



RENCANA STRATEGIS

DIREKTORAT KURSUS DAN
PELATIHAN

2020-2024

Kata Pengantar

Rencana Strategis (Renstra) Direktorat Kursus dan Pelatihan, Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi Tahun 2020—2024 disusun berdasarkan Nawacita, Undang-Undang Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020—2024.

Renstra Direktorat Kursus dan Pelatihan 2020-2024 memiliki peran yang sangat penting dan strategis bagi Direktorat Kursus dan Pelatihan sebagai salah satu satuan kerja pada Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi yang melaksanakan kebijakan *Link and Match* lulusan kursus dan pelatihan agar dapat terserap ke dunia usaha, dunia industry dan dunia kerja. Renstra Direktorat Kursus dan Pelatihan disusun sebagai penjabaran perubahan struktur organisasi yang terjadi serta dinamika kursus dan pelatihan pada saat ini dan yang akan datang.

Dalam menyusun Renstra, Direktorat Kursus dan Pelatihan secara objektif berusaha menggali dan memaparkan berbagai potensi serta permasalahan pengembangan kursus dan pelatihan baik secara nasional maupun global. Penyusunan Renstra ini telah melalui berbagai proses dan tahapan. Proses yang utama adalah interaksi dengan para pemangku kepentingan, partisipasi seluruh jajaran Direktorat yang meliputi semua pokja dan subbag tata usaha, serta dengan mempertimbangkan seluruh capaian kinerja pembangunan pendidikan khususnya kursus dan pelatihan hingga saat ini. Selain itu Renstra ini mengakomodasi semua tugas dan fungsi Direktorat Kursus dan Pelatihan, memelihara kesinambungan dan keberlanjutan program dan kebijakan kursus dan pelatihan, memenuhi aspirasi pemangku kepentingan dan masyarakat, menjadi payung dalam rangka pelibatan aktif dunia industri ke dalam kursus dan pelatihan, serta mengantisipasi perubahan masa depan.

Renstra Direktorat Kursus dan Pelatihan 2020-2024 akan digunakan sebagai pedoman dan arah pembangunan kursus dan pelatihan yang hendak dicapai pada periode 2020-2024, serta menjadi dasar dan acuan bagi unit pelaksana teknis di lingkungan Direktorat Kursus dan Pelatihan untuk menyusun (1) Rencana Kerja (Renja), Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan Rencana Aksi; (2) Koordinasi perencanaan dan pengendalian kegiatan pembangunan lingkup kursus dan pelatihan; (3) Laporan tahunan, dan (4) Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dan berbagai ukuran kinerja lainnya.

Hasil penyusunan Renstra ini diharapkan dapat dipahami serta dimanfaatkan oleh jajaran pelaksana kursus dan pelatihan, masyarakat, dan dunia industri. Dengan demikian, banyak pihak dapat terlibat aktif secara efektif dan konstruktif, termasuk memberi kritik, evaluasi, dan rekomendasi. Pelibatan publik secara lebih aktif dan terintegrasi diharapkan mampu meningkatkan hasil pembangunan pendidikan khususnya Pendidikan vokasi selama lima tahun mendatang.



Daftar Isi

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR BAGAN	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Dasar Hukum	4
C. Landasan Filosofis	5
D. Paradigma Pendidikan Vokasi melalui Kursus dan Pelatihan	8
E. Pilar Strategis	10
F. Kondisi Umum	16
G. POTENSI	25
H. PELUANG DAN TANTANGAN	28
BAB II TUJUAN DAN SASARAN KEGIATAN	42
A. Visi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi	42
B. Misi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi	45
C. Visi, Misi dan Tujuan Strategis Direktorat Kursus dan Pelatihan	46
D. Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Kegiatan	49
BAB III ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, KERANGKA KELEMBAGAAN	54
A. Arah Kebijakan Pendidikan Vokasi	54
B. Strategi Kebijakan Direktorat Kursus dan Pelatihan	70
BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	79
A. Target Kinerja	79
B. Kerangka Pendanaan	82
BAB V PENUTUP	86

Daftar Tabel

Tabel 2.1. Misi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi 2020-2024.....	46
Tabel 2.2 Tujuan Strategis, IKP dan Target Keberhasilan.....	49
Tabel 2.3 Tujuan Strategis dan Sasaran Kegiatan	49
Tabel 2.4 Sasaran kegiatan 1	50
Tabel 2.5 Sasaran kegiatan 2	51
Tabel 2.6 Sasaran Kegiatan 3.....	52
Tabel 3.1 Sandingan SS,SP dan SK Direktorat Kursus dan Pelatihan	72
Tabel 3.2. sasaran kegiatan (SK) dan indikator kinerja kegiatan (IKK) Dit. Suslat 2020-2021	73
Tabel 3.3. sasaran kegiatan (SK) dan indikator kinerja kegiatan (IKK) Dit. Suslat 2022-2024	74
Tabel 3.4 Sandingan SK dan IKK tahun 2020-2021 dengan tahun 2022-2024	75
Tabel 4.1. Target kinerja tahun 2020-2021	79
Tabel 4.2. Target kinerja tahun 2022-2024	80
Tabel 4.3. Alokasi Anggaran tahun 2020-2021	82
Tabel 4.4. Alokasi Anggaran 2022-2024	83

Daftar Gambar

Gambar 1.1. Indeks Produktivitas Indonesia	23
Gambar 1.2. Human Development Indeks	24
Gambar 3.1. Kebijakan <i>Link and Match 8+</i>	56
Gambar 3.2. Lulusan Pendidikan Vokasi	58
Gambar 3.3 Program Utama Kursus dan Pelatihan	59

Daftar Bagan

Bagan 1.1. Struktur Organisasi Dit. Suslat	22
--	----



BAB 1

PENDAHULUAN



BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Visi - Misi Presiden dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2025 mengamanahkan pendidikan, kebudayaan, riset dan teknologi sebagai bagian dari komponen pembangunan yang menjadi tumpuan bagi perwujudan cita-cita bangsa. Upaya untuk mewujudkan cita-cita bangsa menjadi bangsa yang sejahtera, cerdas serta berdaya saing, sejatinya pembangunan harus bertumpu pada peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) tidak hanya terbatas pada pengembangan kecerdasan dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan sains, akan tetapi pembangunan SDM juga harus meliputi berbagai pengembangan aspek *softskill* dan berkarakter.

Merujuk pada Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Permendikbudristek) nomor 13 tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Tahun 2020-2024, Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi memiliki mandat untuk mengelola pendidikan vokasi sinambung dengan upaya-upaya pembangunan yang telah, sedang, dan akan dilakukan. Sejalan dengan Rencana Strategis (Renstra) yang telah ditetapkan oleh Kemendikbudristek dan sudah di terjemahkan kedalam Renstra Direktorat Jenderal Vokasi, Direktorat Kursus dan Pelatihan perlu menerjemahkan upaya-upaya pembangunan tersebut dalam dokumen kebijakan jangka menengah, yakni dalam dokumen Rencana Strategis Direktorat Kursus dan Pelatihan.

Dokumen Rencana Strategis Direktorat Kursus dan Pelatihan diharapkan akan menjadi arah bagi strategi pembangunan kursus dan pelatihan di Indonesia. Dokumen Renstra Direktorat Kursus dan Pelatihan Tahun 2020-2024 ini merupakan penyempurnaan atas Renstra yang disusun tahun 2020 sebagai upaya untuk mempertajam strategi dan upaya-upaya Direktorat Kursus dan Pelatihan dalam menanggulangi dampak *learning loss* yang disebabkan oleh pandemi COVID-19 dan sebagai bentuk adaptasi atas perkembangan pada

situasi saat ini. Upaya penajaman strategi pada kursus dan pelatihan dilakukan melalui akselerasi strategi transformasi kursus dan pelatihan. Transformasi kursus dan pelatihan ini bertujuan untuk semakin memperluas akses kursus dan pelatihan bagi seluruh pihak, termasuk peserta didik, satuan pendidikan/instruktur, tenaga kependidikan sehingga sumberdaya manusia yang terampil dan berkarakter dapat diwujudkan.

Upaya perluasan akses kursus dan pelatihan bagi masyarakat yang dilakukan oleh Direktorat Kursus dan Pelatihan tentunya sejalan dengan kondisi demografi bangsa Indonesia yang memiliki proporsi penduduk usia produktif yang tinggi. Hasil sensus BPS ada tahun 2020 menunjukkan bahwa penduduk usia produktif di Indonesia mencapai 70,72 persen atau 191,1 juta jiwa dengan angka ketergantungan usia muda dan tua yang rendah, yaitu 29,28. Perubahan struktur penduduk ini adalah sebuah peluang bangsa Indonesia untuk mendapatkan bonus demografi (*demographic dividend*) yang diharapkan dapat menjadi pengungkit pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan menghantarkan Indonesia menjadi negara maju jika diimbangi dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui pengembangan keahlian yang mendukung revolusi industri 4.0.

Untuk itu, sejak berdirinya Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi (Ditjen Diksi) pada akhir tahun 2019, Direktorat Kursus dan Pelatihan mengupayakan berbagai program revitalisasi sebagai bagian dari misi dalam peningkatan kualitas SDM. Pembangunan SDM Vokasikhususnya kursus dan pelatihan saat ini dirancang untuk menyesuaikan pada sektor-sektor prioritas yang dapat mendukung upaya percepatan pembangunan SDM yang terampil dan berdaya saing di pasar global. Sektor prioritas pengembangan pendidikan vokasi yang mendorong industri 4.0 meliputi: 1) makanan dan minuman; 2) tekstil dan pakaian jadi; 3) otomotif; 4) elektronik; dan 5) kimia termasuk farmasi. Sedangkan untuk tahun-tahun selanjutnya direncanakan akan dikembangkan beberapa sektor tambahan yang mendukung produktivitas dan daya saing, yaitu: 1) pertanian; 2) perikanan dan kemaritiman; 3) kehutanan; 4) energi; 5) pariwisata; 6) ekonomi kreatif, 7) transportasi; 8) perdagangan; dan 9) jasa keuangan (RPJMN 2020-2024).

Sejalan dengan RPJMN 2020-2024, Kemendikbudristek menetapkan Visi Kemendikbudristek 2020- 2024 yaitu “Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yang mendukung Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong melalui terciptanya pelajar Pancasila yang beriman, bertakwa kepada Tuhan YME, dan berakhlak mulia, berkebhinekaan global, bergotong royong, mandiri, bernalar kritis, dan kreatif.”, dan dijabarkan ke dalam 3 misi yaitu 1) Mewujudkan Pendidikan yang relevan dan berkualitas tinggi, merata dan berkelanjutan, didukung oleh infrastruktur dan teknologi; 2) Mewujudkan pelestarian dan pemajuan kebudayaan serta pengembangan Bahasa dan sastra; 3) Mengoptimalkan peran serta seluruh pemangku kepentingan untuk mendukung transformasi dan reformasi pengelolaan pendidikan dan kebudayaan.

Sebagai bentuk penyempurnaan Rencana Strategis Kemendikbud tahun 2020 atas adanya perubahan mandat yang diberikan kepada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, telah diterbitkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi (Kemendikbudristek) Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Tahun 2020-2024 dan mengacu pada visi dan misi Kemendikbudristek, dan merujuk pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 9 Tahun 2020 tentang perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 45 Tahun 2019 Tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 9 Tahun 2016 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja, dan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi (Kemendikbudristek) Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Tahun 2020-2024, maka Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi menyusun Revisi Rencana Strategis Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi 2020-2024.

Revisi Rencana Strategis (Renstra) Direktorat Kursus dan Pelatihan, Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi 2020-2024 adalah dokumen perencanaan yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai yang di dalamnya dijelaskan mengenai strategi atau arahan sebagai dasar dalam mengambil keputusan organisasi khususnya Direktorat Kursus dan Pelatihan. Renstra Direktorat Kursus dan Pelatihan menggambarkan tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan dengan memperhitungkan perkembangan lingkungan strategis yang merupakan proses berkelanjutan dari pembuatan keputusan.

Tujuan penyusunan revisi renstra Direktorat Kursus dan Pelatihan adalah sebagai acuan dalam mengoperasionalkan rencana kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Rencana yang dibuat merupakan acuan bagi organisasi dan instrumen untuk menilai apakah organisasi tersebut memiliki kinerja yang baik dengan melihat seberapa banyak rencana strategi yg dilaksanakan dan target yang dicapai dalam rangka mencapai visi jangka menengah.

Selain itu, penyusunan renstra juga dilakukan untuk meningkatkan sinergitas antara pemerintah dengan pemangku kepentingan melalui kebijakan peningkatan kemitraan dalam rangka perwujudan *link and match* antara lembaga/satuan pendidikan vokasi dengan dunia kerja guna meningkatkan kualitas dan kompetensi SDM lulusan pendidikan vokasi.

B. DASAR HUKUM

Rencana Strategis ini merupakan perwujudan dari penerapan berbagai peraturan perundangan yang meliputi:

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor a30 1);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104);

3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33);
5. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor a916); SK No 009460 A;
6. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
7. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2021 Tentang Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi;
8. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi;
9. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi;
10. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Tahun 2020-2024.

C. LANDASAN FILOSOFIS

Filosofi pendidikan dikenal empat istilah, yaitu: metafisika, epistemologi, aksiologi, dan logika. Pemikiran para filosof di atas sangat terkait dengan istilah filosofi tersebut. Metafisika membahas alam nyata/kenyataan. Dalam pendidikan, metafisika ini berkaitan terutama konsep realitas yang direfleksikan pada mata pelajaran, kegiatan praktik dan keterampilan dalam kurikulum. Epistemologi membahas pengetahuan (*knowledge*) dan apa yang diketahui/pahami (*knowing*), yang berarti sangat terkait dengan metode dalam proses belajar mengajar. Aksiologi berhubungan dengan nilai (*value*) yang terkait dengan moral (etika) serta keindahan dan seni (estetika). Logika berkaitan kemampuan menjawab dan penjelasan dengan benar.

Jika dikaitkan dengan istilah-istilah di atas, Pendidikan vokasi merupakan proses pembelajaran yang mempersiapkan peserta didik untuk memasuki dunia kerja setelah menyelesaikan studinya. Hal ini berarti, dalam penyelenggaraan pendidikan vokasi, kurikulum Pendidikan vokasi (dalam arti metafisika) selayaknya disusun sesuai kenyataan yang dibutuhkan untuk bekerja, metode dalam proses belajar mengajar (dalam arti epistemologi) juga disesuaikan dengan kondisi seperti bekerja dan berwirausaha, dan memiliki nilai hasil (dalam arti axiologi) yang diharapkan sesuai dengan tuntutan dunia kerja.

Beberapa prinsip dasar program dalam Pendidikan vokasi menurut Miller (1985), antara lain a) kurikulum Pendidikan vokasi merupakan turunan/derivasi dari kebutuhan dalam dunia kerja, b) jenis pekerja merupakan basis/dasar pengembangan kurikulum pendidikan vokasi, c) inovasi merupakan bagian dari pendidikan vokasi, dan d) melalui pendidikan vokasi, peserta didik dipersiapkan untuk awal memasuki dunia kerja. Sedangkan untuk prinsip dasar proses dalam pendidikan vokasi menurut Miller, yaitu: a) peran serta masyarakat (dunia kerja) merupakan bagian yang menentukan dalam menyusun program pendidikan vokasi, b) artikulasi dan koordinasi merupakan bagian pokok dalam pendidikan vokasi, dan c) penilaian (evaluasi) dilakukan secara terus menerus.

Senada dengan yang telah disampaikan oleh Miller, Berpedoman pada Pasal 15 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) menyatakan Pendidikan vokasi merupakan pendidikan tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu maksimal setara dengan program sarjana. Pendidikan vokasi merupakan penyelenggaraan jalur pendidikan formal yang diselenggarakan pada pendidikan tinggi, seperti: politeknik, program diploma, atau sejenisnya.

Pendidikan vokasi selain dilaksanakan melalui jalur Pendidikan formal juga dilaksanakan melalui jalur Pendidikan nonformal dalam bentuk kursus dan pelatihan.

Pendidikan non formal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara berjenjang dan terstruktur (UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 tentang Sistem Pendidikan Nasional). Pendidikan non formal adalah jalur pendidikan yang tujuannya untuk mengganti, menambah, dan

melengkapi **pendidikan formal**. Pendidikan ini dapat diselenggarakan oleh lembaga khusus yang ditunjuk oleh pemerintah dengan berpedoman pada standar nasional pendidikan. Setiap individu membutuhkan pendidikan dan pembelajaran di dalam hidupnya sepanjang hayat. Dengan mendapatkan pendidikan di luar sekolah, setiap individu dapat memperoleh pengetahuan dan pengalaman baru yang bermanfaat bagi perkembangan dirinya. Namun, cukup banyak anak yang tidak mendapatkan akses pendidikan karena berbagai alasan. Misalnya karena kurangnya kesadaran dari orang tua akan pentingnya pendidikan, keterbatasan biaya, diskriminasi gender, dan lainnya. Hal inilah yang menjadi salah satu tujuan diadakannya pendidikan di luar sekolah, yaitu untuk memberikan akses pendidikan bagi anak yang tidak sekolah atau putus sekolah.

Jalur pendidikan di luar sekolah ini dapat dibagi menjadi beberapa kelompok, diantaranya adalah:

1. Lembaga Kursus dan Pelatihan, adalah pendidikan non formal yang diselenggarakan oleh sekelompok masyarakat untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental tertentu kepada peserta didik.
2. Kelompok Belajar, adalah pendidikan non formal yang terdiri dari sekelompok masyarakat yang saling berbagi pengalaman dan kemampuan satu sama lain. Tujuan dari kelompok belajar ini adalah untuk meningkatkan mutu dan taraf hidup setiap anggota kelompok belajar.
3. Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat, adalah pendidikan non formal yang berfungsi sebagai tempat untuk belajar dari/ oleh/ dan untuk masyarakat. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, hobi, dan bakat anggota masyarakat sehingga bermanfaat bagi masyarakat dan lingkungannya.
4. Majelis Ta'lim, adalah pendidikan non formal yang diselenggarakan oleh masyarakat untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap hidup, yang berhubungan dengan
5. Satuan Pendidikan Sejenis, adalah pendidikan non formal yang dilakukan oleh masyarakat untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap, dimana cakupannya luas dan memerlukan landasan hukum.

D. PARADIGMA PENDIDIKAN VOKASI MELALUI KURSUS DAN PELATIHAN

Era keterbukaan dan persaingan bebas ditandai dengan memudarnya sekat-sekat antar negara termasuk dengan pembentukan berbagai kesepakatan pembukaan pasar regional dalam berbagai ukuran cakupan kawasan dari sekelompok negara bertetangga, satu benua, dan lintas benua seperti MEA, AFTA, dan APEC. Pada era tersebut, jenis pekerjaan seseorang berubah dengan cepat sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan penyediaan tenaga kerja yang semakin mengglobal serta pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih. Pekerjaan yang semula dilakukan secara manual dengan mengandalkan tenaga manusia telah digantikan oleh mesin dan teknologi informasi. Beberapa jenis pekerjaan yang ada saat ini, perlahan akan hilang pada 10 tahun ke depan. Berdasarkan hasil riset Pricewaterhouse Coopers (2017) pada tahun 2030, 38% pekerjaan di Amerika Serikat, 30% di Inggris, 35% di Jerman, dan 21% di Jepang akan digantikan oleh robot/otomasi. Karena itu, pendidikan dan pelatihan seharusnya dilakukan dengan memberi banyak pilihan keterampilan yang sesuai dengan minat peserta didik dan perkembangan kebutuhan pasar kerja sehingga memungkinkan pembelajaran sepanjang hayat (*life-long learning*).

Agar peserta didik mampu bersaing dalam karir pada masa depan dan menjadi aset pembangunan, kursus dan pelatihan hendaknya dikelola dalam konteks pendidikan sepanjang hayat. Pendidikan vokasi melalui kursus dan pelatihan perlu membekali lulusannya dengan berbagai kecakapan yang lebih umum, yaitu kecakapan hidup dan berkarier, kecakapan dalam belajar dan berinovasi, serta kecakapan memanfaatkan informasi, media, dan teknologi. Kecakapan hidup dan berkarier (*life and career skills*) memiliki komponen, yakni (1) fleksibilitas dan adaptabilitas, (2) memiliki inisiatif dan dapat mengatur diri sendiri, (3) interaksi social dan antar-budaya, (4) produktivitas dan akuntabilitas mengelola proyek dan menghasilkan produk, dan (5) kepemimpinan dan tanggung jawab. Selanjutnya, kecakapan dalam belajar dan berinovasi (*learning and innovation skills*) memiliki komponen (1) berpikir kritis dan mengatasi masalah, (2) kecakapan berkomunikasi dan berkolaborasi, dan (3) kreativitas dan inovasi. Sementara itu, kecakapan media informasi dan teknologi (*information media and technology skills*) memiliki

komponen (1) literasi informasi, (2) literasi media, dan (3) literasi TIK. Pembekalan kecakapan semacam ini dikemas dengan istilah Keterampilan Abad XXI/21st Century Skills- (Jeffrey Schattz, Fargo Public Schools, 2015)

Pendidikan vokasi melalui kursus dan pelatihan dalam lingkup pendidikan non formal merupakan bagian penting dari sistem pendidikan nasional yang tentu mempunyai posisi strategis untuk mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas dengan adanya keterlibatan aktif dari dunia usaha, dunia industri dan dunia kerja. kursus dan pelatihan harus dapat membangunkan kesadaran pelaku dunia usaha dan dunia industri untuk turut mengambil tanggung jawab lebih besar, serta wajib dikembangkan agar dapat mengisi lapangan kerja industri dengan profil lulusan yang memiliki ketrampilan dan pengetahuan tinggi (*high skilled & know how*), sehingga dapat melakukan peningkatan proses produktif serta dapat melakukan perbaikan dan pengembangan produk di dunia industri. Paradigma lama yang menempatkan industri pada bagian akhir yang menerima lulusan harus diubah sehingga industri dapat berperan sejak perencanaan kompetensi lulusan yang dibutuhkan, turut serta dalam penyelarasan kurikulum, penguatan pemetaan kebutuhan keahlian, membangun kompetensi SDM melalui proses edukatif yang produktif, penerapan sistem pembelajaran standar industri, penguatan pelatihan kecakapan kerja dan kewirausahaan, pemagangan, penguatan standar kompetensi, penguatan kelembagaan dan kapasitas pelaksanaan sertifikasi, dan penyerapan lulusan.

Paradigma pendidikan vokasi melalui kursus dan pelatihan sebelum dilakukan revitalisasi lebih menekankan pada proses pembelajaran yang mewajibkan peserta didik untuk mengikuti uji kompetensi yang diselenggarakan oleh Lembaga Sertifikasi Kompetensi (LSK) atau Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) untuk mendapatkan sertifikat kompetensi. Hanya sebagian kecil satuan pendidikan kursus dan pelatihan yang mengetahui kebutuhan industri dan merespon kebutuhan pasar untuk kompetensi yang dibutuhkan.

Akan tetapi, saat ini paradigma tersebut telah bergeser dengan dilakukannya perubahan secara komprehensif dari hulu ke hilir dalam sistem pendidikan vokasi termasuk kursus dan pelatihan. Seluruh sistem pendidikan, termasuk kelembagaan pendidikan, kurikulum, instruktur, sarana dan prasarana

penunjang, dan peserta didik pada Lembaga Kursus dan Pelatihan harus melakukan penyesuaian atas kebutuhan dunia usaha, dunia industri dan dunia kerja sebagai *user* atas kompetensi lulusan Pendidikan vokasi melalui kursus dan pelatihan.

Selain itu, sertifikasi kompetensi bagi lulusan diberikan oleh Lembaga sertifikasi atau Lembaga Pendidikan Vokasi (SMK, Perguruan Tinggi Vokasi, dan Lembaga Kursus dan Pelatihan) yang diselenggarakan dengan industri. Oleh karena sertifikasi yang diberikan telah mendapatkan pengakuan dari mitra industri, maka lulusan pendidikan vokasi diharapkan dapat bekerja langsung atau diterima di dunia usaha, dunia industri dan dunia kerja.

Upaya revitalisasi pendidikan vokasi termasuk kursus dan pelatihan dengan menggunakan paradigma baru dilakukan dengan melibatkan kemitraan bersama dunia kerja serta Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah dan Organisasi mitra. Dengan demikian, lulusan pendidikan vokasi yang dihasilkan tidak hanya kompeten secara akademik, namun juga selaras dengan kebutuhan dunia kerja dengan tetap menekankan pada aspek karakter.

E. PILAR STRATEGIS

Dalam penyelenggaraan pendidikan vokasi pada kursus dan pelatihan, kerangka dasar yang menjadi rujukan dalam implementasi landasan filosofis mengacu pada strategi pembangunan pendidikan yang diturunkan menjadi strategi implementasi revitalisasi pendidikan vokasi pada kursus dan pelatihan. Strategi ini akan menjadi acuan dalam penyusunan kebijakan pokok kerangka implementasi program dan kegiatan pembaruan Pendidikan yang akan dilaksanakan oleh Direktorat Kursus dan Pelatihan, beserta seluruh jajarannya dan para pemangku kepentingan baik di pusat maupun di daerah.

Berdasarkan RPJMN 2020-2024, kebijakan dan strategi kursus dan pelatihan meliputi:

1. Kursus dan Pelatihan berbasis kerjasama industri, mencakup:

- a. Peningkatan sinergi dan kerjasama antara dunia pendidikan dan dunia kerja yang proaktif dan progresif didukung dengan berbagai kebijakan insentif dalam pendanaannya;
- b. Peningkatan peran pemerintah daerah untuk pengembangan kursus dan pelatihan berbasis wilayah;
- c. Pemetaan kebutuhan keahlian termasuk penguatan informasi pasar kerja.

2. Reformasi Penyelenggaraan Kursus dan Pelatihan, mencakup:

- a. Penguatan pembelajaran inovatif dengan penyelarasan jenis ketrampilan yang mendukung sektor unggulan dan kebutuhan industri;
- b. Penyelarasan kurikulum dan pola pembelajaran sesuai kebutuhan industri;
- c. Penguatan pembelajaran untuk penguasaan karakter kerja, *hard skills* dan *soft skills* serta internasionalisasi ;
- d. Penguatan *dual TVET (Technical and Vocational Education Training)* yang terdiri dari tempat belajar untuk teori dan tempat belajar industri untuk praktik. Peningkatan *awareness* (kepedulian) dunia kerja bekerja sama dengan lembaga Kursus dan Pelatihan yang membekali peserta didik keahlian-keahlian yang dibutuhkan oleh dunia usaha, dunia industry dan dunia kerja;
- e. Perluasan penerapan *teaching factory*/pembelajaran industri berkualitas;
- f. Revitalisasi dan peningkatan kualitas sarana dan prasarana pembelajaran dan praktik kerja sesuai standar dunia usaha, dunia industri dan dunia kerja;
- g. Peningkatan kerja sama pemanfaatan fasilitas praktik kerja di industri;
- h. Penguatan pelatihan kecakapan kerja dan kewirausahaan;
- i. Peningkatan fasilitasi dan kualitas pemagangan;
- j. Penyusunan strategi penempatan lulusan.

3. **Peningkatan Kualitas dan Kompetensi Instruktur LKP**, mencakup:
 - a. Peningkatan pelatihan instruktur Lembaga Kursus dan Pelatihan sesuai kompetensi;
 - b. Peningkatan keterlibatan instruktur/praktisi dari industri untuk mengajar di Lembaga Kursus dan Pelatihan;
 - c. Peningkatan pemagangan instruktur di industri.

4. **Penguatan Sistem Sertifikasi Kompetensi**, mencakup:
 - a. Pengembangan standar kompetensi sesuai kebutuhan industri;
 - b. Penguatan kelembagaan dan peningkatan kapasitas pelaksanaan sertifikasi;
 - c. Sinkronisasi sistem sertifikasi yang ada di berbagai sektor.

5. **Penguatan Tata Kelola Kursus dan Pelatihan**, mencakup:
 - a. Pengendalian satuan pendidikan kursus dan pelatihan baru dan jenis ketrampilan yang tidak sesuai standar dan kebutuhan industri;
 - b. Peningkatan penilaian kualitas Lembaga Kursus dan Pelatihan;
 - c. Pengaturan untuk fleksibilitas pengelolaan keuangan pada unit produksi/ *teaching factory/teaching industry*;
 - d. Pengembangan skema pendanaan peningkatan keahlian;

Selanjutnya sejalan dengan kebijakan Kemendikbudristek dan Ditjen Pendidikan Vokasi, Direktorat Kursus dan Pelatihan merumuskan arah dan kebijakan terkait meningkatnya mutu dan relevansi dalam rangka mewujudkan kursus dan pelatihan untuk Revolusi Industri 4.0 yang berkualitas dan diakui industri, meliputi:

1. Membuka ruang kerja sama yang erat dengan dunia kerja, di mana dunia usaha, dunia industri dan dunia kerja dapat langsung terlibat dalam menginformasikan kebutuhan pasar tenaga kerja dan memastikan kualitas program kursus dan pelatihan dimutakhirkan sesuai dengan standar industri;

2. Membentuk kerja sama dunia usaha, dunia industri dan dunia kerja dengan Lembaga Kursus dan Pelatihan agar menghasilkan kompetensi lulusan yang standarnya diakui oleh industri;
3. Meningkatkan kualitas pembelajaran pada kursus dan pelatihan dengan metode pembelajaran berbasis proyek (*project based learning*) agar peserta didik dapat mengembangkan *technical skills* dan *soft skills* sesuai dengan standar dunia kerja;
4. Mendorong pengembangan produk dan atau jasa melalui program kewirausahaan dengan kerja sama dunia usaha, dunia industri dan dunia kerja dan masyarakat;
5. Peningkatan kompetensi dan kapasitas *technical skills*, *soft skills*, dan *pedagogical skills* sumber daya manusia atau instruktur di Lembaga Kursus dan Pelatihan agar sesuai dengan standar dunia usaha, dunia industri dan dunia kerja;
6. Mendorong peningkatan kapasitas manajerial pimpinan lembaga dalam mengelola Lembaga satuan pendidikan dan pengelolaan usaha Lembaga dalam mengembangkan lembaga kursus dan pelatihan;
7. memberikan kesempatan praktisi industri/profesional untuk mengajar di Lembaga kursus dan pelatihan;
8. Memberikan kesempatan bagi setiap peserta didik untuk melakukan praktik kerja dan/atau *project work* dengan dunia kerja;
9. Memberikan kesempatan profesional atau pekerja untuk kembali ke Institusi Pendidikan Vokasi dengan mekanisme Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL);
10. Membuat mekanisme insentif yang transparan untuk dunia kerja yang terlibat;
11. Mendorong Pemerintah Daerah untuk menggalang kerja sama yang sinergis dan kolaboratif antara dunia kerja dengan lembaga kursus dan pelatihan; dan
12. Mendorong organisasi mitra untuk terlibat aktif dalam pengembangan program-program yang mendukung peningkatan mutu dan relevansi yang berkualitas dan diakui oleh industry di Lembaga kursus dan pelatihan.

Sedangkan terkait dengan arah dan kebijakan peningkatan relevansi pendidikan, kondisi yang akan dicapai oleh Kemendikbudristek yang berhubungan dengan

pendidikan vokasi, melalui kursus dan pelatihan meliputi: 1) peningkatan layanan kursus dan pelatihan berdasarkan kebutuhan lapangan kerja, dan 2) peningkatan kesiapan lulusan kursus dan pelatihan untuk memasuki dunia kerja.

Strategi yang dilakukan Direktorat Kursus dan Pelatihan untuk mendukung Ditjen Pendidikan Vokasi dalam rangka optimalisasi layanan pendidikan vokasi berdasarkan kebutuhan lapangan kerja adalah:

1. Memastikan keterlibatan dunia kerja dalam merencanakan, mengembangkan dan mengevaluasi program kursus dan pelatihan agar sesuai dengan standar dunia usaha, dunia industri dan dunia kerja, termasuk pengembangan kurikulum, peningkatan kapasitas SDM (instruktur /pimpinan lembaga), pemutakhiran fasilitas, dan asesmen terhadap hasil pembelajaran peserta didik;
2. Mengembangkan kurikulum kursus dan pelatihan yang disesuaikan dengan (1) Permintaan pasar dan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (*demand driven*); (2) Kebersambungan (*link*) antara pengguna lulusan pendidikan dan penyelenggara pendidikan kejuruan serta; dan (3) Kecocokan (*match*) antara pekerja dengan pemberi kerja;
3. Mengembangkan asesmen kompetensi peserta didik dengan melibatkan industri agar sesuai dengan kebutuhan dunia kerja;
4. Menjalankan program penempatan kerja dan praktek kerja industri langsung dengan dunia kerja;
5. Mendatangkan pengajar dari dunia kerja atau praktisi industri untuk mengajar di lembaga kursus dan pelatihan
6. Memfasilitasi pengalaman langsung dan pelatihan di industri bagi instruktur;
7. Mengembangkan fleksibilitas kursus dan pelatihan dalam Pendidikan vokasi melalui skema *Multi Exit – Multi Entry* dari jenjang Pendidikan dan pelatihan vokasi.
8. Mendorong peningkatan *branding* lembaga kursus dan pelatihan melalui kerja sama dengan media dan praktisi komunikasi;
9. Mendorong Lembaga Kursus dan Pelatihan untuk berbagi sumber daya seperti instruktur, sarana dan prasarana praktik dengan institusi pendidikan vokasi lainnya yang memiliki keahlian yang sama

Strategi yang dilakukan Direktorat Kursus dan Pelatihan untuk mendukung Ditjen Pendidikan Vokasi dalam rangka peningkatan kesiapan peserta didik untuk memasuki dunia kerja adalah:

1. Memberikan kesempatan dunia kerja untuk turut memberikan pengakuan terhadap kompetensi peserta didik di Lembaga Kursus dan Pelatihan melalui sertifikasi;
2. Selain memastikan pengembangan *technical skills*, juga menitikberatkan pengembangan *soft skills*, penanaman *values* budaya kerja, serta kemampuan berwirausaha pada kurikulum Lembaga Kursus dan Pelatihan, sehingga mendorong terwujudnya karakter lulusan yang siap kerja dan siap berwirausaha;
3. Mendorong pembelajaran, *project work*, riset terapan dan inovasi berbasis dunia usaha dan dunia industri melalui pengembangan *teaching factory* dan *teaching industry* agar Lembaga Kursus dan Pelatihan bermitra dengan pelaku dunia kerja agar peserta didik tidak hanya belajar berproduksi tetapi memastikan hasil produksinya memenuhi standar industri dan kebutuhan masyarakat;
4. Memfasilitasi praktik kerja lapangan dan/atau *project work* peserta didik di Lembaga Kursus dan Pelatihan;
5. Menata asesmen kompetensi peserta didik dalam mendorong kesiapan kerja dan berwirausaha;
6. Memperlengkapi tenaga pendidik dan kependidikan di Lembaga Kursus dan Pelatihan dengan kemampuan mengembangkan kompetensi teknis dan non-teknis peserta didik;
7. Memastikan perangkat pembelajaran beserta fasilitas sarana dan prasarana dalam Lembaga Kursus dan Pelatihan yang dikembangkan bersama dunia usaha, dunia industri dan dunia kerja dapat memfasilitasi pengembangan kompetensi peserta didik yang mumpuni;
8. Menggerakkan dukungan dunia usaha, dunia industri, dunia kerja terhadap LKP melalui koordinasi antar Kementerian/Lembaga terkait, pemerintah daerah dan asosiasi industri;

9. Menggunakan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia sebagai acuan dalam pengembangan kompetensi dan pelaksanaan Rekognisi Pembelajaran Lampau dalam pendidikan dan pelatihan vokasi;
10. Meningkatkan kualitas pembelajaran kewirausahaan pada LKP untuk meningkatkan *soft skills* dan kesiapan untuk mengembangkan usaha mandiri.

F. KONDISI UMUM

Sebagai landasan penyusunan rencana strategis pendidikan vokasi melalui kursus dan pelatihan maka dilakukan analisis kondisi eksternal dan kondisi internal kelembagaan yang menjadi bahan terhadap beberapa perubahan yang mendasar atas munculnya program dan kebijakan.

1. Analisis Kondisi Internal

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 45 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

a. Tugas Pokok

Melaksanakan perumusan kebijakan dan standar, pelaksanaan kebijakan penjaminan mutu, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, fasilitasi penyelenggaraan, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang peserta didik, sarana prasarana, tata kelola, dan penilaian pada pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja serta penyiapan pemberian izin penyelenggaraan pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja pada kursus dan pelatihan yang diselenggarakan perwakilan negara asing atau lembaga asing dan urusan ketatausahaan Direktorat.

b. Fungsi

Fungsi dari Direktorat Kursus dan Pelatihan adalah:

- 1) perumusan kebijakan di bidang peserta didik, sarana prasarana, tata kelola, dan penilaian pada pendidikan keterampilan dan pelatihan

- kerja;
- 2) perumusan standar di bidang peserta didik, sarana prasarana, tata kelola, dan penilaian pada pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja;
 - 3) pelaksanaan kebijakan penjaminan mutu di bidang peserta didik, sarana prasarana, tata kelola, dan penilaian pada pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja;
 - 4) penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang peserta didik, sarana prasarana, tata kelola, dan penilaian pada pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja;
 - 5) fasilitasi penyelenggaraan di bidang peserta didik, sarana prasarana, tata kelola, dan penilaian pada pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja;
 - 6) pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang peserta didik, sarana prasarana, tata kelola, dan penilaian pada pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja;
 - 7) penyiapan pemberian izin penyelenggaraan pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja pada kursus dan pelatihan yang diselenggarakan perwakilan negara asing atau lembaga asing;
 - 8) pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang peserta didik, sarana prasarana, tata kelola, dan penilaian pada pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja; dan
 - 9) pelaksanaan urusan ketatausahaan Direktorat.

Direktorat Kursus dan Pelatihan terdiri atas: a) subagian tata usaha dan b) kelompok jabatan fungsional. Sub Bagian Tata Usaha memiliki tugas melakukan urusan perencanaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, barang milik negara, persuratan, kearsipan, dan kerumahtanggaan Direktorat, dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Melakukan penyusunan program kerja Subbagian dan konsep program kerja Direktorat;
- 2) Melakukan penyusunan rencana, program, kegiatan, sasaran, dan anggaran Direktorat;

- 3) Melakukan revisi rencana, program, kegiatan, dan anggaran Direktorat;
- 4) Melakukan verifikasi dan pengesahan dokumen pencairan anggaran Direktorat;
- 5) Melakukan urusan pencairan anggaran Direktorat;
- 6) Melakukan urusan pembayaran belanja pegawai, belanja barang, belanja modal, dan pembayaran belanja lainnya di lingkungan Direktorat;
- 7) Melakukan penelitian dan pengujian bukti dan/atau dokumen penerimaan dan pengeluaran keuangan Direktorat;
- 8) Melakukan urusan pembukuan dan pertanggungjawaban penerimaan dan pengeluaran keuangan Direktorat;
- 9) Melakukan penyiapan bahan penyelesaian tuntutan perbendaharaan atau tuntutan ganti kerugian Direktorat;
- 10) Melakukan penyiapan bahan usul pejabat perbendaharaan
- 11) Melakukan penyiapan bahan usul penghentian pembayaran gaji pegawai yang pensiun, berhenti, dan meninggal dunia di lingkungan Direktorat;
- 12) Melakukan penyusunan laporan keuangan Direktorat;
- 13) Melakukan penyiapan bahan formasi dan rencana pengembangan pegawai di lingkungan Direktorat;
- 14) Melakukan penempatan, kepangkatan, pemindahan pegawai, dan mutasi lainnya di lingkungan Direktorat;
- 15) Melakukan penyiapan bahan usul penilaian angka kredit jabatan fungsional di lingkungan Direktorat;
- 16) Melakukan penyusunan data dan informasi kepegawaian, urusan administrasi penilaian prestasi/kinerja pegawai, dan administrasi kepegawaian lainnya di lingkungan Direktorat;
- 17) Melakukan penyiapan bahan usul pegawai yang akan mengikuti pendidikan dan pelatihan, ujian dinas, ujian penyesuaian ijazah, dan tugas/izin belajar di lingkungan Direktorat;

- 18) Melakukan urusan pembuatan kartu pegawai, kartu istri/kartu suami, asuransi kesehatan, tabungan asuransi pensiun, tabungan perumahan, pemeriksaan kesehatan pegawai, dan dokumen kepegawaian lainnya di lingkungan Direktorat;
- 19) Melakukan urusan penegakan disiplin dan usul pemberian penghargaan pegawai di lingkungan Direktorat;
- 20) Melakukan urusan pemberian cuti pegawai di lingkungan Direktorat;
- 21) Melakukan usul pemberhentian dan pemensiunan pegawai di lingkungan Direktorat;
- 22) Melakukan penyusunan rekapitulasi LHKPN dan LHKASN di lingkungan Direktorat;
- 23) Melakukan analisis dan usul penyempurnaan organisasi Direktorat;
- 24) Melakukan analisis jabatan, analisis beban kerja, dan penyusunan peta jabatan di lingkungan Direktorat;
- 25) Melakukan penyusunan sistem dan prosedur dan standar pelayanan Direktorat;
- 26) Melakukan penyiapan bahan kerja sama, hubungan masyarakat, dan publikasi Direktorat;
- 27) Melakukan penerimaan, pencatatan, dan pendistribusian surat masuk dan surat keluar Direktorat;
- 28) Melakukan penataan, pemeliharaan, dan usul penghapusan arsip Direktorat;
- 29) Melakukan penyusunan rencana kebutuhan, pengadaan, pemeliharaan, inventarisasi, dan usul penghapusan barang milik negara Direktorat;
- 30) Melakukan urusan pengaturan penggunaan peralatan kantor, kendaraan dinas, dan gedung kantor serta sarana dan prasarana lainnya di lingkungan Direktorat;
- 31) Melakukan urusan penerimaan tamu dan rapat dinas serta usul peserta upacara Direktorat;
- 32) Melakukan urusan keamanan, ketertiban, kebersihan, dan keindahan

- di lingkungan Direktorat;
- 33) Melakukan fasilitasi pelaksanaan tugas teknis Direktorat;
 - 34) Melakukan evaluasi pelaksanaan rencana, program, kegiatan, dan anggaran Direktorat;
 - 35) Melakukan penyimpanan dan pemeliharaan dokumen Direktorat; dan
 - 36) Melakukan penyusunan laporan Subbagian dan konsep laporan Direktorat.

Kelompok jabatan fungsional melaksanakan rincian tugas direktorat sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan penyusunan program kerja Direktorat;
- 2) Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan di bidang peserta didik, sarana dan prasarana, dan tata kelola serta penilaian pada pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja;
- 3) Melaksanakan penyiapan perumusan standar di bidang peserta didik, sarana dan prasarana, dan tata kelola serta penilaian pada pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja;
- 4) Melaksanakan fasilitasi penjaminan mutu di bidang peserta didik, sarana prasarana, dan tata kelola serta penilaian pada pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja;
- 5) Melaksanakan fasilitasi sarana prasarana sekolah menengah kejuruan dan pendidikan layanan khusus pada pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja;
- 6) Melaksanakan pembinaan minat dan bakat peserta didik pada pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja;
- 7) Melaksanakan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang peserta didik, sarana prasarana, dan tata kelola serta penilaian pada pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja;
- 8) Melaksanakan fasilitasi pemberdayaan dan penguatan kapasitas penyelenggaraan di bidang peserta didik, sarana prasarana, dan tata

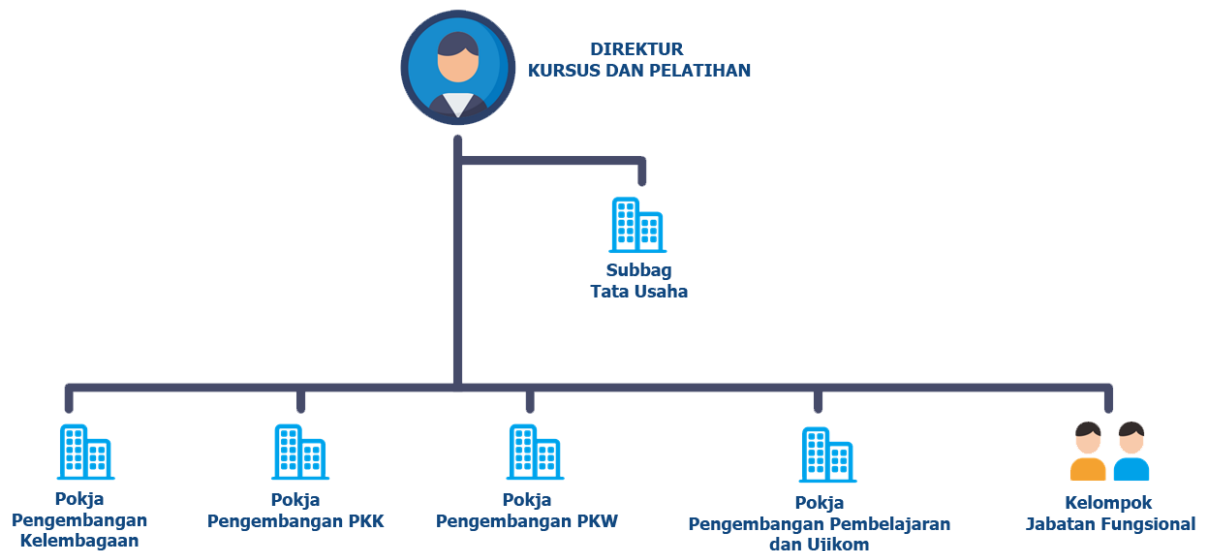
- kelola serta penilaian pada pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja;
- 9) Melaksanakan fasilitasi pembinaan pendidikan keterampilan kerja bagi pendidik lainnya;
 - 10) Melaksanakan penyusunan bahan penilaian dokumen hasil belajar yang menggunakan sistem pendidikan asing pada lembaga kursus dan pelatihan;
 - 11) Melaksanakan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang peserta didik, sarana prasarana, dan tata kelola serta penilaian pada pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja;
 - 12) Melaksanakan penyiapan pertimbangan pemberian izin penyelenggaraan lembaga kursus dan pelatihan yang diselenggarakan perwakilan negara asing dan lembaga kursus dan pelatihan kerja sama yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan asing dengan lembaga pendidikan Indonesia;
 - 13) Melaksanakan pemantauan dan evaluasi di bidang peserta didik, sarana prasarana, dan tata kelola serta penilaian pada pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja;
 - 14) Melaksanakan penyusunan laporan di bidang peserta didik, sarana prasarana, dan tata kelola serta penilaian pada pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja; dan;
 - 15) Melaksanakan penyusunan laporan Direktorat.

Dalam rangka menjalankan program Direktorat dibentuk 4 (empat) kelompok kerja (Pokja) yaitu: 1) Pokja Pengembangan Kelembagaan, 2) Pokja Pengembangan Pendidikan Kecakapan Kerja, 3) Pokja Pengembangan Pendidikan Kecakapan Wirausaha, 4) Pokja Pengembangan Pembelajaran dan Uji Kompetensi.

Struktur organisasi Direktorat Kursus dan Pelatihan berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 28 Tahun 2021 tentang

Organisasi dan Tata Kerja di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Bagan 1.1).

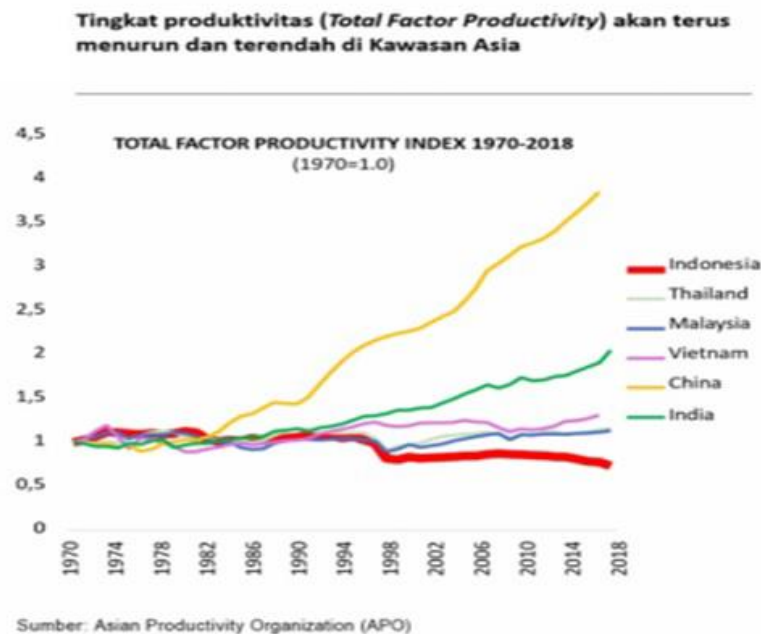
STRUKTUR ORGANISASI
Direktorat Kursus dan Pelatihan
Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi RI
(Permendikbudristek Nomor 28 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja
Kemdikbudristek)



Bagan 1.1. Struktur Organisasi Dit. Suslat

2. Analisis Kondisi Eksternal

a. Tingkat Produktivitas Nasional

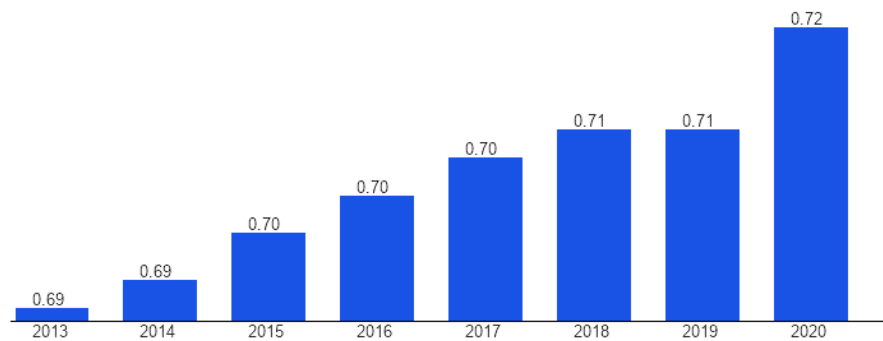


Gambar 1.1. Indeks Produktivitas Indonesia

Hasil analisis nasional atas produktivitas indeks nasional menunjukkan bahwa Indonesia memiliki tingkat produktivitas yang sangat rendah dibandingkan dengan beberapa negara tetangga, seperti Thailand, Malaysia, China, India, bahkan Vietnam (Gambar 1). Selain itu, indeks pembangunan manusia (*Human Development Index*) tahun 2020 juga menunjukkan bahwa Indonesia masih berada pada posisi 111 dari 189 negara di dunia. Indonesia masih berada di peringkat 6 di ASEAN.

Human Development Indeks adalah ringkasan ukuran pencapaian rata-rata dalam unsur pembangunan manusia, tingkat harapan hidup dan kehidupan yang sehat, tingkat pengetahuan, dan standar kelayakan hidup layak. Meskipun skor Indonesia memang meningkat dari tahun ke tahun, akan tetapi Indonesia masih berada pada peringkat di bawah (Gambar 1.2).

HUMAN DEVELOPMENT INDEX



Sumber: United Nations Development Programme <http://hdr.undp.org/>

Gambar 1.2. Human Development Indeks

b. Kemampuan Literasi dan Numerasi

Hal lainnya adalah rendahnya kemampuan literasi dan numerasi nasional. Hasil skor *Program for International Student Assessment* (PISA) Indonesia pada tahun 2018 menunjukkan skor sangat rendah bahkan jika dibandingkan dengan negara di ASEAN. Hal ini menunjukkan bahwa kapasitas Pendidikan Indonesia secara umum masih sangat rendah dalam mencetak kompetensi siswa utamanya dari aspek literasi dan numerasi.

c. Kemampuan Kewirausahaan

Selain itu, pada aspek kewirausahaan, secara nasional, Indonesia masih memiliki kemampuan kewirausahaan yang lemah. Meskipun kontribusi Usaha Menengah, Kecil, dan Mikro (UMKM) pada PDB sebesar 60%, namun sumbangan UMKM terhadap ekspor baru mencapai 14,5 % atau lebih rendah dibanding UMKM di Thailand, Vietnam, maupun Korea. Rasio kewirausahaan nasional saat ini sebesar 3,47% dari jumlah penduduk. Jumlah tersebut juga masih jauh lebih kecil dibandingkan dengan jumlah wirausahawan yang ada di Malaysia 4,74%, Thailand 4,26% dan Singapura yang mencapai 8,76%.

d. Kebutuhan Dunia Kerja

Pada aspek kebutuhan dunia kerja, pada tahun 2030 diperkirakan Indonesia akan menghadapi kenaikan kebutuhan tenaga kerja terampil sebanyak 60 juta orang yaitu dari 55 juta orang pada tahun 2012 menjadi 113 juta orang di tahun 2030. Jika kebutuhan ini dikaitkan dengan prioritas

pemerintah maka ada beberapa sektor yang seharusnya menjadi orientasi utama bagi perencanaan ketenagakerjaan, antara lain: sektor perikanan dan kemaritiman, sektor pertanian dan sektor pariwisata. Jika pembangunan, pengoperasian dan pengelolaan berbagai infrastruktur dipertimbangkan, maka kebutuhan tenaga kerja di pada periode 15 tahun mendatang juga akan muncul dari di bidang teknologi rekayasa, konstruksi dan transportasi. Era digital yang telah berlangsung juga akan mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja.

Sejalan dengan tema pembangunan pendidikan jangka panjang 2005-2024, Pembangunan Pendidikan Vokasi melalui kursus dan pelatihan diarahkan pada peningkatan daya saing internasional sebagai fondasi dalam membangun kemandirian dan daya saing bangsa dalam menghadapi persaingan global ke depan. Dalam RPJMN IV (2020-2024) tema pembangunan pendidikan yaitu mewujudkan manusia Indonesia yang mandiri, maju, adil dan Makmur melalui percepatan pembangunan disegala bidang dengan struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif.

Sesuai tema pembangunan Pendidikan tersebut, Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja.

G. POTENSI

Keberhasilan pembinaan kursus dan pelatihan selama lima tahun terakhir merupakan potensi dan kekuatan untuk melanjutkan pembangunan pendidikan ke depan. Pada aspek pemerataan akses, peningkatan mutu, relevansi, dan daya saing pendidikan juga menunjukkan capaian indikator kinerja yang terus meningkat dari tahun ke tahun dan pada umumnya telah mencapai atau melampaui target Renstra 2015-2019. Hal ini merupakan potensi yang dapat mendorong dan meningkatkan motivasi untuk melanjutkan pembangunan pendidikan nasional khususnya dibidang kursus dan pelatihan

Dalam pengelolaan program kursus dan pelatihan potensi yang mendukung antara lain:

1. Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi

Hingga saat ini terdapat 6 Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) yaitu : 1) BBPPMPV Seni dan Budaya, 2) BBPPMPV Bidang Bangunan dan Listrik, 3) BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata, 4) BBPPMPV Pertanian, 5) BBPPMPV Mesin dan Teknik Industri, 6) BBPPMPV Bidang Otomotif dan Elektronika.

2. Sanggar Kegiatan Belajar (SKB)

Hingga tahun 2019 telah terbentuk sebanyak 437 UPTD SKB tingkat kab/kota seluruh Indonesia. Peran SKB selama ini sangat besar dalam menumbuhkan dan melakukan pembinaan terhadap kursus dan pelatihan di wilayah kerjanya masing-masing.

3. Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM)

Hingga tahun 2019 telah terbentuk sebanyak 9.777 PKBM diseluruh Indonesia. Selama ini telah memberikan kontribusi dalam penyelenggaraan berbagai program kursus dan pelatihan, seperti penyelenggaraan pendidikan kecakapan kerja (PKK), pendidikan kecakapan wirausaha (PKW),

4. Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP)

Lembaga Kursus dan Lembaga Pelatihan merupakan dua satuan pendidikan Nonformal seperti yang tertera dalam pasal 26 ayat (4) UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Secara umum dalam pasal 26 ayat (5) dijelaskan bahwa Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Selain itu kembali diperlengkap dalam pasal 103 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan bahwa kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat dalam rangka untuk mengembangkan kepribadian profesional dan untuk meningkatkan kompetensi vokasional dari peserta

didik kursus. Data tahun 2019 LKP yang tercatat pada referensi data kemendikbud sebanyak 9.568 lembaga, Direktorat Kursus dan Pelatihan telah memfasilitasi sebanyak 40 LSK telah dibentuk sampai dengan tahun 2019, meliputi bidang: (1) Akupunktur, (2) Bahasa Inggris, (3) Bahasa Mandarin, (4) Bordir dan sulam, (5) Broadcasting (penyiaran televisi, kamerawan TV dan video editing), (6) Elektronika (elektronika dasar dan teknisi AC), (7) Ekspor impor, (8) Fotografi, (9) Hantaran, (10) Hubungan masyarakat, (11) Master of Ceremony, (12) Mengemudi Kendaraan Bermotor, (13) Merangkai bunga kering dan bunga buatan, (14) Musik, (15) Pekarya kesehatan, (16) Pendidik PAUD, (17) Pengasuh bayi dan anak, (18) Pengobat tradisional (battra) ramuan, (19) Perhotelan, (20) Perpajakan, (21) Pijat refleksi, (22) Sekretaris, (23) Senam, (24) Seni merangkai bunga dan desain floral, (25) Sinshe, (26) Spa, (27) Tata boga (jasa usaha makanan dan pastry-bakery), (28) Tata busana, (29) Tata Kecantikan (tata kecantikan rambut dan tata kecantikan kulit), (30) Tata rias pengantin, (31) Teknologi dan Informasi Komunikasi (komputer aplikasi perkantoran, desain grafis, teknisi komputer dan komputer jaringan), (32) Teknisi Akuntansi, (33) Teknik sepeda motor, serta (34) Teknik kendaraan ringan, (35) Membuat, (36) Pijat Akupresur, (37) Pijat Tradisional, (38) Petaman, (39) Perhotelan dan Kapal Pesiar, (40) Automasi Industri

Dalam rangka penjaminan mutu lulusan kursus dan pelatihan, diselenggarakan uji kompetensi kursus dan pelatihan. Uji kompetensi kursus dan pelatihan diselenggarakan oleh Lembaga Sertifikasi Kompetensi (LSK), sebuah lembaga independen yang dibentuk oleh asosiasi/organisasi profesi yang diakui pemerintah, kemudian LSK tersebut diakui dengan keputusan Direktur Jenderal.

5. Lembaga Sertifikasi Kompetensi (LSK) Kursus dan Pelatihan

Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi. Direktorat Kursus dan Pelatihan melakukan pembinaan terhadap LSK baru serta memberikan bantuan pemerintah yang digunakan untuk membantu keperluan sekretariat,

menyusun dokumen- dokumen standar pengujian serta memfasilitasi manajemen dan operasional LSK.

6. Tempat Uji Kompetensi (TUK) Kursus dan Pelatihan

Tempat Uji Kompetensi (TUK) adalah Salah satu komponen yang sangat penting dalam pelaksanaan uji kompetensi. Melalui TUK, diharapkan dapat disosialisasikan tentang tujuan, proses/alur, dan manfaat pelaksanaan uji kompetensi, penyelenggarakan uji kompetensi yang akuntabel dan transparan serta mampu memberikan citra yang positif kepada para pemangku kepentingan. Pada tahap awal pelaksanaan uji kompetensi diperlukan dukungan dan peran Pemerintah sebelum LSK dan TUK tersebut dinilai mampu mandiri. Peran pemerintah dalam pelaksanaan uji kompetensi ini tidak hanya sebagai penentu kebijakan dan pengendalian tetapi juga sebagai fasilitator yang mampu memberdayakan dan meningkatkan kinerja TUK.

Hingga November 2019, Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan telah memfasilitasi pembentukan 1.373 TUK yang tersebar di seluruh Indonesia yang dibina oleh 40 LSK. Selain itu terdapat 3 TUK di luar negeri yaitu 1 TUK di Hongkong dan 2 TUK di Singapura.

H. PELUANG DAN TANTANGAN

Peluang dan tantangan yang dihadapi dalam pembinaan kursus dan pelatihan antara lain dapat diuraikan sebagai berikut ini.

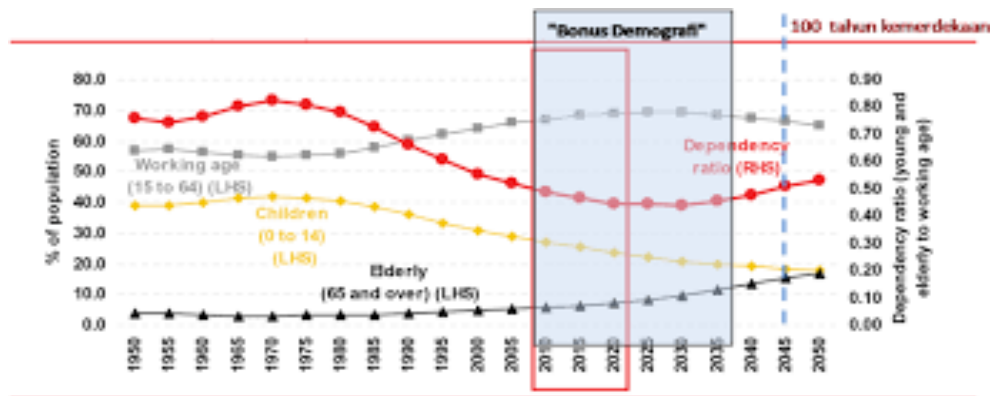
1. Bonus Demografi 2035

Pertumbuhan penduduk Indonesia ditandai dengan meningkatnya jumlah penduduk, terutama penduduk usia produktif yang dapat dimaknai sebagai bonus demografi. *Bonus Demografi adalah bonus yang dinikmati suatu negara sebagai akibat dari besarnya proporsi penduduk produktif (rentang usia 15-64 tahun). Pada tahun 2020- 2035 Indonesia akan mendapatkan puncak bonus demografi. Jumlah penduduk produktif (usia 15 – 64) akan jauh lebih besar dari pada usia non produktif (di bawah 15, dan di atas 64). Dengan rasio*

ketergantungan (*dependency ratio*) 0,4 – 0,5, artinya setiap 100 penduduk produktif, hanya akan menanggung 40 – 50 penduduk non- produktif, artinya satu orang tenaga produktif hanya akan menanggung kira-kira 2 orang saja.

Grafik 8

Peta Pertumbuhan Usia Produktif sebagai Bonus Demografi



Banyaknya jumlah penduduk usia produktif yang dianggap sebagai bonus demografi jika tidak ditangani dengan tepat strategis pengembangan SDM-nya maka akan menjadi -bencana demografi. Kurangnya penyiapan keterampilan dan kompetensi pada warga usia produktif tersebut akan menjadikan bumerang karena tidak mampu mengakses pekerjaan yang tersedia, malah akan menjadi pelaku- pelaku kriminalisasi.

Penyiapan sejumlah sektor usaha dan industri berbasis massa atau padat karya harus diciptakan dan kemudian disiapkan kompetensi yang diperlukan agar potensi bonus demografi yang ada dapat dimanfaatkan untuk produktivitas masyarakat. Dunia pendidikan baik formal dan nonformal seperti: kursus dan pelatihan harus menyiapkan *grand design* atau *road map* yang menggambarkan rencana jangka menengah dan panjang pengembangan SDM yang disinergikan dengan rencana usaha dan industri yang akan dibangun selama periode 2020-2035.

Selain faktor teknis tentang kompetensi yang harus dikuasai dalam bidang pekerjaan yang telah disediakan, perlu juga penguatan karakter dan kepribadian serta gaya hidup yang efektif dan efisien. Masyarakat harus dilatih dan dipersuasi untuk menabung hasil dari pekerjaannya untuk menyiapkan dan mengamankan kemampuan finansial bagi penguatan kualitas hidup dan

kehidupan, sehingga menghindari budaya konsumtif. Penghasilan yang diperoleh harus ditabung dan disimpan untuk persiapan usia pensiun.

Pengendalian jumlah penduduk harus tetap menjadi bagian dari strategis pembangunan SDM. Penyiapan pendidikan, kursus dan pelatihan yang tepat akan mampu menciptakan SDM yang profesional dan berdaya saing. Bonus demografi yang akan dicapai pada tahun 2020 – 2035 harus disiapkan dan dimanfaatkan untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat.

2. Revolusi Industri 4.0

Revolusi industri 4.0 telah mengubah hidup dan kerja manusia secara fundamental. Berbeda dengan revolusi industri sebelumnya, revolusi industri generasi ke-4 ini memiliki skala, ruang lingkup dan kompleksitas yang lebih luas. Kemajuan teknologi baru yang mengintegrasikan dunia fisik, digital dan biologis telah mempengaruhi semua disiplin ilmu, ekonomi, industri dan pemerintah. Bidang-bidang yang mengalami terobosoan berkat kemajuan teknologi baru diantaranya: (1) robot kecerdasan buatan (artificial intelligence robotic), (2) teknologi nano, (3) bioteknologi, dan (4) teknologi komputer kuantum, (5) blockchain (seperti bitcoin), (6) teknologi berbasis internet, dan (7) printer 3D.

Pada fase ini, *internet of things* atau otomatisasi dan penerapan teknologi yang bertumpu pada internet dan pertukaran data (big data) akan menjadi tren manufaktur yang memungkinkan adanya proses yang lebih efisien dalam proses manufaktur (*smart factory*) dan pengelolaan *value chain*.

Klaus Schwab, pendiri World Economic Forum dan penulis *The Fourth Industrial Revolutions* (2016), menyatakan bahwa Revolusi Industri 4.0 menghasilkan perubahan yang supercepat, eksponensial, dan disruptif. Industri-industri lama -tergerus (***creative destruction***) sehingga menghasilkan industri-industri baru dengan pemain yang baru, model bisnis baru, dan value proposition baru. Perubahan disruptif Industri 4.0 ini memiliki kekuatan.



Gambar 1. Mega Trend

membilas industri lama: ritel tradisional dibilas oleh ecommerce; media cetak dibilas oleh media online; layanan taksi tradisional dibilas layanan taksi berbasis sharing economy; layanan telkom dibilas oleh layanan OTT (*over-the-top*) seperti *WhatsApp*; *mass manufacturing* bakal dibilas oleh *additive manufacturing* yang *tailor-made* dengan adanya teknologi 3D printing; bahkan nilai tukar negara akan dibilas oleh *cryptocurrency* (*Blockchain*).

Revolusi industri 4.0 merupakan fase keempat dari perjalanan sejarah revolusi industri yang dimulai pada abad ke-18. Di era Industri 4.0 semakin banyak pekerjaan manusia yang tergantikan oleh robot (otomasi). Tak hanya pekerjaan-pekerjaan

“The Fourth industrial revolution seem to be creating fewer jobs in new industries than previous revolution”

yang bersifat repetitif, pekerjaan-pekerjaan analitis dari beragam profesi seperti dokter, pengacara, analis keuangan, konsultan pajak, wartawan, akuntan, hingga penerjemah. Dengan kemajuan teknologi *machine learning*, *AI*, *big data analytics*, *IoT*, hingga 3D printing, maka pekerjaan akan bergeser dari *-low-income manual occupations* dan *middle-income routine/repetitive jobs* ke *-high-income cognitive/creative jobs*. Ini akan memicu pengangguran massal karena hampir semua pekerjaan akan dilakukan oleh mesin (robot).

Revolusi Industri 4.0

- ❑ Penerapan industri 4.0 mendorong peningkatan kompetensi SDM untuk memahami **penggunaan teknologi terkini di dunia industri**.
- ❑ Untuk itu, penguatan pembelajaran yang mengarah pada **teknologi informatika** perlu dilaksanakan sejak Pendidikan Anak Usia Dini sampai Perguruan Tinggi.
- ❑ Disatu sisi menghendaki munculnya **kreatifitas dalam berbagai inovasi pembelajaran** untuk selaras dengan perkembangan revolusi industri 4.0 tersebut



Peranan pendidikan vokasi sangat penting untuk menyelaraskan dengan kebutuhan tenaga kerja dan industri yang berbasis digital. Harus tercipta kesadaran bersama baik oleh pemerintah, dunia usaha maupun masyarakat

13

Faktor utama yang memainkan peran dalam implementasi revolusi Industri 4.0 tetaplah Sumber Daya manusia (SDM). SDM yang dibutuhkan oleh industri saat ini adalah yang memiliki kompetensi dalam pemanfaatan teknologi digital. Kompetensi ini untuk mewujudkan pabrik cerdas (*smart factories*), seperti salah satunya *Internet of Things* (IoT).

Penerapan industri 4.0 mendorong peningkatan kompetensi SDM untuk memahami penggunaan teknologi terkini di dunia industri. Untuk itu, penguatan pembelajaran yang mengarah pada teknologi informatika perlu dilaksanakan sejak Pendidikan Anak Usia Dini sampai Perguruan Tinggi. Disatu sisi menghendaki munculnya kreatifitas dalam berbagai inovasi pembelajaran untuk selaras dengan perkembangan revolusi industri 4.0 tersebut. Peranan pendidikan vokasi juga sangat penting untuk menyelaraskan dengan kebutuhan tenaga kerja dan industri yang berbasis digital. Harus tercipta kesadaran bersama baik oleh pemerintah, dunia usaha maupun masyarakat bahwa perubahan besar dalam revolusi industri 4.0 adalah keniscayaan yang tidak bisa dihindari.

3. Globalisasi

Pengaruh globalisasi pada dunia pendidikan di masa mendatang akan lebih bersifat terbuka dan dua arah, beragam, multidisipliner, serta terkait pada produktivitas kerja dan kompetitif. Dalam kehidupan dimasa mendatang, sektor teknologi informasi dan telekomunikasi merupakan sektor yang paling dominan, dan yang menguasai teknologi maka akan menjadi pemimpin dalam dunianya. Dengan demikian tanggung jawab sekolah yang besar dalam memasuki era globalisasi adalah mempersiapkan tenaga pendidik dan peserta didik untuk menghadapi tantangan yang sangat cepat perubahannya. Salah satu dari tantangan yang dihadapi oleh peserta didik adalah menjadi wirausaha yang mandiri, pekerja yang bermutu, mampu berbahasa asing, kemahiran komputer dan internet, dan menggunakan program-program seperti *microsoft* merupakan kriteria utama sebagai syarat untuk memasuki lapangan kerja di Indonesia dan di seluruh dunia.

Dengan demikian dalam dunia pendidikan di masa mendatang akan terjadi beberapa perubahan paradigma mendasar, khususnya yang disebabkan oleh aplikasi teknologi informasi yang mempercepat transfer ilmu pengetahuan. Pergeseran paradigma tersebut di antaranya adalah:

- a. *Distributed knowledge* (pengetahuan yang terdistribusi), yang berarti bahwa nantinya pengetahuan tidak lagi terpusat di lembaga pendidikan formal akan tetapi terdistribusi di segala penjuru dunia, dan sangat kondusif untuk *long life learning* (pembelajaran sepanjang hidup). Oleh karena itu, batasan usia tidak akan menjadi kendala lagi untuk belajar formal, masyarakat tidak akan menilai seseorang dari ijazah yang dimilikinya. Performance dan kemampuan profesional akan menentukan karir seseorang.
- b. *Resource sharing* (berbagi sumber). Penjelasan untuk hal ini mencakup kemampuan untuk memproduksi informasi dan pengetahuan serta melakukan *resource sharing* yang bertumpu pada teknologi informasi, yang pada akhirnya akan sangat menguntungkan produsen pengetahuan dan masyarakat pada umumnya.
- c. *Collective wisdom* (kebijaksanaan kolektif). Dalam hal ini, guru tidak memiliki

jawaban untuk segala hal. Guru menjadi mediator, dalam kelompok menjadi penting dalam membangun pengetahuan. Oleh karena itu, *learning based* (pembelajaran) lebih menonjol dari pada *teaching based* (pengajaran).

- d. *Training for trainer* (pelatihan) menjadi sangat penting sekali untuk tetap menjaga kemampuan dosen sebagai mediator dalam ketiga proses utama yang di emban dalam dunia pendidikan (tridharma perguruan tinggi), yaitu: pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- e. Masyarakat dan dunia profesional yang akhirnya akan memberikan penilaian (audit dan akreditasi) terhadap kemampuan seseorang. Oleh karena itu, ijazah sekolah belum tentu menjamin kemampuan seseorang.
- f. Proses transformasi budaya. Budaya yang lemah dan pasif akan dipengaruhi oleh budaya yang kuat dan agresif, kebiasaan membaca yang tinggi, kemampuan menyerap ilmu dan pengetahuan yang banyak dan cepat, terbukanya berbagai inovasi, bahkan selalu berusaha mencari hal-hal baru, pandangan hidup yang berdimensi lokal, nasional dan universal, mampu memprediksi dan merencanakan masa depan, teknologi yang senantiasa berkembang dan digunakan.

Pengaruh Globalisasi

Pengaruh globalisasi pada dunia pendidikan di masa mendatang akan lebih bersifat terbuka dan dua arah, beragam, multidisipliner, serta terkait pada produktivitas kerja dan kompetitif



Tantangan yang dihadapi oleh SDM (peserta didik) adalah :

- menjadi wirausaha yang mandiri,
- pekerja yang bermutu, mampu berbahasa asing, kemahiran komputer dan internet, dan menggunakan program-program seperti *microsoft*

18

Globalisasi telah mempengaruhi setiap sendi-sendi kebudayaan Indonesia. Perubahan budaya yang terjadi di dalam masyarakat tradisional sebagai akibat dari globalisasi, yakni perubahan dari masyarakat tertutup menjadi masyarakat yang lebih terbuka, dari nilai-nilai yang bersifat homogen menuju pluralisme nilai dan norma social merupakan salah satu dampak dari adanya globalisasi. Ilmu pengetahuan dan teknologi telah mengubah dunia secara mendasar. Komunikasi dan sarana transportasi internasional telah menghilangkan batas-batas budaya setiap bangsa. Fakta yang demikian memberikan bukti tentang betapa negara-negara penguasa teknologi mutakhir telah berhasil memegang kendali dalam globalisasi budaya khususnya di negara ke tiga. Peristiwa transkultural seperti itu mau tidak mau akan berpengaruh terhadap keberadaan kesenian kita. Padahal kesenian tradisional kita merupakan bagian dari khasanah kebudayaan nasional yang perlu dijaga kelestariannya.

4. Generasi Z dan Alpha

Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi mempengaruhi pola berfikir, pola bertindak dan pola berinteraksi Generasi Z (Gen-Z). Karakteristik generasi ini ditandai dengan pola pikir yang sederhana, pola bertindak yang efisien, independen dan cara bekerja yang multi-tasking. Gen-Z terbiasa untuk multi tasking, karena sudah terbiasa mengerjakan banyak hal di komputer, mengerjakan tugas sambil bersosial media, berselancar di google, dan pada saat bersamaan juga berbincang dengan teman melalui berbagai aplikasi online. Gen-Z juga terbiasa bertindak efisien, karena kebiasaan yang serba cepat dampak dari penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. Gen-Z cenderung membuat masalah lebih praktis karena terbiasa dengan hidup serba praktis yang ditawarkan oleh kemajuan ala revolusi industri 4.0. Namun demikian, Gen-Z juga memiliki kelemahan dalam hal fokus pada suatu permasalahan. Gen-Z sulit untuk fokus dalam satu hal dalam jangka panjang dan sangat mudah berpindah fokus. Independensi Gen-Z juga membuat mereka tidak betah berada dalam satu posisi untuk jangka waktu lama. Sehingga, dalam satu survei disebutkan bahwa Gen-Z cenderung memilih untuk bekerja dalam kontrak jangka pendek, dan berpindah-pindah kerja (sumber). Ciri khas lain dari Gen-Z adalah lebih individual, lebih

global, berpikiran lebih terbuka, lebih cepat terjun ke dunia kerja, lebih wirausahawan, dan tentu saja lebih ramah teknologi.

Lahir dalam era yang berkelimpahan informasi, Gen-Z penuh dengan ilmu pengetahuan namun lemah dalam nalar atau kecakapan berfikir. Limpahan informasi (pengetahuan) dengan kemudahan mengambil dan menyebarkannya menyebabkan rentan terbangun pola pikir instan. Hal ini membuat kegiatan bernalar dan berargumentasi yang menjadi pondasi terbangunnya kecerdasan, cenderung terpinggirkan. Sehingga kemampuan bernalar kritis dan memecahkan masalah menjadi minim. Anak sekadar bisa menghafal materi tanpa memiliki kecakapan mencerna, menganalisis, dan menyampaikan kembali dengan baik. Ini merupakan tantangan dalam pendidikan untuk Gen-Z.

Generasi Z dan Alpha



Menurut British Council, keterampilan dasar pengajaran abad 21 yang harus dikuasai oleh seorang pendidik dalam menghadapi Gen-Z dan Generasi Alpha meliputi enam bagian yaitu:

1. Berpikir kritis dan kemampuan menyelesaikan masalah
2. Komunikasi dan kolaborasi
3. Kreatif dan imajinatif
4. Kewarganegaraan digital
5. Literasi digital
6. Kepemimpinan siswa dan pengembangan diri.



Untuk menyiapkan pendidikan yang baik bagi Gen-Z ini, para pemangku kepentingan pendidikan harus memahami karakteristik generasi ini. Dengan demikian, kebijakan dan implementasi pendidikan dapat dengan tepat menyasar kelompok generasi ini. Di sinilah sebenarnya urgensi keterampilan abad 21, yang meliputi keterampilan kolaborasi, komunikasi, kreativitas dan berfikir kritis.

Tantangan dalam menghasilkan dan menghadapi Gen-Z dan Alpha ini terletak pada faktor guru (pendidik). Pendidik adalah faktor kunci dalam membentuk generasi ini. Pendidik dimasa depan harus memiliki kemampuan dan kompetensi

dibidang teknologi informasi. Pendidik harus memiliki komitmen yang tinggi terkait dengan pengembangan diri dalam aspek pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Sehingga mampu menghadapi peserta didik yang notabene adalah Gen-Z untuk saat ini dan Generasi Alpha dimasa datang. Di samping itu juga seorang pendidik harus dapat membantu semua peserta didik dalam memperoleh dan mengembangkan keterampilan mereka. Menurut British Council, keterampilan dasar pengajaran abad 21 yang harus dikuasai oleh seorang pendidik dalam menghadapi Gen-Z dan Generasi Alpha meliputi enam bagian yaitu:

- a. Berpikir kritis dan kemampuan menyelesaikan masalah
- b. Komunikasi dan kolaborasi
- c. Kreatif dan imajinatif
- d. Kewarganegaraan digital
- e. Literasi digital
- f. Kepemimpinan siswa dan pengembangan diri

5. Masyarakat Ekonomi ASEAN

Perjanjian kerjasama ASEAN *Economic Community* (AEC) atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang sudah berlaku mulai Desember 2015 yang membuka pasar bebas bagi sesama warga negara di ASEAN untuk bekerja di luar negaranya di negara-negara yang berada di wilayah Asia Tenggara. Selain mempertahankan pangsa pasar kerja di tingkat lokal, para pekerja Indonesia juga harus dipersiapkan untuk merambah ke negara lain misalnya Singapura, Malaysia, Thailand. Dengan semangat dan motivasi kerja yang tinggi, diharapkan para pekerja Indonesia dapat bersaing dengan pekerja dari negara lain di Asia Tenggara. Untuk itu, perlu pengembangan kurikulum dan pembelajaran sesuai dengan kriteria dan standar ASEAN dalam kerangka *International/Regional Qualification Framework* (IQF/RQF) yang sudah disepakati oleh semua pemerintahan di Asia Tenggara.

Lembaga Pendidikan formal dan nonformal seperti: Kursus dan Pelatihan di Indonesia harus mampu merancang kurikulum dan pembelajaran untuk melahirkan lulusan yang siap bersaing di era MEA. Pada tahap awal pelaksanaan MEA, 18 jenis jabatan pekerjaan atau keterampilan yang siap dibuka bagi para

pekerja dari dan ke berbagai wilayah atau negara di Asia Tenggara. Jenis pekerjaan atau keterampilan tersebut, antara lain: pelayanan kesehatan, pelayanan transportasi, arsitektur, pendidikan, akuntan, turisme, pelayanan hukum, telekomunikasi, dan lain sebagainya, seperti yang dapat dilihat di bawah ini.

Antisipasi Pergerakan dan Persaingan SDM di Era MEA



Untuk menjawab peluang sekaligus persaingan tersebut, maka lembaga pendidikan formal dan nonformal seperti kursus dan pelatihan harus membuka pelatihan-pelatihan keterampilan untuk 18 sektor pekerjaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

6. Penurunan Penduduk Produktif Global Sebagai Peluang

Berbeda dengan situasi dan kondisi di sejumlah negara maju, keberhasilan pengendalian penduduk malah mengakibatkan berkurangnya jumlah penduduk produktif. Hal ini mengakibatkan jumlah usia produktif di negara maju lebih sedikit dari jumlah usia non- produktif. Jumlah penduduk lanjut usia dan usia pensiun lebih banyak. Di sejumlah negara Eropa dan Asia Timur (Jepang) jumlah penduduk yang lanjut usia dan pensiun lebih banyak sehingga terjadi ketidakseimbangan penduduk. Akibatnya, pekerjaan- pekerjaan yang membutuhkan fisik atau tenaga yang kuat, tidak bisa dikerjakan oleh mereka. Pekerjaan ini dapat diisi oleh tenaga kerja dari luar negeri, khususnya dari negara-negara berkembang.

Pasar kerja sektor rumah tangga atau industri kecil dan menengah di sejumlah negara maju, tidak bisa dipenuhi oleh pekerja lokalnya masing-masing. Melalui penyesuaian kultur dan pelatihan teknis yang tepat, maka penurunan produktivitas global yang terjadi di negara yang sudah maju akan menjadi

peluang bagi pekerja dari negara-negara berkembang, termasuk Indonesia. Untuk dapat menjawab tantangan ini, diperlukan strategi pembangunan sumber daya manusia Indonesia melalui penajaman pendidikan vokasi/kejuruan. Program kursus dan pelatihan tidak hanya menjadi pelengkap dari proses percepatan ini, akan tetapi menjadi *'saving net'* yang mengarah langsung kepada kelompok peserta didik yang tidak terserap oleh program pendidikan formal.

7. Pertumbuhan Ekonomi Indonesia

Potensi sumber daya alam yang melimpah memungkinkan untuk terus terjadinya proses produksi dan kegiatan usaha serta industri di berbagai sektor. Sebagai negara kepulauan terbesar di dunia dengan potensi sumber daya alam yang melimpah maka Indonesia akan menjadi penggerak ekonomi global. Krisis pangan dan energi yang mulai melanda dunia global saat ini dan ke depan akan menempatkan Indonesia sebagai negara yang kuat secara ekonomi. Program ketahanan pangan dan energi harus menjadi prioritas dalam merencanakan pembangunan ekonomi dan peningkatan produktivitas bangsa. Dengan pengelolaan perekonomian berbasis potensi sumberdaya alam dan budaya setempat, Indonesia semestinya mampu menjadi pengendali ketahanan pangan dan energi dunia. Berbagai bahan pokok dapat tumbuh subur di Indonesia, begitu pula bahan baku energi terbarukan banyak tersedia di Indonesia yang memastikan Indonesia akan dapat menjadi lumbung pangan dunia, seperti yang pernah terjadi para era sebelum kolonialisme di mana bahan rempah rempah yang dihasilkan dari bumi Nusantara telah menjadi komoditas unggulan dan produk primadona yang diekspor ke seluruh dunia. Oleh karena itu, pengembangan ekonomi berbasis potensi sumberdaya alam perlu didorong dan ditingkatkan. Untuk itu, perlu pekerja dan pelaku usaha di sektor agrobisnis dan agroteknologi yang ditopang dengan pengembangan sektor industri jasa maka pertumbuhan ekonomi Indonesia akan terus membaik. Semua penduduk bumi memerlukan bahan pangan agar dapat bertahan hidup. Semua aktivitas usaha dan industri memerlukan energi agar dapat terus berjalan memproduksi berbagai barang dan jasa. Sayangnya, sektor agrobisnis dan agroteknologi serta sektor perikanan dan kelautan (maritim) yang secara kultur dan karakter sudah menjadi gaya hidup bangsa Nusantara, perlahan-lahan mulai ditinggalkan. Generasi muda

kita tidak banyak yang tertarik ke sektor ini. Akibatnya berbagai lembaga pendidikan, kursus dan pelatihan yang membuka program sektor pertanian, perikanan, dan kelautan kekurangan peserta didiknya baik siswa maupun mahasiswa.

Untuk mempercepat penyediaan tenaga kerja di sektor ketahanan pangan dan energi ini maka, perlu dibuka dan diberikan insentif untuk menyelenggarakan program pendidikan vokasi berbasis sumberdaya alam lokal yaitu sektor pertanian, peternakan, perikanan, dan kelautan. Tentunya pengembangan usaha dan industri berbasis ketahanan pangan dan energi ini perlu ditopang oleh SDM di sektor manajemen dan jasa yang tepat agar dapat dijual dan dikemas dengan baik sehingga sampai ke konsumen dalam keadaan masih segar dan baik. Industrialisasi pada sektor pertanian, peternakan, perikanan, dan kelautan mendesak untuk dilakukan dengan menyiapkan SDM yang handal dan profesional. Selain itu, penumbuhan ekonomi dan pengembangan kawasan (wilayah) berbasis potensi sumberdaya alam dan budaya lokal harus didukung oleh kesiapan SDM yang handal dan profesional serta berdaya saing.



BAB 2

TUJUAN DAN

SASARAN KEGIATAN



BAB II

TUJUAN DAN SASARAN KEGIATAN

A. VISI KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

Kemendikbudristek mengemban amanah untuk mengendalikan pembangunan SDM melalui ikhtiar bersama dalam meningkatkan mutu pendidikan dan memajukan kebudayaan. Sesuai Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Pemerintah Kabupaten/Kota berwenang dalam pengelolaan Pendidikan anak usia dini, dasar dan kesetaraan, pemerintah provinsi berwenang dalam pengelolaan Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus, dan Kemendikbudristek sebagai kementerian teknis pemerintah pusat, berwenang dalam pengelolaan Pendidikan tinggi.

Kemendikbudristek selalu memperhitungkan tren global terkait kemajuan ilmu pengetahuan, kemajuan teknologi, pergeseran sosio-kultural, dan perbedaan dunia kerja masa depan. Oleh karena itu Kemendikbudristek melalui kebijakan Merdeka Belajar berupaya merangkul semua pemangku kepentingan Pendidikan, kebudayaan, riset dan teknologi antara lain Keluarga, Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Lembaga Pendidikan, Industri dan Pemberi Kerja, serta Masyarakat untuk menghela semua potensi bangsa mensukseskan pemajuan Pendidikan, kebudayaan, riset dan teknologi yang bermutu tinggi bagi semua rakyat sesuai dengan cita-cita kemerdekaan Indonesia. Merdeka belajar diharapkan dapat meningkatkan angka partisipasi tinggi, hasil belajar berkualitas, membangun karakter kebangsaan dan pemerataan baik secara geografis maupun status sosial ekonomi dan berkebutuhan khusus/disabilitas, dan semua ini dapat dicapai melalui perbaikan pada 1) infrastruktur dan teknologi, 2) kebijakan, prosedur dan pendanaan, 3) kepemimpinan, masyarakat dan budaya, 4) kurikulum, pedagogi dan asesmen.

Dalam upaya menyusun kerangka kerja sesuai harapan terbentuknya Direktorat Kursus dan Pelatihan, Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, maka renstra yang disusun Direktorat Kursus dan Pelatihan, Ditjen Pendidikan Vokasi berlandaskan

pada Permendikbudristek Nomor 13 Tahun 2022 tentang perubahan atas Permendikbud Nomor 9 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2020-2024. Visi dan Misi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi 2020–2024 sebagai berikut:

Visi

“Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi mendukung Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong melalui terciptanya Pelajar Pancasila yang beriman, bertakwa kepada Tuhan YME, dan berakhlak mulia, berkebinekaan global, bergotong royong, mandiri, bernalar kritis, dan kreatif”

Sebagai langkah mewujudkan visi tersebut, kemendikbudristek berkomitmen untuk melaksanakan tugas dan kewenangan secara konsisten, bertanggung jawab, dapat dipercaya, dengan mengedepankan profesionalitas dan integritas. Perumusan kebijakan dan pelaksanaan pembangunan bidang Pendidikan, kebudayaan, ilmu pengetahuan, dan teknologi akan mengedepankan inovasi guna mencapai kemajuan dan kemandirian Indonesia. Sesuai dengan kepribadian bangsa yang berlandaskan gotong royong, kemendikbudristek mendorong seluruh pemangku kepentingan terkait bekerja bersama untuk memajukan Pendidikan, kebudayaan, ilmu pengetahuan, dan teknologi sesuai dengan visi dan misi presiden serta wakil presiden.

Peran utama Kemendikbudristek dalam proses pembangunan SDM Indonesia adalah membentuk Pelajar Pancasila yang merupakan perwujudan sebagai pelajar sepanjang hayat yang memiliki kompetensi global dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai Pancasila.

Sebagai salah satu sumber daya pembangunan Indonesia, Pelajar Pancasila harus memiliki kemampuan yang bercirikan:

1. **Beriman, bertakwa kepada Tuhan YME, dan berakhlak mulia**

Pelajar Indonesia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan YME, dan berakhlak mulia adalah pelajar yang berakhlak dalam hubungannya dengan Tuhan yang

Maha Esa. Ia memahami ajaran agama dan kepercayaannya serta menerapkan pemahaman tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Ada lima elemen kunci beriman, bertakwa kepada Tuhan YME, dan berakhlak mulia: (a) akhlak beragama; (b) akhlak peribadi; (c) akhlak kepada manusia; (d) akhlak kepada alam; dan (e) akhlak bernegara.

2. Berkebinekaan global

Pelajar Indonesia mempertahankan budaya luhur, lokalitas dan identitasnya dan tetap berpikiran terbuka dalam berinteraksi dengan budaya lain, sehingga menumbuhkan rasa saling menghargai dan kemungkinan terbentuknya budaya baru yang positif dan tidak bertentangan dengan budaya leluhur bangsa. Elemen kunci dari berkebinekaan global meliputi mengenal dan menghargai budaya, kemampuan komunikasi interkultural dalam berinteraksi dengan sesama, dan refleksi serta tanggung jawab terhadap pengalaman kebinekaan

3. Bergotong royong

Pelajar Indonesia memiliki kemampuan bergotong-royong, yaitu kemampuan untuk melakukan kegiatan secara bersama-sama dengan suka rela agar kegiatan yang dikerjakan dapat berjalan dengan lancar, mudah dan ringan. Elemen-elemen dari gotong royong adalah kolaborasi, berpedulian, dan berbagi.

4. Mandiri

Pelajar Indonesia merupakan pelajar mandiri, yaitu pelajar yang bertanggung jawab atas proses dan hasil belajarnya. Elemen kunci dari mandiri terdiri dari kesadaran akan diri dan situasi yang dihadapi serta regulasi diri.

5. Bernalar kritis

Pelajar yang bernalar kritis mampu secara objektif memproses informasi baik kuantitatif maupun kualitatif, membangun keterkaitan antara berbagai informasi, menganalisis informasi, mengevaluasi dan menyimpulkannya. Elemen-elemen dari bernalar kritis adalah memperoleh dan memproses informasi dan gagasan, menganalisis dan mengevaluasi penalaran, merefleksikan pemikiran dan proses berpikir, dan mengambil keputusan.

6. Kreatif

Pelajar yang kreatif mampu memodifikasi dan menghasilkan sesuatu yang orisinal, bermakna, bermanfaat, dan berdampak. Elemen kunci dari kreatif terdiri dari menghasilkan gagasan yang orisinal serta menghasilkan karya dan tindakan yang orisinal.

Sebagai langkah kongkrit mendukung pencapaian Visi Presiden dan Wakil Presiden, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi sesuai tugas dan kewenangan yang dimilikinya, melaksanakan Misi Presiden yang dikenal sebagai Nawacita kedua yaitu menjabarkan Misi nomor (1) Peningkatan kualitas manusia Indonesia; Misi nomor (5) Kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa; dan Misi nomor (8) Pengelolaan pemerintah yang bersih, efektif, dan terpercaya.

Untuk itu Kementerian Pendidikan, kebudayaan, Riset dan Teknologi Tahun 2020 menetapkan 3 (tiga) Misi sebagai berikut:

B. MISI KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

Sebagai langkah kongkrit mendukung pencapaian Visi Presiden dan Wakil Presiden, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi sesuai tugas dan kewenangan yang dimilikinya, melaksanakan Misi Presiden yang dikenal sebagai Nawacita kedua yaitu menjabarkan Misi nomor (1) Peningkatan kualitas manusia Indonesia; Misi nomor (5) Kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa; dan Misi nomor (8) Pengelolaan pemerintah yang bersih, efektif, dan terpercaya.

Untuk itu Kementerian Pendidikan, kebudayaan, Riset dan Teknologi 3 (tiga) Misi sebagai berikut:

Tabel 2.1. Misi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi 2020-2024

Kode	MISI
M1	Mewujudkan Pendidikan yang relevan dan berkualitas tinggi, merata dan berkelanjutan, didukung oleh infrastruktur dan teknologi
M2	Mewujudkan pelestarian dan pemajuan kebudayaan serta pengembangan Bahasa dan Sastra
M3	Mengoptimalkan peran serta seluruh pemangku kepentingan untuk mendukung transformasi dan reformasi pengelolaan pendidikan, kebudayaan, Ilmu pengetahuan, dan teknologi.

C. VISI, MISI DAN TUJUAN STRATEGIS DIREKTORAT KURSUS DAN PELATIHAN

Dalam rangka mendukung Visi dan Misi Kementerian Pendidikan, Riset dan Teknologi, Visi Direktorat Kursus dan Pelatihan tahun 2020-2024 sebagai berikut:

"Membangun rakyat Indonesia yang menjadi pembelajar seumur hidup, yang unggul, terus berkembang, terampil, mandiri, berkarakter, profesional, dan berdaya saing"

Pembelajar seumur hidup yang akan dibentuk adalah insan-insan yang memiliki tujuh karakteristik utama:

1. Unggul

Unggul di sini merujuk pada pencapaian hasil pembelajaran yang tinggi dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang mumpuni. Pencapaian tersebut tergambar pada karakter yang dimiliki setiap SOM Indonesia yaitu kreatif, tangguh, percaya diri, mandiri, ingin berkembang, kolaboratif, pemecah masalah, berpikir kritis, dan ingin tahu, serta kemampuan mendapatkan pekerjaan atau memulai wirausaha.

2. Terus berkembang

Terus berkembang bermakna dapat mengembangkan kapasitas diri sebagai pembelajar merdeka (self-regulated learner) sepanjang hayat, sehingga tidak mengalami stagnasi keterampilan dan pengetahuan. Rakyat Indonesia adalah sumber daya yang fleksibel dan adaptif terhadap perubahan zaman.

3. Terampil

Cakap dalam menyelesaikan tugas; mampu dan cekatan dalam menentukan cara produksi baru, menyusun operasi untuk pengadaan produk baru, memasarkannya, serta mengatur permodalan operasinya untuk menghasilkan sesuatu yang bernilai.

4. Mandiri

Mandiri adalah berani berusaha secara mandiri dengan mengerahkan segala sumber daya dan upaya meliputi kepandaian mengenali produk baru, menentukan cara produksi baru, menyusun operasi untuk pengadaan produk baru, memasarkannya, serta mengatur permodalan operasinya untuk menghasilkan sesuatu yang bernilai lebih tinggi.

5. Berkarakter

Memiliki watak dan kepribadian yang jujur serta bertanggung jawab dalam menghadapi tantangan Dunia Usaha, Dunia Industri dan Dunia Kerja (DUDIKA).

6. Profesional

Sikap profesional dapat memposisikan dirinya agar mampu memahami tugas dan tanggung jawab, hubungan dan relasi, serta fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaannya. Sikap profesional menjadi hal penting di dunia kerja karena akan berdampak positif bagi perusahaan.

7. Berdaya saing

Berdaya saing adalah kemampuan dan kinerja untuk menjual dan memasok barang dan atau jasa yang diberikan dalam Dunia Usaha, Dunia Industri dan Dunia Kerja (DUDIKA).

Dukungan Direktorat Kursus dan Pelatihan untuk mencapai misi tersebut sebagai berikut:

1. Meningkatkan akses layanan kursus dan pelatihan bagi peserta didik yang berasal dari tidak bersekolah, menganggur dan berasal dari keluarga kurang mampu
2. Meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan kursus dan pelatihan yang kreatif dan berkarakter.
3. Meningkatkan layanan lembaga kursus dan pelatihan yang berkualitas.
4. Mewujudkan tata kelola Direktorat Kursus dan Pelatihan yang transparan dan akuntabel.

Agar visi dan misi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dapat terwujud, perlu dirumuskan tujuan dan tahun 2020-2024 yang jelas dan terukur, untuk menggambarkan ukuran-ukuran pelaksanaan misi demi tercapainya visi. Perumusan tujuan dan sasaran kegiatan Kursus dan Pelatihan 2020-2024, disusun berdasarkan jenis layanan pada Direktorat Kursus dan Pelatihan serta sistem tata kelola yang diperlukan untuk menghasilkan layanan kursus dan pelatihan yang bermutu, dalam rangka mewujudkan lulusan yang terus berkembang cerdas, terampil, mandiri, berkarakter, profesional dan berdaya saing. Tujuan strategis Direktorat Kursus dan Pelatihan sebagai berikut:

1. Meningkatnya mutu dan relevansi lulusan kursus dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.
2. Penguatan kapasitas dan kapabilitas lembaga Kursus dan Pelatihan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.
3. Meningkatnya tata kelola Direktorat Kursus dan Pelatihan.

Tujuan strategis di Direktorat Kursus dan Pelatihan sejalan dengan indikator keberhasilan program di Ditjen pendidikan vokasi, indikator keberhasilan tujuan tersebut sebagai berikut:

1. Persentase lulusan kursus dan pelatihan yang memiliki pekerjaan atau berwirausaha dengan target keberhasilan di tahun 2024 mencapai 60% dari jumlah peserta didik yang mengikuti program PKK dan PKW dengan didukung penguatan LKP yang melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

2. Predikat SAKIP Ditjen Pendidikan Vokasi dengan target keberhasilan memperoleh predikat SAKIP A di tahun 2024 dengan didukung oleh nilai kinerja anggaran (NKA) atas pelaksanaan RKA-K/L.

Table 2.2 dapat melihat antara keterkaitan antara IKP Ditjen Pendidikan Vokasi dengan tujuan strategis direktorat Kursus dan Pelatihan:

Tabel 2.2 Tujuan Strategis, IKP dan Target Keberhasilan

Tujuan Strategis	IKP	Target Keberhasilan
Meningkatnya mutu dan relevansi lulusan kursus dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.	Persentase lulusan kursus dan pelatihan yang memiliki pekerjaan atau berwirausaha	60% dari jumlah peserta didik yang mengikuti program PKK dan PKW
Penguatan kapasitas dan kapabilitas lembaga Kursus dan Pelatihan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.		
Meningkatnya tata kelola Direktorat Kursus dan Pelatihan.	Predikat SAKIP Ditjen Pendidikan Vokasi	memperoleh predikat SAKIP dengan predikat A.

D. SASARAN KEGIATAN DAN INDIKATOR KINERJA KEGIATAN

Dalam rangka mendukung sasaran Program Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, Direktorat Kursus dan Pelatihan merumuskan Sasaran Kegiatan (SK) dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) tahun 2020-2024. Untuk mencapai visi-misi Kementerian. SK dan IKK Direktorat Kursus dan Pelatihan di lingkungan Ditjen Pendidikan Vokasi sebagai berikut:

Tabel 2.3 Tujuan Strategis dan Sasaran Kegiatan

Misi	Tujuan Strategis	Sasaran Kegiatan
Meningkatkan akses layanan kursus dan pelatihan bagi peserta didik yang berasal dari tidak	Meningkatnya mutu dan relevansi lulusan kursus dan pelatihan sesuai	Meningkatnya lulusan kursus dan pelatihan sesuai

Misi	Tujuan Strategis	Sasaran Kegiatan
bersekolah, menganggur dan berasal dari keluarga kurang mampu	dengan kebutuhan dunia kerja.	dengan kebutuhan dunia kerja.
Meningkatkan lembaga kursus dan pelatihan yang berkualitas.	Penguatan kapasitas dan kapabilitas lembaga Kursus dan Pelatihan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.	Meningkatnya Lembaga kursus dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja
Meningkatkan tata kelola Direktorat Kursus dan Pelatihan yang transparan dan akuntabel.	Penguatan tata kelola Direktorat Kursus dan Pelatihan.	Meningkatnya tata kelola Direktorat Kursus dan Pelatihan

1. Sasaran Kegiatan 1 (SK 1): Meningkatnya lulusan kursus dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Untuk menghasilkan lulusan siap bekerja atau berwirausaha pada bidang keahlian menengah dan tinggi, perlu melakukan peningkatan terhadap kualitas, instruktur, pembelajaran dan kelembagaan di LKP.

Keberhasilan diukur dari keberhasilan lulusan kursus dan pelatihan yang bekerja maupun berwirausaha dalam 1 tahun setelah kelulusan. Data ini didapatkan berdasarkan dari data internal dan penelusuran lulusan (*tracing study*). Lulusan kursus dan pelatihan yang dihitung adalah peserta didik kursus dan pelatihan yang memperoleh program Pendidikan Kecakapan Kerja (PKK) dan program Pendidikan Kecakapan Wirausaha (PKW).

Tabel 2.4 Sasaran kegiatan 1

SK 1	Meningkatnya lulusan kursus dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.	Satuan	Baseline 2020	Target Sasaran (%)		
				2022	2023	2024
IKK 1.1	Jumlah anak usia sekolah tidak sekolah yang mendapatkan pendidikan kecakapan kerja dan wirausaha	Orang	70.385	17.164	85.000	100.000

2. Sasaran Kegiatan 2 (SK 2): Meningkatnya Lembaga kursus dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja

Pengembangan Lembaga kursus berbasis dunia kerja dilaksanakan sebagai upaya memperkuat penerapan link and match 8+i. Upaya ini dilaksanakan melalui beberapa strategi kebijakan sebagai berikut:

- 1) SKL, Kurikulum dan Bahan Ajar yang sesuai kebutuhan dunia kerja
- 2) Penyelenggaraan pembelajaran sesuai kebutuhan dunia kerja
- 3) Pembelajaran kursus Dalam Jaringan (Daring)
- 4) Pelenggaraan unit produksi sebagai teaching factory di LKP
- 5) Penilaian Kinerja LKP
- 6) Pemagangan Instruktur dan Pengelola di dunia kerja.
- 7) Peningkatan kompetensi penguji Uji Kompetensi.
- 8) Peningkatan kompetensi pengelola Uji Kompetensi.
- 9) Penyelenggaraan *Project Base Learning* (PBL) di LKP
- 10) Pusat pengembangan karir di LKP
- 11) Program Microcredential

Tabel 2.5 Sasaran kegiatan 2

SK 2	Meningkatnya lembaga kursus dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.	Satuan	Baseline 2020	Target Sasaran (%)		
				2022	2023	2024
IKK 2.1	Jumlah satuan pendidikan Kursus dan Pelatihan yang menerapkan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan Dunia Kerja	Lemba ga	9.74	1.075	1.794	2.430

3. Sasaran Kegiatan 3 (SK 3): Meningkatnya tata kelola Direktorat Kursus dan Pelatihan

Direktorat Kursus dan Pelatihan terus berupaya mengembangkan mekanisme tata kelola pendidikan untuk menyakinkan daerah dan pemangku kepentingan

lain agar dapat ikut partisipatif dalam pengelolaan program prioritas pemerintah agar berjalan secara transparan dan akuntabel.

Tata Kelola dilingkungan Direktorat Kursus dan Pelatihan yang partisipatif melibatkan para pemangku kepentingan dalam rangka peningkatan kualitas layanan. Layanan dan program di Direktorat Kursus dan Pelatihan dapat di akses oleh masyarakat dan dapat diakses secara mudah. Penerapan pelaksanaan kinerja yang akuntabel yang dibuktikan dengan penilaian kinerja melalui predikat SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) yang diperoleh dari hasil penilaian oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN dan RB).

Tabel 2.6 Sasaran Kegiatan 3

SK 3	Meningkatnya tata kelola pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi yang partisipatif, transparan dan akuntabel.	Satuan	Baseline 2020	Target Sasaran (%)		
				2022	2023	2024
IKK 3.1	Predikat SAKIP Direktorat Kursus dan pelatihan	Predikat	A	A	A	A
IKK 3.2	Nilai kinerja anggaran atas pelaksanaan RKA-K/L Direktorat Kursus dan pelatihan	Nilai	93	93,5	93,5	93,5



BAB 3

**ARAH KEBIJAKAN,
STRATEGI, KERANGKA
REGULASI, KERANGKA
KELEMBAGAAN**



BAB III

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, KERANGKA KELEMBAGAAN

A. ARAH KEBIJAKAN PENDIDIKAN VOKASI

Pengembangan pendidikan vokasi adalah salah satu agenda utama pembangunan pemerintah dalam pengembangan SDM. Hal ini dibuktikan dengan beberapa poin arahan presiden yang disampaikan melalui Rapat Terbatas (ratas), diantaranya:

- “Pendidikan dan pelatihan vokasi agar dilakukan secara besar-besaran”.
- “Perbaiki sistem pendidikan di Indonesia, terutama melalui revitalisasi pendidikan vokasi skala besar yang disesuaikan dengan kebutuhan industri dan perkembangan teknologi”.
- “Penambahan jumlah lulusan vokasi, tenaga terampil dan politeknik yang keseluruhannya memiliki sertifikat tenaga terampil”.
- “Kelembagaan dan pola pendidikan dan pelatihan vokasi harus melibatkan swasta dan korporasi mengingat swasta dan korporasi merupakan pengguna sehingga lebih mengerti jumlah dan kebutuhan SOM (link and match)”.
- “Memperbanyak jumlah Teaching Factory dalam waktu cepat”.
- “Memberikan kesempatan bagi praktisi agar dapat mengajar di SMK dan Politeknik”.

Fokus untuk melakukan percepatan revitalisasi pendidikan vokasi juga semakin diperkuat dengan adanya arahan Presiden tanggal 26 Agustus 2020 dan 27 Juli 2021 terkait dengan pendidikan vokasi. Berdasarkan arahan Presiden, arah kebijakan revitalisasi pendidikan vokasi difokuskan pada lima hal utama di bawah ini:

- “Perlu upaya untuk mendorong industri-industri dalam kawasan industri melaksanakan kerja sama dengan lembaga-lembaga pendidikan, terutama pendidikan vokasi, para pelaku UMKM untuk membangun sinergi kekuatan nasional”.
- “Kemendikbudristek diminta dapat meningkatkan sinergi antara lembaga pendidikan tinggi dengan dunia industri untuk pengembangan sumber daya manusia yang siap kerja dengan membuka seluas-luasnya kesempatan magang minimal 1 (satu) semester bagi mahasiswa”.
- “Pembelajaran dengan melibatkan pelaku industri, praktisi industri harus difasilitasi dalam sistem pembelajaran, termasuk dengan memperbesar bobot SKS dalam belajar yang diperoleh dari praktisi industri”.
- “Mentor dari pelaku industri, magang di industri, bahkan tenant industri di dalam kampus harus ditambah, serta mengajak organisasi praktisi”.
- “Ajak industri untuk mendidik dengan kurikulum industri, bukan dengan kurikulum dosen”.

Selain itu, sebagai bentuk implementasi revitalisasi sistem pendidikan di Indonesia, kemendikbudristek melakukan terobosan dalam dunia Pendidikan melalui konsep “Merdeka Belajar”. Konsep merdeka belajar bertujuan untuk memberikan pendidikan yang berkualitas bagi seluruh rakyat Indonesia melalui pelibatan lima institusi secara aktif, yaitu keluarga, guru, institusi Pendidikan, dunia usaha/ industri, dan masyarakat (Organisasi Masyarakat, Komunitas lokal, dan elemen masyarakat lainnya). Pada konsep merdeka belajar seluruh pendidikan (termasuk siswa) menjadi agen perubahan serta memberikan pengaruh dan dukungan sepenuhnya. Empat prinsip implementasi merdeka belajar, yaitu: 1) Sekolahkan Anak Indonesia; 2) Dorong Pembelajaran Siswa; 3) Bangun Karakter Siswa; dan 4) Tidak ada Anak yang Tertinggal. Tujuan merdeka belajar tentunya dapat dicapai dengan perbaikan empat hal utama, yaitu: 1) Infrastruktur dan Teknologi; 2) Kebijakan, Prosedur, dan Pendanaan; 3) Kepemimpinan, Masyarakat, dan Budaya; dan 4) Kurikulum, Pedagogi, dan Asesmen.

Konsep merdeka belajar memiliki arah perubahan sistem pendidikan yang menyesuaikan dengan perkembangan global dan kebutuhan kualitas SDM di

masa yang akan datang. Perubahan ini meliputi perubahan dan revitalisasi 1) ekosistem; 2) guru; 3) pedagogi; 4) kurikulum; dan 5) sistem penilaian. Secara rinci dijabarkan pada.

Hingga bulan Mei 2022, terdapat 19 Episode merdeka belajar yang telah diluncurkan oleh Kemendikbudristek). Episode yang terkait dengan revitalisasi pendidikan vokasi adalah Episode 8 (SMK Pusat Keunggulan), Episode 11 (Kampus Merdeka Vokasi) dan Episode 15 (Kurikulum Merdeka dan Platform Merdeka Mengajar). Oleh karena itu, arah kebijakan revitalisasi pendidikan vokasi diselaraskan dengan arah kebijakan nasional pemerintah maupun program prioritas kemendikbudristek.

Kebijakan pendidikan vokasi diperkuat lagi dengan terbitnya Peraturan Presiden nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi yang menyebutkan bahwa berbagai pihak dalam mewujudkan percepatan revitalisasi pendidikan dan pelatihan vokasi perlu bersinergi.

Arah kebijakan revitalisasi pendidikan vokasi difokuskan pada integrasi pendidikan vokasi dengan dunia kerja. Integrasi pendidikan vokasi dengan dunia kerja ini dilaksanakan melalui strategi *Link and Match 8+i* (Gambar 3.1). Fokus utama *Link and Match 8+i* adalah melakukan integrasi secara komprehensif di seluruh elemen pendidikan vokasi tidak hanya berkuat pada penandatanganan *Memorandum of Understanding (MoU)*.



Gambar 3.1. Kebijakan *Link and Match 8+i*

Secara rinci, fokus *Link and Match* mencakup delapan hal di bawah ini:

1. Kurikulum disusun bersama dunia kerja/industri

Penyusunan kurikulum bersama dunia kerja/industri bertujuan untuk melakukan penyesuaian kompetensi yang diajarkan di LKP dengan kebutuhan dunia kerja/ industri. Penyesuaian kurikulum ini harus mencakup penguatan kompetensi (*hardskills*), aspek *softskills* dan karakter keprofesionalan yang sesuai kebutuhan dunia kerja.

2. Pembelajaran berbasis *project rill* dari dunia kerja

Pembelajaran di LKP diharapkan merupakan penerapan *project* untuk memastikan terasahnya *hardskills*, *softskills* serta karakter keprofesionalan peserta didik. Pembelajaran berbasis *project rill* ini terintegrasi antar materi pelatihan, *hardskills*, *softskills*, dan karakter peserta didik.

3. Peningkatan jumlah dan peran instruktur dari industri dan ahli dari dunia kerja

Upaya untuk melakukan peningkatan jumlah dan peran instruktur dari industri dan ahli dari dunia kerja dilakukan secara signifikan dengan kriteria minimal bahwa pelibatan peran instruktur dari industri dan ahli dari dunia kerja.

4. Magang atau Praktik Kerja di dunia kerja

Program magang atau praktik kerja di dunia kerja dilakukan oleh LKP.

5. Sertifikasi kompetensi sesuai standar dan kebutuhan dunia kerja

Implementasi sertifikasi kompetensi saat ini harus dilakukan dengan melakukan penyesuaian standar dan kebutuhan dunia kerja. Hal ini berlaku untuk **lulusan** maupun **instruktur** LKP.

6. Update Teknologi dan Pelatihan dari Dunia Kerja bagi instruktur

Lembaga Kursus dan Pelatihan harus mengikuti pelatihan dan *update* teknologi yang dilaksanakan oleh dunia kerja secara rutin.

7. Pengembangan *teaching factory/Teaching industry*.

sebuah konsep pembelajaran yang berorientasi pada produksi dan bisnis yang berbasis *Dudika*. peserta didik kursus dan pelatihan dapat belajar dan menguasai keahlian atau keterampilan yang dilaksanakan berdasarkan prosedur dan standar kerja industri sesungguhnya. Bukan hanya itu, produk-

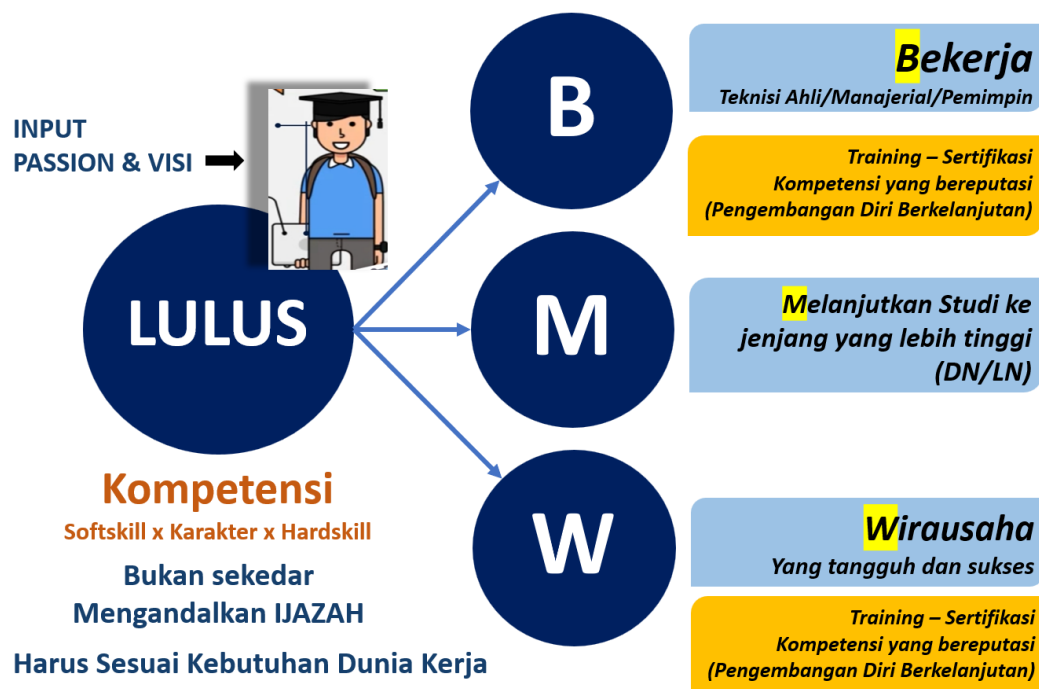
produk yang dihasilkan para peserta sebagai proses belajar bisa dipasarkan kepada masyarakat.

8. Komitmen Serapan Lulusan maupun pendampingan usaha oleh Dunia Kerja/Dunia Usaha

Perlu upaya untuk melibatkan dunia kerja pada komitmen kuat untuk melakukan penyerapan lulusan,

Arah kebijakan pendidikan vokasi yang menerapkan strategi *Link and Match* bertujuan untuk meningkatkan keberdayagunaan lulusan pendidikan vokasi melalui tiga hal berikut, yaitu: 1) Wirausaha; 2) Bekerja; dan 3) Melanjutkan Pendidikan (Gambar 3.2).

Oleh karena itu, strategi untuk meningkatkan kompetensi melalui penguatan softskills, karakter, dan hardskills harus dilakukan oleh Direktorat Pendidikan Vokasi melalui pengembangan dan implementasi sejumlah program prioritas pendidikan vokasi, baik di level sekolah menengah kejuruan, perguruan tinggi, maupun pada Lembaga kursus dan pelatihan vokasi.



Gambar 3.2. Lulusan Pendidikan Vokasi

Transformasi Ditjen Pendidikan Vokasi ini bertujuan utama untuk semakin memaksimalkan upaya persiapan sumber daya manusia yang membutuhkan

tenaga-tenaga terampil yang ahli dibidangnya dalam menghadapi era Revolusi Industri 4.0.

Kursus dan Pelatihan Vokasi adalah salah satu mandat pendidikan vokasi yang menjadi prioritas pengembangan kebijakan. Melalui Direktorat Kursus dan Pelatihan, Ditjen Pendidikan Vokasi bertugas menentukan arah kebijakan pengembangan pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja dalam mencetak SDM yang unggul dan siap bekerja.

Sebagai bentuk upaya dalam melaksanakan pengembangan kursus dan pelatihan kerja, beberapa program prioritas kursus dan pelatihan dijabarkan sebagai berikut (Gambar 3.3).



Gambar 3.3 Program Utama Kursus dan Pelatihan

Untuk itu, masing-masing kelompok kerja di lingkungan Direktorat Kursus dan Pelatihan menetapkan sejumlah strategi dalam upaya maksimalisasi ketercapaian target kerja pada periode 2020-2024.

1. Kelompok Kerja Pengembangan Program PKK

Kelompok kerja pengembangan program PKK dalam melaksanakan tugasnya mengampu program:

a) Pendidikan Kecakapan Kerja (PKK)

Pendidikan Kecakapan Kerja (PKK) adalah program layanan pendidikan dan pelatihan yang berorientasi pada pengembangan keterampilan kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri dan lapangan kerja diberikan kepada peserta didik agar memiliki kompetensi di bidang keterampilan

tertentu yang dibuktikan dengan sertifikat kompetensi untuk bekerja dan terserap di Dunia Industri, Dunia Usaha dan Dunia Kerja lainnya. Prioritas utama dalam implementasi program PKK adalah adanya Kerja sama dengan industri yang mencakup: Kurikulum, Pendidik dari industri, *Project Base Learning*, Pemagangan/Praktek Kerja Lapangan, Sertifikasi Kompetensi, Komitmen Serapan Lulusan, Beasiswa, Bantuan dari DUDI.

b) Pembelajaran Daring

Pembelajaran Daring adalah metode pembelajaran dengan memanfaatkan teknologi informasi yang diselenggarakan secara jarak jauh, melalui jaringan internet, yang dapat memfasilitasi peserta didik lebih luas, lebih banyak, dan lebih bervariasi.

Era disrupsi dan pandemi Covid-19 telah memunculkan layanan kursus daring yang dapat diakses melalui laman penyedia layanan. Hal ini menjadi tantangan sekaligus ancaman bagi Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) yang tidak segera melakukan inovasi baik dalam layanan program maupun pola pembelajarannya. Dampak yang mungkin terjadi adalah penurunan jumlah peserta didik di sebagian LKP. Inovasi pembelajaran pada LKP melalui pembelajaran daring sudah merupakan tuntutan kebutuhan masyarakat, pemerintah berupaya untuk mendorong, mengarahkan dan memfasilitasi LKP. Prioritas dalam implementasi pembelajaran daring adalah bimbingan teknis dan produksi bahan ajar kursus daring.

2. Kelompok Kerja Pengembangan Program PKW

Kelompok kerja pengembangan program PKW dalam melaksanakan tugasnya mengampu program:

a) Pendidikan Kecakapan Wirausaha (PKW)

Pendidikan Kecakapan Wirausaha (PKW) adalah layanan pendidikan dalam bentuk kursus dan pelatihan melalui program pendidik dan kecakapan hidup untuk memberikan bekal pengetahuan, keterampilan dan menumbuhkan sikap mental berwirausaha dalam mengelola diri dan lingkungannya sehingga dapat dijadikan bekal untuk bekerja dan berwirausaha.

Kondisi ekonomi merupakan salah satu faktor yang sering menjadi penyebab anak tidak dapat melanjutkan pendidikan. Mereka putus sekolah karena kurangnya biaya, sedangkan untuk menempuh pendidikan diperlukan biaya yang tidak sedikit terlebih pada pendidikan formal. Sebagai upaya untuk menanggulangi permasalahan anak putus sekolah, pemerintah dalam hal ini Kemdikbudristek menyediakan alternatif layanan pendidikan yaitu melalui jalur pendidikan nonformal. Pendidikan nonformal berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan pelengkap pendidikan formal. Bentuk layanan yang disediakan oleh Kemdikbudristek adalah dalam bentuk kursus dan pelatihan melalui program Pendidikan Kecakapan Wirausaha (PKW). Prioritas pengembangan PKW adalah pada kerjasama dengan UMKM, Platform Digital, Perbankan maupun Pembinaan rintisan usaha.

b) *Teaching Factory*

Teaching factory berasal dari kata dalam bahasa Inggris, yakni *teaching* yang artinya ‘pengajaran atau pembelajaran’ dan *factory* yang artinya ‘tempat perdagangan, tempat bisnis’ atau arti lainnya adalah ‘pabrik, industri’.

Tefa di LKP merupakan pengembangan unit produksi barang dan/atau jasa yang dimiliki LKP sebagai sebuah konsep pembelajaran yang berorientasi pada produksi dan bisnis yang berbasis Dudika untuk menjawab tantangan perkembangan Dudika saat ini dan yang akan datang. Dengan adanya Tefa peserta dapat belajar dan menguasai keahlian atau keterampilan yang dilaksanakan berdasarkan prosedur dan standar kerja industri sesungguhnya. Bukan hanya itu, produk-produk yang dihasilkan para peserta sebagai proses belajar bisa dipasarkan kepada masyarakat. Dengan begitu, hasilnya dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan biaya operasional lembaga.

3. Kelompok Kerja Pengembangan Kelembagaan

Kelompok Kerja Pengembangan dalam melaksanakan tugasnya mengampu program:

a) Program Magang Instruktur dan Pengelola di Dunia Kerja

Implementasi *link and match 8+i* di tingkat Direktorat Kursus dan Pelatihan salah satunya diselenggarakan melalui kebijakan penyelenggara Lembaga Kursus dan Pelatihan Berbasis Industri (LKP BI). Tujuan kebijakan ini adalah memfasilitasi peningkatan kapasitas LKP menjadi mitra bagi dunia industri dalam menyiapkan kompetensi lulusannya sesuai dengan kompetensi/kecakapan kerja yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Kebijakan ini salah satunya dielaborasi melalui Program Peningkatan Kompetensi Sumberdaya Manusia Lembaga Kursus dan Pelatihan Berbasis Industri (PPKSDM-LKP BI). LKP tersebut merupakan hasil kurasi berdasarkan kriteria yang memenuhi kesiapan dalam bekerjasama dengan dunia kerja.

Program ini bertujuan untuk memfasilitasi instruktur LKP untuk mendapatkan pengalaman “bekerja” di industri (dunia kerja) melalui moda magang. Pengalaman ini meliputi: (1) perilaku kerja yang mangacu pada budaya kerja yang berlaku, (2) teknologi produksi terbaru yang digunakan, dan (3) memahami system karir kerja yang diberlakukan di industri. Pengalaman ini diharapkan akan menjadi mindset bagi mereka dalam menyiapkan perangkat pembelajaran dalam penyelenggaraan program LKPnya.

Pada saat pelaksanaan pembuatan produk/jasa instruktur dan peserta didik terlibat interaksi dan kerja sama untuk mengoptimalkan bahan dan peralatan, serta praktik penguasaan teknis yang bersifat *hard skill*. Selain itu, dari awal pengerjaan proyek peserta didik dilibatkan dalam proses berpikir kritis dan kreatif untuk menuangkan ide/gagasan mendesain produk/jasa, serta mengomunikasikan permasalahan dan solusi untuk meningkatkan mutu proses atau hasil akhir dari produk/jasa yang dikerjakan.

b) Penerapan Project Base Learning

Ini merupakan salah satu komponen yang menjadi ciri utama dari penerapan *link and match 8+i*. Penerapan pembelajaran berbasis proyek di LKP dimulai dengan terperolehnya order produk/jasa dari dunia

kerja yang sesuai dengan bidang keterampilan di LKP. Order tersebut kemudian dijadikan sebagai penugasan untuk dilakukan oleh peserta didik secara kolaborasi di bawah dampingan dan monitoring dari instruktur dengan melibatkan pemberi order/konsumen dari dunia kerja untuk menjaga mutu produk/jasa yang akan dikreasikan.

Melalui penerapan pembelajaran berbasis proyek juga peserta didik di LKP mulai dikenalkan dengan dinamika keprofesian dan standar di dunia kerja, sehingga mereka sudah mulai, mengenal dan memahami budaya kerja sehingga terjadi pengembangan karakter pada diri peserta didik. Diharapkan melalui penerapan PjBL ini peserta didik akan mempunyai kesiapan untuk berprofesi di dunia kerja atau berwirausaha.

c) **Penilaian Kinerja Lembaga**

Penilaian Kinerja Lembaga Kursus dan Pelatihan (PK-LKP) merupakan evaluasi satuan pendidikan yang bertujuan untuk memperoleh data dan informasi yang akurat tentang kinerja lembaga, sehingga dapat dilakukan pemetaan LKP berdasarkan kinerja yang dicapai dan sebagai bagian dari penjaminan mutu pendidikan yang dilakukan oleh pemerintah.

Berdasarkan peta kinerja LKP ini, maka akan ditindaklanjuti dengan pola pembinaan yang lebih sistematis, terarah dan berbasis kebutuhan. Penilaian kinerja juga dapat dijadikan dasar bagi organisasi mitra dan para pemangku kepentingan untuk dalam menentukan lembaga yang akan ditetapkan sebagai mitra program. Penilaian kinerja LKP dilakukan dengan sistem online, sehingga pelaksanaannya lebih efisien, efektif, akuntabel, transparan dan obyektif, karena kinerja LKP dapat diakses dengan berbagai media yang tersedia.

Penilaian kinerja LKP ini mencakup 4 (empat) aspek yang merujuk kepada komponen – komponen dari **link and match 8+1**. Keempat aspek tersebut, meliputi: 1) input, mencakup kinerja sarana, instruktur, dan pengelolaan; 2) proses, mencakup kurikulum, kerja sama, pembelajaran berbasis proyek, pembelajaran bersama praktisi dari dunia kerja magang/praktik di dunia kerja, layanan penyaluran kerja lulusan, inovasi program kursus; 3) output, mencakup ketuntasan pembelajaran, uji

kompetensi, HAKI (Hak Kekayaan Intelektual) terkait dengan inovasi; dan
4) outcome mencakup lulusan bekerja, layanan setelah lulus.

d) Pembelajaran Sesuai Kebutuhan Dunia Kerja

Pembelajaran sesuai kebutuhan dunia kerja Berlandaskan pada esensi pendidikan dan pelatihan vokasi di LKP yang diarahkan untuk berstandar kebutuhan industri dan kebutuhan masyarakat, maka operasionalisasinya dilandasi dengan formula 8+i sebagai point paket link and match keterlibatan dunia kerja (DUDIKA) di segala aspek penyelenggaraan implementasi formula 8+i pendidikan dan pelatihan vokasi di LKP, terutama untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, *teaching factory*, dan kualitas peralatan laboratorium di LKP supaya lebih adaptif dan sesuai dengan perkembangan teknologi yang terjadi di industri.

e) Program RPL

Tujuan kegiatan ini adalah memfasilitasi LKP memiliki program RPL dengan perguruan tinggi sebagai peningkatan layanan bagi peserta didik maupun alumninya yang berkebutuhan untuk peningkatan kualifikasi melalui jenjang pendidikan tinggi. Fasilitasi dilakukan melalui pengembangan kerjasama antara Direktorat Kursus dengan perguruan tinggi, khususnya yang menyelenggarakan pendidikan vokasi. Penetapan LKP yang akan direkomendasikan kepada perguruan tinggi mitra mempertimbangkan Komponen berikut: (-) kurikulum yang digunakan (-) kelayakan kompetensi pengelola dan instruktur yang tersedia, (-) efektivitas program pembelajaran yang selama ini digunakan, (-) keterpenuhan sarana pembelajaran minimal yang disyaratkan, (-) kelayakan dan kelaikterapan perangkat dan sistem penilaian pembelajaran untuk mengukur pencapaian standar kompetensi lulusan yang digunakan.

f) Pusat Pengembangan Karir

Pusat Pengembangan Karier Lembaga Kursus dan Pelatihan yang selanjutnya disingkat PPK-LKP adalah Unit Layanan yang memfasilitasi pengembangan karier peserta didik dan lulusan LKP, baik untuk bekerja maupun berwirausaha. Tujuan pembentukan PPK-LKP yaitu; (1)

Melaksanakan bimbingan bagi peserta dan lulusan LKP dalam pengembangan karier, baik untuk bekerja maupun berwirausaha. (2) Menyediakan pelayanan dan informasi lowongan pekerjaan dan peluang usaha untuk peserta didik dan lulusan LKP. (3) (4) Memfasilitasi dunia kerja dalam melakukan pencarian tenaga kerja bertalenta (talent scouting). (5) Menyediakan pelayanan dan data lulusan LKP berdasarkan status kebekerjaan. (6) Membantu pemerintah dalam mendorong peningkatan penyerapan tenaga kerja oleh dunia kerja Dampak yang diharapkan dari terbentuknya PPK LKP yaitu: (a) Terlaksananya bimbingan karier bagi peserta didik dan lulusan LKP, baik untuk bekerja maupun berwirausaha (b) Terlaksananya pelayanan dan ketersediaan informasi lowongan pekerjaan bagi lulusan LKP yang akan bekerja (c) Terlaksananya perekrutan lulusan LKP oleh dunia kerja (d) Tersedianya data kebekerjaan lulusan LKP (e) Meningkatkan karier lulusan LKP, baik yang bekerja maupun berwirausaha.

g) Program Microcredential

Kebijakan Merdeka Belajar dan Kampus Merdeka memberikan posisi tawar yang memberi peluang bagi LKP memberikan layanan penguasaan kompetensi bagi mahasiswa perguruan tinggi melalui program Microcredential. Program kursus dan kegiatan pembelajaran di LKP merupakan pilihan bagi perguruan tinggi dalam menyelenggarakan program Microcredential bagi mahasiswanya. Pada sisi lain, kegiatan ini memberikan gambaran dan fakta lapangan bahwa kebijakan sharing sumberdaya dan manfaat antara jalur pendidikan formal dengan non formal serta antara LKP dengan perguruan tinggi bisa terwujud.

Penetapan LKP yang akan direkomendasikan kepada perguruan tinggi mitra mempertimbangkan Komponen berikut: (-) kurikulum yang digunakan (-) kelayakan kompetensi pengelola dan instruktur yang tersedia, (-) efektivitas program pembelajaran yang selama ini digunakan, (-) keterpenuhan sarana pembelajaran minimal yang disyaratkan, (-) kelayakan dan kelaikterapan perangkat dan sistem penilaian pembelajaran untuk mengukur pencapaian standar kompetensi lulusan yang digunakan. Tujuan utama kegiatan ini adalah memfasilitasi LKP

menyelenggarakan kegiatan bagi mahasiswa Perguruan Tinggi penerima program Microcredential.

4. Kelompok Kerja Penguatan Pembelajaran dan Uji Kompetensi

Kelompok kerja pengembangan program PKW dalam melaksanakan tugasnya mengampu program:

a) Penyusunan SKL

Standar Kompetensi Lulusan (SKL) adalah kriteria kualifikasi kompetensi yang mencakup pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang harus dikuasai lulusan. Standar kompetensi lulusan digunakan sebagai acuan dalam penyusunan kurikulum, penyelenggaraan proses pembelajaran dan pedoman penilaian dalam menentukan kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan yang dilakukan melalui uji kompetensi.

SKL Kursus dan Pelatihan disusun dengan mengacu pada jenjang kompetensi Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) yang telah ditetapkan melalui Perpres Nomor 80 Tahun 2012 dan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). SKL Kursus dan Pelatihan memuat kompetensi sikap dan tata nilai, Kompetensi Pengetahuan, dan Kompetensi kerja. Setiap SKL menggambarkan profil lulusan serta jabatan kerja yang dapat diampu oleh lulusan sesuai dengan level kompetensinya. Sejalan dengan kebijakan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi dimana seluruh program vokasi termasuk kursus harus selaras dengan perkembangan dunia usaha serta mampu menguasai kualifikasi kompetensi SDM yang dibutuhkan dunia usaha dan dunia industry, maka terhadap SKL terus dilakukan penyesuaian dengan merujuk pada standar kompetensi yang diterapkan di dunia kerja. Oleh karena itu proses pengembangan SKL baik penyusunan SKL baru maupun revisi terhadap SKL yang sudah ada selalu melibatkan unsur dunia industry dan unsur professional. Tahap lanjut setelah penyusunan SKL adalah uji public. Uji public ini mensasar 3 unsur yang menjadi responden, yakni penyelenggara dan instruktur kursus untuk mendapatkan feedback keterbacaan, kemudahan penerapan, serta keruntutan sistematika kerja. Sedangkan unsur ketiga adalah pelaku dunia industry untuk melihat apakah elemen

kompetensi yang termuat sesuai dengan kebutuhan kerja. Sungguhpun pada saat penyusunan telah melibatkan dari unsur industry, akan tetapi pada saat uji public diharapkan masukan dari unsur industry yang lebih luas, sehingga diharapkan SKL tersebut mendapatkan recognisi atau pengakuan dari dunia industry terkait kelayakan dan kesesuaiannya.

b) Penyusunan Kurikulum

Penyusunan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) merupakan bagian dari kebijakan 8+1 yang ditetapkan yakni menyiapkan rencana pembelajaran yang mengacu pada pemenuhan kompetensi yang sesuai dengan yang dibutuhkan industry. Penyusunan KBK berpedoman pada SKL, dapat dikatakan bahwa KBK adalah kurikulum nasional untuk kursus dan pelatihan. KBK berisi garis besar jabaran komponen kompetensi yang bersifat: 1) terbuka terhadap perubahan, 2) fleksibel dimana materi-materi ajar disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja, 3) relevansi dimana kesesuaian serta keselarasan output dengan pasar kerja menjadi prioritas program, 4) sinergitas dan kemitraan dalam penyusunan kurikulum dituntut untuk melibatkan banyak pihak termasuk unsur industry yang akan menggunakan jasa para lulusan kursus. KBK belum dapat diterapkan tanpa penjabaran menjadi Kurikulum Operasional.

Kurikulum Operasional adalah rencana tindakan operasional yang akan dilakukan Satuan Pendidikan kursus dalam menyelenggarakan pembelajaran untuk mencapai kompetensi yang ditetapkan SKL. Jika KBK sebagai acuan kurikulum nasional bersifat umum yang memuat garis besar program pengajaran berisi jabaran elemen sub kompetensi yang diacu dari SKL serta indicator kompetensi yang menentukan kelulusan peserta, maka kurikulum operasional menjadi rencana program konkrit yang memuat materi apa saja yang perlu diajarkan sesuai elemen sub kompetensi, berapa jam pelajaran kebutuhan penyampaian materi tersebut, dan metode pembelajaran apa yang paling tepat diterapkan.

Kurikulum Operasional disusun oleh Lembaga Kursus dan Pelatihan atau Satuan Pendidikan yang akan menyelenggarakan kursus. Mengingat materi yang diampunya harus sesuai dengan kebutuhan dunia kerja setempat atau industry yang menjalin kesepakatan melalui MoU dengan

lembaga maka keterlibatan pihak industry dalam penyusunan kurikulum operasional menjadi factor penting untuk dipenuhi.

c) Pengembangan LSK

Lembaga Sertifikasi Kompetensi (LSK) dibentuk oleh organisasi profesi dan ditetapkan melalui Surat Ketetapan Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi atau yang menangani sebelumnya, atas nama Menteri. LSK sebagai lembaga penjaminan mutu peserta kursus. Melalui pelaksanaan uji kompetensi yang digawanginya para peserta didik kursus yang telah menyelesaikan program pembelajaran diharapkan berhasil melewatinya dan mendapatkan sertifikasi kompetensi. Sertifikasi kompetensi merupakan pengejawantahan dari prinsip “link and Match” dan pengakuan legal (*legality*) terhadap pemegang sertifikat kompetensi sebagai penjaminan (*assurance*) atas kemampuan dan kemahiran pada bidang dan level yang dikuasai.

LSK membidangi satu jenis atau beberapa jenis bidang keterampilan serumpun. Saat ini telah terbentuk 44 LSK dan tahun 2021 telah terbentuk 5 LSK bidang keterampilan baru. Pengembangan LSK dilakukan bersama Organisasi Profesi berupa peningkatan kompetensi penguji dan penambahan jumlah penguji sesuai dengan penambahan jumlah Lembaga kursus dan peserta didik calon peserta uji kompetensi. Penggunaan aplikasi “Si Kompeten” untuk proses pendaftaran uji kompetensi hingga proses penilaian merupakan pembaharuan yang memberi dampak positif terhadap kecepatan dan keakurasian penyelenggaraan uji kompetensi. Pembaharuan rubrik penilaian sesuai dengan perubahan Standar Kompetensi Lulusan (SKL) merupakan bagian dari peningkatan kinerja dan mutu layanan uji kompetensi.

d) Pembinaan TUK

Tempat Uji Kompetensi (TUK) dibentuk untuk mengakomodir kepentingan pelaksanaan uji kompetensi. TUK dipilih dari lembaga kursus atau lembaga pendidikan lainnya atau bahkan perusahaan yang memiliki tempat serta sarana yang memenuhi persyaratan untuk pelaksanaan uji kompetensi. Penetapan TUK dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Kompetensi bersangkutan atas dasar pengajuan dari lembaga pendidikan tersebut dan rekomendasi dari Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.

Setiap tahun jumlah TUK terus bertambah seiring dengan bertambahnya jenis keterampilan baru dan berkembangnya jumlah peserta uji kompetensi. Kini sudah terbentuk sebanyak 1.618 TUK untuk berbagai bidang keterampilan dan menyebar di seluruh wilayah. Provinsi terbanyak yang memiliki TUK adalah Jawa Timur, Jawa Barat, dan Jawa Tengah, sedangkan jumlah TUK yang paling sedikit dimiliki oleh Papua Barat.

Peningkatan kapasitas dan kualitas layanan uji kompetensi di TUK terus dilakukan melalui pembinaan pengelola TUK terutama terkait dengan pemahaman Standar Kompetensi Lulusan, aplikasi “Si_Kompeten”, dan rubrik penilaian terbaru. Fasilitasi sarana berupa computer juga merupakan bagian dari pembinaan peningkatan kinerja TUK.

e) Peningkatan kompetensi penguji Uji kompetensi

Penguji Uji Kompetensi merupakan komponen penting dalam penyelenggaraan uji kompetensi. Penguji dapat dikategorikan sebagai profesi karena menuntut keahlian atau pengetahuan khusus pada bidang pekerjaannya, memiliki kaidah dan standar moral sesuai kode etik profesi atau standar baku dalam pelaksanaan pekerjaannya, dan memiliki izin khusus berupa lisensi atau sertifikat untuk dapat menjalankannya.

Penguji Uji Kompetensi diajukan oleh Organisasi Profesi dan LSK untuk kemudian dilatih oleh Direktorat Kursus atau pihak lain untuk menguasai berbagai kompetensi terutama pada sikap, pengetahuan terkait pengujian, penilaian baik teori maupun praktek, serta penggunaan aplikasi “Si-Kompeten”. Tidak semua calon penguji yang diajukan berhasil dalam pelatihan tersebut, bagi mereka yang berhasil berhak mendapatkan sertifikat penguji dari Direktorat Kursus dan Pelatihan untuk masa berlaku selama 2 tahun dan dapat diupgrade untuk periode berikutnya.

Sejalan dengan perubahan SKL yang terbaharukan, struktur kurikulum yang lebih terbuka serta penyempurnaan rubrik penilaian sesuai SKL maka seluruh penguji uji kompetensi memerlukan penyegaran. Kegiatan penyegaran atau “*up-skilling*” dilaksanakan oleh Direktorat Kursus dan Pelatihan kepada para Master Penguji yang selanjutnya dilaksanakan oleh organisasi profesi dan LSK kepada para penguji di bidang keterampilannya masing-masing. Selain peningkatan kompetensi kerja, para penguji juga dibekali dengan keterampilan penguasaan konten dan

menguploadnya di media social dengan mengoptimalkan keberadaan web yang dimiliki masing-masing LSK.

f) Peningkatan Kompetensi pengelola Uji Kompetensi

Selain Penguji uji kompetensi, yang tidak kalah penting dan memegang peranan penting dalam pelaksanaan uji kompetensi adalah pengelola uji kompetensi itu sendiri. Pengelola uji kompetensi terdiri dari pengelola TUK dan Ketua, Bendahara dan Pengelola bagian administrasi di LSK. Peningkatan kompetensi pengelola uji kompetensi lebih ditekankan pada peningkatan mutu manajemen penanganan uji kompetensi, terkait dengan transparansi, akuntabilitas dan keteraturan administrasi pelaksanaan uji kompetensi. Berbagai pengaduan dan permasalahan yang terkait dengan uji kompetensi menjadi materi yang dibahas dan diupayakan pemecahan masalah dalam kegiatan pembinaan pengelola uji kompetensi.

B. STRATEGI KEBIJAKAN DIREKTORAT KURSUS DAN PELATIHAN

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi telah menetapkan sasaran strategis (SS) untuk mencapai Visi dan Misi Kemtenterian, Sasaran Strategis Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi tahun 2020-2024 adalah:

1. Meningkatnya pemerataan layanan pendidikan bermutu di seluruh jenjang.
2. Meningkatnya kualitas pembelajaran (kompetensi dan karakter) dan relevansi di seluruh jenjang.
3. Meningkatnya pemajuan dan pelestarian Bahasa dan Kebudayaan
4. Meningkatnya kontribusi Perguruan Tinggi terhadap Riset, Inovasi dan Ilmu Pengetahuan.
5. Meningkatnya tata kelola pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi yang partisipatif, transparan dan akuntabel.

Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi direktorat jenderal teknis yang melaksanakan fungsi pendidikan dan pelatihan vokasi menetapkan sasaran program tahun 2020-2024 untuk mendukung untuk mendukung sasaran strategis (SS) kementerian, sasaran program tahun Ditjen pendidikan vokasi tahun 2020-2024 yaitu:

1. Meningkatnya partisipasi pendidikan tinggi.
2. Meningkatnya mutu dan relevansi lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.
3. Meningkatnya riset, inovasi dan ilmu pengetahuan dari PT Vokasi.
4. Terwujudnya tata kelola Kemendikbudristek yang berkualitas.
5. Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi Kemendikbudristek

Direktorat Kursus dan pelatihan melalui program pembinaan Kursus dan Pelatihan menetapkan sasaran kegiatan untuk mendukung Sasaran Program dan Sasaran Strategis yang telah ditetapkan, berdasarkan hal tersebut sasaran tahun 2020-2024 sebagai berikut.

1. Meningkatnya lulusan kursus dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.
2. Meningkatnya Lembaga kursus dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja
3. Meningkatnya tata kelola Direktorat Kursus dan Pelatihan

Peran Direktorat Kursus dan Pelatihan dalam mempersiapkan lulusan kursus dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, dalam rangka mendukung peran tersebut direktorat kursus dan pelatihan melaksanakannya melalui 2 (dua) jalur yaitu penguatan kualitas lulusan kursus dan pelatihan melalui sasaran kegiatan Meningkatnya lulusan kursus dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Serta penguatan kelembagaan melalui sasaran kegiatan meningkatnya Lembaga kursus dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Selain sasaran kegiatan yang mendukung.

Sasaran Kegiatan (SK) di Direktorat Kursus dan Pelatihan yang telah ditetapkan perlu diukur untuk melihat keberhasilan pelaksanaan program, maka ditetapkan indikator kinerja kegiatan yang dapat melihat hal tersebut yaitu Jumlah anak usia sekolah tidak sekolah yang mendapatkan pendidikan kecakapan kerja dan wirausaha sebagai indikator SK Meningkatnya lulusan kursus dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan Jumlah satuan pendidikan Kursus dan Pelatihan yang menerapkan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan Dunia Kerja sebagai indikator meningkatnya Lembaga kursus dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Tabel 3.1 Sandingan SS,SP dan SK Direktorat Kursus dan Pelatihan

SS Kementerian	SP Ditjen Pendidikan Vokasi	SK Dit Kursus dan Pelatihan
Meningkatnya pemerataan layanan pendidikan bermutu di seluruh jenjang.	Meningkatnya Partisipasi Pendidikan Tinggi	-
Meningkatnya kualitas pembelajaran (kompetensi dan karakter) dan relevansi di seluruh jenjang.	Meningkatnya mutu dan relevansi lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.	Meningkatnya lulusan kursus dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Meningkatnya Lembaga kursus dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.
Meningkatnya pemajuan dan pelestarian Bahasa dan Kebudayaan.	-	-
Meningkatnya kontribusi Perguruan Tinggi terhadap Riset, Inovasi dan Ilmu Pengetahuan.	Meningkatnya riset, inovasi dan ilmu pengetahuan dari PT Vokasi.	-
Meningkatnya tata kelola pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi yang partisipatif, transparan dan akuntabel.	Meningkatnya akuntabilitas layanan dan pengelolaan anggaran Pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi.	Meningkatnya tata kelola Direktorat Kursus dan Pelatihan.

Berikut ini adalah sasaran kegiatan dan indikator kegiatan pendidikan vokasi.

1. Sasaran Kegiatan dari sasaran program untuk meningkatkan mutu dan relevansi lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja meliputi:

- a. Meningkatkan lulusan kursus dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Arah kebijakan dan strategi yang diperlukan untuk mendorong tercapainya kegiatan ini diukur menggunakan indikator:

- 1) Jumlah anak usia sekolah tidak sekolah yang mendapatkan pendidikan kecakapan kerja dan wirausaha.
- b. Meningkatnya Lembaga kursus dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Arah kebijakan dan strategi yang diperlukan untuk mendorong tercapainya kegiatan ini diukur menggunakan indikator:

- 1) Jumlah satuan pendidikan Kursus dan Pelatihan yang menerapkan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan Dunia Kerja.

2. Indikator dari sasaran strategis untuk meningkatkan tata kelola pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi yang partisipatif, transparan dan akuntabel meliputi:

- a. Predikat SAKIP Kemendikbudristek
- b. Indeks Reformasi Birokrasi Kemendikbudristek

Arah Kebijakan dan strategi yang diperlukan untuk mencapai indikator ini antara lain:

- a. Meningkatkan predikat SAKIP Direktorat Kursus dan Pelatihan.
- b. Meningkatkan Nilai Kinerja Anggaran atas pelaksanaan RKA-K/L Direktorat Kursus dan Pelatihan

Pelaksanaan rencana strategis pada tahun 2020-2021 mengacu pada Permendikbud Nomor 22 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024, berikut sasaran program (SK) dan indikator kinerja kegiatan (IKK) Direktorat Kursus dan Pelatihan (Tabel 3.2).

Tabel 3.2. sasaran kegiatan (SK) dan indikator kinerja kegiatan (IKK) Dit. Suslat 2020-2021

No	Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)
1	[SK 1] Meningkatnya jumlah lembaga kursus yang berstandar industri	[IKK 1.1] Jumlah instruktur lembaga kursus dan pelatihan yang dilatih industri [IKK 1.2] Jumlah pengelola lembaga kursus dan pelatihan yang dilatih industri

No	Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)
		[IKK 1.3] Jumlah Lembaga Kursus dan Pelatihan yang memperoleh fasilitas berstandar industri
2	[SK 2] Meningkatnya Tata Kelola Satuan Kerja Di Lingkungan Ditjen Pendidikan Vokasi	[IKK 2.1] Rata-rata predikat sakip satker minimal BB [IKK 2.2] Rata-rata Nilai Kinerja Anggaran (NKA) atas pelaksanaan RKA/KL satker minimal 93

Perubahan terhadap rencana strategis Kemdikbudristek mengacu pada Permendikbudristek Nomor 13 Tahun 2022, terjadi perubahan terhadap SK dan IKK Direktorat Kursus dan Pelatihan, berikut sasaran program (SK) dan indikator kinerja kegiatan (IKK) Direktorat Kursus dan Pelatihan (Tabel 3.3).

Tabel 3.3. sasaran kegiatan (SK) dan indikator kinerja kegiatan (IKK) direktorat kursus dan pelatihan 2022-2024

No	Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)
1	[SK 1] Meningkatnya lulusan kursus dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.	IKK 1.1 Jumlah anak usia sekolah tidak sekolah yang mendapatkan pendidikan kecakapan kerja dan wirausaha.
2	[SK 2] Meningkatnya Lembaga kursus dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.	IKK 2.1 Jumlah satuan pendidikan Kursus dan Pelatihan yang menerapkan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan Dunia Kerja.
3	[SK 3] Meningkatnya tata kelola Direktorat Kursus dan Pelatihan.	IKK 3.1 Predikat SAKIP Direktorat Kursus dan pelatihan
		IKK 3.2 Nilai Kinerja Anggaran (NKA) atas pelaksanaan RKA/KL Direktorat Kursus dan Pelatihan

Perubahan rencana strategis Kementerian memberikan pengaruh terhadap perubahan kegiatan dan indikator di Direktorat kursus dan Pelatihan, berikut

sandingan (SK) dan indikator kinerja kegiatan (IKK) tahun 2020- 2021 dengan tahun 2022-2024 Direktorat Kursus dan Pelatihan (Tabel 3.4).

Tabel 3.4 Sandingan SK dan IKK tahun 2020-2021 dengan tahun 2022-2024

No	2020-2021		2022-2024	
	SK	IKK	SK	IKK
1	-	-	Meningkatnya lulusan kursus dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.	Jumlah anak usia sekolah tidak sekolah yang mendapatkan pendidikan kecakapan kerja dan wirausaha.
2	Meningkatnya jumlah lembaga kursus yang berstandar industri	Jumlah instruktur lembaga kursus dan pelatihan yang dilatih industri. Jumlah pengelola lembaga kursus dan pelatihan yang dilatih industri. Jumlah Lembaga Kursus dan Pelatihan yang memperoleh fasilitas berstandar industri	Meningkatnya Lembaga kursus dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.	Jumlah satuan pendidikan Kursus dan Pelatihan yang menerapkan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan Dunia Kerja.
3	Meningkatnya Tata Kelola Satuan Kerja Di Lingkungan Ditjen Pendidikan Vokasi	Rata-rata predikat sakin satker minimal BB Rata-rata Nilai Kinerja Anggaran (NKA) atas pelaksanaan RKA/KL satker minimal 93.	Meningkatnya tata kelola Direktorat Kursus dan Pelatihan.	Predikat SAKIP Direktorat Kursus dan pelatihan. Nilai Kinerja Anggaran (NKA) atas pelaksanaan RKA/KL Direktorat Kursus dan Pelatihan.

1. Jumlah anak usia sekolah tidak sekolah yang mendapatkan pendidikan kecakapan kerja dan wirausaha.

Arah kebijakan dan strategi yang diperlukan untuk mencapai indikator kinerja kegiatan ini antara lain:

- a. Memastikan keterlibatan dunia kerja dalam merencanakan, mengembangkan dan mengevaluasi program Pendidikan dan pelatihan vokasi agar berstandar dunia kerja, termasuk dalam pengembangan kurikulum, peningkatan kapasitas SDM (instruktur, pimpinan), pemutakhiran fasilitas, dan *asesmen* terhadap hasil pembelajaran peserta didik;
- b. Mengembangkan kurikulum pada LKP yang disesuaikan dengan kebutuhan DUDIKA.
- c. Menjalankan program penempatan kerja pada program PKK dan pendampingan rintisan usaha pada program PKW;
- d. Mendatangkan pengajar dari DUDIKA atau praktisi industri untuk mengajar di LKP;

2. Jumlah satuan pendidikan Kursus dan Pelatihan yang menerapkan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan Dunia Kerja.

Arah kebijakan dan strategi yang diperlukan untuk mencapai indikator kinerja kegiatan ini antara lain:

- a. Penyusunan SKL, Kurikulum dan Bahan Ajar yang sesuai kebutuhan dunia kerja
- b. Mengembangkan Penyelenggaraan pembelajaran sesuai kebutuhan dunia kerja di LKP.
- c. Mengembangkan Penyelenggaraan Pembelajaran kursus Dalam Jaringan (Daring) di LKP.
- d. Mengembangkan Pelenggarakan unit produksi sebagai teaching factory di LKP
- e. Mengembangkan Penilaian Kinerja LKP di LKP.
- f. Mengembangkan Pemagangan Instruktur dan Pengelola di dunia kerja di LKP.
- g. Mengembangkan Peningkatan kompetensi penguji Uji Kompetensi di LKP.
- h. Mengembangkan Peningkatan kompetensi pengelola Uji Kompetensi di LKP.
- i. Mengembangkan Penyelenggaraan Project Base Learning (PBL) di LKP

- j. Mengembangkan Pusat pengembangan karir di LKP
- k. Mengembangkan Program Microcredential di LKP.

3. Predikat SAKIP Direktorat Kursus dan pelatihan.

Arah kebijakan dan strategi yang diperlukan untuk mencapai indikator kinerja kegiatan ini antara lain:

- a. Meningkatkan keterlibatan publik melalui organisasi mitra dalam pelaksanaan program di Direktorat Kursus dan pelatihan
- b. Meningkatkan transparansi tata kelola di Direktorat Kursus dan Pelatihan.
- c. Meningkatkan Akuntabilitas tata kelola di Direktorat Kursus dan Pelatihan.

4. Nilai Kinerja Anggaran (NKA) atas pelaksanaan RKA/KL Direktorat Kursus dan Pelatihan

Arah kebijakan dan strategi yang diperlukan untuk mencapai indikator kinerja kegiatan ini antara lain:

- a. Menjaga Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) yang telah ditetapkan oleh DJPB Kementerian Keuangan
- b. Menjaga nilai Evaluasi Kinerja Anggaran (EKA) DJA Kementerian Keuangan
- c. Melakukan evaluasi secara berkala terhadap capaian IKPA dan EKA di Direktorat Kursus dan Pelatihan



BAB 4

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN



BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

A. TARGET KINERJA

Dalam rangka mendukung Visi dan Misi Kemdikbudristek Direktorat Kursus dan Pelatihan terlibat dalam pencapaian program Meningkatkan transparansi tata kelola di Direktorat Kursus dan Pelatihan dan program pendidikan vokasi. Rentra kemendikbudristek telah menetapkan target kinerja tahun 2020-2021 untuk Direktorat Kursus dan Pelatihan yang terdapat di Permendikbud 22 tahun 2020 (Tabel 4.1).

Tabel 4.1. Target kinerja tahun 2020-2021

Kode	SS/SP/SK/Indikator	Satuan	Target	
			2020	2021
SS 2	Meningkatnya kualitas pembelajaran dan relevansi pendidikan di seluruh jenjang.			
IKSS 2.7	Persentase lulusan pendidikan vokasi yang mendapatkan pekerjaan dalam 1 (satu) tahun setelah kelulusan kelulusan.	%	47,10	48,30
SP 4.4	Terwujudnya Pelatihan Vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dan standar industri.			
IKP 4.4.1	Jumlah SDM lembaga kursus dan pelatihan yang sudah dilatih oleh industri.	Orang	300	
SK	Meningkatnya jumlah lembaga kursus dan pelatihan yang berstandar industri.			
IKK	Jumlah instruktur lembaga kursus dan pelatihan yang dilatih industry.	Orang	100	200
IKK	Jumlah pengelola lembaga kursus dan pelatihan yang dilatih industri.	Orang	200	200
IKK	Jumlah lembaga kursus dan pelatihan yang memperoleh fasilitas berstandar industri.	Lembaga	100	100

Kode	SS/SP/SK/Indikator	Satuan	Target	
			2020	2021
SS	Meningkatnya akuntabilitas layanan dan pengelolaan anggaran Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.			
IKP	Predikat SAKIP Kemendikbudristek	Predikat	BB	BB
SP	Terwujudnya tata kelola Ditjen Pendidikan Vokasi yang berkualitas.			
IKP	Predikat SAKIP Ditjen Pendidikan Vokasi minimal BB	Predikat	BB	BB
SK	Meningkatnya tata kelola Direktorat Kursus dan Pelatihan			
IKK	Rata-rata predikat SAKIP satker minimal BB.	Predikat	BB	BB
IKK	Rata-rata Nilai Kinerja Anggaran (NKA) atas pelaksanaan RKA/KL satker minimal 93.	Nilai	93	93

Dalam Perubahan sasaran strategis di Kemdikbud yang juga berakibat terhadap perubahan sasaran program dan sasaran kegiatan. Rincian perubahan target kinerja tahun 2022-2024 sebagai berikut (Tabel 4.2)

Tabel 4.2. Target kinerja tahun 2022-2024

Kode	SS/SP/SK/Indikator	Satuan	Base line 2020	Target		
				2022	2023	2024
SS 2	Meningkatnya kualitas pembelajaran (kompetensi dan karakter) dan relevansi di seluruh jenjang.					
IKSS 2.6	Persentase lulusan pendidikan vokasi yang mendapatkan pekerjaan/ Berwirausaha dalam 1 tahun setelah kelulusan dengan gaji/pendapatan minimum 1x UMP.	%	36,57	42,77	45	47,77
SP	Meningkatnya mutu dan relevansi lulusan pendidikan					

Kode	SS/SP/SK/Indikator	Satuan	Base line 2020	Target		
				2022	2023	2024
	dan pelatihan vokasi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.					
IKP 2.6.3	Persentase lulusan kursus dan pelatihan yang memiliki pekerjaan atau berwirausaha.	%	46,74	53,37	56,69	60
SK	Meningkatnya lulusan kursus dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja					
IKK 2.6.3.1	Jumlah anak usia sekolah tidak sekolah yang mendapatkan pendidikan kecakapan kerja dan wirausaha.	Orang	70.385	17.164	85.000	100.000
SK	Meningkatnya lembaga kursus dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja					
IKK 2.6.3.2	Jumlah satuan pendidikan Kursus dan Pelatihan yang menerapkan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan Dunia Kerja	Lembaga	974	1.075	1.794	2.430
SS 5	Meningkatnya tata kelola pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi yang partisipatif, transparan dan akuntabel.					
IKSS 5.3	Predikat SAKIP Kemendikbudristek	Predikat	BB	BB	A	A
SP	Meningkatnya akuntabilitas layanan dan pengelolaan anggaran pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi					
IKP	Predikat SAKIP Ditjen Pendidikan Vokasi	Predikat	A	A	A	A
SK	Meningkatnya tata kelola Direktorat Kursus dan Pelatihan.					
IKK	Predikat SAKIP Direktorat Kursus dan pelatihan	Predikat	A	A	A	A

Kode	SS/SP/SK/Indikator	Satuan	Base line 2020	Target		
				2022	2023	2024
IKK	Nilai Kinerja Anggaran (NKA) atas pelaksanaan RKA/KL Direktorat Kursus dan Pelatihan	Nilai	93,50	93,50	93,50	93,50

B. KERANGKA PENDANAAN

Rentra kemendikbudristek telah mengakomodasi kerangka pendanaan tahun 2020-2021 untuk Direktorat Kursus dan Pelatihan yang terdapat di Permendikbud 22 tahun 2020 (Tabel 4.1).

Tabel 4.3. Alokasi Anggaran tahun 2020-2021

Kode	SS/SP/SK/Indikator	Satuan	Alokasi (Juta Rupiah)	
			2020	2021
SS 2	Meningkatnya kualitas pembelajaran dan relevansi pendidikan di seluruh jenjang.			
IKSS 2.7	Persentase lulusan pendidikan vokasi yang mendapatkan pekerjaan dalam 1 (satu) tahun setelah kelulusan kelulusan.	%	47,10	48,30
SP 4.4	Terwujudnya Pelatihan Vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dan standar industri.			
IKP 4.4.1	Jumlah SDM lembaga kursus dan pelatihan yang sudah dilatih oleh industri.	Orang	300	
SK	Meningkatnya jumlah lembaga kursus dan pelatihan yang berstandar industri.			
IKK	Jumlah instruktur lembaga kursus dan pelatihan yang dilatih industry.	Orang	100	200
IKK	Jumlah pengelola lembaga kursus dan pelatihan yang dilatih industri.	Orang	200	200
IKK	Jumlah lembaga kursus dan pelatihan yang memperoleh fasilitas berstandar industri.	Lembaga	100	100

SS	Meningkatnya akuntabilitas layanan dan pengelolaan anggaran Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.			
IKP	Predikat SAKIP Kemendikbudristek	Predikat	BB	BB
SP	Terwujudnya tata kelola Ditjen Pendidikan Vokasi yang berkualitas.			
IKP	Predikat SAKIP Ditjen Pendidikan Vokasi minimal BB	Predikat	BB	BB
SK	Meningkatnya tata kelola Direktorat Kursus dan Pelatihan			
IKK	Rata-rata predikat SAKIP satker minimal BB.	Predikat	BB	BB
IKK	Rata-rata Nilai Kinerja Anggaran (NKA) atas pelaksanaan RKA/KL satker minimal 93.	Nilai	93	93

Tabel 4.4. Alokasi Anggaran 2022-2024

Kode	SS/SP/SK/Indikator	Alokasi (Juta Rupiah)		
		2022	2023	2024
SS 2	Meningkatnya kualitas pembelajaran (kompetensi dan karakter) dan relevansi di seluruh jenjang.			
IKSS 2.6	Persentase lulusan pendidikan vokasi yang mendapatkan pekerjaan/ Berwirausaha dalam 1 tahun setelah kelulusan dengan gaji/pendapatan minimum 1x UMP.			
SP	Meningkatnya mutu dan relevansi lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.			
IKP 2.6.3	Persentase lulusan kursus dan pelatihan yang memiliki pekerjaan atau berwirausaha.	100,818	460,34 2	548,47 2
SK	Meningkatnya lulusan kursus dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja			
IKK 2.6.3.1	Jumlah anak usia sekolah tidak sekolah yang mendapatkan pendidikan kecakapan kerja dan wirausaha.	88,661	419,43 5	494,55 5

Kode	SS/SP/SK/Indikator	Alokasi (Juta Rupiah)		
		2022	2023	2024
SK	Meningkatnya lembaga kursus dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja			
IKK 2.6.3.2	Jumlah satuan pendidikan Kursus dan Pelatihan yang menerapkan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan Dunia Kerja	12,157	40,908	494,55 5
SS 5	Meningkatnya tata kelola pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi yang partisipatif, transparan dan akuntabel.			
IKSS 5.3	Predikat SAKIP Kemendikbudristek	135,034	135,03 4	135,03 4
SP	Meningkatnya akuntabilitas layanan dan pengelolaan anggaran pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi			
IKP 5.3.7	Persentase satker di Ditjen Pendidikan Vokasi yang memiliki predikat SAKIP minimal BB	A	A	A
SK	Meningkatnya tata kelola Direktorat Kursus dan Pelatihan.			
IKK	Predikat SAKIP Direktorat Kursus dan pelatihan	A	A	A
IKK	Nilai Kinerja Anggaran (NKA) atas pelaksanaan RKA/KL Direktorat Kursus dan Pelatihan	93,50	93,50	93,50



BAB 5

PENUTUP



BAB V PENUTUP

Revisi Rencana strategi (Renstra) Direktorat Kursus dan Pelatihan 2020-2024 adalah panduan perencanaan yang menggambarkan tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan serta merupakan acuan dalam mengoperasionalkan rencana kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Rencana Strategis revisi ini memuat visi, misi, tujuan, sasaran strategis yang dijabarkan ke dalam kebijakan, program dan kegiatan yang sejalan dengan perkembangan kondisi terkini pada penyelenggaraan kursus dan pelatihan yang terintegrasi dengan dunia kerja baik dalam tataran nasional, regional dan internasional. Selain itu, revisi rencana strategis kursus dan pelatihan ini adalah bentuk upaya penyelarasan strategi dan program prioritas dengan situasi terkini pada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi dengan nomenklatur yang baru sebagai dampak perubahan organisasi dan Renstra Kemendikbudristek.

Dengan demikian diharapkan berbagai kebijakan program maupun kegiatan yang meliputi

Keberhasilan Renstra ini sangat ditentukan oleh kesiapan kelembagaan, ketatalaksanaan, sumber daya manusia, dan pendanaan serta komitmen seluruh pimpinan dan kekompakan seluruh pegawai terutama di lingkungan Direktorat Kursus dan Pelatihan dan ekosistem di dalamnya. Renstra ini dijadikan acuan kerja sehingga dapat dilaksanakan dengan profesional, integritas, dedikasi tinggi, akuntabel serta berorientasi pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan (*continual improvement*).

Matriks Kinerja dan Pendanaan

Matriks Kinerja dan Pendanaan Tahun 2020 dan 2021

Kode	SS/SP/SK/Indikator	Satuan	Alokasi (Juta Rupiah)		Alokasi (Juta Rupiah)		Penanggung Jawab	Sumber Data
			2020	2021	2020	2021		
SS 2	Meningkatnya kualitas pembelajaran dan relevansi pendidikan di seluruh jenjang.							
IKSS 2.7	Persentase lulusan pendidikan vokasi yang mendapatkan pekerjaan dalam 1 (satu) tahun setelah kelulusan kelulusan.	%	47,10	48,30	47,10	48,30		
SP 4.4	Terwujudnya Pelatihan Vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dan standar industri.							
IKP 4.4.1	Jumlah SDM lembaga kursus dan pelatihan yang sudah dilatih oleh industri.	Orang	300		300			
SK	Meningkatnya jumlah lembaga kursus dan pelatihan yang berstandar industri.							
IKK	Jumlah instruktur lembaga kursus dan pelatihan yang dilatih industry.	Orang	100	200	100	200	Pokja Kelembagaan dan penguatan Uji	

Kode	SS/SP/SK/Indikator	Satuan	Alokasi (Juta Rupiah)		Alokasi (Juta Rupiah)		Penanggung Jawab	Sumber Data
			2020	2021	2020	2021		
							kompetensi dan pembelajaran	
IKK	Jumlah pengelola lembaga kursus dan pelatihan yang dilatih industri.	Orang	200	200	200	200	Pokja Kelembagaan dan penguatan Uji kompetensi dan pembelajaran	
IKK	Jumlah lembaga kursus dan pelatihan yang memperoleh fasilitas berstandar industri.	Lembaga	100	100	100	100	Pokja Pengembangan PKK, PKW, Kelembagaan dan penguatan Uji kompetensi dan pembelajaran	
SS	Meningkatnya akuntabilitas layanan dan pengelolaan anggaran Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.							
IKP	Predikat SAKIP Kemendikbudristek	Predikat	BB	BB	BB	BB		

Kode	SS/SP/SK/Indikator	Satuan	Alokasi (Juta Rupiah)		Alokasi (Juta Rupiah)		Penanggung Jawab	Sumber Data
			2020	2021	2020	2021		
SP	Terwujudnya tata kelola Ditjen Pendidikan Vokasi yang berkualitas.							
IKP	Predikat SAKIP Ditjen Pendidikan Vokasi minimal BB	Predikat	BB	BB	BB	BB		
SK	Meningkatnya tata kelola Direktorat Kursus dan Pelatihan							
IKK	Rata-rata predikat SAKIP satker minimal BB.	Predikat	BB	BB	BB	BB	Subbagian Tata Usaha	Laporan hasil evaluasi SAKIP
IKK	Rata-rata Nilai Kinerja Anggaran (NKA) atas pelaksanaan RKA/KL satker minimal 93.	Nilai	93	93	93	93	Subbagian Tata Usaha	Aplikasi SPASIKIT A

Matriks Kinerja dan Pendanaan Tahun 2022-2024

Kode	SS/SP/SK/Indikator	Satuan	Base line 2020	Target			Kerangka Pendanaan			Penanggung Jawab	Sumber Data
				2022	2023	2024	2022	2023	2024		
SS 2	Meningkatnya kualitas pembelajaran (kompetensi dan karakter) dan relevansi di seluruh jenjang.										
IKSS 2.6	Persentase lulusan pendidikan vokasi yang mendapatkan pekerjaan/ Berwirausaha dalam 1 tahun setelah kelulusan dengan gaji/pendapatan minimum 1x UMP.	%	36,57	42,77	45	47,77					
SP	Meningkatnya mutu dan relevansi lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi sesuai dengan										

Kode	SS/SP/SK/Indikator	Satuan	Base line 2020	Target			Kerangka Pendanaan			Penanggung Jawab	Sumber Data
				2022	2023	2024	2022	2023	2024		
	kebutuhan dunia kerja.										
IKP 2.6.3	Persentase lulusan kursus dan pelatihan yang memiliki pekerjaan atau berwirausaha.	%	46,74	53,37	56,69	60	100,818	460,342	548,472		
SK	Meningkatnya lulusan kursus dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja										
IKK 2.6.3.1	Jumlah anak usia sekolah tidak sekolah yang mendapatkan pendidikan kecakapan kerja dan wirausaha.	Orang	70.385	17.164	85.000	100.000	88,661	419,435	494,555	Pokja Pengembangan PKK dan PKW	Dapodik, http://banper.binsuslat.kemdikbud.go.id
SK	Meningkatnya lembaga kursus dan pelatihan yang sesuai										

Kode	SS/SP/SK/Indikator	Satuan	Base line 2020	Target			Kerangka Pendanaan			Penanggung Jawab	Sumber Data
				2022	2023	2024	2022	2023	2024		
	dengan kebutuhan dunia kerja										
IKK 2.6.3.2	Jumlah satuan pendidikan Kursus dan Pelatihan yang menerapkan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan Dunia Kerja	Lembaga	974	1.075	1.794	2.430	12,157	40,908	494,555	Pokja Pengembangan PKK, PKW, Kelembagaan dan Penguatan Pembelajaran dan Uji Kompetensi	https://ursu.s.kemdikbud.go.id
SS 5	Meningkatnya tata kelola pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi yang partisipatif, transparan dan akuntabel.										
IKSS 5.3	Predikat SAKIP Kemendikbudristek	Predikat	BB	BB	A	A	135,034	135,034	135,034		
SP	Meningkatnya akuntabilitas layanan dan pengelolaan anggaran pendidikan,										

Kode	SS/SP/SK/Indikator	Satuan	Base line 2020	Target			Kerangka Pendanaan			Penanggung Jawab	Sumber Data
				2022	2023	2024	2022	2023	2024		
	kebudayaan, riset, dan teknologi										
IKP	Predikat SAKIP Ditjen Pendidikan Vokasi	Predikat	A	A	A	A	A	A	A		
SK	Meningkatnya tata kelola Direktorat Kursus dan Pelatihan.										
IKK	Predikat SAKIP Direktorat Kursus dan pelatihan	Predikat	A	A	A	A	A	A	A	Subbagian Tata Usaha	Laporan hasil evaluasi SAKIP
IKK	Nilai Kinerja Anggaran (NKA) atas pelaksanaan RKA/KL Direktorat Kursus dan Pelatihan	Nilai	93,50	93,50	93,50	93,50	93,50	93,50	93,50	Subbagian Tata Usaha	Aplikasi SPASIKIT A

Definisi Operasional
Rencana Strategis
Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi
2020 – 2024

Sasaran Program, Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Kegiatan

Program : Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

SP	:	Meningkatnya mutu dan relevansi lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja
IKP	:	2.6.1. Persentase lulusan kursus dan pelatihan yang memiliki pekerjaan atau berwirausaha

Definisi:

Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Pendidikan Kecakapan Kerja (PKK) adalah layanan pendidikan dan pelatihan yang berorientasi pada pengembangan keterampilan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja yang diberikan kepada peserta didik agar memiliki kompetensi di bidang keterampilan tertentu yang dibuktikan dengan sertifikasi kompetensi untuk bekerja dan terserap di dunia kerja.

Pendidikan Kecakapan Wirausaha (PKW) yaitu suatu layanan pendidikan dalam bentuk kursus dan pelatihan untuk memberikan bekal pengetahuan, keterampilan dan menumbuhkan sikap mental wirausaha dalam mengelola potensi diri dan lingkungan yang menjadikan bekal untuk berwirausaha dan merintis berdirinya usaha mandiri yang di bimbing oleh mitra usaha.

Lulusan kursus dan pelatihan yang memiliki pekerjaan atau berwirausaha adalah lulusan PKK atau PKW yang bekerja atau berwirausaha setelah 1 tahun kelulusan dari satuan kursus dan pelatihan yang ber-NPSN yang diselenggarakan minimal 100 jam pelajaran. Kursus dan pelatihan dimaksud adalah jenis keterampilan vokasi yang berbasis dunia kerja.

Bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu.

Berwirausaha adalah aktivitas dalam menciptakan dan/atau mengembangkan suatu usaha yang inovatif. Berwirausaha yang dimaksud pada indikator ini adalah berusaha sendiri, berusaha dibantu pekerja tidak tetap/pekerja keluarga/tidak dibayar, dan berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar.

Metode Penghitungan:

$$I = \frac{A}{B} \times 100\%$$

Keterangan:

I = Persentase lulusan kursus dan pelatihan yang memiliki pekerjaan atau berwirausaha

A = Jumlah lulusan PKK atau PKW yang memiliki pekerjaan atau berwirausaha

B = Jumlah lulusan PKK dan PKW

Satuan	:	Persen (%)
Tipe Penghitungan	:	Nonkumulatif
Unit Pelaksana	:	Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi
Sumber Data	:	Laporan Internal Suslat & <i>Tracer Study</i>
Polarisasi Indikator	:	Maksimal
Periode Pengumpulan Data	:	Tahunan

Program : Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

SK	:	Meningkatnya lulusan kursus dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja
IKK	:	2.6.3.1. Jumlah anak usia sekolah tidak sekolah yang mendapatkan pendidikan kecakapan kerja dan wirausaha

Definisi:

Anak tidak sekolah (ATS) dikategorikan sebagai anak usia 6 – 21 tahun yang tidak bersekolah karena alasan ekonomi, sosial dan kesehatan. Selain itu anak tidak sekolah juga dikategorikan sebagai anak yang pernah sekolah dan berhenti di tengah proses belajarnya (putus sekolah) disebabkan oleh berbagai alasan baik sosial ekonomi maupun kesehatan.

Pendidikan Kecakapan Kerja (PKK) adalah layanan pendidikan dan pelatihan yang berorientasi pada pengembangan keterampilan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja yang diberikan kepada peserta didik agar memiliki kompetensi di bidang keterampilan tertentu yang dibuktikan dengan sertifikasi kompetensi untuk bekerja dan terserap di dunia kerja.

Pendidikan Kecakapan Wirausaha (PKW) yaitu suatu layanan pendidikan dalam bentuk kursus dan pelatihan untuk memberikan bekal pengetahuan, keterampilan dan menumbuhkan sikap mental wirausaha dalam mengelola potensi diri dan lingkungan yang menjadikan bekal untuk berwirausaha dan merintis berdirinya usaha mandiri yang di bimbing oleh mitra usaha.

Kriteria Anak Usia Sekolah Tidak Sekolah yang layak mendapatkan PKK berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi Nomor 02 tahun 2022 tentang Petunjuk Teknis Program Pendidikan Kecakapan Kerja, adalah Anak usia sekolah tidak sekolah (ATS), usia antara 17 s.d. 25 tahun yang masih menganggur, diutamakan dari keluarga tidak mampu atau pernah menerima Kartu Indonesia Pintar (KIP).

Sedangkan kriteria Anak Usia Sekolah Tidak Sekolah yang layak mendapatkan PKW berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi Nomor 01 tahun 2022 tentang Petunjuk Teknis Program Pendidikan Kecakapan Wirausaha, adalah Anak usia sekolah tidak sekolah (ATS), usia antara 15 s.d. 25 tahun yang masih menganggur, diutamakan dari keluarga tidak mampu atau pernah menerima Kartu Indonesia Pintar (KIP).

Metode Penghitungan:

I

= *Jumlah anak usia sekolah tidak sekolah yang mendapatkan pendidikan kecakapan kerja dan wirausaha*

Satuan	:	Orang
Tipe Penghitungan	:	Nonkumulatif
Unit Pelaksana	:	Direktorat Kursus dan Pelatihan
Sumber Data	:	Dapodik, http://banper.binsuslat.kemdikbud.go.id , laporan pelaksanaan PKK dan PKW
Polarisasi Indikator	:	Maksimal
Periode Pengumpulan Data	:	Tahunan

Program : Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

SK : Meningkatnya lembaga kursus dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja

IKK : 2.6.3.2. Jumlah satuan pendidikan Kursus dan Pelatihan yang menerapkan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan Dunia Kerja

Definisi:

Lembaga Kursus dan Pelatihan dikatakan sudah menerapkan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan Dunia Kerja, apabila memenuhi antara lain:

1. Menyusun dan menerapkan SKL dan kurikulum berbasis dunia kerja di lembaga kursus dan pelatihan.
Kurikulum dikembangkan Bersama dengan dunia kerja yang menekankan pada pengembangan kompetensi yang merujuk pada Standar Kompetensi Lulusan (SKL) dan kebutuhan kecakapan kerja dari dunia kerja.
2. Menyusun dan menggunakan bahan ajar (luring dan daring) mengacu pada SKI dan kurikulum yang dikembangkan berbasis dunia kerja.
Bahan ajar merupakan materi pembelajaran yang disusun secara sistematis dan dipakai sebagai rujukan materi pembelajaran dalam pendidikan kursus dan pelatihan. Bentuk bahan ajar yang dimaksud terdiri dari buku ajar dalam bentuk tertulis maupun buku ajar dalam bentuk *e-learning (e-book)*, Bahan ajar dalam bentuk tertulis yang dimaksud bahan ajar dalam bentuk *hardcopy*, bahan ajar yang dimaksud adalah penulisan bahan ajar dalam bentuk *softcopy*. Dalam pelaksanaannya dapat dilakukan secara daring dan luring di lembaga kursus dan pelatihan, dan/atau
3. Memiliki sarana dan prasarana pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, dan/atau
4. Menyelenggarakan program *micro credential* yang merupakan bentuk dukungan bagi program merdeka belajar bagi para mahasiswa. Program ini dilaksanakan dalam kurun waktu 1 semester pada lembaga kursus dan pelatihan yang telah memiliki kurikulum, program pembelajaran, sarana dan prasarana pembelajaran, kompetensi pengelola dan instruktur, dan uji kompetensi yang seluruhnya berbasis dunia kerja, dan/atau. Satuan LKP

-
- bekerja sama dengan perguruan tinggi yang menyelenggarakan Program Merdeka Belajar dan Kampus Merdeka. Kerjasama dimaksud dapat meliputi:
- a. LKP menjadi tempat magang bagi mahasiswa perguruan tinggi mitranya,
 - b. menyelenggarakan program pendidikan kecakapan kerja bersertifikat kompetensi bagi mahasiswa.
5. Memiliki unit usaha sebagai *teaching factory*. Ini bertujuan untuk mendapatkan model pembelajaran praktek kerja lapangan di LKP yang dapat memastikan kompetensi yang akan dikuasai oleh peserta didik yang nantinya akan bekerja atau berwirausaha agar selaras dengan tuntutan kebutuhan dunia kerja, dan/atau
 6. Menyelenggarakan rintisan program Pengakuan Pembelajaran Lampau (PPL) kerjasama dengan perguruan tinggi.
 7. Menyelenggarakan pusat pengembangan karier, yaitu unit pelaksana di LKP yang melakukan kegiatan/memberikan layanan bagi peserta didik dan lulusan berupa informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, penyaluran dan penempatan kerja. Selain itu juga berfungsi meningkatkan pemahaman dunia kerja terhadap kemampuan/kompetensi yang dimiliki oleh lulusan yang sesuai jenis pekerjaan/posisi jabatan yang tersedia di dunia kerja, serta untuk pencapaian target persentase lulusan yang bekerja pada tahun kelulusan.
 8. Instruktur dan Pengelola LKP magang di dunia kerja.
 9. Penguji dan Pengelola UJK kursus dan pelatihan mendapatkan peningkatan kapasitas dalam penyelenggaraan uji kompetensi.
 10. Di nilai Kinerja Lembaga Kursus dan Pelatihan. Penilaian Kinerja Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) adalah kegiatan untuk mengukur dan menetapkan tingkat capaian kinerja satuan LKP yang meliputi aspek kinerja pemasaran, aspek kinerja SDM, aspek kinerja operasional dan pelaksanaan pembelajaran, serta aspek kinerja keuangan dalam menerapkan prinsip *Link and Match 8+i* Satuan Pendidikan dg Dunia Kerja serta manajemen pengelolaan program kursusnya. *Prinsip Link and Match 8+i* meliputi aspek: (a) kurikulum berbasis dunia kerja, (b) peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan dunia kerja, (c) sarana pembelajaran pembelajaran berstandar dunia kerja, (d) pembelajaran berbasis proyek, (e) peserta didik
-

magang di dunia kerja, (f) pengelolaan unit usaha sebagai *teaching factory*, (g) evaluasi peserta didik sesuai kecakapan kerja yg dibutuhkan dunia kerja, (h) komitmen penyerapan lulusan oleh dunia kerja, (i) kerja sama lainnya antara LKP dengan lembaga dunia kerja mitranya dalam meningkatkan mutu pengelolaan program kursus, antara lain: pemberian beasiswa, donasi peralatan praktik. Selain itu aspek manajemen pengelolaan meliputi pemasaran, keuangan, perencanaan.

Metode Penghitungan:

$$K = A + B + C + D + E + F + G + H + I + J$$

Keterangan:

- I = Jumlah Lembaga Kursus dan Pelatihan yang menerapkan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan Dunia Kerja
- A = Jumlah LKP yang menyelenggarakan pembelajaran sesuai kebutuhan dunia kerja
- B = Jumlah LKP yang menyelenggarakan pembelajaran kursus dalam jaringan
- C = Jumlah LKP yang memiliki unit produksi sebagai *Teaching Factory* yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja
- D = Jumlah Instruktur dan Pengelola LKP magang di dunia kerja
- E = Jumlah penguji uji kompetensi kursus dan pelatihan yang ditingkatkan kompetensinya
- F = Jumlah pengelola uji kompetensi kursus dan pelatihan yang ditingkatkan kompetensinya
- G = Jumlah LKP yang dinilai kinerja lembaganya
- H = Jumlah LKP yang menyelenggarakan program Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) dengan perguruan tinggi
- I = Jumlah LKP yang mempunyai pusat pengembangan karir
- J = Jumlah LKP yang menyelenggarakan *microcredential*

Satuan	:	Lembaga
Tipe Penghitungan	:	Nonkumulatif
Unit Pelaksana	:	Direktorat Kursus dan Pelatihan
Sumber Data	:	kursus.kemdikbud.go.id
Polarisasi Indikator	:	Maksimal
Periode	:	Tahunan
Pengumpulan Data		

Program : Dukungan Manajemen

SK : Meningkatnya Tata Kelola Direktorat Kursus dan Pelatihan

IKK : Predikat SAKIP Direktorat Kursus dan Pelatihan

Definisi:

Akuntabilitas kinerja merupakan salah satu dari delapan program yang wajib dijalankan dalam Reformasi Birokrasi Internal (RBI). Penerapan akuntabilitas kinerja pada seluruh instansi pemerintah didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Akuntabilitas kinerja diterapkan secara berjenjang mulai dari tingkat Kementerian, unit kerja, dan satuan kerja (unit kerja mandiri). Penerapan akuntabilitas dilakukan mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi kinerja.

Evaluasi atas penerapan SAKIP pada seluruh instansi pemerintah dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN RB). Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (outcome) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (*result oriented government*).

Metode Penghitungan:

Pelaksanaan Evaluasi berpedoman pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

$$\text{Nilai SAKIP} = [\text{Perencanaan Kinerja}] + [\text{Pengukuran Kinerja}] + [\text{Pelaporan Kinerja}] + [\text{Evaluasi Kinerja}]$$

Nilai	Predikat	Interpretasi
> 90 – 100	AA	Sangat Memuaskan
> 80 – 90	A	Memuaskan
> 70 – 80	BB	Sangat Baik
> 60 – 70	B	Baik
> 50 – 60	CC	Cukup (memadai)
> 30 – 50	C	Kurang
0 – 30	D	Sangat Kurang

Satuan	:	Predikat
Tipe Penghitungan	:	Nonkumulatif
Unit Pelaksana	:	Direktorat Kursus dan Pelatihan
Sumber Data	:	Laporan hasil evaluasi SAKIP
Polarisasi Indikator	:	Maksimal
Periode	:	Tahunan
Pengumpulan Data		

Program : Dukungan Manajemen

SK	:	Meningkatnya Tata Kelola Direktorat Kursus dan Pelatihan
IKK	:	Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Direktorat Kursus dan Pelatihan

Definisi:

Kinerja Anggaran adalah capaian kinerja atas penggunaan anggaran yang tertuang dalam dokumen anggaran Kementerian/Lembaga. Nilai kinerja anggaran adalah nilai tertimbang dari Evaluasi Kinerja Anggaran (EKA) dan Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)

Berdasarkan PMK 195/PMK.05/2018 tentang Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Anggaran Belanja K/L, IKPA adalah indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku BUN untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian Negara/Lembaga dari sisi kesesuaian perencanaan dan penganggaran, efektivitas pelaksanaan kegiatan, kepatuhan terhadap regulasi, dan efisiensi pelaksanaan kegiatan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 214/PMK.02/2017 tentang Pengukuran Dan Evaluasi Kinerja Anggaran Atas Pelaksanaan Rencana Kerja Dan Anggaran Kementerian Negara/ Lembaga, EKA adalah proses untuk melakukan pengukuran, penilaian, dan analisis atas Kinerja Anggaran tahun anggaran berjalan dan tahun anggaran sebelumnya untuk menyusun rekomendasi dalam rangka peningkatan Kinerja Anggaran.

Metode Penghitungan:

Untuk Menghitung nilai kinerja anggaran dan pelaksanaan RKA-K/L, digunakan rumus berikut ini:

$$NKA = \frac{60\% \times EKA + 40\% \times IKPA}{100\%}$$

Satuan	:	Nilai
Tipe Penghitungan	:	Nonkumulatif

Unit Pelaksana	:	Direktorat Kursus dan Pelatihan
Sumber Data	:	Data Hasil Evaluasi Kemenkeu melalui KPPN Jakarta III, MOLK, OMSPAN, SMART DJA
Polarisasi Indikator	:	Maksimal
Periode	:	Tahunan
Pengumpulan Data		



www.kursus.kemdikbud.go.id

