ISSN: 2503-3379 (Online) 2527-3132 (print)

JURNAL KELUARGA BERENCANA

POLICY BRIEF

Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/BKKBN

INTEGRASI PENINGKATAN KETERAMPILAN GENERASI Z BERBASIS KEBUTUHAN INDUSTRI UNTUK MENDUKUNG BONUS DEMOGRAFI DAN KETAHANAN KELUARGA

Zikra Hanim[1], Yuyun Suwanti[2], Beny Aprius[3]
Direktorat Kebijakan Strategi Bidang Penyerasian Pembangunan Keluarga dan keluarga Berencana[1]
Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/BKKBN, Pemerintah Kabupaten Musirawas[2]
Ahad Media Digital[3]
Email: zikrahanim@gmail.com, yuyunsuwantist@gmail.com

Ringkasan Eksekutif

Indonesia saat ini tengah berada pada fase bonus demografi yang diproyeksikan berlangsung hingga sekitar tahun 2045. Periode ini menghadirkan peluang besar bagi percepatan pembangunan nasional. Namun, potensi ini terancam dengan tingginya angka NEET (*Not in Education, Employment, or Training)* pada Generasi Z yang mencapai 20,31%. Sementara itu, tingkat pengangguran terbuka pada kelompok usia 15–19 tahun mencapai 23,34 persen dan pada usia 20–24 tahun sebesar 13,35 persen, jauh melampaui rata-rata nasional. Pemerintah telah merespons persoalan ini melalui berbagai kebijakan, seperti revitalisasi pendidikan dan pelatihan vokasi serta Program Kartu Prakerja. Namun, implementasi kebijakan tersebut dinilai belum optimal karena kualitas pelatihan yang belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan industri, keterbatasan akses terhadap pelatihan berkualitas, serta fragmentasi program antar kementerian dan lembaga. *Policy brief* ini merekomendasikan Integrasi Program Peningkatan Keterampilan Lintas Sektoral **sebagai solusi prioritas. Dengan menyatukan pelatihan teknis berbasis kebutuhan industri dengan penguatan ketahanan mental serta literasi perencanaan kehidupan yang diperkuat melalui peran** Kemendukbangga/BKKBN sehingga **pemerintah dapat mencetak sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga mandiri secara ekonomi dan tangguh secara sosial. Pada akhirnya, kebijakan ini diharapkan tidak hanya menurunkan tingkat pengangguran Generasi Z tetapi juga mendukung terwujudnya keluarga yang berkualitas sebagai fondasi utama pemanfaatan bonus demografi menuju visi** Indonesia Emas 2045.

Kata Kunci: Bonus Demografi, Generasi Z, Tenaga Kerja, Pengangguran, Lintas Sektor

Pendahuluan

Indonesia saat ini sedang berada di dalam periode bonus demografi yang diproyeksikan akan berakhir setelah tahun 2045. Tantangan utamanya adalah bagaimana mengapitalisasi pemanfaatan bonus demografi tersebut agar tidak menjadi beban pembangunan. Besarnya proporsi penduduk usia produktif menghadirkan peluang besar, namun peluang tersebut hanya dapat dioptimalkan jika tersedia lapangan kerja yang memadai dan selaras dengan keterampilan angkatan kerja. Permasalahan kebijakan yang mendesak saat ini adalah tingginya pengangguran dan kerentanan kerja pada Generasi Z sebagai kelompok usia produktif terbesar yang sedang memasuki pasar kerja. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa pada tahun 2025, proporsi penduduk usia muda (15–24 tahun) yang tidak sekolah, bekerja, atau mengikuti pelatihan (*Not in Education, Employment, or Training*/NEET) mencapai 20,31 persen. Lebih lanjut, tingkat pengangguran terbuka kelompok usia 15–19 tahun tercatat sebesar 23,34 persen, dan usia 20-24 tahun sebesar 13,35 persen—angka yang jauh melampaui rata-rata nasional. Berdasarkan hasil analisis Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), tingkat ketidaksesuaian antara bidang pendidikan dan pekerjaan (*horizontal mismatch*) di Indonesia mencapai 60,52 persen.



Pemerintah sebenarnya telah merespons melalui berbagai kebijakan, seperti Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi, Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Sistem Pemagangan Nasional serta Program Kartu Prakerja yang berfokus pada *upskilling* dan *reskilling*. Namun, efektivitas kebijakan tersebut masih terhambat oleh rendahnya kualitas pelatihan, lemahnya keterhubungan dengan kebutuhan industri, serta hambatan ego sektoral dalam pelaksanaannya. Akibatnya, pendekatan yang ada masih cenderung berorientasi pada aspek ekonomi semata dan belum sepenuhnya mempertimbangkan implikasi sosial-demografis yang lebih luas, terutama terkait kesiapan Generasi Z dalam membangun keluarga.

Kerentanan kerja Generasi Z tidak hanya berdampak pada indikator ekonomi makro, tetapi juga memiliki implikasi langsung terhadap dinamika pembentukan dan ketahanan keluarga. Ketidakstabilan pendapatan pada fase awal kehidupan dewasa dapat menunda perencanaan berkeluarga, meningkatkan risiko ketidakamanan ekonomi rumah tangga muda, serta memengaruhi kualitas pengasuhan dan investasi pada anak. Dalam konteks bonus demografi, keluarga merupakan unit dasar pembangunan sumber daya manusia. Oleh karena itu, kesiapan Generasi Z memasuki kehidupan kerja tidak dapat dipisahkan dari kesiapan membangun keluarga yang berkualitas. Dengan demikian, tantangan utama bukan hanya menciptakan lapangan kerja, tetapi memastikan transisi menuju kehidupan dewasa yang stabil secara ekonomi dan sosial, termasuk kesiapan membangun keluarga yang berkualitas sebagai fondasi bonus demografi menuju Indonesia Emas 2045.

Deskripsi Masalah

Permasalahan ketenagakerjaan pemuda di Indonesia saat ini ditandai oleh masih tingginya angka *Not in Education, Employment, or Training (NEET)*, pengangguran terbuka usia muda, serta ketidaksesuaian antara pendidikan dan pekerjaan *(horizontal mismatch)*. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa pada tahun 2025, proporsi penduduk usia muda (15–24 tahun) yang tidak sekolah, bekerja, atau mengikuti pelatihan *(Not in Education, Employment, or Training/NEET)* mencapai 20,31 persen. Lebih lanjut, tingkat pengangguran terbuka pada kelompok usia 15–19 tahun tercatat sebesar 23,34 persen dan usia 20–24 tahun sebesar 13,35 persen, angka yang jauh melampaui rata-rata nasional. Selain itu, berdasarkan hasil analisis Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang diolah oleh Lembaga Demografi FEB UI, tingkat ketidaksesuaian antara bidang pendidikan dan pekerjaan *(horizontal mismatch)* di Indonesia mencapai 60,52 persen. Kondisi ini menunjukkan bahwa transisi dari pendidikan ke dunia kerja belum berjalan efektif serta masih lemahnya keterkaitan antara sistem pendidikan dan kebutuhan pasar kerja.

Pemerintah sebenarnya telah menunjukkan kinerja melalui penerbitan Perpres No. 68 Tahun 2022 tentang revitalisasi pendidikan dan pelatihan vokasi serta Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang pemagangan, yang diikuti dengan sejumlah capaian implementasi. Di antaranya adalah pembentukan Tim Koordinasi Nasional Revitalisasi Vokasi (TKNV) dan Tim Koordinasi Daerah (TKDV), penyusunan Strategi Nasional Vokasi, pengembangan program SMK Pusat Keunggulan yang telah mencapai sekitar 1.551 sekolah, serta penguatan ekosistem sertifikasi kompetensi dengan dukungan sekitar 2.000 Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), 40.000 Tempat Uji Kompetensi (TUK), dan 67.000 asesor. Selain itu, pemerintah juga mulai mendorong implementasi *link and match* melalui peningkatan relevansi lulusan, kolaborasi dengan industri *(resource sharing)*, serta penguatan kurikulum berbasis kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Namun demikian, berbagai capaian tersebut belum sepenuhnya berdampak signifikan terhadap penurunan *NEET*, pengangguran muda, dan *mismatch*. Hal ini terlihat dari

masih tingginya angka-angka tersebut, yang mengindikasikan adanya kesenjangan antara capaian output kebijakan dengan outcome di pasar kerja. Beberapa faktor yang menyebabkan belum optimalnya dampak kebijakan antara lain terbatasnya jangkauan program pelatihan dan pemagangan dibandingkan jumlah angkatan kerja baru, belum meratanya implementasi di daerah, serta masih lemahnya sistem informasi pasar kerja yang terintegrasi. Dengan demikian, meskipun pemerintah telah menunjukkan kinerja melalui pembentukan kelembagaan, program, dan regulasi pendukung, efektivitas kebijakan dalam menjawab permasalahan struktural ketenagakerjaan pemuda masih memerlukan penguatan pada aspek implementasi dan integrasi lintas sektor.

Tingginya angka pengangguran dan kerentanan kerja pada Generasi Z berdampak langsung pada rendahnya kesiapan membangun keluarga dalam konteks bonus demografi. Untuk memahami persoalan ini secara komprehensif, dilakukan analisis akar masalah menggunakan pendekatan *fishbone* yang membedah faktor penyebab ke dalam empat dimensi utama:

Pertama, dari sisi kualitas sumber daya manusia, terdapat ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri yang semakin terdigitalisasi dan dinamis. Proses transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja belum berjalan optimal, sementara akses terhadap pelatihan keterampilan dan pengalaman kerja awal masih belum merata. Selain itu, rendahnya penguasaan *soft skills* serta keterbatasan sertifikasi kompetensi yang diakui oleh industri turut menjadi faktor yang memperlemah daya saing tenaga kerja muda. Kondisi ini mengakibatkan sebagian Generasi Z mengalami kesulitan memasuki pasar kerja secara stabil sehingga potensi bonus demografi belum dapat dimanfaatkan secara optimal.

Kedua, persoalan juga dipicu oleh rendahnya literasi perencanaan kehidupan di kalangan pemuda. Di tengah derasnya arus informasi digital, Generasi Z sering kali mengalami kesulitan dalam merencanakan karier secara matang serta memiliki keterbatasan dalam literasi finansial. Kesiapan untuk membangun kehidupan berkeluarga juga belum terintegrasi sebagai bagian dari *life planning* dalam sistem pembinaan generasi muda. Selain itu, terdapat kesenjangan akses terhadap pelatihan keterampilan, di mana pelatihan digital berkualitas masih cenderung terpusat di wilayah perkotaan sehingga Generasi Z di daerah menghadapi keterbatasan kesempatan yang setara. Informasi pasar kerja dan peluang pengembangan diri juga masih tersebar dan belum terkurasi dengan baik sehingga belum sepenuhnya mendukung pengambilan keputusan karier yang matang dan berkelanjutan.

Ketiga, dari perspektif keluarga dan lingkungan sosial, peran keluarga belum secara sistematis dilibatkan dalam upaya mitigasi pengangguran generasi muda. Ketidakstabilan pekerjaan pada fase awal kehidupan dewasa tidak hanya berdampak pada tingkat pendapatan, tetapi juga memengaruhi perencanaan perkawinan, pembentukan keluarga, serta kualitas pengasuhan anak di masa depan. Namun, kebijakan yang ada masih lebih berfokus pada aspek ketenagakerjaan semata dan belum sepenuhnya mengintegrasikan dimensi ketahanan keluarga sebagai bagian dari solusi. Akibatnya, intervensi

kebijakan yang dilakukan belum mampu menjangkau aspek sosial-demografis yang lebih luas.

Keempat, fragmentasi kebijakan dan program yang berjalan tumpang tindih. Anggaran dan regulasi sudah tersedia, namun eksekusi berjalan sendiri-sendiri tanpa singkronisasi, memicu kebingungan dan efisiensi. Integrasi antara kebijakan pendidikan, ketenagakerjaan, dan pembangunan keluarga masih terbatas, sementara parameter kependudukan belum secara konsisten digunakan dalam perencanaan tenaga kerja. Kondisi ini menyebabkan berbagai upaya yang dilakukan belum optimal dalam mendukung transisi Generasi Z menuju dunia kerja yang stabil sekaligus mempersiapkan mereka dalam membangun keluarga yang berkualitas.

Analisis Kebijakan

Berdasarkan hasil penentuan prioritas masalah menggunakan teknik USG, diperoleh satu akar masalah yaitu ketidaksesuaian kualitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja, yang kemudian dirumuskan ke dalam beberapa alternatif kebijakan:

1. Penyesuaian Kurikulum Pendidikan dengan Kebutuhan Industri

Kesenjangan kompetensi *(skill gap)* saat ini paling terasa pada penguasaan teknologi digital terapan dan kemampuan analisis data. Sebagai contoh, industri manufaktur dan jasa modern kini sangat membutuhkan tenaga kerja yang menguasai Literasi AI *(Artificial Intelligence)*, *Data Analytics*, dan *Digital Marketing Strategy*. Pelatihan spesifik seperti *Prompt Engineering* untuk produktivitas kerja, pengoperasian perangkat lunak analisis data (seperti Python atau Tableau), serta keamanan siber *(Cyber Security)* menjadi kompetensi krusial yang harus masuk dalam kurikulum. Tanpa penyesuaian ini, lulusan vokasi berisiko hanya menguasai teori usang sementara industri telah beralih ke otomatisasi penuh.

Alternatif kebijakan yang diusulkan adalah melakukan penyesuaian kurikulum pendidikan, terutama pada pendidikan vokasi dan perguruan tinggi, agar lebih sesuai dengan kebutuhan dunia industri. Penyesuaian kurikulum dilakukan melalui kerja sama antara lembaga pendidikan dan sektor industri dalam penyusunan materi pembelajaran serta penguatan pembelajaran berbasis praktik kerja. Melalui langkah ini, lulusan pendidikan diharapkan memiliki keterampilan yang lebih relevan dengan kebutuhan pasar kerja.

2. Penguatan Program Pelatihan Keterampilan Kerja bagi Generasi Z

Alternatif kedua adalah memperkuat program pelatihan keterampilan kerja bagi generasi muda melalui lembaga pelatihan kerja seperti Balai Latihan Kerja (BLK). Program pelatihan difokuskan pada keterampilan yang saat ini banyak dibutuhkan oleh pasar kerja, seperti keterampilan digital, teknologi informasi, serta keterampilan teknis lainnya. Program ini bertujuan untuk

meningkatkan kompetensi generasi muda yang belum memiliki pekerjaan sehingga mereka memiliki peluang yang lebih besar untuk masuk ke dunia kerja.

Penguatan BLK harus berfokus pada Transformasi Digital Terapan. Di tengah fenomena horizontal *mismatch*, pelatihan tidak boleh lagi bersifat umum, melainkan harus spesifik pada instrumen yang digunakan industri saat ini. Berdasarkan data laporan *Global Skill Linkedin* yang diakses melalui opportunity.linkedin.com didapatkan bahwa program pelatihan yang dibutuhkan saat ini berupa :

a. Data Analytics & Visualisation yaitu Pelatihan menggunakan perangkat seperti Tableau atau Power BI untuk membantu perusahaan mengambil keputusan berbasis data

b. Digital Marketing & E-commerce Management: Bukan sekadar media sosial, tapi penguasaan Search Engine Optimization (SEO), Search Engine Marketing (SEM), dan manajemen toko daring di platform global.

c. Artificial Intelligence (AI) for Productivity: Pelatihan penggunaan alat berbasis AI (seperti Generative AI atau Prompt Engineering) untuk meningkatkan efisiensi kerja di berbagai sektor. Selain keterampilan teknis (hard skills), BLK juga perlu menyisipkan Literasi Finansial Keluarga sebagai pembekalan agar Gen Z mampu mengelola penghasilan pertama mereka untuk perencanaan masa depan (menabung, asuransi, dan persiapan hunian).

3. Integrasi Program Peningkatan Keterampilan Gen Z melalui Konvergensi Lintas Sektoral

Alternatif ketiga ini mengusulkan integrasi menyeluruh terhadap berbagai program peningkatan keterampilan generasi muda yang selama ini dilaksanakan secara terpisah oleh berbagai kementerian dan lembaga. Urgensi kebijakan ini mengacu pada kondisi riil di lapangan. Meskipun anggaran dan program pelatihan sudah tersedia, dampaknya belum dirasakan optimal bagi Generasi Z. Pengangguran pada kelompok usia ini bukan sekadar masalah ketiadaan lowongan, melainkan akibat adanya ketidaksesuaian (*mismatch*) antara standar lulusan pendidikan dengan ekspektasi dunia industri.

Sebenarnya, pemerintah telah memperkuat fondasi hukum melalui Perpres No. 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi. Regulasi ini merupakan payung hukum utama bagi Kemnaker, Kemendikbudristek, dan Kadin untuk menyelaraskan dunia pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja. Selain itu, Sistem Pemagangan Nasional juga telah diperkuat melalui Permenaker No. 6 Tahun 2020, yang menjamin hak-hak pemagang—mulai dari uang saku, asuransi kecelakaan kerja, hingga sertifikat kompetensi yang diakui secara industri.

Namun, tantangan besarnya adalah program-program berkualitas tersebut sering kali berjalan tumpang tindih tanpa sinkronisasi yang kuat di tingkat eksekusi. Sebagai contoh, Kementerian Ketenagakerjaan memiliki Balai Latihan Kerja (BLK) dan Kemendikbudristek memiliki program SMK Pusat Keunggulan yang fokus pada aspek teknis. Di sisi lain, BKKBN memiliki program Bina Keluarga Remaja (BKR) dan PIK-R yang fokus pada ketahanan mental dan perencanaan hidup.

Tanpa adanya integrasi, seorang pemuda mungkin berhasil mendapatkan keahlian teknis di BLK, namun mereka tidak memiliki ketahanan mental atau perencanaan masa depan yang baik. Akibatnya, saat menghadapi tekanan dunia kerja yang nyata, mereka rentan mengalami burnout, stres, hingga pengangguran berulang. Kondisi tumpang tindih ini tidak hanya memicu inefisiensi anggaran negara, tetapi juga membingungkan Generasi Z dalam memilih jalur pengembangan diri yang paling efektif untuk masa depan mereka.

Rekomendasi Kebijakan

Berdasarkan analisis alternatif kebijakan yang dilakukan menggunakan metode *Grid Analysis* dengan kriteria efektivitas, efisiensi, keberterimaan, responsivitas, dan kesesuaian hukum, alternatif kebijakan yang paling direkomendasikan adalah Integrasi Program Peningkatan Keterampilan Generasi Z Berbasis Kebutuhan Industri melalui Koordinasi Lintas Sektoral. Kebijakan ini bertujuan untuk mengintegrasikan berbagai program peningkatan keterampilan generasi muda yang selama ini dilaksanakan secara terpisah oleh berbagai kementerian dan lembaga. Integrasi tersebut mencakup program pendidikan vokasi, pelatihan kerja, pembinaan generasi muda, serta penempatan tenaga kerja agar dapat berjalan secara selaras dan saling mendukung.

Implementasi kebijakan ini dapat dilakukan melalui beberapa strategi utama. Pertama, penyusunan Peta Kebutuhan Keterampilan Nasional (*National Skill Roadmap*) yang memetakan kebutuhan kompetensi tenaga kerja sesuai dengan perkembangan industri dan investasi nasional. Penyusunan peta ini di dipimpin oleh Kementerian PPN/Bappenas sebagai koordinator perencanaan pembangunan nasional, melalui kolaborasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Perindustrian, Kementerian Investasi, serta Kemendukbangga/BKKBN yang menyediakan data kependudukan dan potensi generasi muda di setiap wilayah.

Kedua, integrasi program peningkatan keterampilan lintas kementerian yang dipimpin oleh Kementerian Ketenagakerjaan sebagai *leading sector* pelaksanaan pengembangan kompetensi tenaga kerja. Integrasi ini melibatkan berbagai institusi pemerintah. Kementerian Ketenagakerjaan berperan memperkuat program pelatihan melalui Balai Latihan Kerja, sementara Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi melakukan transformasi pendidikan vokasi agar lebih selaras dengan

kebutuhan industri. Kemendukbangga/BKKBN dapat berperan dalam memperkuat pembinaan karakter, literasi perencanaan kehidupan, serta kesiapan generasi muda dalam membangun keluarga yang berkualitas.

Ketiga, penguatan kerja sama dengan dunia industri melalui pendekatan *link and match* antara lembaga pendidikan, pelatihan kerja, dan sektor swasta yang dikoordinasikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan sebagai *leading sector* pengembangan keterampilan dan kemitraan ketenagakerjaan. Dunia usaha dapat dilibatkan secara aktif dalam penyusunan standar kompetensi, penyelenggaraan program pemagangan, serta penyediaan pelatihan berbasis praktik kerja di lingkungan industri. Dalam hal ini, Kementerian Ketenagakerjaan memfasilitasi kemitraan antara Balai Latihan Kerja dengan perusahaan, sementara Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi memastikan keselarasan kurikulum pendidikan vokasi dengan kebutuhan industri, sehingga proses peningkatan keterampilan Generasi Z lebih relevan dengan kebutuhan pasar kerja dan meningkatkan peluang penyerapan tenaga kerja.

Keempat, penguatan sistem monitoring dan evaluasi yang dipimpin oleh Kementerian PPN/Bappenas sebagai koordinator evaluasi kebijakan pembangunan lintas sektor untuk memastikan efektivitas pelaksanaan kebijakan. Dalam kerangka ini, Kementerian PPN/Bappenas melakukan evaluasi kebijakan secara nasional dan menyusun rekomendasi perbaikan berbasis capaian indikator. Badan Pusat Statistik menyediakan data mengenai perkembangan tingkat pengangguran generasi muda. Kementerian Ketenagakerjaan mengevaluasi efektivitas program pelatihan kerja, sedangkan Kemendukbangga/BKKBN memantau dampak kebijakan terhadap kesiapan ekonomi dan ketahanan keluarga generasi muda.

Melalui implementasi kebijakan yang terintegrasi dan berkelanjutan, diharapkan peningkatan keterampilan Generasi Z dapat berjalan lebih efektif sehingga mampu menurunkan tingkat pengangguran, meningkatkan daya saing tenaga kerja, serta mendukung terwujudnya pembangunan keluarga yang berkualitas dalam rangka memanfaatkan bonus demografi menuju Indonesia Emas 2045.

Referensi

Badan Pusat Statistik. (2025). ***Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia 2025*****. Jakarta: BPS.**

BKKBN. (2023). ***Grand Design Pembangunan Kependudukan 2025–2045*****. Jakarta.**

Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/BKKBN. (2025). ***Peraturan Menteri Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/Kepala BKKBN Nomor 4 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kemendukbangga/BKKBN Tahun 2025–2029*****.**

Kementerian PPN/Bappenas. (2024). ***Proyeksi Penduduk Indonesia dan Bonus Demografi 2025–2045*****. Jakarta.**

Lembaga Demografi FEB Universitas Indonesia. (2017). ***Analisis Ketidaksesuaian Pendidikan dan Pasar Kerja di Indonesia*****. Jakarta.**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebagaimana telah diubah).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2025–2045.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2025–2029.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di dalam Negeri.