

PERATURAN GUBERNUR KEPULAUAN RIAU
NOMOR 5. TAHUN 2026

TENTANG

PERENCANAAN STRATEGIS DAERAH PENDIDIKAN VOKASI DAN PELATIHAN
VOKASI BERBASIS *GREEN JOBS*

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KEPULAUAN RIAU,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka mewujudkan sumber daya manusia yang mampu bersaing dalam pasar kerja, dibutuhkan pengintegrasian antara dunia pendidikan dengan kebutuhan tenaga kerja di bidang industri dan dunia kerja serta wirausaha melalui penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi;
 - b. bahwa dalam rangka menyelaraskan arah pembangunan sumberdaya manusia daerah dengan agenda nasional transisi hijau dan kebijakan ekonomi berkelanjutan dirancang perencanaan penerapan kebijakan *Green Jobs* sebagai panduan lintas sektor bagi pemerintah daerah, dunia usaha, lembaga pendidikan, dan masyarakat untuk memperkuat kapasitas tenaga kerja hijau, memperluas akses pelatihan hijau, dan mempercepat transformasi ekonomi daerah menuju ekonomi rendah karbon;
 - c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 22 ayat (1) huruf a Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi, menyatakan bahwa Gubernur mempunyai tugas menyusun perencanaan strategis daerah pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi di daerah;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Perencanaan Strategis Daerah Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi berbasis *Green Jobs*;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2002 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4237);
 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang

Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7153);

4. Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 108);
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
6. Peraturan Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Strategi Nasional Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 928);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR KEPULAUAN RIAU TENTANG PERENCANAAN STRATEGIS DAERAH PENDIDIKAN VOKASI DAN PELATIHAN VOKASI BERBASIS *GREEN JOBS*.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Presiden ini yang dimaksud dengan:

1. Provinsi adalah Provinsi Kepulauan Riau.
2. Pemerintah Provinsi adalah Pemerintah Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
3. Gubernur adalah Gubernur Kepulauan Riau.
4. Pendidikan Vokasi adalah pendidikan menengah yang menyiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dan/atau berwirausaha dalam bidang tertentu dan pendidikan tinggi yang menyiapkan mahasiswa untuk bekerja dan/atau berwirausaha dengan keahlian terapan tertentu.
5. Pelatihan Vokasi adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos

kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan untuk bekerja dan/atau berwirausaha.

6. *Green Jobs* atau pekerjaan hijau adalah pekerjaan yang berkontribusi untuk melestarikan atau memulihkan lingkungan dan mempromosikan pekerjaan yang layak, yang membutuhkan keterampilan khusus dan/atau, menerapkan proses ramah lingkungan, dan/atau menghasilkan keluaran (produk/jasa) ramah lingkungan.
7. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
8. Standar Kompetensi Kerja adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan dan meliputi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Kompetensi Kerja internasional, dan/atau Standar Kompetensi Kerja khusus.
9. Sertifikasi Kompetensi adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja.
10. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan Menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
11. Kamar Dagang dan Industri yang selanjutnya disebut KADIN adalah wadah bagi pengusaha Indonesia dan bergerak dalam bidang perekonomian.
12. *Green Apprenticeship* adalah program pelatihan kerja atau magang yang berfokus pada pengembangan keterampilan untuk mendukung ekonomi hijau.

Pasal 2

Perencanaan strategis daerah Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi berbasis *Green Jobs* dimaksudkan sebagai acuan bagi pemangku kepentingan di Provinsi dalam pengembangan sumber daya manusia yang kompeten untuk bekerja dan/atau berwirausaha.

Pasal 3

Perencanaan strategis daerah Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi berbasis *Green Jobs* dimaksudkan untuk:

- a. mewujudkan kemitraan lembaga Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi dengan dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja;
- b. meningkatkan peran kamar dagang dan industri melalui program *link & match*, pengembangan dan penyeragaman keahlian, sumber daya manusia, pelatih tempat kerja,

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

Pasal 4

Tujuan perencanaan strategis daerah Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi berbasis *Green Jobs* yaitu:

- a. terwujudnya sumber daya manusia vokasi yang kompeten, inklusif, dan berdaya saing;
- b. mendukung ekonomi rendah karbon; dan
- c. pembangunan berkelanjutan Provinsi.

Pasal 5

Sasaran perencanaan strategis daerah Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi berbasis *Green Jobs* meliputi:

- a. menguatkan kelembagaan dan tata kelola pendidikan vokasi serta pelatihan vokasi di Provinsi;
- b. mengintegrasikan kompetensi dalam kurikulum pendidikan dan pelatihan vokasi daerah;
- c. meningkatkan kapasitas instruktur, guru, dan pengelola lembaga vokasi dalam bidang kompetensi;
- d. memperluas kemitraan dunia usaha, industri, dan masyarakat dalam pengembangan *Green Apprenticeship* dan wirausaha;
- e. mewujudkan sistem data, monitoring, dan evaluasi tenaga kerja hijau berbasis digital yang terintegrasi; dan
- f. memastikan inklusivitas sosial dan kesetaraan *gender* dalam pelatihan serta penyerapan tenaga kerja.

BAB II
PELAKSANAAN STRATEGIS DAERAH PENDIDIKAN VOKASI
DAN PELATIHAN VOKASI BERBASIS *GREEN JOBS*

Pasal 6

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

Pasal 7

- (1) Pemerintah Provinsi menyusun perencanaan strategis daerah Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi berbasis *Green Jobs* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf b.
- (2) Perencanaan strategis daerah Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi berbasis *Green Jobs* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. pendahuluan;
 - b. kondisi terkini Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi di Provinsi;
 - c. kondisi umum tenaga kerja hijau Nasional dan Provinsi Kepulauan Riau;
 - d. tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan;
 - e. sektor prioritas pengembangan vokasi hijau di Provinsi;

- f. rencana aksi pengembangan vokasi hijau di Provinsi Kepulauan Riau;
 - g. indikator kinerja pengembangan vokasi hijau di Provinsi; dan
 - h. penutup.
- (3) Perencanaan strategis daerah Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi berbasis *Green Jobs* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

BAB III KETENTUAN PENUTUP

Pasal 8

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

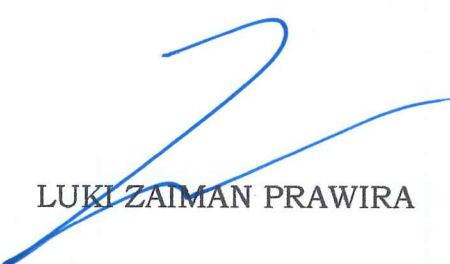
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Ditetapkan di Tanjungpinang
pada tanggal 6. Maret 2026



Diundangkan di Tanjungpinang
pada tanggal 6 Maret 2026

PENJABAT SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN RIAU,


LUKI ZAIMAN PRAWIRA

BERITA DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU TAHUN 2026 NOMOR .1091

LAMPIRAN I
PERATURAN GUBERNUR
KEPULAUAN RIAU
NOMOR .5. TAHUN .2026
TENTANG
PERENCANAAN STRATEGIS
DAERAH PENDIDIKAN VOKASI
DAN PELATIHAN VOKASI
BERBASIS *GREEN JOBS*

PERENCANAAN STRATEGIS DAERAH PENDIDIKAN VOKASI DAN PELATIHAN
VOKASI BERBASIS *GREEN JOBS*

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam dua dekade terakhir arah pembangunan dunia telah mengalami transformasi mendasar akibat krisis lingkungan global, yang dikenal sebagai *Triple Planetary Crisis*, yakni krisis perubahan iklim, polusi dan kerusakan lingkungan, serta hilangnya keanekaragaman hayati. Sejalan dengan itu, tantangan lingkungan global juga membawa peluang baru dalam bentuk transisi energi bersih dan pembangunan ekonomi hijau. Keberhasilan transformasi ke arah ekonomi hijau akan sangat ditentukan oleh sinergi antara penciptaan pekerjaan hijau dan penyediaan tenaga kerja terampil di berbagai sektor, yang menerapkan praktik ramah lingkungan.

Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi (PVPV) memegang peranan krusial sebagai mesin penggerak kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan adaptif terhadap dinamika pasar kerja global. Di tingkat nasional, komitmen pemerintah dipertegas melalui Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi, yang mendorong penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi yang relevan dengan kebutuhan industri, inklusif, dan berorientasi pada masa depan, termasuk penguatan agenda *Green Jobs* atau pekerjaan hijau.

Provinsi Kepulauan Riau (Kepri) memiliki posisi geopolitik dan ekonomi yang sangat strategis dengan struktur angkatan kerja yang didominasi oleh Generasi Milenial dan Generasi Z, mencerminkan bonus demografi yang kuat. Sektor industri pengolahan (manufaktur), perdagangan, konstruksi, dan maritim menjadi pilar utama penyerap tenaga kerja, di mana sektor manufaktur saja menyumbang sekitar 41% terhadap PDRB daerah. Namun, potensi besar ini masih dibayangi oleh tantangan ketenagakerjaan yang bersifat struktural.

Tantangan utama yang dihadapi Kepri adalah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang secara konsisten berada di atas rata-rata nasional.

Pada Februari 2024, TPT Kepri tercatat sebesar 6,94%, menempatkannya di peringkat kedua tertinggi di Indonesia¹. Fenomena yang memprihatinkan adalah tingkat pengangguran lulusan vokasi (SMK dan Diploma) justru lebih tinggi dibandingkan lulusan non-vokasi. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksinkronan antara profil lulusan lembaga pendidikan dengan kebutuhan riil dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja (DUDIKA).

Permasalahan ini berakar pada ketidaksesuaian kompetensi (*skills mismatch*) yang signifikan. Saat ini, mayoritas pekerja Kepri masih memiliki keterampilan di bidang tradisional seperti pengelasan (*welding*), perhotelan konvensional, dan budidaya perikanan dasar. Sementara itu, transformasi industri menuju digitalisasi dan ekonomi rendah karbon menuntut penguasaan *future skills* dan *green skills*, seperti audit energi, teknologi pirolisis, manajemen pelabuhan hijau (*green port*), hingga pemasaran digital. Data menunjukkan hanya sekitar 14,8% tenaga kerja formal di Kepri yang saat ini memiliki keterampilan hijau dasar.

Selain kesenjangan kompetensi, terdapat disparitas wilayah yang tajam, di mana pusat pendidikan dan lapangan kerja terkonsentrasi di Kota Batam dan Kabupaten Bintan, sementara wilayah pesisir serta pulau terluar seperti Natuna, Anambas, dan Lingga masih memiliki akses terbatas terhadap pelatihan berkualitas. Di sisi lain, rendahnya etos kerja dan *attitude* lulusan vokasi lokal juga menjadi catatan serius bagi pihak industri.

Sebagai daerah kepulauan dengan dominasi sektor industri pengolahan (21%) dan perdagangan (17%), Kepri memiliki potensi besar untuk menjadi model pembangunan ekonomi hijau berbasis sumber daya kelautan dan industri bersih. Oleh karena itu, penyusunan dokumen Strategi Daerah Revitalisasi PVPV (Strada Vokasi) Berbasis *Green Jobs* 2025–2029 menjadi langkah krusial untuk mengatasi *skills mismatch*, menekan pengangguran lulusan vokasi melalui program *upskilling* dan *reskilling*, serta memastikan transisi tenaga kerja di Kepulauan Riau berjalan secara adil dan berkelanjutan (*just transition*). Hal ini selaras dengan mandat RPJMD Provinsi Kepri 2025–2029 yang menempatkan peningkatan daya saing SDM dan transformasi ekonomi hijau sebagai pilar utama pembangunan.

1.2. Maksud dan Tujuan Strada Vokasi Berbasis *Green Jobs*

Strada Vokasi Berbasis *Green Jobs* merupakan instrumen kebijakan yang efektif dalam memperkuat daya saing tenaga kerja daerah, memperluas lapangan kerja hijau, serta memastikan bahwa sistem PVPV Provinsi Kepulauan Riau berperan aktif dalam mempercepat transformasi menuju ekonomi hijau, ekonomi biru, dan pembangunan berkelanjutan yang inklusif.

Strada Vokasi Berbasis *Green Jobs* juga merupakan instrumen strategis lintas-sektor yang menghubungkan kebijakan nasional tentang PVPV dan tenaga kerja hijau dengan kebijakan daerah di bidang ketenagakerjaan,

pendidikan, lingkungan hidup, perindustrian, energi, dan kelautan. Oleh karena itu, maksud dari Strada Vokasi Berbasis *Green Jobs* ini adalah untuk memberikan pedoman strategis dan operasional bagi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, lembaga PVPV, dan DUDIKA dalam mengembangkan sistem vokasi yang responsif terhadap perubahan struktur ekonomi dan arah pembangunan berkelanjutan, serta mengimplementasikan prinsip-prinsip PVPV hijau di Kepulauan Riau sesuai kebutuhan dunia kerja hijau di tingkat lokal maupun nasional.

Berdasarkan maksud tersebut, tujuan utama Strada Vokasi Berbasis *Green Jobs*, yaitu:

1. Menyelaraskan sistem vokasi daerah dengan kebutuhan ekonomi lokal dan agenda nasional.
2. Menjadi pedoman kerja bagi Tim Koordinasi Daerah Vokasi (TKDV) Provinsi Kepulauan Riau dalam melakukan orkestrasi dan koordinasi seluruh pemangku kepentingan sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawab masing-masing.
3. Memberikan rumusan strategi dan rencana aksi untuk revitalisasi PVPV di Kepri, termasuk didalamnya pengembangan kompetensi kerja untuk jabatan/okupasi hijau dalam kerangka KKNi yang dibutuhkan oleh DUDIKA serta pengembangan ekosistem kewirausahaan hijau (*green entrepreneurship*) di kalangan muda dan alumni vokasi.

1.3. Dasar Hukum

Strada Vokasi Berbasis *Green Jobs* disusun dengan berlandaskan pada kerangka hukum nasional dan daerah yang mengatur penyelenggaraan PVPV, pengembangan tenaga kerja hijau, serta pembangunan berkelanjutan. Landasan hukum ini menjadi dasar legitimasi normatif dan operasional bagi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dalam mengintegrasikan agenda transisi menuju ekonomi hijau dalam sistem PVPV daerah. Regulasi dan peraturan yang menjadi dasar hukum serta landasan kebijakan dalam penyusunan Strada Vokasi Berbasis *Green Jobs* Provinsi Kepulauan Riau adalah sebagai berikut:

- 1) Landasan Konstitusional dan Undang-Undang
 - Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, memberikan kewenangan kepada Menteri di bidang ketenagakerjaan.
 - Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang menegaskan peningkatan kompetensi melalui pelatihan berbasis kompetensi.
- 2) Peraturan Pemerintah (PP) dan Peraturan Presiden (Perpres)
 - Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, menjadi pijakan teknis penyelenggaraan pelatihan vokasi.

- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2017 tentang Instrumen Ekonomi Lingkungan Hidup, mengatur instrumen ekonomi terkait perlindungan lingkungan.
- Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2011 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI), dasar pengintegrasian pelatihan dengan standar kualifikasi nasional.
- Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Nilai Ekonomi Karbon untuk Pencapaian Target Kontribusi yang ditetapkan Secara Nasional dan Pengendalian Emisi Gas Rumah Kaca dalam Pembangunan Nasional.
- Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi, memberikan mandat strategis bagi pemerintah daerah untuk memperkuat *link and match*.

3) Peraturan Menteri (Permen)

- Peraturan Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2022 tentang Strategi Nasional Pendidikan dan Pelatihan Vokasi (Stranas PVPV).
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi, menegaskan bahwa pelatihan harus adaptif terhadap dinamika ekonomi hijau dan teknologi berkelanjutan.
- Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 12 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Kontribusi yang ditetapkan Secara Nasional dalam Penanganan Perubahan Iklim.

4) Regulasi dan Kebijakan Daerah (Provinsi Kepulauan Riau)

- Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 4 Tahun 2024 tentang RPJPD 2025–2045, menegaskan transformasi menuju pertumbuhan rendah karbon (*low carbon growth*).
- Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 3 Tahun 2025 tentang RPJMD 2025-2029, menetapkan ekonomi hijau dan peningkatan daya saing SDM sebagai pilar utama pembangunan daerah.
- Surat Keputusan (SK) Gubernur Kepulauan Riau Nomor 929 Tahun 2024, tentang Tim Koordinasi Daerah (TKDV) yang membentuk pokja strategis untuk integrasi agenda *Green Jobs*.

5) Peta Jalan dan Dokumen Strategis Terkait

Selain regulasi formal, penyusunan ini juga memperhatikan dokumen kebijakan nasional seperti:

- Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau Indonesia (Kementerian PPN/Bappenas, 2025).
- Peta Jalan dan Rencana Aksi Nasional Ekonomi Sirkular Indonesia 2025–2045 (Kementerian PPN/Bappenas, 2025).
- *Green Recovery Roadmap* Indonesia. 2021-2024 (Kementerian PPN/Bappenas, 2021).

- Rencana Tenaga Kerja Nasional 2025-2029 (Kementerian Ketenaga Kerjaan, 2024).
- Peta Jalan Transformasi Ekonomi Provinsi Kepulauan Riau, Merajut Permata Biru Ekonomi Gerbang Utara Indonesia (Kementerian PPN/Bappenas & Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, 2023).

BAB II

SITUASI UMUM EKONOMI, KETENAGAKERJAAN DAN POTENSI TENAGA KERJA HIJAU DI PROVINSI KEPULAUAN RIAU

2.1. Karakteristik Geografis

Provinsi Kepri memiliki posisi geopolitik dan geoekonomi yang sangat strategis. Secara geografis, wilayah ini didominasi oleh perairan laut seluas 96% (17.012,97 km²), sementara luas daratannya hanya mencakup 4,21% atau sekitar 8.269,708 km². Terletak di jalur pelayaran internasional yang sangat ramai seperti Selat Malaka, Selat Singapura, dan Alur Laut Kepulauan Indonesia (ALKI) I-A, Kepri memiliki keunggulan komparatif sebagai hub logistik dan perdagangan dunia. Karakteristik kepulauan ini menjadikan sektor maritim sebagai pilar utama pembangunan daerah yang menghubungkan berbagai kawasan strategis di Indonesia.

2.2. Sektor Unggulan

1) Industri Pengolahan

Sektor industri pengolahan menjadi penyumbang terbesar terhadap PDRB Kepri, dengan kontribusi yang mencapai kisaran 41%. Aktivitas industri ini terkonsentrasi di Kota Batam dan Kabupaten Bintan, yang berfokus pada manufaktur logam, alat elektronik, serta galangan kapal. Sebagai bagian dari transformasi menuju ekonomi rendah karbon, sektor ini mulai diarahkan pada konsep Industri Hijau melalui efisiensi energi, manajemen limbah industri, dan pengembangan *Eco-Industrial Park*. Pengembangan kawasan strategis seperti Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas (KPBPB) Batam-Bintan-Karimun (BBK) menjadi daya tarik utama investasi PMA dan PMDN.

2) Pariwisata dan Ekonomi Kreatif

Sektor pariwisata merupakan sektor andalan yang sedang bertransformasi dari pariwisata massal menuju pariwisata berkelanjutan (*Eco-Tourism*). Potensi wisata bahari tersebar luas di Bintan, Batam, Tanjungpinang, Lingga, hingga Anambas dan Natuna yang menonjolkan keindahan alam bawah laut dan kekayaan budaya Melayu. Sektor ekonomi kreatif juga tumbuh pesat, terutama di Batam melalui pengembangan KEK Nongsa Digital Park yang fokus pada talenta digital dan animasi. Inovasi seperti penggunaan teknologi AR dan VR mulai dimanfaatkan untuk memvisualisasikan produk unggulan daerah guna meningkatkan daya saing pasar.

3) Perikanan dan Kelautan

Sebagai provinsi kepulauan, potensi lestari sumber daya perikanan Kepri mencapai 1,1 juta ton per tahun, dengan komoditas ekspor unggulan seperti lobster, kepiting, dan ikan Napoleon. Pemerintah daerah fokus pada pengembangan Ekonomi Biru (*Blue Economy*) melalui program *Smart Fishing*, budidaya laut berkelanjutan di Natuna dan Lingga, serta pembangunan industri pengolahan hasil laut guna memberikan nilai

tambah. Hal ini juga mencakup upaya konservasi ekosistem mangrove dan pesisir sebagai aset ekonomi biru jangka panjang.

4) UMKM, Ekonomi Digital, dan Ekonomi Sirkular

UMKM di Kepri memegang peran strategis dalam pemerataan pendapatan dan penciptaan lapangan kerja formal, dengan target rasio kewirausahaan yang terus ditingkatkan setiap tahunnya. Transformasi digital menjadi akselerator bagi UMKM melalui perluasan akses pasar digital dan penggunaan *platform* data ketenagakerjaan terpadu. Selain itu, Kepri mulai mengembangkan Ekonomi Sirkular melalui inovasi pengolahan limbah menjadi produk bernilai, seperti produksi bioplastik dari bahan baku lokal (sagu dan rumput laut) serta fasilitas pemulihan material (*Material Recovery Facility*) di area pelabuhan.

5) Energi Terbarukan

Menghadapi masa depan, Kepri berkomitmen meningkatkan bauran Energi Baru Terbarukan (EBT) dengan memanfaatkan potensi tenaga surya (panel surya), angin, dan arus laut, terutama untuk melistriki pulau-pulau kecil melalui sistem *microgrid*. Langkah-langkah inovatif ini, didukung oleh infrastruktur cerdas (*Smart Infrastructure*) dan konektivitas antarpulau, diproyeksikan akan membawa Kepri menjadi model pembangunan ekonomi hijau yang inklusif dan berdaya saing di kawasan Asia Tenggara.

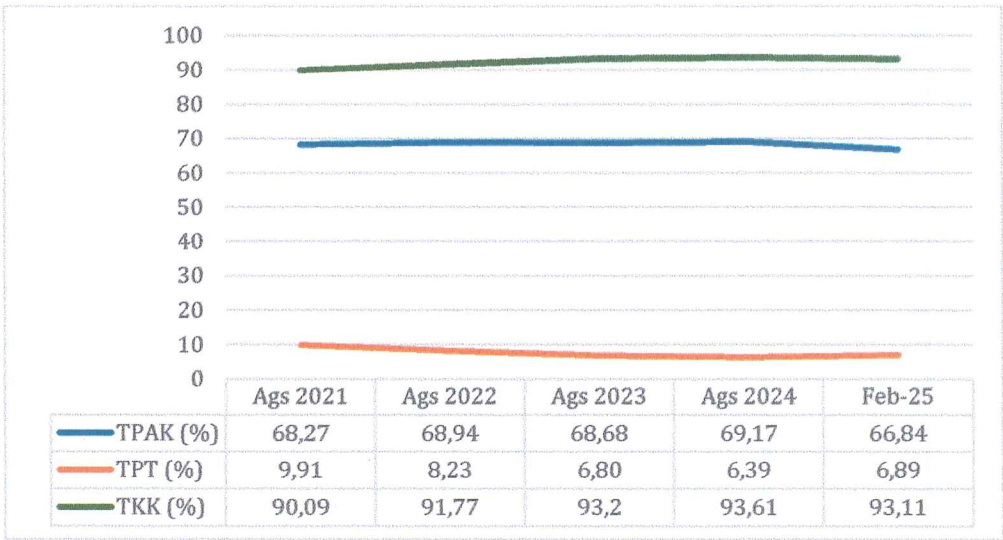
2.3. Kondisi dan Dinamika Ketenagakerjaan di Provinsi Kepulauan Riau

1) Tren Pengangguran

Secara kuantitatif, kondisi ketenagakerjaan Kepri menunjukkan tren pemulihan yang signifikan pasca-pandemi. Hingga Agustus 2024, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tercatat sebesar 6,39%, turun 0,41% poin dibandingkan tahun sebelumnya. Meskipun demikian, angka ini masih berada di atas rata-rata nasional yang berada di kisaran 4,9%, menunjukkan kerentanan struktur ekonomi Kepri terhadap gejolak global karena ketergantungannya pada sektor ekspor dan pariwisata.

Fenomena krusial yang ditemukan adalah pengangguran lulusan vokasi (SMK dan Diploma) yang secara rata-rata (2010–2023) mencapai 9,29%, jauh lebih tinggi dibandingkan lulusan nonvokasi yang hanya 6,78%. Hal ini mengindikasikan adanya masalah pada kualitas lulusan atau masa tunggu kerja yang lama yang perlu ditekan untuk menurunkan angka pengangguran lebih lanjut.

Gambar 1 Perkembangan Indikator Bidang Ketenagakerjaan Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021-2025 di (%)



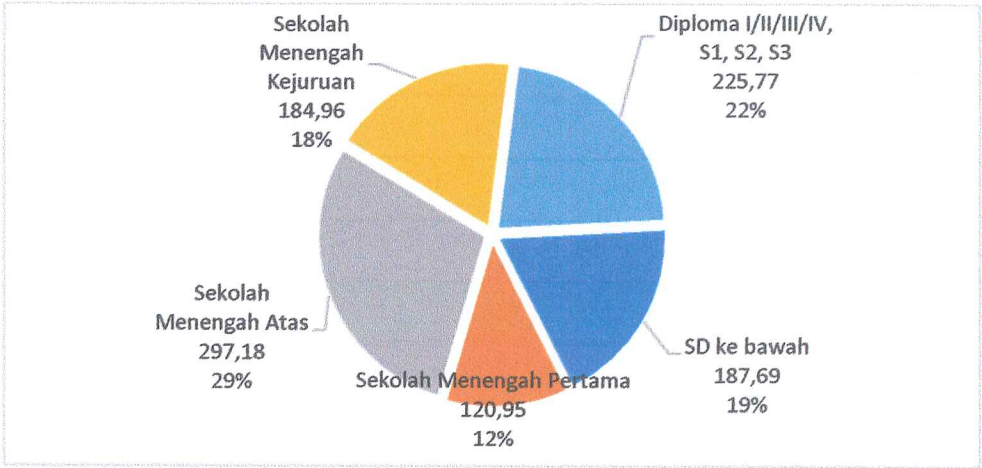
Sumber: BPS, 2025

2) Suplai Tenaga Kerja: Peningkatan Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Sisi penawaran (*supply*) tenaga kerja di Kepri terus meningkat, tercermin dari TPAK yang mencapai 69,17% pada Agustus 2024, naik 0,49% poin dibanding tahun sebelumnya. Peningkatan TPAK ini menandakan semakin banyaknya penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang masuk ke pasar kerja, baik karena lulus sekolah maupun perpindahan dari kategori mengurus rumah tangga ke angkatan kerja.

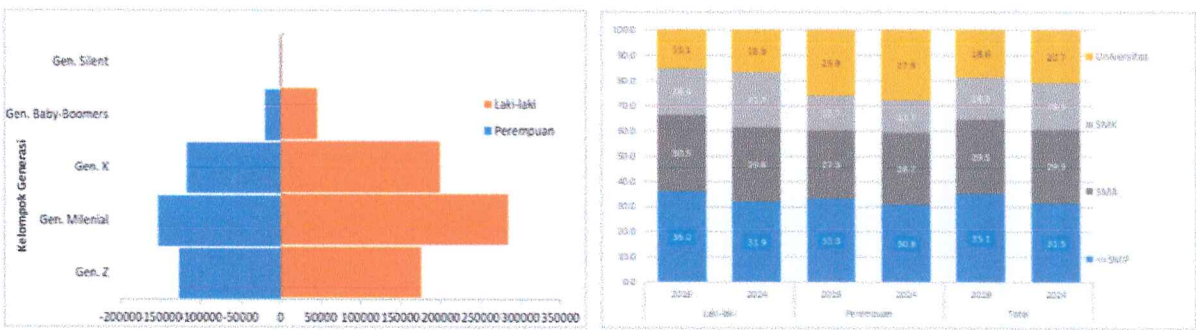
Struktur suplai ini didominasi oleh penduduk berpendidikan SMA (30,33%) dan SMK (20,66%). Selain itu, Kepri sedang menikmati bonus demografi dengan komposisi pekerja yang mulai didominasi oleh Generasi Z (42,9%) yang memiliki potensi tinggi untuk adaptasi teknologi digital. Kesenjangan gender juga masih lebar, dimana TPAK laki-laki mencapai 85,73% sementara perempuan hanya 52,15%. Namun, pergeseran gender mulai terlihat dari adanya peningkatan peran perempuan pada Generasi Z dibandingkan generasi sebelumnya, yang mencerminkan inklusivitas yang lebih baik sesuai agenda *Gender Equality and Social Inclusion* (GESI).

Gambar 2 Distribusi Penduduk Bekerja Menurut Pendidikan Terakhir yang Ditamatkan Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025 (ribu jiwa)



Sumber: BPS, 2025

Gambar 3 Angkatan Kerja 25 Tahun ke Atas Menurut Tingkat Pendidikan di Kepulauan Riau, 2019 dan 2024 (%)



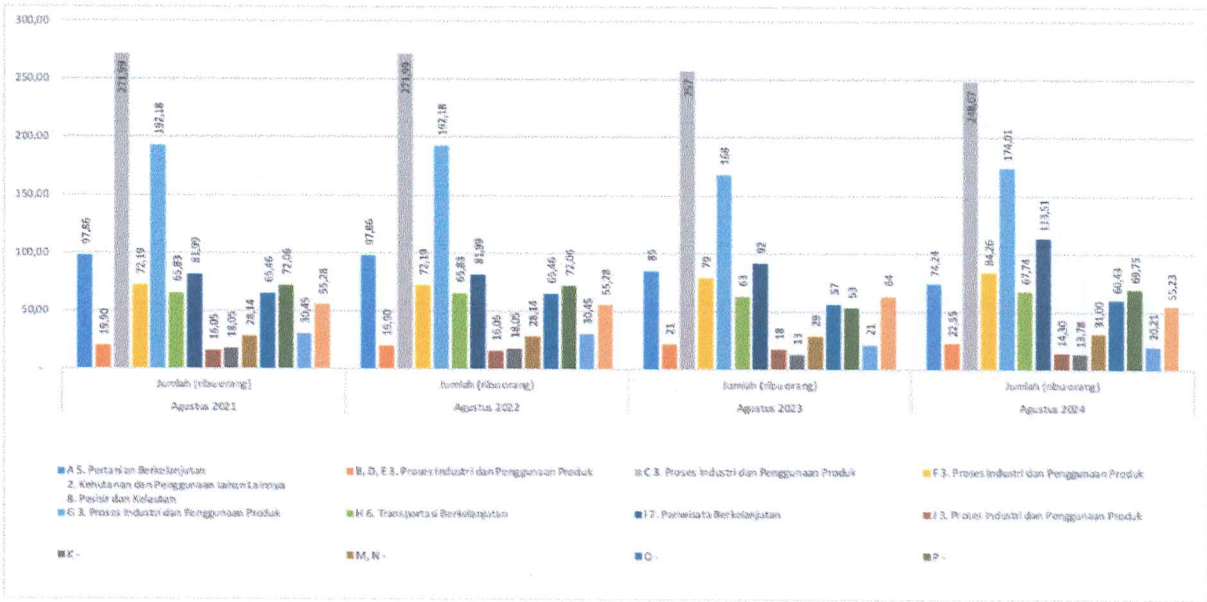
Sumber: Sakernas Agustus 2019 dan 2024

3) Keterserapan Tenaga Kerja: Sektor Manufaktur dan Jasa sebagai Mesin Utama

Daya serap pasar kerja di Kepri sangat bergantung pada sektor-sektor unggulan. Hingga Agustus 2024, Industri Pengolahan tetap menjadi penyerap terbesar (23,65%), disusul oleh Perdagangan (16,59%) dan Penyediaan Akomodasi/Makan Minum (10,82%).

Menariknya, terjadi pergeseran serapan di mana sektor Akomodasi dan Makan Minum mengalami peningkatan serapan terbesar (21,62 ribu orang), sementara sektor Pertanian justru mengalami penurunan.

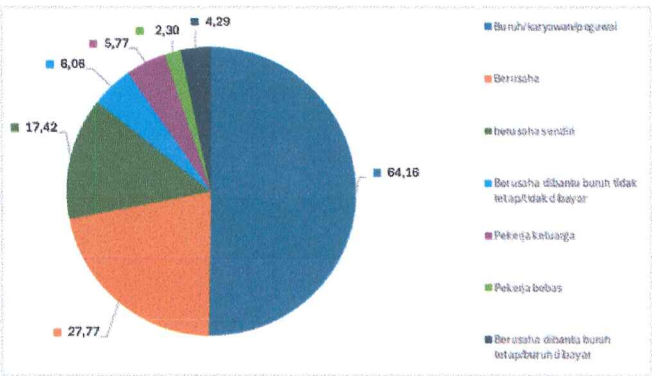
Gambar 4 Distribusi Penduduk Bekerja Berdasarkan Lapangan Usaha Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2020-2025 (ribu orang)



Sumber: BPS, 2025

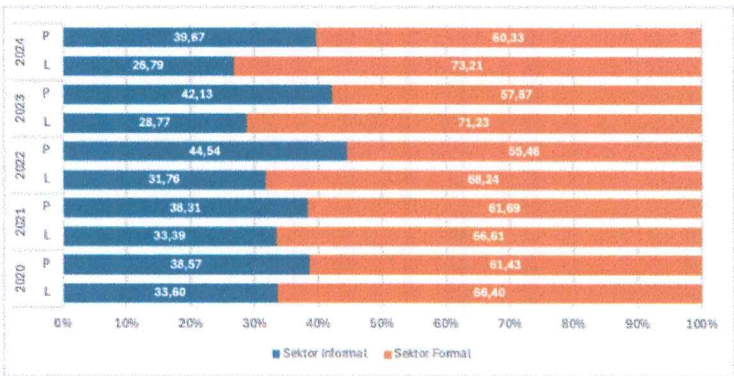
Dominasi Sektor Formal: Sebanyak 68,45% penduduk bekerja di kegiatan formal (buruh/karyawan), menunjukkan stabilitas pasar kerja yang di dorong oleh kawasan industri (FTZ/KEK) seperti Batam dan Bintan. Pekerja formal ini dipandang lebih mudah untuk menjalani proses *reskilling* menuju standar produksi bersih.

Gambar 5 Distribusi Penduduk Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025 (%)



Sumber: BPS, 2025

Gambar 6 Distribusi Penduduk Bekerja Menurut Status Pekerjaan Formal/ Informal Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2020-2024 (%)



Sumber: BPS, 2025

Dari kondisi dan dinamika ketenagakerjaan diatas, dapat dirangkum beberapa hal penting sebagai berikut :

- Kapasitas Serapan Melampaui Pertumbuhan Suplai : Pada periode 2023–2024, jumlah angkatan kerja meningkat sebanyak 26,97 ribu orang (suplai naik), namun penduduk yang bekerja bertambah lebih besar yaitu sebanyak 29,73 ribu orang (serapan naik). Hasilnya, jumlah pengangguran secara absolut berkurang sebanyak 2,76 ribu orang.
- Masih terdapat *skills mismatch*, karena meskipun TPAK dari lulusan vokasi tinggi, serapannya belum optimal. Industri di Kepri masih menganggap *attitude* dan etos kerja lulusan lokal perlu ditingkatkan dibandingkan pekerja migran.
- Ketergantungan pada Investasi: Serapan tenaga kerja di Kepri sangat dipengaruhi oleh realisasi Investasi (PMA/PMDN), khususnya di Kota Batam yang menjadi pusat ekonomi. Simulasi menunjukkan bahwa peningkatan efisiensi teknologi di perusahaan justru berpotensi menaikkan nilai investasi dan serapan tenaga kerja, mematahkan asumsi bahwa teknologi akan mengurangi rekrutmen.

Untuk menjaga tren penurunan pengangguran di tengah suplai tenaga kerja yang terus tumbuh, Kepri harus memprioritaskan penyesuaian kurikulum vokasi dengan kebutuhan industri masa depan (seperti energi hijau dan digitalisasi) serta memperkuat peran Bursa Kerja Khusus (BKK) untuk mempercepat transisi lulusan ke dunia kerja.

2.4. Pekerjaan Hijau: Definisi dan Nilai Pentingnya

Definisi pekerjaan hijau yang diacu dalam penyusunan Strada Vokasi ini adalah definisi yang dirumuskan oleh Bappenas (Gambar 2-12), sebagaimana termuat dalam Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau Indonesia (Bappenas, 2025) sebagai berikut:

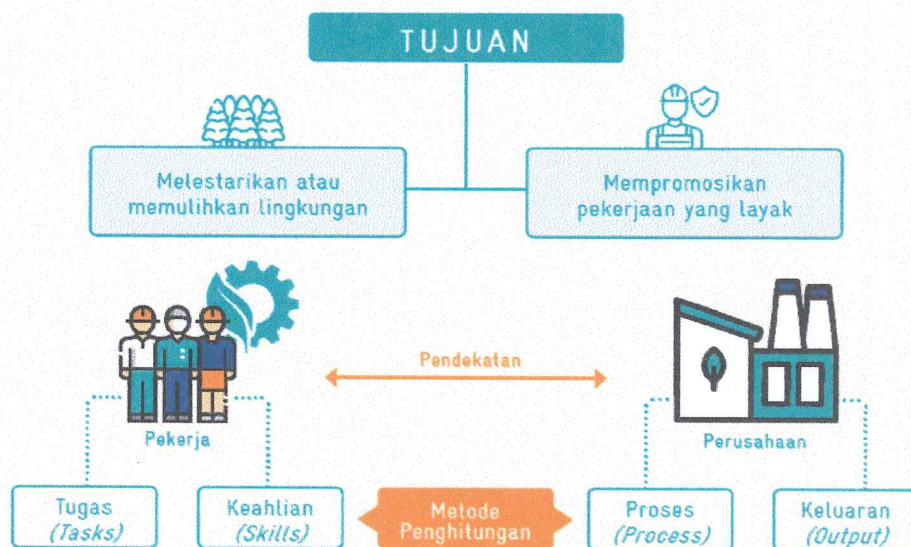
“Pekerjaan hijau adalah pekerjaan yang berkontribusi untuk melestarikan atau memulihkan lingkungan dan mempromosikan pekerjaan yang layak, berdasarkan satu atau lebih mekanisme berikut ini: memiliki tugas-tugas khusus, membutuhkan keterampilan khusus, menerapkan proses ramah lingkungan, dan/atau menghasilkan keluaran (produk/jasa) ramah lingkungan.”²

Definisi tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan hijau memiliki dua tujuan, yaitu: (1) melestarikan atau memulihkan lingkungan dan (2) mempromosikan pekerjaan yang layak. Sementara itu, tenaga kerja hijau didefinisikan sebagai berikut:

“Tenaga kerja hijau adalah tenaga kerja yang peran dan tanggung jawab pekerjaan utamanya melibatkan penerapan keterampilan hijau secara teratur untuk melaksanakan tugas hijau, sehingga secara langsung berkontribusi pada tujuan keberlanjutan lingkungan dan ketahanan iklim suatu organisasi atau masyarakat.”

Pekerjaan hijau juga berkontribusi untuk mempromosikan pekerjaan yang layak (*decent work*), yang mencakup sepuluh unsur utama, yaitu: (1) kesempatan kerja; (2) pendapatan yang cukup dan pekerjaan yang produktif; (3) jam kerja yang layak; (4) menggabungkan kerja, keluarga dan kehidupan pribadi; (5) pekerjaan yang harus dihapuskan; (6) stabilitas dan jaminan pekerjaan; (7) kesempatan dan perlakuan setara dalam pekerjaan; (8) lingkungan kerja yang aman; (9) jaminan sosial; dan (10) dialog sosial, perwakilan pekerja dan pengusaha.

Gambar 7 Definisi Pekerjaan Hijau



Sumber: Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau Indonesia, Bappenas 2025

Pekerjaan hijau sangat penting bagi Indonesia karena menciptakan lapangan kerja baru dalam transisi ekonomi hijau, mendorong inovasi teknologi bersih, meningkatkan daya saing global, mengurangi dampak

lingkungan seperti polusi dan emisi, serta membangun pembangunan ekonomi yang berkelanjutan untuk generasi mendatang. Pekerjaan hijau merupakan kunci untuk mencapai keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi dan tanggung jawab iklim, membuka peluang besar di sektor energi terbarukan, manajemen limbah, dan teknologi hijau.

Beberapa alasan penting untuk pengembangan pekerjaan hijau di Indonesia:

1. Penciptaan Lapangan Kerja:

- Menciptakan pekerjaan baru di sektor-sektor yang tumbuh pesat seperti energi terbarukan (surya, angin) dan efisiensi energi.
- Menggantikan pekerjaan lama yang akan hilang akibat transisi dari industri ekstraktif, membuka peluang bagi tenaga kerja muda dan berpengalaman.

2. Pendorong Ekonomi Hijau & Inovasi:

- Menjadi pilar utama ekonomi hijau, mendorong inovasi dalam teknologi dan industri ramah lingkungan.
- Meningkatkan daya saing Indonesia di pasar global yang semakin menuntut praktik bisnis berkelanjutan.

3. Mitigasi Krisis Iklim & Lingkungan:

- Membantu mengurangi polusi, meminimalkan limbah, dan membatasi emisi gas rumah kaca (GRK).
- Melindungi dan memulihkan ekosistem, yang sangat penting mengingat kekayaan keanekaragaman hayati Indonesia yang tinggi.

4. Kesejahteraan Masyarakat & Keberlanjutan:

- Meningkatkan kualitas hidup melalui lingkungan yang lebih sehat dan bersih.
- Memastikan pembangunan ekonomi berjalan seiring dengan kelestarian alam untuk generasi mendatang.

5. Adaptasi Era Ekonomi Baru:

- Pekerjaan hijau adalah tiket untuk bertahan dan berkembang dalam ekonomi masa depan yang didorong oleh isu-isu keberlanjutan dan tanggung jawab sosial.

2.5. Kondisi Saat ini dan Potensi Tenaga Kerja Hijau di Provinsi Kepulauan Riau

1) Kondisi Ketenagakerjaan Hijau Saat Ini

Provinsi Kepulauan Riau saat ini masih berada pada fase awal dalam membangun ekosistem tenaga kerja hijau. Kajian Pekerjaan Hijau di Provinsi Kepulauan Riau (Proyek GESIT (Bappenas dan GIZ)) yang didukung oleh LD FEB UI, 2026) menemukan beberapa aspek penting sebagai berikut:

- **Rendahnya Literasi dan Kesadaran Pelaku Usaha:** Terdapat ketidaktahuan yang signifikan di kalangan pelaku usaha mengenai dinamika pasar kerja hijau. 46,2% responden kajian tidak mengetahui tren permintaan dan 66,7% tidak mengetahui tren kebutuhan pekerja hijau dalam beberapa tahun terakhir. Angka ketidaktahuan ini menunjukkan bahwa agenda ekonomi hijau belum terintegrasi secara merata dalam perencanaan SDM perusahaan di Kepri.

Hal ini konsisten dengan temuan bahwa hanya 27,8% responden yang melihat adanya peningkatan permintaan tenaga kerja hijau, sementara 44,4% menyatakan tidak mengetahui *tren* tersebut. Selain

itu, ketidakjelasan tren kebutuhan keterampilan hijau juga tinggi, menunjukkan bahwa agenda *Green Jobs* belum terinternalisasi dalam perencanaan SDM perusahaan.

- **Penyerapan yang Masih Terbatas :** Tren penyerapan tenaga kerja hijau di Kepri masih sangat rendah. Hanya 16,7% responden kajian yang menyatakan adanya peningkatan signifikan dalam penyerapan pekerja hijau, sementara sebagian besar responden tidak memiliki informasi yang memadai. Hal ini dipicu oleh belum kuatnya regulasi daerah, minimnya insentif bagi perusahaan, dan rendahnya ketersediaan kompetensi teknis hijau di kalangan pencari kerja lokal, serta kondisi ini menunjukkan bahwa pasar kerja hijau masih belum terbentuk secara eksplisit dan belum didukung oleh mekanisme rekrutmen yang jelas.
- **Kesenjangan Keterampilan (*Skills Gap*) :** Kesenjangan keterampilan menjadi tantangan struktural utama dalam pengembangan tenaga kerja hijau di Kepri. Sebanyak 40% pekerja menganggap kesenjangan keterampilan hijau "cukup besar" dan 16% menganggapnya "sangat besar". Temuan kajian menunjukkan bahwa *tren* kebutuhan keterampilan hijau belum teridentifikasi secara kuat (hanya 5,6% yang melihat peningkatan signifikan), yang mengindikasikan adanya *gap* antara kebutuhan industri dengan sistem pelatihan yang tersedia. Hal ini diperparah oleh dominasi keterampilan konvensional dan belum berkembangnya jenis keterampilan yang paling dibutuhkan namun masih minim penguasaan meliputi pengelolaan limbah, efisiensi energi, teknologi bersih, dan praktik K3 berbasis lingkungan.
- **Kelemahan Tata Kelola dan Regulasi :** Tata kelola *green jobs* di Kepri masih memerlukan penguatan substansial, baik dari sisi regulasi, insentif, maupun sistem koordinasi antar sektor. Kajian menegaskan bahwa pasar kerja hijau belum cukup artikulatif dan belum terdokumentasi secara sistematis dalam struktur kebijakan maupun sistem pasar kerja, 52,4% responden kajian tidak mengetahui keberadaan regulasi pekerjaan hijau di daerahnya. Hal ini menunjukkan bahwa kerangka regulasi dan kebijakan belum mampu mendorong agenda transisi yang berkeadilan (*just transition*) menuju ekonomi hijau.
- **Hambatan Inklusivitas:** Pengembangan tenaga kerja hijau di Kepri belum sepenuhnya inklusif, khususnya bagi kelompok rentan dan wilayah kepulauan, 45,6% responden kajian menyatakan kelompok rentan belum dipertimbangkan dalam keterlibatan pekerjaan hijau. Representasi penyandang disabilitas juga sangat minimal, dengan hanya 2 pekerja teridentifikasi dari 100 responden di Kepri. Selain itu, akses pelatihan dan pengembangan keterampilan masih terpusat di wilayah utama seperti Batam dan Tanjungpinang, sehingga kelompok masyarakat di wilayah kepulauan mengalami keterbatasan akses. Kondisi ini menunjukkan bahwa tantangan inklusivitas tidak hanya sosial, tetapi juga geografis.

2) Potensi dan Sektor Prioritas Pengembangan

Meskipun berada di fase awal, Kepri memiliki momentum strategis untuk menjadi pusat pertumbuhan ekonomi hijau di kawasan barat Indonesia. Kajian Pekerjaan Hijau memetakan potensi yang tersebar di beberapa sektor unggulan sebagai berikut:

- Sektor Unggulan Utama: Potensi terbesar berada pada sektor Kelautan dan Perikanan, diikuti oleh Industri Pengolahan dan Manufaktur, serta Pariwisata. Selain itu, sektor transportasi dan logistik juga diidentifikasi sebagai sektor potensial dengan peran penting dalam konektivitas ekonomi wilayah kepulauan, meskipun implementasi praktik hijau masih pada tahap awal.
- *Niche Pekerjaan Existing*: Pekerjaan hijau yang sudah berjalan meliputi operator TPS3R, teknisi HVAC, pemandu wisata, nelayan tangkap, dan teknisi panel surya. Kajian juga menunjukkan adanya dinamika pada okupasi hijau, seperti peningkatan pada operator mesin energi, mekanik, serta pekerjaan sektor maritim dan perikanan.
- *Niche Pekerjaan Emerging* (Masa Depan): Peluang besar sedang tumbuh pada bidang audit energi dan efisiensi energi, teknisi retrofit industri, operator MRF pelabuhan, pengolah BSF, teknisi HACCP, serta restorasi pesisir dan *blue carbon*. Kajian menekankan bahwa arah transformasi tenaga kerja hijau masih belum stabil dan memerlukan intervensi berbasis sektor dan okupasi.

3) Proyeksi Pertumbuhan 2025–2029

Berdasarkan skenario moderat, tenaga kerja hijau di Kepri diproyeksikan tumbuh sebesar 6–8% per tahun. Hal ini diprediksi akan menciptakan 8.000–10.000 tenaga kerja hijau baru hingga tahun 2029. Tantangan utama bukan hanya peningkatan jumlah, melainkan percepatan konversi tenaga kerja potensial hijau menjadi tenaga kerja hijau aktual. Sektor dengan kontribusi terbesar dari sektor:

1. Industri Pengolahan dan Energi Terbarukan (45%).
2. Pertanian, Perikanan, dan Pariwisata Berkelanjutan (25%).
3. Transportasi dan Logistik Hijau (20%).

Sisa 10% berasal dari sektor limbah, kehutanan, dan jasa lingkungan lainnya yang akan tumbuh seiring dengan implementasi kebijakan ekonomi sirkular dan karbon biru (*blue carbon economy*).

Jika dibandingkan dengan *baseline* tenaga kerja 2025, rasio tenaga kerja hijau terhadap total angkatan kerja diperkirakan meningkat dari 0,5% (2025) menjadi 3% (2029). Meskipun masih relatif kecil secara proporsional, peningkatan ini menunjukkan arah positif terhadap realisasi *SDG 8 (Decent Work and Economic Growth)* dan *SDG 13 (Climate Action)* di tingkat daerah.

BAB III

KONDISI TERKINI PENDIDIKAN VOKASI DAN PELATIHAN VOKASI (PVPV) DAN KESENJANGAN KETERAMPILAN (*SKILLS GAP*)

3.1. Kondisi Terkini Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi (PVPV) di Provinsi Kepulauan Riau

Secara keseluruhan, ekosistem vokasi di Kepulauan Riau menunjukkan tren pertumbuhan institusional dan peningkatan minat siswa, meskipun terdapat dinamika pada kapasitas tenaga pendidik. Beberapa aspek dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pertumbuhan Institusi TVET (*Technical and Vocational Education Training*)

Hingga tahun ajaran 2024/2025, jumlah SMK di Provinsi Kepulauan Riau tercatat sebanyak 106 unit, mengalami peningkatan sebanyak 2 unit dibandingkan tahun ajaran sebelumnya yang berjumlah 104 unit. Peningkatan ini didorong sepenuhnya oleh penambahan SMK berstatus negeri, yang tumbuh dari 36 unit menjadi 38 unit. Sementara itu, kontribusi sektor swasta dalam penyediaan fasilitas vokasi tetap stabil dengan jumlah 68 unit SMK swasta. Secara geografis, pertumbuhan jumlah sekolah ini terkonsentrasi di Kota Batam yang kini memiliki 66 SMK (11 Negeri dan 55 Swasta), menjadikannya pusat pendidikan vokasi terbesar di provinsi ini.

Sementara untuk pendidikan tinggi vokasi, terdapat tiga institusi pendidikan tinggi vokasi utama yang tergabung dalam konsorsium penguatan ekosistem kemitraan di Kepri, yaitu Politeknik Negeri Batam, Politeknik Pariwisata Batam, dan Politeknik Bintan Cakrawala. Selain itu, lembaga pelatihan kerja seperti Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP/BLK) juga memainkan peran penting dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja terampil di daerah.

2. Dinamika Tenaga Pendidik/Instruktur

Dari sisi sumber daya manusia, terdapat fenomena menarik di mana jumlah total guru SMK mengalami sedikit penurunan dari 2.596 orang menjadi 2.580 orang pada tahun 2024/2025. Penurunan ini disebabkan oleh berkurangnya tenaga pendidik di SMK swasta (dari 808 menjadi 769 orang), meskipun di sisi lain jumlah guru di SMK negeri mengalami kenaikan menjadi 1.811 orang. Kota Batam mencatat jumlah guru terbanyak dengan total 1.418 orang, disusul oleh Kota Tanjungpinang sebanyak 389 orang dan Kabupaten Karimun sebanyak 274 orang.

Untuk pendidikan tinggi vokasi, meskipun jumlah unit sekolah dan murid meningkat, kapasitas tenaga pendidik (dosen dan instruktur) menjadi sorotan utama dalam perencanaan ketenagakerjaan ke depan. Salah satunya adalah terkait dengan sertifikasi kompetensi. Fokus utama saat ini adalah mendorong instruktur dan dosen untuk memiliki sertifikasi kompetensi yang diakui industri agar mampu menjawab *skills gap*. Sementara itu, Politeknik Negeri Batam telah memelopori 17 model kemitraan industri, termasuk program Praktisi Mengajar (*Lecturer*

Practitioners) dan magang dosen di industri guna menyelaraskan kurikulum dengan kebutuhan nyata.

3. Peningkatan Partisipasi Siswa (Murid)

Indikator paling positif terlihat pada lonjakan jumlah murid SMK yang mencerminkan tingginya minat masyarakat terhadap pendidikan vokasi. Total murid SMK di Kepulauan Riau meningkat signifikan sebesar 1.905 siswa, dari 37.984 murid menjadi 39.889 murid pada periode 2024/2025. Mayoritas pertumbuhan ini terjadi pada SMK Negeri, di mana jumlah muridnya kini mencapai 30.822 orang, naik dari angka 28.493 pada tahun sebelumnya. Sebaliknya, jumlah murid di SMK swasta mengalami sedikit penurunan menjadi 9.067 orang.

4. Sebaran Regional dan Kapasitas Daerah

Sebaran kapasitas vokasi di Kepri menunjukkan konsentrasi yang sangat tinggi di kawasan industri:

- Kota Batam: Mendominasi dengan 26.915 murid, yang mencakup sekitar 67% dari total populasi siswa SMK di seluruh provinsi.
- Kabupaten Karimun dan Kota Tanjungpinang: Mengikuti sebagai hub vokasi sekunder dengan masing-masing 3.197 murid dan 5.428 murid.
- Wilayah Terluar: Kabupaten Natuna, Lingga, dan Kepulauan Anambas memiliki jumlah sekolah yang lebih sedikit (masing-masing 4 hingga 5 unit SMK), dengan mayoritas berstatus negeri guna memastikan akses pendidikan bagi masyarakat di wilayah pulau-pulau.

Penyerapan lulusan vokasi saat ini masih mengalami disparitas wilayah yang tinggi. Serapan kerja yang baik hanya terkonsentrasi di Kota Batam dan Kabupaten Karimun karena dukungan industri manufaktur dan galangan kapal. Di kabupaten lain seperti Natuna, Lingga, dan Anambas, industri yang mampu menampung lulusan vokasi masih sangat minim, sehingga minat terhadap SMK/Politeknik di wilayah tersebut cenderung menurun.

Dari kondisi dan dinamika diatas, dapat dirangkum beberapa hal penting sebagai berikut:

- Pertumbuhan jumlah siswa yang signifikan, terutama di SMK Negeri, menunjukkan bahwa pendidikan vokasi semakin menjadi pilihan utama bagi generasi muda di Kepri. Namun, penurunan jumlah guru di SMK swasta perlu menjadi perhatian pemerintah daerah dalam menjaga kualitas layanan pendidikan vokasi secara merata agar tetap selaras dengan standar kompetensi industri masa depan.
- Ekosistem TVET di Kepri memiliki basis massa siswa yang besar dan institusi Politeknik yang progresif. Namun, keberhasilan revitalisasi sangat bergantung pada kemampuan BPVP/BLK dan Politeknik dalam menurunkan masa tunggu kerja melalui peningkatan kualitas lulusan

agar lebih relevan dengan permintaan industri yang kini mengarah pada transformasi digital dan energi hijau

- 3.2. Kesenjangan antara *output* pendidikan vokasi dan permintaan pasar kerja. Secara fundamental, tantangan utama ketenagakerjaan di Provinsi Kepulauan Riau adalah fenomena pengangguran lulusan vokasi yang lebih tinggi dibandingkan non-vokasi. Data rata-rata tahun 2010–2023 menunjukkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) lulusan vokasi (SMK dan Diploma) mencapai 9,29%, jauh melampaui lulusan non-vokasi yang sebesar 6,78%. Hal ini mengindikasikan adanya ketidaksinkronan (*mismatch*) yang persisten antara kompetensi yang dihasilkan lembaga pendidikan dengan kebutuhan riil Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI).

3.2.1. Pasar Kerja Konvensional

Analisis pada pasar kerja konvensional di Kepri mengungkapkan beberapa titik kesenjangan struktural:

- Ketidaksesuaian Keterampilan (*Skills Mismatch*): Mayoritas pekerja di Kepri masih terkonsentrasi pada keterampilan tradisional seperti pengelasan (*welding*), perhotelan konvensional, dan budidaya perikanan dasar. Sementara itu, DUDI melaporkan kesulitan dalam menemukan lulusan dengan keterampilan teknis yang matang sesuai standar industri manufaktur dan galangan kapal yang modern. Temuan hasil kajian menunjukkan bahwa ekosistem pelatihan yang ada masih didominasi pelatihan generik dan belum terhubung dengan kebutuhan okupasi yang berkembang, termasuk sektor industri dan pekerjaan berbasis teknologi. Hal ini memperkuat indikasi bahwa *mismatch* tidak hanya pada output lulusan, tetapi juga pada desain kurikulum dan sistem pelatihan itu sendiri.
- Kesenjangan Perilaku dan Etos Kerja: Salah satu temuan kunci dari berbagai kajian terkait ketenagakerjaan di Kepri adalah keluhan pelaku industri mengenai etos kerja dan perilaku (*attitude*) lulusan lokal yang dinilai lebih rendah dibandingkan pekerja migran dari luar Kepri. Industri menekankan perlunya penguatan *soft skills* dasar seperti kedisiplinan dan tanggung jawab. Hal ini juga tercermin dalam kajian yang menunjukkan bahwa dunia usaha tidak hanya membutuhkan keterampilan teknis, tetapi juga keterlibatan dalam proses pembentukan kompetensi, termasuk *soft skills* melalui *co-design* kurikulum dan praktik industri. Dengan kata lain, *gap* perilaku menjadi bagian dari *mismatch* yang bersifat non-teknis namun krusial.
- Disparitas Geografis Penyerapan: Serapan lulusan vokasi sangat terkonsentrasi di Kota Batam dan Kabupaten Karimun. Di wilayah lain seperti Lingga, Anambas, dan Natuna, keterbatasan industri lokal menyebabkan lulusan vokasi sulit mendapatkan pekerjaan yang relevan, sehingga minat terhadap pendidikan vokasi di daerah tersebut cenderung menurun. Hasil kajian menegaskan bahwa akses pelatihan, sertifikasi, dan peluang kerja masih terpusat di wilayah utama seperti

Batam dan Tanjungpinang, sementara wilayah kepulauan menghadapi keterbatasan akses, sehingga diperlukan pendekatan seperti pelatihan bergerak (*mobile training*) atau satelit pelatihan. Ini menunjukkan bahwa *mismatch* juga dipengaruhi oleh faktor spasial (geografis), bukan semata kompetensi individu.

- Kesenjangan Kompetensi Pendukung: Industri modern di Kepri menuntut penguasaan kompetensi tambahan yang sering kali belum terpenuhi, terutama kemampuan berbahasa asing (71,43%), pemasaran digital, serta koordinasi dan manajemen waktu. Dalam perspektif yang lebih luas, hasil kajian menunjukkan bahwa permintaan keterampilan baru (termasuk *green skills* dan keterampilan lintas fungsi) belum terartikulasi dengan baik di pasar kerja, di mana hanya sebagian kecil responden yang melihat peningkatan kebutuhan keterampilan secara signifikan. Hal ini menunjukkan adanya *information gap* dalam sistem pasar kerja, yang menyebabkan lembaga pendidikan tertinggal dalam merespons kebutuhan kompetensi pendukung tersebut.

3.2.2. Pasar Kerja Hijau (*Green Jobs*)

Pasar kerja hijau di Kepri saat ini masih berada pada fase awal pembangunan ekosistem. Dari hasil Kajian Pekerjaan Hijau di Provinsi Kepulauan Riau (2026) ditemukan kesenjangan yang bersifat lebih teknis dan sistemik sebagai berikut:

- Rendahnya Literasi dan Kesadaran Hijau : Terdapat celah informasi yang signifikan; sekitar 41,9% responden Kajian Pekerjaan Hijau di Kepri belum pernah mendengar atau memahami konsep *Green Jobs* secara utuh. Hal ini menyebabkan sinyal permintaan pasar kerja hijau menjadi "senyap" dan belum terartikulasi menjadi jalur rekrutmen yang jelas. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa hanya 27,8% responden yang melihat adanya peningkatan permintaan tenaga kerja hijau, sementara 44,4% bahkan tidak mengetahui tren tersebut, menunjukkan lemahnya sistem informasi pasar kerja hijau (LMIS) di Kepri. Dengan kata lain, pasar kerja hijau masih "*silent market*" yang belum terbentuk secara eksplisit.
- Kesenjangan Keterampilan Hijau (*Green Skills Gap*): Analisis menunjukkan bahwa hanya 14,8% tenaga kerja formal di Kepri yang memiliki keterampilan hijau dasar. Terdapat perbedaan mencolok antara keterampilan yang dimiliki pekerja (seperti *welding* dan *hospitality*) dengan kebutuhan industri hijau masa depan seperti audit energi, manajemen pelabuhan hijau (*green port*), teknologi pirolisis, dan konservasi pesisir. Hasil Kajian menegaskan bahwa tren kebutuhan keterampilan hijau masih sangat terbatas terdeteksi hanya 5,6% responden yang melihat peningkatan signifikan, yang menunjukkan bahwa pengembangan *green skills* belum menjadi arus utama dalam sistem pelatihan tenaga kerja.
- Kesiapan Kurikulum dan Instruktur: Sebagian besar lembaga Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi (PVPV) di Kepri belum

mengintegrasikan kompetensi hijau secara formal ke dalam kurikulum. Selain itu, hanya sekitar 12% instruktur di Kepri yang memiliki sertifikasi *green skills* formal, yang membatasi kemampuan lembaga dalam menghasilkan lulusan yang relevan dengan ekonomi rendah karbon. Hal ini diperkuat oleh temuan bahwa ekosistem PVPV masih di dominasi oleh pelatihan generik dan belum terhubung dengan kebutuhan okupasi hijau yang berkembang, termasuk keterbatasan instruktur dan jalur sertifikasi. Selain itu, keterlibatan industri dalam *co-design* kurikulum masih terbatas, sehingga lulusan belum sepenuhnya sesuai kebutuhan pasar.

- Keterbatasan Fasilitas Pelatihan Hijau: Balai Latihan Kerja (BLK) dan SMK di Kepri masih didominasi oleh peralatan pelatihan konvensional. Masih terdapat kekurangan infrastruktur pendukung untuk pelatihan spesifik seperti simulator panel surya (*PV rooftop*), laboratorium efisiensi energi, dan unit daur ulang material. Keterbatasan sarana praktik dan kebutuhan investasi teknologi menjadi hambatan utama dalam pengembangan pelatihan berbasis *green jobs*, sehingga diperlukan penguatan fasilitas dan model pelatihan berbasis praktik.
- Hambatan Inklusivitas: Pengembangan *green jobs* di Kepri belum sepenuhnya mempertimbangkan kelompok rentan. Partisipasi perempuan di jalur teknis industri hijau masih sangat rendah, dan akses pelatihan bagi penyandang disabilitas serta masyarakat di pulau terluar masih sangat terbatas akibat kendala logistik dan transportasi. Hasil kajian menekankan bahwa akses pelatihan masih terpusat di wilayah utama dan belum menjangkau daerah kepulauan secara merata, sehingga diperlukan pendekatan seperti pelatihan bergerak (*mobile training*) dan satelit pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa tantangan inklusivitas tidak hanya sosial, tetapi juga geografis.

Dengan melihat pada kesenjangan di atas, maka penguatan kemitraan melalui skema *link and match* yang lebih sistematis—termasuk *co-design* kurikulum hijau dan pemagangan terstruktur (*green apprenticeship*)—menjadi kebutuhan mendesak untuk menutup celah kesenjangan di kedua pasar kerja tersebut.

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

4.1. Visi dan Misi

Visi Strada Vokasi Berbasis *Green Jobs*

Perumusan visi dan misi untuk revitalisasi PVPV berbasis *green jobs* didorong oleh tantangan "*Triple Planetary Crisis*" (perubahan iklim, polusi, dan hilangnya keanekaragaman hayati) yang mengharuskan Kepulauan Riau bertransformasi menuju ekonomi hijau dan rendah karbon. Sebagai daerah kepulauan strategis, Kepri menghadapi masalah struktural di mana Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) lulusan vokasi (SMK dan Diploma) justru lebih tinggi (9,29%) dibandingkan lulusan non-vokasi. Hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian keterampilan (*skills mismatch*), di mana tenaga kerja lokal masih dominan pada keahlian tradisional, sementara industri mulai menuntut penguasaan *green skills* seperti audit energi, manajemen pelabuhan hijau (*green port*), dan teknologi ramah lingkungan. Revitalisasi PVPV menjadi sangat mendesak untuk memastikan transisi tenaga kerja yang adil (*just transition*) dan inklusif bagi seluruh masyarakat, termasuk di wilayah pesisir dan pulau terluar.

Berdasarkan kebijakan nasional dan kondisi spesifik daerah, maka rumusan visi revitalisasi PVPV berbasis *Green Jobs* di Kepulauan Riau adalah :

“Terwujudnya SDM Vokasi Hijau yang Kompeten, Inklusif, dan Berdaya Saing Dalam Mendukung Ekonomi Rendah Karbon dan Pembangunan Berkelanjutan di Provinsi Kepulauan Riau”

Visi tersebut mencakup tiga gambaran ideal yang saling terkait:

1. Kompeten : Lulusan memiliki keahlian teknis ramah lingkungan (*green skills*) yang diakui secara nasional dan global.
2. Inklusif : Akses pendidikan vokasi menjangkau perempuan, penyandang disabilitas, serta masyarakat di pulau-pulau terpencil.
3. Berdaya Saing : Memperkuat posisi Kepri sebagai pusat industri dan maritim hijau unggulan di Indonesia.

Visi ini menjadi arah utama bagi seluruh kebijakan vokasi di Kepulauan Riau agar selaras dengan target pembangunan daerah dan tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs).

Misi Strada Vokasi Berbasis *Green Jobs*

Untuk mewujudkan visi tersebut, dirumuskan langkah strategis yang terdiri dari lima pilar misi sebagai berikut:

Misi 1: Menyelaraskan Kurikulum dan Standar Kompetensi

Melakukan reformasi kurikulum di SMK, BLK, dan Politeknik agar mengadopsi kerangka kerja *Green Skills* dan SKKNI Hijau. Fokus pada

pengembangan modul pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*) yang relevan dengan sektor prioritas seperti energi terbarukan dan manufaktur bersih.

Misi 2: Meningkatkan Kualitas SDM Vokasi

Meningkatkan kapasitas guru dan instruktur melalui program *Training of Trainers* (ToT) dan sertifikasi kompetensi hijau yang diakui industri. Hal ini bertujuan untuk menutup celah rendahnya jumlah pengajar bersertifikat di lembaga vokasi daerah.

Misi 3: Memperkuat Kemitraan Vokasi dengan DUDIKA

Memperkuat peran KADIN dan asosiasi industri dalam penyelarasan program pemagangan hijau (*Green Apprenticeship*). Melalui Tim Koordinasi Daerah Vokasi (TKDV), didorong kerja sama aktif dalam rancang bangun (*co-design*) kurikulum dan penyediaan instruktur dari kalangan praktisi industri.

Misi 4: Mengembangkan Sistem Informasi Vokasi

Membangun Sistem Informasi Tenaga Kerja Hijau Daerah (SITKHD) yang terintegrasi untuk memetakan persediaan dan kebutuhan tenaga kerja secara nyata (*real-time*). Sistem ini akan menjadi dasar pengambilan kebijakan berbasis data untuk mempercepat penyerapan lulusan di sektor-sektor hijau.

Misi 5: Memperkuat Sinergi Pemangku Kepentingan melalui Koordinasi, Kolaborasi, dan Orkestrasi Tata Kelola

Membangun ekosistem tata kelola Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi (PVPV) yang solid dan terintegrasi guna mengatasi hambatan struktural dalam pengembangan *Green Jobs* di Kepulauan Riau. Fokus utama misi ini adalah mengoptimalkan peran Tim Koordinasi Daerah Vokasi (TKDV), sebagaimana diamanatkan dalam Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 929 Tahun 2024, sebagai orkestrator kebijakan lintas sektor yang mengnyinergikan peran pemerintah, dunia usaha, dunia industri, dan akademisi.

Kelima pilar misi di atas juga selaras dengan pilar utama Strategi Nasional (Stranas) Vokasi dengan konteks lokal Kepulauan Riau.

4.2. Tujuan dan Sasaran

4.2.1. Tujuan Strada Vokasi Berbasis *Green Jobs*

Perumusan tujuan dan sasaran Strada Vokasi Berbasis *Green Jobs* Provinsi Kepulauan Riau dilakukan dengan pendekatan *evidence-based policy* yang mengacu pada isu strategis pembangunan daerah, khususnya terkait tantangan ketenagakerjaan, *mismatch* keterampilan, rendahnya partisipasi industri, keterbatasan kapasitas kelembagaan vokasi, serta kebutuhan percepatan transisi menuju ekonomi hijau. Selain itu, perumusan ini juga mempertimbangkan prinsip *link and match* antara PVPV dengan kebutuhan Dunia Usaha, Dunia Industri, dan Dunia Kerja

(DUDIKA), serta prinsip *just transition* yang memastikan inklusivitas dan keadilan dalam transformasi ekonomi.

Sejalan dengan visi dan misi yang telah ditetapkan, maka tujuan Strada Vokasi Berbasis *Green Jobs* dirumuskan sebagai berikut:

“Mewujudkan ekosistem PVPV yang adaptif dan inklusif dalam menghasilkan tenaga kerja dengan keterampilan hijau (*green skills*) guna meningkatkan produktivitas daerah di sektor-sektor prioritas ekonomi rendah karbon.”

4.2.2. Sasaran Strada Vokasi Berbasis *Green Jobs*

Untuk mencapai visi-misi serta tujuan di atas, ditetapkan sasaran dengan target waktu yang terukur sebagai berikut :

Sasaran 1. Terintegrasinya kompetensi hijau dalam kurikulum PVPV di Kepri.

Sasaran ini menjawab isu ketidaksesuaian kurikulum dan keterampilan hijau (*skills mismatch*), misi ini bertujuan memastikan bahwa seluruh lembaga PVPV (SMK, BLK, LPK, dan politeknik) di Kepri mengadopsi Kajian Pekerjaan Hijau Tingkat Provinsi Pionir Provinsi Kepulauan Riau (Proyek GESIT, 2025) *Green Skills Framework* nasional (Bappenas, 2025). Kurikulum akan diarahkan pada penguasaan keterampilan hijau teknis (seperti efisiensi energi, manajemen limbah, dan teknologi bersih) dan keterampilan nonteknis/*soft skills* (seperti inovasi sosial, kepemimpinan hijau, dan kewirausahaan berkelanjutan). Pendekatan pembelajaran akan dikembangkan dengan prinsip *dual system learning* dan *project-based training*, sehingga peserta mampu menguasai keterampilan aplikatif berbasis dunia industri.

Sasaran 2. Meningkatnya kapasitas instruktur, guru, dan pengelola lembaga PVPV dalam bidang kompetensi hijau.

Sasaran ini merupakan respons terhadap isu strategis tentang rendahnya jumlah tenaga pendidik bersertifikat hijau. Pemerintah daerah akan memfasilitasi program *Training of Trainers (ToT) Green Skills* bagi instruktur dan guru SMK, bekerja sama dengan Kementerian Ketenagakerjaan, Mitra Pembangunan, dan lembaga sertifikasi profesi (LSP). Selain itu, pengembangan kapasitas tenaga pendidik akan mencakup pembaruan teknologi pelatihan, penggunaan perangkat pembelajaran hijau, dan peningkatan kompetensi digital hijau (*green digital literacy*). Peningkatan kapasitas SDM ini menjadi kunci bagi peningkatan kualitas pelatihan vokasi hijau yang adaptif terhadap perubahan teknologi industri 4.0 dan transisi energi.

Sasaran 3. Terlaksananya program pemagangan hijau dan lahirnya wirausaha muda hijau bersertifikat pada akhir tahun 2030.

Sasaran ini diturunkan dari isu rendahnya partisipasi industri dalam *green apprenticeship*. Program kemitraan akan diarahkan untuk memperkuat kolaborasi antara lembaga pelatihan dengan industri hijau di sektor-sektor prioritas, seperti energi terbarukan, maritim, pariwisata, dan pengelolaan limbah. Kemitraan juga akan mencakup

pengembangan *Green Entrepreneurship Hub* untuk mendukung wirausaha muda dalam menciptakan lapangan kerja hijau baru, terutama di daerah pesisir. Pendekatan *Public-Private-Community Partnership (PPCP)* akan diadopsi untuk mendorong keterlibatan masyarakat dalam rantai nilai ekonomi hijau. Sektor prioritas mencakup energi terbarukan, pariwisata berkelanjutan, pengelolaan limbah, dan ekonomi sirkular.

Sasaran 4. Terwujudnya inklusivitas sosial dan kesetaraan gender dalam pelatihan dan penyerapan tenaga kerja hijau.

Sasaran ini sebagai tindak lanjut atas isu rendahnya partisipasi perempuan dan kelompok rentan, misi ini menegaskan pentingnya prinsip *just transition* atau transisi yang berkeadilan. Pelatihan hijau akan dirancang dengan pendekatan responsif gender, ramah disabilitas, serta adaptif bagi masyarakat pesisir dan perbatasan. Pemerintah daerah akan memperluas akses beasiswa pelatihan hijau, penyediaan fasilitas penitipan anak, dan *community-based green training* di daerah-daerah kepulauan, agar seluruh lapisan masyarakat dapat berpartisipasi aktif dalam ekonomi hijau.

Sasaran 5. Beroperasinya Sistem Informasi Tenaga Kerja Hijau Daerah (SITKHD) yang terintegrasi dengan *Green LMIS* Nasional pada akhir tahun 2029.

Sasaran ini menjawab isu lemahnya sistem data dan *monitoring*, dan mengarahkan pengembangan *Sistem Informasi Tenaga Kerja Hijau Daerah (SITKHD)* yang terhubung dengan *Green Labour Market Information System (Green LMIS)* nasional. Sistem ini akan memuat basis data tenaga kerja hijau per sektor, kompetensi, wilayah, dan jenis pelatihan. Data ini menjadi dasar pengambilan kebijakan berbasis bukti (*evidence based policy*). Selain itu, sistem M&E digital akan digunakan untuk mengukur efektivitas program pelatihan hijau dan ketercapaian indikator *Outcome* pembangunan vokasi hijau daerah.

Sasaran 6. Meningkatnya fungsi dan peran TKDV Kepri dalam mengorganisir program dan rencana aksi revitalisasi PVPV berbasis *Green Jobs*.

Sasaran ini menanggapi isu strategis tentang belum optimalnya orkestrasi TKDV dan lemahnya kolaborasi lintas sektor. Fokusnya adalah memperkuat kelembagaan vokasi daerah melalui peningkatan koordinasi dan kolaborasi lintas sektor melalui TKDV untuk pengembangan PVPV hijau. Penguatan peran TKDV perlu dilakukan untuk mengoordinasikan kebijakan, anggaran, dan pelaksanaan program pelatihan hijau antar-OPD, dunia usaha, dan lembaga pelatihan. Selain itu, tata kelola lembaga pelatihan akan diarahkan pada penerapan prinsip *collaborative governance* dan *performance-based planning*, sebagaimana diamanatkan oleh Peraturan Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2022 tentang Strategi Nasional Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi.

Sasaran 7. Tersedianya Regulasi dan Skema Pendanaan Berkelanjutan untuk vokasi hijau.

Menciptakan landasan hukum yang kuat melalui penerbitan Peraturan Gubernur (Pergub) tentang Vokasi Hijau untuk mengoordinasikan anggaran dan kebijakan lintas instansi. Implementasi ini mencakup skema pendanaan kreatif yang menggabungkan dana pemerintah (APBD/APBN) dengan kontribusi sektor swasta melalui dana tanggung jawab sosial (CSR) serta mekanisme pembiayaan hijau lainnya.

Sasaran 8. Terselenggaranya *monitoring* dan evaluasi serta tersedianya rumusan kebijakan penyempurnaan pelaksanaan kebijakan revitalisasi PVPV.

Sasaran ini merupakan mekanisme *monitoring* dan evaluasi beserta tindak lanjut atas hasil evaluasi berupa perumusan *policy paper* menjadi tugas yang melekat (*embedded*) pada TKDV. Mekanisme ini akan menjadikan pelaksanaan PVPV berbasis *Green Job* berjalan dan semakin meningkat kualitas dan efektivitasnya dari waktu ke waktu.

4.3. Strategi

Guna mencapai sasaran diatas, akan ditempuh beberapa strategi yang didasarkan pada kondisi empiris di lapangan dan justifikasinya sebagai berikut:

Strategi 1. Melakukan desain ulang kurikulum di SMK, BLK, dan Politeknik dengan mengadopsi *Green Skills Framework* nasional serta memasifkan program *Training of Trainers* (ToT) bagi instruktur untuk mendapatkan sertifikasi kompetensi hijau yang diakui industri.

Hasil Kajian Pekerjaan Hijau di Kepri menunjukkan bahwa terjadi kesenjangan keterampilan yang masif karena hanya 14,8% tenaga kerja formal di Kepri yang memiliki keterampilan hijau dasar. Selain itu, hanya sekitar 12% instruktur yang memiliki sertifikasi *green skills* formal, dan sebagian besar lembaga PVPV masih menggunakan peralatan pelatihan konvensional yang tidak lagi relevan dengan kebutuhan industri masa depan seperti audit energi dan teknologi bersih.

Strategi 2. Menerapkan skema *Public-Private-Community Partnership* (PPCP) untuk menyelenggarakan pemagangan hijau di sektor prioritas (maritim, energi terbarukan, pariwisata) dan membangun pusat kewirausahaan hijau di wilayah pesisir.

Dominasi sektor manufaktur (41% PDRB) dan potensi besar ekonomi biru belum dimanfaatkan secara optimal untuk penyerapan tenaga kerja hijau karena masih kuatnya fokus pada keterampilan tradisional seperti pengelasan konvensional. Pengembangan wirausaha muda di pulau terluar seperti Natuna dan Anambas diperlukan untuk mengatasi disparitas geografis penyerapan tenaga kerja yang saat ini hanya terkonsentrasi di Batam dan Karimun.

Strategi 3. Memperluas akses pelatihan hijau bagi perempuan, penyandang disabilitas, dan masyarakat di pulau terpencil melalui beasiswa khusus, fasilitas pendukung dan *community-based training*.

Terdapat kesenjangan gender yang lebar di Kepri, dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) laki-laki mencapai 85,73% sementara perempuan hanya 52,15%. Prinsip *just transition* sangat mendesak karena 45,6% responden dalam Studi Pekerjaan Hijau di Kepulauan Riau menyatakan kelompok rentan belum dipertimbangkan dalam keterlibatan pekerjaan hijau, dan representasi disabilitas masih sangat minimal.

Strategi 4. Membangun *platform digital* terintegrasi yang mengnyinergikan data suplai lulusan vokasi dengan permintaan industri hijau secara *real-time*, yang terhubung dengan sistem nasional.

Saat ini terdapat ketidaktahuan yang signifikan di kalangan pelaku usaha terkait dengan pekerjaan hijau. Kajian Pekerjaan Hijau di Provinsi Kepri menginformasikan bahwa mana 46,2% responden industri tidak mengetahui tren permintaan dan 66,7% tidak mengetahui tren kebutuhan pekerja hijau. Selain itu, angka pengangguran lulusan vokasi yang mencapai 9,29% (lebih tinggi dari non-vokasi) menunjukkan adanya sinyal pasar yang "senyap" dan belum terartikulasi dengan baik.

Strategi 5. Mengoptimalkan peran dan fungsi Tim Koordinasi Daerah Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi (TKDV) dalam mengorganisir program dan kegiatan revitalisasi PVPV berbasis *green jobs* di Kepri.

TKDV Kepri telah dibentuk berdasarkan Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 929 Tahun 2024, yang didalamnya memuat struktur Tim Koordinasi Daerah Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi dengan keterwakilan *multistakeholder* di dalamnya, melibatkan berbagai unsur, mulai dari Biro-Biro di Sekretariat Daerah, Dinas teknis (Pendidikan, Tenaga Kerja, Perindustrian), hingga akademisi dari Politeknik dan Universitas. Tim Teknis ini menjadi instrumen yang tepat untuk menerapkan prinsip tata kelola kolaboratif (*collaborative governance*) guna mengatasi masalah kompleks seperti rendahnya literasi hijau dan disparitas geografis akses pelatihan di Kepri. Disamping itu, Tim Teknis juga bertugas memfasilitasi pengembangan kemitraan revitalisasi PVPV di daerah, harmonisasi dokumen strategis, serta menyiapkan bahan pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan pelaksanaan revitalisasi untuk Gubernur.

Strategi 6. Mengembangkan regulasi tentang Vokasi Hijau sebagai payung hukum untuk mengalokasikan anggaran daerah dan mengintegrasikan dana CSR perusahaan serta instrumen ekonomi lingkungan lainnya untuk pendanaan vokasi.

Realisasi investasi (PMA/PMDN) di Kepri sangat tinggi, namun belum diimbangi dengan skema pendanaan kreatif yang memastikan investasi tersebut berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas SDM hijau lokal. Dasar hukum yang kuat melalui regulasi daerah diperlukan untuk

mengintegrasikan agenda nasional (seperti Peraturan Presiden 68/2022) ke dalam rencana pembangunan daerah (RPJMD).

Strategi 7. Mengintegrasikan sistem *monitoring digital* pada *platform* Sistem Informasi Tenaga Kerja Hijau Daerah (SITKHD) untuk mengukur efektivitas pelatihan terhadap penyerapan kerja dan menghasilkan *policy paper* tahunan sebagai dasar penyempurnaan kebijakan.

Pendekatan *evidence-based policy* sangat diperlukan untuk memastikan target penurunan angka pengangguran lulusan vokasi tercapai dan rasio tenaga kerja hijau dapat meningkat dari 0,5% (2025) menjadi 3% (2029) sesuai proyeksi pertumbuhan daerah.

Tabel 1 Misi, Sasaran dan Strategi Revitalisasi PVPV Berbasis *Green Jobs* di Provinsi Kepulauan Riau

Visi: "Terwujudnya SDM vokasi hijau yang kompeten, inklusif dan berdayasaing dalam mendukung ekonomi rendah karbon dan pembangunan berkelanjutan"		
Misi	Sasaran	Strategi
Misi 1 : Menyelaraskan Kurikulum dan Standar Kompetensi	Sasaran 1. Terintegrasinya kompetensi hijau dalam kurikulum PVPV di Kepri	Strategi 1. Melakukan <i>re-desain</i> kurikulum di SMK, BLK, dan Politeknik dengan mengadopsi <i>Green Skills Framework</i> nasional serta memasifkan program <i>Training of Trainers</i> (ToT) bagi instruktur untuk mendapatkan sertifikasi kompetensi hijau yang diakui industri
Misi 2 : Meningkatkan Kualitas SDM Vokasi	Sasaran 2. Meningkatkan kapasitas instruktur, guru, dan pengelola lembaga PVPV dalam bidang kompetensi hijau	
Misi 3 : Memperkuat Kemitraan PVPV dengan DUDIKA	Sasaran 3. Terlaksananya program pemagangan hijau dan lahirnya wirausaha muda hijau bersertifikat pada akhir tahun 2030.	Strategi 2. Menerapkan skema <i>Public-Private-Community Partnership</i> (PPCP) untuk menyelenggarakan pemagangan hijau di sektor prioritas (maritim, energi terbarukan, pariwisata) dan membangun pusat kewirausahaan hijau di wilayah pesisir.
	Sasaran 4. Terwujudnya inklusivitas sosial dan kesetaraan gender dalam pelatihan dan penyerapan tenaga kerja hijau	Strategi 3. Memperluas akses pelatihan hijau bagi perempuan, penyandang disabilitas, dan masyarakat di pulau terpencil melalui beasiswa khusus, fasilitas pendukung (seperti penitipan anak), dan <i>community-based training</i> .
Misi 4: Mengembangkan Sistem Informasi Vokasi	Sasaran 5. Beroperasinya Sistem Informasi Tenaga Kerja Hijau Daerah (SITKHD) yang terintegrasi dengan <i>Green LMIS</i> Nasional pada akhir tahun 2029.	Strategi 4. Membangun platform digital terintegrasi yang menyinergikan data suplai lulusan vokasi dengan permintaan industri hijau secara <i>real-time</i> , yang terhubung dengan sistem nasional.
Misi 5 : Memperkuat sinergi pemangku kepentingan melalui koordinasi, kolaborasi dan orkestrasi tata kelola.	Sasaran 6. Meningkatkan fungsi dan peran TKDV Kepri dalam mengorganisir program dan rencana aksi revitalisasi PVPV berbasis <i>Green Jobs</i> .	Strategi 5. Mengoptimalkan peran dan fungsi Tim Koordinasi Daerah Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi dalam mengorganisir program dan kegiatan revitalisasi PVPV berbasis <i>Green Jobs</i> di Kepulauan Riau.

Visi: "Terwujudnya SDM vokasi hijau yang kompeten, inklusif dan berdayasaing dalam mendukung ekonomi rendah karbon dan pembangunan berkelanjutan"			
Misi	Sasaran		Strategi
	Sasaran 7. Tersedianya Regulasi dan Skema Pendanaan Berkelanjutan untuk vokasi hijau.		Strategi 6. Menerbitkan Peraturan Gubernur (Pergub) tentang Vokasi Hijau sebagai payung hukum untuk mengalokasikan anggaran daerah dan mengintegrasikan dana CSR perusahaan serta instrumen ekonomi lingkungan lainnya untuk pendanaan vokasi.
	Sasaran 8. Terselenggaranya <i>monitoring</i> dan evaluasi serta tersedianya rumusan kebijakan penyempurnaan pelaksanaan kebijakan revitalisasi PVPV		Strategi 7. Mengintegrasikan sistem <i>monitoring</i> digital pada platform Sistem Informasi Tenaga Kerja Hijau Daerah (SITKHD) untuk mengukur efektivitas pelatihan terhadap penyerapan kerja dan menghasilkan <i>policy paper</i> tahunan sebagai dasar penyempurnaan kebijakan.

BAB V

RENCANA AKSI REVITALISASI PENDIDIKAN VOKASI DAN PELATIHAN VOKASI BERBASIS *GREEN JOBS*

Rencana aksi revitalisasi PVPV berbasis *Green Jobs* ini merupakan instrumen operasional yang menurunkan strategi besar ke dalam langkah implementatif tahunan yang disusun kedalam matrik rencana aksi. Matrik ini telah disesuaikan untuk menyinkronkan 7 Strategi dan 8 Sasaran yang ditetapkan di Bab IV.

Pelaksanaan rencana aksi dibagi menjadi lima fase untuk sebagai berikut:

- 2026: Konsolidasi Kelembagaan dan Data Dasar. Penguatan TKDV, penetapan data dasar (*baseline*), dan inisiasi revisi kurikulum.
- 2027: Peningkatan Kapasitas dan ToT Hijau. Masifikasi sertifikasi instruktur dan pengoperasian *dashboard* data hijau.
- 2028: Ekspansi Implementasi Kurikulum dan Magang Hijau. Replikasi skema *Green Apprenticeship* di industri prioritas.
- 2029: Inklusivitas dan Penguatan Komunitas. Afirmasi akses bagi perempuan dan masyarakat di pulau terluar.
- 2030: Konsolidasi, Evaluasi, dan Keberlanjutan. Harmonisasi dengan RPJMD periode berikutnya.

Matrik rencana aksi dapat diuraikan pada halaman selanjutnya.

Tabel 2 Rencana Aksi Revitalisasi PVPV Berbasis *Green Jobs* Berdasarkan Strategi Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025–2030

Sasaran s.d. 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	Pemangku Kepentingan Terkait
Strategi 1. Melakukan desain ulang kurikulum di SMK, BLK, dan Politeknik dengan mengadopsi <i>Green Skills Framework</i> nasional serta menyelenggarakan program <i>Training of Trainers (ToT)</i> bagi instruktur untuk mendapatkan sertifikasi kompetensi hijau yang diakui industri.					
1.1 Terintegrasinya kompetensi hijau dalam kurikulum PVPV di Kepri	1.1.1. Revisi kurikulum SMK dan BLK dengan integrasi <i>Green Skills Framework</i>	Kurikulum terintegrasi	2027/2028	TKDV: Pokja Pendidikan Vokasi dan Pokja Pelatihan Vokasi	Disdik, Disnakertrans, Lembaga PVPV, Dewan Pendidikan, Mitra Pembangunan
	1.1.2. Pengembangan SKK/SKKNI Hijau untuk sektor prioritas	2 SKK/SKKNI Hijau tersusun	Mulai 2027	TKDV: Pokja Inovasi dan Sertifikasi Kompetensi	Disdik, Disnakertrans, Lembaga PVPV, Dewan Pendidikan, KADINDA, LSP, Kemenaker, BNSP
	1.1.3. Pelatihan, <i>upskilling</i> , <i>reskilling</i> dan sertifikasi kompetensi untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar yang kompeten sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan industri.	30 orang tenaga pengajar tersertifikasi	Mulai 2027	TKDV: Pokja Pendidikan Vokasi dan Pokja Pelatihan Vokasi	Disdik, Disnakertrans, Lembaga PVPV, KADINDA, Mitra Pembangunan
1.2 Meningkatkan kapasitas instruktur, guru, dan pengelola lembaga PVPV dalam bidang kompetensi hijau	1.1.4. Pelatihan Fasilitator <i>Green Soft Skills (FGSS)</i>	30 orang tersertifikasi sebagai FGSS	2026/2027	TKDV: Pokja Pendidikan Vokasi dan Pokja Pelatihan Vokasi	Disdik, Disnakertrans, Lembaga PVPV, KADINDA, LSP, Kemenaker, BNSP, Mitra Pembangunan
	1.1.5. Pelatihan <i>Green Soft Skills</i> untuk instruktur dan guru di lembaga PVPV	300 orang instruktur dan guru terlatih	Setiap tahun mulai tahun 2027	TKDV: Pokja Pendidikan Vokasi dan Pokja Pelatihan Vokasi	Disdik, Disnakertrans, Lembaga PVPV, KADINDA, LSP, Mitra Pembangunan

Sasaran s.d. 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	Pemangku Kepentingan Terkait
Strategi 2. Menerapkan skema <i>Public-Private-Community Partnership</i> (PPCP) untuk penyelenggaraan pemangangan hijau di sektor prioritas dan pengembangan kewirausahaan hijau.					
2.1 Terlaksananya program pemangangan hijau dan lahirnya wirausaha muda hijau bersertifikat pada akhir tahun 2030.	2.1.1. Pengembangan Skema Pemangangan Hijau (<i>Green Apprenticeship Scheme</i>)	Konsep program pemangangan hijau yang disepakati bersama oleh <i>stakeholder</i> kunci	2027	TKDV: Pokja Kerja Sama dan Pokja Inovasi & Sertifikasi Kompetensi	Disdik, Disnakertrans, Lembaga PVPV, Dewan Pendidikan, KADINDA, Mitra Pembangunan
	2.1.2. Fasilitasi proses kerja sama antar lembaga/instansi (Pemerintah-Swasta-TVET) untuk pemangangan hijau	MOU pemangangan hijau antara Lembaga TVET dengan Industri	2027	TKDV: Pokja Kerja Sama	Disdik, Disnakertrans, Lembaga PVPV, KADINDA, Mitra Pembangunan
	2.1.3. Implementasi program pemangangan hijau (termasuk pemangangan bagi guru pendidikan menengah kejuruan pada industri, khususnya di KEK & kawasan industri	1.000 peserta	Mulai 2028	TKDV: Pokja Kerja sama	Disdik, Disnakertrans, Lembaga PVPV, KADINDA, Mitra Pembangunan
	2.1.4. Pemberian insentif fiskal pelatihan hijau	20 perusahaan	Mulai 2028	TKDV: Pokja Inovasi & Sertifikasi Kompetensi	Barenlitbang, BKAD, KADINDA
	2.1.5. Penyusunan konsep untuk <i>Green Entrepreneurship</i> Hub	Konsep dan rencana aksi pengembangan wirausaha hijau Kepri	2028	TKDV: Pokja Inovasi & Sertifikasi Kompetensi	Barenlitbang, Diskop UKM, Disperindag, Disnakertrans, KADINDA
	2.1.6. Implementasi Program Wirausaha Hijau	Pelatihan UMKM Hijau untuk BDSP (<i>Bussiness Development Services Provider</i>)	2027	TKDV: Pokja Inovasi & Sertifikasi Kompetensi	Barenlitbang, Diskop UKM, Disperindag, Disnakertrans, KADINDA, Mitra Pembangunan
		200 calon wirausaha hijau mendapatkan penguatan kapasitas dan terbentuknya	2029	TKDV: Pokja Inovasi & Sertifikasi Kompetensi	Barenlitbang, Diskop UKM, Disperindag, Disnakertrans, KADINDA, Mitra Pembangunan

Sasaran s.d. 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	Pemangku Kepentingan Terkait
		jejaring wirausaha hijau Kepri			
Strategi 3. Memperluas akses pelatihan hijau bagi perempuan, penyandang disabilitas, dan masyarakat di pulau terpencil melalui beasiswa khusus, fasilitas pendukung, dan <i>community-based training</i> .					
3.1 Terwujudnya inklusivitas sosial dan kesetaraan gender dalam pelatihan dan penyerapan tenaga kerja hijau	3.1.1. Penerapan modul <i>Gender-Responsive Green Training</i>	Penyusunan konsep dan pelaksanaan pelatihan promosi <i>Green Jobs</i> di Sektor Ekonomi Sirkular bagi Penggerak Komunitas	Mulai 2026	TKDV: Pokja Inovasi & Sertifikasi Kompetensi	Barenlitbang, DP3A, Disnakertrans, Lembaga PVPV (termasuk Politek Batam), KADINDA
	3.1.2. Pelatihan <i>green skills</i> bagi penggerak komunitas di Kepri	• 30 Penggerak Komunitas mendapat pelatihan • Modul dan instrumen untuk pendampingan peningkatan keterampilan keterampilan komunitas berbasis <i>Green Jobs</i>	2026	TKDV: Pokja Kerja Sama	Barenlitbang, Lembaga PVPV, KADINDA
Strategi 4. Mengembangkan <i>platform digital</i> terintegrasi untuk sinergi data suplai lulusan vokasi dengan permintaan industri hijau secara <i>real-time</i> , yang terhubung dengan sistem nasional.					
4.1 Beroperasinya Sistem Informasi Tenaga Kerja Hijau Daerah (SITKHD) yang terintegrasi dengan <i>Green LMS</i> Nasional pada akhir tahun 2029.	4.1.1. Penyusunan Desain Sistem Informasi dan Aplikasi Pelayanan Ketenagakerjaan (SIAPKerja) berbasis <i>Green Jobs</i>	Desain SIAPKerja berbasis <i>green jobs</i>	2027	TKDV: Pokja Kerja Sama	Barenlitbang, Disnakertrans, BPS Kepulauan Riau, KADINDA
	4.1.2. Pengembangan prototipe sistem SIAPKerja dan Pelatihan SDM pengelola	Aplikasi SIAPKerja berbasis <i>Green Jobs</i>	2027/2028	TKDV: Pokja Kerja Sama	Barenlitbang, Disnakertrans, BPS Kepulauan Riau, KADINDA

Sasaran s.d. 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	Pemangku Kepentingan Terkait
	4.1.3. <i>Survey</i> tenaga kerja daerah	Data ketenagakerjaan dan Rekomendasi strategis	Mulai 2027	TKDV: Pokja Kerja Sama	Disnakertrans, BPS Kepulauan Riau, KADINDA
	4.1.4. Integrasi data ketenagakerjaan lintas sektor untuk <i>dashboard</i> ketenagakerjaan		2027/2028	TKDV: Pokja Kerja Sama	Disnakertrans, BPS Kepulauan Riau, KADINDA
	4.1.5. Penyusunan Proyeksi Tenaga Kerja Hijau pada Sektor-sektor Potensial	Suplemen Perhitungan dan Proyeksi Tenaga Kerja Hijau untuk RTK Provinsi Kepulauan Riau	2027	TKDV: Pokja Kerja Sama	Disnakertrans, Barenlitbang, BPS Kepulauan Riau, KADINDA
	4.1.6. Penyusunan laporan pasar kerja berkala	Publikasi pasar kerja	Mulai 2026	TKDV: Pokja Kerja Sama	Disnakertrans, BPS Kepri, KADINDA
Strategi 5. Mengoptimalkan peran dan fungsi Tim Koordinasi Daerah Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi dalam mengorganisasi program dan kegiatan revitalisasi PVPV berbasis <i>Green Jobs</i> di Kepulauan Riau.					
5.1. Meningkatkan fungsi dan peran TKDV Kepri dalam mengorganisasi program dan rencana aksi revitalisasi PVPV berbasis <i>Green Jobs</i> .	5.1.1. Sosialisasi fungsi dan peran TKDV kepada Pemda, industri, lembaga TVET dan <i>stakeholder</i> terkait	Laporan kegiatan sosialisasi (termasuk umpan balik dari peserta sosialisasi)	Mulai 2026	TKDV: Tim Teknis	Disnakertrans, Barenlitbang, Diskominfo, KADINDA
	5.1.2. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi (Rakor) Triwulan dan Tahunan TKDV Kepri	Notulensi pertemuan dan Rencana Tindak Lanjut (RTL)	Mulai 2026	TKDV: Tim Teknis	Barenlitbang, Disnakertrans, Disdik, Lembaga PVPV, KADINDA
	5.1.3. Penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT) TKDV Kepri	Dokumen RKT TKDV	Mulai 2026	TKDV: Tim Teknis	Barenlitbang, Disnakertrans, Disdik, Lembaga PVPV, KADINDA

Sasaran s.d. 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	Pemangku Kepentingan Terkait
	5.1.4. Integrasi <i>green jobs</i> kedalam RPJMD dan Renstra OPD	<i>Green jobs</i> terumuskan dalam dokumen perencanaan pembangunan daerah	Mulai 2025 (untuk Renstra OPD) Mulai 2028 (untuk RPJMD berikutnya)	TKDV: Tim Teknis	Barenlitbang, Disnakertrans, Disdik, Lembaga PVPV, KADINDA
	5.1.5. Pelatihan <i>Green Jobs Champion (GJC)</i> untuk mendukung sosialisasi Pekerjaan Hijau ke masyarakat luas	30 <i>Green Jobs Champion</i>	2025/2026	TKDV: Tim Teknis	Barenlitbang, Disnakertrans, Disdik, Diskominfo, Lembaga PVPV, KADINDA, Mitra Pembangunan
	5.1.6. Pelaksanaan Sosialisasi <i>Green Jobs</i> kepada industri, lembaga PVPV dan komunitas (didukung oleh <i>Green Jobs Champion</i>)	3 kali sosialisasi oleh GJC setiap tahun	Mulai 2026	TKDV: Tim Teknis	Barenlitbang, Disnakertrans, Disdik, Diskominfo, Lembaga PVPV, KADINDA, Mitra Pembangunan
	Strategi 6. Mengembangkan regulasi tentang Vokasi Hijau sebagai payung hukum untuk mengalokasikan anggaran daerah dan mengintegrasikan dana CSR perusahaan serta instrumen ekonomi lainnya untuk pendanaan vokasi.				
6.1 Tersedianya Regulasi dan Skema Pendanaan Berkelanjutan untuk vokasi hijau.	6.1.1. Penyusunan konsep regulasi dan skema pendanaan vokasi berkelanjutan	Dokumen Konsep Regulasi Pendanaan Vokasi Berkelanjutan	2027	TKDV: Pokja Inovasi & Sertifikasi Kompetensi	
	6.1.2 Penyusunan Rencana Implementasi Peta Jalan Tenaga Kerja Hijau di Provinsi Kepri	Dokumen Rencana Implementasi Peta Jalan TK Hijau di Kepri	2027	TKDV: Tim Teknis	Barenlitbang, Disnakertrans, Disdik, Diskominfo, Lembaga PVPV, KADINDA
	6.1.3 Uji coba skema pendanaan berkelanjutan untuk vokasi hijau	Dokumentasi dan pembelajaran dari uji coba	2028	TKDV: Pokja Inovasi & Sertifikasi Kompetensi	Barenlitbang, Disnakertrans, Disdik, BKAD, Lembaga PVPV, KADINDA
	6.1.4 Penyusunan naskah akademik untuk regulasi vokasi hijau dan	Naskah akademik	2027	TKDV: Tim Teknis	Barenlitbang, Disnakertrans, Disdik, Lembaga PVPV, KADINDA

Sasaran s.d. 2030	Rencana Tindak	Target/Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab	Pemangku Kepentingan Terkait
7.1 Terselenggaranya <i>monitoring</i> dan evaluasi serta tersedianya rumusan kebijakan penyempurnaan pelaksanaan kebijakan revitalisasi PVPV	pendanaan berkelanjutan untuk vokasi hijau				
	6.1.5 Penyusunan regulasi pengembangan vokasi hijau di Kepri (didalamnya memuat aspek pendanaan berkelanjutan vokasi hijau)	Regulasi yang telah dilegalisasi	2028	TKDV: Tim Teknis	Barenlitbang, Disnakertrans, Disdik, Lembaga PVPV, KADINDA
	Strategi 7. Mengintegrasikan sistem <i>monitoring digital</i> pada <i>platform</i> Sistem Informasi Tenaga Kerja Hijau Daerah (SITKHD) untuk mengukur efektivitas pelatihan terhadap penyerapan kerja dan menghasilkan <i>policy paper</i> tahunan sebagai dasar penyempurnaan kebijakan				
	7.1.1. Menyusun mekanisme rencana kerja, implementasi, dan sistem <i>monitoring</i> , evaluasi dan pelaporan	Mekanisme, prosedur, metode dan instrumen pengumpulan data dan analisis	2026	TKDV: Tim Teknis	Barenlitbang, Disnakertrans, Disdik, Lembaga PVPV, KADINDA
	7.1.2. Pengumpulan data dan analisis untuk monev	Data dan hasil analisis implementasi revitalisasi PVPV berbasis green jobs di Kepri	Mulai 2027	TKDV: Tim Teknis	Barenlitbang, Disnakertrans, Disdik, Lembaga PVPV, KADINDA
	7.1.3. Validasi hasil analisis	Draft Laporan Monev	Mulai 2027	TKDV: Tim Teknis	Barenlitbang, Disnakertrans, Disdik, Lembaga PVPV, KADINDA
	7.1.4. Penyusunan Laporan Tahunan Revitalisasi PVPV Berbasis <i>Green Jobs</i> (untuk disampaikan kepada Gubernur dan TKNV)	Laporan Monev Revitalisasi PVPV Berbasis <i>Green Jobs</i>	Mulai 2027	TKDV: Tim Teknis	Barenlitbang, Disnakertrans, Disdik, Lembaga PVPV, KADINDA

BAB VI STRATEGI IMPLEMENTASI, MONITORING DAN INDIKATOR KINERJA

Keberhasilan revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi (PVPV) berbasis *green jobs* sangat bergantung pada efektivitas tata kelola dan konsistensi pengawasan. Bab ini merinci bagaimana rencana aksi diorkestrasikan dan bagaimana setiap capaian diukur secara berkala.

6.1. Pendekatan Implementasi dan Orkestrasi Tata Kelola

Implementasi Strada Vokasi ini menggunakan pendekatan tata kelola kolaboratif (*collaborative governance*) yang mengnyinergikan peran pemerintah, dunia usaha, dunia industri (DUDIKA), serta akademisi.

- Pusat Koordinasi dan Kendali: Sesuai dengan Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 929 Tahun 2024, motor utama implementasi adalah Tim Koordinasi Daerah Vokasi (TKDV) Provinsi Kepulauan Riau. TKDV berfungsi sebagai orkestrator kebijakan lintas sektor yang menyelaraskan program antara instansi pemerintah dengan kebutuhan industri hijau.
- Pembagian Peran melalui Tim Teknis dan Pokja: Untuk menjamin efektivitas operasional, implementasi dijalankan oleh Tim Teknis dan dibagi ke dalam beberapa Kelompok Kerja (Pokja) khusus:
 - Pokja Pendidikan Vokasi & Pelatihan Vokasi: Bertanggung jawab atas *re-desain* kurikulum dan sertifikasi instruktur.
 - Pokja Kerja Sama: Mengoordinasikan kemitraan dengan DUDIKA, skema pemagangan hijau, dan integrasi data pasar kerja.
 - Pokja Inovasi dan Sertifikasi Kompetensi: Fokus pada pengembangan standar kompetensi hijau (SKKNI Hijau) dan skema pendanaan kreatif seperti CSR.
- Komunikasi Antar-OPD: Koordinasi lintas Organisasi Perangkat Daerah (OPD)—seperti Disnakertrans, Disdik, Barenlitbang, Perindustrian, dan Lingkungan Hidup—dilakukan melalui integrasi indikator *Green Jobs* ke dalam RPJMD dan Renstra OPD. Hal ini memastikan sinkronisasi anggaran dan kebijakan antar instansi terjaga.
- Keterlibatan Industri (DUDIKA): Industri tidak hanya bertindak sebagai penyerap tenaga kerja, tetapi dilibatkan aktif melalui KADIN Provinsi Kepri dalam proses *co-design* kurikulum, penyediaan praktisi mengajar, dan penyelenggaraan pemagangan hijau (*green apprenticeship*).

6.2. Mekanisme *Monitoring* dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi (M&E) dilakukan untuk memastikan setiap rencana tindak dalam matrik rencana aksi berjalan sesuai target waktu dan menghasilkan dampak yang diinginkan.

- Lembaga Pemantau: *Monitoring* harian dan teknis dilakukan oleh Tim Teknis TKDV. Tim ini bertugas mengumpulkan data, melakukan validasi

hasil analisis, dan menyusun laporan untuk disampaikan kepada Gubernur dan Tim Koordinasi Nasional Vokasi (TKNV).

- Instrumen Digital (SITKHD): Pemantauan akan didukung oleh *platform digital* terintegrasi yaitu Sistem Informasi Tenaga Kerja Hijau Daerah (SITKHD). Platform ini berfungsi sebagai *dashboard* pemantauan *real-time* yang mengnyinergikan data suplai lulusan vokasi dengan permintaan industri hijau.
- Frekuensi Pemantauan dan Pertemuan:
 - Rapat Koordinasi (Rakor) Triwulanan: Pertemuan teknis antar-Pokja untuk mengevaluasi hambatan operasional dan capaian *output* jangka pendek.
 - Rapat Koordinasi Tahunan: Evaluasi menyeluruh terhadap indikator kinerja makro dan mikro untuk menentukan arah kebijakan tahun berikutnya.
- Alat Ukur dan Pelaporan:
 - Indikator Kinerja: Pengukuran dilakukan secara berjenjang mulai dari *Output* (jumlah peserta pelatihan/sertifikasi), *Outcome* (persentase keterserapan kerja), hingga *Impact* (kontribusi sektor hijau terhadap PDRB).
 - Laporan Tahunan Tenaga Kerja Hijau Daerah: Dokumen resmi yang diterbitkan sebagai bentuk akuntabilitas publik.
 - *Policy Paper* Tahunan: Rumusan rekomendasi kebijakan yang dihasilkan dari hasil evaluasi untuk menyempurnakan strategi revitalisasi PVPV di masa mendatang.

6.3. Strategi Keberlanjutan

Untuk memastikan program tetap berjalan lintas periode pemerintahan, Strada Vokasi ini ditetapkan sebagai dokumen hidup (*living document*) yang secara berkala diperbarui sesuai perkembangan teknologi dan dinamika pasar kerja global. Pemerintah Provinsi akan segera menetapkan Peraturan Gubernur (Pergub) tentang Vokasi Hijau sebagai payung hukum yang kuat untuk pengalokasian anggaran dan keberlanjutan program jangka panjang.

6.4. Strategi Keberlanjutan

Selama periode 2025–2030, capaian Strada Vokasi Berbasis *Green Jobs* diukur melalui kombinasi indikator kuantitatif (angka-angka capaian SDM hijau, jumlah sertifikasi, jumlah lembaga pelatihan hijau, dan tingkat penyerapan kerja) serta kualitatif (tingkat penerapan prinsip keberlanjutan, inklusivitas gender, dan kolaborasi multipihak).

Secara konseptual, indikator kinerja dibagi ke dalam tiga lapisan sistemik:

- 1) Lapisan 1 (Makro): Dampak ekonomi hijau daerah (kontribusi sektor hijau terhadap PDRB, serapan kerja hijau).
- 2) Lapisan 2 (Meso): Kinerja kelembagaan dan kemitraan vokasi hijau (jumlah lembaga, kurikulum, kemitraan DUDIKA).

- 3) Lapisan 3 (Mikro): Capaian pelatihan per sektor (jumlah peserta, sertifikasi, wirausaha hijau, pelatihan berbasis komunitas).

Tabel 3 Indikator Kinerja Strada Vokasi Berbasis *Green Jobs* Provinsi Kepulauan Riau

Tingkat Kinerja	Indikator	Satuan Ukur	Baseline 2024	Target 2025	Target 2030	Sumber Data/Verifikasi	Penanggung Jawab Utama
Impact (Dampak Akhir)	Persentase kontribusi sektor hijau terhadap total PDRB Kepri	% PDRB	±3,5%	5%	9%	BPS, Bappeda, Disnaker	Banretlibang, BPS Kepri
	Jumlah tenaga kerja hijau terserap di delapan sektor prioritas	Orang	0	0	10000	Survei ketenagakerjaan hijau, Disnaker	Disnaker, Kemnaker
	Tingkat pengangguran terbuka tenaga kerja vokasi	%	8,1%	7%	5%	Sakernas, BPS	Disnaker, Banretlibang
	Proporsi pelaku UMKM hijau aktif dalam sistem e-katalog daerah	%	2%	10%	30%	Dinas Koperasi, e-Katalog LKPP	Dinas Koperasi
Outcome (Hasil Antara)	Jumlah lembaga pelatihan dan pendidikan vokasi terakreditasi hijau	Unit	0	10	40	Disnaker, Disdik, Kemnaker	Disnaker, Disdik
	Persentase lembaga yang mengintegrasikan <i>green curriculum</i>	% lembaga	0%	40%	100%	Dapodik, BLK, LSP	Disdik, BLK
	Jumlah instruktur dan guru vokasi tersertifikasi <i>green skills</i>	Orang	±25	75	300	LSP, Kemnaker	Disnaker, Politeknik
	Jumlah <i>Green Apprenticeship</i> dan <i>Dual System Training</i> aktif	Program	0	5	25	Disnaker, DUDI	DUDI, Disnaker
	Jumlah wirausaha muda hijau baru yang beroperasi	Unit usaha	0	50	200	Dinas Koperasi, DLHK	Dinas Koperasi, Disnaker
Output (Keluaran Langsung)	Jumlah peserta pelatihan hijau baru (<i>skilling</i>)	Orang	0	1.000	4.000	BLK, Disnaker	Disnaker
	Jumlah peserta pelatihan alih kompetensi (<i>reskilling</i>)	Orang	0	500	2.000	BLK, LSP, Disnaker	Disnaker
	Jumlah peserta peningkatan kompetensi (<i>upskilling</i>)	Orang	0	250	1.000	BLK, Politeknik	Disnaker, DUDI
	Jumlah pelatihan berbasis	Program	0	10	50	BLK, LSM, DKP	BLK, DKP

Tingkat Kinerja	Indikator	Satuan Ukur	Baseline 2024	Target 2025	Target 2030	Sumber Data/Verifikasi	Penanggung Jawab Utama
	masyarakat pesisir dan perempuan						
	Jumlah lembaga pelatihan hijau yang memiliki <i>green certification</i>	Unit	0	5	20	Disnaker, Kemnaker	Disnaker
	Jumlah <i>policy brief</i> dan laporan tahunan tenaga kerja hijau daerah	Dokumen	0	1	5	Bappeda, Disnaker	Banretlibang, Diskominfo

Dengan struktur indikator yang terukur dan berbasis hasil ini, Strada Vokasi Berbasis *Green Jobs* Provinsi Kepulauan Riau diarahkan tidak hanya pada pelatihan tenaga kerja semata, tetapi juga pada transformasi struktural yang menyatukan pendidikan vokasi, dunia industri, dan arah pembangunan hijau.

BAB VII P E N U T U P

Dokumen Strada Vokasi Berbasis *Green Jobs* merupakan instrumen strategis daerah untuk memastikan bahwa pembangunan sumber daya manusia di Kepri bergerak menuju arah ekonomi hijau, berdaya saing, dan inklusif. Penyusunan dokumen ini merupakan tindak lanjut dari berbagai regulasi nasional seperti *Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau Indonesia*, *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi*, dan *Strategi Nasional Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi (Stranas PVPV)*, yang diadaptasi dalam konteks wilayah kepulauan dan karakteristik ekonomi daerah Kepulauan Riau.

Keseluruhan strategi dan rencana aksi dalam dokumen ini disusun berdasarkan prinsip dasar transisi hijau yang berkeadilan (*Just Transition*), dengan menempatkan tenaga kerja sebagai pusat perubahan (*people-centered transition*). Melalui integrasi antara PVPV dan DUDIKA, Strada ini memberikan arah pembangunan SDM yang menekankan tiga dimensi utama:

- 1) Peningkatan Daya Saing SDM Hijau (*Green Human Capital*): melalui penguatan kompetensi tenaga kerja di delapan sektor prioritas hijau, yaitu energi terbarukan, industri bersih, pengelolaan limbah, transportasi hijau, pertanian dan perikanan berkelanjutan, pariwisata hijau, kehutanan, serta maritim dan ekonomi biru.
- 2) Transformasi Sistem Kelembagaan Vokasi (*Green Governance*): melalui penguatan fungsi dan peran Tim Koordinasi Daerah Vokasi Hijau (TKDV) Kepri, penyusunan Peraturan Gubernur Vokasi Hijau, penguatan BLK dan SMK hijau, serta pengintegrasian indikator tenaga kerja hijau dalam RPJMD dan Renstra OPD terkait.
- 3) Inklusivitas dan Ketangguhan Sosial-Ekologis (*Green Inclusion*): Dengan memperluas akses pelatihan bagi perempuan, masyarakat pesisir, kelompok rentan, serta komunitas pulau kecil agar dapat berpartisipasi aktif dalam transformasi ekonomi hijau.

Dari hasil pemetaan dan rencana aksi yang telah dirumuskan, Strada Vokasi Berbasis *Green Jobs* menargetkan terciptanya 10.000 tenaga kerja hijau baru, dengan kontribusi sektor hijau terhadap PDRB daerah menjadi 9% pada tahun 2030. Capaian tersebut akan dicapai melalui 7 pilar strategi utama:

- 1) *Re-desain* kurikulum di SMK, BLK, dan Politeknik dengan mengadopsi *Green Skills Framework*;
- 2) Penerapan skema *Public-Private-Community Partnership* (PPCP) untuk menyelenggarakan pemagangan hijau;
- 3) Perluasan akses pelatihan hijau bagi perempuan dan kelompok rentan;
- 4) Pengembangan *platform digital* terintegrasi untuk sistem data dan monitoring;
- 5) Mengoptimalkan peran dan fungsi TKDV untuk orkestrasi program dan kegiatan;

- 6) Penyediaan payung regulasi untuk vokasi hijau dan pendanaan vokasi berkelanjutan; dan
- 7) Mengintegrasikan sistem monitoring digital pada platform Sistem Informasi Tenaga Kerja Hijau Daerah (SITKHD).

Keseluruhan pilar tersebut telah diterjemahkan dalam rencana aksi tahunan 2025–2030 dan diikat dengan indikator kinerja yang terukur serta mekanisme *monitoring* dan evaluasi berbasis sistem digital SITKHD.

Strada Vokasi Berbasis *Green Jobs* ini tidak hanya menjadi dokumen administratif, tetapi juga kerangka transformasi kebijakan tenaga kerja hijau daerah yang berfungsi sebagai *living document*, dapat diperbarui sesuai perkembangan teknologi, pasar kerja, dan arah kebijakan nasional.

GUBERNUR KEPULAUAN RIAU,

ANBAR AHMAD