



PEMERINTAH KOTA BATAM

Batam Policy Lab



POLICY BRIEF

**MEMBANGUN EKOSISTEM
VOKASI BATAM :
MENJEMBATANI INVESTASI DAN
KESIAPAN TENAGA KERJA LOKAL**



Disusun Oleh :
BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH KOTA BATAM
TAHUN 2026

POLICY BRIEF

Membangun Ekosistem Vokasi Batam: Menjembatani Investasi dan Kesiapan Tenaga Kerja Lokal

Disusun oleh: Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Kota Batam
Batam, Agustus 2026

1. Ringkasan Eksekutif

Kota Batam mencatat realisasi investasi Rp69,3 triliun pada 2025 (115,5% dari target) dengan pertumbuhan ekonomi 6,76%, dan investasi Triwulan I 2026 kembali naik 102,85% secara tahunan menjadi Rp17,4 triliun (*Sumber: Paparan Polibatam, FGD BRIDA Kota Batam, 16 Juli 2026*). Namun, capaian investasi tersebut belum berbanding lurus dengan penyerapan tenaga kerja lokal: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Batam masih berada pada level 7,57% (Agustus 2025) (*Sumber: Paparan Polibatam, FGD ke-3 BRIDA Kota Batam, 16 Juli 2026*), dengan TPT lulusan SMA/SMK di Provinsi Kepulauan Riau mencapai 8,95% — angka tertinggi di antara seluruh jenjang pendidikan (*Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Riau, Data Dapodik Agustus 2025*). Focus Group Discussion (FGD) ke-3 “Pengembangan Talenta Daerah sebagai Pilar Pembangunan Kota Batam” yang diselenggarakan BRIDA Kota Batam pada 16 Juli 2026 — dengan narasumber Ir. Riki Indrakari (Staf Ahli Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia), Ir. Bambang Hendrawan (Direktur Politeknik Negeri Batam), dan Fajar Fauzi, S.E., M.M. (Kepala Seksi Pembinaan SMK dan PK, Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Riau), serta diskusi panel lintas sektor — mengidentifikasi empat akar masalah utama: (1) kesenjangan kompetensi teknis dan soft skill lulusan vokasi terhadap kebutuhan industri; (2) lambannya pembaruan kurikulum SMK/politeknik terhadap standar industri terkini; (3) fragmentasi platform informasi ketenagakerjaan (MANTAB, TalentCerdas, SIAPKerja, MyInternship, TalentHub) yang belum terintegrasi; dan (4) landasan regulasi daerah (Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 4 Tahun 2015) yang belum responsif terhadap dinamika pasca-UU Cipta Kerja. Policy Brief ini merekomendasikan pembentukan Tim Koordinasi Daerah Vokasi (TKDV) Kota Batam dan Batam Skills and Talent Council sebagai lembaga orkestrasi formal, penguatan MANTAB sebagai sistem informasi ketenagakerjaan berbasis data, serta revisi Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2015 disertai penyusunan Roadmap Daya Saing Batam 2035, agar pertumbuhan investasi di Batam benar-benar berdampak pada penyerapan tenaga kerja lokal.

2. Deskripsi / Pernyataan Masalah

Pertanyaan kebijakan yang perlu dijawab Pemerintah Kota Batam adalah: Bagaimana Pemerintah Kota Batam dapat mempercepat konversi pertumbuhan investasi menjadi penyerapan tenaga kerja lokal yang berkualitas, di tengah tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka dan kesenjangan kompetensi vokasi yang masih terjadi?

Urgensi persoalan ini ditunjukkan oleh sejumlah data kunci berikut:

- **Paradoks investasi-pengangguran:** realisasi investasi Batam 2025 mencapai Rp69,3 triliun (115,5% dari target) dengan pertumbuhan ekonomi 6,76%, tetapi TPT Batam masih relatif tinggi di angka 7,57% (Agustus 2025). (*Sumber: Paparan Polibatam, FGD BRIDA Kota Batam, 16 Juli 2026*)
- **TPT tertinggi justru pada lulusan vokasi:** secara provinsi, TPT jenjang SMA/SMK mencapai 8,95% pada Agustus 2025 — jauh di atas TPT jenjang SMP ke bawah (3,17%)

maupun Perguruan Tinggi (4,69%), dan menunjukkan tren kenaikan dibanding Agustus 2024 (7,85%). (Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Riau, Data Dapodik Agustus 2025)

- **Minat SMK terus meningkat:** proporsi lulusan SMP/MTs se-Kota Batam yang memilih melanjutkan ke SMK naik dari 42,16% (2023) menjadi 61,03% (2026, data sekolah negeri), sehingga tekanan terhadap kualitas dan relevansi pendidikan vokasi akan semakin besar jika tidak diantisipasi. (Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Riau, Data Dapodik, diolah)
- **Mismatch kompetensi terstruktur:** industri elektronik, perkapalan, data center, logistik, dan industri hijau membutuhkan tenaga teknisi otomasi, welder bersertifikat, programmer, quality control, dan operator data center bersertifikasi, sementara mayoritas pencari kerja berasal dari jenjang SMA/SMK dengan literasi digital, kemampuan bahasa asing, dan sertifikasi teknis yang masih perlu diperkuat. (Sumber: Paparan Polibatam, FGD BRIDA Kota Batam, 16 Juli 2026)
- **Fragmentasi layanan dan data:** Batam telah memiliki sedikitnya lima platform ketenagakerjaan/vokasi (MANTAB, TalentCerdas, SIAPKerja Kemenaker, MyInternship, TalentHub Polibatam) yang belum sepenuhnya terintegrasi, serta 39 Bursa Kerja Khusus (BKK) aktif di Batam namun masih terdapat SMK yang belum memiliki BKK. (Sumber: Paparan Polibatam dan Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Riau, FGD BRIDA Kota Batam, 16 Juli 2026)

Jika kondisi ini dibiarkan tanpa intervensi kebijakan, risiko yang dihadapi Kota Batam meliputi pengangguran struktural yang menetap, migrasi tenaga kerja tidak terkendali akibat persepsi 'banyak lowongan' yang tidak diimbangi kesiapan kompetensi, tekanan pada layanan publik dan permukiman perkotaan, serta hilangnya potensi manfaat investasi bagi tenaga kerja lokal dan pengusaha lokal.

3. Pendekatan yang Digunakan

Kajian ini disusun BRIDA Kota Batam melalui pendekatan kombinasi data sekunder dan konsultasi pakar (expert judgment) melalui forum diskusi terarah (FGD) lintas sektor. Sumber data sekunder meliputi data Tingkat Pengangguran Terbuka dan Indeks Pembangunan Manusia dari Bappeda Provinsi Kepulauan Riau (Sensus Ekonomi 2026), data realisasi investasi dan pertumbuhan ekonomi Batam yang dipaparkan Polibatam, data satuan pendidikan dan peserta didik dari Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Riau (Dapodik 2025), serta paparan ekosistem vokasi dan portofolio kemitraan industri dari Politeknik Negeri Batam (Polibatam).

Konsultasi pakar dilakukan melalui Focus Group Discussion (FGD) ke-3 bertajuk "Pengembangan Talenta Daerah sebagai Pilar Pembangunan Kota Batam: Strategi Mencetak Tenaga Kerja Lokal yang Kompetitif di Tengah Arus Investasi Berteknologi Tinggi dan Tingginya Migrasi ke Kota Batam", yang diselenggarakan BRIDA Kota Batam pada 16 Juli 2026 sebagai kelanjutan dari FGD ke-1 (Mobilitas Penduduk Kota Batam) dan FGD ke-2 (Paradoks Investasi vs Pengangguran). FGD menghadirkan tiga narasumber utama: Ir. Riki Indrakari, Staf Ahli Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia (peran legislasi dan kebijakan nasional dalam mendukung pengembangan talenta dan penguatan tenaga kerja lokal); Ir. Bambang Hendrawan, Direktur Politeknik Negeri Batam (ekosistem pendidikan vokasi dan kesiapan talenta daerah menghadapi kebutuhan industri); serta Fajar Fauzi, S.E., M.M., Kepala Seksi Pembinaan SMK dan PK Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Riau (kebijakan dan arah pengembangan pendidikan vokasi di Provinsi Kepulauan Riau). Pemaparan narasumber dilanjutkan dengan diskusi panel yang diikuti peserta lintas sektor, meliputi Dinas Tenaga Kerja, Dinas Pendidikan, dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam, Badan Pengusahaan (BP) Batam, perguruan tinggi dan lembaga vokasi (a.l.

Politeknik Negeri Batam, Universitas Riau Kepulauan, Universitas Internasional Batam, Batam Tourism Polytechnic), Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Batam, Kadin dan Apindo Batam, Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP/BNSP), Bursa Kerja Khusus (BKK), serta perwakilan industri. Temuan dari pemaparan narasumber maupun diskusi panel disintesis untuk merumuskan rekomendasi kebijakan yang aplikatif bagi Pemerintah Kota Batam.

4. Hasil / Temuan

4.1 Kesenjangan Kompetensi Teknis dan Soft Skill

Sumber: Notulensi Diskusi Panel FGD ke-3 (Sinergi Vokasi dan Industri: Strategi Penyerapan Tenaga Kerja Batam), BRIDA Kota Batam, 16 Juli 2026.

- Industri melaporkan fenomena tenaga kerja level operator yang tidak tahan banting, sering mengundurkan diri (abscond) dalam waktu satu bulan karena masalah mental dan etos kerja, sehingga diperlukan penyelarasan antara kompetensi teknis (knowledge & skill) dengan soft skill (attitude & ability).
- Ijazah semata dinilai belum cukup untuk menjamin kualifikasi lulusan diakui industri; sertifikasi kompetensi menjadi "tiket" masuk dunia kerja untuk mencegah lulusan yang tidak terserap.
- Masuknya investor asal Tiongkok (a.l. BYD, Wuling) menciptakan kebutuhan mendesak tenaga kerja yang fasih Bahasa Mandarin; Polibatam telah merintis program bahasa Mandarin dan kerja sama dengan perusahaan tersebut.

4.2 Kesenjangan Kurikulum dan Kapasitas Pendidikan Vokasi

Sumber: Notulensi Diskusi Panel FGD ke-3, BRIDA Kota Batam, 16 Juli 2026; Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Riau, Data Dapodik 2025 dan Kemenag Kepri 2025.

- Terdapat kesenjangan antara silabus sekolah dan kebutuhan industri riil, misalnya sekolah mengajarkan teknik las 3G sementara industri membutuhkan kompetensi 4G; solusi yang diusulkan adalah program magang guru di industri dan skema guru tamu praktisi.
- Politeknik Negeri Batam merencanakan jalur afirmasi khusus bagi lulusan SMK bersertifikasi kompetensi dasar tanpa tes tertulis yang memberatkan, guna mengukur kesiapan kerja secara lebih komprehensif.
- Secara kuantitatif, Batam memiliki 179 satuan pendidikan menengah (29 SMAN, 60 SMAS, 12 SMKN, 54 SMKS, 15 MA, serta sekolah luar biasa) dengan 74.273 peserta didik — jumlah dan proporsi terbesar di Provinsi Kepulauan Riau — sehingga skala persoalan mutu dan relevansi kurikulum di Batam berdampak signifikan terhadap capaian TPT provinsi secara keseluruhan.

4.3 Fragmentasi Data dan Platform Digital Ketenagakerjaan

Sumber: Paparan Polibatam, FGD BRIDA Kota Batam, 16 Juli 2026.

- BP Batam sedang mengembangkan fitur talent-ready pada platform MANTAB agar perusahaan menerima notifikasi otomatis atas kandidat dengan kualifikasi dan sertifikasi yang sesuai.
- Selain MANTAB, terdapat pula TalentCerdas, SIAPKerja Kemenaker, MyInternship, dan TalentHub Polibatam yang masing-masing berjalan dengan basis data dan tujuan yang tumpang tindih; pelaku industri mengusulkan sentralisasi portal kerja menjadi satu pintu agar tidak membingungkan pencari kerja.

- Identitas Kependudukan Digital (IKD) diproyeksikan menjadi pintu akses layanan sosial dan ketenagakerjaan dengan validasi data kependudukan yang diperbarui secara real-time, namun integrasinya dengan platform ketenagakerjaan belum optimal.

4.4 Kelembagaan dan Regulasi Belum Responsif

Sumber: Notulensi Diskusi Panel FGD ke-3, BRIDA Kota Batam, 16 Juli 2026; Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 4 Tahun 2015; SK Gubernur Kepulauan Riau Nomor 929 Tahun 2024.

- Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 4 Tahun 2015 tentang Pembangunan Daerah Berbasis Daya Saing melalui Inovasi dan Kompetensi dinilai sudah tidak sepenuhnya responsif terhadap dinamika pasar kerja pasca-UU Cipta Kerja, meski memuat mandat strategis (roadmap daya saing, sistem informasi daya saing, LSP/TUK, serta unit kerja BLUD) yang belum dijalankan secara optimal.
- Dana kompensasi Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) berpotensi dioptimalkan untuk membiayai pelatihan dan sertifikasi kompetensi tenaga kerja lokal, namun pemanfaatannya belum terarah pada agenda ini.
- Tim Koordinasi Daerah Vokasi (TKDV) Provinsi Kepulauan Riau telah dibentuk melalui SK Gubernur Nomor 929 Tahun 2024 dengan mandat menyelaraskan pendidikan vokasi dengan kebutuhan industri, namun Kota Batam — sebagai penyumbang terbesar peserta didik vokasi di provinsi — belum memiliki struktur koordinasi vokasi setingkat kota yang terhubung langsung dengan TKDV provinsi.

5. Kesimpulan

Berdasarkan temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka di Batam, khususnya pada lulusan SMA/SMK, bukan disebabkan oleh kelangkaan lapangan kerja, melainkan oleh empat mekanisme struktural yang saling berkaitan: investasi yang padat modal dan teknologi sehingga tidak otomatis menyerap banyak tenaga kerja langsung; jeda waktu (time lag) antara realisasi investasi dan operasional penuh; migrasi tenaga kerja yang datang lebih cepat daripada ketersediaan lapangan kerja efektif; serta mismatch kompetensi antara lulusan vokasi dan kebutuhan okupasi kritis industri.

Persoalan ini tidak dapat diselesaikan secara parsial oleh satu instansi. Diperlukan orkestrasi kelembagaan formal yang menghubungkan investasi, pendidikan vokasi, sertifikasi, dan ketenagakerjaan secara sistemik — bukan sekadar proyek pelatihan yang bersifat sementara — sebagaimana ditunjukkan oleh pengalaman negara-negara dengan sistem vokasi yang matang seperti Jerman, Singapura, dan Swiss.

6. Rekomendasi Kebijakan

Berdasarkan temuan dan kesimpulan di atas, BRIDA Kota Batam merekomendasikan delapan langkah kebijakan yang terpadu kepada Wali Kota Batam. Rekomendasi disusun agar memenuhi tiga kriteria wajib kebijakan daerah, yaitu aplikatif (dapat dilaksanakan dengan sumber daya dan kewenangan Pemerintah Kota Batam), terukur (memiliki indikator dan target yang jelas), dan sesuai konteks lokal Batam sebagai Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas (KPBPB).

Rekomendasi	Arah Kebijakan	Dampak/Hasil yang Diharapkan
1. Membentuk Tim Koordinasi Daerah Vokasi (TKDV) Kota Batam	Membentuk TKDV melalui Peraturan Wali Kota sebagai payung orkestrasi formal lintas OPD (BRIDA, Disnaker, Dinas Pendidikan), BP Batam, Polibatam, dan asosiasi usaha (Kadin/Apindo), merujuk struktur TKDV Provinsi Kepulauan Riau (SK Gubernur No. 929/2024).	Terbitnya Peraturan Wali Kota dan penetapan struktur TKDV sebagai landasan koordinasi lintas sektor.
2. Membangun Batam Skills and Talent Council	Menyusun Daftar Okupasi Kritis (Critical Occupation List) pada sektor prioritas — elektronik/semikonduktor, perkapalan, data center, logistik, dan industri hijau — sebagai basis penyelarasan kurikulum, pelatihan, dan sertifikasi.	Tersusunnya 10–15 okupasi kritis awal dan pembentukan Sector Skills Council per klaster industri.
3. Mengembangkan dan mengintegrasikan MANTAB	Mengintegrasikan data MANTAB, SIAPKerja Kemenaker, TalentCerdas, MyInternship, dan TalentHub Polibatam agar tidak berjalan terpisah, dilengkapi fitur skills intelligence dashboard dan indikator peringatan dini tekanan pasar kerja.	Protokol integrasi data dan jumlah lembaga yang terhubung meningkat bertahap.
4. Merevisi Perda Kota Batam No. 4/2015 dan menyusun Roadmap Daya Saing Batam 2035	Menyusun naskah akademik dan rancangan revisi agar landasan regulasi daerah responsif terhadap dinamika pasar kerja pasca-UU Cipta Kerja, sekaligus mengoperasionalkan mandat yang belum berjalan optimal (sistem informasi daya saing, unit kerja BLUD).	Naskah akademik dan rancangan revisi Perda.
5. Memperkuat kemitraan sekolah-industri	Memperluas program magang guru/dosen ke industri dan skema guru tamu praktisi untuk menutup kesenjangan kurikulum (contoh kasus las 3G versus kebutuhan industri 4G), didukung modul sertifikasi kompetensi dan kelas bahasa asing sesuai kebutuhan investor.	Peningkatan jumlah guru vokasi yang mengikuti magang industri dan jumlah program studi yang menerapkan skema guru tamu.
6. Mengoptimalkan dana kompensasi IMTA	Mengarahkan dana kompensasi Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) secara terencana untuk membiayai pelatihan dan sertifikasi kompetensi tenaga kerja lokal, sejalan dengan mandat pembiayaan Perda Nomor 4 Tahun 2015.	Tersusunnya skema alokasi dana IMTA untuk pelatihan vokasi dalam APBD tahun berjalan.
7. Memperluas dan memperkuat Bursa Kerja Khusus (BKK)	Mempercepat pembentukan BKK baru di SMK yang belum memiliki BKK serta membentuk forum koordinasi BKK lintas sekolah untuk transparansi data lowongan kerja secara kolektif.	Peningkatan jumlah BKK aktif dan tingkat penempatan kerja lulusan SMK yang tercatat melalui BKK.
8. Menjajaki skema cost-sharing pendidikan vokasi	Menjajaki kolaborasi pembiayaan antara Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kota untuk program peningkatan kompetensi siswa, mengingat sebagian besar anggaran pendidikan terserap untuk belanja gaji guru.	Tersusunnya kesepakatan skema cost-sharing dengan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

Kedelapan rekomendasi tersebut relevan dengan konteks Batam sebagai Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas (KPBPB) dengan arus investasi asing yang tinggi (termasuk kebutuhan spesifik seperti tenaga kerja berbahasa Mandarin), migrasi tenaga kerja antardaerah yang intensif, serta struktur ekonomi yang didominasi sektor elektronik, perkapalan, dan manufaktur padat teknologi. Implementasi disarankan dilakukan secara bertahap, dimulai dari pembentukan kelembagaan TKDV Kota Batam sebagai prasyarat bagi pelaksanaan rekomendasi lainnya.

7. Referensi

- Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Kota Batam. (2026). Kerangka Acuan Kerja Focus Group Discussion (FGD) ke-3: Pengembangan Talenta Daerah sebagai Pilar Pembangunan Kota Batam, 16 Juli 2026.
- Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Kota Batam. (2026). Notulensi Diskusi Panel FGD ke-3: Sinergi Vokasi dan Industri, Strategi Penyerapan Tenaga Kerja Batam, 16 Juli 2026.
- Politeknik Negeri Batam (Polibatam). (2026). Ekosistem Pendidikan Vokasi dan Kesiapan Talenta Daerah Menghadapi Kebutuhan Industri — Paparan FGD Pengembangan Talenta Daerah, 16 Juli 2026.
- Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Riau. (2026). Kebijakan dan Arah Pengembangan Pendidikan Vokasi dalam Mendukung Penyerapan Tenaga Kerja Lokal di Provinsi Kepulauan Riau — Paparan Narasumber FGD Vokasi, Batam, 16 Juli 2026.
- Badan Pusat Statistik / Bappeda Provinsi Kepulauan Riau. (2026). Data Tingkat Pengangguran Terbuka dan Indeks Pembangunan Manusia, Sensus Ekonomi 2026.
- Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 4 Tahun 2015 tentang Pembangunan Daerah Berbasis Daya Saing melalui Inovasi dan Kompetensi.
- Surat Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 929 Tahun 2024 tentang Tim Koordinasi Daerah Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2024–2028.
- Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi.

