6.6.2. Menyusun instrumen/dashboard pemantauan dan evaluasi dan pelaporan.	Tersedianya instrumen/Dashboard monitoring dan pelaporan.	2025	TKDV Sekretariat	Disdik Disperindag Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi KADINDA Ro. Kesra Ro. Perekonomian Bappeda PTPPV

<b>D. Monitoring dan Evaluasi efektivitas pelaksanaan Revitalisasi PVPV</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	6.6.3. Melakukan sosialisasi SOP dan rencana kerja monitoring dan evaluasi dan peningkatan kapasitas kepada pemangku kepentingan.	<i>Awareness</i> /pemahaman bersama seluruh pemangku kepentingan mengenai SOP dan rencana kerja monitoring dan evaluasi PVPV	2025	TKDV Sekretariat	Disdik Disperindag Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi KADINDA Ro. Kesra Ro. Perekonomian Bappeda PTPPV
6.7. Meningkatkan capaian keberhasilan pelaksanaan Revitalisasi PVPV	6.7.1. Melaksanakan Monitoring dan Evaluasi (Monev) Revitalisasi PVPV untuk memastikan pencapaian tujuan dari PVPV	Dokumen hasil monitoring dan evaluasi yang dapat menjadi input/rekomendasi untuk kemajuan kedepannya.	mid 2025	TKDV Sekretariat	Disdik Disperindag Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi KADINDA Ro. Kesra Ro. Perekonomian Bappeda

<b>D. Monitoring dan Evaluasi efektivitas pelaksanaan Revitalisasi PVPV</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	6.7.2. Menyusun mekanisme penghimpunan data dari berbagai sumber yang relevan antara lain dari BPS, K/L terkait, KADIN/KADINDA, dan Daerah.	tersedianya data terkait vokasi	mid 2025	TKDV	Disdik Disperindag Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi KADINDA Ro. Kesra Ro. Perekonomian Bappeda
	6.7.3. Menyajikan laporan tahunan satu pintu tentang PVPV serta pasar kerja.	Tersedianya laporan program TKDV	Setahun Selanjutnya (dimulai pada Desember 2025)	TKDV	Disdik Disperindag Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi KADINDA Ro. Kesra Ro. Perekonomian Bappeda



<b>D. Monitoring dan Evaluasi efektivitas pelaksanaan Revitalisasi PVPV</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
6.8. Memberikan umpan balik bagi kemajuan pelaksanaan Revitalisasi PVPV	6.8.1. Menyusun dokumen pelaporan hasil monitoring dan evaluasi.	Tersedianya Dokumen pelaporan hasil monitoring dan evaluasi.	Mid 2025	TKDV	Disdik Disperindag Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi KADINDA Ro. Kesra Ro. Perekonomian Bappeda
	6.8.2. Penyampaian dokumen pelaporan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan PVPV di Daerah ke TKNV.	Terkirimnya dokumen pelaporan monitoring dan evaluasi PVPV dari tingkat Daerah ke TKNV.	Desember 2025 selanjutnya setiap tahun atau 6 bulan.	TKDV	Disdik Disperindag Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi KADINDA Ro. Kesra Ro. Perekonomian Bappeda

<b>D. Monitoring dan Evaluasi efektivitas pelaksanaan Revitalisasi PVPV</b>					
<b>Sasaran 2030</b>	<b>Rencana Tindak</b>	<b>Target/Keluaran</b>	<b>Waktu</b>	<b>Penanggung Jawab Daerah</b>	<b>Pemangku Kepentingan Terkait</b>
	6.8.3. Pemberian apresiasi atas kinerja PVPV dalam bentuk Vokasi Festival	Terbentuknya kinerja baik di institusi PVPV	2025 dan selanjutnya setiap tahun	TKDV	Disdik Disperindag Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi KADINDA Ro. Kesra Ro. Perekonomian Bappeda

## E. Penutup

Perencanaan Strategi Revitalisasi PVPV Provinsi ini disusun untuk membawa perubahan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia melalui:

1. penekanan fokus pada mutu dan relevansi lulusan yang berorientasi pada permintaan (*demand oriented TVET*);
2. penguatan tata kelola penyelenggaraan PVPV;
3. penjaminan mutu;
4. penguatan pendanaan; dan
5. penguatan koordinasi para pihak terkait yang memiliki peran kunci dalam penyelenggaraan PVPV yang berkualitas di Provinsi.

Dokumen Perencanaan Strategi vokasi ini menjabarkan visi dan misi TKDV dalam rangka mencapai program nasional dalam bidang PVPV, serta menggambarkan secara jelas keterkaitan antara sasaran strategis, program, dan kegiatan, serta dilengkapi dengan target/keluaran sebagai bentuk akuntabilitas dan transparansi.

Dokumen Perencanaan Strategi vokasi ini menjadi pedoman dalam peningkatan kualitas PVPV yang hendak dicapai pada periode 2024-2029 bagi pemangku kepentingan terkait serta lapisan masyarakat di tingkat Daerah, khususnya Provinsi. Melalui kolaborasi dan sinergi seluruh pihak akan dapat meningkatkan sumber daya manusia berkualitas yang kompeten, produktif, dan berdaya saing.

### **Data Terkait PTV (Perguruan Tinggi Vokasi) di Provinsi**

Jumlah Perguruan Tinggi Penyelenggara Pendidikan Vokasi (PTPPV) yang terdiri atas Politeknik, Program Vokasi, dan Akademi Komunitas Negeri di Jawa Timur setidaknya adalah 15 dengan sebaran dosen sebagai berikut:

### **Daftar Perguruan Tinggi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi**

No.	PTPPV	Jumlah Dosen	Rasio Dosen Mahasiswa	Dosen
1.	Politeknik Negeri Malang	669	1:22	
2.	Politeknik Negeri Jember	378	1:29	
3.	Politeknik Negeri Banyuwangi	123	1:29	
4.	Politeknik Negeri Madura	67	1:12	
5.	Politeknik Negeri Madiun	125	1:24	
6.	Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya	168	1:25	

7.	Politeknik Elektronika Negeri Surabaya	226	1:20
8.	Akademi Komunitas Negeri Pacitan	15	1:14
9.	Akademi Komunitas Negeri Putra Sang Fajar Blitar	26	1:10
10.	Fakultas Vokasi Universitas Brawijaya	44	1:104
11.	Fakultas Vokasi Universitas Negeri Malang	64	1:33
12.	Fakultas Vokasi Universitas Negeri Surabaya	85	1:46
13.	Fakultas Vokasi Institut Teknologi Sepuluh November	104	1:31
14.	Fakultas Vokasi Universitas Airlangga	187	1:23
15.	Program Pendidikan Vokasi Universitas Jember	87	1:29

Program pendidikan vokasi di perguruan tinggi secara lengkap terdiri atas Diploma 2, Diploma 3, Diploma 4, Program Profesi, Program Spesialis 1, Program Spesialis 2, dan Program Magister Terapan. Namun demikian, dalam naskah Perencanaan Strategi Vokasi Provinsi ini difokuskan pada program Diploma 2, 3, dan 4 sebagai penyumbang jumlah terbesar SDM terampil di pasar kerja.

Jenjang pendidikan formal dosen PTPPV terdiri atas Profesi, S2 Akademik, S2 Terapan, dan S3 Akademik. Sedangkan jabatan fungsional dosen tersebar mulai dari dosen biasa, Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, dan Guru Besar. Sertifikasi yang dimiliki dosen PTPPV adalah Sertifikasi Kompetensi yang dikeluarkan oleh BNSP atau Kementerian terkait, Sertifikasi Industri, dan Sertifikasi Profesi yang dikeluarkan oleh Asosiasi Profesi.

Pj. GUBERNUR JAWA TIMUR,

ttd.

ADHY KARYONO

Salinan sesuai dengan aslinya,  
KEPALA BIRO HUKUM  
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR



Dr. LILIK PUDJIASTUTI, S.H., M.H.

Pembina Tingkat I

NIP 19690129 199303 2 001