



JAWA TIMUR
GERBANG BARU NUSANTARA



POLICY BRIEF

INOVASI KEBIJAKAN DALAM MEWUJUDKAN
JAWA TIMUR SEBAGAI GERBANG BARU NUSANTARA
MELALUI PENGUATAN SDM, KONEKTIFITAS EKONOMI,
HILIRISASI POTENSI DAERAH, DAN
TRANSFORMASI DIGITAL



SUB TEMA

**PENGUATAN SDM UNGGUL
DALAM MENDUKUNG
DAYA SAING JAWA TIMUR**

****SDM UNGGUL, JATIM BERDAYA SAING**

Penguatan Ekosistem Talenta untuk Mendukung
Jawa Timur sebagai Gerbang Baru Nusantara**

DISUSUN OLEH:

Ir. Biasworo Adisuyanto Aka, MM.

WIDYAISWARA AHLI UTAMA
BPSDM PROVINSI JAWA TIMUR



SDM UNGGUL



KONEKTIF



HILIRISASI



DIGITAL

MAJU BERSAMA • SEJAHTERA UNTUK SEMUA

POLICY BRIEF
SDM UNGGUL, JATIM BERDAYA SAING
PENGUATAN EKOSISTEM TALENTA UNTUK MENDUKUNG JAWA TIMUR
SEBAGAI GERBANG BARU NUSANTARA

Tema:

Inovasi Kebijakan dalam Mewujudkan Jawa Timur sebagai Gerbang Baru Nusantara melalui Penguatan SDM, Konektivitas Ekonomi, Hilirisasi Potensi Daerah, dan Transformasi Digital

Sub Tema:

Penguatan SDM Unggul dalam Mendukung Daya Saing Jawa Timur

RINGKASAN EKSEKUTIF

Jawa Timur memiliki posisi strategis dalam perekonomian nasional dan berpotensi semakin kuat sebagai Gerbang Baru Nusantara, terutama melalui penguatan industri, perdagangan, investasi, konektivitas ekonomi, hilirisasi sumber daya, serta transformasi digital. Namun, keunggulan geografis, infrastruktur, dan basis ekonomi tersebut belum akan menghasilkan daya saing optimal tanpa didukung sumber daya manusia (SDM) yang unggul, produktif, adaptif, inovatif, dan sesuai kebutuhan dunia kerja.

Capaian pembangunan manusia Jawa Timur menunjukkan tren positif. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Jawa Timur tahun 2025 mencapai 76,13, meningkat 1,035 persen dibandingkan tahun 2024. Pada dimensi pengetahuan, Harapan Lama Sekolah meningkat menjadi 13,44 tahun dan Rata-Rata Lama Sekolah penduduk usia 25 tahun ke atas meningkat dari 8,28 tahun menjadi 8,39 tahun.

Meskipun demikian, capaian agregat tersebut masih menyembunyikan persoalan ketimpangan kualitas SDM antarwilayah. Pada 2025, IPM kabupaten/kota Jawa Timur memiliki rentang yang lebar, dari 67,23 di Kabupaten Sampang hingga 85,65 di Kota Surabaya. Kondisi ini menunjukkan bahwa pembangunan SDM belum sepenuhnya menghasilkan kesempatan dan kapasitas yang setara antarwilayah.

Di sisi ketenagakerjaan, Jawa Timur memiliki basis angkatan kerja yang sangat besar. Pada Agustus 2025, jumlah angkatan kerja mencapai 24,76 juta orang, dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja 73,98 persen dan Tingkat Pengangguran Terbuka 3,88 persen. Namun, proporsi pekerja formal baru sekitar 38,27 persen. Hal ini mengindikasikan bahwa tantangan pembangunan SDM bukan hanya menciptakan tenaga kerja, tetapi meningkatkan kompetensi, produktivitas, kualitas pekerjaan, dan keterhubungan antara pendidikan dengan kebutuhan ekonomi daerah.

Akar masalah utama adalah belum optimalnya integrasi antara perencanaan SDM, sistem pendidikan dan pelatihan, kebutuhan industri/dunia usaha, perkembangan teknologi, serta data kebutuhan talenta antarwilayah. Program peningkatan kompetensi juga berpotensi berjalan sektoral apabila tidak disatukan dalam satu ekosistem pengembangan talenta.

Policy brief ini merekomendasikan pembentukan Jawa Timur Talent and Skills Ecosystem (JATIM TALENTA) sebagai kebijakan lintas sektor untuk mengintegrasikan data talenta, pendidikan vokasi, pelatihan kerja, sertifikasi kompetensi, kebutuhan industri, kewirausahaan, dan mobilitas tenaga kerja. Kebijakan ini dilaksanakan melalui One Talent Data Jawa Timur, *demand-driven training*, *microcredential*, kemitraan pemerintah–dunia usaha–perguruan tinggi, serta intervensi berbasis wilayah.

Dengan kebijakan tersebut, penguatan SDM tidak lagi dipandang sebagai program pendidikan semata, tetapi sebagai investasi strategis untuk meningkatkan produktivitas, mempercepat hilirisasi, memperkuat ekonomi daerah, dan menjadikan Jawa Timur benar-benar berfungsi sebagai Gerbang Baru Nusantara.

PENDAHULUAN

Jawa Timur memiliki modal pembangunan yang relatif lengkap: jumlah penduduk besar, pusat industri dan perdagangan, basis pertanian dan perikanan, kawasan ekonomi strategis, perguruan tinggi, pusat inovasi, serta jaringan konektivitas darat, laut, dan udara. Posisi tersebut memberikan peluang besar bagi Jawa Timur untuk mengambil peran lebih strategis sebagai Gerbang Baru Nusantara.

Namun, daya saing suatu wilayah pada era ekonomi berbasis pengetahuan tidak lagi hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya alam dan infrastruktur. Faktor penentu semakin bergeser kepada kualitas manusia yang mampu menciptakan nilai tambah melalui pengetahuan, keterampilan, inovasi, kreativitas, teknologi, kewirausahaan, dan kemampuan berkolaborasi.

Karena itu, penguatan SDM harus ditempatkan sebagai *enabler* bagi agenda pembangunan Jawa Timur. SDM unggul diperlukan untuk mengoperasikan teknologi, meningkatkan produktivitas industri, mengembangkan UMKM, mengolah komoditas lokal menjadi produk bernilai tambah, mengelola ekonomi kreatif, memperkuat pelayanan publik, serta membangun ekosistem digital.

Publikasi BPS menunjukkan bahwa pembangunan manusia Jawa Timur terus mengalami kemajuan. IPM 2025 mencapai 76,13 dan seluruh dimensi pembentuknya mengalami peningkatan. Akan tetapi, capaian tersebut perlu diterjemahkan menjadi peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja secara nyata.

Dengan demikian, tantangan kebijakan bukan sekadar “bagaimana meningkatkan pendidikan”, tetapi “bagaimana memastikan setiap investasi pendidikan dan pelatihan menghasilkan talenta yang relevan dengan kebutuhan pembangunan dan ekonomi Jawa Timur.”

DESKRIPSI MASALAH

A. Kualitas SDM meningkat, tetapi kesenjangan antarwilayah masih nyata

IPM Jawa Timur pada 2025 mencapai 76,13. Akan tetapi, terdapat disparitas yang cukup besar antarwilayah. Kota Surabaya mencapai 85,65 dan Kota Malang 85,55, sedangkan Kabupaten Sampang berada pada 67,23, Bangkalan 68,15, Lumajang 71,02, dan beberapa kabupaten lainnya masih berada pada kelompok IPM relatif rendah.

Kesenjangan tersebut menunjukkan bahwa strategi pembangunan SDM tidak cukup menggunakan pendekatan *one size fits all*. Daerah dengan karakteristik industri, pertanian, pariwisata, kepulauan, perkotaan, dan kawasan tertinggal memerlukan intervensi kompetensi yang berbeda.

Implikasi kebijakan: program peningkatan SDM harus berbasis pemetaan kebutuhan dan potensi wilayah, bukan hanya pemerataan jumlah program atau peserta.

B. Pendidikan belum sepenuhnya terkoneksi dengan kebutuhan ekonomi masa depan

Rata-Rata Lama Sekolah penduduk usia 25 tahun ke atas Jawa Timur meningkat menjadi 8,39 tahun pada 2025, sedangkan Harapan Lama Sekolah mencapai 13,44 tahun.

Capaian ini positif, tetapi pendidikan formal saja belum menjamin kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan dunia kerja. Perubahan teknologi, otomatisasi, kecerdasan artifisial, ekonomi hijau, digitalisasi industri, dan hilirisasi menuntut keterampilan baru yang berkembang lebih cepat dibandingkan siklus perubahan kurikulum.

Karena itu, diperlukan sistem reskilling dan upskilling sepanjang hayat yang dapat diakses pekerja, pencari kerja, ASN, pelaku UMKM, pemuda, dan kelompok rentan.

- C. Besarnya angkatan kerja belum sepenuhnya berbanding lurus dengan produktivitas
Pada Agustus 2025 terdapat 24,76 juta angkatan kerja di Jawa Timur. Jumlah penduduk bekerja mencapai 23,80 juta orang dan TPT sebesar 3,88 persen. Namun, pekerja formal baru sekitar 38,27 persen.

Persoalan ini menunjukkan bahwa keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan perlu diukur lebih luas daripada sekadar penurunan pengangguran. Indikator seperti produktivitas tenaga kerja, kesesuaian kompetensi, tingkat sertifikasi, pendapatan, kualitas pekerjaan, dan perpindahan pekerja ke sektor bernilai tambah perlu menjadi perhatian.

Artinya, Jawa Timur membutuhkan transformasi dari kebijakan job seeker oriented menuju talent and productivity oriented.

- D. Ekosistem pengembangan talenta masih terfragmentasi

Pengembangan SDM melibatkan banyak aktor: pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota, sekolah, perguruan tinggi, BLK, dunia usaha dan industri, asosiasi profesi, komunitas, lembaga pelatihan, serta masyarakat.

Masalah muncul ketika masing-masing aktor bekerja dengan data, target, dan indikator yang berbeda. Program pendidikan belum selalu terhubung dengan kebutuhan industri; pelatihan belum selalu berbasis *demand*; sertifikasi kompetensi belum menjadi bagian integral dari jalur karier; sementara data kebutuhan tenaga kerja belum sepenuhnya menjadi dasar perencanaan program.

Padahal, Pemerintah Provinsi Jawa Timur dalam arah pembangunan 2025–2029 telah menempatkan peningkatan kualitas SDM sebagai salah satu isu strategis. Penguatan pendidikan dan pelatihan vokasi juga kembali menjadi perhatian dalam pembahasan arah RKPD Jawa Timur.

- E. SDM unggul harus menjadi penggerak Gerbang Baru Nusantara

Konsep Jawa Timur sebagai Gerbang Baru Nusantara tidak cukup diwujudkan melalui pembangunan fisik. Gerbang ekonomi membutuhkan manusia yang mampu menghubungkan pasar, teknologi, investasi, industri, pengetahuan, dan inovasi.

Tanpa SDM yang sesuai, hilirisasi dapat berhenti pada pengolahan sederhana; digitalisasi hanya menjadi penggunaan aplikasi; konektivitas hanya mempercepat perpindahan barang; dan investasi belum tentu menciptakan nilai tambah lokal.

Dengan demikian, SDM merupakan infrastruktur strategis yang menghidupkan seluruh agenda Gerbang Baru Nusantara.

REKOMENDASI KEBIJAKAN

Membangun “JATIM TALENTA”: Ekosistem SDM Terintegrasi Berbasis Kebutuhan Ekonomi Daerah

Pemerintah Provinsi Jawa Timur perlu membangun JATIM TALENTA (Jawa Timur Talent and Skills Ecosystem) sebagai kebijakan lintas sektor yang mengintegrasikan pendidikan, pelatihan, sertifikasi, kebutuhan industri, kewirausahaan, teknologi, dan data talenta.

Kebijakan ini terdiri atas lima agenda utama:

1. Membangun One Talent Data Jawa Timur

Mengintegrasikan data pendidikan, lulusan, kompetensi, sertifikasi, pencari kerja, pekerja, kebutuhan industri, peluang usaha, serta proyeksi kebutuhan tenaga kerja dalam satu *talent intelligence platform*.

Data tersebut digunakan untuk menjawab tiga pertanyaan utama:

“Talent apa yang tersedia?” – “Talent apa yang dibutuhkan?” – “Di mana talenta tersebut dibutuhkan?”

Data menjadi dasar penyusunan kebijakan pendidikan, pelatihan, investasi, hilirisasi, dan pengembangan ekonomi wilayah.

2. Mengubah pelatihan menjadi Demand-Driven Skills Development

Kurikulum pelatihan harus disusun berdasarkan kebutuhan nyata dunia usaha dan sektor unggulan daerah.

Prioritas kompetensi dapat diarahkan pada:

- Manufaktur dan industri 4.0;
- Digitalisasi dan kecerdasan artifisial;
- Agroindustri dan hilirisasi pangan;
- Perikanan dan *blue economy*;
- Ekonomi kreatif;
- Pariwisata;
- Logistik dan perdagangan;
- Energi hijau;
- Kewirausahaan dan UMKM digital.

Pelatihan tidak berhenti pada *training completion*, tetapi diukur melalui sertifikasi, penempatan kerja, peningkatan pendapatan, dan peningkatan produktivitas.

3. Menerapkan Microcredential dan Skills Passport

Pemerintah Provinsi perlu mendorong sistem *microcredential* yang memungkinkan masyarakat memperoleh kompetensi secara modular dan cepat.

Setiap individu memiliki Jatim Skills Passport yang mencatat pendidikan, pelatihan, sertifikasi, pengalaman, dan kompetensi yang dimiliki.

Model ini memungkinkan seseorang terus meningkatkan kompetensi tanpa harus selalu mengikuti pendidikan formal jangka panjang.

4. Membangun Talent Partnership Pemerintah–Industri–Perguruan Tinggi

Dibentuk kemitraan strategis antara pemerintah, perguruan tinggi, dunia usaha/industri, asosiasi profesi, dan komunitas.

Industri tidak hanya menjadi pengguna lulusan, tetapi terlibat sejak awal dalam: perencanaan kompetensi → penyusunan kurikulum → penyediaan instruktur → magang → sertifikasi → rekrutmen.

Perguruan tinggi juga didorong mengembangkan *industry-based learning*, riset terapan, inkubasi bisnis, dan inovasi yang menjawab kebutuhan sektor ekonomi Jawa Timur.

5. Menerapkan Place-Based Talent Policy

Pengembangan SDM harus mengikuti karakteristik ekonomi masing-masing wilayah. Contohnya:

- kawasan industri: kompetensi manufaktur, otomasi, robotika, dan *quality control*;
- kawasan agrikultur: mekanisasi, *smart farming*, pengolahan hasil, dan agroindustri;
- kawasan pesisir: perikanan modern, *blue economy*, dan pengolahan hasil laut;
- kawasan pariwisata: hospitality, ekonomi kreatif, pemasaran digital, dan bahasa asing;
- kawasan perkotaan: ekonomi digital, jasa modern, AI, data, dan kewirausahaan;
- kawasan dengan IPM relatif rendah: prioritas pendidikan dasar-menengah, keterampilan kerja dasar, literasi digital, dan pemberdayaan ekonomi.

Tahapan Implementasi

Tahap 1 – 2026–2027: Integrasi Data dan Pemetaan

Membangun *One Talent Data*, memetakan kebutuhan kompetensi sektoral dan wilayah, serta menyusun *Jatim Talent Map*.

Tahap 2 – 2027–2028: Integrasi Program

Menghubungkan sekolah, perguruan tinggi, BLK, lembaga pelatihan, industri, dan pemerintah daerah melalui *skills partnership*.

Tahap 3 – 2028–2029: Penguatan Produktivitas

Mengukur dampak kebijakan melalui peningkatan penempatan kerja, produktivitas, sertifikasi, pendapatan, kewirausahaan, dan proporsi tenaga kerja pada sektor bernilai tambah.

Indikator Keberhasilan

Agar kebijakan tidak berhenti sebagai program administratif, indikator keberhasilan perlu diarahkan pada:

1. Tersedianya *One Talent Data* Jawa Timur yang terintegrasi;
2. Meningkatnya proporsi pelatihan berbasis kebutuhan industri;
3. Meningkatnya jumlah peserta bersertifikat kompetensi;
4. Meningkatnya tingkat penempatan lulusan pelatihan;
5. Meningkatnya proporsi tenaga kerja pada sektor formal dan bernilai tambah;
6. Meningkatnya produktivitas tenaga kerja;
7. Meningkatnya jumlah UMKM yang naik kelas berbasis digital;
8. Menurunnya kesenjangan indikator SDM antarwilayah;
9. Meningkatnya keterlibatan industri dalam pendidikan dan pelatihan;
10. Meningkatnya kontribusi SDM terhadap pertumbuhan ekonomi dan hilirisasi daerah.

Pilihan Alternatif Kebijakan

Terdapat tiga alternatif:

Alternatif 1 – Memperluas program pelatihan yang sudah ada. Kelebihannya mudah dilaksanakan, tetapi berisiko mempertahankan fragmentasi program dan belum menjawab persoalan *skills mismatch*.

Alternatif 2 – Memusatkan seluruh program pengembangan SDM pada satu lembaga. Lebih mudah dikendalikan, tetapi kurang fleksibel menghadapi keragaman sektor dan wilayah Jawa Timur.

Alternatif 3 – Membangun ekosistem talenta lintas sektor melalui JATIM TALENTA. Alternatif ini dipilih karena memungkinkan integrasi data, pendidikan, pelatihan, industri, sertifikasi, dan kebutuhan wilayah tanpa harus menghilangkan kewenangan masing-masing lembaga.

Alternatif 3 merupakan pilihan kebijakan yang direkomendasikan.

PENUTUP

Jawa Timur memiliki peluang besar menjadi Gerbang Baru Nusantara, tetapi peluang tersebut hanya akan menghasilkan daya saing berkelanjutan apabila didukung SDM yang mampu menciptakan nilai tambah.

Capaian IPM yang terus meningkat merupakan modal penting. Namun, disparitas antarwilayah, kebutuhan kompetensi baru, perubahan teknologi, dan tuntutan peningkatan produktivitas menunjukkan perlunya perubahan pendekatan dari pembangunan SDM yang bersifat sektoral menuju ekosistem talenta yang terintegrasi, adaptif, berbasis data, dan berorientasi pada kebutuhan ekonomi.

Karena itu, JATIM TALENTA perlu ditempatkan sebagai inovasi kebijakan lintas sektor yang menghubungkan pendidikan, pelatihan, dunia usaha, perguruan tinggi, pemerintah daerah, teknologi, dan data.

Paradigma kebijakan perlu bergeser:

dari “mendidik sebanyak-banyaknya” menjadi “mengembangkan talenta yang tepat untuk kebutuhan pembangunan”; dari “pelatihan berbasis program” menjadi “pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan”; dan dari “jumlah tenaga kerja” menjadi “produktivitas dan nilai tambah tenaga kerja”.

Dengan SDM unggul, Jawa Timur tidak hanya menjadi pintu masuk dan keluar barang, jasa, investasi, dan perdagangan, tetapi mampu menjadi pusat penciptaan nilai, inovasi, talenta, dan produktivitas Indonesia.

REFERENSI

Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. (2026). *Indeks Pembangunan Manusia Provinsi Jawa Timur 2025*. BPS Provinsi Jawa Timur.

Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. (2026). *Statistik Pendidikan Provinsi Jawa Timur 2025*. BPS Provinsi Jawa Timur.

Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. (2026). *Laporan Eksekutif Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Jawa Timur 2025*. BPS Provinsi Jawa Timur.

Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. (2025). *Provinsi Jawa Timur Dalam Angka 2025*. BPS Provinsi Jawa Timur.

Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. (2025). *Jumlah Angkatan Kerja di Provinsi Jawa Timur pada Agustus 2025*. BPS Provinsi Jawa Timur.

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. (2017). *Peraturan LAN Nomor 28 Tahun 2017 tentang Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah bagi Analis Kebijakan*.

Pemerintah Provinsi Jawa Timur. (2025). *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025–2029*.

Pemerintah Provinsi Jawa Timur. (2025). *Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025–2029*.

DPRD Provinsi Jawa Timur. (2025). Pembahasan RPJMD Provinsi Jawa Timur Tahun 2025–2029 mengenai penguatan kualitas SDM, pendidikan, pelatihan vokasi, dan produktivitas tenaga kerja.