



# RENCANA STRATEGIS

DIREKTORAT KELEMBAGAAN DAN SUMBER DAYA  
PENDIDIKAN TINGGI VOKASI  
2020-2024



## Alamat

Komplek Kemendikbudristek, Gedung E Lantai 16, Jl. Jend. Sudirman, Senayan 10270



Direktorat Kelembagaan dan  
Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi



lembagavokasi



kelembagaanvokasi

# KATA PENGANTAR



Rencana strategis (Renstra) Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi, 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 Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi tahun 2020-2024 memiliki peran yang sangat penting dan strategis bagi Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi sebagai salah satu satuan kerja pada Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yang melaksanakan kebijakan *Link and Match* lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi agar dapat terserap ke dunia usaha dan dunia industri. Renstra Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi disusun sebagai penjabaran struktur organisasi yang terjadi serta dinamika pendidikan tinggi vokasi pada saat ini dan yang akan datang.

Dalam Menyusun Renstra, Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi secara objektif berusaha menggali dan memaparkan berbagai potensi serta permasalahan pengembangan pendidikan tinggi vokasi baik secara nasional maupun global. Penyusunan renstra ini telah melalui berbagai proses partisipasi seluruh jajaran Direktorat yang meliputi semua tim kerja dan subbag tata usaha, serta dengan mempertimbangkan seluruh capaian kinerja pembangunan pendidikan khususnya pendidikan tinggi vokasi hingga saat ini. Selain itu Renstra ini mengakomodasi semua tugas dan fungsi Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi, memelihara kesinambungan dan keberlanjutan program dan kebijakan Pendidikan tinggi vokasi, memenuhi aspirasi pemangku kepentingan dan masyarakat, menjadi payung dalam rangka pelibatan aktif dunia industri ke dalam pendidikan tinggi vokasi, serta mengantisipasi perubahan masa depan.

Renstra Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi tahun 2020-2024 akan digunakan sebagai pedoman dan arah pembangunan Pendidikan tinggi vokasi yang hendak dicapai pada periode 2020-2024, serta menjadi dasar dan acuan bagi unit pelaksana teknis di lingkungan Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi untuk menyusun (1) Rencana Kerja (Renja), Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan Rencana Aksi; (2) Koordinasi perencanaan dan pengendalian kegiatan pembangunan lingkup pendidikan tinggi vokasi; (3) Laporan tahunan, dan (4) Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan berbagai ukuran kinerja lainnya.

Hasil penyusunan Renstra ini diharapkan dapat dipahami serta dimanfaatkan oleh jajaran pelaksana kelembagaan dan sumber daya pendidikan tinggi vokasi, 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.

Jakarta, Maret 2023

Pt. Direktur Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi



Muhammad Fajar Subkhan





# DAFTAR ISI

Kata pengantar.....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	5
<b>A. Latar Belakang</b> .....	5
<b>B. Dasar Hukum</b> .....	6
<b>C. Landasan Filosofis</b> .....	7
<b>D. Paradigma Pendidikan Tinggi Vokasi</b> .....	8
<b>E. Pilar Strategis</b> .....	9
<b>F. Kondisi Umum</b> .....	12
<b>G. Tantangan dan Permasalahan</b> .....	26
BAB II TUJUAN DAN SASARAN (VISI, MISI, DAN TUJUAN) .....	29
<b>A. Tujuan dan Indikator Kinerja Tujuan</b> .....	29
<b>B. Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran</b> .....	33
BAB III ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, KERANGKA KELEMBAGAAN PENDIDIKAN VOKASI 42	
<b>A. Arah Kebijakan Pendidikan vokasi</b> .....	43
<b>B. Strategi Kebijakan Pendidikan vokasi</b> .....	48
<b>C. Kerangka Regulasi Pendidikan vokasi</b> .....	51
<b>D. Kerangka Kelembagaan Pendidikan vokasi</b> .....	55
BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN.....	58
<b>A. Target Kinerja</b> .....	58
<b>B. Kerangka Pendanaan</b> .....	60
BAB V PENUTUP .....	64



# BAB I

# Pendahuluan

 Direktorat Kelembagaan dan  
Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi

 [lembagavokasi](#)

 [kelembagaanvokasi](#)





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 serta dalam Rencana Strategis (Renstra) Kemendikbudristek 2020-2024, mencanangkan pembangunan Sumber Daya Manusia berlandaskan karakter pelajar Pancasila yang beriman, bertakwa kepada Tuhan YME, dan berakhlak mulia, berkebhinekaan global, bergotong royong, mandiri, bernalar kritis, dan kreatif sebagai komitmen untuk mendukung visi presiden dan wakil presiden untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian. Upaya mewujudkan karakter pelajar Pancasila yang bertumpu pada internalisasi nilai-nilai Pancasila, memerlukan transformasi pendidikan yang berkelanjutan. Transformasi ini akan menjadi upaya realisasi dari misi pertama Kemendikbud yaitu “Mewujudkan pendidikan yang relevan berkualitas tinggi, merata dan berkelanjutan didukung infrastruktur dan teknologi”.

Untuk mencapai hal tersebut maka Kemendikbudristek menyusun dokumen kebijakan jangka menengah yaitu rencana strategis yang menjadi haluan bagi strategi pembangunan pendidikan, kebudayaan, riset dan teknologi dengan dua perspektif yaitu pencapaiannya Perspektif Tujuan (Profil Pelajar Pancasila) dan Perspektif Cara (Merdeka Belajar). Rencana Strategis Kemendikbudristek selanjutnya diturunkan pada unit kerja di lingkungan Kemendikbudristek salah satunya pada Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, dalam rangka mendukung pencapaian sasaran prioritas nasional.

Dalam Rencana Strategis Direktorat Jenderal Vokasi tahun 2020-2024, visi dan misi Direktorat Jenderal Vokasi ditetapkan berdasarkan visi dan misi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek) Tahun 2020- 2024. Untuk mewujudkan visi dan misi Kemendikbudristek tersebut, Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi berupaya melakukan penajaman strategi pada pendidikan vokasi melalui akselerasi strategi transformasi pendidikan vokasi dengan tujuan untuk semakin memperluas akses pendidikan vokasi bagi seluruh pihak, termasuk peserta didik, satuan pendidikan, guru/dosen/instruktur/pendidik, tenaga kependidikan sehingga sumber daya manusia yang terampil dan berkarakter dapat diwujudkan.

Adanya Peraturan Presiden Nomor 62 Tahun 2021 tentang Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi telah menjadi payung hukum atas perubahan organisasi di Kemendikbudristek yang perubahannya tertuang dalam Permendikbudristek Nomor 28 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja (OTK) Kemendikbudristek. Perubahan OTK Kemendikbudristek telah menghadirkan direktorat baru yang menangani kelembagaan dan sumber daya pendidikan tinggi vokasi, semula bernama Direktorat Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi menjadi Direktorat Akademik Pendidikan Tinggi Vokasi dan Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi. Selain perubahan terhadap struktur organisasi, Kemendikbudristek juga melakukan perubahan dokumen perencanaan jangka menengah yang tertuang dalam 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.

Dalam Permendikbud Nomor 28 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi memiliki peran strategis melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang



kelembagaan dan sumber daya pada Pendidikan Tinggi Vokasi dan profesi yang berasal dari pendidikan vokasi. Peran strategis tersebut didasarkan bahwa Pemerintah akan lebih fokus pada peningkatan mutu kelembagaan dan sumber daya pendidikan tinggi vokasi.

Dalam Renstranya, Kemendikbudristek berkomitmen untuk terus meningkatkan kinerja pendidikan tinggi, terutama pendidikan tinggi vokasi, dengan berupaya memenuhi amanah mewujudkan pembangunan iptek dan pendidikan tinggi vokasi yang mampu menghasilkan inovasi teknologi serta sumber daya manusia yang terampil untuk memenuhi kebutuhan dunia kerja, sekaligus dapat menjadi solusi bagi permasalahan nyata yang dihadapi oleh masyarakat. Direktorat Pendidikan Vokasipun terus berupaya meningkatkan akses pendidikan tinggi vokasi pada masyarakat yang tidak mampu secara ekonomi, mendorong peningkatan kualitas lulusan pendidikan tinggi vokasi yang memiliki daya saing, kualitas Perguruan Tinggi Vokasi (PTV) menuju *World Class University* (WCU), meningkatkan kinerja lembaga penelitian dan pengembangan (litbang) sehingga dapat membawa lembaganya menjadi Pusat Unggulan Iptek (PUI), meningkatkan kualitas pendidikan dosen vokasi untuk dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan pembimbingan kepada mahasiswa maupun dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Upaya untuk meningkatkan daya saing dan mutu pendidikan tinggi vokasi terus diupayakan perbaikan. Namun demikian sistem pendidikan tinggi di Indonesia sangat besar dan kompleks dengan kualitas yang masih belum memenuhi harapan. Pada akhir 2022 tercatat di Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti) terdapat 4,491 PT dengan 9,755,129 mahasiswa. Mayoritas PT di Indonesia merupakan PT swasta (PTS). Jumlah ini setara 95,97% dari total PT di Indonesia pada 2022. Dari ribuan PT tersebut, 48% belum terakreditasi sementara 32% terakreditasi C, dan hanya 2% yang terakreditasi A. Masih cukup banyak PT di Indonesia yang mutunya masih rendah. Umumnya perguruan tinggi di Indonesia didominasi perguruan tinggi-perguruan tinggi kecil. Akibatnya, tata kelola menjadi tidak optimal sehingga berpengaruh pada pencapaian mutu pendidikan

## 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. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
7. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
8. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2021 tentang Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi;
9. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan vokasi dan Pelatihan Vokasi;
10. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi;
11. 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 2022-2024.

### C. Landasan Filosofis

Filosofi pendidikan dikenal empat istilah, yaitu: metafisika, epistemologi, aksiologi, dan logika. Pemikiran para philosopher 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) selanjutnya 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 aksiologi) 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.

#### D. Paradigma Pendidikan Tinggi Vokasi

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. Diperkirakan 35% keterampilan dasar pada dunia kerja akan berubah pada tahun 2020, dan hampir 2 miliar pekerja berisiko kehilangan pekerjaan. 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, pendidikan termasuk pendidikan vokasi formal dan nonformal hendaknya dikelola dalam konteks pendidikan sepanjang hayat. Pendidikan dan pelatihan vokasi pada jenjang pendidikan menengah dan tinggi 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*).

Pendidikan Tinggi Vokasi dalam lingkup pendidikan 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. Perguruan Tinggi Vokasi 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 perguruan tinggi vokasi sebelum dilakukan revitalisasi lebih menekankan pada proses pembelajaran dan belum 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 tinggi vokasi 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 Perguruan Tinggi Vokasi. Seluruh sistem pendidikan, termasuk kelembagaan pendidikan, kurikulum, instruktur, sarana dan prasarana penunjang, dan peserta didik pada Perguruan Tinggi Vokasi harus melakukan penyelarasan atas kebutuhan dunia usaha, dunia industri dan dunia kerja sebagai user atas kompetensi lulusan pendidikan tinggi vokasi.

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

Upaya revitalisasi pendidikan vokasi termasuk pendidikan tinggi vokasi 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, kerangka dasar yang menjadi rujukan dalam implementasi landasan filosofis pendidikan vokasi mengacu pada strategi pembangunan pendidikan yang diturunkan menjadi strategi implementasi revitalisasi pendidikan vokasi. Strategi ini akan menjadi acuan dalam penyusunan kebijakan pokok kerangka implementasi program dan kegiatan pembaruan pendidikan yang akan dilaksanakan oleh Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi, beserta seluruh jajarannya dan para pemangku kepentingan baik di pusat maupun di daerah. Berdasarkan RPJMN 2020-2024, kebijakan dan strategi pendidikan tinggi vokasi meliputi:

1. Pendidikan Tinggi Vokasi berbasis kerja sama industri, mencakup:
  - a. Peningkatan sinergi dan kerja sama antara dunia pendidikan dan dunia kerja yang proaktif dan progresif didukung dengan berbagai kebijakan insentif dalam pendanaannya;
  - b. Peningkatan peran pemerintah daerah untuk pengembangan pendidikan tinggi vokasi berbasis wilayah;



- c. Pemetaan kebutuhan keahlian termasuk penguatan informasi pasar kerja.
2. Reformasi Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Vokasi, mencakup:
    - a. Penguatan pembelajaran inovatif dengan penyesuaian prodi/bidang keahlian mendukung sektor unggulan dan kebutuhan industri;
    - b. Penyesuaian kurikulum dan pola pembelajaran sesuai kebutuhan industri;
    - c. Penguatan pembelajaran untuk penguasaan karakter kerja, *hard skills* dan *soft skills* serta kemampuan daya saing internasional;
    - d. Penguatan dual TVET (*Technical and Vocational Education Training*) yang terdiri dari tempat belajar sekolah untuk teori dan tempat belajar industri untuk praktik. Peningkatan *awareness* (kepedulian) dunia kerja bekerja sama dengan lembaga pendidikan vokasi yang membekali peserta didik keahlian-keahlian yang dibutuhkan oleh dunia kerja;
    - e. Perluasan penerapan *teaching factory*/pembelajaran industri berkualitas;
    - f. Revitalisasi dan peningkatan kualitas sarana dan prasarana pembelajaran dan praktik kerja sesuai standar;
    - 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 Pendidik/Dosen Vokasi, mencakup:
    - a. Peningkatan pelatihan pendidik/dosen vokasi sesuai kompetensi;
    - b. Peningkatan keterlibatan instruktur/praktisi dari industri untuk mengajar di perguruan tinggi vokasi;
    - c. Peningkatan pemagangan dosen di industri.
  4. Penguatan Sistem Sertifikasi Kompetensi, mencakup:
    - a. Pengembangan standar kompetensisesuai kebutuhan industri;
    - b. Penguatan kelembagaan dan peningkatan kapasitas pelaksanaan sertifikasi profesi;
    - c. Sinkronisasi sistem sertifikasi yang ada di berbagai sektor.
  5. Penguatan Tata Kelola Pendidikan Tinggi Vokasi, mencakup:
    - a. Pengendalian Perguruan Tinggi Vokasi baru dan prodi yang tidak sesuai standar dan kebutuhan industri;
    - b. Peningkatan penilaian kualitas satuan pendidikan;
    - c. Pengaturan untuk fleksibilitas pengelolaan keuangan pada unit produksi/*teaching factory/teaching* Industri;
    - d. Pengembangan skema pendanaan peningkatan keahlian;
    - e. Pembentukan lembaga *single oversight* tingkat nasional untuk vokasi;
    - f. Peningkatan akses pendidikan tinggi vokasi melalui kartu prakerja.

Selanjutnya sejalan dengan kebijakan Kemendikbudristek dan Ditjen Pendidikan Vokasi, Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi merumuskan arah dan kebijakan terkait perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan



Tinggi Vokasi dan Profesi yang berasal dari Pendidikan Vokasi dalam rangka mewujudkan Pendidikan vokasi untuk Revolusi Industri 4.0 yang berkualitas dan diakui Industri, meliputi:

1. Penyiapan perumusan kebijakan di bidang kelembagaan dan sumber daya pada pendidikan tinggi vokasi dan profesi;
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang kelembagaan dan sumber daya pada pendidikan tinggi vokasi dan profesi;
3. Pelaksanaan penjaminan mutu di bidang kelembagaan dan sumber daya pada pendidikan tinggi vokasi dan profesi;
4. Pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan kompetensi vokasional dosen vokasi, pendidik vokasi lainnya, dan tenaga kependidikan vokasi pada pendidikan tinggi vokasi dan profesi;
5. Fasilitasi di bidang kelembagaan dan sumber daya pada pendidikan tinggi vokasi dan profesi;
6. Fasilitasi di bidang pembinaan kompetensi vokasional dosen vokasi, pendidik vokasi lainnya, dan tenaga kependidikan vokasi pada pendidikan tinggi vokasi dan profesi;
7. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang kelembagaan dan sumber daya pada pendidikan tinggi vokasi dan profesi;
8. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pembinaan kompetensi vokasional dosen vokasi, pendidik vokasi lainnya, dan tenaga kependidikan vokasi pada pendidikan tinggi vokasi dan profesi;
9. Penyiapan perumusan pemberian izin penyelenggaraan perguruan tinggi vokasi dan profesi yang diselenggarakan oleh masyarakat dan perwakilan negara asing atau lembaga asing; dan
10. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang kelembagaan dan sumber daya pendidikan tinggi vokasi;

Sedangkan terkait dengan arah dan kebijakan peningkatan relevansi pendidikan, kondisi yang akan dicapai oleh Kemendikbudristek yang berhubungan dengan pendidikan vokasi, melalui pendidikan tinggi vokasi meliputi: 1) peningkatan layanan pendidikan tinggi vokasi berdasarkan kebutuhan lapangan kerja, dan 2) peningkatan kesiapan lulusan pendidikan tinggi vokasi untuk memasuki dunia kerja.

Strategi yang dilakukan Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi 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 pendidikan tinggi vokasi agar sesuai dengan standar dunia usaha, dunia industri dan dunia kerja, termasuk penjaminan mutu kelembagaan tinggi vokasi, peningkatan kapasitas SDM (pendidik/tenaga kependidikan dan pimpinan lembaga), dan pemutakhiran fasilitas;
2. Memfasilitasi pertukaran informasi (*exchange of information*) dari dunia kerja dengan pendidikan tinggi vokasi mengenai kebutuhan kompetensi atau profesi di pasar tenaga kerja melalui platform yang dapat digunakan oleh pendidik dan tenaga kependidikan;
3. Mengembangkan asesmen kompetensi pendidik/tenaga kependidikan 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 perguruan tinggi vokasi



6. Memfasilitasi pengalaman langsung dan pelatihan di industri bagi pendidikan/tenaga kependidikan;
7. Mengembangkan fleksibilitas Pendidikan tinggi vokasi melalui skema Multi Exit – Multi Entry dari jenjang Pendidikan tinggi vokasi.
8. Mendorong peningkatan branding perguruan tinggi vokasi melalui kerja sama dengan media dan praktisi komunikasi;
9. Mendorong Perguruan Tinggi Vokasi untuk berbagi sumber daya seperti pendidik/tenaga kependidikan, sarana dan prasarana praktik dengan institusi perguruan tinggi vokasi lainnya yang memiliki keahlian yang sama.
11. Memberikan otonomi tata kelola kelembagaan yang lebih luas bagi Pendidikan Tinggi Vokasi untuk berinovasi dan berkembang dengan skema BLU dan PTNBH;

## F. Kondisi Umum

### 1. Analisis Kondisi Internal

Sejak Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek) kembali mengelola sektor pendidikan tinggi, maka dalam Rencana Strategis (Renstra) Kemendikbudristek Tahun 2020-2024 berfokus pada kebijakan Merdeka Belajar sebagai pedoman bagi pembangunan SDM dalam menata dan memaksimalkan bonus demografi yang menjadi kunci tercapainya bangsa maju yang berkeadilan sosial, seperti yang dicita-citakan oleh para Pendiri Bangsa. Dalam Renstra tersebut, Kemendikbudristek berkomitmen untuk terus meningkatkan kinerja pendidikan tinggi, dengan berupaya memenuhi amanah mewujudkan pembangunan iptek dan pendidikan tinggi yang mampu menghasilkan inovasi teknologi serta sumber daya manusia yang terampil untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, sekaligus dapat menjadi solusi bagi permasalahan nyata yang dihadapi oleh masyarakat. Kemendikbudristek terus berupaya meningkatkan akses Pendidikan Tinggi pada masyarakat yang tidak mampu secara ekonomi, mendorong peningkatan kualitas lulusan pendidikan tinggi yang memiliki daya saing, kualitas Perguruan Tinggi (PT) menuju *World Class University (WCU)*, meningkatkan kinerja lembaga penelitian dan pengembangan (litbang) sehingga dapat membawa lembaganya menjadi Pusat Unggulan Iptek (PUI), meningkatkan kualitas pendidikan dosen untuk dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan pembimbingan kepada mahasiswa maupun dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Upaya untuk meningkatkan daya saing dan mutu pendidikan tinggi terus diupayakan perbaikan. Namun demikian sistem pendidikan tinggi di Indonesia sangat besar dan kompleks dengan kualitas yang masih belum memenuhi harapan. Pada akhir 2022 tercatat di Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti) terdapat 4,491 PT dengan 9,755,129 mahasiswa. Mayoritas PT di Indonesia merupakan PT swasta (PTS). Jumlah ini setara 95,97% dari total PT di Indonesia pada 2022. Dari ribuan PT tersebut, 48% belum terakreditasi sementara 32% terakreditasi baik, dan hanya 2% yang terakreditasi unggul. Masih cukup banyak PT di Indonesia yang mutunya masih rendah. Umumnya perguruan tinggi di Indonesia didominasi perguruan tinggi-kecil. Akibatnya, tata kelola menjadi tidak optimal sehingga berpengaruh pada pencapaian mutu pendidikan.

Dalam hal daya saing, QS World University Ranking 2023 mencatat baru 5 perguruan tinggi terbaik Indonesia yang mampu menembus peringkat 500 perguruan tinggi dunia versi QS, sedangkan perguruan tinggi swasta hanya ada 3 perguruan tinggi yang masuk dalam ranking 1500.



Tabel 1.1 Top 1500 QS World University. Universitas di Indonesia Tahun 2023

No	Universitas	Rangking	Score
1	Universitas Gajah Mada	231	40,2
2	Institut Teknologi Bandung	235	39,5
3	Universitas Indonesia	248	38,7
4	Universitas Airlangga	369	29,9
5	Institut Pertanian Bogor	449	26,2
6	ITS Surabaya	701-750	-
7	Universitas Padjadjaran Bandung	751-800	-
8	Universitas Diponegoro	801-1000	-
9	Universitas Brawijaya	801-1000	-
10	Universitas Bina Nusantara	1001-1200	-
11	Telkom University	1001-1200	-
12	Universitas Hasanuddin	1001-1200	-
13	Universitas Sebelas Maret	1001-1200	-
14	Universitas Andalas	1201-1400	-
15	Universitas Muhammadiyah Surakarta	1201-1400	-
16	Universitas Sumatera Utara	1201-1400	-

Sumber: QS World University Rangking, 2023, Data Publikasi Juni 2022

Rendahnya mutu pendidikan tinggi di Indonesia dapat juga dilihat dari produktivitas iptek, yakni jumlah publikasi (dokumen). Menurut *Scientific Journal Ranking (SJR)*, Indonesia berada pada peringkat ke-48 dengan H-index sebesar 214. H-index merupakan indeks komposit dari 5 indikator: (1) jumlah dokumen (publikasi); (2) jumlah publikasi yang layak dikutip (*citable documents*); (3) jumlah kutipan (*citations*); (4) jumlah kutipan sendiri (*self citation*); dan (5) jumlah kutipan per dokumen (*citations per document*). Artinya, hasil penelitian perguruan tinggi pun belum dikelola secara maksimal, hal ini disinyalir terlihat dari rendahnya pemanfaatan hasil penelitian oleh industri. Pendanaan pendidikan tinggi Indonesia pun masih rendah dibandingkan dengan pendanaan negara ASEAN lainnya seperti Singapura, Malaysia, dan Thailand. Publikasi hasil penelitian Indonesia masih jauh tertinggal dibanding negara-negara lainnya. US National Science Foundation merilis data publikasi ilmiah di seluruh dunia. Pada 2018, jumlahnya mencapai 2.555.959 atau jauh meningkat dibanding satu dekade lalu yang berjumlah 1.755.850 publikasi. Jumlah publikasi ilmiah rata-rata naik 4 persen pertahun dan Cina menjadi negara yang menerbitkan publikasi ilmiah terbanyak.

Pada pendidikan tinggi vokasi, dalam sepuluh tahun terakhir, jumlah satuan pendidikan vokasi dan peserta didiknya meningkat pesat. Penyelenggaraan pendidikan vokasi di jenjang Pendidikan Tinggi meliputi Universitas (sekolah vokasi), Institut, Sekolah Tinggi, Politeknik, Akademi dan Akademi Komunitas. Keberadaan pendidikan tinggi penyelenggara vokasi ini diharapkan dapat menjawab kebutuhan ketenagakerjaan yang dibutuhkan oleh dunia kerja dan dunia usaha. Berikut rincian jumlah perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan vokasi.



Tabel 1.2 Perguruan Tinggi yang Menyelenggarakan Pendidikan Vokasi tahun 2021\*

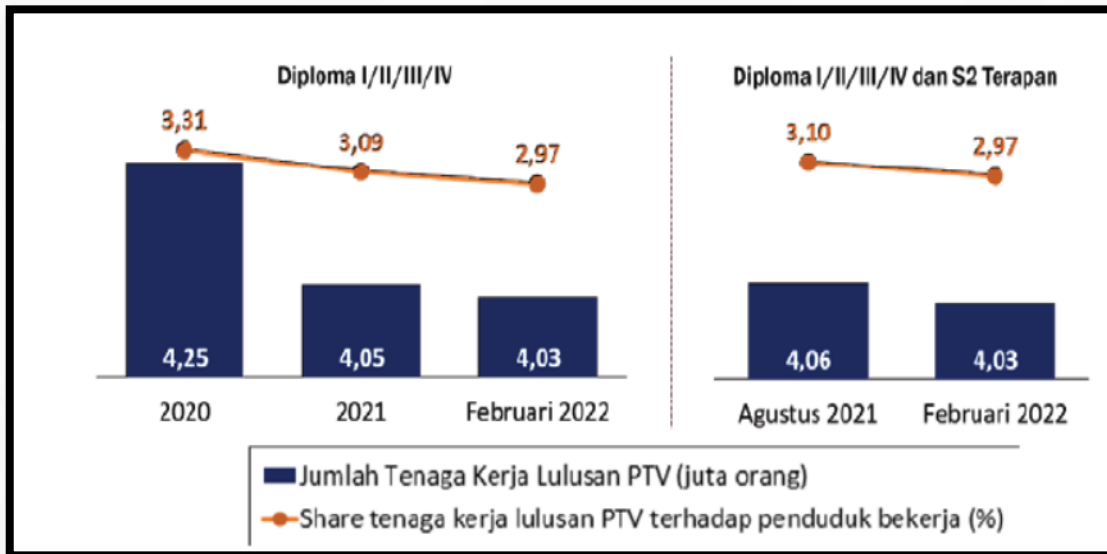
Jenis PT	SWASTA			NEGERI			KEMENTERIAN			AGAMA		
	PT	Prodi	Mahasiswa	PT	Prodi	Mahasiswa	PT	Prodi	Mahasiswa	PT	Prodi	Mahasiswa
Universitas	228	669	125.873	55	543	133.643	0	0	0	9	12	2.166
Institut	30	71	8.811	8	56	11.769	1	16	5.275	12	13	2.062
Sekolah Tinggi	540	892	113.922	0	0	0	24	76	10.353	7	7	52
Politeknik	140	553	83.121	43	806	149.792	78	605	138.338	0	0	0
Jumlah	938	2185	331.727	106	1405	295.204	103	697	153.966	28	32	4.280

Sumber: PDDikti, Kemdikbudristek (\*data per April 2021)

Namun demikian, peningkatan kuantitas perguruan tinggi vokasi tersebut belum dibarengi dengan peningkatan mutu perguruan tinggi vokasi. Dari sisi akses, Angka Partisipasi Kasar perguruan tinggi vokasi secara umum menunjukkan tren penurunan dari 4,35 persen (2016) menjadi 2,14 persen (2020). Tren penurunan tertinggi terjadi pada jenjang D3 (1,9 persen). Pola penurunan tersebut bertolak belakang jika dibandingkan dengan tren APK pada jenjang pendidikan S1 mengalami peningkatan nilai dari 22,94 persen (2016) menjadi 27,91 (2020). Pada seluruh jenjang Pendidikan Tinggi Pendidikan Vokasi masih terdapat kesenjangan nilai APK antara rumah tangga dengan kelompok pengeluaran 20% teratas dan 40% terbawah. Hal ini terutama terjadi pada jenjang D4 yang nilainya mencapai 10,68 kali.

Hal lain yang menjadi isu utama adalah keterserapan lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi (PTV). Tenaga kerja lulusan PTV terdiri dari mereka yang bekerja, maupun yang sementara tidak bekerja (yaitu seseorang yang karena sesuatu alasan tidak melaksanakan pekerjaan pada waktu tertentu). Jumlah tenaga kerja lulusan PTV (DI/DII/DIII/DIV) pada Gambar 4 menunjukkan kecenderungan menurun selama periode 2020-2022, yaitu dari 4,25 juta orang pada Agustus 2020 turun menjadi 4,03 juta orang pada Februari 2022. Begitu pula share tenaga kerja, secara nasional memperlihatkan penurunan pada periode yang sama.

Jumlah tenaga kerja lulusan PTV yang mencakup lulusan DI/DII/DIII/DIV (Sarjana Terapan) dan S2 Terapan mengalami penurunan sekitar 300 ribu orang selama periode Agustus 2021-Februari 2022, yaitu dari 4,06 juta orang (Agustus 2021) turun menjadi 4,03 juta orang. Kondisi ini juga diikuti dengan penurunan share tenaga kerja lulusan PTV terhadap jumlah tenaga kerja secara nasional, yaitu dari 3,10 persen pada Agustus 2021 menjadi 2,97 persen pada Februari 2022.

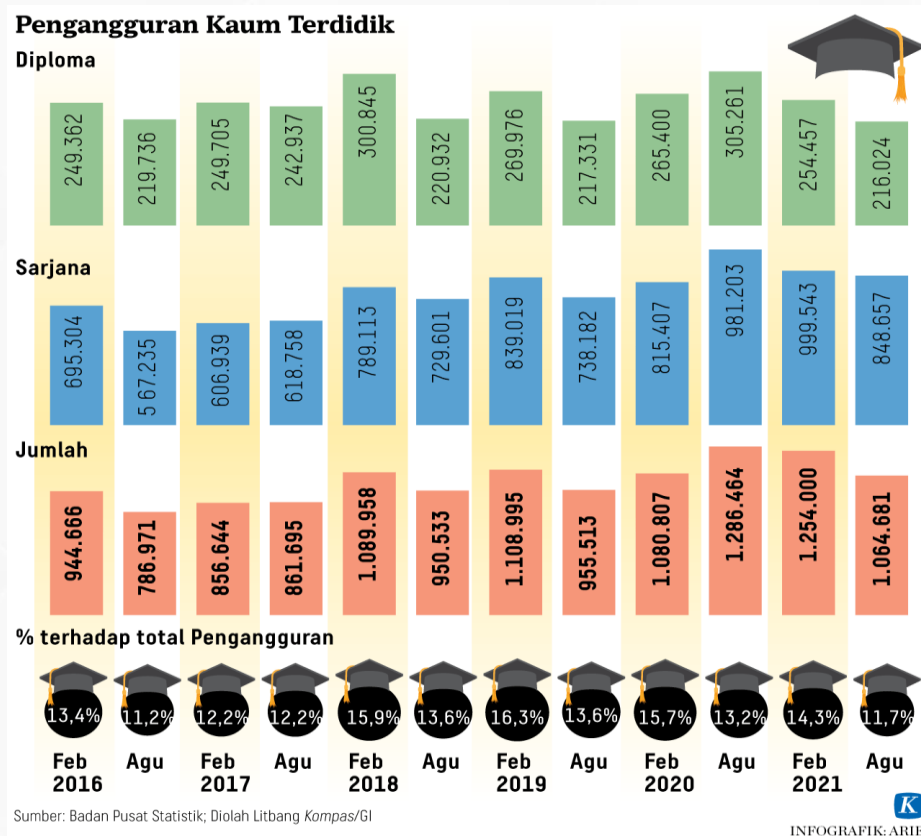


Gambar 1.1 Jumlah Tenaga Kerja Lulusan PT Vokasi  
Sumber: BPS, Sakernas Agustus 2020-Agustus 2021 dan Februari 2022

Hasil analisis BPS pada angka melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi vokasi (D1-D4) dari SMK menunjukkan peningkatan dari 1,65 persen menjadi 2,83 persen selama tahun 2016-2020. Akan tetapi, peningkatan ini tidak sebesar minat siswa SMK yang melanjutkan ke perguruan tinggi umum jenjang S1 (2,43 persen menjadi 10,40 persen). Hal ini menunjukkan bahwa siswa dari jenjang SMK kurang memiliki ketertarikan untuk melanjutkan jenjang pendidikan tinggi yang linear dengan jenjang sebelumnya.

Jumlah lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi/PTV (Diploma I/II/III dan Diploma IV) yang bekerja pada Agustus 2020 adalah sebanyak 4,25 juta orang, dengan proporsi perempuan (53,25 persen) lebih besar dibanding laki-laki (46,75 persen). Perkembangan jumlah lulusan PTV yang bekerja pada Februari 2021 mengalami sedikit penurunan sejumlah 140 ribu orang menjadi 4,11 juta orang, dengan proporsi perempuan yang masih mendominasi dibanding laki-laki.

Sementara dari sisi penyerapan di dunia kerja, masih banyak lulusan pendidikan tinggi vokasi yang belum terserap oleh dunia kerja. Data BPS menyebutkan bahwa lulusan pendidikan tinggi vokasi cukup besar menyumbang angka pengangguran.



Gambar 1.2 Pengangguran Kaum Terdidik  
Sumber: Badan Pusat Statistik

Berbagai program studi Pendidikan Tinggi Vokasi saat ini diselenggarakan pada jenjang Diploma 3 dan Diploma 4 di universitas, institut, politeknik dan akademi, serta program studi pendidikan vokasi jenjang Diploma 1 dan Diploma 2 di Akademi Komunitas. Rata-rata motif kuliah mahasiswa di politeknik/akademi komunitas karena ingin cepat mendapat pekerjaan dalam waktu studi yang relatif cepat yaitu 1, 2, atau 3 tahun. Untuk itu, pemberian beasiswa dan skema pendidikan dengan pembiayaan kuliah yang terjangkau atau bersubsidi industri bagi mahasiswa dari keluarga kurang mampu/menengah diperlukan dalam rangka peningkatan akses pendidikan.

Keberadaan industri dalam pendidikan vokasi telah menjadi keniscayaan. Keterkaitan itu sangat erat bahkan menjadisyarat mutlak karena hal itu selain memastikan relevansi pendidikan vokasi dengan kebutuhan industri juga dapat bersama-sama menanggung biaya pendidikan untuk mendidik mahasiswa hingga siap masuk ke dunia industri.

Untuk target sampai dengan tahun 2024, ada beberapa hal yang akan dilakukan revitalisasi yaitu:

1. Melibatkan pihak dunia kerja secara intens pada pendidikan vokasi, melalui kerja sama dengan industri dalam hal pengembangan kurikulum, pelatihan, praktik industri, pemagangan dan lain-lain;
2. Mengembangkan SDM, bukan hanya pimpinan lembaga pendidikan, tetapi juga dosen, tenaga kependidikan, dan teknisi/instruktur;
3. Meningkatkan status PT menjadi PT BLU atau PTN BH, sehingga dapat lebih leluasa dalam melakukan kerja sama dengan pihak dunia usaha, dunia industri dan dunia kerja, agar dapat meningkatkan kompetensilulusannya;



4. Melakukan pengembangan fleksibilitas kelembagaan sehingga dapat melaksanakan tugas lebih baik;
5. Melakukan perbaikan akreditasi/sertifikasi;
6. Meningkatkan jenjang program studi yang ada dari diploma tiga menjadi diploma empat;
7. Pemberian bantuan dan beasiswa.

Berikut adalah profil Pendidikan Tinggi Vokasi sampai dengan tahun 2021 yang didasarkan atas data PDDIKTI tahun 2020/2021.

1. Politeknik di seluruh Indonesia yang berstatus negeri terdapat 44 lembaga (21%), sedangkan untuk swasta terdapat 191 lembaga (79%);
2. Terdapat 12 lembaga politeknik yang telah berstatus Badan Layanan Umum (BLU);
3. Mahasiswa Politeknik sebanyak 207.755 orang, dimana sebanyak 121.724 orang (58.6%) bersekolah di politeknik berstatus negeri dan 86.031 orang (41.4%) bersekolah di politeknik berstatus swasta;
4. Akademi Komunitas berjumlah 37 lembaga, diantaranya 5 (22%) lembaga berstatus negeri dan 32 lembaga lainnya (78%) berstatus swasta;
5. Mahasiswa akademi komunitas total berjumlah 11.051 orang yang tersebar di akademi komunitas yang berstatus negeri sebanyak 1445 orang (13%) dan yang berstatus swasta sebanyak 9606 orang (86.9%);
6. Perguruan tinggi yang menyelenggarakan vokasi (UNISTA) terdapat 2.152 Lembaga dan mahasiswanya sebanyak 663.460 orang.



Gambar 1.3 Statistik Pendidikan Tinggi Vokasi

Sumber: PDDikti

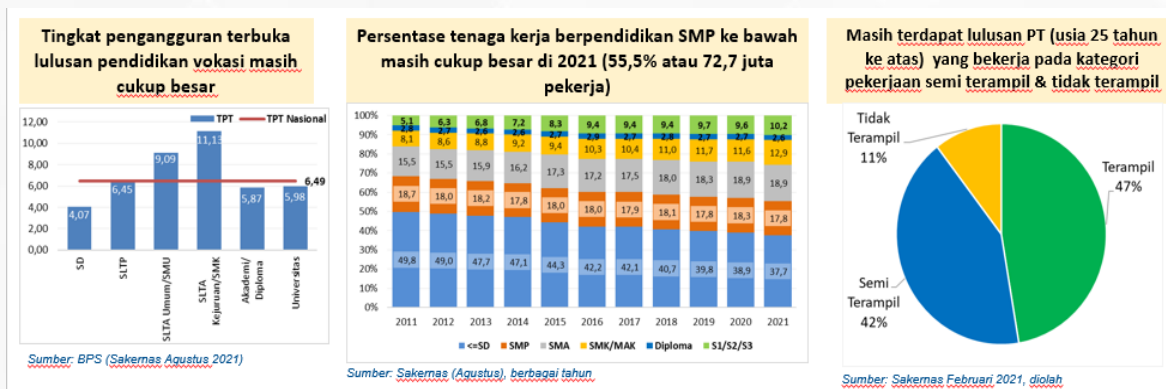
Kondisi politeknik dan AKN saat ini dari 49 lembaga sebanyak 5 lembaga sudah menjadi BLU, sedangkan 44 lembaga yang lain masih mengandalkan sumber anggaran APBN dan pengelolannya masih belum fleksibel sebagaimana Lembaga BLU. Terkait hal tersebut, pelaksanaan visi dan misi pendidikan politeknik sebagai bagian dari perguruan tinggi yang menghadirkan industri di dalam proses penyelenggaraannya menuntut tata kelola otonomi yang sesuai dan kondusif. Pengelolaan politeknik sebagai perguruan tinggi satker perlu didorong menjadi PTN BLU.

## 2. Analisis Kondisi Eksternal

### a. Tingkat Produktifitas Nasional

Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi bangsa Indonesia adalah produktivitas sumber daya manusia (SDM). Bangsa yang unggul dilihat dari tingginya tingkat produktivitas SDM-nya. Merujuk pada data Forum Ekonomi Dunia (*World Economic Forum/WEF*) pada tahun 2019 menunjukkan bahwa daya saing SDM Indonesia masih menduduki posisi yang rendah dibandingkan dengan negara-negara lainnya. Dalam *Global Competitiveness Report*, Indonesia berada di posisi ke 50 dari 141 negara di dunia.

Meski posisi tersebut relatif baik, namun Indonesia masih tertinggal dari negara-negara ASEAN lainnya, seperti Thailand (40), Malaysia (27), dan Singapura (1). Dari 13 indikator yang diukur dalam laporan WEF 2019 tersebut, terdapat dua indikator dengan nilai terendah yaitu kemampuan inovasi (38 poin) dan kompetensi sumber daya manusia (64 poin). Bahkan dalam kajian termutakhir WEF (2020), posisi Indonesia terkait daya saing keterampilan lulusan pendidikan dari berbagai jenjang sepanjang 2016-2020 termasuk rendah di antara negara-negara G20 lainnya.

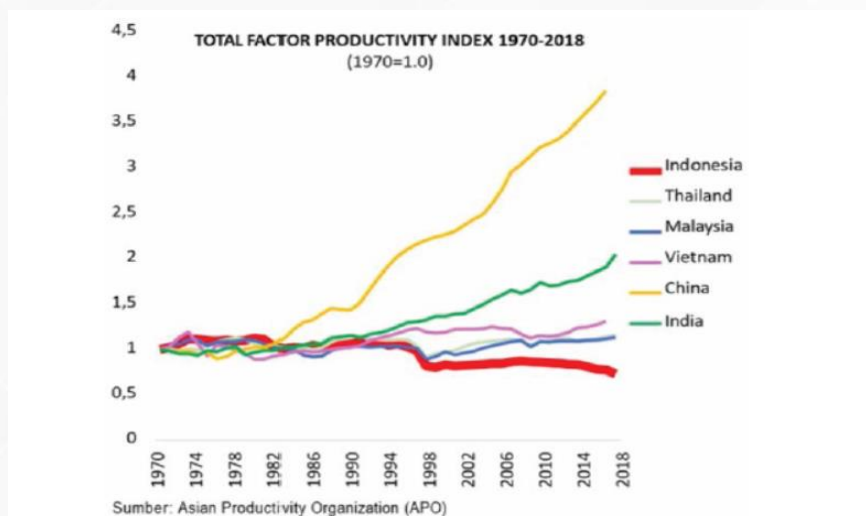


Gambar 1.4 Tingkat Pengangguran Terbuka Lulusan Pendidikan Vokasi  
Sumber: Badan Pusat Statistik

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).



Gambar 1.5 Indeks Produktivitas  
Sumber: Asian Productivity Organization

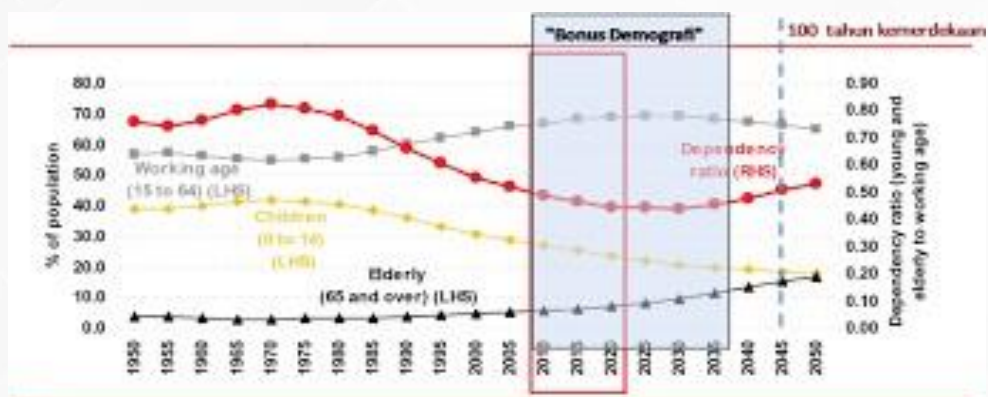
#### b. Kebutuhan Dunia Kerja

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 pada periode 15 tahun mendatang juga akan muncul dari bidang teknologi rekayasa, konstruksi, dan transportasi. Era digital yang telah berlangsung juga akan mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja.

Proyeksi kebutuhan tenaga kerja dari data Kementerian Perindustrian sampai dengan tahun 2020, komposisi kebutuhan tenaga kerja menurut subsektor industri diperkirakan relatif stabil. Pada tahun 2020 dibutuhkan 429 ribu tenaga kerja lulusan SMK dan pada tahun 2035 dibutuhkan 634 ribu tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja berpendidikan SMK tersebut berasal dari sektor yang mendukung industri 4.0 (makanan-minuman, tekstil dan pakaian jadi, otomotif, elektronik dan kimia termasuk farmasi) dan sektor unggulan untuk mendukung produktivitas dan daya saing (pertanian, perikanan dan kemaritiman, kehutanan, energi, pariwisata, ekonomi kreatif, transportasi, perdagangan, dan jasa keuangan).

## 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 daripada 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.



Gambar 1.6 Peta Pertumbuhan Usia Produktif sebagai Bonus Demografi  
Sumber: Badan Pusat Statistik

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 terobosan berkat kemajuan teknologi baru diantaranya: (1) robot kecerdasan buatan (artificial intelligence robotic), (2) teknologi nano, (3) bioteknologi, dan (4) teknologi komputerkuantum, (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. 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 yang bersifat repetitif, pekerjaan-pekerjaan analitis dari beragam profesi seperti dokter, pengacara, analis keuangan, konsultan pajak, wartawan, akuntan, hingga

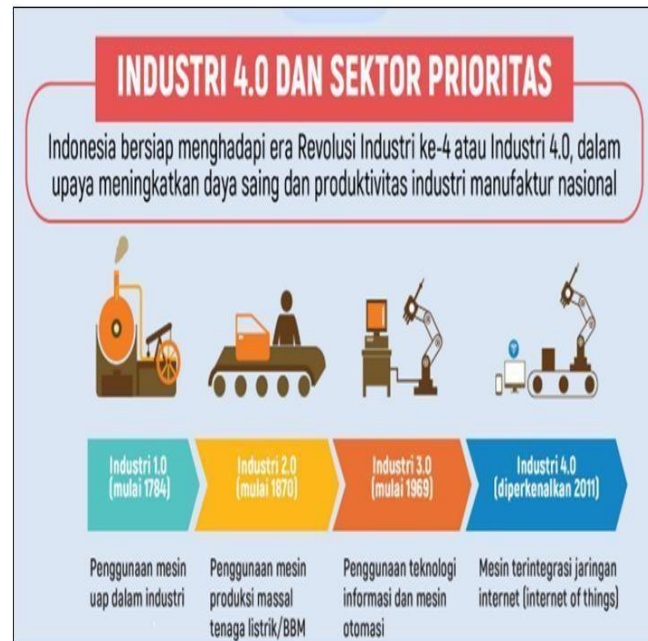


***“The Fourth industrial revolution seem to be creating fewer jobs in new industries than previous revolution”***

penerjemah. Dengan kemajuan teknologi *machine learning*, *AI*, *big data analytics*, *IoT*, hingga 3D printing, maka pekerjaan akan bergeserdari *-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**

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 kerjadan 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 diseluruh 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.

*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).

- c. *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.
- d. 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.
- e. 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*

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-negara maju. 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. 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.

## 5. 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 pangandan energi dunia. Berbagai bahan pokok dapat tumbuh subur di Indonesia, begitupula 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 usahadan 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.

## G. Tantangan dan Permasalahan

Beberapa tantangan yang dihadapi dalam pengembangan Pendidikan Tinggi Vokasi di Indonesia diantaranya yaitu:

1. Belum optimalnya pengelolaan sumberdaya pembelajaran di perguruan tinggi vokasi untuk pengembangan produk pembelajaran, dimana saat ini tercatat hanya 5 (lima) Politeknik Negeri yang berstatus Badan Layanan Umum, yang memiliki kemampuan merespon permintaan penciptaan produk standar secara cepat untuk keperluan sektor Pendidikan dan komersial.
2. Perlunya melakukan Revitalisasi sarpras dan infrastruktur pembelajaran Pendidikan vokasi untuk menyesuaikan evolusi bisnis dan industri. Bantuan investasi secara berkelanjutan untuk menyesuaikan peralatan pembelajaran pada perguruan tinggi negeri yang ditargetkan untuk menyediakan layanan Pendidikan Vokasi yang terjangkau dan berkualitas. Revitalisasi Peralatan pembelajaran dari sumber pembiayaan APBN telah dilakukan untuk 12 (dua belas) politeknik negeri pilot project untuk pengembangan kurikulum dual system dan teaching factory, sedangkan sisa 31 (tiga puluh satu) politeknik negeri dan 3 (tiga) akademi komunitas negeri membutuhkan peningkatan sarpras untuk pembelajaran dan tempat uji kompetensi (TUK) yang layak untuk mendapatkan sertifikasi keahlian pada level dasar.
3. Terdapat ketimpangan kapasitas penyelenggaraan prodi vokasi di Indonesia yang dipengaruhi oleh belum terciptanya *link and match* yang berjalan secara harmonis antara perguruan tinggi dengan industri. Kebutuhan industri berjalan secara cepat mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar secara global, sedangkan penyelenggaraan prodi vokasi di Indonesia masih belum fleksible mengikuti perubahan dan perkembangan tersebut, hal ini dapat dilihat dari sisi penyusunan kurikulum yang belum dapat menyesuaikan dengan kebutuhan industri. Kompetensi tenaga pendidik vokasi masih belum banyak yang mempunyai pengalaman profesional, ini terjadi karena sebagian besar dosen yang mengajar di vokasi berlatar belakang pendidikan dari akademik bukan dari vokasi yang secara langsung berpengaruh pada cara mengajar yang berbasis teori padahal pendidikan vokasi lebih banyak berbasis praktik.
4. Diperlukan dukungan dalam pengembangan nomenklatur program studi vokasi. Namun dalam pelaksanaannya masih dirasa kaku karena beberapa syarat yang harus dipenuhi dalam merubah, membuka, dan atau menutup program studi yang ada tidak dapat dipenuhi secara cepat butuh waktu untuk menyesuaikan, berbanding terbalik dengan kebutuhan industri yang cepat menyesuaikan dengan kemajuan teknologi dan tuntutan kebutuhan pasar secara global.
5. Belum optimalnya pengembangan sistem pembelajaran vokasi untuk menjangkau peserta didik di wilayah 3T. Sistem pembelajaran vokasi saat ini masih terfokus pada beberapa wilayah, belum tersebar secara merata di seluruh wilayah Indonesia khususnya di wilayah 3T, padahal banyak



kearifan lokal di wilayah tersebut yang dapat dikembangkan dan membuka lahan pekerjaan baru yang banyak menyerap tenaga kerja.

Secara umum dari sisi relevansi, peningkatan mutu Pendidikan Tinggi Vokasi membutuhkan kerjasama dan antara pihak perguruan tinggi dan industri dalam proses pembelajaran dan penyerapan lulusan, seringkali mismatch kompetensi lulusan pendidikan tinggi dengan dunia kerja terjadi karena penyelenggara pendidikan merasa mampu untuk melihat kebutuhan industri dengan menyusun kurikulum sendiri tanpa berkomunikasi dengan pihak industri. Sementara industri merasa lulusan pendidikan vokasi masih belum siap kerja, sehingga banyak saat ini perusahaan yang menyelenggarakan sekolah kejuruan atau perguruan tinggi sendiri untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya. Sehingga, hubungan diperlukan partisipasi aktif pihak industri dengan perguruan tinggi untuk mendorong perbaikan kualitas sumber daya manusia di tanah air.



# BAB II

## Tujuan dan Sasaran



Direktorat Kelembagaan dan  
Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi



lembagavokasi



kelembagaanvokasi





## BAB II

### TUJUAN DAN SASARAN (VISI, MISI, DAN TUJUAN)

#### A. Tujuan dan Indikator Kinerja Tujuan

Perumusan tujuan dan sasaran Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi, Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi didasarkan 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 konkret 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:



**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

**Visi dan Misi Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi,** Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi adalah mendukung Visi dan Misi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Tahun 2020-2024.

Langkah dalam mewujudkan visi dan misi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi maka dirumuskan tujuan dan Indikator Kinerja Tujuan (IKT) Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi, Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi yang lebih konkret untuk menggambarkan ukuran dapat terlaksananya misi dan tercapainya visi Kemendikbudristek. Tujuan Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi, Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi mengikuti apa yang menjadi tujuan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi sebagai berikut:

**Tabel 2.2** Tujuan Strategis, Indikator Kinerja Tujuan, dan Target Keberhasilan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, Kemendikbudristek

Tujuan Strategis		Indikator Kinerja Tujuan		Target Keberhasilan 2024
T2	Penguatan mutu dan relevansi pendidikan yang berpusat pada perkembangan peserta didik yang berkarakter	IKT 2.1	Persentase lulusan pendidikan vokasi yang mendapatkan pekerjaan/ berwirausaha dalam 1 tahun setelah kelulusan dengan gaji/pendapatan minimum 1x UMP	47,77%
T4	Penguatan sistem tata kelola pendidikan, kebudayaan, ilmu pengetahuan, dan teknologi yang partisipatif, transparan, dan akuntabel	IKT 4.1	Predikat SAKIP kemendikbudristek	A



Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi mengampu dua Tujuan, yaitu T2. Penguatan mutu dan relevansi pendidikan yang berpusat pada perkembangan peserta didik yang berkarakter, dengan di dukung satu Indikator Kinerja Tujuan (IKT) Persentase lulusan pendidikan vokasi yang mendapatkan pekerjaan/ berwirausaha dalam 1 tahun setelah kelulusan dengan gaji/pendapatan minimum 1x UMP. Dan Tujuan Strategis T4. Penguatan sistem tata kelola pendidikan, kebudayaan, ilmu pengetahuan, dan teknologi yang partisipatif, transparan, dan akuntabel, dengan di dukung satu Indikator Kinerja Tujuan (IKT) Predikat SAKIP kemendikbudristek.

**1. Tujuan 2 (T2) : Penguatan mutu dan relevansi pendidikan yang berpusat pada perkembangan peserta didik yang berkarakter.**

Pembelajaran yang berkualitas terwujud dari aktivitas yang mampu mengoptimalkan potensi diri (hard skill/soft skill) peserta didik yang diperlukan dalam memenuhi tantangan dunia kerja. Kualitas pembelajaran juga dikaitkan dengan pemenuhan kebutuhan dan tantangan (kompetensi & karakter) sebagai tenaga kerja di kemudian hari, sehingga kualitas pembelajaran di dalam kelas harus memiliki relevansi dengan dunia kerja. Relevansi Pendidikan yang dimaksud adalah terdapat keterkaitan antara kompetensi yang diperoleh peserta didik merupakan hasil dari proses pembelajaran disekolah yang disesuaikan kebutuhan dunia kerja (penerapan konsep link and match dengan dunia kerja). Di mana kurikulum disusun bersama dengan industri, keterlibatan profesional industri untuk dapat memberikan materi serta pendampingan kegiatan teaching factory, fasilitas praktik/laboratorium yang sesuai keterampilan keahlian yang diampu, dan optimalisasi sumber daya (resources) bagi peningkatan manfaat bagi semua pemangku kepentingan yang terlibat.

Keberhasilan pendidikan vokasi salah satunya diukur dari lulusan yang cepat bekerja dan atau berwirausaha dengan gaji/pendapatan minimum 1 kali Upah Minimum Provinsi (UMP). Hal ini untuk mengetahui efektivitas dan indeks keberhasilan pendidikan vokasi dalam menghasilkan lulusan siap kerja, sehingga perlu dihitung persentase lulusan vokasi dalam satu tahun yang bekerja atau berwirausaha.

Lulusan pendidikan vokasi bekerja yang dihitung adalah peserta didik yang lulus kemudian bekerja atau berwirausaha dalam satu tahun setelah kelulusan berbanding dengan jumlah lulusan selama setahun tersebut. Data ini didapatkan melalui BPS dari hasil pelaksanaan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dikomparasikan dengan data internal Ditjen Pendidikan Vokasi melalui tracer study dan BKK (Bursa Kerja Khusus).

Kategori lulusan pendidikan vokasi yang bekerja adalah lulusan yang tercatat maupun yang ikut dalam proses produksi sebagai tenaga kerja di dunia kerja. Sementara yang berwirausaha adalah lulusan yang atas inisiatifnya mendirikan suatu usaha yang dikelola sendiri. Untuk menghasilkan lulusan siap bekerja atau berwirausaha pada bidang keahlian menengah dan tinggi, perlu melakukan peningkatan terhadap kualitas pendidik dan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan baik SMK, lembaga kursus dan pelatihan maupun Pendidikan Tinggi Vokasi.





Saat ini ragam dan jenis pekerjaan baru mulai muncul dan menggantikan pekerjaan lama. Pada setiap jenis pekerjaan, keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan mengalami perubahan. Perubahan ini membutuhkan pekerja yang bekerja pada level bidang keahlian menengah dan tinggi. Peningkatan kualitas SDM diharapkan mampu menciptakan tenaga kerja yang dinamis, produktif, menguasai ilmu pengetahuan, dan teknologi, sesuai dengan kebutuhan pasar dan industri 4.0. Targetnya, pada 2024 Indonesia mampu menciptakan 80% lulusan perguruan tinggi siap kerja, sekitar 52% angkatan kerja telah memiliki pendidikan menengah ke atas, serta sekitar 2 juta orang adalah lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi yang telah bersertifikat kompetensi. Kebijakan ini digunakan dalam rangka mendapatkan umpan balik dari lulusan pendidikan vokasi untuk perbaikan sistem tata kelola pendidikan vokasi yang adaptif, responsif, dan implementatif terhadap kebutuhan tenaga kerja di dunia industri.

Pada tahun 2020 sebagai baseline terdapat lulusan pendidikan vokasi yang terserap bekerja adalah 36,57% dan diharapkan sampai dengan tahun 2024 bertambah menjadi 47,77%. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh adanya pemerataan mutu layanan pendidikan vokasi di semua jenjang (SMK, Lembaga Kursus dan Pelatihan, dan Pendidikan Tinggi Vokasi) di seluruh Indonesia.

## **2. Tujuan 4 (T4) : Penguatan sistem tata kelola pendidikan, kebudayaan, ilmu pengetahuan, dan teknologi yang partisipatif, transparan, dan akuntabel.**

Kemendikbudristek sebagai kementerian teknis di bidang pendidikan 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 satuan kerja dilingkungan Ditjen Pendidikan Vokasidilakukan secara partisipatif melibatkan berbagai lini dan pemangku kepentingan dalam rangka peningkatan kinerja tiap unit kerja/antara satuan kerja dengan baik.

Penerapan akuntabilitas mulai dari perencanaan (rencana strategis dan perjanjian kinerja), pengukuran kinerja, pengelolaan kinerja, pelaporan kinerja, review, dan evaluasi kinerja. Hal tersebut tercerminkan pada predikat SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) yang diperoleh dari hasil penilaian oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN dan RB).

## **B. Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program**

Untuk mendukung ketercapaian tujuan dan indikator kinerja tujuan (IKT) Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi, Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi merumuskan beberapa sasaran untuk menggambarkan ukuran terlaksananya misi dan tercapainya visi kementerian, dapat dijabarkan sebagai berikut:



**Tabel 2.3** Tujuan dan Sasaran Ditjen Pendidikan Vokasi

Tujuan	Sasaran
T.1 Perluasan akses pendidikan bermutu bagi peserta didik yang berkeadilan dan inklusif	SP Meningkatnya partisipasi pendidikan tinggi
	SK Meningkatnya pemerataan kesempatan perguruan tinggi penyelenggara pendidikan vokasi
T.2 Penguatan mutu dan relevansi pendidikan yang berpusat pada perkembangan peserta didik yang berkarakter	SP Meningkatnya mutu dan relevansi lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja
	SK Meningkatnya kompetensi lulusan SMK yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja penyelenggarapendidikan vokasi
	SK Meningkatnya relevansi pembelajaran SMK dengan kebutuhan dunia kerja
	SK Meningkatnya lulusan perguruan tinggi penyelenggara pendidikan vokasi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja
	SK Meningkatnya kualitas pendidik dan tenaga kependidikan perguruan tinggi penyelenggara pendidikan vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja
	SK Meningkatnya Program Studi Vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja
	SK Meningkatnya lulusan kursus dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja
	SK Meningkatnya lembaga kursus dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja
	SK Meningkatnya satuan pendidikan vokasi yang menerapkan kerja sama dengan DUDI
	SK Meningkatnya mutu pendidikan dan pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan vokasi
T.3 Peningkatan produktivitas, riset, inovasi, dan ilmu pengetahuan perguruan tinggi	SP Meningkatnya riset, inovasi dan ilmu pengetahuan dari PT Vokasi
	SK Meningkatnya pemanfaatan hasil riset PT Vokasi
	SK Meningkatnya kualitas hasil riset PT Vokasi
T.4 Penguatan sistem tata kelola pendidikan, kebudayaan, ilmu pengetahuan, dan teknologi yang partisipatif, transparan, dan akuntabel	SP Terwujudnya tata kelola Kemendikbudristek yang berkualitas
	SK Meningkatnya tata kelola Satuan Kerja di lingkungan Ditjen Pendidikan Vokasi
	SP Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi Kemendikbudristek
	SK Meningkatnya tata kelola Satuan Kerja di lingkungan Ditjen Pendidikan Vokasi



Dari tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi mengampu dua tujuan sesuai dengan tugas dan fungsinya, yaitu:

**Tabel 2.4** Tujuan dan Sasara Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi

Tujuan	Sasaran
T.2 Penguatan mutu dan relevansi pendidikan yang berpusat pada perkembangan peserta didik yang berkarakter	SP Meningkatnya mutu dan relevansi lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja
	SK Meningkatnya kualitas pendidik dan tenaga kependidikan perguruan tinggi penyelenggara pendidikan vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja
	SK Meningkatnya Program Studi Vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja
T.4 Penguatan sistem tata kelola pendidikan, kebudayaan, ilmu pengetahuan, dan teknologi yang partisipatif, transparan, dan akuntabel	SP Terwujudnya tata kelola Kemendikbudristek yang berkualitas
	SK Meningkatnya tata kelola Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi
	SP Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi Kemendikbudristek
	SK Meningkatnya tata kelola Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi

Sebagai pengukuran ketercapaian sasaran Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi melakukan penyusunan Indikator Kinerja Sasaran (IKS) sebagai berikut:

**Tabel 2.5** Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi

Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran
SP.1 Meningkatnya partisipasi pendidikan tinggi	IKP 1.5.1 Persentase peningkatan mahasiswa perguruan tinggi vokasi
SP.2 Meningkatnya mutu dan relevansi lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja	IKP 2.6.1 Persentase lulusan SMK yang bekerja/berwirausaha dalam satu tahun setelah kelulusan dengan gaji/pendapatan minimum sebesar 1x UMP
	IKP 2.6.2 Persentase lulusan Perguruan Tinggi Penyelenggara Pendidikan vokasi yang bekerja/berwirausaha dalam satu tahun setelah kelulusan dengan gaji/pendapatan minimum sebesar 1,2x UMP
	IKP 2.6.3 Persentase lulusan kursus dan pelatihan yang memiliki pekerjaan atau berwirausaha
	IKP 2.6.4 Persentase satuan pendidikan yang menerapkan pembelajaran berkualitas, penjaminan mutu, dan kerja sama dengan Dunia Kerja

Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran
SP.3 Meningkatnya riset, inovasi dan ilmu pengetahuan dari PT Vokasi	IKP 4.1.3 Jumlah keluaran penelitian PT Vokasi yang diterapkan oleh masyarakat
SP.4 Terwujudnya tata kelola Kemendikbudristek yang berkualitas	IKP 5.3.7 Predikat SAKIP Ditjen Pendidikan Vokasi
SP.5 Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi Kemendikbudristek	IKP 5.4.5 Jumlah Satker di Ditjen Pendidikan Vokasi mendapatkann predikat ZI-WBK/WBBM

Dari sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran (IKS) yang disusun oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi mengampu dua sasaran dan dua Indikator Kinerja Sasaran (IKS), yaitu:

**Tabel 2.6** Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran  
Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi

Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Target Keberhasilan 2024
SP.2 Meningkatnya mutu dan relevansi lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja	IKP 2.6.2 Persentase lulusan Perguruan Tinggi Penyelenggara Pendidikan vokasi yang bekerja/berwirausaha dalam satu tahun setelah kelulusan dengan gaji/pendapatan minimum sebesar 1,2x UMP	50,37%
SP.4 Terwujudnya tata kelola Kemendikbudristek yang berkualitas	IKP 5.3.7 Predikat SAKIP Ditjen Pendidikan Vokasi	A (Predikat)

**1. Sasaran Program 2 (SP.2): Meningkatnya mutu dan relevansi lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.**

Peningkatan mutu dan relevansi lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja diperoleh melalui proses pembelajaran bermutu yaitu mendekatkan keterampilan pada keahlian tertentu yang dibutuhkan oleh dunia kerja supaya dapat dirasakan secara langsung, baik melalui penyesuaian kurikulum pendidikan berbasis industri, proses pemagangan dan teaching factory pada sekolah. Pendidikan dan pelatihan vokasi berstandar dunia kerja ditandai dengan: pendidik, dan tenaga kependidikan yang berkompetensi, bermitra strategis dengan dunia kerja sehingga dapat melahirkan kerja sama saling menguntungkan untuk menghasilkan kurikulum implementasi, pemagangan, dan pemanfaatan resources secara optimal dalam konteks kerja sama professional.



Lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi diharapkan akan memperoleh pekerjaan dan atau mampu menjadi pelaku usaha dengan berwirausaha. Untuk berwirausaha, semestinya peserta didik tersebut perlu mengembangkan potensi bidang keahliannya dan menciptakan kesiapan kerja baik dalam bentuk pemikiran dan aksinya.

Sasaran program pendidikan vokasi yakni meningkatnya persentase lulusan vokasi yang bekerja/berwirausaha dalam satuan tahun setelah kelulusan dengan gaji/pendapatan berstandar minimal sebesar 1 kali UMP bagi lulusan SMK, gaji/pendapatan minimal 1,2 kali UMP bagi lulusan Pendidikan Tinggi Vokasi mencerminkan tingginya nilai kompetensi yang diberikan lulusan vokasi terhadap produktivitas kerja bagi perusahaan yang merekrutnya.

Untuk medeteksi keberhasilan program yaitu lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi yang memperoleh pekerjaan dan berwirausaha dalam satu tahun setelah kelulusan, maka dilakukan kegiatan tracer study/riset evaluasi. Riset evaluasi perlu disosialisasikan sejak peserta didik masih berada di satuan pendidikan sehingga ketika telah lulus mempunyai kesadaran diri untuk mengikuti kebijakan ini. Keberadaan status SMK sebagai Pusat Keunggulan (SMK PK) diharapkan dapat melakukan pengembangan kompetensi pendidik serta tenaga kependidikan vokasi yang memiliki sertifikat industri, melakukan kerja samadengan industri, penyelarasan kurikulum berstandar industri, sarana prasarana berstandar industri, dan terakreditasi oleh industri dan kemudian dapat dilakukan sebagai tempat pemagangan, tempat diklat masyarakat, pendidik dan tenaga kependidikan, TUK, memperoleh dana bantuan pelatihan, penguatan produksi dan jasa. Disamping itu SMK PK menjadi penggerak transformasi Pendidikan melalui pengimbasan praktik baik bagi SMK disekitarnya.

Satuan Pendidikan vokasi harus dapat menerapkan proses pembelajaran yang berkualitas, melaksanakan penjaminan serta pengembangan mutu Pendidikan, serta memiliki kerja sama erat dengan dunia kerja. Dalam mendukung terciptanya kondisi tersebut dibutuhkan peran dari Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan vokasi(BBPPMPV) dan Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan vokasi (BPPMPV) secara optimal.

## **2. Sasaran Program 4 (SP 4): Meningkatnya akuntabilitas layanan dan pengelolaan anggaran pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi.**

Terwujudnya akuntabilitas layanan dan pengelolaan anggaran pendidikan, kebudayaan, riset dan teknologi yang baik di dalam Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi adalah suatu keharusan dan tentu hal ini memerlukan partisipasi aktif antara pemerintah dan masyarakat.

Indeks Reformasi Birokrasi merupakan salah satu indikator pencapaian terwujudnya tata kelola yang baik dan hasil pelaksanaan kegiatan pada delapan area perubahan reformasi birokrasi. Selain itu juga terdapat hasil penilaian tingkat akuntabilitas kinerja yang berupa SAKIP, yang nanti hasilnya menentukan satker tersebut berada pada tingkat predikat.



Strategi Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi untuk mencapai layanan publik yang prima melalui :

- Pengembangan sistem pemerintahan berbasis elektronik untuk meningkatkan akuntabilitas dan efisiensi tata Kelola seperti: otomatisasi persuratan, pengadaan barang/jasa, dan proses kepegawaian;
- Memperkuat pengelolaan pembiayaan Pendidikan untuk memaksimalkan kontribusi pembiayaan dalam pencapaian sasaran Pendidikan di bidang akses dan mutu;
- Mengembangkan kerja sama dengan sektor swasta, masyarakat, dan mitra pembangunan untuk menumbuhkembangkan penguatan pendanaan pendidikan.

Dari cascading diatas Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi memiliki Tujuan, Indikator Tujuan, dan Target Keberhasilan sampai tahun 2024 sebagai berikut:

**Tabel 2.7** Tujuan, Indikator Kinerja Tujuan, dan Target Keberhasilan Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi

Tujuan	Indikato Kinerja Tujuan	Target Keberhasilan 2024
T2. Penguatan mutu dan relevansi pendidikan yang berpusat pada perkembangan peserta didik yang berkarakter	Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan perguruan tinggi penyelenggara pendidikan vokasi yang memiliki pengalaman kerja atau tersertifikasi di industri	200
	Jumlah program studi vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja	130
T4. Penguatan sistem tata kelola pendidikan, kebudayaan, ilmu pengetahuan, dan teknologi yang partisipatif, transparan, dan akuntabel	Predikat SAKIP Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi	A
	Nilai Kinerja Anggaran (NKA) atas pelaksanaan RKA/KL Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi	94

### C. Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Kegiatan

Untuk mendukung ketercapaian tujuan dan indikator kinerja sasaran (IKS) Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi merumuskan beberapa sasaran kegiatan (SK) dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) untuk mencapai visi-misi Kementerian. SK dan IKK Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi sebagai berikut:



**Tabel 2.8** Misi, Tujuan Strategis, dan Sasaran Kegiatan  
Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi

Misi	Tujuan Strategis	Sasaran Kegiatan
Penguatan mutu dan relevansi pendidikan yang berpusat pada perkembangan peserta didik yang berkarakter	Meningkatnya mutu dan relevansi lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja	Meningkatnya kualitas pendidik dan tenaga kependidikan perguruan tinggi penyelenggara pendidikan vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja
		Meningkatnya Program Studi Vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja
Meningkatkan tata kelola Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi yang transparan dan akuntabel	Penguatan sistem tata kelola pendidikan, kebudayaan, ilmu pengetahuan, dan teknologi yang partisipatif, transparan, dan akuntabel	Meningkatnya tata kelola Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi

**1. Sasaran Kegiatan 1 (SK 1): Meningkatnya kualitas pendidik dan tenaga kependidikan perguruan tinggi penyelenggara pendidikan vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.**

Terwujudnya kualitas pendidik dan tenaga kependidikan perguruan tinggi penyelenggaraan Pendidikan vokasi bagi dosen, pranata laboratorium Pendidikan (PLP), dan pimpinan perguruan tinggi vokasi.

Kriteria Pendidikan dan tenaga kependidikan yang tersertifikasi di industri adalah Mengikuti pelatihan sertifikasi kompetensi berbasis standar industri dalam rangka upskilling dan reskilling keterampilan tenaga pendidik di perguruan tinggi dan Memperoleh sertifikat kompetensi terstandar industri yang dapat diberikan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP).

**Tabel 2.9** Sasaran Kegiatan 1 Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi 2022-2024

SK 1	Meningkatnya kualitas pendidik dan tenaga kependidikan perguruan tinggi penyelenggara pendidikan vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja	Satuan	Baseline	Target Sasaran		
				2022	2023	2024
IKK 1.1	Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan perguruan tinggi penyelenggara pendidikan vokasi yang memiliki pengalaman kerja atau tersertifikasi di industri	Orang	300	100	150	200



## 2. Sasaran Kegiatan 2 (SK 2): Meningkatnya Program Studi Vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja

Dalam rangka memfasilitasi dan mendorong peningkatan kualitas pembelajaran program studi vokasi melalui kemitraan strategis dengan dunia kerja, maka diberikan bantuan sarana-prasarana pendidikan dan pengembangan kapasitas dan kompetensi dosen dan praktisi dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja lainnya, dan diharapkan dapat meningkatkan relevansi kompetensi lulusannya sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Jumlah program studi vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja yang Memiliki rekam jejak kerjasama dengan dunia kerja, Terdapat program rekrutmen lulusan oleh dunia kerja hasil kerjasama link and match, Memiliki hasil riset terapan yang diterapkan di dunia kerja, Prodi memiliki sumber daya manusia (dosen tetap dan dosen tamu) yang telah tersertifikasi sebagai instruktur oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) atau lembaga sertifikasi mandiri yang diakui pemerintah.

**Tabel 2.10** Sasaran Kegiatan 2 Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi 2022-2024

SK 2	Meningkatnya Program Studi Vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja	Satuan	Baseline	Target Sasaran		
				2022	2023	2024
IKK 2.1	Jumlah program studi vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja	Lembaga	113	120	125	130

## 3. Sasaran Kegiatan 3 (SK 3): Meningkatnya tata kelola Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi.

Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi 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 Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi yang partisipatif melibatkan para pemangku kepentingan dalam rangka peningkatan kualitas layanan. Layanan dan program di Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi dapat di akses oleh masyarakat dan dapat di akses secara mudah. Penerapan 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 2.11** Sasaran Kegiatan 3 Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi 2022-2024

SK 3	Meningkatnya tata kelola Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi	Satuan	Baseline	Target Sasaran		
				2022	2023	2024
IKK 3.1	Predikat SAKIP Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi	Predikat	-	BB	BB	A
IKK 3.2	Nilai Kinerja Anggaran (NKA) atas pelaksanaan RKA/KL Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi	Nilai	-	93	94	94



# BAB III

## Arah Kebijakan, Strategi, Kerangka Regulasi, Kerangka Kelembagaan Pendidikan Vokasi

## BAB III

# ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, KERANGKA KELEMBAGAAN PENDIDIKAN VOKASI

### 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, diantaranya:

**Arahan Presiden Terkait Pengembangan Pendidikan Tinggi Vokasi**

- **Pembelajaran dari pelaku industri: memperbesar bobot SKS dalam belajar dari praktisi industri**
- **Magang di industri, bahkan *tenant* industri di dalam kampus (TeFa) harus ditambah, serta mengajak organisasi praktisi.**
- **Ajak industri untuk mendidik dengan kurikulum industri, bukan dengan kurikulum dosen.**

Arahan Presiden, 27 Juli 2021

- Penambahan jumlah lulusan vokasi, memiliki sertifikat tenaga terampil, tambah *teaching factory*
- Ratas, 15 Maret 2018
- Praktisi mengajar di SMK dan Politeknik
- Revitalisasi pendidikan vokasi skala besar sesuai dengan kebutuhan industri dan perkembangan teknologi.
- Ratas 21 November 2018
- Pendidikan dan pelatihan vokasi agar dikerjakan secara besar-besaran.
- Kelembagaan, pola pendidikan dan pelatihan vokasi harus melibatkan swasta dan korporasi karena mereka merupakan pengguna SDM (link and match).
- Ratas 16 Mei 2019
- Mendorong industri dalam kawasan industri dan UMKM untuk bekerja sama dengan pendidikan vokasi.
- Kesempatan magang minimal 1 (satu) semester bagi mahasiswa.
- Arahan Presiden, 26 Agustus 2020

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:

1. 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.
2. Kemendikbudristek diminta dapat meningkatkan sinergi antara lembaga pendidikan tinggi dengan dunia insustri untuk pengembangan sumber daya manusia yang siap kerja dengan membuka seluas-luasnya kesempatan magang minimal 1 (satu) semester bagi mahasiswa.
3. Pembelajaran dengan melibatkan pelaku industri, magang di industri, harus difailitasi dalam sistem pembelajaran, termasuk dengan memperbesar bobot SKS dalam belajar yang diperoleh dari praktisi industri.
4. Mentor dari pelaku industri, magang di industri, bahkan tenaga industri didalam kampus harus ditambah, serta mengajak organisasi praktisi.
5. 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 melibatkan 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. 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 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. Oleh karena itu, strategi untuk meningkatkan kompetensi melalui penguatan soft skills, karakter, dan hard skills 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.

Transformasi Ditjen Pendidikan Vokasi ini bertujuan utama untuk semakin memaksimalkan upaya persiapan sumber daya manusia yang membutuhkan tenaga tenaga terampil yang ahli di bidangnya dalam menghadapi era revolusi industri 4.0. Untuk itu, masing-masing unit di wilayah Ditjen Pendidikan Vokasi menetapkan sejumlah strategi dalam upaya maksimalisasi ketercapaian target kerja pada periode 2020-2024.

Salah satu transformasi Ditjen Pendidikan Vokasi adalah penguatan pada Pendidikan Tinggi Vokasi dimana pendidikan tinggi vokasi berfokus pada penguasaan keahlian terapan tertentu. Dalam proses pembelajarannya, vokasi meliputi pendidikan Diploma (Diploma 1, Diploma 2, Diploma 3, dan Diploma 4) yang setara dengan pendidikan akademik strata 1 atau S1. Keunggulan Pendidikan Tinggi Vokasi jika dibandingkan dengan pendidikan tinggi akademik meliputi keberadaan beberapa hal berikut: 1) *teaching factory*; 2) *link & match* industri; 3) lebih banyak praktik; 4) program magang bersertifikat; 5) penerapan *project based learning*.

Para mahasiswa Pendidikan Tinggi Vokasi diberikan keterampilan khusus yang menjadi bekalnya di masa depan, yaitu pengalaman kerja. Para mahasiswa ini akan menyandang gelar vokasi atau gelar ahli madya yang pada saat kelulusan mereka bertanggung jawab untuk merumuskan kebijakan pengembangan program tata kelola dan penjaminan mutu Pendidikan Tinggi Vokasi, dan melakukan



bimbingan teknis serta evaluasi pengelolaan Pendidikan vokasi guna menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi dan kompetensi untuk mendukung program pembangunan nasional dan peningkatan daya saing bangsa.

Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang kelembagaan dan sumber daya pada Pendidikan Tinggi Vokasi dan profesi yang berasal dari pendidikan vokasi. Penanganan urusan Pendidikan Tinggi Vokasi yang terkait fungsi kelembagaan dan sumber daya dilayani oleh unit Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi yang memiliki tugas untuk melaksanakan perumusan kebijakan dan standar, pelaksanaan kebijakan penjaminan mutu, fasilitasi penyelenggaraan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pembelajaran, peserta didik, kelembagaan, sarana prasarana, dosen dan tenaga kependidikan Pendidikan Tinggi Vokasi serta penyiapan pemberian izin penyelenggaraan perguruan tinggi vokasi yang diselenggarakan oleh masyarakat dan perwakilan negara asing atau lembaga asing serta urusan ketatausahaan Direktorat. Pelaksanaan tugas dan fungsi unit organisasi ini diarahkan agar mampu meningkatkan jumlah Perguruan Tinggi Vokasi yang bermutu dan pengembangan pendidikan profesi yang dibutuhkan sesuai proyeksi kebutuhan lulusan yang memiliki penguasaan keterampilan berstandar industri.

Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi menyelenggarakan fungsi:

- a) Penyiapan perumusan kebijakan di bidang kelembagaan dan sumber daya pada Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi;
- b) Pelaksanaan kebijakan di bidang kelembagaan dan sumber daya pada Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi;
- c) Pelaksanaan penjaminan mutu di bidang kelembagaan dan sumber daya pada Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi
- d) Pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan kompetensi vokasional dosen vokasi, pendidik vokasi lainnya, dan tenaga kependidikan vokasi pada Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi;
- e) Fasilitasi di bidang kelembagaan dan sumber daya pada Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi;
- f) Fasilitasi di bidang pembinaan kompetensi vokasional dosen vokasi, pendidik vokasi lainnya, dan tenaga kependidikan vokasi pada Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi;
- g) Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang kelembagaan dan sumber daya pada Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi;
- h) Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pembinaan kompetensi vokasional dosen vokasi, pendidik vokasi lainnya, dan tenaga kependidikan vokasi pada Pendidikan Tinggi Vokasi dan profesi;
- i) Penyiapan perumusan pemberian izin penyelenggaraan perguruan tinggi vokasi dan profesi yang diselenggarakan oleh masyarakat dan perwakilan negara asing atau lembaga asing;
- j) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang kelembagaan dan sumber daya Pendidikan Tinggi Vokasi; dan
- k) Pelaksanaan urusan ketatausahaan Direktorat.

Dengan tugas dan fungsi tersebut, maka Dit. KLSD PTV melaksanakan program-program yang dijabarkan sebagai berikut:

## 1. Dana Kompetitif Kampus (*Competitive Fund*)



Competitive fund Vokasi bertujuan untuk menyiapkan SDM unggul dan mendorong potensi capaian 8 IKU bagi perguruan tinggi vokasi. Program *Competitive Fund* (CF) TA 2022 diprioritaskan untuk beberapa hal di bawah ini:

- Memfasilitasi rancangan dan implementasi merdeka belajar-kampus merdeka dan kurikulum berbasis industri.
- Keberhasilan implementasi program CF menjadi salah satu unsur penilaian kinerja (IKU) PTV.
- Assessment process menggunakan sistem first come first serve dan deadline.
- Diprioritaskan untuk mendukung pengembangan Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) serta fokus bidang sektor industri prioritas pemerintah.

Program competitive fund bertujuan untuk memfasilitasi perguruan tinggi Penyelenggara pendidikan vokasi membuka Prodi D2 Jalur Cepat dan peningkatan D3 - D4/Sarjana Terapan. Program ini dilakukan untuk meningkatkan kerja sama dengan industri, yang meliputi pengembangan kurikulum, pelibatan praktisi mengajar, pemagangan dan penyaluran.

**Pada tahun 2021, Competitive Fund Vokasi telah mendanai upaya transformatif Prodi Vokasi dengan total nilai dana CF Rp 82 M**

**Rincian**

- Upgrading D3 ke D4: 45,9 M
- Penguatan D4: 18,6 M
- D2 Jalur Cepat: 13 M

Bantuan Upgrading D3 ke D4		
Peningkatan sarpras pembelajaran	31,6 M	69%
Peningkatan Kompetensi SDM	7,9 M	17%
Penyusunan Dokumen dan Implementasi Merdeka Belajar	6,4 M	14%

Bantuan Penguatan S.Tr existing		
Peningkatan sarpras pembelajaran	12,7 M	68%
Peningkatan Kompetensi SDM	3,7 M	20%
Penyusunan Dokumen dan Implementasi Merdeka Belajar	2 M	12%

Bantuan D2 Jalur Cepat		
Peningkatan Kompetensi SDM	5,4 M	40%
Penyusunan Dokumen dan Implementasi Merdeka Belajar	5,8 M	43%
Penyusunan Kolaborasi Pembelajaran bersama Industri	2,1 M	17%

**Kenapa hanya 82 M yang terealisasi?**

- Tata Kelola PTV dalam mengelola hibah masih lemah;
- Penjaminan Mutu Proposal belum ada;
- Last Minute Change : dari P3TV menjadi Competitive Fund;



Pada tahun 2022, desain program CF Vokasi mengalami perubahan dengan pelebaran lingkup terhadap program penguatan.

COMPETITIVE FUND VOKASI 2022		
<b>1</b>	<b>PROGRAM PERSIAPAN D2JC DAN UPGRADING D3-S.Tr</b>	<b>2</b>
<b>TUJUAN:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Memfasilitasi persiapan pembukaan Prodi D2JC dan Upgrading D3-D4</li> <li>- Memfasilitasi penyusunan rencana induk pengembangan PTV (SDM, Sarpras, Kurikulum)</li> </ul>		<b>TUJUAN:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Memfasilitasi implementasi program studi hasil transformasi (Upgrading D3-S.Tr dan D2 Jalur Cepat)</li> <li>- Memfasilitasi pencapaian 8 IKU dan implementasi MBKM</li> </ul>
<b>Lingkup:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemenuhan instrumen persiapan pembukaan Prodi D2 dan Upgrading D3-S.Tr</li> <li>- Penyiapan perangkat dokumen akademik untuk implementasi akselerasi dan transformasi Prodi (roadmap pengembangan prodi, kompetensi SDM, Rancangan kurikulum dan MBKM, sarana prasarana)</li> </ul>		<b>Lingkup:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementasi 8 IKU dan Link and Match 8+i (pilihan)</li> <li>- Implementasi MBKM</li> </ul>
<b>Sasaran Penyiapan D2JC:</b> <b>1. Politeknik yang akan mengakselerasi Program D2JC</b>	<b>Sasaran Penyiapan Upgrading D3-D4:</b> <b>1. PTN-PTS yang akan melakukan transformasi Prodi menjadi D4</b>	<b>Sasaran:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PTN : Politeknik, Institut dan Universitas</li> <li>- PTS</li> <li>- Prodi Sarjana Terapan (Prioritas Hasil Upgrade)</li> <li>- Prodi D2 (reguler &amp; Jalur Cepat)</li> </ul>
<b>Target Penyiapan D2JC</b> 1. Proposal Usulan prodi : 100 2. Proposal yang didanai : 50	<b>Target Penyiapan Upgrading D3-S.Tr:</b> 1. Proposal usulan prodi : 150 2. Proposal yang didanai : 100	<b>Target:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposal Usulan = 150 prodi</li> <li>- Proposal yang didanai = 90 Prodi</li> </ul>
<b>Besaran Dana Maks: 300 jt</b>		<b>Besaran Dana Maks = 1 M</b>

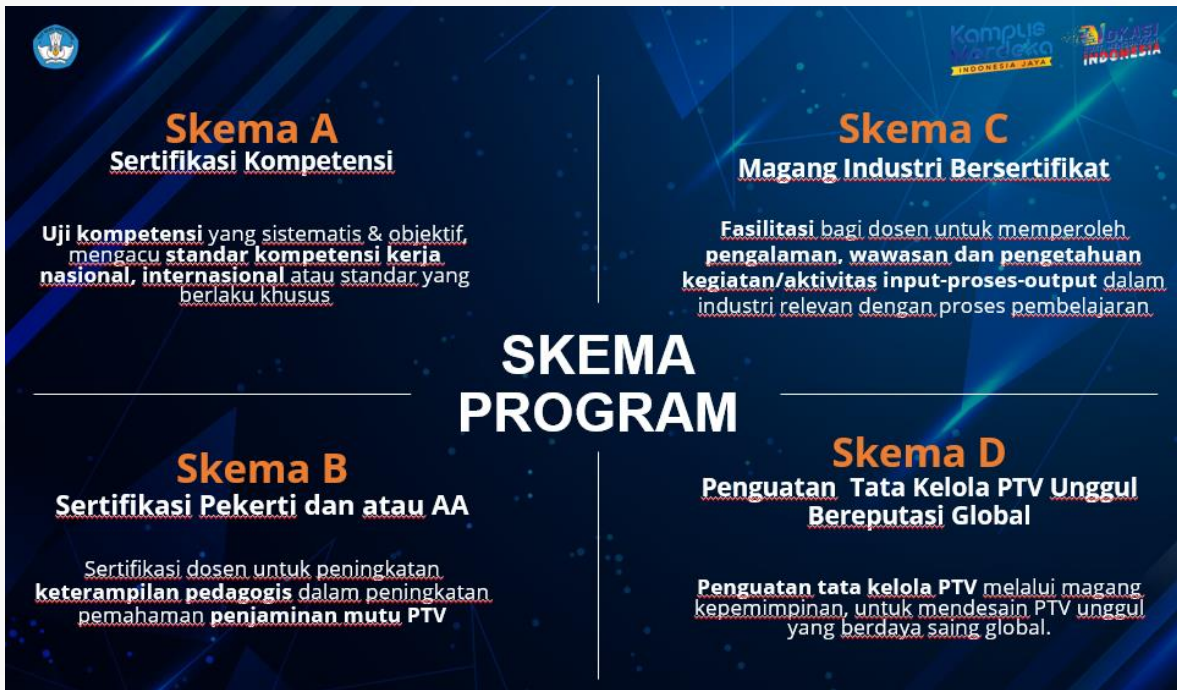
## 2. Penguatan dan Pengembangan Sumber Daya

Penguatan dan pengembangan sumber daya Pendidikan Tinggi Vokasi dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan kapasitas dan kompetensi sumber daya di lingkungan Ditjen Pendidikan Vokasi agar mampu menyediakan kualitas pendidikan yang dapat mencetak lulusan berdaya saing dan kompeten. Kebijakan ini dilaksanakan melalui beberapa strategi utama, diantaranya:

- a) Sertifikasi keahlian dosen dan tenaga pendidik
- b) Magang dosen dan tenaga pendidik
- c) Pelatihan pimpinan PT penyelenggara pendidikan vokasi
- d) Riset terapan

Pengalokasian bantuan pembiayaan pelatihan sertifikasi keahlian dosen dan Tendik, magang dosen dan Tendik, pelatihan pimpinan PT penyelenggara pendidikan vokasi, dan riset terapan bertujuan untuk meningkatkan kualitas dosen, Instruktur/PLP, pengelola program studi vokasi, serta pimpinan perguruan tinggi vokasi. Pemberian bantuan ini merupakan stimulus untuk mendorong percepatan capaian kualitas implementasi rencana strategis perguruan tinggi bersama dengan mitra dunia usaha dan industri dan lembaga sertifikasi dalam penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Vokasi yang kuat dan berdaya saing.





SERTIKOM 2022		
	JUMLAH PENGUSUL	JUMLAH DITERIMA
SKEMA A	2511	505
SKEMA B	971	138
SKEMA C	195	50
SKEMA D	176	50
<b>TOTAL</b>	<b>3853</b>	<b>743</b>

Sasaran penerima bantuan pendanaan pelatihan kompetensi Pendidikan Tinggi Vokasi ini diperuntukkan bagi SDM penyelenggara Pendidikan Tinggi Vokasi dibawah lingkup Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi dengan jenis jabatan meliputi dosen pengampu program studi vokasi, pranata laboratorium pendidikan atau teknisi dan pimpinan perguruan tinggi.

## B. Strategi Kebijakan Pendidikan vokasi

Kualitas SDM yang kuat perlu dipersiapkan agar mampu beradaptasi, berkompetisi, dan bersaing di tengah arus globalisasi dan perkembangan inovasi teknologi yang sangat pesat. bangsa Indonesia akan siap mencapai cita-cita kemerdekaan secara utuh sebagai bangsa berkarakter dan cerdas, yang mampu bersaing dan bahkan berdiri sama tinggi dengan bangsa-bangsa maju lain di dunia, melalui pembangunan SDM yang adaptif dan berkelanjutan yang menjadi kewenangan dari Kemendikbudristek. Beberapa hal yang perlu diperhitungkan antara lain:

**Pertama**, kemajuan teknologi yang mendorong revolusi industri 4.0 bersama dengan inovasi yang menyertainya mempengaruhi segala sektor kehidupan, seperti diterapkannya otomatisasi, kecerdasan buatan, *big data*, *3D printing*, dan lain sebagainya. Keterhubungan antar manusia juga





semakin meningkat, serta difasilitasi oleh teknologi seperti konektivitas 5G yang memungkinkan munculnya kendaraan otonom (*autonomous vehicle*) dan *delivery drone*.

**Kedua**, secara sosiokultural, terjadinya pergeseran demografi dan profil sosio ekonomi populasi dunia. Tenaga kerja akan memiliki fleksibilitas dan mobilitas yang semakin tinggi, sehingga mengaburkan batasan antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari. Konsumen akan semakin peduli akan persoalan etika, privasi, dan kesehatan.

**Ketiga**, penggunaan alternatif atau energi bersih akan meningkat untuk melawan dampak buruk dari perubahan iklim dan populasi dimana kebutuhan akan energi dan air akan terus naik, sedangkan sumber daya alam akan menipis dalam 20 tahun kedepan.

**Keempat**, keterkaitan antar perubahan ketiga hal di atas membentuk dunia kerja yang berbeda dalam hal struktur, teknologi, dan konsep aktualisasi diri. Struktur pekerjaan akan semakin bersifat fleksibel, tidak mengenal batas geografis dan tidak terikat mengakibatkan pekerja tidak akan terikat pada satu institusi saja sepanjang kariernya. Pekerja lepas dan sementara (*freelance dan temporary*) akan bertambah pesat. Teknologi mempermudah pekerjaan sehari-hari, namun juga menuntut penguasaan keterampilan dan pengetahuan baru. Tenaga kerja masa depan juga lebih mampu mengendalikan arah kariernya dan mencari kepuasan pribadi dalam pekerjaannya sehingga dibutuhkan keterampilan tambahan tidak hanya keterampilan fisik (*hard skill*), melainkan juga keterampilan lunak (*soft skills*) diantaranya: keterampilan berkomunikasi, memecahkan masalah, berfikir kritis, dan berperilaku baik. Sistem pendidikan vokasi harus memastikan lulusannya dapat memiliki keterampilan tersebut secara lengkap.

Peran pendidikan vokasi adalah mempersiapkan SDM yang siap bekerja dengan bekal keterampilan dan kompetensi berstandar mutu yang sesuai dengan dunia kerja. Arah kebijakan Kemendikbudristek merupakan prioritas pembangunan sesuai dengan visi dan misi Presiden yang rumusannya mencerminkan bidang urusan pemerintah yang menjadi tanggung jawab Kemendikbudristek. Arah kebijakan tersebut dituangkan dalam strategi yang merupakan langkah-langkah berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi Kemendikbudristek. Penjelasan masing-masing arah kebijakan dan strategi untuk mencapai Sasaran Strategis (SS) pada tiap tujuan strategis dikelompokkan berdasarkan agenda pembangunan nasional (Nawacita).

Berikut ini adalah sasaran strategis dan indikator kinerja sasaran strategis pendidikan vokasi:

1. Indikator dari sasaran strategis untuk meningkatkan pemerataan layanan pendidikan bermutu yang meliputi Angka Partisipasi Kasar (APK) Pendidikan Tinggi.  
Arah kebijakan dan strategi yang diperlukan untuk mendorong tercapainya indikator ini antara lain:
  - 1) Meningkatkan partisipasi pendidikan tinggi;
  - 2) Penyediaan dana Bantuan Operasional Perguruan Tinggi Negeri (BOPTN) Vokasi;
  - 3) Peningkatan pemerataan kesempatan perguruan tinggi penyelenggara pendidikan vokasi.
2. Indikator dari sasaran strategis untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (kompetensi dan karakter) dan relevansi pendidikan di seluruh jejang meliputi persentase lulusan pendidikan vokasi yang mendapatkan pekerjaan dalam 1 tahun setelah kelulusan dengan gaji/pendapatan minimum 1x UMP. Arah kebijakan dan strategi yang diperlukan untuk mendorong tercapainya indikator ini antara lain meningkatkan mutu dan relevansi lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, melalui:
  - 1) Meningkatkan penerapan pembelajaran link and match dengan dunia kerja.



- 2) Meningkatkan mutu dan relevansi lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.
  - 3) Pembinaan pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat Pendidikan Tinggi Vokasi, pengembangan kelembagaan dan peningkatan kualitas sumber daya Pendidikan Tinggi Vokasi.
  - 4) Meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan perguruan tinggi penyelenggara pendidikan vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.
  - 5) Meningkatkan jumlah program studi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.
  - 6) Meningkatkan mutu dan relevansi lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja melalui pembinaan kursus dan pelatihan.
  - 7) Meningkatkan jumlah lulusan kursus dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.
  - 8) Meningkatkan jumlah lembaga kursus dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.
  - 9) Meningkatkan mutu dan relevansi lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.
  - 10) Melakukan pembinaan Kemitraan dan Penyelarasan Dunia Usaha dan Dunia Industri.
  - 11) Pendidikan dan Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Vokasi.
  - 12) Meningkatkan jumlah satuan pendidikan vokasi yang menerapkan kerjasama dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri.
  - 13) Meningkatnya mutu pendidikan dan pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan vokasi.
3. Indikator dari sasaran strategis untuk meningkatkan kontribusi perguruan tinggi terhadap riset, inovasi, dan ilmu pengetahuan meliputi Jumlah keluaran penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat. Arah kebijakan dan strategi yang diperlukan untuk mencapai indikator ini antara lain:
- 1) Meningkatkan jumlah keluaran penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapatkan rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat.
  - 2) Meningkatkan pemanfaatan hasil riset PT Vokasi melalui hasil penelitian yang dihasilkan dengan kemitraan dengan industri/pemerintah.
  - 3) Meningkatkan kualitas hasil riset PT Vokasi yang dibuktikan dengan jumlah karya ilmiah yang didaftarkan dan jumlah publikasi ilmiah pada jurnal internasional.
4. Indikator dari sasaran strategis untuk meningkatkan tata kelola pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi yang partisipatif, transparan dan akuntabel meliputi:
1. Predikat SAKIP Kemendikbudristek
  2. Indeks Reformasi Birokrasi Kemendikbudristek

Arah kebijakan Ditjen Pendidikan Vokasi selanjutnya dilaksanakan melalui program tahun 2020-2024 dengan menggunakan struktur redesain sistem perencanaan dan penganggaran dengan menyesuaikan perubahan struktur renstra Kemendikbudristek. Penyesuaian dan penyempurnaan dilakukan pada struktur kerja yang mencakup Sasaran Strategis (SS) dan Indikator Sasaran Strategis (IKSS), Sasaran Program (SP) dan Indikator Kinerja Program (IKP), serta Sasaran Kegiatan (SK) dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK).



### C. Kerangka Regulasi Pendidikan vokasi

Kerangka regulasi yang mendukung dan melandasi pelaksanaan pendidikan vokasi tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut:

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Existing, Kajian, dan Penelitian	Target Penyelesaian
1	Perubahan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional	<p>Menyesuaikan substansi pengaturan dengan perkembangan pendidikan serta sinkronisasi dengan peraturan perundang-undangan lain, antara lain, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Hal-hal yang menjadi fokus perubahan yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Penataan kembali jalur, jenjang, dan jenis pendidikan;</li><li>2. pembagian wewenang penyelenggaraan pengelolaan pendidikan;</li><li>3. konsep kebebasan dalam menentukan minat pembelajaran (merdeka belajar dan kampus merdeka);</li><li>4. standar pendidikan;</li><li>5. wajib belajar 12 (dua belas) tahun;</li><li>6. konsep kebebasan terkait pilihan proses pembelajaran (tatap muka atau daring); dan kurikulum, guru, asesmen pembelajaran, pendidikan kesetaraan, penyelenggaraan pendidikan oleh negara asing; pendidikan tinggi (sumber daya, penyelenggaraan, jabatan akademik).</li></ol>	
2	Perubahan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi	Dengan adanya satu sistem pendidikan nasional, pengaturan mengenai pendidikan tinggi akan disatukan dalam rancangan Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional.	Tahun 2022 sampai dengan tahun 2023



No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Existing, Kajian, dan Penelitian	Target Penyelesaian
3	Perubahan Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen	<p>Dengan adanya satu sistem pendidikan nasional, maka ketentuan mengenai pendidik harusnya menjadi bagian dari sistem pendidikan nasional.</p> <p>Pokok-pokok perubahan, antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. undang-undang ini perlu direvisi untuk menyesuaikan peran dosen dalam sistem pendidikan yang menerapkan sistem pembelajaran daring;</li><li>2. pengaturan mengenai persyaratan, pengangkatan, pendistribusian, beban kerja, pembinaan, dan perlindungan dosen memerlukan penyesuaian dengan perubahan lingkungan strategis pendidikan di Indonesia;</li><li>3. diperlukan sinkronisasi mengenai penghargaan kepada dosen, termasuk kemungkinan untuk memperpanjang batas usia pensiun dosen; dan hal lain yang memerlukan revisi adalah perlindungan dosen oleh organisasi profesi dosen. Selama ini tidak ada kejelasan mengenai organisasi profesi dosen yang diakui oleh pemerintah, sehingga menimbulkan kesulitan dalam pengawasan dan penjatuhan sanksi dosen</li></ol>	
4	Implementasi Perpres No 68 tahun 2022 tentang revitalisasi pendidikan dan pelatihan vokasi	<p>Kemenko PMK telah menginisiasi terbitnya Perpres No 68 tahun 2022 untuk menyelenggarakan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi yang efektif dan efisien sehingga menghasilkan lulusan yang kompeten dan dibutuhkan pasar kerja atau mampu berwirausaha, diperlukan revitalisasi pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi.</p> <p>Hal-hal yang menjadi fokus implementasi yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a. meningkatkan akses, mutu, dan relevansi penyelenggaraan Pendidikan vokasi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja;</li></ol>	



No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Existing, Kajian, dan Penelitian	Target Penyelesaian
		<ul style="list-style-type: none"><li>b. mendorong pembangunan keunggulan spesifik di masing-masing lembaga Pendidikan vokasi sesuai potensi daerah dan kebutuhan pasar kerja;</li><li>c. melakukan penguatan sinergi antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dunia usaha, dunia industri, dunia kerja, dan pemangku kepentingan lainnya dalam meningkatkan kualitas dan daya saing sumber daya manusia/tenaga kerja Indonesia;</li></ul> <p>5. membekali sumber daya manusia/tenaga kerja dengan kompetensi untuk bekerja dan/ atau berwirausaha; dan mendorong partisipasi dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja dalam rangka pelaksanaan Pendidikan vokasi.</p>	
5	Perpres No. 87 Tahun 2021 tentang Percepatan Pembangunan Kawasan Rebana dan Kawasan Jawa Barat Bagian Selatan	Pada rencana induk pengembangan infrastruktur lainnya Kawasan Rebana mengamanatkan kepada Kemendikbudristek untuk menjadi salah satu penanggungjawab Proyek Prioritas 1 (P1) Sektor Sumber Daya Manusia yaitu Pembangunan Politeknik Manufaktur Negeri Bandung Kampus II, dimana pendanaannya bersumber dari Kemendikburistek, PUPR, dan Pemda	
6	Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan	Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan: <ul style="list-style-type: none"><li>1. dalam rangka pengamalan nilai-nilai Pancasila dalam kehidupan berbangsa dan bernegara perlu menegaskan Pancasila sebagai muatan wajib dalam kurikulum setiap jenjang pendidikan;</li><li>2. Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan perlu disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pendidikan tinggi;</li></ul>	



No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Existing, Kajian, dan Penelitian	Target Penyelesaian
		3. pengaturan mengenai badan standardisasi, penjaminan, dan pengendalian mutu pendidikan perlu diselaraskan dengan mekanisme akreditasi yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	
7	RPM tentang Perubahan Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi	Perubahan Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi. 1. Latar Belakang belum mencakup untuk pendidikan vokasi khususnya. 2. Ruang Lingkup Pengaturan Perubahan beberapa ketentuan khususnya pendidikan vokasi dalam hal: a. capaian pembelajaran lulusan Pendidikan vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, pengkajian dan penyesuaian melibatkan dunia kerja. b. pemenuhan kebutuhan dosen/Pendidikan pada Pendidikan vokasi yang harus memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan Dunia kerja atau atas dasar <i>link and match</i> . c. Kriteria sarana dan prasarana pembelajaran Pendidikan vokasi melibatkan DUDI untuk mendukung pencapaian pembelajaran lulusan pendidikan vokasi.	Tahun 2022 sampai dengan Tahun 2023, koordinasi dengan BSKAP dan Ditjen Diktiristek dengan leading sektor adalah Ditjen Diktiristek
8	RPM tentang Perubahan Permendikbud Nomor 5 Tahun 2020 tentang Akreditasi Program Studi dan Perguruan Tinggi	Perubahan Permendikbud Nomor 5 Tahun 2020 tentang Akreditasi Program Studi dan Perguruan Tinggi. 1. Penjaminan mutu yang berkarakteristik vokasi. 2. Adanya pusat pengembangan karir peserta didik untuk mengembangkan potensi dalam mendapatkan pekerjaan	Tahun 2022 sampai dengan Tahun 2023, koordinasi dengan BSKAP dan Ditjen Diktiristek dengan leading sektor adalah Ditjen



No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Existing, Kajian, dan Penelitian	Target Penyelesaian
		yang sesuai serta bekerja sama dengan Dunia Kerja untuk penyaluran lulusan di SMK.	Diktiristek

## D. Kerangka Kelembagaan Pendidikan vokasi

Reformasi birokrasi di lingkungan Ditjen Pendidikan Vokasi Kemendikbudristek merupakan upaya sistematis, terpadu, dan komprehensif untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) yang meliputi aspek kelembagaan, sumber daya manusia aparatur, ketatalaksanaan, akuntabilitas, pengawasan, dan pelayanan publik di lingkungan Ditjen Pendidikan Vokasi. Reformasi Birokrasi di lingkungan Ditjen Pendidikan Vokasi dilaksanakan dengan mengacu pada visi, misi, dan rencana strategis Kemendikbudristek 2020-2024 yang dilandasi oleh prinsip efisien, efektif, transparan, dan akuntabel. Sasaran pelaksanaan reformasi birokrasi Ditjen Pendidikan Vokasi diutamakan untuk memberikan pelayanan prima (mudah, murah, cepat, dan lebih baik) kepada para pemangku kepentingan, yaitu antara lain peserta didik, orang tua, masyarakat, pendidik dan tenaga kependidikan, serta dunia kerja. Program reformasi birokrasi di lingkungan Ditjen Pendidikan Vokasi mengacu pada 8 (delapan) area perubahan yang ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui PermenPAN dan RB Nomor 18 tahun 2021 yaitu:

1. Manajemen Perubahan
2. Deregulasi Kebijakan
3. Penataan dan Penguatan Organisasi
4. Penataan Tatalaksana
5. Penataan Sistem Manajemen SDM
6. Penguatan Akuntabilitas
7. Penguatan Pengawasan
8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Dalam melaksanakan program reformasi birokrasi, Ditjen Pendidikan Vokasi menetapkan tiga strategi dasar yang menjadi arah pelaksanaan reformasi birokrasi meliputi integrasi proses, sumber daya, dan teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Dengan menerapkan tiga strategi dasar tersebut, maka birokrasi akan lebih efektif dan efisien. Hasil yang diharapkan dari pelaksanaan reformasi birokrasi antara lain:

1. adanya perubahan mind set dan culture set, serta terbangunnya birokrasi dengan integritas dan kinerja tinggi;
2. meningkatnya penyelenggaraan fungsi pendidikan yang bersih dan bebas KKN;
3. meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi;
4. terbangunnya sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur dan sesuai dengan prinsip *good governance*;
5. terbangunnya kualitas SDM aparatur berintegritas, profesional, modern, dan sejahtera;
6. terwujudnya kemampuan lembaga dalam memberikan pelayanan prima;



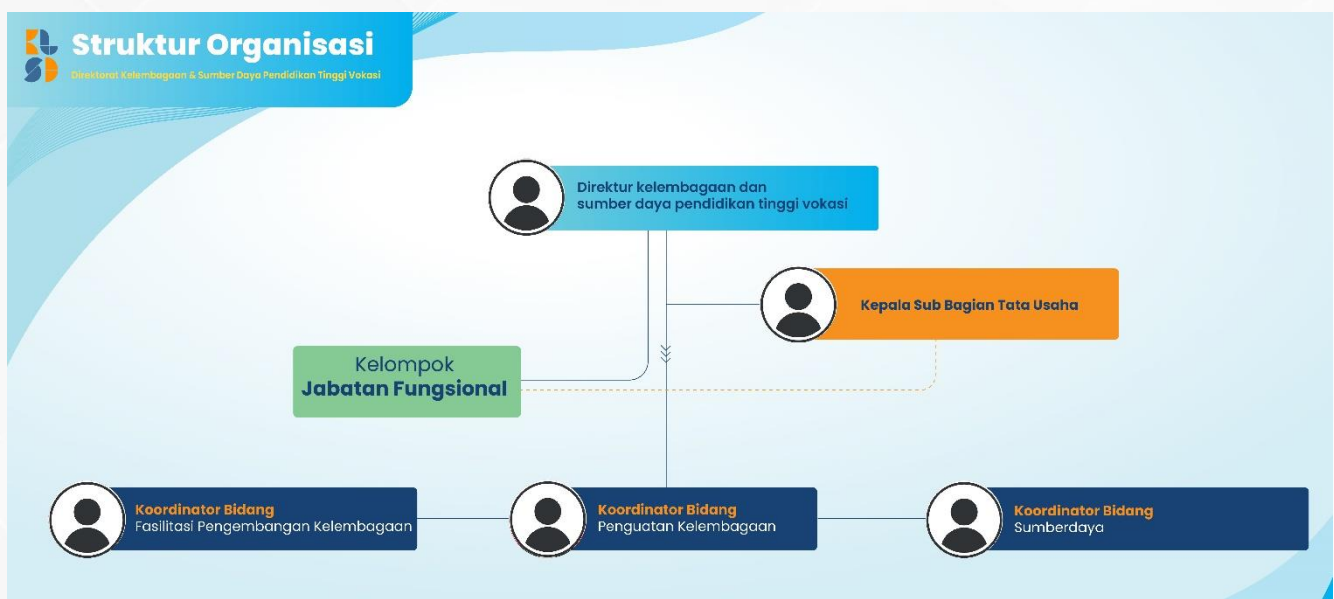
7. terbangunnya organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (right size);
8. regulasi yang lebih tertib, tidak tumpang tindih dan kondusif.

Dalam rangka mencapai visi, misi, dan strategi Ditjen Pendidikan Vokasi Kemendikbudristek sebagaimana telah dijabarkan pada bab sebelumnya, Ditjen Pendidikan Vokasi harus didukung oleh kerangka kelembagaan, yang mencakup struktur organisasi, ketatalaksanaan, dan pengelolaan aparatur sipil negara yang efektif dan efisien, agar mampu melaksanakan tugas dan fungsi yang diamanatkan secara optimal. Kerangka kelembagaan dimaksudkan agar penataan organisasi sejalan dan mendukung pencapaian sasaran strategis dan sasaran program serta mendorong efektivitas kelembagaan melalui ketepatan struktur organisasi, ketepatan proses (tata laksana) organisasi, serta pencegahan duplikasi tugas dan fungsi organisasi. Pelaksanaan pembangunan dan pelayanan pendidikan vokasi, telah terstruktur mulai dari pusat sampai dengan kabupaten/kota, yaitu kelembagaan/institusi pemerintah, pemerintah daerah provinsi, pemerintah daerah kabupten dan kota serta lembaga yang dikelola oleh masyarakat. Pada tingkat pemerintah pusat, pembangunan pendidikan vokasi dikelola oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, yang terdiri dari 5 direktorat dan 1 sekretariat, yaitu:

1. Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan vokasi;
2. Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan;
3. Direktorat Akademik Pendidikan Tinggi Vokasi;
4. Direktorat Kelembagaan dan Sumber daya Pendidikan Tinggi Vokasi;
5. Direktorat Kursus dan Pelatihan;
6. Direktorat Kemitraan dan Penyelarasan Dunia Usaha dan Dunia Industri.

Selain itu, Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi memiliki 7 satker unit pelaksana teknis yaitu Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan vokasi (6 satker BBPPMPV) dan Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan vokasi (1 satker BPPMPV), Serta 49 satker satuan pendidikan tinggi (44 Politeknik Negeri dan 5 Akademi Komunitas Negeri).

Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi memiliki struktur organisasi yang didasarkan atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 28 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Riset, dan Teknologi sebagai berikut:







# BAB IV

## Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan

 Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi

 [lembagavokasi](#)

 [kelembagaanvokasi](#)



## BAB IV

### TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

#### A. Target Kinerja

Target kinerja Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi terbagi menjadi 2 tahap, yaitu tahap 1 berdasarkan Permendikbud Nomor 9 tahun 2020 saat masih Bernama Direktorat Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi tahun 2020-2021 dan tahap 2 tahun 2022-2024 dengan nama satuan kerja Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi berdasarkan Permendikbudristek Nomor 28 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Berikut ini adalah sasaran strategis, indikator, dan target kinerja periode tahun 2020-2021.

Tabel 4.1 Sasaran Strategis, Indikator, dan Target Kinerja  
Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi Tahun 2020-2021

Program/ Kegiatan	Sasaran Program/Sasaran Kegiatan/Indikator	Satuan	Baseline	Target	
				2020	2021
SS 2	<b>Meningkatnya kualitas pembelajaran dan relevansi pendidikan di seluruh jenjang</b>				
IKSS 2.7	Persentase lulusan pendidikan vokasi yang mendapatkan pekerjaan dalam 1 tahun setelah kelulusan	%		47.1	48.3
SP 4.3	<b>Terwujudnya Pendidikan Tinggi Vokasi yang berkualitas dan berstandar industri</b>				
IKP 4.3.1	Jumlah SDM Pendidikan Tinggi Vokasi yang mengikuti Peningkatan Kompetensi	Orang	-	300	600
IKP 4.3.2	Persentase Pendidikan Tinggi Vokasi yang sumber daya (resources) nya dimanfaatkan oleh stakeholders dalam konteks kerjasamaprofesional	%	-	20	30
IKP 4.3.3	Jumlah Pendidikan Tinggi Vokasi yang berstatus PTNBH	Lembaga	0	1	2
IKP 4.3.4	Jumlah Pendidikan Tinggi Vokasi yang sudah menjadi Badan Layanan Umum (BLU)	Lembaga	2	3	4



Tabel 4.2 Sasaran Strategis, Indikator Kinerja Kegiatan, dan Target Kinerja  
Direktorat Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi Tahun 2020-2021

4263, 4264	<b>Pembinaan Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi dan Pembinaan Kemitraan dan Penyelarasan Dunia Usaha dan Dunia Industri</b>				
SK 2	<b>Meningkatnya jumlah Pendidikan Tinggi Vokasi berkualitas dan berstandar industri</b>				
IKK 2.1	Jumlah dosen Pendidikan Tinggi Vokasi yang mengikuti sertifikasi kompetensi	Orang	3118	3318	3818
IKK 2.2	Jumlah instruktur Pendidikan Tinggi Vokasi yang mengikuti pelatihan kompetensi	Orang	-	50	100
IKK 2.3	Jumlah pimpinan Pendidikan Tinggi Vokasi yang mengikuti pelatihan manajemen bisnis berbasis industri	Orang	-	50	50
IKK 2.4	Jumlah Insitusi Pendidikan Tinggi Vokasi yang melibatkan praktisi profesional industri dalam proses pembelajaran dan perkuliahan	Lembaga	12	15	30
IKK 2.5	Jumlah Institusi Pendidikan Tinggi Vokasi yang memiliki dosen berNIDK dari praktisi profesional	Lembaga	29	20	40
IKK 2.6	Jumlah pendidikan tinggi vokasi yang menerapkan program studi Link and Match dengan industri	Prodi	30	46	95
IKK 2.7	Jumlah diploma yang diberikan dengan kredit RPL	Sertifikat	-	100	600
IKK 2.8	Jumlah Institusi Pendidikan Tinggi Vokasi mendapatkan pembinaan menuju PTNBH	Lembaga	-	1	2
IKK 2.9	Jumlah Institusi Pendidikan Tinggi Vokasi mendapatkan pembinaan menuju BLU	Lembaga	2	3	4

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 28 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, dimana tugas dan fungsi Direktorat Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi dibagi menjadi dua satuan kerja yaitu Direktorat Akademik Pendidikan Tinggi Vokasi dan Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi. Maka dilakukan penyesuaian pada sasaran program dan sasaran Kegiatan. Rincian perubahan target kinerja tahun 2022 – 2024, berikut ini adalah sasaran program dan sasaran kegiatan Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi:

Tabel 4.3 Sasaran Kegiatan, Indikator Kinerja Kegiatan, dan Target Kinerja Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi Tahun 2022-2024

Kode	Sasaran Program (outcome)/Sasaran Kegiatan/Indikator	Satuan	Baseline	Target			
			2021	2022	2023	2024	
SK 1	Meningkatnya kualitas pendidik dan tenaga kependidikan perguruan tinggi penyelenggara pendidikan vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja						
IKK 1.1	Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan perguruan tinggi penyelenggara pendidikan vokasi yang memiliki pengalaman kerja atau tersertifikasi di industri	Orang	300	100	150	200	
SK 2	Meningkatnya Program Studi Vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja						
IKK 2.1	Jumlah program studi vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja	Lembaga	113	120	125	130	
SK 3	Meningkatnya tata kelola Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi						
IKK 3.1	Predikat SAKIP Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi	Predikat	-	BB	BB	A	
IKK 3.2	Nilai Kinerja Anggaran (NKA) atas pelaksanaan RKA/KL Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi	Nilai	-	93	94	94	

## B. Kerangka Pendanaan

Upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Kemendikbudristek serta sasaran strategis, sasaran program, dan sasaran kegiatan yang telah ditetapkan pada Ditjen Pendidikan Vokasi memerlukan dukungan berbagai macam sumber daya, dukungan prasarana yang memadai, dukungan regulasi, dan tentunya sumber pendanaan yang cukup. Sumber pendanaan diperoleh dari APBN (Rupiah Murni, Penerimaan Negara Bukan Pajak, Badan Layanan Umum, Surat Berharga Syariah



Negara, Bagian Anggaran Bendahara Umum Negara) dan Non APBN (hibah dalam negeri, hibah luar negeri, kerja sama dalam kesepadanan atau *matching fund*, dll). Sehubungan dengan dukungan pendanaan, indikasi kebutuhan pendanaan untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis Kemendikbudristek dibagi ke dalam dua periode yakni:

- a. Pagu 2020 - Pagu 2022.
- b. Indikasi Kebutuhan Anggaran 2023 – 2024

Tabel 4.4 Kerangka Pendanaan Rencana Strategis  
Direktorat Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi Tahun 2020 – 2021

Program/ Kegiatan	Sasaran Program/Sasaran Kegiatan/Indikator	Alokasi (Rp Milliar)	
		2020	2021
4263, 4264	<b>Pembinaan Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi dan Pembinaan Kemitraan dan Penyelarasan Dunia Usaha dan Dunia Industri</b>		
SK 2	<b>Meningkatnya jumlah Pendidikan Tinggi Vokasi berkualitas dan berstandar industri</b>	4.246,63	4.374,03
IKK 2.1	Jumlah dosen Pendidikan Tinggi Vokasi yang mengikuti sertifikasi kompetensi		
IKK 2.2	Jumlah instruktur Pendidikan Tinggi Vokasi yang mengikuti pelatihan kompetensi		
IKK 2.3	Jumlah pimpinan Pendidikan Tinggi Vokasi yang mengikuti pelatihan manajemen bisnis berbasis industri		
IKK 2.4	Jumlah Insitusi Pendidikan Tinggi Vokasi yang melibatkan praktisi profesional industri dalam proses pembelajaran dan perkuliahan		
IKK 2.5	Jumlah Institusi Pendidikan Tinggi Vokasi yang memiliki dosen berNIDK dari praktisi profesional		
IKK 2.6	Jumlah pendidikan tinggi vokasi yang menerapkan program studi Link and Match dengan industri		
IKK 2.7	Jumlah diploma yang diberikan dengan kredit RPL		
IKK 2.8	Jumlah Institusi Pendidikan Tinggi Vokasi mendapatkan pembinaan menuju PTNBH		
IKK 2.9	Jumlah Institusi Pendidikan Tinggi Vokasi mendapatkan pembinaan menuju BLU		



Tabel 4.5 Kerangka Pendanaan Rencana Strategis  
Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi Tahun 2022 – 2024

Kode	Sasaran Program (outcome)/Sasaran Kegiatan/Indikator	Alokasi (dalam juta rupiah)		
		2022	2023	2024
SK 1	Meningkatnya kualitas pendidik dan tenaga kependidikan perguruan tinggi penyelenggara pendidikan vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja			
IKK 1.1	Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan perguruan tinggi penyelenggara pendidikan vokasi yang memiliki pengalaman kerja atau tersertifikasi di industri	6.636	9.954	13.272
SK 2	Meningkatnya Program Studi Vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja			
IKK 2.1	Jumlah program studi vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja	1.678.218	1.728.564	1.780.421
SK 3	Meningkatnya tata kelola Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi			
IKK 3.1	Predikat SAKIP Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi	1.750	1.850	2.100
IKK 3.2	Nilai Kinerja Anggaran (NKA) atas pelaksanaan RKA/KL Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi	1.750	1.850	2.100



# BAB V

## Penutup





## BAB V PENUTUP

Revisi Rencana strategi (Renstra) Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi 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 pendidikan vokasi yang terintegrasi dengan dunia kerja baik dalam tataran nasional, regional, dan internasional. Selain itu, revisi rencana strategis pendidikan vokasi 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 serta penyesuaian kebijakan pendidikan vokasi.

Dengan demikian diharapkan berbagai kebijakan, program maupun kegiatan yang meliputi peningkatan peran industri dalam pendidikan vokasi, revitalisasi pendidikan dan pelatihan vokasi, peningkatan kualitas SDM, penguatan sistem sertifikasi kompetensi, penguatan tata kelola pendidikan dan pelatihan vokasi, dan revitalisasi BBPPMPV/BPPMPV serta hal-hal teknis lainnya, diharapkan dapat bermanfaat bagi para pemangku kepentingan dalam rangka membentuk sumber daya manusia yang unggul dan berkarakter serta untuk meningkatkan produktivitas SDM Indonesia yang berdaya saing bangsa di tingkat regional dan internasional.

Keberhasilan Renstra ini sangat ditentukan oleh kesiapan lembaga, tatalaksana, sumber dayamania, dan pendanaan serta komitmen seluruh pimpinan dan kekompanikan seluruh pegawai terutama di lingkungan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi dan ekosistem di dalamnya. Renstra ini harus dijadikan acuan kerja bagi unit-unit kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Diharapkan semua unit kerja dapat melaksanakannya dengan profesional, integritas, dedikasi tinggi, akuntabel serta berorientasi pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan (*continual improvement*).





# LAMPIRAN





Kode	Sasaran Program (Outcome)/ Sasaran Kegiatan/Indikator	Satuan	Baseline	Target			Alokasi (dalam juta rupiah)			Unit Pengampu	Sumber Data
			2020	2022	2023	2024	2022	2023	2024		
SK	Meningkatnya kualitas pendidik dan tenaga kependidikan perguruan tinggi penyelenggara pendidikan vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja										
IKK 2.6.2.2	Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan perguruan tinggi penyelenggara pendidikan vokasi yang memiliki pengalaman kerja atau tersertifikasi di industri	Orang	300	100	150	200	6,636.00	9,954.00	13,272.00	Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi	Laporan internal
SK	Meningkatnya Program Studi Vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja										
IKK 2.6.2.3	Jumlah program studi vokasi yang menerapkan kurikulum <i>link and match</i> dengan dunia kerja	Prodi	-	825	950	1,075	9,500.00	9,785.00	10,079.00	Direktorat Akademik Pendidikan Tinggi Vokasi	Laporan internal
IKK 2.6.2.4	Jumlah program studi vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja	Prodi	113	120	125	130	1,678,218.00	1,728,564.00	1,780,421.00	Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi	Laporan internal
IKP 2.6.3	Persentase lulusan kursus dan pelatihan yang memiliki pekerjaan atau berwirausaha	%	46.74	53.37	56.69	60	100,818.00	460,342.00	548,472.00	Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi	Laporan Internal Suslat & Tracer Study
4278	Pembinaan Kursus dan Pelatihan										



**Indikator Kinerja Kegiatan  
Direktorat Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi**

**I. Target Kinerja**

Program/ Kegiatan	Sasaran Program/Sasaran Kegiatan/Indikator	Satuan	Baseline	Target				
				2020	2021	2022	2023	2024
4263, 4264	Pembinaan Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi dan Pembinaan Kemitraan dan Penyelarasan Dunia Usaha dan Dunia Industri							
SK 2	Meningkatnya jumlah Pendidikan Tinggi Vokasi berkualitas dan berstandar industri							
IKK 2.1	Jumlah dosen Pendidikan Tinggi Vokasi yang mengikuti sertifikasi kompetensi	Orang	3118	3318	3818	4618	5718	7118
IKK 2.2	Jumlah instruktur Pendidikan Tinggi Vokasi yang mengikuti pelatihan kompetensi	Orang	-	50	100	150	250	350
IKK 2.3	Jumlah pimpinan Pendidikan Tinggi Vokasi yang mengikuti pelatihan manajemen bisnis berbasis industri	Orang	-	50	50	50	50	50
IKK 2.4	Jumlah Insitusi Pendidikan Tinggi Vokasi yang melibatkan praktisi profesional industri dalam proses pembelajaran dan perkuliahan	Lembaga	12	15	30	45	60	75
IKK 2.5	Jumlah Institusi Pendidikan Tinggi Vokasi yang memiliki dosen berNIDK dari praktisi profesional	Lembaga	29	20	40	60	80	100
IKK 2.6	Jumlah pendidikan tinggi vokasi yang menerapkan program studi Link and Match dengan industri	Prodi	30	46	95	150	225	300
IKK 2.7	Jumlah diploma yang diberikan dengan kredit RPL	Sertifikat	-	100	600	1100	1600	2100
IKK 2.8	Jumlah Institusi Pendidikan Tinggi Vokasi mendapatkan pembinaan menuju PTNBH	Lembaga	-	1	2	3	4	5
IKK 2.9	Jumlah Institusi Pendidikan Tinggi Vokasi mendapatkan pembinaan menuju BLU	Lembaga	2	3	4	5	6	7



**Indikator Kinerja Kegiatan**  
**Direktorat Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi**

II. Alokasi Anggaran

Program/ Kegiatan	Sasaran Program/Sasaran Kegiatan/Indikator	Alokasi (Rp Milliar)				
		2020	2021	2022	2023	2024
4263, 4264	Pembinaan Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi dan Pembinaan Kemitraan dan Penyelarasan Dunia Usaha dan Dunia Industri					
SK 2	Meningkatnya jumlah Pendidikan Tinggi Vokasi berkualitas dan berstandar industri	4,246.63	4,374.03	4,505.25	4,640.41	4,779.62
IKK 2.1	Jumlah dosen Pendidikan Tinggi Vokasi yang mengikuti sertifikasi kompetensi					
IKK 2.2	Jumlah instruktur Pendidikan Tinggi Vokasi yang mengikuti pelatihan kompetensi					
IKK 2.3	Jumlah pimpinan Pendidikan Tinggi Vokasi yang mengikuti pelatihan manajemen bisnis berbasis industri					
IKK 2.4	Jumlah Insitusi Pendidikan Tinggi Vokasi yang melibatkan praktisi profesional industri dalam proses pembelajaran dan perkuliahan					
IKK 2.5	Jumlah Institusi Pendidikan Tinggi Vokasi yang memiliki dosen berNIDK dari praktisi profesional					
IKK 2.6	Jumlah pendidikan tinggi vokasi yang menerapkan program studi Link and Match dengan industri					
IKK 2.7	Jumlah diploma yang diberikan dengan kredit RPL					
IKK 2.8	Jumlah Institusi Pendidikan Tinggi Vokasi mendapatkan pembinaan menuju PTNBH					
IKK 2.9	Jumlah Institusi Pendidikan Tinggi Vokasi mendapatkan pembinaan menuju BLU					



**INDIKATOR KINERJA KEGIATAN  
DIREKTORAT KELEMBAGAAN DAN SUMBER DAYA PENDIDIKAN TINGGI VOKASI**

**I. TARGET**

Kode	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan/Indikator	Satuan	Baseline	Target				Unit Pengampu	Sumber Data
			2020	2022	2023	2024			
SK 1	Meningkatnya kualitas pendidik dan tenaga kependidikan perguruan tinggi penyelenggara pendidikan vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja								
IKK 1.1	Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan perguruan tinggi penyelenggara pendidikan vokasi yang memiliki pengalaman kerja atau tersertifikasi di industri	Orang	300	100	150	200	Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi	Laporan Internal	
SK 2	Meningkatnya Program Studi Vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja								
IKK 2.1	Jumlah program studi vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja	Prodi	113	120	125	130	Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi	Laporan Internal	
SK 3	Meningkatnya tata kelola Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi								
IKK 3.1	Predikat SAKIP Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi	Predikat	-	BB	BB	A	Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi	Laporan Internal	
IKK 3.2	Nilai Kinerja Anggaran (NKA) atas pelaksanaan RKA/KL Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi	Nilai	-	93	94	94	Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi	Laporan Internal	



## II. ALOKASI ANGGARAN

Kode	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan/Indikator	Satuan	Alokasi (dalam juta rupiah)			Unit Pengampu	Sumber Data
			2022	2023	2024		
SK 1	Meningkatnya kualitas pendidik dan tenaga kependidikan perguruan tinggi penyelenggara pendidikan vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja						
IKK 1.1	Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan perguruan tinggi penyelenggara pendidikan vokasi yang memiliki pengalaman kerja atau tersertifikasi di industri	Orang	6.636	9.954	13.272	Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi	Laporan Internal
SK 2	Meningkatnya Program Studi Vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja						
IKK 2.1	Jumlah program studi vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja	Prodi	1.678.218	1.728.564	1.780.421	Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi	Laporan Internal
SK 3	Meningkatnya tata kelola Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi						
IKK 3.1	Predikat SAKIP Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi	Predikat	BB	BB	A	Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi	Laporan Internal
IKK 3.2	Nilai Kinerja Anggaran (NKA) atas pelaksanaan RKA/KL Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi	Nilai	93	94	94	Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi	Laporan Internal



**DEFINISI OPERASIONAL  
INDIKATOR KINERJA KEGIATAN (IKK)  
DIREKTORAT PENDIDIKAN TINGGI VOKASI DAN PROFESI**



SK : Meningkatnya Jumlah Pendidikan Tinggi Vokasi berkualitas dan berstandar industri  
IKK : Jumlah dosen Pendidikan tinggi vokasi yang mengikuti sertifikasi kompetensi

Definisi:	Metode Perhitungan:
<p>Salah satu faktor pendorong dari terwujudnya Pendidikan tinggi vokasi yang berkualitas adalah tersedianya sumberdaya manusia (SDM) yang memiliki keterampilan dan penguasaan ilmu yang relevan dengan kebutuhan industri dan dunia kerja. SDM pendidikan tinggi vokasi yang dimaksud di sini adalah Dosen, untuk mengikuti sertifikasi kompetensi tersebut harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Memiliki kecakapan berbahasa Inggris. Bagi calon peserta yang mengambil sertifikasi internasional di dalam negeri nilai TOEFL &gt; 475</li><li>Usia per 31 Desember 2020 adalah 60 tahun</li><li>Pendidikan:</li><li>Untuk lulusan S2, min usia 50 tahun</li><li>Untuk S3, min usia 30 tahun</li><li>Adanya kesesuaian dengan kompetensi profesi dan bidang ilmu yang diajarkan</li><li>Adanya penilaian essay/ proposal</li><li>Adanya kesesuaian dengan tujuan institusi</li></ol> <p>Sertifikasi kompetensi berbasis standar industri merujuk pada Pedoman Pelatihan Kompetensi SDM Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi dilaksanakan dalam rangka upskilling dan re-skilling keterampilan tenaga pendidik di perguruan tinggi vokasi. Kompetensi disesuaikan dengan standar industri pada 4 bidang prioritas yaitu manufaktur dan konstruksi, ekonomi kreatif, pelayanan keramahan (<i>hospitality</i>), dan pelayanan social (<i>care services</i>). Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan merupakan bentuk program pendidikan tak bergelar, dimana setelah pelatihan selesai penerima beasiswa wajib memperoleh sertifikat dari institusi penyelenggara.</p>	<p>Formula:</p> <p>Target IKK : Jumlah dosen pendidikan tinggi vokasi yang mengikuti sertifikasi kompetensi</p> <p>Satuan: Orang</p> <p>Tipe perhitungan: Kumulatif</p>
Unit Pelaksana	Sumber Data
Direktorat Pendidikan Tinggi Vokasi	Laporan data dosen pendidikan tinggi vokasi yang mengikuti sertifikasi kompetensi salah satu sumbernya diperoleh dari data PDDikti





SK : Meningkatnya jumlah pendidikan tinggi vokasi berkualitas dan berstandar industri  
IKK : Jumlah instruktur pendidikan tinggi vokasi yang mengikuti pelatihan kompetensi

Definisi	Metode Perhitungan
<p>Salah satu faktor pendorong dari terwujudnya pendidikan tinggi vokasi yang berkualitas adalah tersedianya sumberdaya manusia (SDM) yang memiliki keterampilan dan penguasaan ilmu yang relevan dengan kebutuhan industri dan dunia kerja. SDM pendidikan tinggi vokasi yang dimaksud di sini adalah Instruktur di Pendidikan Tinggi Vokasi yaitu Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) yang teregistrasi (NITK-Nomor Induk Tenaga Kependidikan) yang bekerja di fakultas atau jurusan vokasi. Persyaratan untuk mengikuti sertifikasi kompetensi bagi Pranata Laboratorium Pendidikan yaitu sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>memiliki kecakapan berbahasa inggris. Bagi calon peserta yang mengambil sertifikasi internasional di dalam negeri nilai TOEFL &gt; 475</li><li>Usia per 31 Desember 2020 adalah 53 tahun</li><li>Pendidikan : Untuk lulusan S2, min usia 20 tahun; Untuk lulusan S1/D4, min usia 30 tahun; Untuk lulusan D3, min usia 50 tahun</li><li>Adanya kesesuaian dengan kompetensi profesi dan bidang ilmu yang diajarkan</li><li>Adanya penilaian essay/ proposal</li><li>Adanya kesesuaian dengan tujuan institusi</li></ol> <p>Sertifikasi kompetensi berbasis standar industri merujuk pada Pedoman Pelatihan Kompetensi SDM Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi dilaksanakan dalam rangka upskilling dan re-skilling keterampilan tenaga Pranata Laboratorium Pendidikan di perguruan tinggi vokasi. Kompetensi di sesuai dengan standar industri pada 4 bidang prioritas yaitu manufaktur dan konstruksi, ekonomi kreatif, pelayanan keramahan (hospitality), dan pelayanan sosial (care services).</p> <p>Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan merupakan bentuk program pendidikan tak bergelar, dimana setelah pelatihan selesai penerima beasiswa wajib memperoleh sertifikat dari institusi penyelenggara.</p>	<p>Formula:</p> <p>Target IKK : Jumlah instruktur pendidikan tinggi vokasi yang mengikuti pelatihan kompetensi</p> <p>Satuan: Orang</p> <p>Tipe perhitungan: Non Kumulatif</p>
Unit Pelaksana	Sumber Data
Direktorat Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi	Laporan data instruktur pendidikan tinggi vokasi yang mengikuti sertifikasi kompetensi salah satu sumbernya diperoleh dari Aplikasi Sister (Sistem Informasi Sumber Daya Terintegrasi)



SK : Meningkatnya jumlah pendidikan tinggi vokasi berkualitas dan berstandar industri  
IKK : Jumlah pimpinan pendidikan tinggi vokasi yang mengikuti pelatihan manajemen bisnis berbasis industri

Definisi	Metode Perhitungan
<p>Program pelatihan manajemen bisnis berbasis industri bagi pimpinan pendidikan tinggi vokasi adalah program bagi pimpinan pendidikan tinggi vokasi untuk meningkatkan kualitas pengelolaan perguruan tinggi vokasi baik dari sisi kurikulum, pembelajaran, SDM, sarana prasarana, tata kelola administrasi dan kewirausahaan dengan mengadopsi prinsip-prinsip praktik baik di industri, agar mampu merespon perkembangan dinamika IDUKA.</p> <p>Pimpinan Pendidikan tinggi Vokasi yang mengikuti pelatihan ini adalah Direktur, wakil Direktur, Dekan Fakultas Vokasi, dan Ketua Jurusan.</p> <p>Persyaratan pimpinan perguruan tinggi untuk mengikuti pelatihan manajemen bisnis berbasis industri merujuk pada Pedoman Pelatihan Kompetensi SDM Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Peserta pelatihan adalah:<ul style="list-style-type: none"><li>• Direktur atau Wakil Direktur atau yang mewakilinya</li><li>• Dekan atau Wakil Dekan atau yang mewakilinya</li></ul></li><li>2. memiliki sisa masa jabatan minimal 1 (satu) tahun;</li><li>3. mengisi daftar riwayat hidup sesuai format;</li></ol> <p>Peserta dinyatakan lulus apabila telah menyampaikan dokumen kelengkapan persyaratan administrasi secara lengkap dan mendapat persetujuan dari Dirjen Pendidikan Vokasi.</p>	<p>Formula:</p> $\text{Target IKK} = \text{Jumlah pimpinan pendidikan tinggi vokasi yang mengikuti pelatihan manajemen bisnis berbasis industri}$ <p>Satuan: Orang Tipe perhitungan: Kumulatif</p>
Unit Pelaksana	Sumber Data
Direktorat Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi	Laporan data pimpinan pendidikan tinggi vokasi yang mengikuti pelatihan manajemen bisnis berbasis industri salah satu sumbernya diperoleh dari Data PDDikti



- SK : Meningkatnya jumlah pendidikan tinggi vokasi berkualitas dan berstandar industry  
IKK : Jumlah insitusi pendidikan tinggi vokasi yang melibatkan praktisi profesional industri dalam proses pembelajaran dan perkuliahan

Definisi	Metode Perhitungan
<p>Praktisi professional industri yang dimaksud adalah tenaga profesional dari industri atau dari organisasi profesi yang telah tersertifikasi, dalam mengajar, melakukan supervisi maupun penelitian di perguruan tinggi vokasi.</p> <p>Jumlah Perguruan Tinggi Vokasi (negeri maupun swasta) yang melibatkan tenaga ahli dari industri dalam proses pembelajaran baik di kelas maupun di laboratorium</p>	<p>Formula:</p> <p>Target IKK = Jumlah pimpinan pendidikan tinggi vokasi yang mengikuti pelatihan manajemen bisnis berbasis industri</p> <p>Satuan: Lembaga Tipe perhitungan: Non Kumulatif</p>
Unit Pelaksana	Sumber Data
Direktorat Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi	Laporan data insitusi pendidikan tinggi vokasi yang melibatkan praktisi profesional industri dalam proses pembelajaran dan perkuliahan salah satu sumbernya diperoleh dari data PDDikti



- SK : Meningkatnya jumlah pendidikan tinggi vokasi berkualitas dan berstandar industri  
IKK : Jumlah institusi pendidikan tinggi vokasi yang memiliki dosen berNIDK dari praktisi profesional

Definisi	Metode Perhitungan
<p>Nomor Induk Dosen Khusus yang selanjutnya disingkat dengan NIDK adalah nomor induk yang diterbitkan oleh Kementerian untuk dosen/instruktur yang bekerja paruh waktu atau dosen yang bekerja penuh waktu tetapi satuan administrasi pangkalnya di instansi lain dan diangkat perguruan tinggi berdasarkan perjanjian kerja.</p> <p>Jumlah institusi pendidikan tinggi vokasi yang memiliki dosen berNIDK dari praktisi profesional adalah Jumlah perguruan tinggi vokasi yang sudah memiliki dosen dari praktisi profesional industri dan sudah memiliki NIDK.</p>	<p>Formula:</p> <p>Target IKK = Jumlah institusi pendidikan tinggi vokasi yang memiliki dosen berNIDK dari praktisi profesional</p> <p>Satuan: Lembaga</p> <p>Tipe perhitungan: Non Kumulatif</p>
Unit Pelaksana	Sumber Data

Direktorat Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi

Laporan data institusi pendidikan tinggi vokasi yang memiliki dosen berNIDK dari praktisi profesional salah satu sumbernya diperoleh dari data PDDikti



- SK : Meningkatnya jumlah pendidikan tinggi vokasi berkualitas dan berstandar industri  
IKK : Jumlah pendidikan tinggi vokasi yang menerapkan program studi Link and Match dengan industri

Definisi	Metode Perhitungan
<p>Pendidikan tinggi vokasi yang menerapkan program studi Link and Match dengan industri adalah pendidikan tinggi vokasi yang program studinya melakukan kerjasama dengan industri, dibuktikan dengan MoU. Isi MoU tersebut kurang lebih melingkupi kurikulum dirancang bersama dengan industri, kerja sama magang di industri, kesediaan industri untuk menyerap lulusan dari perguruan tinggi vokasi tersebut, dosen tamu/ praktisi, training bagi dosen dan instruktur oleh industri.</p>	<p>Formula:</p> <p>Target IKK = Jumlah pendidikan tinggi vokasi yang menerapkan program studi Link and Match dengan industri</p> <p>Satuan: Prodi Tipe perhitungan: Non Kumulatif</p>
Unit Pelaksana	Sumber Data
<p>Direktorat Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi</p>	<p>Laporan kegiatan PPPTV (program penguatan Pendidikan tinggi vokasi) dan PPPTS (Program pembinaan perguruan tinggi swasta)</p>



SK : Meningkatnya jumlah pendidikan tinggi vokasi berkualitas dan berstandar industri  
IKK : Jumlah diploma yang diberikan dengan kredit RPL

Definisi	Metode Perhitungan
<p>Permenristekdikti no 26 tahun 2016. Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) adalah proses pengakuan atas Capaian Pembelajaran (CP) seseorang yang dicapai sebelumnya baik melalui pendidikan formal, non-formal, informal atau pelatihan-pelatihan terkait dengan pekerjaannya maupun dilakukan secara otodidak melalui pengalaman hidupnya. Indikator yang digunakan adalah Jumlah sertifikat yang akan dikeluarkan oleh perguruan tinggi vokasi yang disetarakan dengan Level KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia ) dari D1 sampai dengan S3 Terapan.</p> <p>Pendidikan Diploma, atau yang kini lebih populer dengan sebutan pendidikan vokasi, adalah salah satu jenjang pendidikan tinggi yang d.ifokuskan pada pembentukan keterampilan atau keahlian terapan.</p>	<p>Formula:</p> <p>Target IKK = Jumlah diploma yang diberikan dengan kredit RPL</p> <p>Satuan: Sertifikat</p> <p>Tipe perhitungan: Non Kumulatif</p>
Unit Pelaksana	Sumber Data
Direktorat Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi	Dokumen SK RPL



SK : Meningkatnya jumlah pendidikan tinggi vokasi berkualitas dan berstandar industri  
IKK : Jumlah institusi pendidikan tinggi vokasi mendapatkan pembinaan menuju PTN-BH

Definisi	Metode Perhitungan
<p>Menurut PP no. 26 tahun 2015, yang dimaksud. PTN BH adalah PTN yang didirikan oleh pemerintah yang berstatus sebagai badan hukum publik yang otonom. Perubahan status mejadi PTNBH dimaksudkan untuk memberikan ruang lebih luas kepada perguruan tinggi untuk berkembang, dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mendapatkan penghasilan bagi peningkatan mutu perguruan tinggi. Penetapan status menjadi PTNBH ditetapkan oleh Peraturan Presiden.</p> <p>Persyaratan PTN menjadi PTN-BH mencakup tingkat dan kemampuan dari PTN untuk:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Menyelenggarakan Tridharma Perguruan Tinggi yang bermutu;</li><li>Mengelola organisasi PTN berdasarkan prinsip tata kelola yang baik;</li><li>Memenuhi standar minimum kelayakan finansial;</li><li>Menjalankan tanggung jawab sosial; dan</li><li>Berperan dalam pembangunan perekonomian</li></ol> <p>Sampai dengan tahun 2019, belum ada Politeknik negeri yang berstatus PTN-BH. Dari tahun 2020 sampai dengan Tahun 2024 jumlah PT Vokasi yang mendapatkan pembinaan menuju PTN-BH bertambah 1 PT per tahun sehingg di 2024 PT Vokasi yang dibina menuju PTN-BH berjumlah 5 PT secara kumulatif.</p>	<p>Formula:</p> <p>Target IKK = Jumlah institusi pendidikan tinggi vokasi mendapatkan pembinaan menuju PTN-BH</p> <p>Satuan: Lembaga Tipe perhitungan: Kumulatif</p>
Unit Pelaksana	Sumber Data
Direktorat Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi	Laporan evaluasi pelaksanaan pembinaan PT Vokasi menuju PTN-BH



SK : Meningkatnya jumlah pendidikan tinggi vokasi berkualitas dan berstandar industri  
IKK : Jumlah institusi pendidikan tinggi vokasi mendapatkan pembinaan menuju BLU

Definisi	Metode Perhitungan
<p>PP nomor 74 tahun 2012 PTN BLU (PTN Badan Layanan Umum) merupakan institusi dengan level kedua dalam hal otonomi. Pengelolaan institusi ini mirip dengan rumah sakit milik negara. Seluruh penerimaan non pajak dikelola secara otonomi dan dilakukan pelaporan ke negara. PTN dengan status BLU diharapkan memiliki ruang untuk pengembangan perguruan tinggi meskipun masih ada pembatasan dalam beberapa hal. Penetapan status PTN BLU ditetapkan oleh kementerian Keuangan.</p> <p>PMK NO 180/PMK.05/2016 tentang Penetapan dan Pencabutan Penerapan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum pada Satuan Kerja Instansi Pemerintah, menjelaskan Badan Layanan Umum (BLU) adalah instansi di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/ atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas. Ada 3 syarat yang harus dipenuhi untuk ditetapkan menjadi BLU yaitu persyaratan substantif, teknis, dan administrasi .</p> <p>Satker BLU memiliki karakteristik sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Berkedudukan sebagai lembaga pemerintah (bukan kekayaan negara yang dipisahkan);</li><li>2. Menyelenggarakan pelayanan umum yang menghasilkan barang/jasa publik yang seluruhnya atau sebagian dijual kepada publik;</li><li>3. Tidak mengutamakan mencari keuntungan/ laba;</li><li>4. Dikelola secara otonom dengan prinsip efisiensi dan produktivitas ala bisnis/korporasi;</li><li>5. Rencana kerja/anggaran dan pertanggungjawaban dikonsolidasikan pada instansi induk;</li><li>6. Pendapatan BLU dapat digunakan langsung;</li><li>7. Pegawai dapat terdiri atas PNS dan profesional non-PNS.</li></ol> <p>Sampai dengan tahun 2019 politeknik negeri yang berstatus BLU sebanyak 2 institusi. Dari tahun 2020 sampai dengan Tahun 2024 jumlah PT Vokasi yang dibina menuju BLU bertambah 1 PT per tahun sehingga di 2024 PT Vokasi yang dibina menuju BLU berjumlah 7 PT.</p>	<p>Formula:</p> <p>Target IKK = Jumlah institusi pendidikan tinggi vokasi mendapatkan pembinaan menuju BLU</p> <p>Satuan: Lembaga Tipe perhitungan: Non Kumulatif</p>
Unit Pelaksana	Sumber Data
Direktorat Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi	Laporan evaluasi pelaksanaan pembinaan PT Vokasi menuju BLU





**DEFINISI OPERASIONAL  
INDIKATOR KINERJA KEGIATAN  
DIREKTORAT KELEMBAGAAN DAN SUMBER DAYA  
PENDIDIKAN TINGGI VOKASI**

**Program : Pendidikan dan Pelatihan Vokasi**

<b>SK</b>	:	Meningkatnya kualitas pendidik dan tenaga kependidikan perguruan tinggi penyelenggara pendidikan vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja
<b>IKK</b>	:	1.1 Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan perguruan tinggi penyelenggara pendidikan vokasi yang memiliki pengalaman kerja atau tersertifikasi di industri

**DEFINISI:**

Pendidik dan tenaga kependidikan yang dimaksud adalah:

1. Dosen;
2. Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP); dan
3. Pimpinan perguruan tinggi vokasi.

Kriteria SDM (pendidik dan tenaga kependidikan) yang tersertifikasi di industri adalah:

1. Mengikuti pelatihan sertifikasi kompetensi berbasis standar industri dalam rangka upskilling dan reskilling keterampilan tenaga pendidik di perguruan tinggi;
2. Memperoleh sertifikat kompetensi terstandar industri yang dapat diberikan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP).

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3/M/2021 tentang Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, bahwa Pengalaman kerja yang relevan untuk Perguruan Tinggi Negeri Vokasi, (pengalaman praktisi yang relevan dengan program studi) dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir pada:

1. perusahaan multinasional;
2. perusahaan swasta nasional;
3. perusahaan teknologi global;
4. perusahaan rintisan (startup) teknologi;
5. organisasi nirlaba kelas dunia;
6. institusi/organisasi multilateral;
7. lembaga pemerintah; dan
8. BUMN/BUMD.

**Metode Perhitungan**

***I = Jumlah SDM Pendidikan tinggi vokasi yang memiliki pengalaman kerja atau Tersertifikat industri***

Satuan	:	Orang
Tipe Perhitungan	:	Nonkumulatif
Unit Pelaksana	:	Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi
Sumber Data	:	Laporan Internal
Polarisasi Indikator	:	Maksimal
Periode Pengumpulan Data	:	Tahunan

Tim Pengampu : Kelompok Kerja (POKJA) Sumberdaya

**Program : Pendidikan dan Pelatihan Vokasi**

<b>SK</b>	:	Meningkatnya Program Studi Vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja
<b>IKK</b>	:	2.1 Jumlah program studi vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja
<b>DEFINISI:</b>		

Jumlah program studi vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja:

1. Memiliki rekam jejak kerjasama dengan dunia kerja yang dibuktikan dengan MoU, MoA dan/atau SPK yang dilampirkan;
2. Terdapat program rekrutmen lulusan oleh dunia kerja hasil kerjasama link and match;
3. Memiliki hasil riset terapan yang diterapkan di dunia kerja;
4. Prodi memiliki sumber daya manusia (dosen tetap dan dosen tamu) yang telah tersertifikasi sebagai instruktur oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) atau lembaga sertifikasi mandiri yang diakui pemerintah; dan
5. Dunia kerja menjadikan Prodi sebagai tempat pelaksanaan pelatihan kompetensi serta sertifikasi kompetensi yang bekerja sama dengan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan lembaga sertifikasi mandiri yang diakui pemerintah.

Dalam rangka memfasilitasi dan mendorong peningkatan kualitas pembelajaran program studi vokasi melalui kemitraan strategis dengan dunia kerja, maka diberikan bantuan sarana-prasarana pendidikan dan pengembangan kapasitas dan kompetensi dosen dan praktisi dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja lainnya, dan diharapkan dapat meningkatkan relevansi kompetensi lulusannya sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

**Metode Perhitungan**

***I = Jumlah program studi vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja***

Satuan	:	Orang
Tipe Perhitungan	:	Nonkumulatif
Unit Pelaksana	:	Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi
Sumber Data	:	Laporan Internal
Polarisasi Indikator	:	Maksimal
Periode Pengumpulan Data	:	Tahunan

Tim Pengampu : Kelompok Kerja (POKJA) Fasilitasi Kelembagaan



<b>SK</b>	:	Meningkatnya tata kelola Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi
<b>IKK</b>	:	3.1 Predikat SAKIP Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi
<b>DEFINISI:</b>		

Berdasarkan Perpres 29/2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklarifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Penilaian SAKIP diatur dalam PermenPAN-RB Nomor 88 tahun 2021. Nilai SAKIP didasarkan pada 4 komponen penilaian yaitu:

Komponen	Bobot Penilaian
1. Perencanaan Kinerja	30%
2. Pengukuran Kinerja	30%
3. Pelaporan Kinerja	15%
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%
<b>Total Nilai</b>	<b>100%</b>

### Metode Perhitungan

Predikat SAKIP dihitung perolehan skor SAKIP dari setiap komponen yang kemudian dikategorikan sebagai berikut:

Kategori	Nilai	Intepretasi	Keterangan Intepretasi
AA	>90-100	Sangat Memuaskan	Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien ( <i>Reform</i> ). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A	>80-90	Memuaskan	Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/ Pengawas/ Subkoordinator.
BB	>70-80	Sangat Baik	Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.
B	>60-70	Baik	Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
CC	>50-60	Cukup (Memadai)	Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
C	>30-50	Kurang	Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D	>0-30	Sangat Kurang	Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

Unit Pelaksana : Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi  
 Tim Pengampu : Tim Evaluasi Subbagian Tata Usaha



<b>SK</b>	:	Meningkatnya tata kelola Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi
<b>IKK</b>	:	3.2 Nilai Kinerja Anggaran (NKA) atas pelaksanaan RKA/KL Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi
<b>DEFINISI:</b>		

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 Perhitungan

Rata-rata nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Satker dihitung dari perolehan nilai kinerja anggaran dari setiap satker di lingkungan unit utama. Rata-rata nilai kinerja anggaran dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Rerata\ NKA = \frac{\sum\ Nilai\ NKA_{Satker}}{Jumlah\ Satker}$$

Keterangan: NKA : Nilai Kinerja Anggaran atas pelaksanaan RKA-K/L

<b>Satuan</b>	:	Nilai
<b>Tipe Perhitungan</b>	:	Nonkumulatif
<b>Unit Pelaksana</b>	:	Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi
<b>Sumber Data</b>	:	Laporan Internal
<b>Polarisasi Indikator</b>	:	Maksimal
<b>Periode Pengumpulan Data</b>	:	Tahunan

Tim Pengampu : Time Evaluasi, Tim Anggaran, dan Tim Keuangan Subbagian Tata Usaha