



**Rencana Strategis**  
**BBPPMPV Bisnis dan**  
**Pariwisata 2020-2024**  
**REVISI 2**



# **Rencana Strategis BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata 2020-2024**

**Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi  
Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi  
2022**

## KATA PENGANTAR

Dalam rangka mengantisipasi berbagai kemungkinan perubahan yang bakal terjadi pada Abad ke-21, Balai Besar Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata, Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi berusaha untuk menyempurnakan rencana strategis untuk kurun waktu 2020 - 2024. Dengan adanya rencana strategis ini, diharapkan BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata selaku unit pelaksana teknis (UPT) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dibawah dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi dapat mempedomani rencana strategis dimaksud.

Dengan berpegang pada tugas dan fungsi sebagaimana tertuang dalam Permendikbud Nomor: 26 Tahun 2020, dan tuntutan *stakeholder*, BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata telah, sedang, dan akan melakukan berbagai perubahan (reformasi) menuju masa depan yang lebih baik. Untuk menuju masa depan lebih dulu, BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata harus mampu mengubah keadaan (*making a difference*) dengan merubah mindset, memberdayakan (*empowerment*) dan mengembangkan seluruh sumberdaya yang ada, sehingga menjadi institusi yang baik (*good institution*) dan menjadi organisasi pembelajar (*learning organization*).

Rencana Strategis ini merupakan acuan dan pedoman bagi *policy maker* dan seluruh karyawan Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata dalam mengembangkan dan menyusun Rencana Kinerja Tahunan, Rencana Kerja dan Anggaran (RKA); Koordinasi perencanaan dan pengendalian kegiatan pembangunan lingkup pendidikan vokasi bidang Bisnis dan Pariwisata; Laporan tahunan, dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIN) dan berbagai ukuran kinerja lainnya

Disadari sepenuhnya, bahwa Renstra ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu semua unit kerja perlu menyesuaikan secara lentur (fleksibel) dalam mengembangkan program dan kegiatan operasional. Seperti dikatakan Arnold Toynbee "**kebangkitan umat manusia-keberhasilan umat manusia-bergantung pada kemampuannya untuk menghasilkan tanggapan yang pantas terhadap tantangan**". Einstein mengatakan "**Dunia adalah hasil pikiran kita. Jika kita ingin merubah dunia, kita harus merubah pikiran kita**". Yakinkanlah apa yang dikatakan Prahalad "**jika kipta tidak berubah maka kita akan mati**".

Akhirnya, kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyusunan **Rencana Strategis** ini, disampaikan penghargaan dan terima kasih.

Depok, Juni 2022

Kepala BBPPMPV Bisnis dan  
Pariwisata,



H. Sabli, SH., MH.

NIP. 196405021993031002

# DAFTAR ISI

## *Halaman*

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I_P E N D A H U L U A N.....	1
A. Latar Belakang .....	2
B. Landasan Hukum .....	5
C. Paradigma Pendidikan Vokasi.....	5
D. Pilar Strategis.....	7
BAB II_ANALISIS KONDISI UMUM .....	8
ANALISIS KONDISI UMUM .....	9
A. Tantangan Globalisasi .....	9
B. Kondisi Umum.....	18
C. Analisis Kondisi BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata .....	23
D. Faktor Penentu Keberhasilan .....	41
BAB III_MANDAT, STAKEHOLDER, DAN CORE BUSINESS BBPPMPV BISNIS DAN PARIWISATA .....	43
A. Mandat BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata.....	44
B. Stakeholder BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata.....	46
C. Core Business BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata .....	47
BAB IV_VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN, DAN STRATEGI BBPPMPV BISNIS DAN PARIWISATA .....	49
A. Visi, Misi, Tata Nilai, Tujuan, dan Sasaran Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan .....	50
B. Program Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi .....	63
C. Visi, Misi, Tata Nilai, Tujuan, dan Sasaran BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata .....	68
D. Strategi Pencapaian Tujuan BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata Tahun 2020-2024..	73
BAB V_SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN.....	80
A. Sistem Pemantauan dan Evaluasi.....	81
B. Pengukuran dan Evaluasi Kinerja.....	81
C. Analisis dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja .....	82
DAFTAR PUSTAKA .....	84
LAMPIRAN .....	88

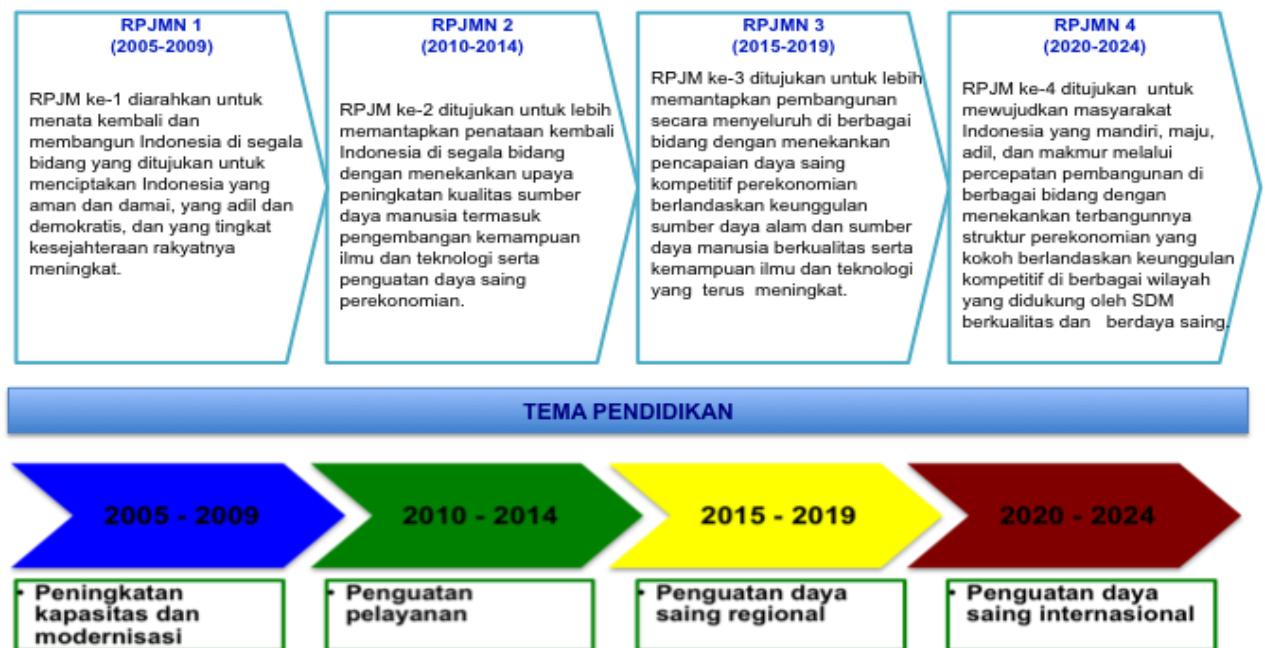


**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

## A. Latar Belakang

Pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) adalah "...memajukan kesejahteraan umum, *mencerdaskan kehidupan bangsa*, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial..." Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 jelas mengamanatkan cita-cita kemerdekaan untuk menjadi bangsa maju yang sejahtera, cerdas, tertib dan berkarakter, damai abadi serta berkeadilan sosial. Dalam menyongsong 100 (seratus) tahun kemerdekaannya, Indonesia tetap memiliki cita-cita seperti yang ditegaskan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan akan mewujudkan cita-cita itu melalui Visi Indonesia 2045 yaitu Indonesia Maju. Penguatan proses transformasi ekonomi dalam rangka mencapai tujuan pembangunan tahun 2045 menjadi fokus utama dalam rangka pencapaian infrastruktur, kualitas sumberdaya manusia (SDM), layanan publik, serta kesejahteraan rakyat yang lebih baik.

Pendidikan merupakan hak asasi setiap warga negara Indonesia dan untuk itu setiap warga negara Indonesia berhak memperoleh pendidikan yang merata dan bermutu sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya tanpa memandang status sosial, etnis dan gender. Pemerataan dan mutu pendidikan akan membuat warga negara Indonesia memiliki ketrampilan hidup (*life skills*) sehingga memiliki kemampuan untuk mengenal dan mengatasi masalah diri dan lingkungannya, mendorong tegaknya masyarakat madani dan modern yang dijiwai nilai-nilai Pancasila, sebagaimana diamanatkan dalam UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.



Gambar 1.1 : Tema Pendidikan Nasional 2005-2024  
**Sumber:** UU No. 17 Tahun 2007 tentang RPJPN 2005-2025

Rencana Pembangunan Pendidikan Nasional Jangka Panjang (RPPNJP) dijabarkan ke dalam empat tema pembangunan pendidikan, yaitu: tema pembangunan I (2005-2009) dengan **fokus pada peningkatan kapasitas dan modernisasi**; tema pembangunan II (2010-2014) dengan **fokus pada penguatan pelayanan**; tema pembangunan III (2015-2019) dengan **fokus pada penguatan daya saing regional**; dan tema pembangunan IV (2020-2024) dengan **fokus pada penguatan daya saing internasional**.

Sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2024 telah ditetapkan bahwa pembangunan nasional pada RPJMN 2020-2024 diarahkan untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil dan makmur, melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh sumber daya manusia berkualitas dan berdaya saing.

Kemampuan suatu bangsa untuk berkompetisi di tengah globalisasi dan inovasi teknologi yang tanpa henti tergantung pada kualitas SDM. Dengan pembangunan SDM yang berpadanan dengan kemajuan iptek dan perkembangan dunia global, Indonesia akan siap menyongsong cita-cita kemerdekaan sebagai bangsa berkarakter dan cerdas, yang mampu bersaing dan bahkan berdiri sama tinggi dengan bangsa-bangsa maju lainnya di dunia.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mengemban amanat untuk mengendalikan pembangunan SDM melalui ikhtiar bersama semua anak bangsa dalam meningkatkan mutu pendidikan dan memajukan kebudayaan. Dalam periode 2015-2019, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah mengimplementasikan Nawacita dalam berbagai program kerja prioritas seperti Program Indonesia Pintar (PIP), Revitalisasi Pendidikan Kejuruan dan Keterampilan, serta Penguatan Pendidikan Karakter dengan memperhitungkan trend global terkait **(1) kemajuan teknologi, (2) pergeseran sosio-kultural, (3) perubahan lingkungan hidup, dan (4) perbedaan dunia kerja masa depan** dalam bidang pendidikan pada setiap tingkatan dan bidang kebudayaan.

Dengan mempertimbangkan empat trend global tersebut, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melalui kebijakan **Merdeka Belajar**, berupaya merangkul semua pemangku kepentingan pendidikan dan kebudayaan antara lain keluarga, pendidik dan tenaga kependidikan, lembaga pendidikan, industri dan pemberi kerja, serta masyarakat untuk menghela semua potensi bangsa menyukseskan pemajuan pendidikan dan kebudayaan yang bermutu tinggi bagi semua rakyat sesuai dengan cita-cita kemerdekaan Indonesia. Rencana strategis (Renstra) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 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.

Sehubungan dengan permasalahan yang ada, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mengidentifikasi 9 (sembilan) tantangan yang dihadapi dalam pemajuan pendidikan berkenaan dengan ekosistem pendidikan, guru, pedagogi, dan kurikulum/program, yaitu:

1. Memerdekakan pembelajaran sebagai beban menjadi pembelajaran sebagai pengalaman menyenangkan
2. Memerdekakan sistem pendidikan yang tertutup (pemangku kepentingan bertindak sendiri-sendiri) menjadi sistem pendidikan yang terbuka (pemangku kepentingan bekerja sama)
3. Memerdekakan guru sebagai penerus pengetahuan menjadi guru sebagai fasilitator pembelajaran
4. Memerdekakan pedagogi, kurikulum, dan asesmen yang dikendalikan oleh konten menjadi berbasis kompetensi dan nilai-nilai
5. Memerdekakan pendekatan pedagogi yang bersifat pukul rata (*one size fits all*) menjadi berpusat pada peserta didik dan personalisasi
6. Memerdekakan pembelajaran manual/tatap muka menjadi pembelajaran yang difasilitasi oleh teknologi
7. Memerdekakan program-program pendidikan yang dikendalikan oleh pemerintah

menjadi program yang relevan bagi industri

8. Memerdekakan pendidikan yang dibebani oleh perangkat administrasi menjadi bebas untuk berinovasi
9. Memerdekakan ekosistem pendidikan yang dikendalikan pemerintah menjadi ekosistem yang diwarnai oleh otonomi dan partisipasi aktif (*agency*) semua pemangku kepentingan

Dan 7 (tujuh) tantangan dalam pemajuan bahasa dan kebudayaan, sebagai berikut:

1. Penguatan pendidikan karakter yang sesuai dengan kebudayaan setempat dan tahapan tumbuh-kembang peserta didik
2. Optimalisasi kegiatan ekstra-kurikuler kesenian sebagai wadah pelestarian budaya dan pendidikan karakter
3. Pemberdayaan cagar budaya dan objek pemajuan kebudayaan sesuai dengan potensi ekonominya
4. Sinkronisasi kebijakan Pemda dengan Kemendikbudristek mengenai Bahasa dan Sastra Daerah/Indonesia
5. Pengawasan dan pembinaan pemangku kepentingan perbukuan, serta pemberian kemudahan fiskal, kredit, dan insentif bagi industri perbukuan demi terwujudnya sistem perbukuan nasional yang sehat
6. Diplomasi kebudayaan yang lebih holistik di luar negeri
7. Kemitraan dengan industri kreatif dan pemangku kepentingan kebudayaan lainnya untuk memajukan ekonomi berbasis kebudayaan

Dengan mengacu pada Permendikbud Nomor 22 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024, diharapkan mampu menuntun semua unit kerja di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dalam pencapaian visi, misi, tujuan strategis, sasaran strategis, arah kebijakan dan strategi, program, kegiatan, serta indikator kinerja yang telah ditetapkan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing unit kerja. Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024 tersebut diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan pedoman dalam menyusun: (1) Renstra Unit unit kerja dan UPT; (2) Rencana Kerja dan Anggaran (RKA); (3) Rencana Kinerja Tahunan (RKT); (4) Penetapan Kinerja (PK); dan (5) Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Mengacu pada RPJPN 2005-2025, RPJMN Tahun 2020-2024, Permendikbud nomor 22 tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dan Permendikbud nomor 26 Tahun 2020 tentang Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, serta Rencana Strategis Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi tahun 2020 – 2024, maka Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata selaku UPT di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dibawah dan bertanggungjawab kepada dibawah Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi menyusun dan menetapkan Renstra Tahun 2020-2024. Renstra Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Tahun 2020-2024 ini, menjadi pedoman bagi semua tingkatan dan satuan unit kerja di lingkungan BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata dalam merencanakan dan melaksanakan serta mengevaluasi program dan kegiatan.



## B. Landasan Hukum

Program Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bisnis dan Pariwisata Tahun 2020–2024 disusun dengan mengacu pada:

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan
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 Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2020 tentang Praktik Kerja Lapangan bagi Peserta Didik;
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 2020-2024

## C. Paradigma Pendidikan 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 vokasi merupakan bagian penting dari sistem pendidikan nasional yang mempunyai posisi strategis untuk mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas dengan keterlibatan aktif dari DUDI. Pendidikan vokasi harus dapat membangunkan kesadaran pelaku dunia usaha dan dunia industri untuk turut mengambil tanggung jawab lebih besar. Pendidikan vokasi 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 di sekolah, madrasah dan pesantren, pemagangan, penguatan standar kompetensi, penguatan kelembagaan dan kapasitas pelaksanaan sertifikasi, dan penyerapan lulusan.

Paradigma pendidikan vokasi sebelum dilakukan revitalisasi lebih menekankan pada proses pembelajaran baik di SMK/Kursus/Pelatihan, yang kemudian peserta didik wajib mengikuti uji kompetensi yang diselenggarakan oleh Lembaga Sertifikasi Kompetensi untuk Lembaga Kursus, atau untuk SMK menggunakan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang berada di bawah tanggung jawab Badan Nasional Seritifikasi Profesi (BNSP), yang berujung pada seorang peserta didik telah berhasil mendapatkan sertifikat kompetensi. Hanya sebagian kecil satuan penddidikan yang mengetahui kebutuhan industri dan merespon kebutuhan pasar untuk kompetensi yang dibutuhkan.

Saat ini paradigma tersebut telah bergeser dengan dilakukan revitalisasi pendidikan vokasi, yaitu seorang peserta didik baik di SMK/Kursus/Pelatihan/Perguruan Tinggi Vokasi mengikuti proses pembelajaran (pola pembelajaran, pengembangan kurikulum, penyediaan sarana dan prasarana, maupun pengembangan kompetensi SDM (Guru/Instruktur/Dosen) harus mengikuti kebutuhan dunia industri, dan kemudian wajib mengikuti uji kompetensi yang telah diakreditasi dan disertifikasi oleh mitra industri yang relevan. Sehingga karena kompetensinya telah mendapatkan sertifikat/pengakuan dari mitra industrinya, maka peserta didik maupun guru/instruktur/dosen dapat melakukan pemagangan serta untuk lulusannya dapat bekerja langsung diterima di industri tersebut. Selanjutnya pemerintah juga melakukan evaluasi terhadap penyerapan lulusan pendidikan vokasi di dunia industri yang mendapatkan pekerjaan satu tahun setelah lulus. Oleh karena hal-- hal tersebut, revitalisasi pendidikan vokasi yang dilakukan harus berbasis pada kemitraan bersama dunia industri sehingga dapat meniadakan defisit kompetensi dengan kebutuhan DUDI dan menurunkan pembiayaan pendidikan dalam menghasilkan lulusan melalui kegiatan produktif di industri.

## D. Pilar Strategis

Dalam penyelenggaraan Pendidikan Vokasi, kerangka dasar yang menjadi rujukan dalam implementasi adalah strategi pembangunan pendidikan nasional yang kemudian diturunkan menjadi strategi implementasi revitalisasi pendidikan vokasi. Strategi ini akan menjadi acuan dalam penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan pembaruan Pendidikan yang akan dilaksanakan oleh Ditjen Pendidikan Vokasi, beserta seluruh jajarannya dan para pemangku kepentingan baik di pusat maupun di daerah yang meliputi:

1. **Meningkatkan kualitas pendidik (guru/dosen/instruktur):** memperbaiki sistem rekrutmen dan tunjangan kinerja, meningkatkan kualitas pelatihan sesuai kebutuhan industri dan kompetensi, memetakan kebutuhan guru keahlian, serta mengembangkan komunitas/platform pembelajaran, melakukan pemagangan di dunia industri;
2. **Membangun platform pendidikan nasional berbasis teknologi untuk kepentingan pedagogi, penilaian dan administrasi:** berpusat pada siswa, interdisipliner, relevan, berbasis proyek, dan kolaboratif;
3. **Memberikan insentif atas kontribusi dan kolaborasi pihak swasta di bidang pendidikan:** meningkatkan keterlibatan dunia 8ocal8a8 dalam pelaksanaan pendidikan vokasi, dana CSR, insentif pajak;
4. **Mendorong kepemilikan sekolah dan otonomi pendidikan kejuruan:** pihak industri atau asosiasi terlibat dalam penyusunan kurikulum, mendorong pembelajaran dan pembiayaan sekolah melalui sumbangan sektor swasta atau CSR;
5. **Menyempurnakan kurikulum nasional, pedagogi dan penilaian:** penyederhanaan konten materi, fokus pada ilmu terapan yang terfokus pada kebutuhan dunia industri, pengembangan karakter berbasis kompetensi dan fleksibel;
6. **Simplifikasi mekanisme akreditasi dan memungkinkan adanya otonomi:** bersifat sukarela, berbasis data, merujuk pada praktik terbaik tingkat global, serta dilakukan oleh mitra industrinya;
7. **Penguatan tata kelola daerah:** peningkatan keterampilan dan pelatihan bagi pejabat daerah, pendekatan, konsultasi dan pendampingan dari pemerintah pusat yang berdasarkan kebutuhan, sekolah, serta peningkatan otonomi dan transparansi;
8. **Pendidikan tinggi kelas dunia:** mempererat hubungan dengan industri, kemitraan global, sebagai pusat--pusat unggulan, serta universitas berjenjang yang lebih mandiri.

# **BAB II**

# **ANALISIS KONDISI**

# **UMUM**

# ANALISIS KONDISI UMUM

Pokok-pokok kebijakan, program, kegiatan dan strategi pelaksanaan pembangunan pendidikan yang dirancang dalam Renstra 2020-2024 disusun dengan mempertimbangkan keadaan dan tantangan dalam lingkungan strategis agar sasaran lima tahun ke depan lebih realistis dan konsisten, efisien, efektif, akuntabel, dan demokratis. Analisis lingkungan strategis yang dikaji dalam bab ini dapat dilihat baik dari kelemahan dan kekuatan internal maupun peluang dan tantangan dari eksternal Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPMPV) Bisnis dan Pariwisata.

## A. Tantangan Globalisasi

Dunia kini seolah tanpa batas, tak satu negara/bangsa-pun yang dapat menghindari dari era ini. Semua negara/bangsa akan mengalami berbagai masalah dan tantangan kompetisi yang begitu tajam. Kotler menyatakan **“tidak ada satu pun bangsa dewasa ini yang bebas dari masalah, walaupun sifat, kedalaman dan jangkauannya sangat bervariasi”** (Kotler, Jatusripitak, dan Maesincee, 1998). Kondisi lingkungan global yang berubah demikian cepat memaksa suatu negara/bangsa melakukan berbagai perubahan dan penyesuaian diri dengan berbagai perubahan yang terjadi, sehingga negara/bangsa tetap dapat *survive*, yang pada gilirannya adalah kesejahteraan/kemakmuran bangsa. Karena **“kemakmuran bangsa itu diciptakan dan bukan warisan”** (Porter, 1998). Modal manusia menyumbang langsung pada penciptaan kekayaan nasional. Semakin tinggi tingkat keterampilan dan pengetahuan, semakin mudah bagi individu dalam usia bekerja untuk mengerti, menerapkan, dan mendapatkan hasil dari kemajuan teknik, dan akhirnya semakin tinggi standar hidup bangsa (Kotler, Jatusripitak, dan Maesincee, 1998).

Dalam era yang penuh dengan gejolak (*turbulensi*) dan sangat sulit diprediksi (*unpredictable*) dengan mengandalkan SDM yang biasa-biasa saja. Sumber daya manusia dalam era persaingan yang sangat tajam perlu melakukan berbagai perubahan, sehingga organisasinya tetap dapat *survive* dalam percaturan global. Drucker mengatakan bahwa, *organisasi adalah tentang manusia. Oleh sebab itu tujuannya haruslah mengusahakan agar kekuatan manusia lebih efektif, dan kelemahan-kelemahannya menjadi tidak relevan* (Drucker, 1997). Prahalad mengatakan **“if you don’t change you die”**. Jika organisasi tidak berubah menuju yang lebih baik (mengembangkan dirinya), maka suatu organisasi tidak dapat *survive*. Perubahan dimaksud adalah dalam rangka menjawab tantangan ketidakpastian yang terjadi. Einstein mengatakan: **“Dunia adalah buah pikiran kita. Bila kita ingin merubah dunia, maka rubahlah pikiran kita”**.

Dalam percaturan global, keunggulan komparatif menjadi kurang dapat diandalkan, dan memaksa organisasi untuk berusaha memiliki keunggulan kompetitif. Hammer mengatakan bahwa “organisasi abad 21 ditandai dengan tanggung jawab, otonomi, risiko, dan ketidakpastian” (Hammer, 1997). Organisasi masa depan adalah organisasi yang inovatif, adaptif, dan cepat merespon perubahan yang terjadi (Lucky, 2002).

Dalam hubungan ini, seluruh SDM dalam organisasi harus mampu mengantisipasi kecenderungan baru ini, dan siap melakukan perubahan dan penyesuaian (*reformasi*) yang diperlukan, sehingga mampu memberikan kontribusi yang tinggi bagi kehidupan organisasi sekaligus memenangkan persaingan, dengan cara memberikan kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*). Ini berarti kepuasan pelanggan harus menjadi titik tolak dalam semua aktivitas organisasi. Untuk mewujudkan kepuasan pelanggan, suatu organisasi harus benar-benar efektif dan efisien, dan memiliki kinerja yang baik, yang ditunjukkan oleh hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan organisasi yang bersangkutan.

Dalam situasi global yang penuh ketidakpastian, keputusan harus diambil berdasarkan kemungkinan yang bakal terjadi di masa depan (Klein, 1999). Menyikapi kondisi yang demikian, maka lapisan pemimpin puncaklah yang mula-mula mesti memahami urgensinya, kompleksitasnya, serta faktor-faktor pendukung yang diperlukan para karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Agar organisasi mampu mengelola perubahan yang cepat, kompetisi yang sangat tajam dan penuh ketidakpastian yang terjadi, organisasi memerlukan pemimpin yang memiliki visi jauh ke depan (visioner). Pemimpin dengan kepemimpinan yang visioner itulah pula yang dapat menjaga agar kepentingan-kepentingan sesaat tidak merugikan keuntungan jangka panjang. Pengamatan Warren Bennis ada benarnya, bahwa trilogi yang diperlukan seorang pemimpin sekarang bukan lagi **COP** alias “**control, order, and predict**”, tetapi paradigma (trilogi) baru yaitu **ACE**: “**align, create, and empower**” (Kattopo, 1997).

Di samping itu, SDM dalam suatu organisasi juga perlu memiliki semangat wirausaha, melakukan pemberdayaan (*empowerment*), mendorong dan mengupayakan organisasi menjadi organisasi pembelajar (*learning organization*) sehingga pada gilirannya akan menjadi organisasi yang cerdas (*an intelligent organization*), efektif, dan memiliki kinerja yang tinggi. Untuk itu diperlukan komitmen yang tinggi bagi seluruh anggota organisasi, untuk mengatasi berbagai permasalahan yang terjadi dan mungkin akan terjadi. Komitmen yang diperlukan bukan sekedar komitmen politik, tetapi bahkan sampai pada komitmen spiritual. Gambaran mengenai tingkatan komitmen dari yang paling lemah sampai yang paling tinggi (Richards, 2004) seperti pada gambar 2.1.



Gambar 2.1: Tingkatan Komitmen

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia dilihat dari segi nilai dari tahun 2010 sampai tahun 2019 menunjukkan kenaikan, tetapi dari segi ranking mengalami naik dan turun (fluktuatif). Perhatikan data berikut di bawah ini.

Tabel 2.1: Indeks Pembangunan Manusia Indonesia 2010 - 2019

Tahun	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2017	2018	2019
Ranking	108	124	121	108	110	113	116	111	107
HDI Value	0.600	0.697	0.629	0.684	0.684	0,689	0,694	0,707	0.718
Jml. Negara	169	187	186	187	188	188	189	189	189

Sumber: UNDP-Human Development Report 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2017, 2018, 2019

Tabel 2.....indeks Pembangunan Manusia Indonesia diantara negara ASEAN

NO	Ranking HDI	Negara	HDI Value	Keterangan
1	11	Singapore	0,938	
2	47	Brunei Darussalam	0,838	
3	62	Malaysia	0,810	
4	79	Thailand	0,777	
5	107	Indonesia	0,718	
6	107	Philipina	0,718	
7	117	Vietnam	0,704	
8	137	Laos	0,613	
9	144	Kambodia	0,594	
10	147	Myanmar	0,583	

Sumber: UNDP-Human Development Report 2019

Berkaca pada tabel di atas, pada tingkat regional Asean, posisi Indonesia dalam Indeks Pembangunan Manusia ada di lima besar walau secara posisi global (189 negara) berada pada ranking 107 bersama dengan Filipina, terpaut jauh dengan Thailand di posisi 79, Malaysia 62, Brunei Darussalam 47 dan Singapura yang cukup digdaya di posisi 11.

Dalam hubungannya dengan daya saing global, Indonesia dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 mengalami penurunan, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 2.2. The Global Competitiveness Report 2019 menunjukkan bahwa daya saing Indonesia berada pada ranking 50 dari 141 negara, turun 5 poin dibandingkan tahun 2018 yang berada pada ranking 45.

Tabel 2.2: Perkembangan Indeks Daya Saing Global (*The Global Competitiveness Index*) 2014 sd. 2019

No	Country/ Economy	GCI 2014- 2015		GCI 2015- 2016		GCI 2016- 2017		GCI 2017 - 2018		GCI 4.0 2019	
		Rank	Skor	Rank	Skor	Rank	Skor	Rank	Skor	Rank	Skor
1	Singapore	2	5.65	2	5.7	2	5,72	2	85,6	1	84,8
2	Malaysia	20	5.16	18	5.2	25	5,16	25	74,4	27	74,6
3	Brunei Darussalam					58	4,35	62	61,4	56	62,8
4	Thailand	31	4.66	32	4.6	34	4,64	38	67,5	40	68,1
<b>5</b>	<b>Indonesia</b>	<b>34</b>	<b>4.57</b>	<b>37</b>	<b>4.5</b>	<b>41</b>	<b>4,52</b>	<b>45</b>	<b>64,9</b>	<b>50</b>	<b>64,6</b>
6	Philippines	52	4.40	47	4.4	57	4,36	56	62,1	64	61,9
7	Vietnam	68	4.23	56	4.3	60	4,31	77	58,1	67	61,5
8	Cambodia	95	3.89	90	3.9			110	50,2	106	52,1
9	Lao PDR	93	3.91	83	4.0	93	3,93	112	49,3	113	50,1
10	Myanmar	134	3.24	131	3.3						
11	Timor-Leste	136	3.17								
12	China	28	4.89	28	4.9	28	4,95	28	72,6	28	73,9
13	Jepang	6	5.47	6	5.5	8	5,48	5	82,5	6	82,3
14	Korea Rep	26	4.96	26	5.0	26	5,03	15	78,8	13	79,6
	Jumlah Negara	144		140		138		140		141	

Sumber: World Economic Forum | [www.weforum.org/gcr](http://www.weforum.org/gcr), The Global Competitiveness Report 2014-2015, 2015-2016; 2016-2017, 2018, The Global Competitiveness Index 4.0 2019 Rankings, dalam [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf)

Sedangkan ranking berdasar 12 pilar, menunjukkan ranking yang beragam, sebagaimana tabel 2.3 berikut ini.

Tabel 2.3 : Ranking Indonesia dalam 12 Pilar Daya Saing Global, 2018 dan 2019

Pilars	2018		2019	
	Rank	Score	Rank	Score
Institution	48	57.9	51	58,1
Infrastructure	71	66.8	72	67,7
ICT adoption	50	61.1	72	55,4
Macroeconomic stability	51	89.7	54	90,0
Healts	95	71.7	96	70,8
Skills	62	64.1	65	64,0
Product market	51	58.5	49	58,2
Labour market	82	57.8	85	57,7
Financial system	52	63.9	58	64,0
Market size	8	81.6	7	82,4
Bussniness dynamism	30	69.0	29	69,6
Innovation capability	68	37.1	74	37,7

Sumber: The Global Competitiveness Index 4.0 2018, 2019, dalam <http://www3.weforum.org/docs/GCR2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2018.pdf>, [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf)

Dalam konteks pembangunan sumberdaya manusia, pendidikan memegang peran penting. Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPMPV) Bisnis dan Pariwisata sebagai unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang bertanggung jawab langsung kepada **Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi** tentunya secara langsung maupun tidak langsung ikut berperan dan berkontribusi dalam meningkatkan IPM Indonesia, sesuai dengan tugas dan fungsi yang diemban.

Mengingat Negara Kesatuan Republik Indonesia mencakup 34 provinsi, maka dalam pembangunan sumber daya manusia Indonesia perlu mempertimbangkan kondisi seluruh provinsi. Gambaran Indeks Pembangunan Manusia Indonesia, dapat dilihat pada tabel 2.4 berikut ini.

Tabel 2.4: Indeks Pembangunan Manusia Provinsi dan Nasional, 2014 – 2021

Provinsi	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1. Aceh	68,81	69,45	70,00	70,60	71,19	71,90	71,99	72,18
2. Sumatera Utara	68,87	69,51	70,00	70,57	71,18	71,74	71,77	72,00
3. Sumatera Barat	69,36	69,98	70,73	71,24	71,73	72,79	72,38	72,65
4. Riau	70,33	70,84	71,20	71,79	72,44	73	72,71	72,94
5. Jambi	68,24	68,89	69,62	69,99	70,65	71,26	71,29	71,63
6. Sumatera Selatan	66,75	67,46	68,24	68,86	69,39	70,02	70,01	70,24
7. Bengkulu	68,06	68,59	69,33	69,95	70,64	71,21	71,40	71,64
8. Lampung	66,42	66,95	67,65	68,25	69,02	69,57	69,69	69,90
9. Kep. Bangka Belitung	68,27	69,05	69,55	69,99	70,67	71,30	71,47	71,69



Provinsi	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
10. Kepulauan Riau	73,40	73,75	73,99	74,45	74,84	75,48	75,59	75,79
11. DKI Jakarta	78,39	78,99	79,60	80,06	80,47	80,76	80,77	81,11
12. Jawa Barat	68,80	69,50	70,05	70,69	71,30	72,03	72,09	72,45
13. Jawa Tengah	68,78	69,49	69,98	70,52	71,12	71,73	71,87	72,16
14. Yogyakarta	76,81	77,59	78,38	78,89	79,53	79,99	79,97	80,22
15. Jawa Timur	68,14	68,95	69,74	70,27	70,77	71,50	71,71	72,14
16. Banten	69,89	70,27	70,96	71,42	71,95	72,44	72,45	72,72
17. Bali	72,48	73,27	73,65	74,30	74,77	75,38	75,50	75,69
18. Nusa Tenggara Barat	64,31	65,19	65,81	66,58	67,30	68,14	68,25	68,65
19. Nusa Tenggara Timur	62,26	62,67	63,13	63,73	64,39	65,23	65,19	65,28
20. Kalimantan Barat	64,89	65,59	65,88	66,26	66,98	67,65	67,66	67,90
21. Kalimantan Tengah	67,77	68,53	69,13	69,79	70,42	70,91	71,05	71,25
22. Kalimantan Selatan	67,63	68,38	69,05	69,65	70,17	70,72	70,91	71,28
23. Kalimantan Timur	73,82	74,17	74,59	75,12	75,83	76,61	76,24	76,88
24. Kalimantan Utara	68,64	68,76	69,20	69,84	70,56	71,15	70,63	71,19
25. Sulawesi Utara	69,96	70,39	71,05	71,66	72,20	72,99	72,93	73,30
26. Sulawesi Tengah	66,43	66,76	67,47	68,11	68,88	69,50	69,55	69,79
27. Sulawesi Selatan	68,49	69,15	69,76	70,34	70,90	71,66	71,93	72,24
28. Sulawesi Tenggara	68,07	68,75	69,31	69,86	70,61	71,20	71,45	71,66
29. Gorontalo	65,17	65,86	66,29	67,01	67,71	68,49	68,68	69,00
30. Sulawesi Barat	62,24	62,96	63,60	64,30	65,10	65,73	66,11	66,36
31. Maluku	66,74	67,05	67,60	68,19	68,87	69,45	69,49	69,71
32. Maluku Utara	65,18	65,91	66,63	67,20	67,76	68,70	68,49	68,76
33. Papua Barat	61,28	61,73	62,21	62,99	63,74	64,70	65,09	65,26
34. Papua	56,75	57,25	58,05	59,09	60,06	60,84	60,44	60,62
<b>Indonesia (BPS)</b>	<b>68,90</b>	<b>69,55</b>	<b>70,18</b>	<b>70,81</b>	<b>71,39</b>	<b>71,92</b>	<b>71,94</b>	<b>72,29</b>

Sumber: Badan Pusat Statistik, Indeks Pembangunan Manusia menurut Provinsi 2010-2019, dalam <https://www.bps.go.id/dynamictabel/2020/02/18/1772/indeks-pembangunan-manusia-menurut-provinsi-metode-baru-2010-2019.html>

Membaca tabel Indeks Pembangunan Manusia seluruh Provinsi sampai dengan tahun 2021, setelah sempat tertekan pada tahun 2020 karena pandemi COVID-19, IPM Indonesia tahun 2021 mulai mengalami perbaikan. IPM Indonesia tumbuh sebesar 0,49 persen, lebih tinggi dibandingkan tahun sebelumnya yang sebesar 0,03 persen, tapi masih lebih rendah dibandingkan tahun 2019 yang tumbuh sebesar 0,74 persen. Perbaikan IPM Indonesia 2021 terutama didorong oleh peningkatan dimensi standar hidup layak yang diwakili oleh variabel pengeluaran riil per kapita yang disesuaikan. Variabel ini pada tahun 2021 tumbuh 1,30 persen, setelah pada tahun sebelumnya mengalami kontraksi sebesar 2,53 persen. Sementara dimensi umur panjang dan hidup sehat yang diwakili dengan variabel Umur Harapan Hidup saat lahir (UHH) tumbuh 0,14 persen, sedangkan dimensi pengetahuan yang diwakili dengan variabel Harapan Lama Sekolah (HLS) dan Rata-rata Lama Sekolah (RLS) masing-masing tumbuh sebesar 0,77 dan 0,71 persen.

IPM tertinggi di tingkat provinsi masih dicapai oleh DKI Jakarta (81,11) dan yang terendah Papua (60,62), sedangkan pertumbuhan IPM tertinggi dicapai oleh Kalimantan Timur (0,84 persen) dan terendah Nusa Tenggara Timur (0,14 persen). Berdasarkan status pembangunan manusia, pada tahun ini terdapat dua provinsi yang berstatus sangat tinggi setelah Daerah

Istimewa Yogyakarta mengikuti DKI Jakarta berubah status dari “tinggi” menjadi “sangat tinggi” dengan capaian IPM sebesar 80,22.

Disamping kondisi tersebut di atas, perlu juga memperhatikan dan mempertimbangkan perkembangan yang sedang dan mungkin akan terjadi di belahan dunia, yang akan berdampak bagi bangsa dan Negara Indonesia.

### 1. Perkembangan Dunia: Demografi dan *Emerging Economy*

Revolusi industri yang terjadi saat ini diberbagai belahan dunia mengimplikasikan bermacam hal salah satunya adalah trend demografi dan kemunculan ekonomi baru yang berbasis teknologi. McKinsey mensinyalir pada era sekarang akan terjadi gelombang automasi besar dan banyak pekerjaan yang tidak membutuhkan tenaga manusia. Selain itu juga trend urbanisasi sungguh sangat besar dampaknya di dunia.

Penduduk dunia di perkotaan diperkirakan meningkat menjadi 65% (2045) dengan 95% penambahan terjadi di *emerging economies* (Negara berkekuatan ekonomi baru). Pembangunan perkotaan berperan dalam meningkatkan daya saing, pertumbuhan ekonomi, dan kualitas hidup masyarakat. *Output* negara berkembang tahun 2050 diperkirakan mencapai 71% dari total *output* dunia dan Asia yang merupakan pendorong utama mencapai 54%. Investasi SDM, infrastruktur, reformasi structural dan iklim usaha akan mendorong pertumbuhan ekonomi yang tinggi, berdaya saing, dan berkesinambungan.

### 2. Pertumbuhan Ekonomi Global

Tahun 2020 baru berjalan hampir setengah tahun, namun berbagai kejutan telah menghantam dunia. Salah satunya adalah penyebaran virus corona baru (SARS-CoV-2) penyebab pandemi COVID-19 yang membuat banyak negara pontang-panting. Penyebaran virus baru itu membuat sejumlah negara mengambil langkah penguncian wilayah (*lockdown*) dan kebijakan *physical distancing* atau jaga jarak fisik kepada warganya. Sayangnya, kebijakan *lockdown* di sejumlah negara ini tak pelak memberikan dampak negatif bagi sektor perekonomian karena beberapa sektor tidak bisa beroperasi secara normal.

Akibatnya tampak pada banyak hal, seperti mulai adanya pengurangan karyawan dan kenaikan harga beberapa komoditas. International Monetary Fund (IMF) dalam laporan World Economic Outlook edisi April 2020 memangkas angka pertumbuhan ekonomi global. Jika pada Januari IMF memprediksi pertumbuhan ekonomi sebesar 3,3 persen, maka pada April prediksi itu dipangkas menjadi minus 3 persen. Prediksi minus ini disertai asumsi tren penyebaran COVID-19 memuncak pada kuartal kedua dan surut pada semester kedua tahun 2021. Dengan revisi angka pertumbuhan ekonomi tersebut, IMF menyebut perekonomian pada 2020 menjadi yang terburuk setelah *Great Depression* pada 1930-an. IMF juga menyebut tahun 2020 lebih buruk dibandingkan krisis global pada 2008-2009.

### 3. Pertumbuhan Ekonomi Nasional

Badan Pusat Statistik (BPS) merilis data pertumbuhan ekonomi Indonesia di sepanjang tahun 2019 tumbuh di angka 5,02%. Meski masih mampu tumbuh di kisaran 5%, namun realiasi itu melambat dari pertumbuhan ekonomi di tahun 2018 yang sebesar 5,17%. Penurunan angka pertumbuhan juga terjadi di beberapa pulau. Berbagai komoditas pun ikut andil dalam penurunan pertumbuhan ekonomi

Indonesia. Meski demikian, Kepala BPS menilai untuk bertahan di angka 5% pada situasi global yang cenderung mengalami penurunan ini, tidaklah mudah. Menurutnya, angka ini sudah cukup baik untuk pertumbuhan ekonomi Indonesia di tahun 2019. "Mempertahankan 5% di situasi sekarang tidaklah gampang, dengan situasi global yang menunjukkan perlemahan, ini cukup baik," tambahnya.

Dari sisi produksi, pertumbuhan tertinggi dicapai Lapangan Usaha Jasa Lainnya sebesar 10,55 persen. Dari sisi pengeluaran, pertumbuhan tertinggi dicapai oleh Komponen Pengeluaran Konsumsi Lembaga Nonprofit yang melayani Rumah Tangga (PK-LNPRT) sebesar 10,62 persen. Dibanding dengan triwulan III-2019, pada triwulan IV-2019 Ekonomi Indonesia mengalami kontraksi sebesar 1,74 persen (q-to-q). Dari sisi produksi, hal ini disebabkan oleh efek musiman pada Lapangan Usaha Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan yang mengalami penurunan 20,52 persen. Dari sisi pengeluaran, disebabkan oleh komponen Ekspor Barang dan Jasa yang mengalami kontraksi sebesar 2,55 persen. Struktur ekonomi Indonesia secara spasial tahun 2019 didominasi oleh kelompok provinsi di Pulau Jawa dan Pulau Sumatera. Pulau Jawa memberikan kontribusi terbesar terhadap Produk Domestik Bruto, yakni sebesar 59,00 persen, diikuti oleh Pulau Sumatera sebesar 21,32 persen, dan Pulau Kalimantan 8,05 persen.

Secara spasial struktur ekonomi Indonesia pada triwulan I-2020 didominasi oleh kelompok provinsi di Pulau Jawa dan Pulau Sumatera. Kelompok provinsi di Pulau Jawa memberikan kontribusi terbesar terhadap PDB Indonesia, yakni sebesar 59,14 persen, diikuti oleh Pulau Sumatera sebesar 21,40 persen, Pulau Kalimantan sebesar 8,12 persen, dan Pulau Sulawesi sebesar 6,19 persen, serta Bali dan Nusa Tenggara sebesar 2,95 persen. Sementara kontribusi terendah ditorehkan oleh kelompok provinsi di Pulau Maluku dan Papua.

Kerugian ekonomi akibat penyebaran wabah virus corona (Covid-19) dapat dilihat dari pertumbuhan ekonomi Indonesia kuartal I 2020 yang menurun jauh.

Pertumbuhan ekonomi Indonesia kuartal I tumbuh sebesar 2,97 persen akibat pandemi covid-19 yang menghentikan sebagian besar aktivitas ekonomi. Dari sisi konsumsi, tumbuh sebesar 2,7 persen, turun drastis dibandingkan tahun lalu pada kuartal yang sama yakni mencapai 5,3 persen. Investasi hanya tumbuh 1,7 persen yang tahun lalu pada kuartal I tumbuh diatas 5 persen. Sementara untuk ekspor tumbuh sebesar 0,2 persen, relatif lebih baik dibandingkan kuartal yang sama pada tahun lalu yang tumbuh negatif 1,6 persen. Demikian pula untuk impor, meski tumbuh negatif, namun pertumbuhan kuartal I tahun ini lebih baik yakni -2,2 persen, dibandingkan tahun lalu yang juga tumbuh negatif 7,5 persen.

Bank Dunia meramal Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia akan mengalami stagnasi karena dampak pandemi virus corona atau Covid-19. Kendati demikian di tahun 2021, pertumbuhan ekonomi di Indonesia diramal tumbuh pada kisaran 4,8%. Dalam laporannya bertajuk *Global Economic Prospects* edisi Juni 2020, Bank Dunia atau World Bank mengatakan Covid-19 telah membuat perekonomian tertekan di hampir seluruh negara di dunia, baik dari sisi eksternal atau internal. *Lockdown* atau karantina kewilayahan yang diterapkan di banyak negara untuk menekan persebaran virus membuat ekonomi di berbagai belahan dunia berkontraksi. Indonesia, sebagai negara eksportir komoditas di kawasan Asia Timur dan Pasifik pun mengalami dampak sangat parah di awal tahun karena lockdwn yang diterapkan di banyak negara. Yang pada akhirnya membuat harga komoditas merosot cukup dalam.

#### 4. Tingkat Pengangguran Terbuka

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) setelah mengalami penurunan sejak tahun 2015 sampai dengan tahun 2019, pandemi Covid-19 menaikkan Kembali angka TPT sebesar 6.59% pada 2020 dan TPT Agustus 2021 sebesar 6,49 persen.

Naiknya jumlah angkatan kerja yang dibarengi dengan kondisi pandemic covid-19 turut mempengaruhi angka Tingkat Parsipasi Angkatan Kerja (TPAK). TPAK hanya mengalami peningkatan tipis sebesar 0.23 poin dari tahun 2018, di mana TPAK Agustus 2019 sebesar 67,49 persen. Sedangkan TPAK Agustus 2020 sebesar 67.77, dengan selisih 0.28 poin dari tahun 2019 dimungkinkan karena berangsur pulihnya pandemi. Peningkatan TPAK memberikan indikasi potensi ekonomi dari sisi pasokan (supply) tenaga kerja yang meningkat.

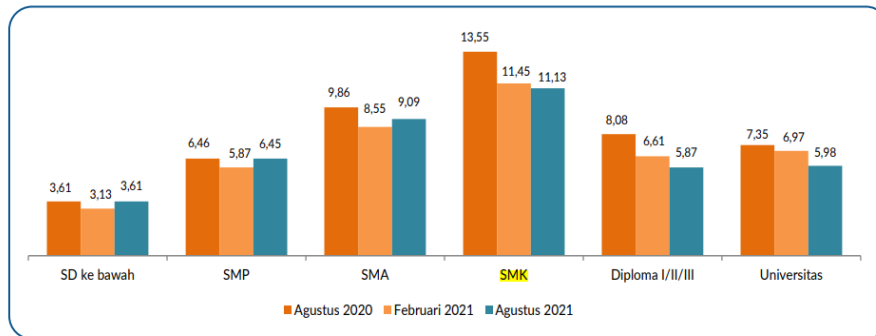
Penduduk yang bekerja sebanyak 131,05 juta orang, naik sebanyak 2,60 juta orang dari Agustus 2020. Lapangan pekerjaan yang mengalami peningkatan persentase terbesar adalah Sektor Industri Pengolahan (0,65 persen poin). Sementara lapangan pekerjaan yang mengalami penurunan terbesar yaitu Sektor Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan (1,43 persen poin). (Berita Resmi Statistik – BPS, No.84/11/Th. XXIV, 05 November 2021)

Pekerja formal yaitu mereka yang berusaha dibantu buruh tetap dan yang menjadi buruh/karyawan/pegawai. Terdapat sejumlah 56,02 juta orang (44,28 persen) pekerja formal. Sedangkan penduduk yang bekerja pada kegiatan informal (mencakup berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap, pekerja bebas, dan pekerja tak dibayar) ada sebanyak 77,91 juta orang (59,45 persen), turun 1,02 persen poin dibanding Agustus 2020 (Berita Resmi Statistik – BPS, No.84/11/Th. XXIV, 05 November 2021)

Persentase pekerja paruh waktu naik sebesar 1,03 persen poin, sementara persentase setengah pengangguran turun 1,48 persen poin dibandingkan Agustus 2020 (Berita Resmi Statistik – BPS, No.84/11/Th. XXIV, 05 November 2021).

Terdapat 21,32 juta orang (10,32 persen penduduk usia kerja) yang terdampak COVID-19. Terdiri dari pengangguran karena COVID-19 (1,82 juta orang), Bukan Angkatan Kerja (BAK) karena COVID-19 (700 ribu orang), sementara tidak bekerja karena COVID-19 (1,39 juta orang), dan penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja karena COVID-19 (17,41 juta orang). (Berita Resmi Statistik – BPS, No.84/11/Th. XXIV, 05 November 2021).

Pengangguran paling banyak berasal dari usia muda, yakni 15-24 tahun sebesar 16,28 persen. Lalu, pengangguran terendah dari kelompok usia 60 tahun hanya 1,08 persen. Bisa disadari mereka baru lulus dan masih dalam mencari kerja, sehingga pengangguran tertinggi di kelompok usia muda. Termasuk juga tingginya angka tingkat pengangguran terbuka (TPT) lulusan SMK. Berikut disajikan grafik tentang TPT berdasarkan Pendidikan tertinggi yang ditamatkan.



Keterangan: Penghitungan dengan menggunakan penimbang hasil proyeksi penduduk SUPAS 2015

BPS menyatakan bahwa TPT menurut kategori pendidikan mempunyai pola yang sama, baik pada Agustus 2020, Februari 2021, dan Agustus 2021. Pada Agustus 2021, TPT dari tamatan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih merupakan yang paling tinggi dibandingkan tamatan jenjang pendidikan lainnya, yaitu sebesar 11,13 persen. Sementara TPT yang paling rendah adalah pada pendidikan Sekolah Dasar (SD) ke bawah, yaitu sebesar 3,61 persen. Dibandingkan Agustus 2020, TPT semua kategori pendidikan mengalami penurunan, penurunan terbesar pada kategori pendidikan SMK sebesar 2,42 persen poin. Namun jika dibandingkan Februari 2021, kategori pendidikan SD ke bawah, SMP, dan SMA mengalami kenaikan TPT dengan kenaikan terbesar pada kategori pendidikan SMP sebesar 0,58 persen poin. Sementara kategori pendidikan SMK, Diploma I/II/III, dan Universitas mengalami penurunan TPT dengan penurunan terbesar pada kategori pendidikan Universitas, yaitu sebesar 0,99 persen poin.

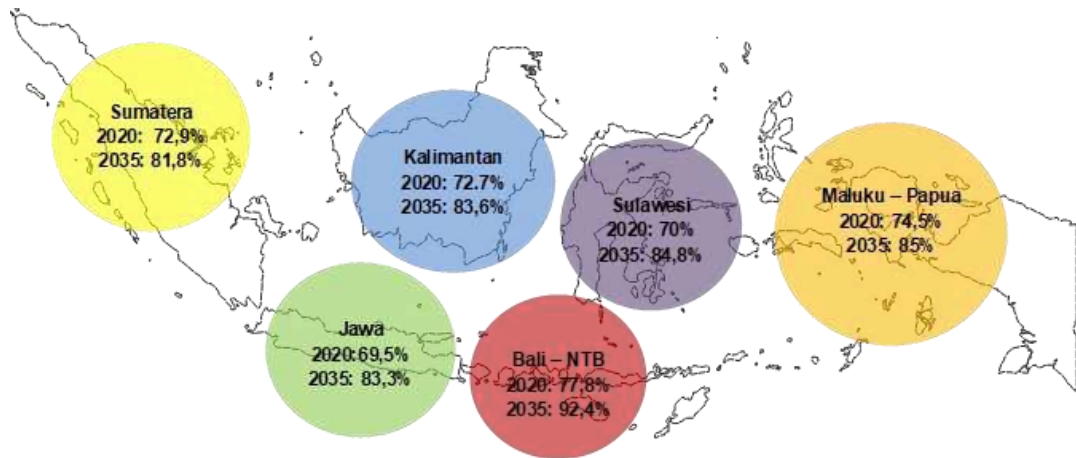
Kementerian Ketenagakerjaan mencatat jumlah pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), termasuk yang dirumahkan di tengah pandemi covid-19 sejauh ini mencapai 2,9 juta orang. Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah menuturkan jumlah tersebut terdiri dari 1,7 juta orang yang sudah terdata dan 1,2 juta orang yang masih dalam proses validasi data. Rinciannya, pekerja formal yang terkena PHK 375.165 orang, pekerja formal yang dirumahkan 1,32 juta orang, pekerja informal yang terdampak sebanyak 314.883 orang. Jadi total 1.722.958 orang yang terdata secara baik. Ada ada 1,2 juta yang akan terus kami lakukan validasi datanya," tandasnya belum lama ini.

##### 5. Trend Kondisi Kebutuhan Tenaga Kerja Nasional

Dengan memperhatikan dinamika perkembangan tersebut, pada tahun 2030 Indonesia diperkirakan akan menghadapi kenaikan kebutuhan tenaga kerja terampil sebanyak 60 juta orang yaitu dari 55 juta orang pada tahun 2012 menjadi 113 juta orang di tahun 2030. Jika kebutuhan ini dikaitkan dengan prioritas pemerintah, maka ada beberapa sektor yang seharusnya menjadi orientasi utama bagi perencanaan ketenagakerjaan, antara lain: sektor perikanan dan kemaritiman, sektor pertanian dan sektor pariwisata. Jika pembangunan, pengoperasian dan pengelolaan berbagai infrastruktur dipertimbangkan, maka kebutuhan tenaga kerja di pada periode 15 tahun mendatang juga akan muncul dari bidang teknologi rekayasa, konstruksi dan transportasi. Era digital yang telah berlangsung juga akan mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja.

Menurut proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor industri yang disusun oleh Kementerian Perindustrian (2015), sampai dengan tahun 2020 komposisi kebutuhan tenaga kerja menurut subsektor industri diperkirakan relatif stabil. Kebutuhan tenaga kerja dari sub-sektor makanan akan mencapai 29% dari seluruh kebutuhan tenaga kerja sektor industri bukan migas. Kebutuhan sub-sektor garmen akan mencapai

15,5% dan sub-sektor industri kayu dan barang kayu mencapai 10% dari total kebutuhan tenaga kerja industri. Kebutuhan tenaga kerja sektor industri di Jawa secara umum cenderung menurun (dari 432 ribu pada tahun 2015 menjadi 424 ribu pada tahun 2020 menjadi 386 ribu pada tahun 2035). Sebaliknya, kebutuhan tenaga kerja sektor industri di provinsi-provinsi lain di luar Jawa justru meningkat.



Gambar 2.2: Proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor industri per wilayah (%)

Pada tahun 2020 dibutuhkan 429 ribu tenaga kerja lulusan SMK dan pada tahun 2035 dibutuhkan 634 ribu tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja berpendidikan SMK terutama berasal dari sub-sektor industri makanan, industri garmen, serta industri kayu dan pembuatan barang dari kayu. Proyeksi komposisi jumlah kebutuhan tenaga kerja sektor industri jenjang pendidikan SMK per wilayah pada tahun 2035 yang menggambarkan proyeksi persentase kebutuhan tenaga kerja dengan tingkat pendidikan SMK (Level 2 KKNl) per wilayah.

Memperhatikan perkembangan yang terjadi, maka untuk mewujudkan tenaga kerja tingkat SMK dengan level KKNl 2, diperlukan guru yang juga memiliki kompetensi yang lebih dari tuntutan KKNl level 2. Untuk mewujudkan guru yang kompeten dan profesional di bidang kejuruan, diperlukan pendidikan dan pelatihan yang tepat secara berkesinambungan dan teratur. Dengan pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan, maka hal-hal baru pada trend perkembangan masing-masing kompetensi keahlian dapat diperoleh dan dibelajarkan pada peserta didik.

## B. Kondisi Umum

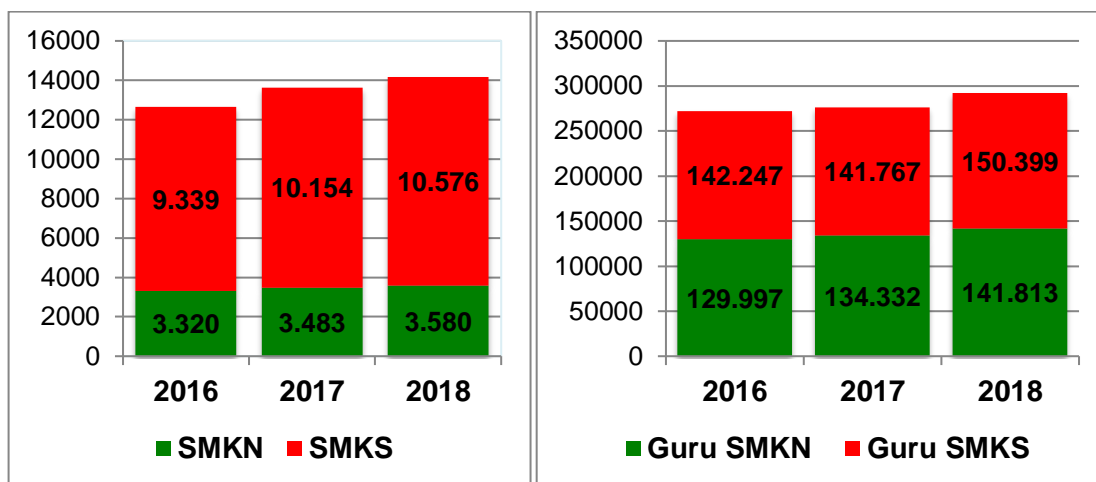
Perkembangan jumlah siswa dari tahun 2016 sampai 2018 setiap tahunnya meningkat sebanyak 2-4% sedangkan pertumbuhan jumlah sekolah meningkat 1-2%. Kenaikan tersebut jelas mengindikasikan trend positif dan secara psikologis masyarakat semakin percaya untuk melanjutkan pendidikan menengah di SMK.

Tabel 2.5: Perkembangan jumlah SMK dan jumlah Guru SMK tahun 2016 sd. 2018

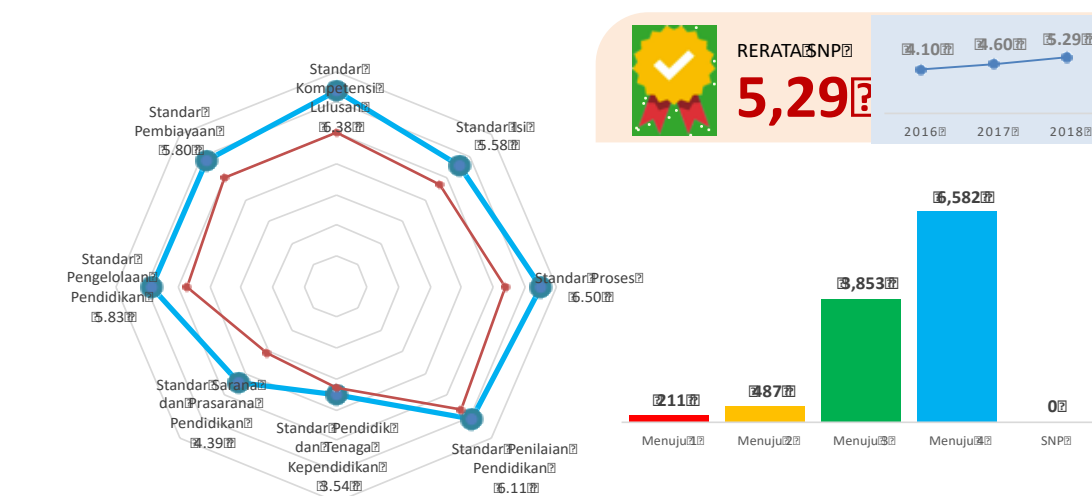
Tahun	SMKN	SMKS	Jml. SMK	Guru SMKN	Guru SMKS	Jml. Guru SMK
2016	3.320	9.339	12.659	129.997	142.247	272.244
2017	3.483	10.154	13.637	134.332	141.767	276.099
2018	3.580	10.576	14.156	141.813	150.399	292.212

Sumber: Sumber: Renstra Direktorat PSMK 2019-2024

Secara grafis dapat dilihat pada gambar 2.3 berikut di bawah ini.



Gambar 2.3 : Jumlah SMK dan Guru SMK 2016-2018  
Sumber: Renstra Direktorat PSMK 2019-2024



Gambar 2.4 : Capaian Mutu SMK  
Sumber: Direktorat PSMK, 2019

Berdasarkan data Direktorat Pembinaan SMK, terjadi kekurangan guru produktif pada SMK yang cukup banyak, sebagaimana tabel berikut di bawah ini.

Tabel 2.5: Rombongan Belajar, Jumlah Guru, dan Kebutuhan Guru SMK

Bidang Keahlian	Jumlah Rombongan Belajar	Jumlah Guru PNS/Guru Tetap	Kebutuhan Guru SMK
Energi dan Pertambangan	574	189	596

Bidang Keahlian	Jumlah Rombongan Belajar	Jumlah Guru PNS/Guru Tetap	Kebutuhan Guru SMK
Seni dan Industri Kreatif	2.480	1.679	3.192
Kemaritiman	4.098	2.250	4.384
Kesehatan dan Pekerjaan Sosial	8.984	3.427	9.244
Agribisnis dan Agroteknologi	9.057	4.479	9.529
Pariwisata	14.175	7.266	15.710
Teknologi Informasi dan Komunikasi	40.186	13.698	43.968
Bisnis dan Manajemen	43.938	23.156	47.717
Teknologi dan Rekayasa	57.706	26.693	64.634
<b>Jumlah</b>	<b>181.198</b>	<b>82.837</b>	<b>198.974</b>

Sumber: Direktorat PSMK, 3 Juli 2019

Berdasarkan data pada tabel 2.5 tersebut, maka dari jumlah guru produktif SMK sebanyak 82.837 orang guru, sebanyak **33.849** orang guru atau sebanyak 40,86% adalah guru produktif pada SMK kelompok kompetensi keahlian Bisnis dan Pariwisata (termasuk Kesehatan dan Pekerjaan Sosial).

Sehubungan dengan Inpres RI nomor 9 tahun 2016 tentang Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan dalam rangka peningkatan kualitas dan daya saing sumber daya manusia Indonesia, terdapat tugas khusus bagi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan:

- Membuat peta jalan pengembangan SMK;
- Menyempurnakan dan menyelaraskan kurikulum SMK dengan kompetensi sesuai pengguna lulusan (*link and match*);
- Meningkatkan jumlah dan kompetensi bagi pendidik dan tenaga kependidikan SMK;
- Meningkatkan kerjasama dengan Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah, dunia usaha/industri;
- Meningkatkan akses sertifikasi lulusan SMK dan akreditasi SMK; dan
- Membentuk Kelompok Kerja Pengembangan SMK.

Meski sudah diterbitkan Inpres RI nomor 9 tahun 2016, namun demikian kondisi umum SMK yang ada masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Sesuai dengan data Direktorat PSMK per 3 Juli 2019, maka secara umum kondisi SMK yang ada antara lain:

- Sebagian besar SMK membuka bidang keahlian yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja;
- Sebanyak 75% SMK berstatus swasta yang sebagian besar (60%) adalah sekolah kecil (<200 siswa)
- Masih ada 27,8% SMK yang belum terakreditasi;
- Kontribusi Dunia Usaha dan Industri masih sangat terbatas, hanya 10.794 SMK yang bekerjasama dengan DU/DI;
- Masih kurang 139.608 Guru produktif SMK

Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN) sekaligus Kepala Bappenas Bambang P.S. Brodjonegoro mengatakan, pemerintah bakal mulai membenahi sistem pendidikan vokasi atau pendidikan berbasis keahlian, untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang sesuai tuntutan revolusi industri 4.0. Salah satu tuntutan tersebut adalah peralihan kebutuhan tenaga kerja di industri. Misalnya pekerjaan mekanis atau yang membutuhkan ketrampilan rendah akan digantikan oleh otomatisasi mesin hingga

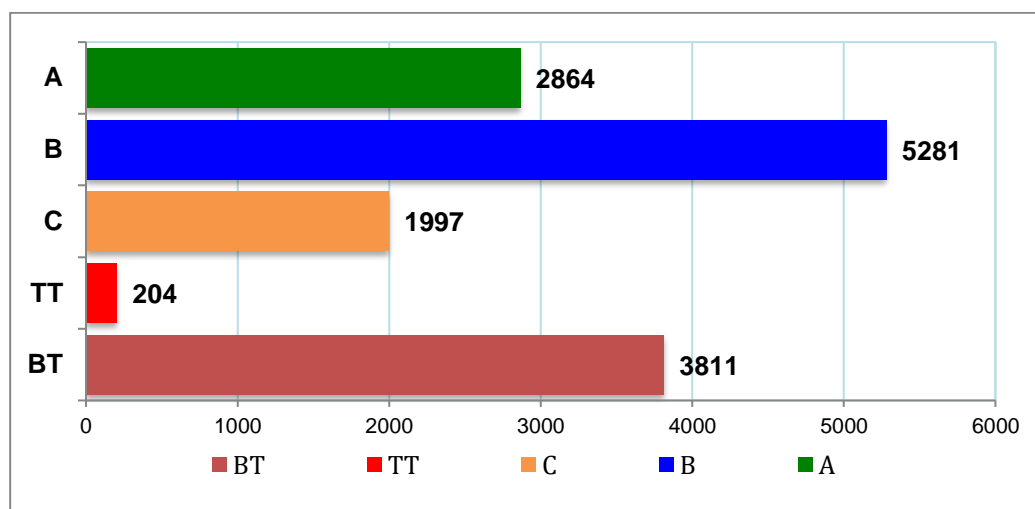


kecerdasan buatan; sedangkan pekerjaan yang membuhkan kreativitas atau ketrampilan tinggi akan semakin banyak dan cuma bisa diisi oleh manusia. Kuncinya adalah vokasi dilengkapi dengan sertifikasi kompetensi, itu antisipasi yang disiapkan dari sekarang". Peran pendidikan vokasi akan sangat penting karena bisa mencetak pekerja yang sudah memiliki keahlian sesuai kebutuhan industri. Harapannya, tingkat ketrampilan pekerja tersebut sudah ada di level menengah atau tinggi ketika masuk ke industri (<https://ekonomi.kompas.com/read/2018/02/21>).

Disamping kondisi tersebut di atas, dalam kaitannya dengan Sekolah Menengah Kejuruan, masih terdapat permasalahan dan tantangan yang perlu segera dicarikan solusinya. Permasalahan dan tantangan yang dimaksud, antara lain:

a. Masih rendahnya Mutu Pendidikan SMK

Paska Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan tentang perubahan skema akreditasi yang semula berbasiskan kompetensi keahlian menjadi satuan pendidikan diperoleh data akreditasi sebagai berikut:

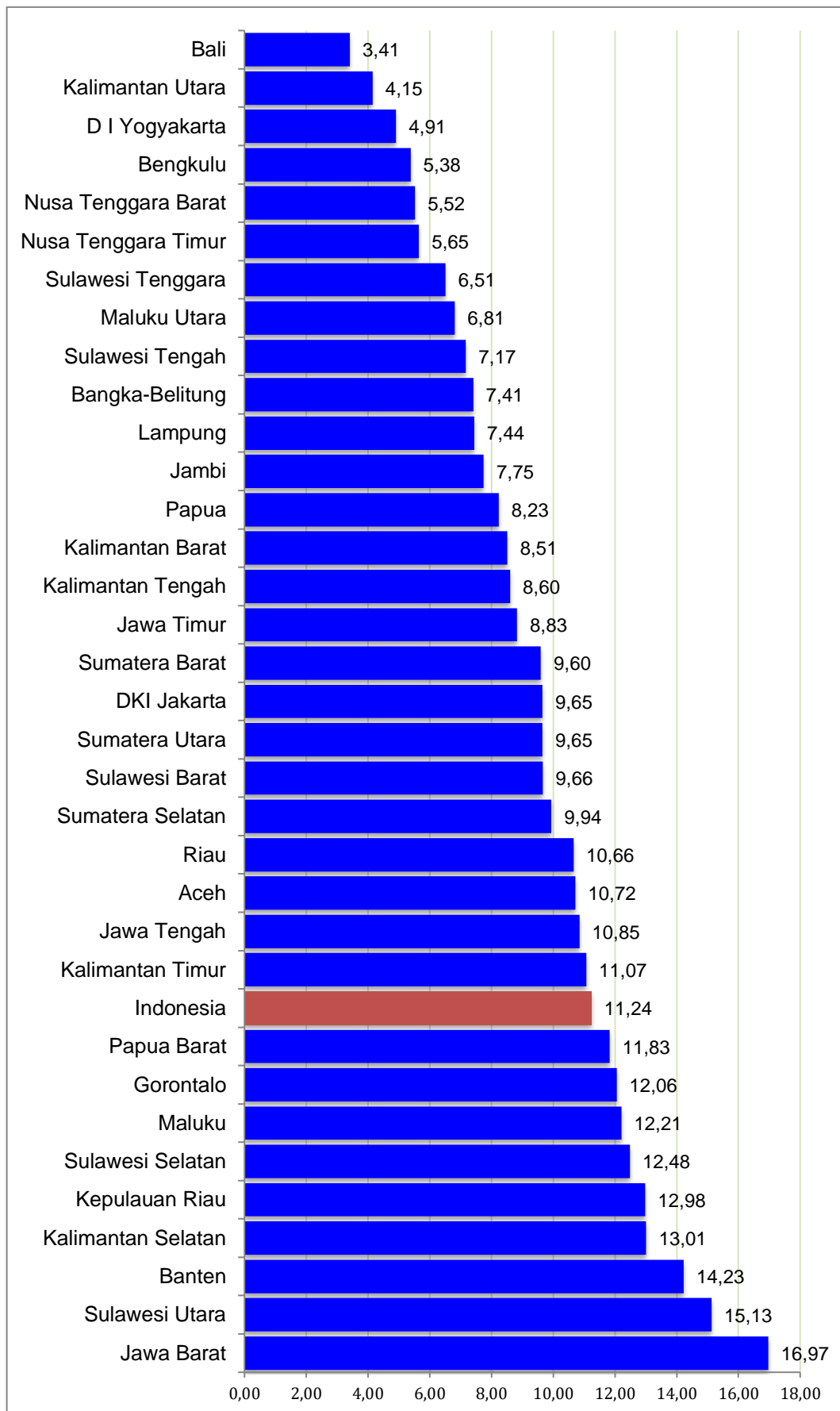


Gambar 2.7: Data Akreditasi SMK per Satuan Pendidikan  
 Sumber: Renstra Direktorat PSMK 2019-2024 dari BAN SM 2019

Dari data tersebut sebanyak 42,47% atau 6.012 sekolah terakreditasi C, tidak terakreditasi (TT), dan belum terakreditasi (BT). Sedangkan sebanyak 57,53% atau 8.145 sekolah terakreditasi B, dan A. Hal ini menandakan bahwa mutu pendidikan masih rendah dan harus ditingkatkan secara optimal.

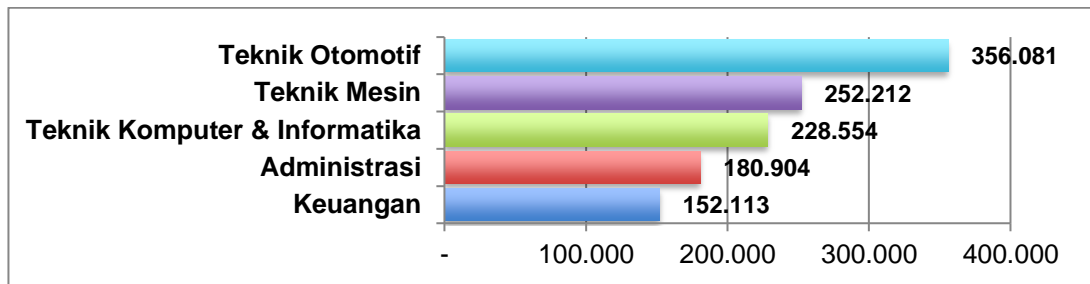
Kualitas SMK dimaksud dimungkinkan akan berdampak pada keterserapan lulusan di dunia kerja. Dengan kualitas yang kurang baik, maka memungkinkan lulusan tidak diterima di dunia kerja, yang akibatnya menjadi pengangguran.

Perhatikan Data tingkat pengangguran terbuka (TPT) SMK menurut provinsi.



Gambar 2.8: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) SMK Menurut Provinsi, 2018  
 Sumber: Direktorat Pembinaan SMK, dari BPS (Sakernas 2018)

Sedangkan kompetensi keahlian pada SMK yang terbanyak menganggur tahun 2018, adalah sebagaimana gambar berikut ini.



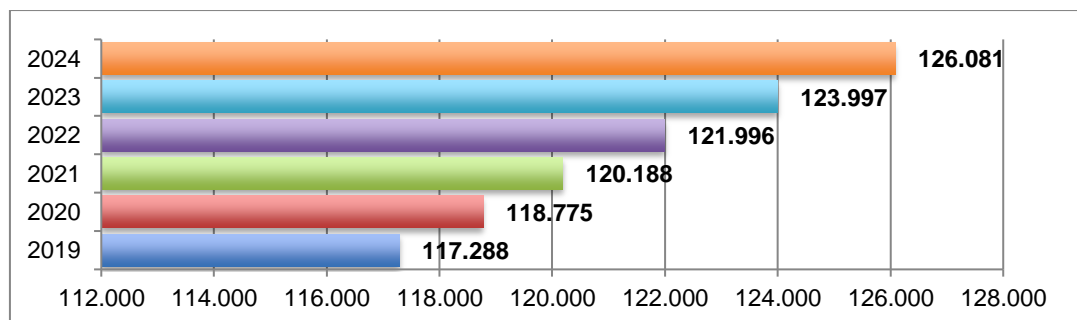
Gambar 2.9: Kompetensi Keahlian pada SMK yang menganggur tahun 2018

Sumber: Dr. Indra Murty Surbakti, MA, **Subdirektorat Statistik Ketenagakerjaan**, Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Badan Pusat Statistik, 4 Juli 2018

Pada tahun 2018, secara nasional, terdapat lima program keahlian SMK terbesar yang banyak menganggur setelah lulus, yaitu teknik otomotif, teknik mesin, teknik komputer dan informatika, administrasi, dan keuangan. (*Oversupply*: Teknologi dan rekayasa, bisnis dan manajemen & Teknologi informasi dan komunikasi?, Renstra PMSK 2020-2024).

b. Kekurangan tenaga Guru SMK

Problem yang cukup genting lainnya adalah ketersediaan guru untuk SMK. Guru merupakan unsur penting dalam menghasilkan peserta didik yang kompeten. Laju penambahan guru tidak sebanding dengan laju pertumbuhan guru yang pensiun setiap tahunnya. Data proyeksi dari Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menunjukkan bahwa kekurangan guru selalu bertambah setiap tahunnya.



Gambar 2.10: Data Kekurangan Guru SMK 2020-2024  
Sumber: Ditjen GTK

**C. Analisis Kondisi BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata**

Memperhatikan kondisi sebagaimana diuraikan di atas, Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata sesuai dengan tugas dan fungsinya, perlu merespon hal tersebut secara cermat, sehingga diperoleh solusi yang paling mungkin yang dapat dilakukan. Analisis kondisi ini menerapkan model analisis TOWS (*Threats, Opportunities, Weaknesses, Strengths*). Analisis TO adalah analisis yang bersifat eksternal mencakup berbagai hal yang berupa peluang dan tantangan yang berasal dari luar organisasi, sedangkan analisis WS adalah analisis yang

bersifat internal mencakup kelemahan dan kekuatan organisasi Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata.

## 1. Tantangan (*Threats*)

Terdapat beberapa tantangan yang berpengaruh terhadap pencapaian misi dan visi **Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV)** Bisnis dan Pariwisata, yaitu:

- a. Adanya persaingan tenaga kerja dengan kompetensi yang tinggi dari negara lain (terlebih dengan berlakunya MEA) menuntut kita untuk mengelola lembaga pendidikan dan pelatihan yang lebih bermutu, sehingga menghasilkan keluaran yang bermutu pula. Terlebih pada saat ini yang sudah memasuki revolusi industri 4.0. Disamping itu dengan adanya penyesuaian fungsi sebagai lembaga pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi (terutama SMK), tentunya memerlukan revitalisasi pada berbagai sisi, yang memerlukan sumberdaya yang tidak sedikit;
- b. Adanya penawaran program yang standarized dari lembaga-lembaga sejenis dari negara lain dengan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi (dianggap) lebih baik, pendekatan pembelajaran yang menarik, dan diakui secara internasional. Dalam kaitan ini, diperlukan komitmen yang tinggi seluruh sumber daya manusia untuk mewujudkan lembaga yang profesional dalam memberikan layanan pembinaan/bimbingan/pendampingan/supervisi penjaminan mutu pendidikan vokasi (terutama SMK), pendidikan dan pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan SMK Bisnis dan Pariwisata;
- c. Adanya kemungkinan lembaga asing membuka lembaga sejenis di Indonesia, dengan program-program yang standar dan diakui secara internasional, baik secara tatap muka maupun dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK/ICT) atau diklat berbasis ICT;
- d. Kemungkinan akan berdirinya lembaga-lembaga sejenis yang dapat memberikan bimbingan/pendampingan dalam penjaminan mutu pendidikan vokasi, peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, melakukan pendampingan dalam kerjasama dan penyelarasan pendidikan vokasi dengan IDUKA.

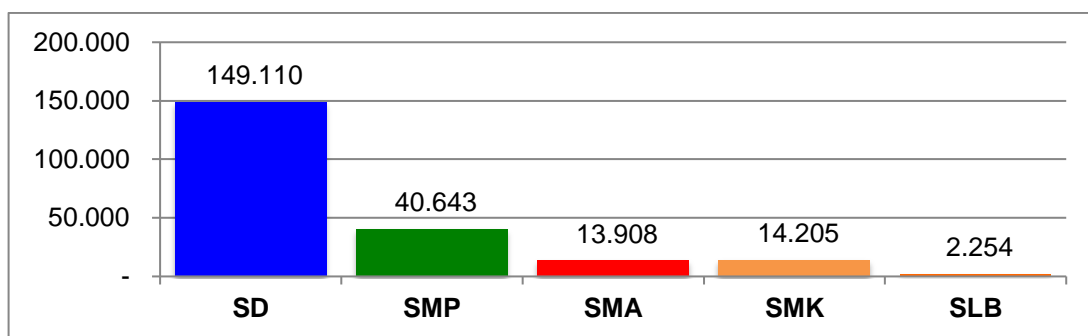
## 2. Peluang (*Opportunities*)

Meski terdapat begitu banyak tantangan yang menghadang, tetapi **Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV)** Bisnis dan Pariwisata tetap memiliki harapan, karena peluang masih tetap ada betapapun sulitnya untuk menggapainya. Beberapa peluang yang perlu digapai dan dimanfaatkan dalam rangka mencapai misi dan visi **Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV)** Bisnis dan Pariwisata antara lain:

- a. Adanya UU nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang merupakan cerminan komitmen pemerintah dalam menghasilkan SDM yang bermutu;
- b. Adanya UU nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang diantaranya memuat pasal-pasal yang berkaitan dengan kualifikasi dan kompetensi pendidik, serta pembinaan pendidik;
- c. Adanya PP 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005

- tentang Standar Nasional Pendidikan. Hal ini berimplikasi pada kebutuhan pendidikan dan pelatihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan;
- d. Terbitnya Peraturan Pemerintah (PP) nomor; 74/2008 tentang Guru, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017;
  - e. Adanya Permendikbud nomor 26 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
  - f. Adanya kebijakan restrukturisasi kementerian dan adanya peraturan perundangan yang relevan dengan peningkatan kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan;
  - g. Alokasi biaya pendidikan yang secara berangsur-angsur akan mencapai 20% dari APBN. Dengan adanya peningkatan alokasi anggaran, diharapkan berbanding lurus dengan upaya peningkatan mutu pendidikan;
  - h. Berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi (TIK/ICT), memudahkan berbagai pihak untuk mengakses informasi terkait penjaminan mutu pendidikan vokasi, peningkatan kompetensi PTK SMK, serta bekerjasama dan berkomunikasi dengan pihak IDUKA. Dengan kemudahan dimaksud, maka diharapkan akan terjadi kecepatan dalam mengakses informasi dan melakukan komunikasi dengan *stakeholders*;
  - i. Kemungkinan untuk bekerjasama dengan berbagai pihak, baik dalam negeri maupun luar negeri dalam pengembangan model penjaminan mutu pendidikan vokasi (SMK), penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan PTK SMK, serta kerjasama dan penyesuaian pendidikan vokasi dengan DU DI masih terbuka lebar;
  - j. Masih cukup dipercayanya BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata, sebagai lembaga yang mampu memberikan pembinaan, pembimbingan, pendampingan, supervisi, dan konsultasi kepada SMK Bisnis dan Pariwisata dalam peningkatan mutu pendidikan vokasi (SMK);
  - k. Masih tingginya minat sekolah (SMK), pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) SMK untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Hal ini dapat dilihat dari usulan dari SMK untuk mengikuti program Pendidikan dan Pelatihan **Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV)** Bisnis dan Pariwisata;
  - l. Sebagian besar Dinas Pendidikan dan BKD/BKPP Kabupaten/Kota, dan Provinsi mengakui eksistensi dan kompetensi **Balai Besar Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata** dalam menyelenggarakan pembinaan, pembimbingan, pendampingan, supervisi, konsultasi dalam peningkatan mutu pendidikan di SMK, serta pendidikan dan pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bisnis dan Pariwisata;
  - m. **Balai Besar Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV)** Bisnis dan Pariwisata telah berpengalaman membina, membimbing, memberikan pendampingan, supervisi, dan konsultasi peningkatan mutu pendidikan SMK, menyelenggarakan fasilitasi Peningkatan Kompetensi PTK SMK Bisnis dan Pariwisata, dan Dikti untuk keahlian/spesialisasi/program tertentu, terutama keahlian pada kelompok Bisnis dan Manajemen, Pariwisata, Kesehatan dan Pekerjaan Sosial;
  - n. Banyaknya jumlah SMK yang membuka kompetensi keahlian pada kelompok Bisnis dan Manajemen, Pariwisata, Kesehatan dan Pekerjaan Sosial yang terkait dengan tugas dan fungsi **Balai Besar Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV)** Bisnis dan Pariwisata.

Berdasarkan data Direktorat Jenderal Dikdasmen, jumlah sekolah pada jenjang pendidikan dasar dan menengah seluruhnya sebanyak 220.120 sekolah (termasuk 204 sekolah LN, termasuk madrasah) masing-masing jenjang seperti grafik pada gambar berikut



Gambar 2.11 : Jumlah Sekolah jenejang Pendidikan Dasar dan Menengah  
 Sumber: <https://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/sp>, download 7 Juli 2020.

Sementara berdasarkan Data Pokok SMK (<http://datapokok.ditpsmk.net/>, download 13 Juli 2020) seluruhnya mencapai sebanyak 14.280 SMK (tidak termasuk 1 SMK yang berlokasi di Kinabalu Malaysia). Dari jumlah tersebut, 5.901 SMK atau 41,32% SMK Bisnis dan Manajemen, 2.026 SMK atau 14,19% SMK Pariwisata, dan 1.365 SMK atau 9,56% SMK Kesehatan dan Pekerjaan Sosial. Rincian SMK pada setiap provinsi, adalah seperti tabel berikut di bawah ini.

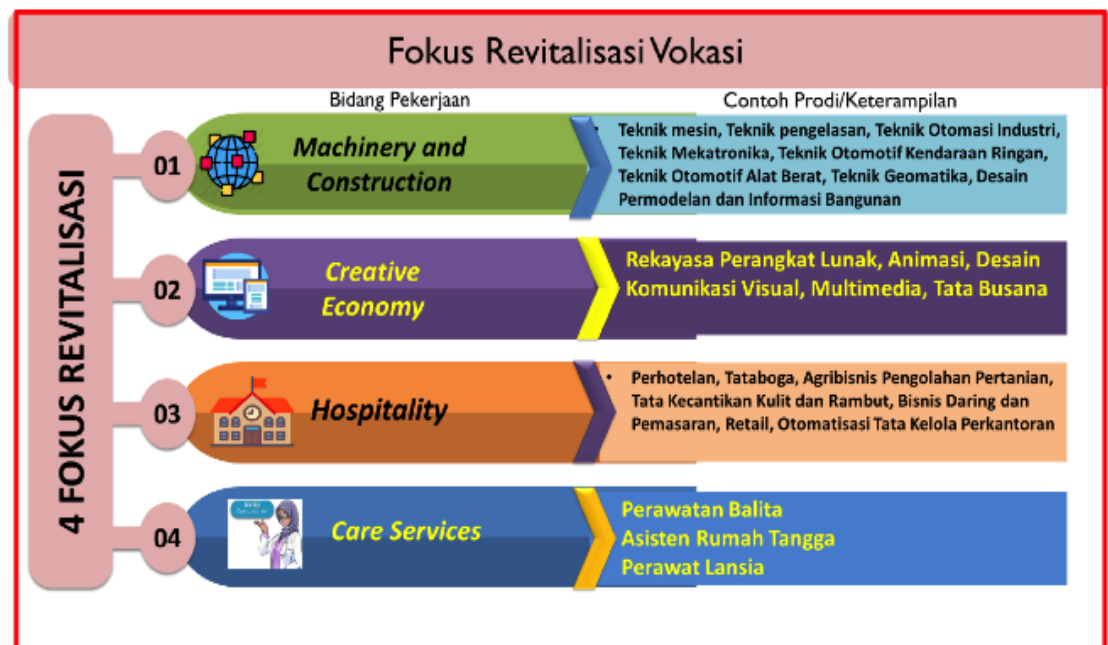
Tabel 2.6A: Jumlah SMK, Jumlah SMK Penyelenggara Kompetensi Keahlian Kelompok Bisnis dan Manajemen, Pariwisata, Kesehatan dan Pekerjaan Sosial

No	Provinsi	Jumlah SMK		Jumlah SMK BK Bismen		Jumlah SMK BK Par		Jumlah SMK BK KesPeksos	
		Neg	Swa	Neg	Swa	Neg	Swa	Neg	Swa
1	Aceh	150	67	29	14	35	8	4	13
2	Sumatera Utara	268	732	123	344	48	59	8	45
3	Sumatera Barat	114	100	38	39	27	15	1	9
4	Riau	126	173	68	97	16	18	1	14
5	Jambi	104	74	53	34	17	4	5	6
6	Sumatera Selatan	114	185	71	80	14	15	6	18
7	Bengkulu	64	41	25	11	11	3	4	8
8	Lampung	109	373	64	183	14	21	5	42
9	Kepulauan Bangka Belitung	36	22	10	11	6	5	1	2
10	Kepulauan Riau	35	80	9	42	8	10	0	9
11	DKI Jakarta	73	509	36	331	17	47	1	30
12	Jawa Barat	287	2650	150	1247	63	233	9	286
13	Jawa Tengah	237	1353	90	524	91	211	9	156
14	DI Yogyakarta	50	170	16	50	19	45	1	25
15	Jawa Timur	297	1819	132	600	120	218	16	171
16	Banten	80	647	56	391	18	32	5	50
17	Bali	53	122	18	21	31	72	5	16
18	Nusa Tenggara Barat	97	228	18	19	38	54	1	22
19	Nusa Tenggara Timur	145	149	20	41	23	41	5	25
20	Kalimantan Barat	107	115	48	57	15	8	3	11
21	Kalimantan Tengah	94	43	28	11	11	3	0	7

No	Provinsi	Jumlah SMK		Jumlah SMK BK Bismen		Jumlah SMK BK Par		Jumlah SMK BK KesPeksos	
		Neg	Swa	Neg	Swa	Neg	Swa	Neg	Swa
22	Kalimantan Selatan	61	64	34	26	18	5	7	14
23	Kalimantan Timur	87	136	40	61	16	5	6	25
24	Kalimantan Utara	18	11	8	3	6	0	1	3
25	Sulawesi Utara	90	99	56	40	23	16	24	32
26	Sulawesi Tengah	105	81	35	28	13	11	9	16
27	Sulawesi Selatan	168	265	70	69	42	24	6	57
28	Sulawesi Tenggara	101	63	29	7	12	4	7	14
29	Gorontalo	40	17	16	0	9	1	2	5
30	Sulawesi Barat	59	78	20	16	16	6	2	11
31	Maluku	81	32	14	6	7	3	8	12
32	Maluku Utara	63	76	12	18	5	3	15	18
33	Papua	80	58	10	17	7	4	5	9
34	Papua Barat	32	23	9	8	5	1	0	2
<b>Jumlah</b>		<b>3,625</b>	<b>10,655</b>	<b>1,455</b>	<b>4,446</b>	<b>821</b>	<b>1,205</b>	<b>182</b>	<b>1,183</b>

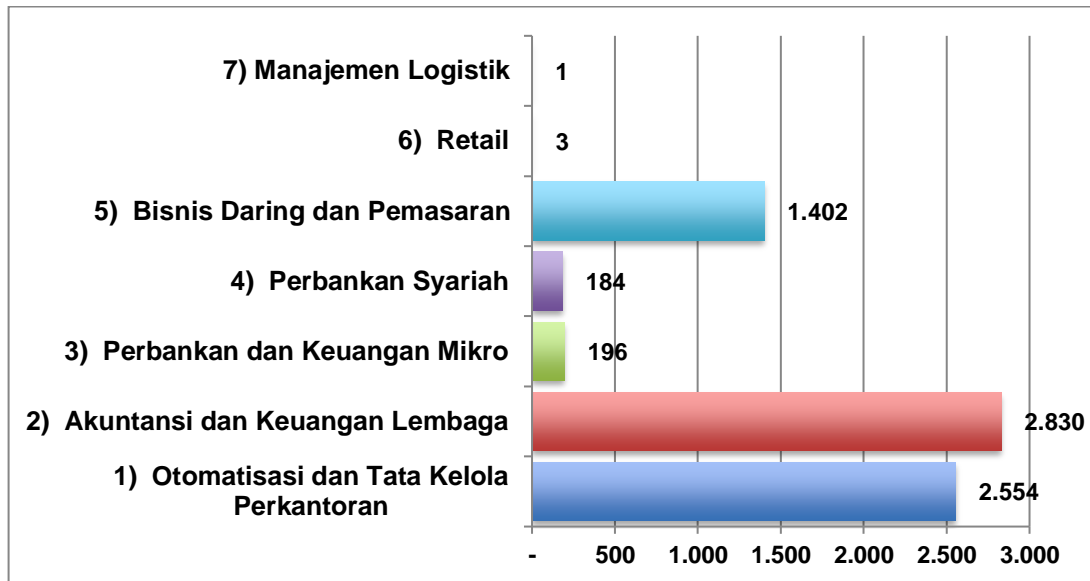
Sumber: (<http://datapokok.ditpsmk.net/>, download 13 Juli 2020)

Dari jumlah SMK Penyelenggara Kompetensi Keahlian Kelompok Bisnis dan Manajemen, Pariwisata, Kesehatan dan Pekerjaan Sosial tersebut, terdapat beberapa kompetensi keahlian yang menjadi fokus revitalisasi vokasi (SMK).

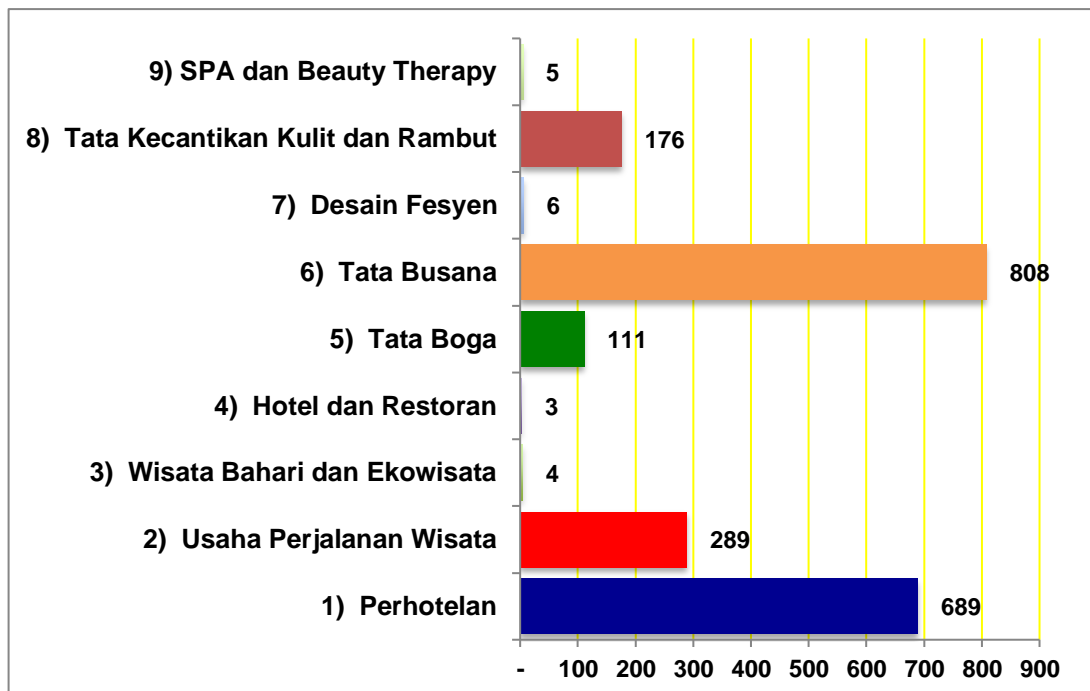


Gambar 2.12: Fokus Revitalisasi Vokasi  
Sumber: Renstra Ditjen Pendidikan Vokasi

Berdasarkan data pokok SMK, terdapat sejumlah SMK yang membuka atau menyelenggarakan kompetensi keahlian dalam kelompok Bisparkes, masing masing sebagai berikut:

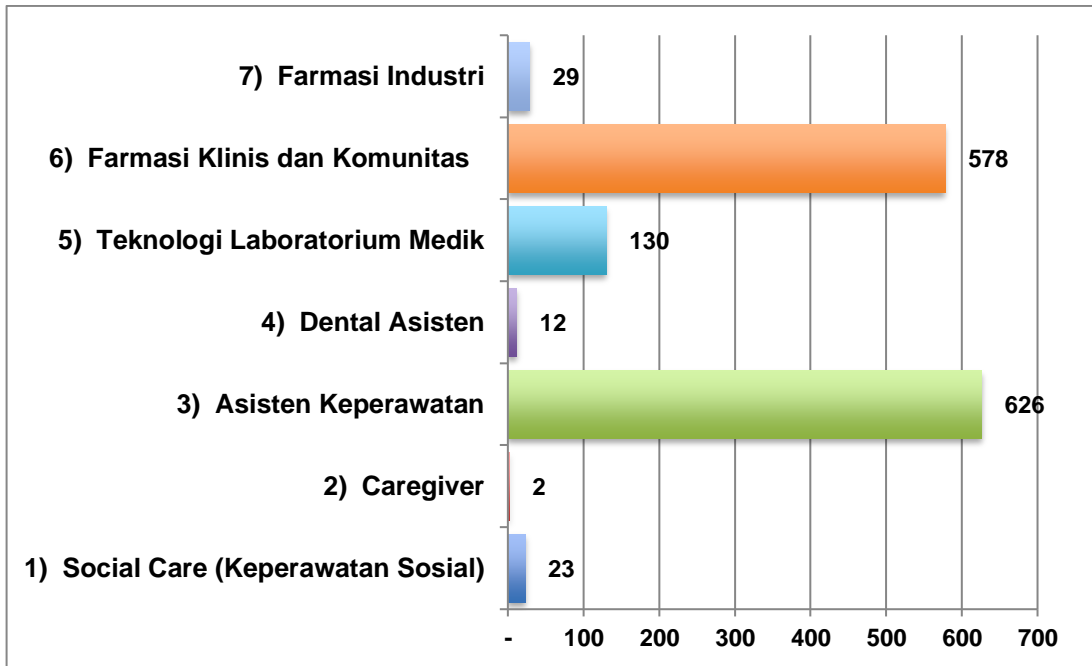


Gambar 2.13: Jumlah SMK Penyelenggara Kompetensi Keahlian Bisnis dan Manajemen  
**Sumber:** Data Pokok SMK (<http://datapokok.ditpsmk.net/>); © 2018 Direktorat SMK

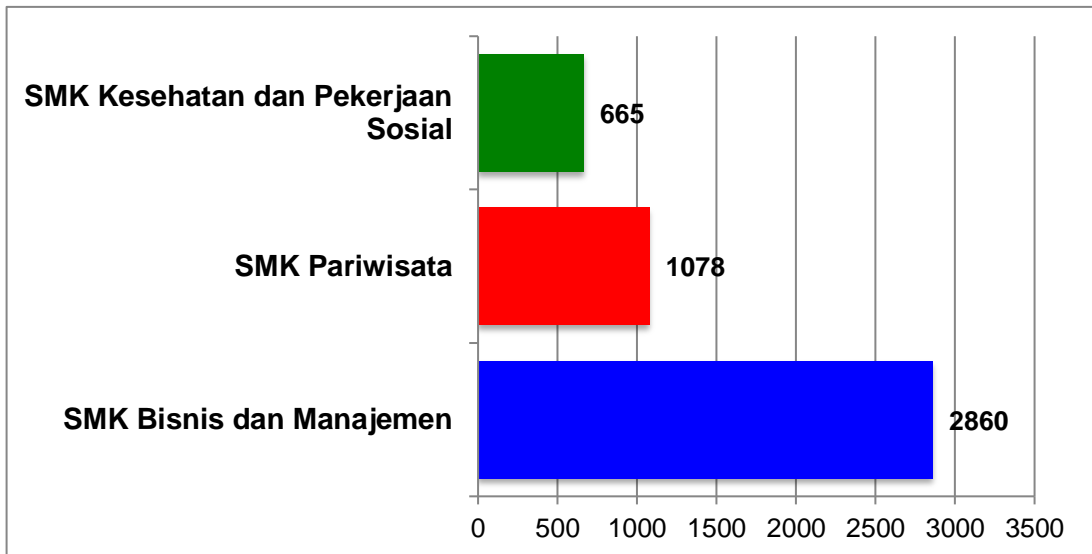


Gambar 2.14: Data Jumlah SMK Penyelenggara Kompetensi Keahlian Pariwisata  
**Sumber:** Data Pokok SMK (<http://datapokok.ditpsmk.net/>); © 2018 Direktorat SMK



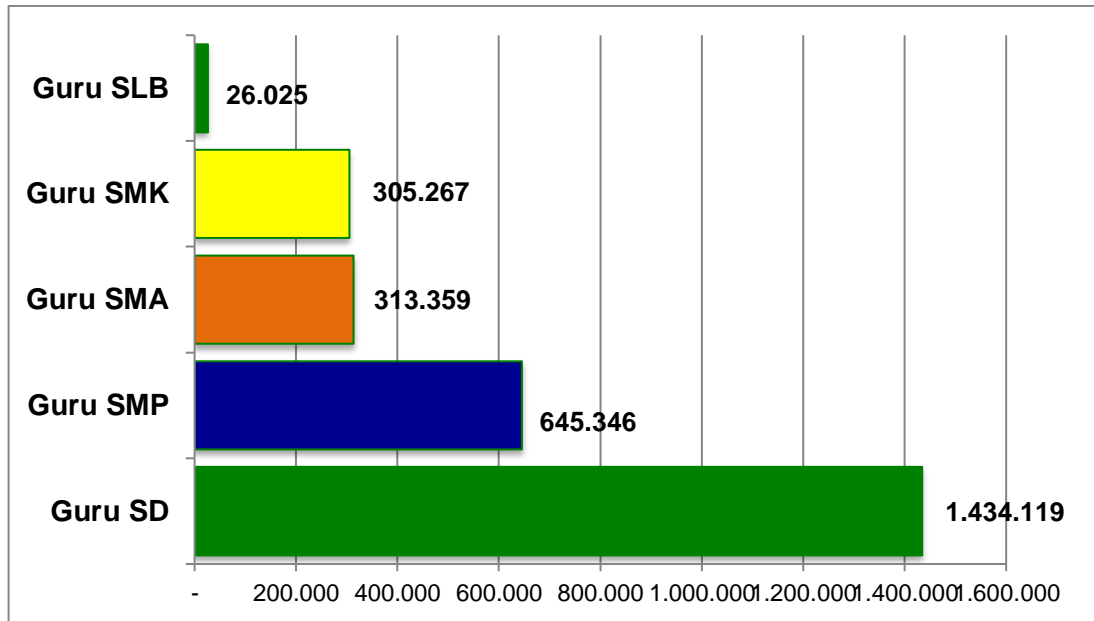


Gambar 2.15: Data Jumlah SMK Penyelenggara Kompetensi Keahlian Kesehatan dan Pekerjaan Sosial  
**Sumber:** Data Pokok SMK (<http://datapokok.ditpsmk.net/>); © 2018 Direktorat SMK



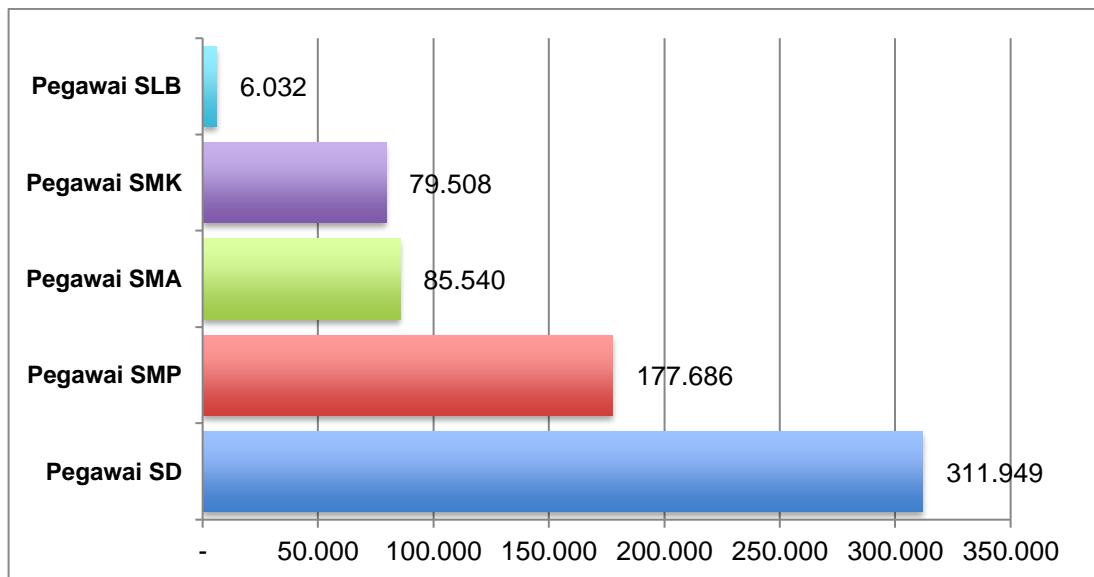
Gambar 2.15A: Data Jumlah SMK Penyelenggara Program Keahlian Bisnis dan Manajemen, Pariwisata, serta Kesehatan dan Pekerjaan Sosial  
**Sumber:** Data Pokok SMK (<http://datapokok.ditpsmk.net/>), download 28 Agustus 2020

Berdasarkan data Direktorat Jenderal Dikdasmen, jumlah Guru pada semester genap 2019/2020 jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah seluruhnya sebanyak 2.419.154 orang, dengan rincian sebagaimana grafik berikut.



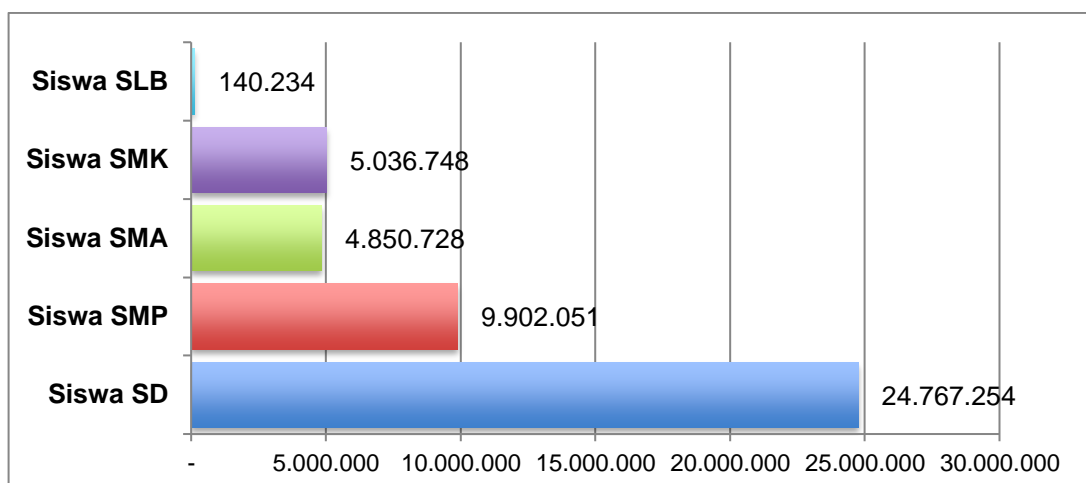
Gambar 2.16 : Jumlah Guru jenejang Pendidikan Dasar dan Menengah  
 Sumber: <https://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/guru>, per 7 Juli 2020

Data pegawai pada jenjang Dikdasmen seluruhnya sebanyak 660.715 orang. Rincian per masing masing jenjang pendidikan seperti pada grafik sebagai berikut:



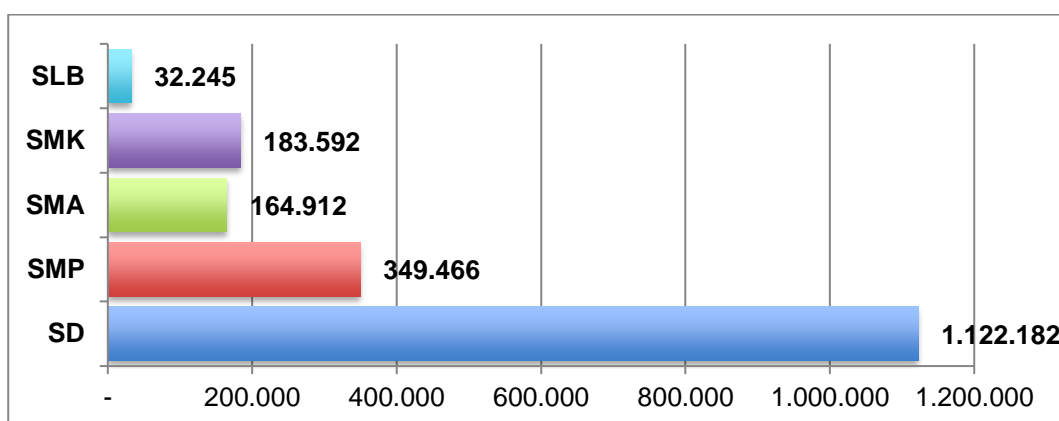
Gambar 2.17 : Jumlah Pegawai pada Jenjang Dikdasmen  
 Sumber: <https://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/pegawai>; download 7 Juli 2020

Data peserta didik (siswa) jenjang Dikdasmen seluruhnya sebanyak 44.697.015 orang. Rincian per masing masing jenjang pendidikan seperti pada grafik sebagai berikut:



Gambar 2.18 : Jumlah Siswa Jenjang Dikdasmen  
 Sumber: <https://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/pd/>; download 7 Juli 2020

Data rombel jenjang Dikdasmen seluruhnya sebanyak 1.852.397 rombel. Rincian per masing masing jenjang pendidikan seperti pada grafik sebagai berikut:



Gambar 2.19 : Jumlah Rombel Jenjang Dikdasmen  
 Sumber: <https://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/rombel/>; download 7 Juli 2020

Tabel 2.8: Jumlah SMK dan Jumlah Siswa SMK

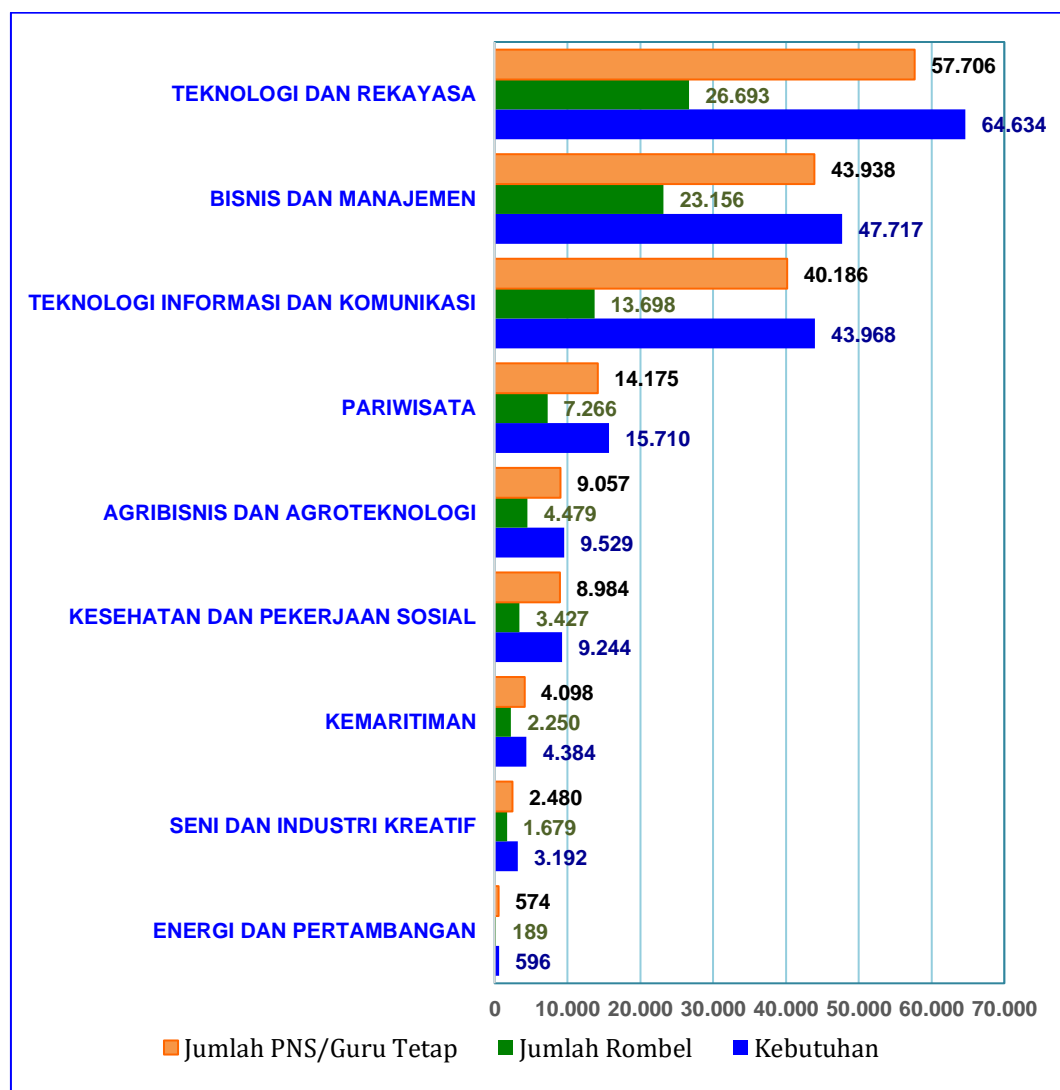
No	JML ROMBEL	JML SMK		JML SISWA		JML DROP OUT
		NEGERI	SWASTA	NEGERI	SWASTA	
1	14,888	467	3,979	26,599	208,950	8,225
2	19,731	564	2,429	81,640	347,721	13,775
3	53,608	1,158	3,013	427,339	1,023,339	41,002
4	36,159	620	782	483,873	599,072	26,586
5	61,458	817	452	1,177,724	641,295	33,246
	185,844	3,626	10,655	2,197,175	2,820,377	122,834
	185,844	14,281		5,017,552		122,834

Sumber: <http://datapokok.ditpsmk.net/dashboard>, download, 7 Juli 2020

Tabel 2.9: Jumlah Guru SMK

No	JML GURU ADAPTIF		JML GURU NORMATIF		JML GURU PRODUKTIF	
	NEGERI	SWASTA	NEGERI	SWASTA	NEGERI	SWASTA
1	1,949	9,205	1,681	8,363	1,740	7,635
2	3,890	8,362	3,262	7,434	4,092	8,268
3	11,252	15,651	9,857	14,126	14,108	18,336
4	8,289	6,454	7,862	6,297	12,926	8,894
5	16,411	5,416	16,614	5,768	30,067	8,138
	41,791	45,088	39,276	41,988	62,933	51,271
	86,879		81,264		114,204	

Sumber: <http://datapokok.ditpsmk.net/dashboard>, download, 7 Juli 2020



Gambar 2.20: Jumlah Rombel, Guru PNS/Tetap (Guru Produktif), dan Kebutuhan Guru Produktif SMK per Bidang Keahlian

Sumber: Direktorat Pembinaan SMK, 3 Juli 2018

Dari jumlah SMK sebanyak 14.281 SMK (10.655 SMKS, dan 3.626 SMKN) tersebut, terdapat sebanyak 83.907 Rombongan Belajar (Rombel), pada 9 bidang keahlian, sebagaimana dapat dilihat pada gambar 2.19.

Dari jumlah 83.907 Rombongan Belajar dari 9 bidang keahlian pada SMK, yang menyelenggarakan Bidang keahlian Bisnis dan Manajemen, Pariwisata, serta Kesehatan dan Pekerjaan Sosial seluruhnya sebanyak 33.849 Rombongan Belajar atau 40,86% (Bisnis dan Manajemen = 27,95%; Pariwisata = 8,77%; dan Kesehatan dan Peksos = 4,14%) dari total 83.907 Rombongan Belajar.

Jumlah guru PNS/Tetap untuk bidang keahlian Bisnis dan Manajemen sebanyak 43.938 guru atau 24,25%, bidang Pariwisata sebanyak 14.175 guru atau 7,82%, dan bidang keahlian Kesehatan dan Pekerjaan Sosial sebanyak 8.984 guru atau 4,96%. Jadi jumlah guru PNS/Tetap bidang keahlian Bisparkes seluruhnya sebanyak 67.097 guru atau 37,03%.

Kebutuhan guru produktif untuk seluruh bidang keahlian sebanyak 198.974 guru. Sedangkan khusus untuk guru bidang Keahlian Bisparkes kebutuhan guru produktif seluruhnya sebanyak 72.671 guru atau 36,52% (Bisnis dan Manajemen = 23,98%, Pariwisata = 7,90%, dan Kesehatan dan Pekerjaan Sosial = 4,65%.

Memperhatikan data guru produktif bidang keahlian Bisparkes tersebut di atas, maka semakin membuka peluang besar bagi Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata untuk melaksanakan tugas peningkatan kompetensi guru di bidang keahlian produktif dimaksud secara berkelanjutan sesuai dengan tuntutan kompetensi.

Jika dari jumlah 67.097 guru produktif SMK Bisparkes sebanyak antara 25% sampai dengan 50% atau sebanyak antara 16.774 orang guru sampai dengan 33.549 orang guru, harus mengikuti pendidikan dan pelatihan kompetensi produktif Bisparkes, maka dalam kurun waktu 5 tahun (2020 - 2024) per tahun dapat ditingkatkan kompetensi produktifnya sebanyak 3.355 sampai dengan 6.710 orang guru produktif. Disamping guru produktif, juga terdapat guru adaptif, seperti kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, dan sebagainya. Bahkan sebenarnya sebagian guru baik guru produktif, adaptif, maupun normative pada SMK perlu mengikuti pendidikan dan pelatihan model-model pembelajaran yang praktis sesuai dengan tuntutan kurikulum 2013 (kurikulum yang berlaku).

Disamping itu, sesuai kewenangan yang ada pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata dapat juga menyelenggarakan peningkatan kompetensi tenaga kependidikan, antara lain Kepala Sekolah, Pengawas, Tenaga Administrasi atau Tata Usaha Sekolah, Pengelola Perpustakaan, Pengelola Laboratorium/Bengkel dan sejenisnya. Jika Tenaga Kependidikan di SMK Bisparkes antara 10% - 25% dari jumlah pegawai SMK yang ada sebanyak 79.508 orang atau sebanyak antara 7.951 sampai dengan 19.877 Tendik, maka per tahun (selama lima tahun) akan dapat melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tendik sebanyak antara 1.590 orang sampai dengan 3.975 orang Tendik.

Peluang lain yang dapat dilakukan adalah berlakunya sistem zonasi (permendikbud nomor 51 tahun 2018) akan sangat memungkinkan dilakukan zonasi dalam melakukan pendidikan dan pelatihan, terutama yang terkait dengan model model pembelajaran mata pelajaran produktif pada kelompok bidang keahlian Bisparkes. Dengan demikian dimungkinkan akan terjadi penghematan biaya dan tenaga secara

signifikan. Untuk zonasi pendidikan dan pelatihan ini, dapat memberdayakan SMK Pusat Belajar, MGMP/KKG, atau menunjuk SMK lain dengan persyaratan tertentu.

Selain itu, dari jumlah 14.280 SMK, pada periode tahun 2019 – 2024 akan dilakukan revitalisasi dari 1.700 SMK pada tahun 2019 menjadi 5.000 SMK sampai tahun 2024. Kebijakan dan program revitalisasi SMK untuk menjadi Pusat Keunggulan (**Center of Excellence**) dari Direktorat SMK ini memberikan peluang bagi Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata dalam hal peningkatan kompetensi guru produktif, adaptif, dan normative serta tenaga kependidikan dan atau melakukan pembinaan, pembimbingan, pendampingan, supervisi, konsultasi dalam rangka penjaminan mutu pendidikan vokasi, terutama SMK Bisnis dan Pariwisata.

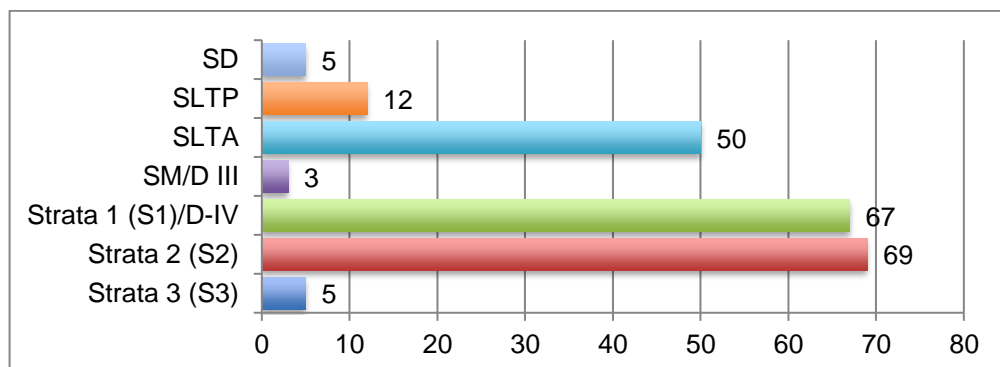
### 3. Kelamahan (*Weaknesses*)

Terdapat beberapa kelemahan yang akan berpengaruh terhadap pencapaian misi dan visi Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata, antara lain:

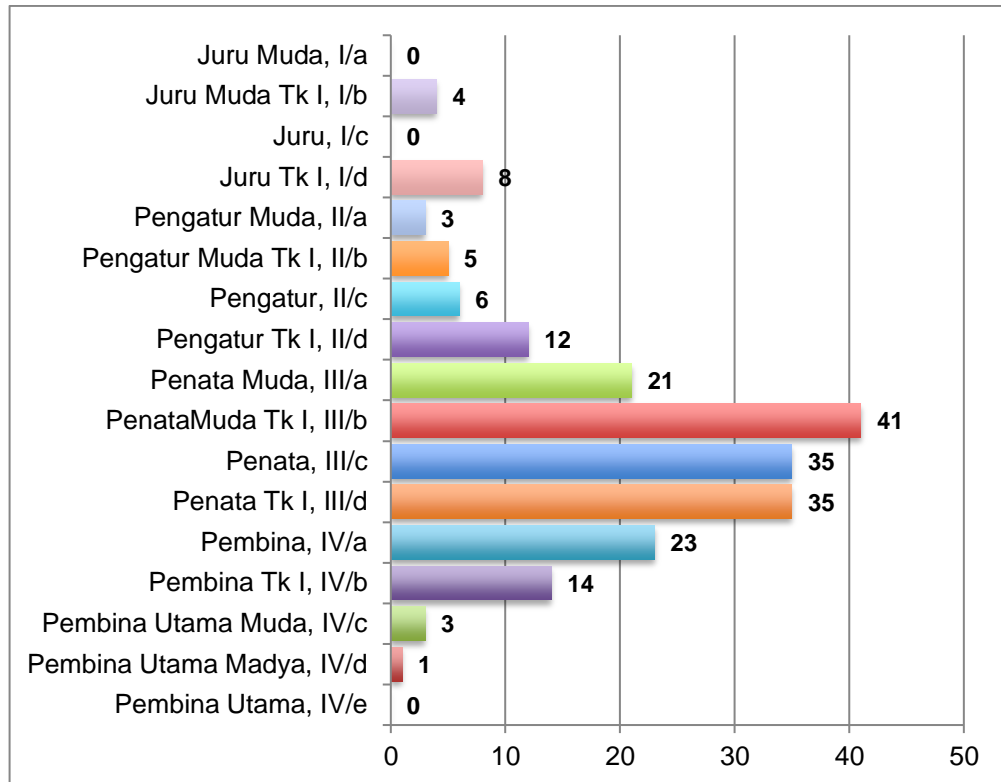
#### a. *Sumber Daya Manusia*

Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata didukung oleh sumber daya manusia sebanyak 211 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), baik pejabat struktural, tenaga fungsional tertentu (Widyaiswara, PTP), dan tenaga fungsional umum (data Juli 2019).

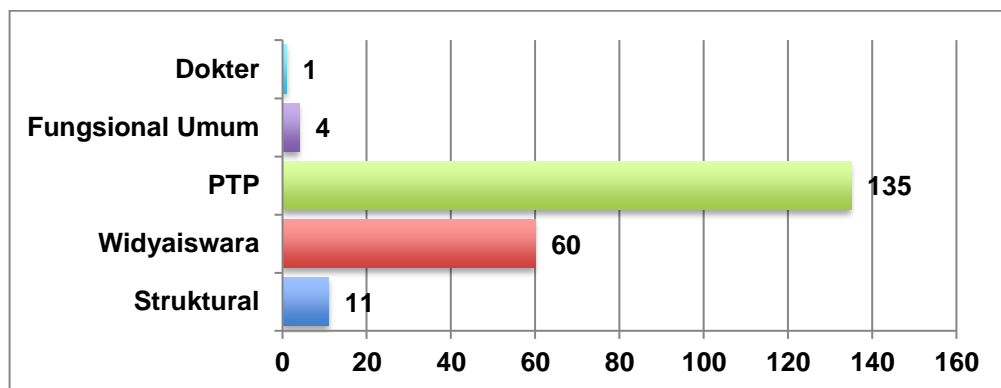
Latar belakang pendidikan SDM Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata cukup beragam, mulai jenjang pendidikan dasar (SD/MI, dan SMP/MTs), jenjang pendidikan menengah (SMA/MA dan SMK/MAK), maupun jenjang pendidikan tinggi, baik dari dalam maupun luar negeri yang ahli di bidangnya.



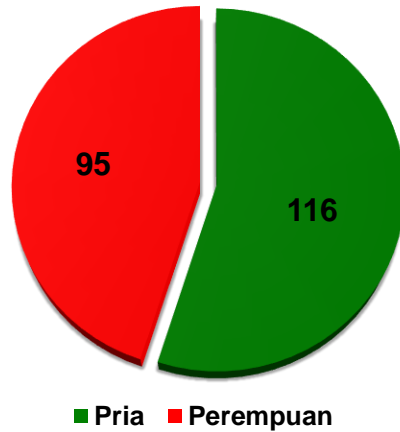
Gambar 2.21: SDM Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Berdasar Tingkat Pendidikan (Subbag Kepegawaian, Juli 2019)



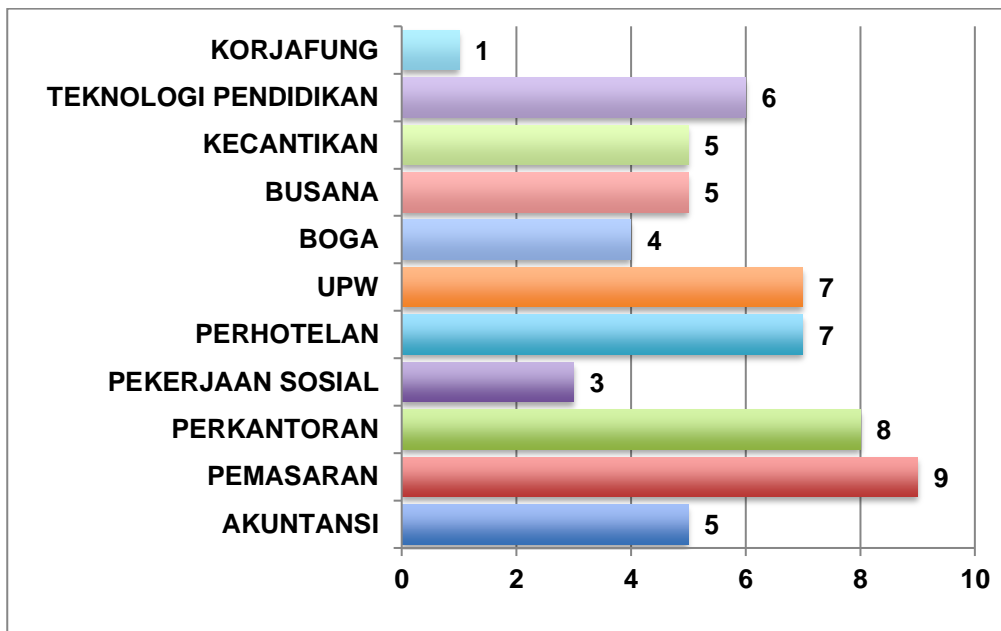
Gambar 2.22 : Komposisi SDM Balai Besar Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Berdasar Golongan/Ruang (Subbag Kepegawaian, Juli 2019)



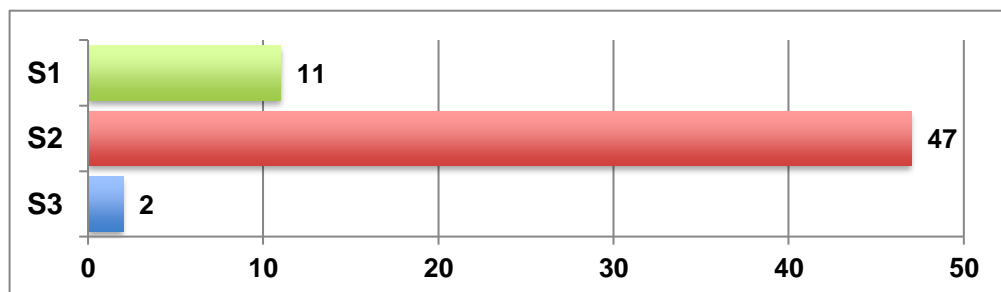
Gambar 2.23: Komposisi SDM Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Berdasar Jabatan (Kepegawaian, Juli 2019)



Gambar 2.24: SDM Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Berdasar Gender (Subbag Kepegawaian, Agustus 2019)



Gambar 2.25: Jumlah Widyaiswara berdasarkan Unit Departemen (Kepegawaian, Juli 2019)

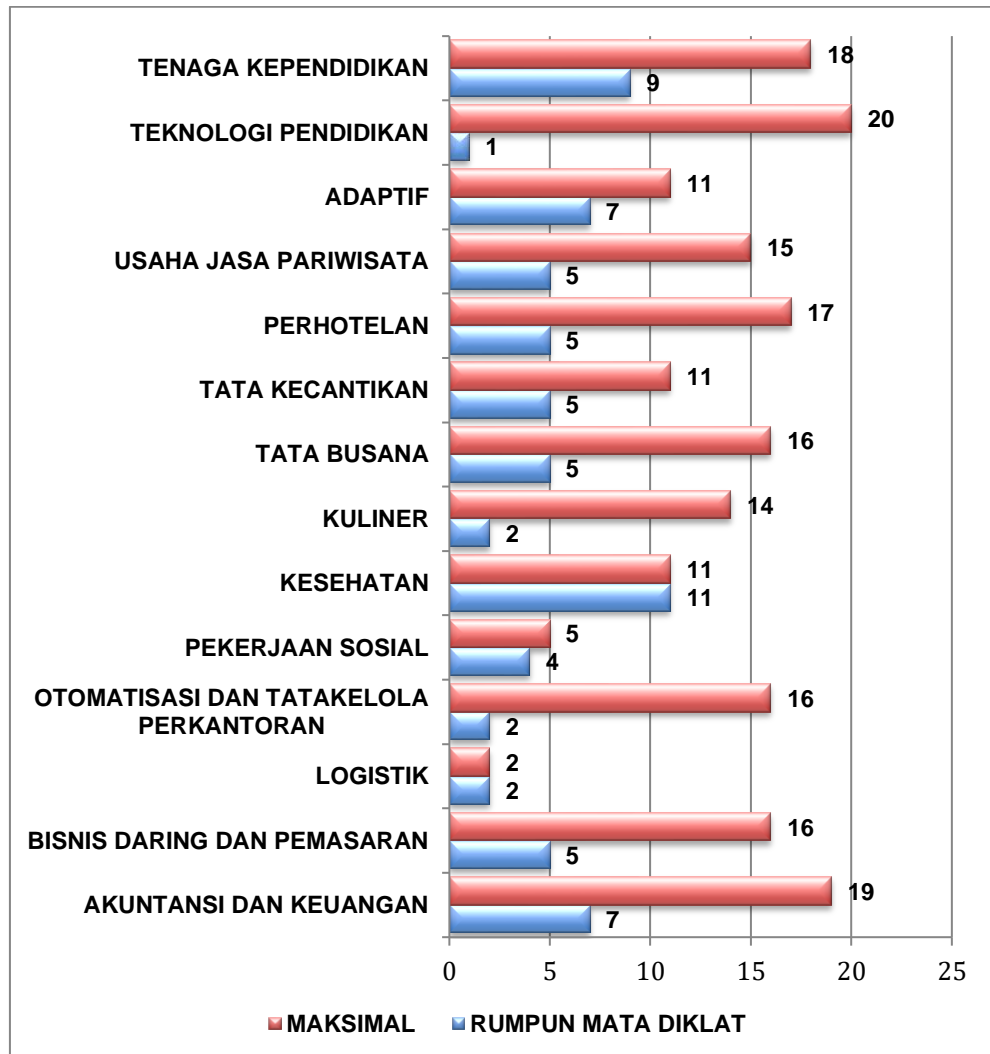


Gambar 2.26: Tingkat Pendidikan Tenaga Fungsional Widyaiswara (Kepegawaian, Juli 2019)



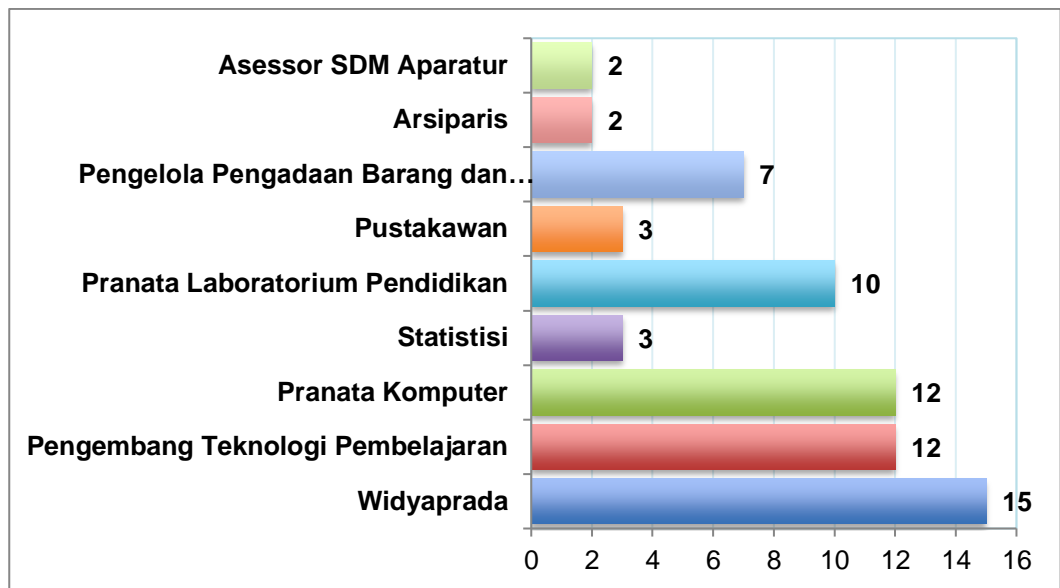
Komposisi tersebut jelas tidak memadai jika dikaitkan dengan tugas dan fungsi Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata selaku lembaga pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi di bidang Bisnis dan Pariwisata.

Kebutuhan tenaga fungsional Widyaiswara, dan tenaga fungsional tertentu lainnya pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata adalah sebagai berikut.



Gambar 2.27: Kebutuhan Tenaga Fungsional Widyaiswara

**Catatan:** Jumlah kebutuhan Widyaiswara berdasar perhitungan sesuai dengan Peraturan Kepala LAN Nomor 8 Tahun 2008, seluruhnya antara 70 orang sampai dengan 191 orang. Sedangkan jumlah Widyaiswara yang ada sampai saat ini (tahun 2020) sebanyak 57 orang.



Gambar 2.28: Kebutuhan Tenaga Fungsional Tertentu BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata

Disamping kebutuhan tenaga fungsional Widyaiswara, dan tenaga fungsional tertentu lainnya sebagaimana tersebut di atas, BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata juga membutuhkan tenaga fungsional **Widyaprada** untuk menangani tugas dan fungsi yang terkait dengan penjaminan mutu pendidikan vokasi yakni Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) kelompok keahlian Bisnis dan Pariwisata.

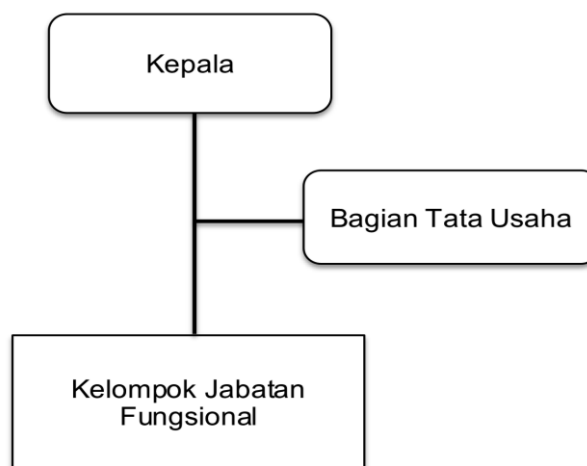
Selama periode 2020–2024 jumlah widyaiswara akan mengalami penurunan secara bertahap setiap tahun (**belum termasuk yang pindah ke instansi lain**). Disisi lain lembaga ini juga membutuhkan tenaga fungsional tertentu lainnya (PTP), yang sampai saat ini sudah ada 5 orang. Oleh karena itu, perlu ada penambahan atau rekrutmen Widyaiswara baru, dan mengusulkan tenaga fungsional tertentu lainnya (PTP), baik mengangkat PNS yang sudah ada di Balai Besar Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata menjadi widyaiswara maupun PNS dari instansi lain yang memenuhi persyaratan.

Disamping kekurangan Widyaiswara sesuai dengan keahlian dan tenaga fungsional tertentu lainnya, juga tidak meratanya kompetensi SDM dimaksud yang ada dalam beberapa hal. Oleh karena itu perlu adanya pengembangan dan peningkatan kompetensi SDM dalam bidang keahlian/kompetensi tertentu.

Jumlah dan komposisi sumberdaya manusia (SDM) Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata yang diharapkan adalah berbanding terbalik. Artinya jumlah tenaga fungsional widyaiswara dan tenaga fungsional tertentu lainnya lebih banyak dibandingkan tenaga fungsional umum.

#### **b. Organisasi**

Sesuai dengan Permendikbud No. 26 Tahun 2020 Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bisnis dan Pariwisata terdiri dari seorang Kepala, seorang Kabag Umum, dan Kelompok Jabatan Fungsional.



Gambar 2.29 : Bagan Struktur Organisasi Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata (Permendikbud Nomor: 26 Tahun 2020)

Untuk kepentingan operasional Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata, mengembangkan organisasi secara internal. Hal ini dilakukan semata-mata untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi yang semakin luas.

**c. Fasilitas**

Gedung dan bangunan Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata sebagian besar dibangun tahun 1989 yang berarti sudah berusia kurang lebih 31 tahun, sebagian besar gedung/bangunan sudah direnovasi dan modernisasi, sebagian lagi mengalami alih fungsi. Renovasi dan modernisasi gedung dan bangunan ini diharapkan dapat memberikan daya dukung yang signifikan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BBPPMPV sebagaimana pasal 11 dan pasal 12 Permendikbud Nomor 26 Tahun 2020, terutama kegiatan-kegiatan yang pelaksanaannya bertempat di kampus Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata.

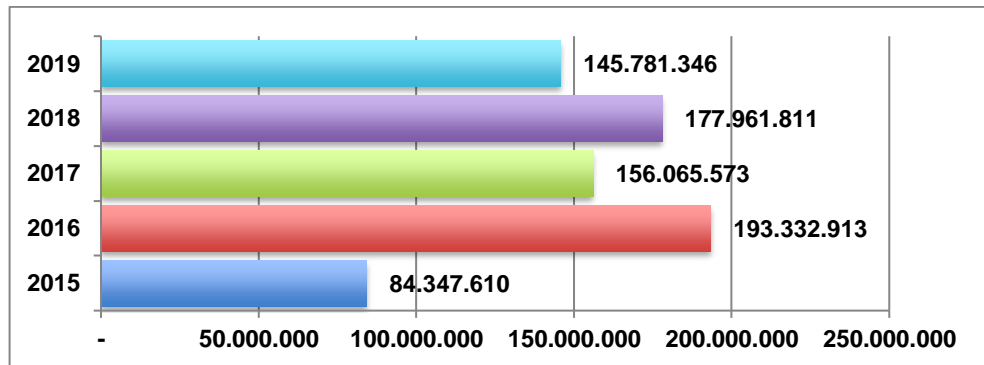
Disamping renovasi dan modernisasi gedung dan bangunan, juga perlu ada penambahan gedung/bangunan baru, sebagai tempat praktik pendidikan dan pelatihan terpadu untuk seluruh keahlian yang diampu Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata. Ini penting mengingat lembaga ini sebagai contoh bagi SMK dalam mengembangkan unit produksi/teaching factory, kerjasama dengan DU/DI. Dengan demikian tidak terjadi “pelatihan untuk pelatihan” *training just for the sake of training*.

Sebagian besar peralatan praktik dan penunjang pendidikan dan pelatihan sudah relatif tua dan jumlah yang terbatas. Sebagai lembaga penjaminan mutu pendidikan vokasi dan lembaga pendidikan dan pelatihan Bisnis dan Pariwisata, diperlukan modernisasi dan penambahan peralatan praktik pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan IPETK dan juga dunia usaha/industri. Namun demikian, sampai saat ini belum semuanya dapat dilakukan modernisasi dan penambahan peralatan praktik pendidikan dan pelatihan yang signifikan, karena terbatasnya dana yang dapat dialokasikan dalam Rencana Kerja dan Anggaran (RKA-KL/DIPA) Balai Besar

Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata.

**d. Anggaran (Dana)**

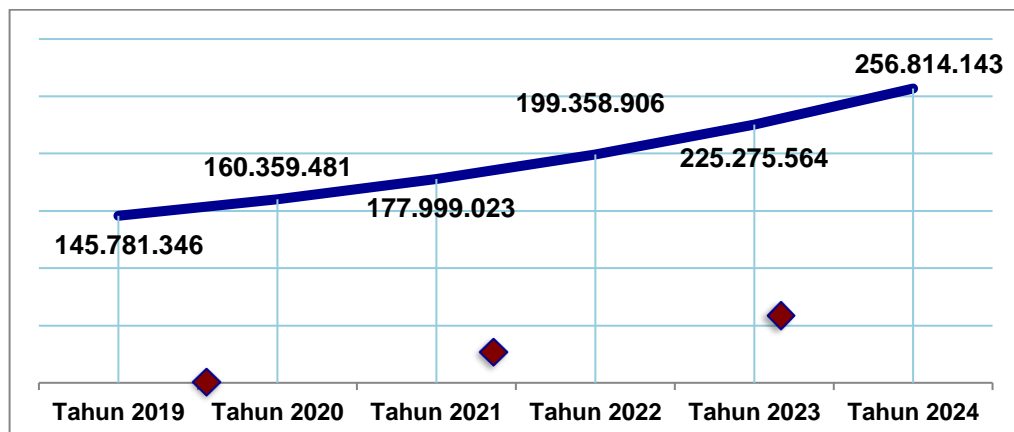
Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata sampai saat ini masih bersumber dari APBN. Alokasi dana yang dianggarkan dalam RKA KL masih sangat terbatas, tergantung dari dana yang dialokasikan oleh pemerintah. Akibatnya tidak semua target rencana kegiatan dapat direalisasikan.



Gambar 2.30: Perkembangan Alokasi Dana Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata (dalam ribuan rupiah) Periode 2015-2019

Diharapkan pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 terjadi kenaikan anggaran yang mampu menjangkau seluruh program dan kegiatan BBPPMPV secara keseluruhan. Baik dalam pembinaan/pembimbingan/pendampingan/supervisi/konsultansi dalam penyelenggaraan penjaminan mutu bagi SMK Bisnis dan Pariwisata, peningkatan kompetensi PTK SMK Bisnis dan Pariwisata, kerjasama dan penyelarasan pendidikan vokasi dengan kebutuhan Dunia Usaha dan Industri.

Gambaran dana DIPA yang diharapkan setidaknya naik antara 10% sampai dengan 15% setiap tahunnya.



Gambar 2.31 : Prakiraan Kebutuhan Dana DIPA Balai Besar Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata (dalam ribuan rupiah) 2019 – 2024

#### 4. Kekuatan (*Strengths*)

Untuk mewujudkan misi dan visinya, Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata memiliki beberapa kekuatan, antara lain:

- a. Adanya Permendikbud No. 26 Tahun 2020, tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
- b. Sesuai Permendikbud No. 26 tahun 2020, BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata adalah Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di bidang pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi (pasal 10 ayat 1). BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi (pasal 10 ayat 3 dan 4).
- c. Adanya komitmen dan semangat yang tinggi seluruh pimpinan, tenaga fungsional tertentu (Widyaiswara, Pengembang Teknologi Pendidikan, dsb.), dan tenaga fungsional umum Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata;
- d. Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata telah memperoleh sertifikat ISO 9001: 2000 pada Oktober 2005, dan terakhir dengan Sertifikat ISO 9001: 2008;
- e. Adanya kerjasama kemitraan dengan beberapa instansi lain, baik dalam lingkup Kemdikbud maupun non Kemdikbud dan swasta;
- f. Pengalaman Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata (ketika masih bernama PPPG Kejuruan dan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata) selama lebih dari 31 tahun menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan, pembinaan/ pembimbingan/pendampingan peningkatan mutu SMK, serta pengelolaan program D3/D4/S1 Calon Guru Kejuruan bekerjasama dengan Perguruan Tinggi;
- g. Adanya dana operasional (DIPA) untuk menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan dan kegiatan lain (meskipun terbatas);
- h. Terjalinnnya kerjasama antar lembaga dalam program fasilitasi peningkatan kompetensi PTK dengan beberapa Perguruan Tinggi, Dunia Usaha dan Industri, Pemerintah Provinsi, Kabupaten/Kota seluruh Indonesia

#### D. Faktor Penentu Keberhasilan

Memperhatikan kondisi lingkungan strategis yang secara langsung dan atau tidak langsung berpengaruh terhadap pencapaian visi, dan misi sebagaimana tersebut di atas, Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata menetapkan faktor penentu keberhasilan sebagai berikut:

1. Faktor **Sumberdaya manusia**. Tersedianya sumberdaya manusia (SDM) yang kompeten dan profesional dengan komitmen yang tinggi dengan imbalan dan kesejahteraan yang proporsional dan memadai.
2. Faktor **Produk**. Adanya produk yang unggul yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan (SMK Bisnis dan Pariwisata, pendidik dan tenaga kependidikan SMK Bisnis dan Pariwisata, serta pelanggan lainnya)
3. Faktor **Organisasi dan Manajemen**. Struktur organisasi dan manajemen yang efektif dan efisien dan birokrasi yang praktis, didukung sistem informasi (ICT) yang handal, serta dilandasi prinsip *learning organization*.
4. Faktor **Keuangan**. Tersedianya dukungan dana yang sesuai dengan kebutuhan program
5. Faktor **Fasilitas**. Tersedianya fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan proram penjaminan mutu pendidikan vokasi (SMK), fasilitasi peningkatan kompetensi

pendidik dan tenaga kependidikan SMK, pengembangan kerjasama dan penyelarasan pendidikan vokasi dengan kebutuhan dunia usaha dan industri, serta pengembangan lembaga secara keseluruhan.

6. Faktor **Kerjasama Kemitraan**. Dengan terbukanya kerjasama kemitraan dengan berbagi instansi pemerintah, dunia usaha dan dunia industri serta dunia kerja (IDUKA), organisasi profesi, perguruan tinggi, dan berbagai lembaga lain, diharapkan akan mampu menjembatani dan memfasilitasi berbagai kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi lembaga.

**BAB III**  
**MANDAT, STAKEHOLDER,**  
**DAN CORE BUSINESS**  
**BBPPMPV BISNIS DAN**  
**PARIWISATA**

## **A. Mandat BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata**

Dalam melaksanakan tugasnya, Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) **Bisnis dan Pariwisata** merujuk pada Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain:

### **1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.**

Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh pembinaan karir sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas (UU 20 Tahun 2003 pasal 40 ayat 1 butir c). Berdasarkan UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Pasal 4 Tahun 2003, misi ini dilaksanakan dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip:

- a. Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak azasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa;
- b. Pendidikan diselenggarakan sebagai satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multi makna;
- c. Pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat;
- d. Pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran;
- e. Pendidikan diselenggarakan dengan mengembangkan budaya membaca, menulis, dan berhitung bagi segenap warga masyarakat;
- f. Pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

### **2. Undang-Undang Nomor: 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membawa konsekuensi logis terhadap orientasi pengembangan profesionalitas Guru yang diarahkan untuk mengembangkan kompetensinya. Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa Guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi bersifat holistik dan merupakan suatu kesatuan yang menjadi ciri Guru profesional. Untuk menjamin pelayanan pendidikan yang bermutu sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman maka peningkatan kompetensi ini merupakan suatu proses yang berkelanjutan.

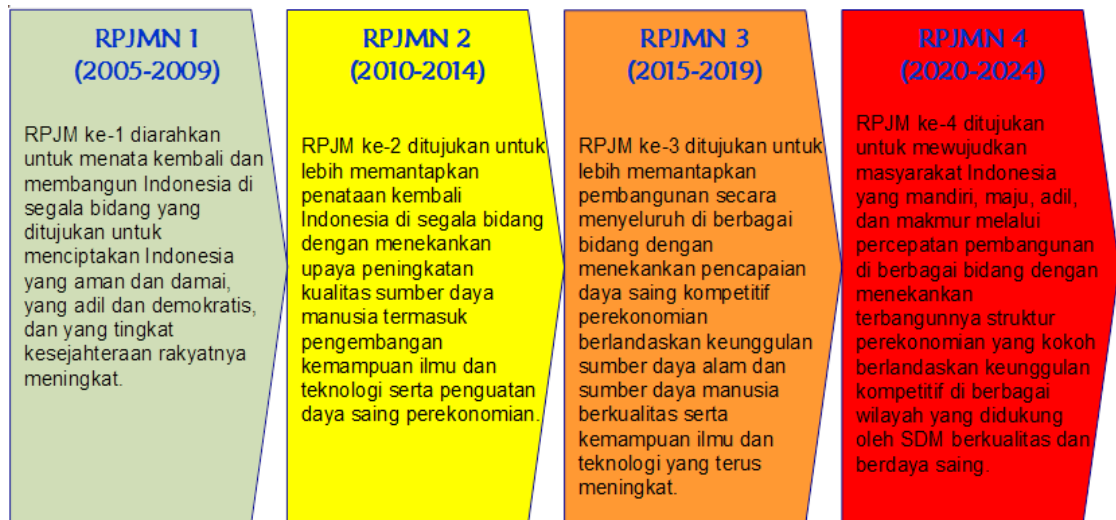
Dalam pasal 32 disebutkan bahwa Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier. Pembinaan dan pengembangan profesi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional. Pembinaan dan pengembangan profesi guru dilakukan melalui jabatan fungsional. Pembinaan dan pengembangan karier guru meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

### **3. Undang-Undang Nomor: 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025.**

Berdasarkan lampiran Undang-undang nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025, tahapan dan skala



prioritas pembangunan nasional selama periode dimaksud adalah sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1: Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025  
**Sumber:** UU No. 17 Tahun 2007 tentang RPJPN 2005-2025, hal. 77-82

#### 4. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas PP 19 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan.

Lingkup Standar Nasional Pendidikan sebagaimana PP 13 tahun 2015, sebagaimana pasal 1 mencakup beberapa komponen, yaitu: (1) standar kompetensi lulusan, (2) standar isi, (3) standar proses, (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (5) standar sarana dan prasarana, (6) standar pengelolaan, (7) standar pembiayaan, dan (8) standar penilaian.

#### 5. Peraturan Pemerintah (PP) 19 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru.

Pembinaan Guru dan tenaga kependidikan, dengan cara: meningkatkan kualifikasi guru dan tenaga kependidikan; memperkuat sistem uji kompetensi Guru, dan mengintegrasikan dengan sistem Sertifikasi; menerapkan sistem penilaian kinerja Guru yang sah, andal, transparan, dan berkesinambungan; **meningkatkan kompetensi Guru secara berkelanjutan melalui pendidikan dan pelatihan; menyelaraskan kurikulum pendidikan dan pelatihan Guru dan tenaga kependidikan dengan kebutuhan peserta didik, dunia kerja, dan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI);** memperkuat fungsi **penjaminan mutu pendidikan** di tingkat pusat dan daerah; memperkuat kerjasama antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Guru, kepala satuan pendidikan, pengawas dan Masyarakat dalam mengawal penerapan kurikulum; pemberdayaan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS), Kelompok Kerja Pengawas Sekolah (KKPS), Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS), Musyawarah Kerja Pengawas Sekolah (MKPS);....

#### 6. Permendikbud nomor 26 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja BBPMPV Bisnis dan Pariwisata

Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi selanjutnya dalam peraturan ini disebut BBPMPV adalah unit pelaksana teknis Kementerian

Pendidikan dan Kebudayaan di bidang pengembangan penjaminan mutu Pendidikan Vokasi sesuai bidangnya (Permendikbud no. 26 pasal 11). BBPPMPV dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi.

Sesuai dengan Permendikbud Nomor: 26 Tahun 2020 pasal 11, Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata memiliki tugas: “**melaksanakan pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi sesuai dengan bidangnya**”.

Untuk melaksanakan tugas dimaksud pasal 11, BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata memiliki fungsi (pasal 12):

- a. Penyusunan program pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi;
- b. Pelaksanaan Penjaminan Mutu Peserta Didik, Sarana Prasarana, dan Tata Kelola Pendidikan Vokasi;
- c. Pelaksanaan Penyelarasan Pendidikan Vokasi dengan Kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri;
- d. Pelaksanaan fasilitasi dan peningkatan kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMK pada Pendidikan Vokasi;
- e. Pengelolaan Data dan Informasi;
- f. Pelaksanaan Kerjasama di bidang Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi;
- g. Pelaksanaan evaluasi Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi; dan
- h. Pelaksanaan Urusan Administrasi.

Untuk kelancaran berbagai kegiatan Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata, mengembangkan susunan organisasi intern sesuai kebutuhan.

## **B. Stakeholder BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata**

Merujuk pada tugas dan fungsi Permendikbud No. 26 Tahun 2020, pemangku kepentingan utama (*key stakeholder*) BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata adalah:

1. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kelompok Keahlian Bisnis dan Pariwisata;
2. Politeknik dan Perguruan Tinggi Vokasi Kelompok Keahlian Bisnis dan Pariwisata;
3. Lembaga Kursus dan Pelatihan Kelompok Keahlian Bisnis dan Pariwisata;
4. Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kelompok Keahlian Bisnis dan Pariwisata;
5. Pendidik dan Tenaga Kependidikan Politeknik dan Perguruan Tinggi Vokasi Kelompok Keahlian Bisnis dan Pariwisata;
6. Pendidik dan Tenaga Kependidikan Lembaga Kursus dan Pelatihan Kelompok Keahlian Bisnis dan Pariwisata;
7. Dinas Pendidikan, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten/Kota/ Provinsi;
8. Dunia Usaha dan Industri (DU/DI), Asosiasi Profesi, dan lembaga lain terkait dengan Bisnis, dll.
9. Pegawai BBPPMPV Bispar (fungsional tertentu, fungsional umum, dan struktural);
10. Kemnaker, Kemperin, Kemendag, Kembudpar, Kemenag, dan Kementerian atau Lembaga lainnya;

## C. Core Business BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata

Sesuai dengan tugas dan fungsi sebagaimana Permendikbud No. 26 Tahun 2020, *core business* BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata adalah “**Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi**” melalui program-program sebagai berikut:

1. Penjaminan Mutu Peserta Didik, Sarana Prasarana, dan Tata Kelola Pendidikan Vokasi, dalam hal ini adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) terutama kelompok kompetensi keahlian Bisnis dan Pariwisata.
2. Pelaksanaan Penyelarasan Pendidikan Vokasi dengan Kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri, dalam hal ini adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) terutama kelompok kompetensi keahlian Bisnis dan Pariwisata.
3. Fasilitasi Peningkatan Kompetensi PTK SMK pada Pendidikan Vokasi, melalui Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan (Kompetensi Keahlian) bagi guru SMK.
  - a. Bidang keahlian Bisnis dan Manajemen meliputi Kompetensi Keahlian:
    - 1) Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran;
    - 2) Akuntansi dan Keuangan Lembaga;
    - 3) Perbankan dan Keuangan Mikro;
    - 4) Perbankan Syariah;
    - 5) Bisnis Daring dan Pemasaran;
    - 6) Retail;
    - 7) Manajemen Logistik.
  - b. Bidang keahlian Pariwisata meliputi kompetensi keahlian:
    - 1) Perhotelan;
    - 2) Usaha Perjalanan Wisata;
    - 3) Wisata Bahari dan Ekowisata;
    - 4) Hotel dan Restoran;
    - 5) Tata Boga;
    - 6) Tata Busana;
    - 7) Desain Fesyen;
    - 8) Tata Kecantikan Kulit dan Rambut;
    - 9) Spa dan *Beauty Therapy*.
  - c. Bidang keahlian Kesehatan dan Pekerjaan Sosial meliputi kompetensi keahlian:
    - 1) *Social Care* (Keperawatan Sosial);
    - 2) *Caregiver*;
    - 3) Asisten Keperawatan;
    - 4) Dental Asisten;
    - 5) Teknologi Laboratorium Medik;
    - 6) Farmasi Klinis dan Komunitas; dan
    - 7) Farmasi Industri.
4. Pelaksanaan Kerjasama di bidang Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi, dalam hal ini adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) terutama kelompok kompetensi keahlian Bisnis dan Pariwisata.
5. Pengelolaan Data dan Informasi Pendidikan Vokasi, dalam hal ini adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) terutama kelompok kompetensi keahlian Bisnis dan Pariwisata.

6. Evaluasi Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi, dalam hal ini adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) terutama kelompok kompetensi keahlian Bisnis dan Pariwisata.
7. Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Pedagogik bagi guru SMK kelompok keahlian Bisnis dan Pariwisata. Diklat pada kelompok ini antara lain: Pengembangan dan Implementasi Kurikulum, Pengembangan Model Pembelajaran, Strategi dan Metode Pembelajaran, Penyusunan Naskah Soal berbasis HOTS, Penilaian Berbasis Kompetensi, dan lain-lain.
8. Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Manajerial dan Teknis bagi Tenaga Kependidikan SMK kelompok kompetensi keahlian Bisnis dan Pariwisata. Diklat kelompok ini antara lain: manajemen sekolah bagi kepala/wakil kepala sekolah, manajemen sekolah (*talent scouting*) bagi calon kepala sekolah, Administrasi Sekolah (Ketatausahaan Sekolah), Pengelolaan Perpustakaan Sekolah, Pengelolaan Laboratorium Sekolah/Workshop/Sanggar/Salon, serta diklat manajerial dan teknis lainnya.

**BAB IV  
VISI, MISI,  
TUJUAN, SASARAN,  
DAN STRATEGI**

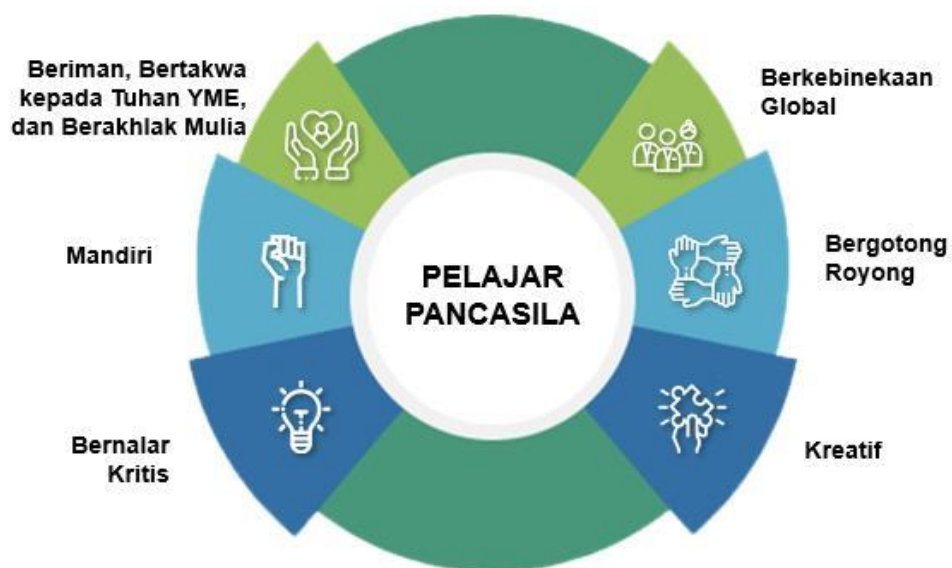
## A. Visi, Misi, Tata Nilai, Tujuan, dan Sasaran Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

### 1. Visi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Kemendikbudristek dalam menentukan visi kementerian berdasarkan pada capaian kinerja, potensi dan permasalahan, Visi Presiden pada RPJMN Tahun 2020-2024, serta Visi Indonesia 2045. Adapun Visi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2020-2024 adalah:

**“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”**

Sejalan dengan visi dan misi Presiden tersebut, Kemendikbudristek sesuai dengan tugas dan kewenangannya, juga berkomitmen untuk menciptakan Pelajar Pancasila. Pelajar Pancasila adalah perwujudan pelajar Indonesia sebagai pelajar sepanjang hayat yang memiliki kompetensi global dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai Pancasila, dengan enam ciri utama seperti ditunjukkan oleh Gambar 4.1.



Gambar 4.1 Profil Pelajar Pancasila

Keenam ciri tersebut dijabarkan sebagai berikut:

- (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 kehidupannya sehari-hari. Ada lima elemen kunci beriman, bertakwa kepada Tuhan YME, dan berakhlak mulia: (a) akhlak beragama; (b) akhlak pribadi; (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 luhur bangsa. Elemen kunci dari berkebinekaan global meliputi mengenal dan menghargai budaya, kemampuan komunikasi interkultural dalam berinteraksi dengan sesama, dan refleksi dan 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 lancar, mudah dan ringan. Elemen-elemen dari bergotong royong adalah kolaborasi, kepedulian, 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 kualitatif maupun kuantitatif, 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, merefleksi 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 menghasilkannya dan tindakan yang orisinal.

Keenam karakteristik ini terwujud melalui penumbuhkembangan nilai-nilai budaya Indonesia dan Pancasila, yang adalah fondasi bagi segala arahan pembangunan nasional. Dengan identitas budaya Indonesia dan nilai-nilai Pancasila yang berakar dalam, masyarakat Indonesia ke depan akan menjadi masyarakat terbuka yang berkewargaan global – dapat menerima dan memanfaatkan keragaman sumber, pengalaman, serta nilai-nilai dari beragam budaya yang ada di dunia, namun sekaligus tidak kehilangan ciri dan identitas khasnya.

## 2. Misi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Untuk mendukung pencapaian Visi Presiden, Kemendikbudristek sesuai tugas dan kewenangannya, melaksanakan Misi Presiden yang dikenal sebagai Nawacita kedua, yaitu menjabarkan misi nomor (1) Peningkatan kualitas manusia Indonesia; nomor (5) Kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa; dan nomor (8) Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya.

Untuk itu, misi Kemendikbudristek dalam melaksanakan Nawacita kedua tersebut adalah sebagai berikut:

- a. (M1) Mewujudkan pendidikan yang relevan dan berkualitas tinggi, merata dan berkelanjutan, didukung oleh infrastruktur dan teknologi;
- b. (M2) Mewujudkan pelestarian dan pemajuan kebudayaan serta pengembangan bahasa dan sastra;
- c. (M3) Mengoptimalkan peran serta seluruh pemangku kepentingan untuk mendukung transformasi dan reformasi pengelolaan pendidikan dan kebudayaan.

### 3. Tata Nilai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Pelaksanaan misi dan pencapaian visi memerlukan penerapan tata nilai yang sesuai dan mendukung. Tata nilai merupakan dasar sekaligus arah bagi sikap dan perilaku seluruh pegawai Kemendikbudristek dalam menjalankan tugas membangun pendidikan dan kebudayaan. Tata nilai yang diutamakan pada Renstra Kemendikbudristek 2020-2024 ini adalah sebagai berikut:

- a. **Integritas.** Pada nilai integritas terkandung makna keselarasan antara pikiran, perkataan, dan perbuatan. Sesuai dengan nilai integritas, pegawai Kemendikbudristek diharapkan konsisten dan teguh dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan, terutama dalam hal kejujuran dan kebenaran dalam tindakan dan mengemban kepercayaan. Adapun indikator yang mencerminkan nilai integritas adalah: (1) konsisten dan teguh dalam menjunjung tinggi nilai-nilai kebenaran dalam tindakan; (2) jujur dalam segala tindakan; (3) menghindari benturan kepentingan; (4) berpikiran positif, arif, dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi; (5) mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku; (6) tidak melakukan tindakan korupsi, kolusi dan nepotisme; (7) tidak melanggar sumpah dan janji pegawai/jabatan; (8) tidak melakukan perbuatan rekayasa atau manipulasi; dan (9) tidak menerima pemberian (gratifikasi) dalam bentuk apapun di luar ketentuan.
- b. **Kreatif dan Inovatif.** Nilai kreatif dan inovatif bermakna memiliki daya cipta, kemampuan untuk menciptakan hal baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya. Hal baru tersebut dapat berupa gagasan, metode, atau alat. Indikator dari nilai kreatif dan inovatif adalah: (1) memiliki pola pikir, cara pandang, dan pendekatan yang variatif terhadap setiap permasalahan, serta mampu menghasilkan karya baru; (2) selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan; (3) bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif; (4) berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah; (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam bekerjasecara efektif dan efisien; (6) tidak merasa cepat puas dengan hasil yang dicapai; (7) tidak bersikap tertutup terhadap ide-ide pengembangan; dan (8) tidak monoton.
- c. **Inisiatif.** Inisiatif adalah kemampuan bertindak melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan. Pegawai Kemendikbudristek sewajarnya melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu dengan tujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan, dan menciptakan peluang baru atau menghindari timbulnya masalah. Indikator dari nilai inisiatif adalah: (1) responsif melayani kebutuhan pemangku kepentingan; (2) bersikap proaktif terhadap kebutuhan organisasi; (3) memiliki dorongan untuk mengidentifikasi masalah atau peluang dan mampu mengambil tindakan nyata untuk menyelesaikan masalah; (4) tidak hanya mengerjakan tugas yang diminta oleh atasan; dan (5) tidak sekedar mencari suara terbanyak, berlindung dari kegagalan, berargumentasi bahwa apa yang anda lakukan telah disetujui oleh semua anggota tim.
- d. **Pembelajar.** Pada nilai pembelajar terkandung ikhtiar untuk selalu berusaha mengembangkan kompetensi dan profesionalisme. Pegawai Kemendikbudristek harus berkeinginan dan berusaha untuk selalu menambah dan memperluas wawasan, pengetahuan, dan pengalaman, serta mampu mengambil hikmah dan pelajaran atas setiap kejadian. Indikator yang menunjukkan nilai pembelajar adalah: (1) berkeinginan dan berusaha untuk selalu menambah dan memperluas wawasan, pengetahuan, dan pengalaman; (2) mengambil hikmah dari setiap kesalahan dan menjadikannya pelajaran; (3) berbagi pengetahuan/pengalaman dengan rekan kerja; (4) memanfaatkan waktu dengan baik; (5) suka mempelajari hal yang baru; dan (6) rajin belajar/bertanya/berdiskusi.



- e. **Menjunjung Meritokrasi.** Nilai menjunjung meritokrasi berarti menjunjung tinggi keadilan dalam pemberian penghargaan bagi karyawan yang kompeten. Pegawai Kemendikbudristek perlu memiliki pandangan yang memberi peluang kepada orang untuk maju berdasarkan kelayakan dan kecakapannya. Indikator yang mencerminkan nilai ini adalah: (1) berkompetisi secara profesional; (2) memberikan kesempatan yang setara dalam mengembangkan kompetensi pegawai; (3) memberikan penghargaan dan hukuman secara proporsional sesuai kinerja; (4) tidak sewenang-wenang; (5) tidak mementingkan diri sendiri; (6) menduduki jabatan sesuai dengan kompetensinya; dan (7) mendapatkan promosi bukan karena kedekatan/ primordialisme.
- f. **Terlibat Aktif.** Nilai terlibat aktif bermakna senantiasa berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Pegawai Kemendikbudristek semestinya suka berusaha mencapai tujuan bersama serta memberikan dorongan, agar pihak lain tergerak untuk menghasilkan karya terbaiknya. Nilai terlibat aktif terlihat dari indikator: (1) terlibat langsung dalam setiap kegiatan untuk mendukung visi dan misi kementerian; (2) memberikan dukungan kepada rekan kerja; (3) peduli dengan aktivitas lingkungan sekitar (tidak apatis); dan (4) tidak bersifat pasif, sekedar menunggu perintah.
- g. **Tanpa Pamrih.** Nilai tanpa pamrih memiliki arti bekerja dengan tulus ikhlas dan penuh dedikasi. Pegawai Kemendikbudristek, yang memiliki nilai tanpa pamrih, tidak memiliki maksud yang tersembunyi untuk memenuhi keinginan dan memperoleh keuntungan pribadi. Sebaliknya pegawai Kemendikbudristek memberikan inspirasi, dorongan dan semangat bagi pihak lain untuk suka berusaha menghasilkan karya terbaiknya sesuai dengan tujuan bersama. Indikator nilai tanpa pamrih adalah: (1) penuh komitmen dalam melaksanakan pekerjaan; (2) rela membantu pekerjaan rekan kerja lainnya; (3) menunjukkan perilaku 4s (senyum, sapa, sopan, dan santun); (4) tidak melakukan pekerjaan dengan terpaksa; dan (5) tidak berburuk sangka kepada rekan kerja.

Peningkatan internalisasi ketujuh nilai di atas bagi pegawai Kemendikbudristek semakin dirasakan urgensinya untuk memastikan pembangunan pendidikan dan kebudayaan sesuai dengan Visi Pendidikan dan Kebudayaan 2020-2024 didukung oleh kinerja Kemendikbudristek yang prima.

### 3. Tujuan dan Sasaran Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Perumusan tujuan Kemendikbudristek ditujukan untuk menggambarkan ukuran-ukuran terlaksananya misi dan tercapainya visi. Kemendikbudristek menetapkan lima tujuan dan sasaran strategis sebagaimana dapat dilihat di tabel 2.1

Tabel 2.1 Tujuan dan Sasaran Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Riset dan Teknologi pada tahun 2020-2024

Tujuan	Sasaran Strategis
1. Perluasan akses pendidikan bermutu bagi peserta didik yang berkeadilan dan inklusif	1. Meningkatnya pemerataan layanan pendidikan bermutu di seluruh jenjang
2. Penguatan mutu dan relevansi pendidikan yang berpusat pada perkembangan peserta didik	2. Meningkatnya kualitas pembelajaran dan relevansi pendidikan di seluruh jenjang
3. Pengembangan potensi peserta didik yang berkarakter	3. Menguatnya karakter peserta didik

Tujuan	Sasaran Strategis
4. Pelestarian dan pemajuan budaya, bahasa dan sastra serta pengarus-utamaannya dalam pendidikan	4. Meningkatnya pemajuan dan pelestarian bahasa dan kebudayaan
5. Penguatan sistem tata kelola pendidikan dan kebudayaan yang partisipatif, transparan, dan akuntabel	5. Menguatnya tata kelola pendidikan dan kebudayaan yang partisipatif, transparan, dan akuntabel

Sumber: Permendikbud No. 22 Tahun 2020 tentang Renstra Kemdikbud 2020-2024

#### 4. Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian

Arah kebijakan dan strategi pendidikan dan kebudayaan pada kurun waktu 2020-2024 dalam rangka mendukung pencapaian 9 (sembilan) Agenda Prioritas Pembangunan (Nawacita Kedua) dan tujuan Kemendikbudristek melalui Kebijakan Merdeka Belajar. Kebijakan Merdeka Belajar bercita-cita menghadirkan pendidikan bermutu tinggi bagi semua rakyat Indonesia, yang dicirikan oleh angka partisipasi yang tinggi diseluruh jenjang pendidikan, hasil pembelajaran berkualitas, dan mutu pendidikan yang merata baik secara geografis maupun status sosial ekonomi. Selain itu, fokus pembangunan pendidikan dan pemajuan kebudayaan diarahkan pada pematapan budaya dan karakter bangsa melalui perbaikan pada kebijakan, prosedur, dan pendanaan pendidikan serta pengembangan kesadaran akan pentingnya pelestarian nilai-nilai luhur budaya bangsa dan penyerapan nilai baru dari kebudayaan global secara positif dan produktif.

Kebijakan Merdeka Belajar mendorong partisipasi dan dukungan dari semua pemangku kepentingan: keluarga, guru, lembaga pendidikan, DU/DI, dan masyarakat, sebagaimana Gambar 3.1.

Kebijakan Merdeka Belajar dapat terwujud secara optimal melalui:

- peningkatan kompetensi kepemimpinan, kolaborasi antar elemen masyarakat, dan budaya;
- peningkatan infrastruktur serta pemanfaatan teknologi di seluruh satuan pendidikan;
- perbaikan pada kebijakan, prosedur, dan pendanaan pendidikan; dan (4) penyempurnaan kurikulum, pedagogi, dan asesmen.



## Gambar 4.2 Kebijakan Merdeka Belajar

Perubahan yang diusung oleh Kebijakan Merdeka Belajar akan terjadi pada kategori: (1) ekosistem pendidikan; (2) guru; (3) pedagogi; (4) kurikulum; dan (5) sistem penilaian.

Pada ekosistem pendidikan, Kemendikbudristek akan mengubah pandangan dan praktik yang bersifat mengekang kemajuan pendidikan, seperti penekanan pada pengaturan yang kaku, persekolahan sebagai tugas yang memberatkan, dan manajemen sekolah yang terfokus pada urusan internalnya sendiri menjadi ekosistem pendidikan yang diwarnai oleh suasana sekolah yang menyenangkan, keterbukaan untuk melakukan kolaborasi lintas pemangku kepentingan pendidikan, dan keterlibatan aktif orang tua murid dan masyarakat. Berkaitan dengan guru, Kebijakan Merdeka Belajar akan mengubah paradigma guru sebagai penyampai informasi semata menjadi guru sebagai fasilitator dalam kegiatan belajar. Dengan demikian guru memegang kendali akan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di ruang kelasnya masing-masing. Penghargaan setinggi-tingginya bagi profesi guru sebagai fasilitator dari beragam sumber pengetahuan akan diwujudkan melalui pelatihan guru berdasarkan praktik yang nyata, penilaian kinerja secara holistik, dan pembenahan kompetensi guru.

Dalam hal pedagogi, Kebijakan Merdeka Belajar akan meninggalkan pendekatan standarisasi menuju pendekatan heterogen yang lebih paripurna memungkinkan guru dan murid menjelajahi khasanah pengetahuan yang terus berkembang. Murid adalah pemimpin pembelajaran dalam arti merekalah yang membuat kegiatan belajar mengajar bermakna, sehingga pembelajaran akan disesuaikan dengan tingkatan kemampuan siswa dan didukung dengan beragam teknologi yang memberikan pendekatan personal bagi kemajuan pembelajaran tiap siswa, tanpa mengabaikan pentingnya aspek sosialisasi dan bekerja dalam kelompok untuk memupuk solidaritas sosial dan keterampilan lunak (*soft skills*). Dengan menekankan sentralitas pembelajaran siswa, kurikulum yang terbentuk oleh Kebijakan Merdeka Belajar akan berkarakteristik fleksibel, berdasarkan kompetensi, berfokus pada pengembangan karakter dan keterampilan lunak, dan akomodatif terhadap kebutuhan DU/DI. Sistem penilaian akan bersifat formatif/mendukung perbaikan dan kemajuan hasil pembelajaran dan menggunakan portofolio.

Sebagai jiwa dari kebijakan Kemendikbudristek selama 2020-2024, Kebijakan Merdeka Belajar terwujud dalam segala arah kebijakan dan strategi Kemendikbudristek. Secara garis besar, arah kebijakan dan strategi Kemendikbudristek untuk periode 2020-2024 adalah sebagai berikut:

### a. Optimalisasi Angka Partisipasi Pendidikan

Kondisi yang ingin dicapai dalam peningkatan angka partisipasi pendidikan adalah: (1) angka partisipasi Pendidikan Anak Usia Dini meningkat; (2) Wajib Belajar 9 (sembilan) Tahun tuntas dan Wajib Belajar 12 (dua belas) Tahun meningkat; dan (3) angka partisipasi pendidikan tinggi meningkat.

### b. Peningkatan dan Pemerataan Mutu Layanan Pendidikan

Kondisi yang ingin dicapai dalam peningkatan dan pemerataan mutu layanan pendidikan adalah: (1) kepemimpinan pendidikan yang berorientasi kepada kepemimpinan instruksional (*instructional leadership*) menguat; (2) kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan merata dan meningkat; (3) percepatan pemerataan kualitas layanan pendidikan terlaksana; (4) mutu layanan PAUD

satu tahun pra-SD meningkat; (5) teknologi informasi dan komunikasi mendukung peningkatan dan pemerataan kualitas layanan pendidikan; (6) penjaminan mutu semakin kuat dan bermakna; (7) proses pembelajaran meningkat mutunya; (8) kapasitas dan pemanfaatan penilaian formatif dan portofolio di sekolah meningkat; (9) jumlah perguruan tinggi kelas dunia bertambah; dan (10) pendidikan dan pelatihan vokasi yang berkualitas dan diakui industri.

- 1) Strategi yang dilakukan Kemendikbudristek dalam rangka **penguatan kepemimpinan instruksional** (*instructional leadership*) di sekolah adalah:
  - a) memperkuat peran pengawas sekolah dan kepala sekolah sebagai pemimpin instruksional, pendamping bagi guru, dan mendukung pembentukan komunitas pembelajar sekolah; dan
  - b) mengembangkan kompetensi pengawas sekolah dan kepala sekolah dalam peran mereka untuk menjaga kinerja guru secara efektif dan memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap guru.
  
- 2) Strategi yang dilakukan Kemendikbudristek dalam rangka **pemerataan dan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan** untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan adalah:
  - a) mengembangkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan melalui skema Sekolah Penggerak dan Guru Penggerak;
  - b) mengembangkan Balai Guru Penggerak (*Center of Excellence*) di setiap provinsi untuk menciptakan ekosistem belajar guru yang berdaya, aktif, kolaboratif, inklusif, berkelanjutan dan inovatif sehingga dapat menunjang pembelajaran siswa di sekolah;
  - c) melakukan transformasi Pendidikan Profesi Guru (PPG) melalui seleksi masuk yang lebih baik, kurikulum yang berorientasi pada praktik dan penggunaan teknologi, pengajar yang menguasai praktik di sekolah, dan ujian kelulusan yang menekankan keterampilan mengajar dan kemampuan berefleksi;
  - d) berkonsultasi dengan pemerintah daerah agar Guru Penggerak dapat diarahkan menjadi pemimpin-pemimpin pendidikan, seperti menjadi Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Kepala Dinas Pendidikan;
  - e) bekerja sama secara erat dengan pemerintah daerah untuk melakukan redistribusi guru secara lebih merata dan memastikan rekrutmen guru yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan di tingkat satuan pendidikan;
  - f) menerapkan berbagai inovasi termasuk *multi-subject teaching* untuk meningkatkan ketersediaan guru dengan tetap memegang prinsip efisiensi dan efektivitas; dan
  - g) membuka akses satuan pendidikan dan guru terhadap pembiayaan di luar APBN seperti: pembiayaan oleh daerah, pihak ke-3 (contoh: Pengabdian Masyarakat Perguruan Tinggi, CSR, investasi DU/DI) ataupun dari dana BOS dan TPG untuk mendukung pembiayaan bagi upaya pemerataan dan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.
  
- 3) Strategi yang dilakukan Kemendikbudristek dalam rangka **percepatan pemerataan kualitas layanan pendidikan** adalah:
  - a) meningkatkan pemerataan layanan pendidikan yang berkualitas;
  - b) memungkinkan pemanfaatan sumber daya pendidikan secara bersama antar satuan pendidikan dalam satu daerah (termasuk pendidik dan fasilitas lainnya);
  - c) merancang intervensi yang memperhitungkan situasi di setiap daerah dan setiap satuan pendidikan;
  - d) mempertimbangkan mekanisme intervensi dan pembiayaan berbasis

- kinerja;
- e) memastikan seluruh pemangku kepentingan memegang peran sesuai kewenangan; dan
  - f) memadukan seluruh sumber daya dari pusat, daerah, satuan pendidikan dan masyarakat dalam melakukan intervensi di setiap daerah.
- 4) Strategi yang dilakukan Kemendikbudristek dalam rangka peningkatan mutu layanan PAUD satu tahun pra-SD adalah:
- a) menyiapkan kebijakan pendidikan bermutu satu tahun pra-SD;
  - b) memperjelas jenis layanan PAUD yang dimaksud untuk mendukung pendidikan bermutu satu tahun pra-SD;
  - c) menyiapkan mekanisme dan sistem insentif untuk pengelolaan dan penjaminan mutu layanan PAUD; dan
  - d) mendorong tersusunnya kurikulum PAUD memiliki relevansi dan implementasi yang optimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan terutama yang terkait dengan pemenuhan capaian SDG.
- 5) Strategi yang dilakukan Kemendikbudristek dalam rangka **pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi** untuk peningkatan mutu pembelajaran adalah:
- a) mengembangkan *platform* pembelanjaan barang dan jasa bagi sekolah, agar pembelanjaan lebih berkualitas serta mengurangi beban administrasi kepala sekolah dan guru, dengan demikian kepala sekolah dan guru dapat meningkatkan perhatian mereka pada kualitas pembelajaran siswa;
  - b) mengembangkan *platform* identifikasi guru penggerak dari seluruh Indonesia secara massal untuk selanjutnya dimobilisasi menggerakkan guru-guru lain.
  - c) mengembangkan mekanisme untuk mendorong penyediaan materi pengembangan kompetensi guru dan media/alat bantu mengajar yang bermutu dan terstandar;
  - d) menyediakan gawai yang sudah diisi dengan materi yang sama (*preloaded*) untuk mendukung guru di daerah dengan keterbatasan jaringan internet;
  - e) menggunakan gawai untuk merekam praktik mengajar untuk mendorong *peer-review* praktik guru dan juga berbagi praktik yang baik antar guru; dan
  - f) meningkatkan mutu data pendidikan dan mengembangkan sistem informasi bagi para pemangku kepentingan.
- 6) Strategi yang dilakukan Kemendikbudristek dalam rangka penguatan **penjaminan mutu** adalah:
- a) menyesuaikan dan mengutamakan standar nasional pendidikan untuk meningkatkan proses pembelajaran di ruang kelas serta indikator kinerja dan akuntabilitas guru;
  - b) mengembangkan kerangka kerja penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah (internal dan eksternal) yang lebih sederhana, berpusat pada keunggulan sekolah (*school excellence*) dan menggunakan data akreditasi, penjaminan mutu, evaluasi diri guru/sekolah dan hasil belajar siswa (*formative assessment*), untuk mengidentifikasi langkah-langkah peningkatan mutu pembelajaran, berdasarkan praktik-praktik baik global maupun masukan dari masyarakat dan DU/DI;
  - c) memperkuat peran dan pola pikir kelembagaan yang ada (LPMP, Dinas Pendidikan) dalam peningkatan mutu pendidikan;
  - d) mendorong penerapan penilaian formatif pendidikan, seperti Asesmen

- Kompetensi Minimum (AKM), survei karakter, dan survei lingkungan belajar, untuk memonitor hasil pembelajaran dan menyediakan informasi diagnostik untuk guru;
- e) Meningkatkan kapasitas pendidik dan tenaga kependidikan untuk menyelenggarakan penilaian formatif dan portofolio dalam kelas serta memanfaatkan informasi diagnostik dari program-program penilaian pendidikan dan hasil belajar siswa seperti AKM, survei karakter, dan survei lingkungan belajar guna meningkatkan proses pembelajaran;
  - f) mengoptimalkan keterlibatan DU/DI secara menyeluruh dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan vokasi guna mendorong mutu ekosistem pendidikan dan pelatihan vokasi berstandar industri, seperti: kurikulum, fasilitas pendidikan dan pelatihan, kapasitas guru/instruktur/pelatih/dosen, magang, asesmen dan uji kompetensi;
  - g) menyederhanakan sistem akreditasi perguruan tinggi menjadi bersifat otomatis bagi yang sudah terakreditasi, dan tidak ada penurunan indikator mutu bagi seluruh peringkat akreditasi, dan bersifat sukarela bagi perguruan tinggi dan program studi yang sudah siap naik peringkat; dan
  - h) mengembangkan lembaga akreditasi mandiri yang melibatkan pengguna (DU/DI, profesi, asosiasi) dan berstandar internasional serta bersifat sukarela.
- 7) Strategi yang dilakukan Kemendikbudristek dalam rangka penguatan **proses pembelajaran** adalah:
- a) mendorong guru untuk mengubah strategi pembelajaran yang berlandaskan paradigma pengajaran (*teaching*) menjadi strategi pembelajaran kreatif berlandaskan paradigma pembelajaran (*learning*), berpusat pada peserta didik dan mendorong peserta didik untuk saling berinteraksi, berargumen, berdebat, dan berkolaborasi;
  - b) memanfaatkan Sekolah Penggerak untuk mendorong dan membina penguatan proses pembelajaran di sekolah-sekolah lain;
  - c) membina guru agar dapat menyiapkan rencana pembelajaran yang memperhatikan kebutuhan dan karakteristik masing-masing peserta didik (normal, remedial, dan pengayaan);
  - d) mengembangkan kurikulum di semua jenjang dan jalur pendidikan yang dapat didiversifikasi melalui adopsi, adaptasi atau disesuaikan oleh satuan pendidikan dan pemerintah daerah yang didasarkan atas kebutuhan, konteks dan karakteristik daerah;
  - e) melakukan program-program khusus kepada siswa-siswa yang memiliki kompetensi kurang atau di bawah standar minimum;
  - f) melakukan kerja sama dengan berbagai pihak, termasuk DU/DI, untuk melakukan penguatan dan pendampingan pada satuan pendidikan dalam pengembangan dan implementasi kurikulum di tingkat satuan pendidikan;
  - g) pengayaan dan perluasan moda pembelajaran di perguruan tinggi, melalui *experiential learning* di industri, magang di perusahaan/pemerintahan/lembaga internasional, masyarakat (membangun desa), kegiatan independen, atau aksi kemanusiaan, yang dapat diakui sebagai bagian dari Satuan Kredit Semester (SKS) program pendidikan; dan
  - h) pengkajian dan evaluasi dalam rangka pengembangan kurikulum secara berkelanjutan.
- 8) Strategi yang dilakukan Kemendikbudristek dalam rangka adalah:
- a) mendorong penerapan penilaian peningkatan kapasitas dan pemanfaatan **penilaian formatif dan portofolio** di sekolah formatif

- pendidikan, seperti AKM, untuk memonitor hasil pembelajaran dan menyediakan informasi diagnostik untuk guru;
- b) meningkatkan kapasitas tenaga kependidikan di sekolah untuk memperoleh informasi diagnostik untuk peningkatan pembelajaran dari program-program penilaian pendidikan dan hasil belajar siswa seperti AKM;
  - c) mendorong penerapan penilaian portofolio yang relevan untuk mengetahui hasil pembelajaran siswa yang bersifat performatif, artistik, kreatif, dan inovatif;
  - d) meningkatkan kapasitas guru dan tenaga kependidikan untuk menyelenggarakan penilaian formatif dan portofolio dalam kelas guna meningkatkan proses pembelajaran; dan
  - e) mengizinkan dan mendorong penggunaan portofolio dan asesmen yang lebih otentik untuk penilaian sumatif kelulusan jenjang sekolah.
- 9) Strategi yang dilakukan Kemendikbudristek dalam rangka **menambah jumlah perguruan tinggi tingkat dunia** adalah:
- a) mewujudkan diferensiasi misi perguruan tinggi dengan mendorong fokus perguruan tinggi dalam mengemban tridharma perguruan tinggi, yakni sebagai *research university*, *teaching university*, atau *vocational university*;
  - b) merasionalkan jumlah perguruan tinggi (*right sizing*) dan meningkatkan kesehatan serta keberlanjutan penyelenggaraan pendidikan tinggi yang bermutu melalui penggabungan dan pembinaan/penguatan kapasitas serta meningkatkan otonomi PTN dengan menjadi PTN BH;
  - c) meningkatkan kerja sama antar perguruan tinggi dalam negeri, dan antara perguruan tinggi dengan DU/DI dan pemerintah;
  - d) menetapkan beberapa perguruan tinggi sebagai *Centers of Excellence* dalam rangka percepatan hadirnya perguruan tinggi tingkat dunia dan pembinaan perguruan tinggi lain yang sedang berkembang;
  - e) meningkatkan mutu dan relevansi penelitian sejalan dengan kebutuhan sektor-sektor pembangunan serta DU/DI untuk penguatan *knowledge/innovation-based economy* yang relevan dengan kebutuhan Revolusi Industri 4.0 dan pembangunan berkelanjutan;
  - f) meningkatkan mutu dan relevansi pengabdian kepada masyarakat yang sejalan dengan kebutuhan pembangunan nasional, seperti pengurangan angka kemiskinan, peningkatan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat, penguatan UMKM, atau perbaikan lingkungan hidup;
  - g) meningkatkan kerja sama dengan universitas kelas dunia (*Top 100 QS/THES*) dalam pengembangan pendidikan dan penelitian;
  - h) meningkatkan *entrepreneurship* mahasiswa dan mengembangkan pusat-pusat inkubasi bisnis/*startup* berbasis karya iptek;
  - i) membangun *Science Techno Park* di 5 (lima) universitas: UGM, UI, ITB, IPB, dan ITS;
  - j) melibatkan industri/masyarakat sebagai penopang dalam '*pentahelix*' untuk mempercepat pembangunan melalui pengajaran kurikulum/penilaian proyek mahasiswa serta kontribusi pendanaan;
  - k) mendorong kinerja dosen untuk menghasilkan penelitian yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan masyarakat dan DU/DI;
  - l) meningkatkan publikasi kelas dunia serta paten/HKI, meningkatkan reputasi jurnal ilmiah dalam negeri agar berkelas dunia, meningkatkan visibilitas karya perguruan tinggi secara internasional;
  - m) mendorong dukungan dari DU/DI melalui kesempatan magang, kerja sama penelitian dan komersial, berbagi sumber daya, dan pendanaan;
  - n) mengembangkan *future skills platform* bersama dengan masyarakat

- dan DU/DI untuk memberikan masukan dalam pengembangan kurikulum, dan pedagogi di perguruan tinggi;
- o) melaksanakan inisiatif Kampus Merdeka yang mendorong studi interdisipliner dan pengalaman di industri/masyarakat bagi mahasiswa diploma atau S1; dan
  - p) memfasilitasi dosen mengambil waktu untuk mendapatkan pengalaman langsung di DU/DI dan/atau memperoleh sertifikasi di industri.
- 10) Strategi yang dilakukan Kemendikbudristek dalam rangka mewujudkan pendidikan dan pelatihan vokasi untuk Revolusi Industri 4.0 yang berkualitas dan diakui industri:
- a) membuka ruang kerja sama yang erat dengan DU/DI, di mana DU/DI dapat langsung terlibat dalam menginformasikan kebutuhan pasar tenaga kerja dan memastikan kualitas program pendidikan dan pelatihan vokasi dimutakhirkan sesuai dengan standar industri;
  - b) membentuk forum kerja sama DU/DI dengan lembaga pendidikan yang relevan agar setiap program pendidikan vokasi baik di SMK, pendidikan tinggi vokasi, maupun kursus dan pelatihan menghasilkan kompetensi lulusan yang standarnya diakui oleh industri;
  - c) mengembangkan beberapa SMK menjadi *Centers of Excellence* guna mempercepat peningkatan kapasitas guru dan pembelajaran siswa-siswi SMK di seluruh Indonesia;
  - d) memfasilitasi kerja sama yang mumpuni dengan DU/DI dalam setiap pembukaan atau pengembangan Prodi di pendidikan tinggi vokasi;
  - e) meningkatkan kualitas pembelajaran pada pendidikan dan pelatihan vokasi dengan metode *problem-based learning* agar peserta didik dapat mengembangkan *technical skills* dan *soft skills* sesuai dengan standar DU/DI;
  - f) mendorong pengembangan produk dan atau jasa melalui riset terapan dan inovasi dengan kerja sama industri dan masyarakat;
  - g) peningkatan kapasitas *technical skills*, *soft skills*, dan *pedagogical skills* sumber daya manusia di pendidikan dan pelatihan vokasi (guru/instruktur/dosen/pelatih) agar sesuai dengan standar DU/DI;
  - h) mendorong kapasitas kepemimpinan dan kemampuan manajemen usaha pimpinan (kepala sekolah, direktur) dalam mengembangkan institusi pendidikan dan pelatihan vokasi;
  - i) memberikan kesempatan praktisi industri/profesional untuk mengajar di pendidikan dan pelatihan Vokasi;
  - j) memberikan kesempatan bagi setiap peserta didik untuk melakukan praktik kerja industri dan/atau *project work* dengan DU/DI;
  - k) memberikan kesempatan profesional atau pekerja untuk kembali ke institusi Pendidikan vokasi dengan mekanisme Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL);
  - l) membuat mekanisme insentif yang transparan untuk DU/DI yang terlibat; dan
  - m) menggalang kerja sama yang sinergis dan kolaboratif dengan pemerintah daerah penyelenggaraan Pendidikan SMK.

### c. Peningkatan Relevansi Pendidikan

Kondisi yang ingin dicapai dalam peningkatan relevansi pendidikan adalah: (1) kemampuan literasi dan numerasi meningkat; (2) perencanaan layanan pendidikan vokasi dan perguruan tinggi berdasarkan kebutuhan lapangan kerja terlaksana; dan (3) kesiapan siswa untuk memasuki dunia kerja meningkat.



- 1) Strategi yang dilakukan Kemendikbudristek dalam rangka penguatan kemampuan literasi dan numerasi untuk mendorong relevansi pendidikan adalah:
  - a) melakukan penyesuaian kurikulum untuk memberikan waktu yang lebih besar bagi pengembangan kompetensi dasar terutama literasi dan numerasi;
  - b) mengembangkan strategi penguatan pembelajaran numerasi secara menyeluruh (kelas 1-12);
  - c) mengembangkan kompetensi guru yang berfokus pada kompetensi mengajar literasi dan numerasi di kelas awal (1-3 SD/MI);
  - d) menyediakan modul pelatihan serta penyediaan sumber bacaan; dan
  - e) memperkuat sistem dan mekanisme penyediaan dukungan dan ketersediaan sumber daya bagi guru yang mengajarkan literasi dan numerasi di kelas awal.
  
- 2) Strategi yang dilakukan Kemendikbudristek dalam rangka **optimalisasi perencanaan layanan pendidikan vokasi dan perguruan tinggi** berdasarkan kebutuhan lapangan kerja adalah:
  - a) mengembangkan dan mengevaluasi program pendidikan dan pelatihan vokasi agar sesuai dengan standar DU/DI, termasuk pengembangan kurikulum, peningkatan kapasitas SDM (guru/instruktur/dosen/kepala sekolah/pimpinan), pemutakhiran fasilitas, dan asesmen terhadap hasil pembelajaran peserta didik;
  - b) memfasilitasi *exchange of information* dari DU/DI dan pendidikan dan pelatihan vokasi mengenai kebutuhan kompetensi atau profesi di pasar tenaga kerja melalui *platform* yang dapat digunakan seluruh peserta didik;
  - c) melakukan analisis terhadap relevansi pendidikan dan pelatihan vokasi melalui data yang dikumpulkan dari lulusan Pendidikan vokasi melalui *tracer study*;
  - d) mengembangkan kurikulum pada SMK, pendidikan tinggi vokasi dan pelatihan vokasi yang disesuaikan dengan (1) Permintaan pasar dan kebutuhan DU/DI (*demand driven*); (2) Kebersambungan (*link*) antara pengguna lulusan pendidikan dan penyelenggara pendidikan kejuruan serta; dan (3) Kecocokan (*match*) antara pekerja dengan pemberi kerja;
  - e) mengembangkan asesmen kompetensi peserta didik agar sesuai dengan kebutuhan DU/DI;
  - f) menjalankan program penempatan kerja dan praktek kerja industri langsung dengan DU/DI;
  - g) mendatangkan pengajar dari DU/DI atau praktisi industri untuk mengajar di SMK dan pendidikan tinggi vokasi;
  - h) memfasilitasi pengalaman langsung dan pelatihan di industri bagi guru/instruktur SMK dan dosen/instruktur pendidikan tinggi vokasi;
  - i) meningkatkan keterhubungan/kesinambungan antara program studi vokasi dari jenjang Pendidikan SMK dan pendidikan tinggi vokasi;
  - j) mengembangkan fleksibilitas pendidikan vokasi dan pendidikan akademik melalui skema *Multi Exit, Multi Entry System*, untuk pendidikan menengah, pendidikan tinggi, dan dunia kerja;
  - k) memberikan otonomi yang lebih besar bagi SMK dan pendidikan tinggi vokasi untuk berinovasi dan berkembang;
  - l) mendorong peningkatan citra pendidikan vokasi melalui kerja sama dengan media dan praktisi komunikasi;
  - m) mendorong SMK dan pendidikan tinggi vokasi untuk berbagi sumber daya seperti guru/instruktur dan sarana prasarana praktik (bengkel, lab)

- terutama yang memiliki bidang keahlian yang sama; dan
- n) melakukan aktivitas pembelajaran bersama DU/DI seperti riset gabungan (*joint research*) dan/atau proyek (*project work*) berdasarkan permasalahan riil di masyarakat.
- 3) Strategi yang dilakukan Kemendikbudristek dalam rangka **peningkatan kesiapan bekerja siswa untuk memasuki dunia kerja** adalah:
- a) memberikan kesempatan DU/DI untuk turut memberikan pengakuan terhadap kompetensi peserta didik di SMK, pendidikan tinggi dan pelatihan melalui sertifikasi;
  - b) selain memastikan pengembangan *technical skills*, juga menitikberatkan pengembangan *soft skills*, penanaman *values* budaya kerja, serta kemampuan berwirausaha pada kurikulum SMK, pendidikan tinggi vokasi dan pelatihan vokasi, sehingga mendorong terwujudnya karakter lulusan yang siap kerja;
  - c) mendorong pembelajaran, *project work*, riset terapan dan inovasi berbasis DU/DI melalui pengembangan *teaching factory* dan *teaching industry* agar sekolah bermitra dengan pelaku DU/DI agar peserta didik tidak hanya belajar memproduksi tetapi memastikan hasil produksinya memenuhi standar industri;
  - d) memfasilitasi praktik kerja industri dan/atau *project work* peserta didik baik di SMK maupun pendidikan tinggi vokasi;
  - e) menata asesmen kompetensi peserta didik dalam mendorong kesiapan kerja;
  - f) memperlengkapi tenaga pendidik dan kependidikan di SMK, pendidikan tinggi vokasi dan instruktur di pelatihan vokasi dengan kemampuan mengembangkan kompetensi teknis dan non-teknis peserta didik mereka;
  - g) memastikan perangkat pembelajaran beserta fasilitas sarana dan prasarana dalam pendidikan dan pelatihan vokasi yang dikembangkan bersama DU/DI dapat memfasilitasi pengembangan kompetensi peserta didik yang mumpuni;
  - h) menggerakkan dukungan DU/DI terhadap pendidikan dan pelatihan vokasi melalui koordinasi K/L terkait dan pemerintah daerah;
  - i) memfasilitasi penyampaian informasi dan peningkatan pemahaman peserta didik terkait dunia kerja melalui *platform* teknologi; dan
  - j) menggunakan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia sebagai acuan dalam pengembangan kompetensi dan pelaksanaan Rekognisi Pembelajaran Lampau dalam pendidikan dan pelatihan vokasi.

#### d. Penguatan Budaya, Bahasa dan Pendidikan Karakter

Kondisi yang ingin dicapai dalam kaitannya dengan upaya penguatan budaya, bahasa, dan pendidikan karakter adalah: (1) nilai-nilai tradisi, budaya dan sejarah bangsa Indonesia menjadi aspek-aspek utama pendidikan karakter; (2) peran kebudayaan dan bahasa dalam pendidikan menjadi semakin kuat; (3) cagar budaya terkelola dengan baik; (4) kegiatan dan juga upaya-upaya diplomasi budaya menjadi lebih efektif dan terlaksana dengan baik; dan (5) sistem perbukuan nasional menjadi lebih efektif dan optimal.

#### e. Penguatan Tata Kelola Pendidikan

Kondisi yang ingin dicapai dalam penguatan tata kelola pendidikan adalah: (1) implementasi program pembangunan pendidikan melalui koordinasi dengan instansi terkait, termasuk DU/DI, menguat; (2) efisiensi satuan pendidikan

meningkat; (3) akuntabilitas layanan pendidikan dengan pemerintah daerah meningkat; dan (4) perencanaan dan penganggaran pendidikan di daerah membaik.

- 1) Strategi yang dilakukan Kemendikbudristek dalam rangka memperkuat implementasi program pembangunan pendidikan melalui koordinasi dengan instansi terkait, termasuk DU/DI adalah:
  - a) melakukan koordinasi dengan Kemensos dalam mengelola program pendanaan pendidikan afirmatif untuk keluarga tidak mampu atau anak rentan putus sekolah;
  - b) mengembangkan mekanisme dengan KemenPANRB, Kemenkeu, dan Kemendagri untuk mengelola hal-hal yang berdampak pada anggaran pendidikan, antara lain: a. formasi dan perekrutan guru berdasarkan kinerja akademis dan kualitas pribadi, serta pengelolaan sumber daya guru; dan b. pengelolaan pembiayaan pendidikan termasuk BOS, BOS Afirmasi, TPG, DAK fisik, dan DAK non-fisik untuk pendidikan, termasuk penggunaan pembayaran non-tunai (*cashless*).
  - c) mengundang partisipasi DU/DI dalam penyelarasan kurikulum pendidikan vokasi, penyelarasan kompetensi pendidik dan peserta didik dengan kebutuhan industri, pemagangan dan praktek kerja di industri, serta penyerapan lulusan pendidikan vokasi.
- 2) Strategi yang dilakukan Kemendikbudristek dalam rangka peningkatan efisiensi satuan pendidikan adalah mengurangi jumlah waktu yang dihabiskan oleh satuan pendidikan untuk kegiatan administrasi birokrasi.
- 3) Strategi yang dilakukan Kemendikbudristek dalam rangka penguatan akuntabilitas layanan pendidikan dengan pemerintah daerah adalah:
  - a) melakukan pendekatan asimetris untuk memenuhi kebutuhan setiap pemerintah daerah, alih-alih pendekatan '*one-size fits all*' di seluruh pemerintah daerah; dan
  - b) pemerintah pusat sebagai penunjang, fasilitator, dan konsultan untuk pemerintah daerah;
- 4) Strategi yang dilakukan Kemendikbudristek dalam rangka membantu perencanaan dan penganggaran pendidikan di daerah adalah:
  - a) membantu daerah dalam melakukan analisis situasi dan perencanaan strategis Perangkat Daerah (PD) Pendidikan;
  - b) memberikan masukan kepada daerah untuk menyusun program tahunan, menentukan sasaran dan menyelaraskan kebijakan; dan
  - c) membantu Kemendagri dan Kemenkeu untuk melakukan evaluasi anggaran pendidikan kabupaten/kota.

## **B. Program Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi**

Berdasarkan Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020–2024, dan Renstra Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, Program, Sasaran Program, dan Indikator Kinerja Program yang terkait dengan Pendidikan Vokasi terutama Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Tata Kelola Lembaga, seperti tabel berikut ini.

Tabel 2.2 Program, Sasaran Program, dan Indikator Kinerja Program

Program	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program
4. Program Pendidikan Vokasi	a. Meningkatnya jumlah lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi yang memperoleh pekerjaan dan berwirausaha dalam satu tahun setelah kelulusan	1) Persentase lulusan SMK dalam satu tahun yang memperoleh pekerjaan atau berwirausaha 2) Persentase pekerja lulusan SMK dengan gaji minimum sebesar 1x UMR
	b. Meningkatnya pendidikan SMK yang berstandar industri	1) Jumlah guru dan kepala sekolah SMK yang memperoleh program sertifikasi kompetensi dari industry 2) Persentase SMK yang dikembangkan menjadi <i>Center of Excellence (COE)</i> per bidang keahlian 3) Persentase SMK yang sumber daya ( <i>resources</i> )nya dimanfaatkan oleh <i>stakeholders</i> dalam konteks kerja sama profesional 4) Persentase SMK yang memperoleh status BLUD 5) Persentase SMK yang menyelenggarakan <i>Teaching Factory</i>
	c. Terwujudnya tata kelola Ditjen Pendidikan Vokasi yang berkualitas	1) Predikat SAKIP Ditjen Pendidikan Vokasi minimal BB 2) Jumlah Satker di Ditjen Pendidikan Vokasi mendapatkan predikat ZI-WBK/WBBM

Sumber: Permendikbud No. 22 Tahun 2020 tentang Renstra Kemdikbud 2020-2024

Tabel 2.3 Program, Sasaran Program, Sasaran Kegiatan, dan Indikator (SP, IKP/SK, IKK) Ditjen Pendidikan Vokasi 2020-2024

Program/ Kegiatan	Sasaran Program / Sasaran kegiatan / Indikator (IKSS,IKP,IKK)	Satuan	Baseline	Target				
				2020	2021	2022	2023	2024
<b>023.18.15</b>	<b>Program Pendidikan Vokasi</b>							
<b>SP 4.1</b>	<b>Meningkatnya jumlah lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi yang memperoleh pekerjaan dan berwirausaha dalam satu tahun setelah kelulusan</b>							
IKP 4.1.1	Persentase lulusan SMK dalam satu tahun yang memperoleh pekerjaan atau berwirausaha	%	42,00	45,00	48,00	52,00	56,00	60,00
IKP 4.1.2	Persentase pekerja lulusan SMK dengan gaji minimum sebesar 1x UMR	%	64,28	65,42	66,57	67,71	68,86	70,00
<b>SP 4.2</b>	<b>Meningkatnya pendidikan SMK yang berstandar industri</b>							
IKP 4.2.1	Jumlah guru dan kepala sekolah SMK yang memperoleh program sertifikasi kompetensi dari industri	orang		2.600	5.200	7.800	10.400	13.000
IKP 4.2.2	Persentase SMK yang dikembangkan menjadi <i>Center of Excellence (COE)</i> per bidang keahlian	%		2,00	4,00	6,00	8,00	10,00
IKP 4.2.3	Persentase SMK yang sumber daya ( <i>resources</i> )nya dimanfaatkan oleh <i>stakeholders</i> dalam konteks kerjasama profesional	%	5,00	10,00	15,00	20,00	25,00	30,00
IKP 4.2.4	Persentase SMK yang memperoleh status BLUD	%	0,20	1,00	1,30	1,70	2,10	2,50
IKP 4.2.5	Persentase SMK yang menyelenggarakan <i>Teaching Factory</i>	%	5,00	5,00	8,00	11,00	15,00	20,00
<b>SP 4.5</b>	<b>Terwujudnya tata kelola Ditjen Pendidikan Vokasi yang berkualitas</b>							
IKP 4.5.1	Predikat SAKIP Ditjen Pendidikan Vokasi minimal BB	predikat	BB	BB	BB	A	A	A
IKP 4.5.2	Jumlah Satker di Ditjen Pendidikan Vokasi mendapatkan predikat ZI-WBK/WBBM	satker		1	5	10	20	30
IKP 4.5.3	Rata-rata nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Satker minimal 93	nilai		93				

Sumber: Permendikbud No. 22 Tahun 2020 tentang Renstra Kemdikbud 2020-2024; Renstra Ditjen



Tabel 2.3 Program, Sasaran Program, Sasaran Kegiatan, dan Indikator (SP, IKP/SK, IKK) Ditjen Pendidikan Vokasi 2020-2024

Program/ Kegiatan	Sasaran Program / Sasaran kegiatan / Indikator (IKSS,IKP,IKK)	Satuan	Baseline	Target				
				2020	2021	2022	2023	2024
<b>023.18.15</b>	<b>Program Pendidikan Vokasi</b>							
<b>SP 4.1</b>	<b>Meningkatnya jumlah lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi yang memperoleh pekerjaan dan berwirausaha dalam satu tahun setelah kelulusan</b>							
IKP 4.1.1	Persentase lulusan SMK dalam satu tahun yang memperoleh pekerjaan atau berwirausaha	%	42,00	45,00	48,00	52,00	56,00	60,00
IKP 4.1.2	Persentase pekerja lulusan SMK dengan gaji minimum sebesar 1 X UMR	%	64,28	65,42	66,57	67,71	68,86	70,00
<b>SP 4.2</b>	<b>Meningkatnya pendidikan SMK yang berstandar industri</b>							
IKP 4.2.1	Jumlah guru dan kepala sekolah SMK yang memperoleh program sertifikasi kompetensi dari industri	orang		2.600	5.200	7.800	10.400	13.000
IKP 4.2.2	Persentase SMK yang dikembangkan menjadi Center of Excellence (CoE) per bidang keahlian	%		2,00	4,00	6,00	8,00	10,00
IKP 4.2.3	Persentase SMK yang sumber daya ( <i>resources</i> )nya dimanfaatkan oleh <i>stakeholders</i> dalam konteks kerjasama professional	%	5,00	10,00	15,00	20,00	25,00	30,00
IKP 4.2.4	Persentase SMK yang memperoleh status BLUD	%	0,20	1,00	1,30	1,70	2,10	2,50
IKP 4.2.5	Persentase SMK yang menyelenggarakan <i>Teaching Factory</i>	%	5,00	5,00	8,00	11,00	15,00	20,00
<b>SP 4.5</b>	<b>Terwujudnya tata kelola Ditjen Pendidikan Vokasi yang berkualitas</b>							
IKP 4.5.1	Predikat SAKIP Ditjen Pendidikan Vokasi minimal BB	predikat	BB	BB	BB	BB	A	A
IKP 4.5.2	Jumlah Satker di Ditjen Pendidikan Vokasi mendapatkan predikat ZI-WBK/WBBM	satker		1	5	10	20	30
IKP 4.5.3	Rata-rata nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Satker miniat 93	nilai		93				
<b>4262,4264</b>	<b>Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan dan Pembinaan Kemitraan dan Penyelarasan Dunia Usala dan Dunia Industri</b>							

Program/ Kegiatan	Sasaran Program / Sasaran kegiatan / Indikator (IKSS,IKP,IKK)	Satuan	Baseline	Target				
				2020	2021	2022	2023	2024
SK	Meningkatnya Jumlah SMK yang berkualitas dan berstandar industry							
IKK	Jumlah guru kejuruan yang mengikuti pelatihan <i>upskilling</i> dan <i>reskilling</i> berstandar industri	Orang		2.160	2.160	2.160	2.160	2.160
IKK	Jumlah kepala sekolah yang mengikuti pelatihan peningkatan kapasitas manajerial berbasis industri	Orang		440	440	440	440	440
IKK	Jumlah SMK yang melibatkan praktisi profesional industri dalam proses pembelajaran	Sekolah		268	560	840	1120	1400
IKK	Jumlah SMK yang mendapatkan fasilitasi pengembangan, sarana prasarana	Sekolah		268	292	280	280	280
IKK	Jumlah SMK yang memperoleh pembinaan untuk memperoleh status BLUD	Sekolah	25	65	65	65	65	65
IKK	Jumlah SMK yang memperoleh pembinaan untuk menyelenggarakan <i>Teaching Factory</i>	Sekolah	700	-	420	420	560	700
IKK	Jumlah SMK yang menawarkan program 4 tahun (lulus dengan gelar D2)	Sekolah	0	101	152	202	253	303
<b>4261</b>	<b>Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Ditjen Pendidikan Vokasi</b>							
SK	Meningkatnya tata kelola satuan kerja di lingkungan Ditjen Pendidikan Vokasi							
IKK	Rata-rata predikat SAKIP Satker minimal BB	Predikat	BB	BB	BB	A	A	A
IKK	Jumlah Satker yang dibina menuju WBK	Satker		9	5	10	20	30
IKK	Rata-rata nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Satker minimal 93	Nilai		93	93,50	94,50	95,50	95,50

Sumber: Permendikbud No. 22 Tahun 2020 tentang Renstra Kemdikbud 2020-2024; Renstra Ditjen Pendidikan Vokasi 2020-2024

## C. Visi, Misi, Tata Nilai, Tujuan, dan Sasaran BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata

### 1. Visi BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata

Memperhatikan visi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2020-2024 sebagaimana tertuang dalam lampiran Permendikbud Nomor 22 Tahun 2020, serta tugas dan fungsi BBPPMPV sebagaimana disebutkan dalam Permendikbud Nomor 26 Tahun 2020, BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata memiliki visi sebagai berikut:

#### **“Menjadi Pusat Keunggulan untuk Pendidikan Kejuruan yang Berkarakter Pancasila dan bertaraf Internasional”**

Visi tersebut mengandung makna dan cerminan sebagai berikut:

- a. **Pusat Keunggulan.** Pusat Keunggulan (*Center of Excellence*) mengandung makna dan mencerminkan bahwa BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata adalah lembaga yang memiliki keunggulan dalam melaksanakan tugas dan fungsi lembaga secara kreatif dan inovatif bertumpu pada nilai-nilai Pancasila. Keunggulan dimaksud dapat dijadikan inspirasi dan rujukan bagi pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan SMK Bisnis dan Pariwisata;
- b. **Pendidikan Kejuruan yang Berkarakter Pancasila.** Pendidikan Kejuruan yang berkarakter mengandung makna dan mencerminkan bahwa BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata mendorong, memotivasi, dan menginspirasi SMK Bisnis dan Pariwisata (termasuk Kesehatan dan Pekerjaan Sosial) untuk memahami pluralitas sosial dan keberagaman budaya, membentuk wawasan kebangsaan, budaya riset, inovasi, budaya produksi, tangguh melestarikan warisan budaya, apresiasi terhadap keragaman seni, dan berkembangnya promosi dan diplomasi budaya sesuai dengan nilai-nilai Pancasila;
- c. **Bertaraf Internasional.** Bertaraf internasional mengandung makna dan mencerminkan bahwa dalam melaksanakan tugas dan fungsi BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata mengacu dan berpegang pada ketentuan-ketentuan patokan baku ISO yang berlaku secara internasional, serta trend atau kecenderungan yang berkembang secara internasional. ***Think Globally and Act Locally.***

### 2. Misi BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata

Untuk mewujudkan visi tersebut di atas, BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata menetapkan misi sebagai berikut:

- a. Melaksanakan penjaminan mutu pendidikan vokasi di bidang Bisnis dan Pariwisata melalui pembinaan, bimbingan, pendampingan, supervisi, dan konsultasi;
- b. Meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan di bidang Bisnis dan Pariwisata, serta *Entrepreneurship*;
- c. Melaksanakan fasilitasi uji kompetensi dan sertifikasi di bidang Bisnis dan Pariwisata;
- d. Melaksanakan *Teaching Factory* untuk meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan industri;
- e. Berperan aktif dalam pengembangan dan penjaminan mutu pendidikan vokasi bidang Bisnis dan Pariwisata.



### 3. Tata Nilai BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata

Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut di atas, Balai Besar Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata merujuk dan berpedoman pada Tata Nilai Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, sebagai berikut:

#### a. Integritas

Pada nilai integritas terkandung makna keselarasan antara pikiran, perkataan, dan perbuatan. Sesuai dengan nilai integritas, pegawai BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata diharapkan konsisten dan teguh dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan, terutama dalam hal kejujuran dan kebenaran dalam tindakan dan mengemban kepercayaan. Indikator yang mencerminkan nilai integritas adalah:

- 1) konsisten dan teguh dalam menjunjung tinggi nilai-nilai kebenaran dalam tindakan;
- 2) jujur dalam segala tindakan;
- 3) menghindari benturan kepentingan;
- 4) berpikiran positif, arif, dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi;
- 5) mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 6) tidak melakukan tindakan korupsi, kolusi, dan nepotisme;
- 7) tidak melanggar sumpah dan janji pegawai/jabatan;
- 8) tidak melakukan perbuatan rekayasa atau manipulasi; dan
- 9) tidak menerima pemberian (gratifikasi) dalam bentuk apapun di luar ketentuan.

#### b. Kreatif dan Inovatif

Nilai kreatif dan inovatif bermakna memiliki daya cipta, kemampuan untuk menciptakan hal baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya. Hal baru tersebut dapat berupa gagasan, metode, atau alat. Indikator dari nilai kreatif dan inovatif adalah:

- 1) memiliki pola pikir, cara pandang, dan pendekatan yang variatif terhadap setiap permasalahan, serta mampu menghasilkan karya baru;
- 2) selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan;
- 3) bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif;
- 4) berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah;
- 5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam bekerja secara efektif dan efisien;
- 6) tidak merasa cepat puas dengan hasil yang dicapai;
- 7) tidak bersikap tertutup terhadap ide-ide pengembangan; dan
- 8) tidak monoton.

#### c. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan bertindak melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan. Pegawai BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata sewajarnya melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu dengan tujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan, dan menciptakan peluang baru atau menghindari timbulnya masalah. Indikator dari nilai inisiatif adalah:

- 1) responsif melayani kebutuhan pemangku kepentingan;
- 2) bersikap proaktif terhadap kebutuhan organisasi;
- 3) memiliki dorongan untuk mengidentifikasi masalah atau peluang dan mampu

- mengambil tindakan nyata untuk menyelesaikan masalah;
- 4) tidak hanya mengerjakan tugas yang diminta oleh atasan; dan
  - 5) tidak sekedar mencari suara terbanyak, berlindung dari kegagalan, berargumentasi bahwa apa yang anda lakukan telah disetujui oleh semua anggota tim.

#### **d. Pembelajar**

Pada nilai pembelajar terkandung ikhtiar untuk selalu berusaha mengembangkan kompetensi dan profesionalisme. Pegawai BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata harus berkeinginan dan berusaha untuk selalu menambah dan memperluas wawasan, pengetahuan, dan pengalaman, serta mampu mengambil hikmah dan pelajaran atas setiap kejadian. Indikator yang menunjukkan nilai pembelajar adalah:

- 1) berkeinginan dan berusaha untuk selalu menambah dan memperluas wawasan, pengetahuan, dan pengalaman;
- 2) mengambil hikmah dari setiap kesalahan dan menjadikannya pelajaran;
- 3) berbagi pengetahuan/pengalaman dengan rekan kerja;
- 4) memanfaatkan waktu dengan baik;
- 5) suka mempelajari hal yang baru; dan
- 6) rajin belajar/bertanya/berdiskusi.

#### **e. Menjunjung Meritokrasi**

Nilai menjunjung meritokrasi berarti menjunjung tinggi keadilan dalam pemberian penghargaan bagi karyawan yang kompeten. Pegawai BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata perlu memiliki pandangan yang memberi peluang kepada orang untuk maju berdasarkan kelayakan dan kecakapannya. Indikator yang mencerminkan nilai ini adalah:

- 1) berkompetisi secara profesional;
- 2) memberikan kesempatan yang setara dalam mengembangkan kompetensi pegawai;
- 3) memberikan penghargaan dan hukuman secara proporsional sesuai kinerja;
- 4) tidak sewenang-wenang;
- 5) tidak mementingkan diri sendiri;
- 6) menduduki jabatan sesuai dengan kompetensinya; dan
- 7) mendapatkan promosi bukan karena kedekatan/primordialisme.

#### **f. Terlibat Aktif**

Nilai terlibat aktif bermakna senantiasa berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Pegawai BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata Kemendikbudristek semestinya suka berusaha mencapai tujuan bersama serta memberikan dorongan, agar pihak lain tergerak untuk menghasilkan karya terbaiknya. Nilai terlibat aktif terlihat dari indikator:

- 1) terlibat langsung dalam setiap kegiatan untuk mendukung visi dan misi kementerian;
- 2) memberikan dukungan kepada rekan kerja;
- 3) peduli dengan aktivitas lingkungan sekitar (tidak apatis); dan
- 4) tidak bersifat pasif, sekedar menunggu perintah.

#### g. Tanpa Pamrih

Nilai tanpa pamrih memiliki arti bekerja dengan tulus ikhlas dan penuh dedikasi. Pegawai BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata Kemendikbudristek, yang memiliki nilai tanpa pamrih, tidak memiliki maksud yang tersembunyi untuk memenuhi keinginan dan memperoleh keuntungan pribadi. Sebaliknya pegawai Kemendikbudristek memberikan inspirasi, dorongan, dan semangat bagi pihak lain untuk suka berusaha menghasilkan karya terbaiknya sesuai dengan tujuan bersama. Indikator nilai tanpa pamrih adalah:

- 1) penuh komitmen dalam melaksanakan pekerjaan;
- 2) rela membantu pekerjaan rekan kerja lainnya;
- 3) menunjukkan perilaku 4s (senyum, sapa, sopan, dan santun);
- 4) tidak melakukan pekerjaan dengan terpaksa; dan
- 5) tidak berburuk sangka kepada rekan kerja.

Peningkatan internalisasi ketujuh nilai di atas di antara pegawai BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata Kemendikbudristek semakin dirasakan urgensinya untuk memastikan pembangunan pendidikan dan kebudayaan sesuai dengan Visi Pendidikan dan Kebudayaan 2020-2024, dan Visi Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, yang didukung oleh kinerja BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata yang prima.

Di samping berpedoman pada tata nilai tersebut di atas, Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata, menetapkan *Core value* sebagai berikut:

- a. **Keteladanan.** Menjadi teladan dalam bersikap, berperilaku, berkomunikasi, berpakaian, dan berakhlaq mulia;
- b. **Pelayanan prima.** Memberikan layanan prima kepada pelanggan internal dan eksternal (seluruh pemangku kepentingan) dengan mengembangkan sikap ramah, layanan yang cepat, tepat, dan efisien;
- c. **Kebersamaan.** Dalam menentukan tujuan dilakukan secara bersama, membagi dan menyelesaikan tugas bersama, mencapai hasil dan menikmatinya bersama;
- d. **Saling percaya dan menghargai.** Saling percaya sesama anggota organisasi dalam melaksanakan tugas, setiap anggota organisasi memiliki keinginan untuk sukses bersama, tidak saling mencurigai dengan cara membangun *positive thinking*, saling menghargai keunggulan, keahlian dan menyadari kekurangan masing-masing.

#### 4. Tujuan BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata

Untuk merealisasikan visi dan misi BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata dan berpedoman pada tujuan strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, serta Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, maka BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata pada tahun 2024 menetapkan tujuan sebagai berikut:

Tabel 4.2: Tujuan BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata 2024

KODE	TUJUAN BBPPMPV BISPAR
T 1	Peningkatan jumlah kemitraan dan penyelarasan antara dunia kerja dengan satuan pendidikan vokasi (T 1)
T 2	Peningkatan jumlah pendidik dan tenaga kependidikan satuan pendidikan vokasi yang mengikuti peningkatan kapasitas yang selaras dengan kebutuhan dunia kerja (T 2)
T 3	Peningkatan jumlah satuan pendidikan vokasi dengan mutu yang terpetakan (T 3)
T 4	Tersusunnya model pembelajaran vokasi yang dikembangkan dengan mitra dunia kerja (T 4)
T 5	Peningkatan sistem tata kelola satuan kerja di lingkungan BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata yang transparan dan akuntabel (T 5)

Tabel 4.3: Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)

Kode	Sasaran Program (Outcome)/ Sasaran Kegiatan/ Indikator	Satuan	Baseline	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024	
IKK.2.6.4.1	Jumlah kemitraan dan penyelarasan antara dunia kerja dengan satuan pendidikan vokasi	Kesepakatan	-	-	17	17	19	
IKK.2.6.4.2	Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan satuan pendidikan vokasi yang mengikuti peningkatan kapasitas yang selaras dengan kebutuhan dunia kerja	Orang	-	2124	2215	2437	2680	
IKK.2.6.4.3	Jumlah Satuan Pendidikan Vokasi dengan mutu yang terpetakan	Lembaga	-	34	811	892	981	
IKK 2.6.4.4	Jumlah model pembelajaran vokasi yang dikembangkan dengan mitra dunia kerja	Model	-	-	2	2	2	
IKK. 4261	Rata-rata predikat SAKIP	Predikat	-	BB	A	A	A	
	Rata-rata Nilai Kinerja Anggaran Pelaksanaan RKAKL minimal 93	Nilai	-	93.50	93.50	93.50	93.50	

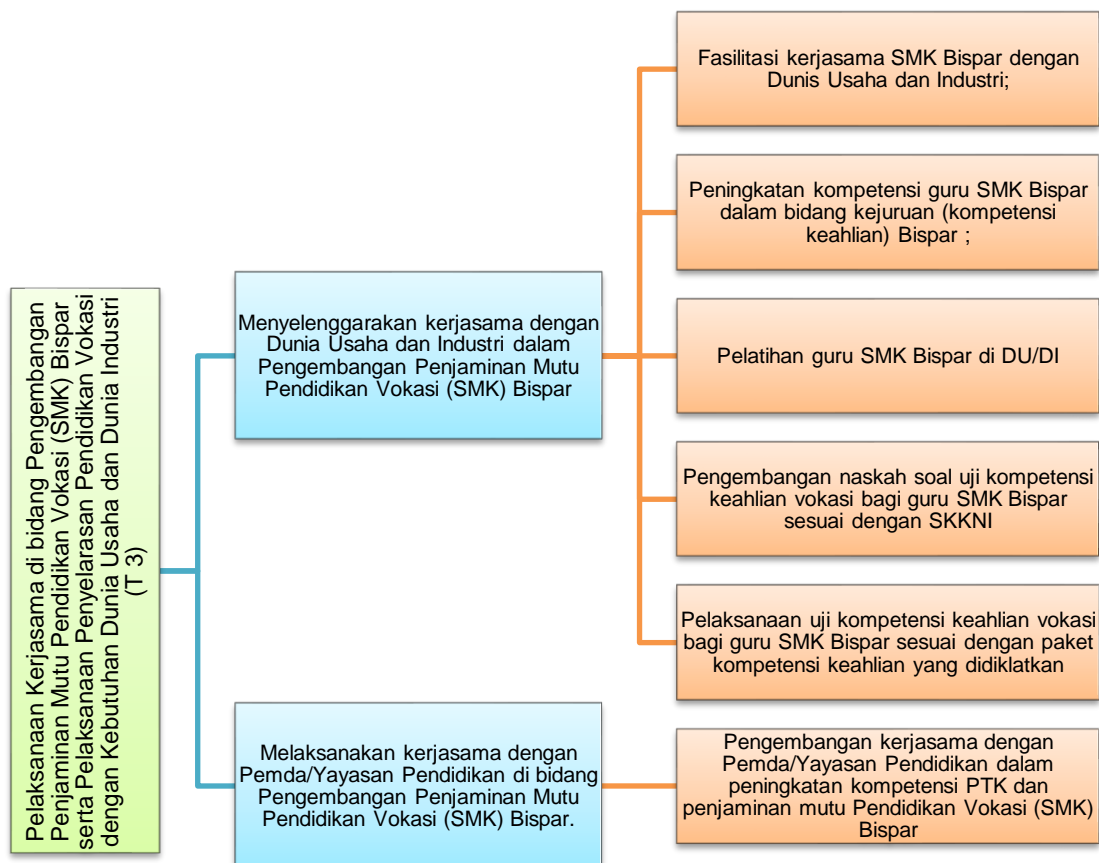
## D. Strategi Pencapaian Tujuan BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata Tahun 2020-2024

Strategi merupakan upaya yang sistematis untuk mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan melalui pencapaian sasaran strategis dari tujuan strategis tersebut. Tiap strategi menjelaskan komponen-komponen penyelenggaraan layanan yang harus disediakan untuk mencapai sasaran-sasaran strategis dari tiap tujuan strategis.

Strategi dapat dikatakan sebagai cara untuk mencapai tujuan dan sasaran yang merupakan rencana yang menyeluruh dan terpadu mengenai upaya-upaya organisasi yang meliputi: penetapan kebijakan, program, dan kegiatan dengan memperhatikan sumberdaya organisasi serta keadaan lingkungan yang dihadapi.

### 1. Kebijakan untuk mencapai tujuan strategis (T 1) BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata

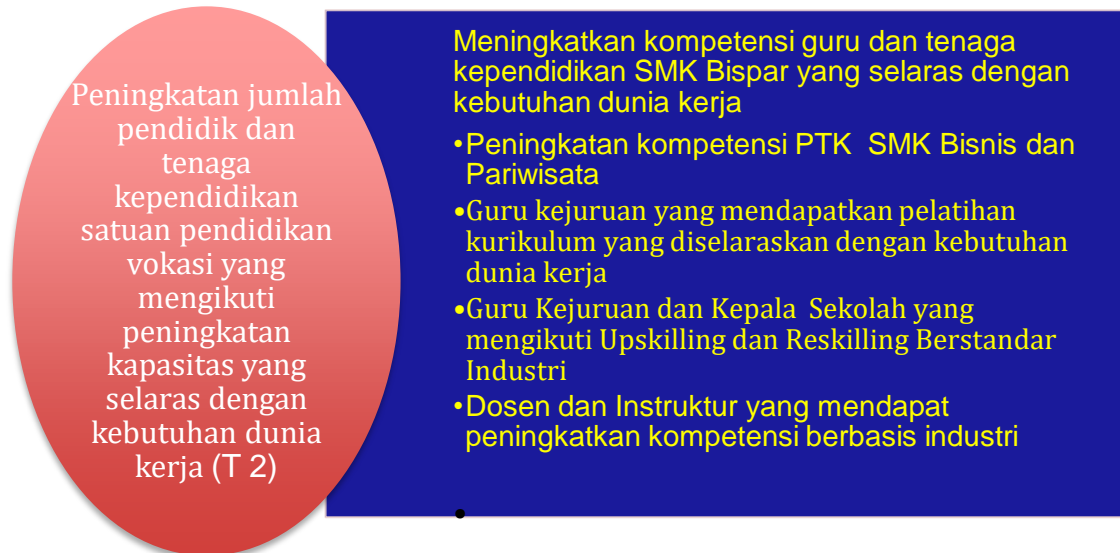
Tujuan strategis 1, yaitu Peningkatan jumlah kemitraan dan penyelarasan antara dunia kerja dengan satuan pendidikan vokasi (T 1).



Gambar 4.3: Arah **Kebijakan** dan **Program** untuk mewujudkan **Tujuan 1 (T 1)** BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata

2. Kebijakan untuk mencapai (T 2) BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata

Tujuan 2 yaitu: Peningkatan jumlah pendidik dan tenaga kependidikan satuan pendidikan vokasi yang mengikuti peningkatan kapasitas yang selaras dengan kebutuhan dunia kerja. Untuk mencapai tujuan dimaksud ada beberapa program kegiatan yang dilakukan, antara lain :



Gambar 4.4: Arah Kebijakan untuk mewujudkan Tujuan 2 (T 2) BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata

3. Kebijakan untuk mencapai Tujuan 3 (T 3) BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata

Tujuan Strategis 3 yaitu: Peningkatan jumlah satuan pendidikan vokasi dengan mutu yang terpetakan (T 3).

Untuk mendukung pencapaian tujuan strategis dimaksud, dirumuskan kebijakan sebagai berikut:



Gambar 4.6: Arah Kebijakan dan Program untuk mewujudkan Sasaran 3 (S 3) dan dari Tujuan 3 (T 3) BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata

4. Kebijakan untuk mencapai Tujuan 4 (T 4) BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata

Tujuan Strategis 4 yaitu: (T 4).

Untuk mendukung pencapaian tujuan strategis dimaksud, dirumuskan kebijakan sebagai berikut :

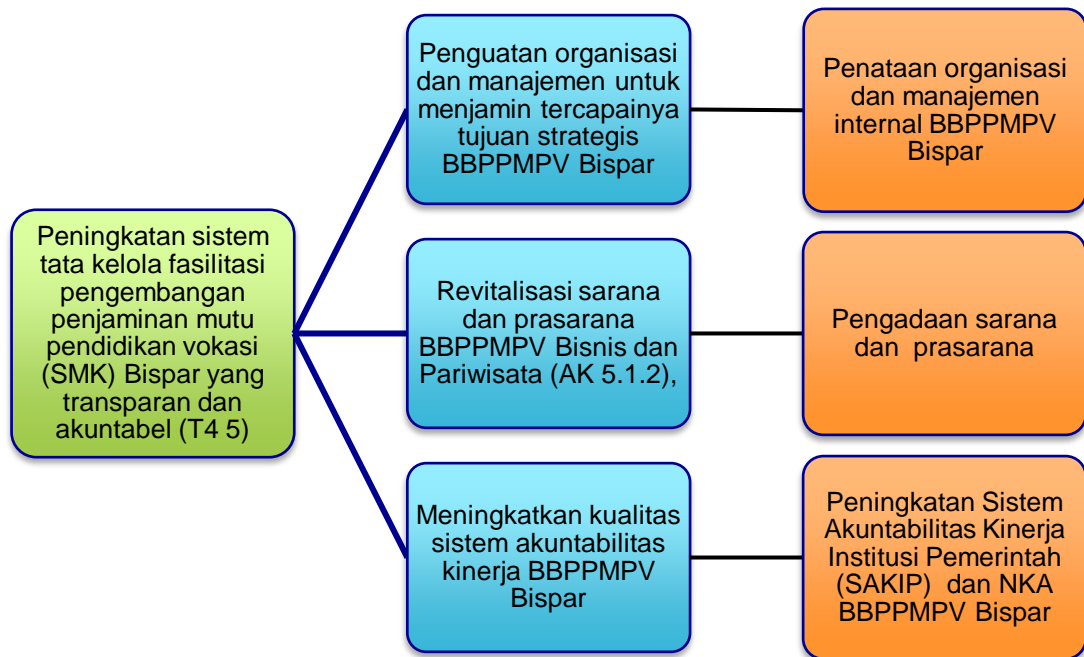


5. Peningkatan sistem tata kelola satuan kerja di lingkungan BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata yang transparan dan akuntabel . Sedangkan sasaran yang ingin dicapai adalah Meningkatnya kapasitas organisasi dan tata kelola BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata

Untuk mendukung pencapaian sasaran strategis dimaksud, dirumuskan kebijakan sebagai berikut:

- a. Penguatan organisasi dan manajemen untuk menjamin tercapainya tujuan strategis BBPPMPV Bispar melalui program Penataan organisasi dan manajemen internal BBPPMPV Bispar
- b. Revitalisasi sarana dan prasarana BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata melalui program pengadaan sarana dan prasarana ;
- c. Meningkatkan kualitas sistem akuntabilitas kinerja BBPPMPV Bispar melalui program Peningkatan Sistem Akuntabilitas Kinerja Institusi Pemerintah (SAKIP) BBPPMPV Bispar
- d. Meningkatnya Nilai Kinerja Anggaran (NKA) BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata

Arah kebijakan dalam pencapaian sasaran dari tujuan dalam kaitannya dengan program dan kegiatan pembangunan BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata 2020 – 2024 dapat dijabarkan pada Gambar 4.7.



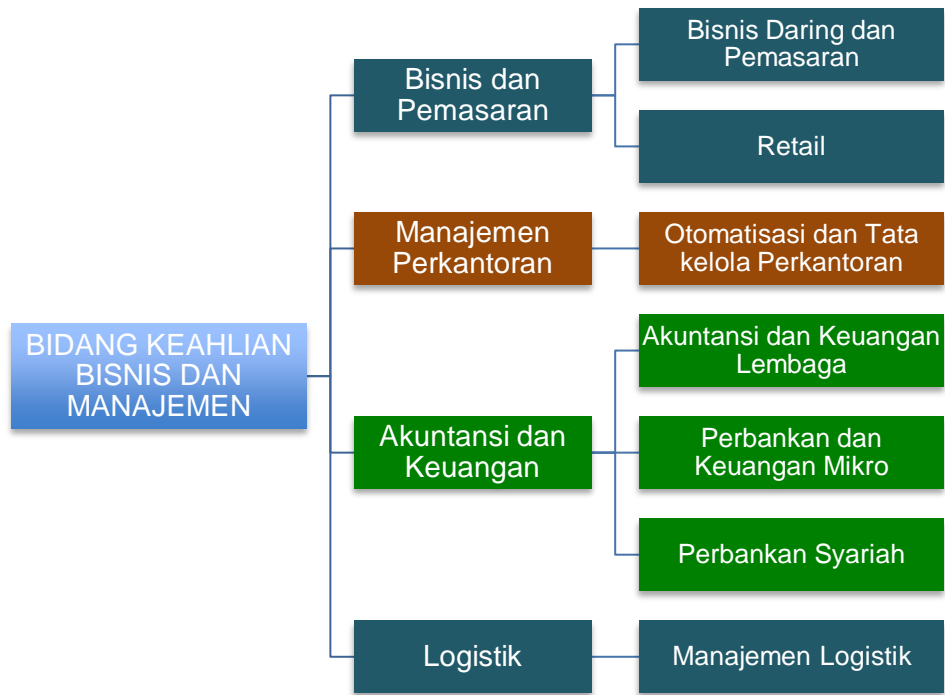
Gambar 4.7: Arah Kebijakan untuk mewujudkan dari Tujuan 5 (T 5) BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata

Memperhatikan tugas dan fungsi BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata sebagaimana tertuang dalam Permendikbud nomor 26 tahun 2020, maka pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi, fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, serta kerjasama dengan dunia usaha dan Industri serta instansi lainnya, difokuskan pada SMK kelompok keahlian Bisnis dan Manajemen, Pariwisata, serta Pekerjaan Sosial.

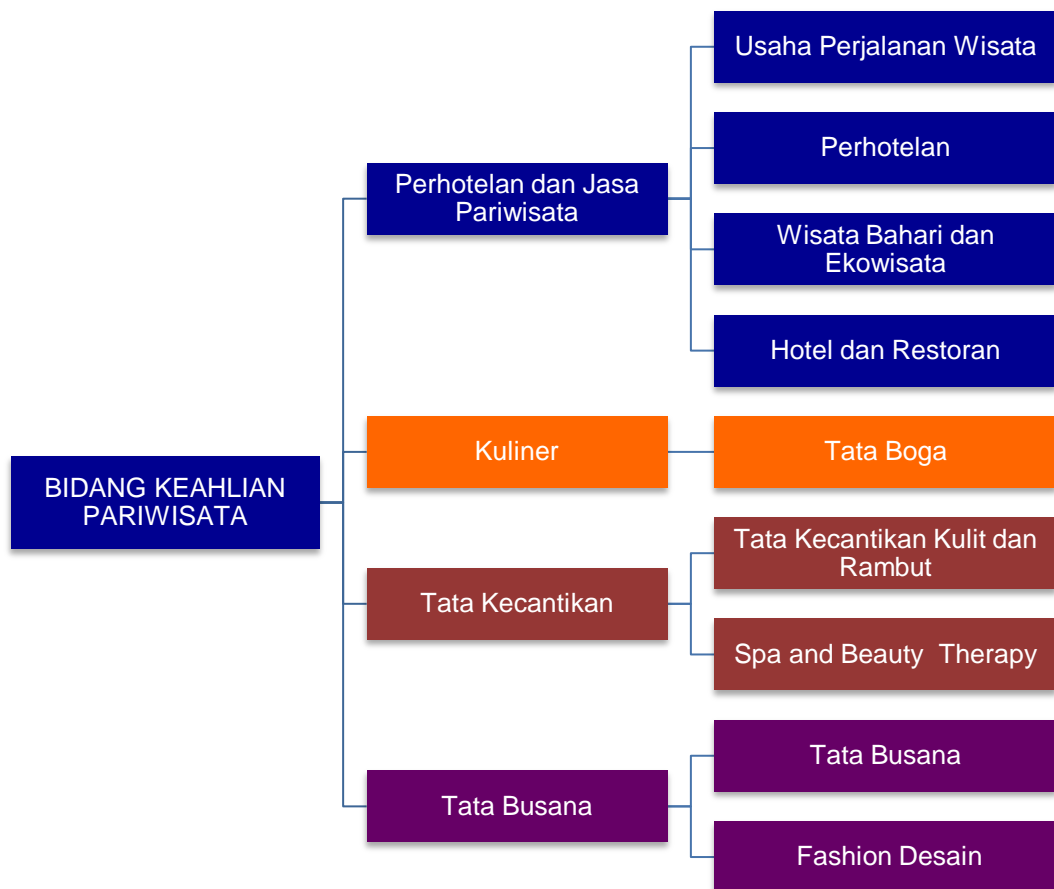


Gambar 4.8: Bidang Garapan Pengembangan Penjaminan Pendidikan Vokasi dan Fasilitasi Peningkatan Kompetensi Guru SMK Bisnis dan Pariwisata





Gambar 4.9: Program Keahlian, dan Kompetensi Keahlian pada Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen



Gambar 4.10: Program Keahlian, dan Kompetensi Keahlian pada Bidang Keahlian Pariwisata



Gambar 4.11: Program Keahlian, dan Kompetensi Keahlian pada Bidang Keahlian Pekerjaan Sosial



Gambar 4.12: Garapan Fasilitasi Peningkatan Kompetensi Tenaga Kependidikan

Tabel 4.8: Kegiatan dan Target Kinerja Kegiatan serta Prakiraan Kebutuhan Dana BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata per Tahun pada Periode Tahun 2020-2024

SASARAN KEGIATAN BBPPMPV BISPAR	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN (IKK)	SAT	TARGET					PRAKIRAAN KEBUTUHAN DANA PER TAHUN (DALAM JUTAAN)				
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Meningkatnya mutu pendidikan dan pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan vokasi	IKK. 1.1 Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan satuan pendidikan vokasi yang mengikuti peningkatan kapasitas yang selaras dengan kebutuhan dunia kerja	Orang	0	2124	2215	2.437	2.680	-	41.018	15.044	16.841	18.854
	IKK.1.2 Jumlah Satuan Pendidikan Vokasi dengan mutu yang terpetakan	Lembaga	0	34	811	892	981	0	1.018	5.110	5.724	6.411
	IKK.1.3 Jumlah model pembelajaran vokasi yang dikembangkan dengan mitra dunia kerja	Model	0	0	2	3	4	0	0	0.129	0.291	0.326
	IKK.1.4 Jumlah kemitraan dan penyalarsan antara dunia kerja dengan satuan Pendidikan vokasi	Kesepakatan	0	0	17	17	19	0	0	858	961	1.071
Meningkatnya tata kelola Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bisnis dan Pariwisata	IKK.2.1 Predikat SAKIP Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bisnis dan Pariwisata	Predikat	-	BB	A	A	A					
	IKK.2.2 Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bisnis dan Pariwisata	Nilai	-	93.50	93.50	93.50	93.50					



**BAB V  
SISTEM  
PENGENDALIAN  
MANAJEMEN**

## A. Sistem Pemantauan dan Evaluasi

Sistem pemantauan dan evaluasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari implementasi Renstra. Pemantauan dan evaluasi bertujuan untuk mengetahui tingkat pencapaian dan kesesuaian antara rencana yang telah ditetapkan dalam Renstra BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata 2020 - 2024 dengan hasil yang dicapai berdasarkan kebijakan yang dilaksanakan melalui program dan atau kegiatan.

Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut (1) kejelasan tujuan dan hasil yang diperoleh dari pemantauan dan evaluasi; (2) pelaksanaan dilakukan secara objektif; (3) dilakukan oleh petugas yang memahami konsep, teori, dan proses serta berpengalaman dalam melaksanakan pemantauan dan evaluasi agar hasilnya sah dan andal; (4) pelaksanaan dilakukan secara terbuka (transparan) sehingga pihak yang berkepentingan dapat mengetahui hasil pelaporan melalui berbagai cara; (5) melibatkan berbagai pihak yang dipandang perlu dan berkepentingan secara proaktif (partisipatif); (6) pelaksanaan dapat dipertanggungjawabkan secara internal dan eksternal (akuntabel); (7) mencakup seluruh objek agar dapat menggambarkan secara utuh kondisi dan situasi sasaran pemantauan dan evaluasi (komprehensif); (8) pelaksanaan dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan pada saat yang tepat agar tidak kehilangan momentum yang sedang terjadi; (9) dilaksanakan secara berkala dan berkelanjutan; (10) berbasis kinerja; dan (11) pelaksanaan dilakukan secara efektif dan efisien, artinya target pemantauan dan evaluasi dicapai dengan menggunakan sumber daya yang ketersediaannya terbatas dan sesuai dengan yang direncanakan.

## B. Pengukuran dan Evaluasi Kinerja

Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja kegiatan yaitu indikator masukan (*input*), proses (*process*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*), dan dampak (*impact*). Untuk melakukan pengukuran kinerja dapat digunakan data dan informasi dari dalam organisasi, serta dapat juga digunakan data dari luar organisasi, baik data primer maupun data sekunder (LAN, 2003). Secara singkat masing-masing kelompok indikator kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Indikator masukan (*inputs*).** Indikator masukan (*inputs*) mengukur jumlah sumberdaya yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan yang telah ditetapkan. Indikator masukan ini mencakup antara lain: dana, SDM, informasi, kebijakan, peraturan, peralatan, bahan/material, dan sebagainya.
2. **Indikator Proses.** Merupakan langkah langkah yang dilaksanakan dalam menghasilkan output dan outcomes.
3. **Indikator keluaran (*outputs*).** Indikator keluaran (*outputs*) merupakan sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan, yang dapat berupa fisik maupun non fisik. Termasuk dalam indikator keluaran (*outputs*) antara lain: kualitas produk (barang dan atau jasa), jumlah pelanggan yang dilayani (baik perorangan maupun organisasi), tingkat kompetensi, jumlah pendapatan yang diperoleh dari produksi barang dan jasa, dan sebagainya.
4. **Indikator hasil (*outcomes*).** Indikator hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran langsung (efek langsung) dari suatu kegiatan, dan biasanya bersifat kualitatif. Termasuk dalam indikator hasil (*outcomes*) antara lain: efektivitas pelaksanaan kegiatan, tingkat kompetensi dan profesionalitas SDM, kreativitas dan inovasi SDM, kualitas kompetensi kerja guru, kualitas SMK

(komponen kesekolahan), kualitas tim, kualitas kerjasama, kenaikan pendapatan institusi, dan sebagainya.

5. **Indikator manfaat (*benefits*)**. Indikator manfaat (*benefits*) menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil, dalam jangka menengah dan jangka panjang. Indikator ini menunjukkan hal-hal yang diharapkan dicapai dari suatu kegiatan apabila keluaran dapat dilaksanakan dan berfungsi dengan optimal. Termasuk dalam indikator ini antara lain: kompetensi SDM lebih baik, SDM lebih profesional, kerja tim lebih solid, SMK lebih berkualitas, dan sebagainya.
6. **Indikator dampak (*impacts*)**. Indikator dampak (*impacts*) memperlihatkan pengaruh yang ditimbulkan dari manfaat yang diperoleh dari hasil kegiatan dalam jangka panjang. Termasuk indikator ini antara lain: kualitas proses pembelajaran lebih baik, daya saing SDM meningkat, kesejahteraan karyawan meningkat, citra sekolah meningkat, citra organisasi (BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata) meningkat, dan sebagainya.

Evaluasi dilakukan terhadap pencapaian setiap indikator kinerja kegiatan guna memberikan penjelasan tentang hal-hal yang mendukung keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan suatu kegiatan. Evaluasi bertujuan agar diketahui pencapaian realisasi, kemajuan, dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di masa mendatang.

Dalam evaluasi kinerja dilakukan pula analisis efisiensi dengan cara membandingkan antara *output* dengan *input* baik untuk rencana maupun realisasi. Analisis ini menggambarkan tingkat efisiensi yang dilakukan oleh instansi dengan memberikan data nilai *output* per unit yang dihasilkan oleh suatu input tertentu. Selanjutnya dilakukan pengukuran/penentuan tingkat efektivitas yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara tujuan dengan hasil, manfaat, atau dampak. Evaluasi juga dilakukan terhadap gap kinerja (*performance gap*) yang terjadi, baik terhadap penyebab terjadinya gap maupun strategi pemecahan masalah yang telah dan akan dilakukan.

Dalam evaluasi kinerja juga dilakukan perbandingan - perbandingan antara:

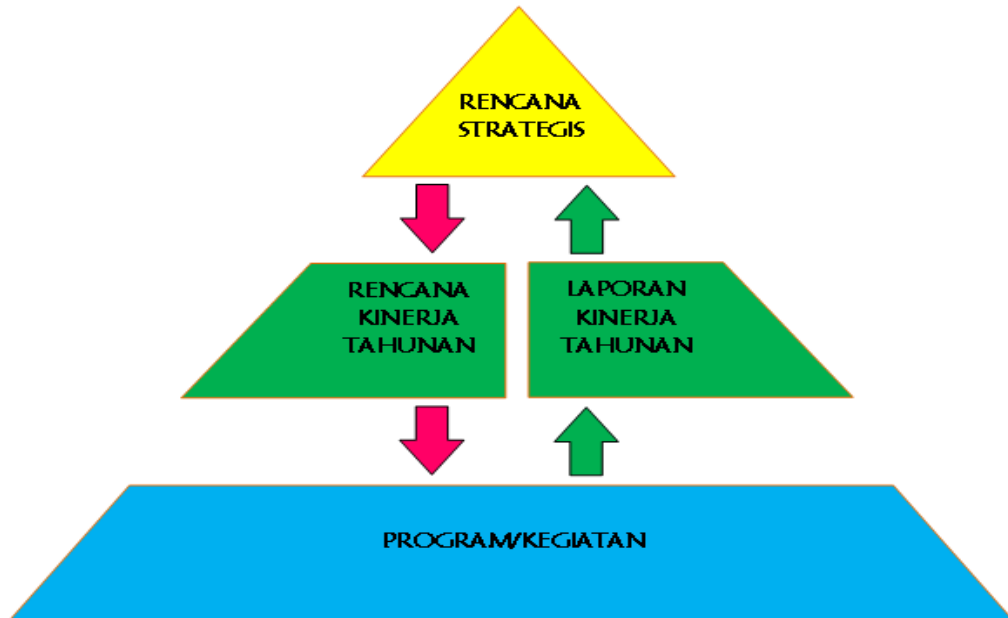
1. kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan
2. kinerja nyata dengan tahun-tahun sebelumnya
3. kinerja suatu instansi dengan instansi lain yang unggul di bidangnya atau dengan sektor swasta
4. kinerja nyata dengan kinerja di negara-negara lain atau dengan standar internasional.

Penyajian hasil evaluasi ini dapat berupa narasi, tabel atau grafik, sesuai dengan kebutuhan.

### C. Analisis dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja

Analisis meliputi uraian tentang keterkaitan pencapaian kinerja kegiatan dengan program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi, serta visi sebagaimana ditetapkan dalam perencanaan strategis. Analisis dilakukan dengan menggunakan data dan informasi yang diperoleh secara lengkap dan akurat, dan bila memungkinkan dilakukan pula evaluasi kebijakan untuk mengetahui ketepatan dan efektivitas, baik kebijakan itu sendiri maupun sistem dan proses pelaksanaannya.

Proses umum pelaporan pelaksanaan program/kegiatan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 5.1: Proses Pelaporan

## DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik, **Ekonomi Indonesia 2019 Tumbuh 5,02 Persen**, dalam <https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/02/05/1755/ekonomi-indonesia-2019-tumbuh-5-02-persen.html>
- Bahaudin, Taufik, **Brainware Management: Generasi Kelima Manajemen Manusia**, Jakarta: Elex Media Komputindo, 1999.
- Beckhard, Richard, "Pemimpin Masa Depan", **Pemimpin Masa Depan: Visi, Strategi, dan Praktik Baru untuk Masa Depan**, ed. Frances Hesselbein, Marshall Goldsmith dan Richard Beckhard, Alih Bahasa: Bob Widyahartono, Jakarta: Elex Media Komputindo, 1997.
- Badan Pusat Statistik Republik Indonesia, **Indeks Pembangunan Manusia 2018**, No. 32/04/Th. XXII, 15 April 2019 dalam <https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/04/15/1557/pada-tahun-2018--indeks-pembangunan-manusia--ipm--indonesia-mencapai-71-39.htm>
- Covey, Stephen R. **The 8th Habit: Melampaui Efektivitas, Menggapai Keunggulan**. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Drucker, Peter F. "Menuju Organisasi Baru," **The Organization of the Future**, Ed. Frances Hesselbein, Marshall Goldsmith dan Ricahrd Bechard, Terj. Achmad Kemal, Jakarta: Elex Media Komputindo, 1997.
- Effendi, Sofian. **Lingkungan Bisnis**, Yogyakarta: MM-UGM, 1994.
- Gusman, Hanif **Pertumbuhan Ekonomi 2020 Lebih Buruk dibanding Krisis Global pada 2008-2009**, dalam <https://tirto.id/pertumbuhan-ekonomi-2020-lebih-buruk-dibanding-krisis-global-2008-fyjT>
- Hammer, Michael, "Jiwa dari Organisasi Baru" **The Organization of the Future**, Ed. Frances Hesselbein, Marshall Goldsmith dan Ricahrd Bechard, Terj. Achmad Kemal, Jakarta: Elex Media Komputindo, 1997.
- <https://economy.okezone.com/read/2020/02/09/20/2165794/fakta-fakta-pertumbuhan-ekonomi-indonesia-tahun-2019>
- <https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/02/05/1755/ekonomi-indonesia-2019-tumbuh-5-02-persen.html>
- <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4269009/pertumbuhan-ekonomi-kuartal-i-2020-jadi-gambaran-kerugian-akibat-corona>
- <https://www.cnbcindonesia.com/market/20200609105257-17-164066/bank-dunia-ekonomi-ri-2020-stagnan-2021-tumbuh-48>
- <https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/11/05/1565/agustus-2019--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-28-persen.html>
- <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200505143440-532-500275/sebelum-corona-bps-catat-pengangguran-688-juta-per-februari>
- IMD World Competitiveness ranking 2019, dalam <https://www.imd.org/contentassets/b89907bec15a4d0a87316c212033f7cb/one-year-change-vertical.pdf>; download 25 juli 2019.



- Jalal, Fasli dan Dedi Supriadi (ed.), **Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah**, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2001.
- Kasim, Azhar, **Pengukuran Efektivitas dalam Organisasi**. Jakarta: Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1993.
- Kattopo, Aristides (Ed), **Dari Meja Tanri Abeng: Gagasan, Wawasan, Terapan, dan Renungan**, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1997.
- Kemendikbud, **Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan kebudayaan Tahun 2015-2019**, Jakarta, 2010.
- Ketetapan MPR Nomor VII/MPR/2001 tentang Visi Indonesia Masa Depan.
- Klein, Peter G., **Entrepreneurship and Corporate Governance**, *The Quarterly Journal of Austrian Economics*, Vol. 2, No. 2, Summer, 1999.
- Kotler, Philip, Somkid Jatusripitak, dan Suvit Maesincee, **Pemasaran Keunggulan Bangsa: Pendekatan Strategis untuk Membangun Kekayaan Nasional**, Alih Bahasa: Aldie Jenie, Jakarta: Prenhallindo, 1998.
- Lembaga Administrasi Negara, **Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**, Keputusan Kepala LAN Nomor: 239/IX/6/8/2003, Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2003.
- LAN-BPKP, **Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah**, Modul 3, Jakarta, LAN-BPKP, 2000.
- Lucky, Elizabeth, **Peran Pemimpin dalam Maksimisasi Sumber Daya Manusia dan Strategi Bersaing untuk Membentuk Organisasi Kelas Dunia**, *Usahawan*, No. 11 Th. XXXI, Nopember, 2002.
- Meredith, Geoffrey G. at. al., **Kewirausahaan: Teori dan Praktek**, Jakarta: Pusataka Binaman Pressindo, 1996.
- Nanus, Burt, **Kepemimpinan Visioner: Menciptakan Kesadaran akan Arah dan Tujuan dalam Organisasi**, Alih Bahasa: Frederick Ruma, Jakarta: Prenhallindo, 2001.
- Osborne, David and Ted Gabler, **Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit Is Transforming the Public Sector**, New York: Plume, 1993.
- Osborne, David dan Peter Plastrik, **Memangkas Birokrasi: Lima Strategi Menuju Pemerintahan Wirausaha**, Edisi Revisi, Jakarta: PPM, 2001.
- Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2004 tentang Rencana Kerja Pemerintah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2004 tentang Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Permendiknas No. 14 Tahun 2006 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja;
- Permendiknas No. 14 Tahun 2005, tentang Organisasi dan Tata Kerja Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Permendikbud Nomor 22 Tahun 2020, tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Rencana Strategis Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi 2020-2024, Kemdikbud.
- Schwab, Klaus (Ed), **The Global Competitiveness Report 2018**, Copyright © 2018 World

Economic Forum

Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang ***Guru dan Dosen***.

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang ***Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005 - 2025*** United Nations Development Programme, ***Human Development Report 2007/2008***, 2007.

United Nations Development Programme, ***Human Development Report 2009, Overcoming barriers: Human mobility and development***, 2009.

Weiner, Edie and Arnold Brown, ***Future Think: How to Think Clerly in a Time ofChange***. New Jersey: Pearson-Prentice Hall, 2006.

Wibowo, Murti, “**Kemampuan SDM bagi Sektor Industri**”, Makalah disampaikan dalam ***Dialog Profesi***, Fakultas Teknik Kimia, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 3 Desember 1994.

World Economic Forum |[www.weforum.org/gcr](http://www.weforum.org/gcr), ***The Global Competitiveness Report 2014-2015, 2015–2016, 2016-2017, 2017-2018***, 2019.



# LAMPIRAN

**Definisi Operasional**  
**Rencana Strategis BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata**  
**Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi**  
**Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi**  
**2022 – 2024**

Program	:	Pendidikan dan Pelatihan Vokasi
SK	:	Meningkatnya satuan pendidikan vokasi yang menerapkan kerja sama dengan DUDI
IKK	:	2.6.4.1. Jumlah kemitraan dan penyelarasan antara dunia kerja dengan satuan pendidikan vokasi
Definisi:		

Kemitraan dan penyelarasan antara dunia kerja dengan Satuan Pendidikan Vokasi (SMK, Perguruan Tinggi Penyelenggara Pendidikan Vokasi, LKP) dibagi menjadi:

1. Satuan Pendidikan Vokasi yang belum pernah melakukan kerja sama dengan dunia kerja;
2. Satuan Pendidikan Vokasi yang sudah bermitra dengan dunia kerja, tapi perlu diperluas jumlah mitranya; dan
3. Satuan Pendidikan Vokasi yang sudah melaksanakan kerja sama, dan perlu ditindak lanjuti dengan pola kemitraan berkelanjutan dalam bentuk program kegiatan nyata, yang dapat mendorong terwujudnya *link and match*.

Kriteria dunia kerja yang dapat bermitra dengan Satuan Pendidikan Vokasi adalah:

1. Dunia kerja yang mendukung pengembangan dan pelaksanaan program Pendidikan vokasi, baik salah satu atau lebih, terutama program SMK, Perguruan Tinggi Penyelenggara Pendidikan Vokasi, LKP dan *link and match* (8+i);
2. Dunia kerja, baik yang sudah atau belum pernah bermitra dengan SMK, Perguruan Tinggi Penyelenggara Pendidikan Vokasi, dan LKP;
3. Memiliki syarat legitimasi dari instansi terkait (akta pendirian, izin usaha, dll); dan
4. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan dan mematuhi ketentuan perpajakan.

Kriteria Satuan Pendidikan Vokasi yang belum pernah bermitra dengan dunia kerja:

1. Memiliki NPSN dan terdaftar di Dapodik, baik negeri maupun swasta; dan
2. Ada referensi dari Dapodik, PD Dikti atau Direktorat terkait, bahwa Satuan Pendidikan Vokasi tersebut belum bermitra dengan dunia kerja.

Kriteria Satuan Pendidikan Vokasi yang sudah bermitra dan dapat mengikuti kemitraan dengan dunia kerja dibagi menjadi dua kriteria, yaitu administratif dan teknis.

Kriteria administratif, meliputi:

1. Terdaftar di Dapodik/PD Dikti, baik negeri maupun swasta;
2. Bagi Satuan Pendidikan Vokasi swasta, Pimpinan/Kepala tidak boleh dijabat oleh Pembina dan pengurus Yayasan; dan
3. Pimpinan/Kepala memiliki masa jabatan sekurang-kurangnya sampai satu tahun berikutnya.
4. Diprioritaskan Satuan Pendidikan Vokasi yang telah memiliki sertifikasi berlisensi Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) atau dunia industri; dan
5. Memiliki keunikan yang dapat digunakan menjadi citra Satuan Pendidikan Vokasi (keunikan produk, strategi pembelajaran, pembentukan karakter, *softskills*, dll).

Bentuk kegiatan kemitraan dan penyelarasan Satuan Pendidikan Vokasi dengan dunia kerja antarlain:

1. Memfasilitasi pertemuan/koordinasi antara Satuan Pendidikan Vokasi dengan dunia kerja untuk mengetahui program dan kebijakan pendidikan vokasi serta mengetahui demand dan *supply* tenaga kerja, dalam bentuk *workshop*, FGD, dll, hingga terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak;
2. Kegiatan ini dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan yang sesuai dalam program *link and match*.

Metode Penghitungan:

***I = Jumlah kesepakatan yang ditandatangani ant dunia kerja dengan Satuan Pendidikan Vokasi (SMK, Perguruan Tinggi Penyelenggara Pendidikan Vokasi, LKP)***

Kesepakatan dalam bentuk:

- Nota Kesepahaman/*Memorandum of Understanding (MoU)*; dan
- Perjanjian Kerja Sama/*Memorandum of Agreement (MoA)*.

Satuan	:	Kesepakatan
Tipe Penghitungan	:	Kumulatif
Unit Pelaksana	:	Direktorat Kemitraan dan Penyelarasan Dunia Usaha dan Dunia Industri
Sumber Data	:	Dapodik, <i>Tracer Study</i> , Laporan Internal
Polarisasi Indikator	:	Maksimal
Periode Pengumpulan Data	:	Tahunan

Program : Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

SK	:	Meningkatnya mutu pendidikan dan pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan Vokasi
IKK	:	2.6.4.2. Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan satuan pendidikan vokasi yang mengikuti peningkatan kapasitas yang selaras dengan kebutuhan dunia kerja

**Definisi:**

Lingkup pendidik dan tenaga kependidikan Satuan Pendidikan Vokasi terdiri atas:

1. pendidik satuan pendidikan vokasi adalah guru SMK, Dosen PTV, dan Instruktur Kursus dan Pelatihan; dan
2. Tenaga kependidikan satuan pendidikan vokasi adalah Pimpinan PTV, Kepala Sekolah, Pengelola LKP, pengawas, teknisi, laboran, dan tenaga administrasi lainnya untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan vokasi (SMK, Perguruan Tinggi Penyelenggara Pendidikan Vokasi, dan LKP).

Program peningkatan kapasitas bagi pendidik dan tenaga kependidikan Satuan Pendidikan Vokasi adalah program peningkatan kompetensi teknis/kejuruan/kerja yang selaras dengan kebutuhan dunia kerja dan berfokus pada keahlian yang diajarkan di satuan pendidikan vokasi.

Peserta program peningkatan kapasitas adalah pendidik dan tenaga kependidikan yang berasal dari satuan pendidikan vokasi baik negeri maupun swasta.

Program peningkatan kapasitas bagi pendidik dan tenaga kependidikan Satuan Pendidikan Vokasi terdiri atas pelatihan *Upskilling* dan *Reskilling*.

1. Pelatihan *Upskilling* adalah pelatihan berbasis industri bagi adalah pendidik dan tenaga kependidikan yang berorientasi pada peningkatan level kompetensi teknis/kejuruan/kerja yang telah dimiliki sebelumnya.
2. Pelatihan *Reskilling* adalah pelatihan berbasis industri bagi adalah pendidik dan tenaga kependidikan yang berorientasi pada penguasaan kompetensi teknis/kejuruan/kerja yang belum dimiliki sebelumnya.

Program peningkatan kapasitas tersebut dilakukan oleh Industri dan/atau lembaga pendidikan dan pelatihan yang memiliki kerja sama dengan Dunia Kerja dan/atau Lembaga pendidikan dan pelatihan yang mendukung peningkatan kompetensi teknis/kejuruan/kerja. Pelaksanaan program peningkatan kapasitas tersebut mengacu pada juknis atau perdirjen terkait.

**Metode Penghitungan:**

$$I = A + B + C + D$$

**Keterangan:**

- I = Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan satuan pendidikan vokasi yang mengikuti peningkatan kapasitas dan penyesuaian dengan kebutuhan dunia kerja
- A = Guru yang mendapatkan pelatihan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja
- B = Guru, Kepala Sekolah, pengawas, teknisi, laboran, instruktur dan tenaga administrasi lainnya yang mengikuti *Upskilling* dan *Reskilling* Berstandar Industri
- C = Dosen yang Mendapatkan Pelatihan Kompetensi Berbasis Kerjasama Industri
- D = Instruktur dan pengelola kursus dan pelatihan yang mendapatkan pelatihan kompetensi industri bidang keahlian teknologi terapan

Satuan : Orang

Tipe Penghitungan	:	Nonkumulatif
Unit Pelaksana	:	Balai Besar Vokasi
Sumber Data	:	Laporan Internal
Polarisasi Indikator	:	Maksimal
Periode Pengumpulan Data	:	Tahunan



Program : Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

SK	:	Meningkatnya mutu pendidikan dan pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan Vokasi
IKK	:	2.6.4.3. Jumlah satuan pendidikan vokasi dengan mutu yang terpetakan
Definisi:		

Satuan Pendidikan berdasarkan pasal 1 PP Nomor 57 Tahun 2021 adalah kelompok layanan Pendidikan yang menyelenggarakan Pendidikan pada jalur formal, nonformal, dan informal pada setiap jenjang dan jenis Pendidikan.

Lingkup satuan pendidikan vokasi yang akan dipetakan mutunya adalah SMK dan LKP (bidang vokasional).

LKP bidang vokasional adalah LKP yang menyiapkan peserta didiknya menguasai ketrampilan untuk bekerja dan/atau berwirausaha.

Mutu Pendidikan Vokasi adalah tingkat kesesuaian antara penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan vokasi dengan acuan Standar Nasional Pendidikan (PP Nomor 57 tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan dan Perubahannya), Kepmendikbudristek Nomor 165/M/2021 tentang Program SMK Pusat Keunggulan, dan peraturan serta kebijakan terkait (*Link and Match*/Keterlibatan dunia kerja di segala aspek penyelenggaraan pendidikan vokasi 8 + i):

1. Kurikulum disusun Bersama, termasuk penguatan aspek *softskills* dan karakter kekerjaan untuk melengkapi aspek *hardskills* yang sesuai kebutuhan dunia kerja;
2. Pembelajaran berbasis project *riil* dari dunia kerja (PBL), untuk memastikan *hardskills* akan disertai *softskills* dan karakter yang kuat;
3. Jumlah dan peran guru/dosen/instruktur dari industri dan ahli dari dunia kerja ditingkatkan secara signifikan (sampai minimal mencapai 50 jam/semester/program studi/program keahlian);
4. Magang atau Praktik Kerja di dunia kerja minimal 1 semester;
5. Sertifikasi kompetensi yang sesuai standar dan kebutuhan dunia kerja (bagi lulusan dan guru/dosen/instruktur);
6. Guru/Dosen/instruktur secara rutin mendapatkan *update* teknologi dan pelatihan dari dunia kerja;
7. Riset terapan mendukung *teaching factory/teaching industry* yang bermula dari kasus atau kebutuhan;
8. Komitmen serapan lulusan oleh dunia kerja;
9. Berbagai kemungkinan kerja sama yang dapat dilakukan dengan dunia kerja, antara lain:
10. Beasiswa dan/atau ikatan dinas;
11. Donasi dalam bentuk peralatan laboratorium, atau dalam bentuk lainnya;
12. Dan lain sebagainya.

Pemetaan mutu satuan pendidikan vokasi adalah suatu mekanisme yang sistematis, terintegrasi, dan berkelanjutan untuk melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis data dan informasi tentang capaian pemenuhan standar nasional pendidikan pada Satuan Pendidikan Vokasi.

Tujuan pemetaan mutu satuan pendidikan vokasi adalah untuk memberikan gambaran kepada berbagai pemangku kepentingan tentang capaian pemenuhan standar nasional pada satuan pendidikan vokasi.

Metode Penghitungan:

$$I = A + B$$

Pendidikan : Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

SK	:	Meningkatnya mutu pendidikan dan pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan vokasi
IKK	:	2.6.4.4. Jumlah model pembelajaran vokasi yang dikembangkan dengan mitra dunia kerja

**Definisi:**

Model adalah *representatif* yang akurat sebagai proses aktual yang memungkinkan seseorang atau sekelompok orang mencoba bertindak berdasarkan pijakan yang terpresentasikan dari model itu. Model juga dapat diartikan sebagai visualisasi atau kerangka konseptual yang digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan, sehingga model dapat berwujud sebagai: (1) tipe atau desain, (2) deskripsi atau analogi yang dipergunakan untuk membantu proses visualisasi, (3) deskripsi dari suatu sistem yang mungkin atau imajiner. Di samping itu juga model memiliki tujuan yang hendak dicapai dan memiliki prosedur atau langkah-langkah yang digunakan untuk mencapainya.

Pengembangan model pendidikan vokasi adalah proses penelitian terapan yang merancang tipe, desain, bentuk deskripsi, sistem kegiatan, yang diproses dengan kaidah-kaidah penelitian ilmiah dan hasilnya dapat mewakili kondisi nyata yang diharapkan oleh kelompok sasaran dan mampu memecahkan masalah bidang pendidikan vokasi. Untuk memperoleh hasil seperti itu, model program atau pembelajaran divalidasi oleh ahli dan praktisi dan diujicobakan sehingga model yang dihasilkan efektif, efisien, praktis dan menarik dalam memecahkan masalah atau dalam memenuhi kebutuhan dunia kerja. Model yang dikembangkan dapat berbentuk model adaptasi dan model baru. Model adaptasi merupakan pengembangan model yang telah ada. Model baru merupakan model yang dikembangkan sendiri oleh pengembang.

Kriteria model/inovasi pembelajaran yang dimaksud antara lain:

1. Memperkuat Implementasi link and match Pendidikan Vokasi;
2. Memberikan solusi kemitraan dan penyelarasan Satuan Pendidikan Vokasi (SMK/PTV/LKP) dengan mitra dunia kerja;
3. Memiliki dampak positif bagi peningkatan mutu pendidikan vokasi; dan
4. Memiliki kemudahan direplikasi oleh Satuan Pendidikan Vokasi.

Model/inovasi pembelajaran dapat berupa:

1. Model Inovasi Pembelajaran Berbasis Proyek. Pembelajaran ini berorientasi pada proyek yang ada di industri dan disusun serta direncanakan bersama industri;
2. Pengembangan *Teaching Factory*. Model ini dilaksanakan untuk mendukung pengembangan inovasi pembelajaran berbasis *teaching factory* di SMK;
3. Pengembangan Produk Kreatif. Model inovasi ini dilaksanakan untuk mengembangkan pembelajaran di SMK;
4. Pengembangan model diklat terapan bagi dosen/guru/instruktur vokasi;
5. Pengembangan diklat baru yang selaras dengan mitra dunia kerja;
6. MOOC (*Massive Online Open Courses*) untuk diklat bagi SDM pendidikan vokasi;
7. Pengembangan LMS (*Learning Management System*) pada SMK;
8. Model Pembelajaran *Placement* Berbasis *Project*. *Placement* adalah sebuah model pembelajaran kolaboratif yang berkelompok dalam mencapai tujuan pembelajaran; dan
9. Dan lain-lain.

Pelaksanaan program pengembangan model pembelajaran vokasi tersebut mengacu pada juknis atau perdirjen terkait.

**Metode Penghitungan:**

$I$  = Jumlah model pembelajaran vokasi yang dikembangkan dengan mitra dunia kerja

Satuan	:	Model
Tipe Penghitungan	:	Nonkumulatif
Unit Pelaksana	:	Balai Besar Vokasi
Sumber Data	:	Laporan Internal
Polarisasi Indikator	:	Maksimal
Periode Pengumpulan Data	:	Tahunan

## Program Dukungan Manajemen

Program : Dukungan Manajemen

SP	:	Meningkatnya akuntabilitas layanan dan pengelolaan anggaran pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi
----	---	--

IKP	:	5.3.1. Predikat SAKIP Ditjen Pendidikan Vokasi
-----	---	--

### Definisi:

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

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

### Metode Penghitungan:

Pelaksanaan Evaluasi berpedoman pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 88 tahun 2021

tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

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

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

Satuan	:	Predikat
Tipe Penghitungan	:	Nonkumulatif
Unit Pelaksana	:	Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi
Sumber Data	:	Laporan hasil evaluasi SAKIP
Polarisasi Indikator	:	Maksimal
Periode Pengumpulan Data	:	Tahunan

Program : Dukungan Manajemen

SP	:	Meningkatnya Tata Kelola Satuan Kerja di Lingkungan Ditjen Vokasi
IKP	:	5.3.1.1 Nilai Kinerja anggaran atas pelaksanaan RKA-K/L Ditjen Pendidikan Vokasi minimal 93

Definisi:

Kinerja Anggaran adalah capaian Kinerja atas penggunaan anggaran Yang tertuang dalam dokumen anggaran Kementerian/Lembaga.

Nilai Kinerja anggaran adalah nilai tertimbang dari Evaluasi Kinerja Anggaran (EKA) dan Indikator Kinerja Pelaksana Anggaran (IKPA).

Berdasarkan PMK Nomor ; 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 Kementrian Negara/Lembaga dari sisi kesesuaian perencanaan dan penganggaran, efektifitas pelaksanaan kegiatan, kepatuhan terhadap regulasi,dan efesiensi pelaksanaan kegiatan.

Berdasarkan PMK Nomor 22/PMK.02/2021 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.

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

$$\text{Nilai Kinerja Anggaran} = [60\% \times \text{Nilai EKA}] + [40\% \times \text{Nilai EKA}] + [40\% \times \text{Nilai IKPA}]$$

Nilai EKA diambil dari Aplikasi SMART DJA

Nilai IKPA diambil dari Aplikasi Online Monitoring Sistem Pelaksanaan Anggaran Negara (OM-SPAN).

Satuan	:	Nilai
Tipe Penghitungan	:	Non Kumulatif
Unit Pelaksana	:	Sekretariat Inspektorat Jenderal
Sumber Data	:	SPASIKITA (Terintegrasi dengan Smart DJA)
Polarisasi Indikator	:	Maksimal
Periode PengumpulanData	:	Bulanan

