



Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Perdagangan

CETAK BIRU

Pengembangan SDM Perdagangan Menuju Indonesia Emas 2045

Investing and Inspiring in Human Capital

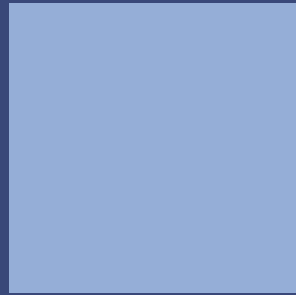


KOLABORASI
INOVASI

KOMPETENSI
INTEGRITAS

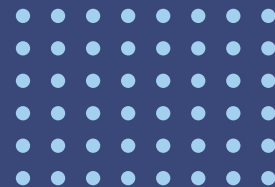
DAYA SAING GLOBAL
KEBERLANJUTAN





CETAK BIRU

Pengembangan SDM Perdagangan Menuju Indonesia Emas 2045





Sambutan - KATA PENGANTAR



Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas tersusunnya Cetak Biru Pengembangan Sumber Daya Manusia Perdagangan Menuju Indonesia Emas 2045. Dokumen ini lahir dari kesadaran bahwa cita-cita besar Indonesia untuk menjadi negara maju pada tahun 2045 tidak akan tercapai tanpa fondasi sumber daya manusia perdagangan yang profesional, kompeten, dan berdaya saing global.

Cetak Biru ini merupakan inisiatif sendiri dari buah pemikiran yang konseptual, strategis, holistik, dan komprehensif sebagai bagian dari Rencana Induk (*Master Plan*) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perdagangan (BPSDMP) yang memuat Peta Jalan (*Road Map*). SDM Perdagangan melihat visi Indonesia Emas 2045 di garis depan transformasi ekonomi nasional menuju SDM perdagangan yang kompeten, profesional, adaptif dan berintegritas tinggi. Transformasi ini menuntut lompatan kualitas SDM, baik SDM Aparatur Perdagangan yang merumuskan dan menjalankan kebijakan, maupun SDM non-aparatur Perdagangan meliputi pelaku usaha, eksportir, hingga para mahasiswa yang menjadi penggerak nyata roda perdagangan Indonesia kedepan.

Cetak biru ini disusun sebagai peta jalan (*roadmap*) yang memandu pengembangan SDM Perdagangan secara bertahap dan



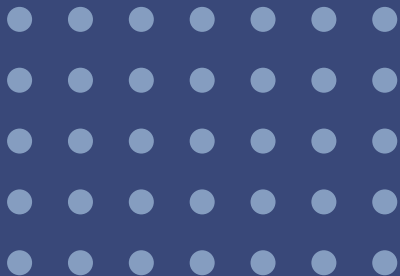
berkesinambungan sepanjang dua dekade ke depan, terbagi dalam tiga fase: Transformasi Fundamental dan Penguatan Ekosistem (2026–2035), Akselerasi Daya Saing dan Inovasi Nilai Tambah (2036–2040), dan Kepemimpinan Perdagangan Global dan Konsolidasi (2041–2045).

Kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan dokumen ini, pimpinan Kementerian Perdagangan, satuan kerja di lingkungan BPSDMP, serta mitra *pentahelix* dari unsur pemerintah, dunia usaha, akademisi, komunitas, dan media. Semoga cetak biru ini menjadi acuan bersama yang menyatukan langkah kita dalam mencetak SDM Perdagangan yang mampu membawa Indonesia menjadi kekuatan perdagangan dunia

Jakarta, 26 Agustus 2026

Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Perdagangan

Djatismiko Bris Witjaksono, S.E., M.S.I.E.



SEKAPUR SIRIH

Tahun 2045 menandai satu abad kemerdekaan Indonesia, sebuah tonggak yang kita cita-citakan sebagai puncak kejayaan bangsa: Indonesia Emas 2045. Pada momentum bersejarah itu, Indonesia menargetkan diri masuk dalam jajaran lima besar ekonomi dunia, ditopang oleh perdagangan yang tidak lagi bergantung pada volume komoditas mentah, melainkan pada nilai tambah, inovasi, dan penguasaan rantai pasok global.

Kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia memegang peranan krusial sebagai penentu utama daya saing bangsa di tengah lanskap global yang dinamis, penuh ketidakpastian akibat disrupsi digital, tuntutan perdagangan yang berkelanjutan, serta pergeseran geopolitik internasional. Meskipun infrastruktur dapat didirikan dan teknologi dapat diadopsi, esensi keunggulan kompetitif suatu negara dalam sektor perdagangan sejatinya bersumber dari kehadiran insan-insan yang adaptif, kompeten, serta menjunjung tinggi integritas.





Saya menyambut baik hadirnya Cetak Biru Pengembangan SDM Perdagangan ini sebagai wujud komitmen jangka panjang Kementerian Perdagangan dalam menyiapkan talenta perdagangan Indonesia. Dokumen ini bukan sekadar rencana administratif, melainkan sebuah kontrak generasi untuk mempersiapkan SDM yang akan memimpin perdagangan Indonesia di kancah dunia pada tahun 2045.

Saya mengajak seluruh pemangku kepentingan untuk menjadikan cetak biru ini sebagai gerakan bersama. Mari kita kawal pelaksanaannya dengan sungguh-sungguh, agar cita-cita menjadikan Indonesia sebagai pusat perdagangan global bukan sekadar harapan, melainkan kenyataan yang kita wujudkan bersama.

Jakarta, 2 September 2026
Menteri Perdagangan

Dr. Budi Santoso, M.Si.

TIM PENYUSUN

Pengarah



**DJATMIKO BRIS
WITJAKSONO, S.E., M.S.I.E.**

Kepala Badan
Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Perdagangan

Tim Perumus



YANTRIONO, S.Kom., M.Si.
Sekretaris Badan
Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Perdagangan



SRI IRYANTI, S.E., M.M.
Kepala Pusat
Pembinaan
Jabatan Fungsional
Perdagangan



Drs. ABU AMAR, M.M.
Kepala Pusat
Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Ekspor dan Jasa
Perdagangan



**BAMBANG JAKA
SETIAWAN, S.H., M.M.**
Kepala Pusat
Pengembangan
Kompetensi Aparatur
Perdagangan

Tim Pendukung

RM. DICKY FARABI, S.E., M.P.A.

Kepala Bagian Program dan Kerjasama, Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Perdagangan

SUCI INGRID DANIATI, S.Si., M.Si.

Kepala Balai Pelatihan Sumber Daya Manusia Metrologi, Mutu, dan Jasa
Perdagangan

AMIR SYARIFUDDIN, S.Psi.

Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Madya, Pusat Pembinaan
Jabatan Fungsional Perdagangan

NURUL FADHLINA, S.T., M.S.E.

Kepala Balai Pelatihan Aparatur Metrologi dan Mutu

CITRA ANDINA ROSA, S.T., M.K.P.

Kepala Bagian Tata Usaha, Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur
Perdagangan

ADI CANDRA PURNAMA, S.T.

Kepala Bagian Tata Usaha, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional
Perdagangan

DONI ADRIA NOVRI, S.H., M.Sc.

Kepala Bagian Tata Usaha, Pusat Pengembangan SDM Ekspor dan Jasa
Perdagangan

VERA FIRMANSYAH, M.Si.

Direktur Akademi Metrologi dan Instrumentasi

HADI BARRY RAHMATULLAH, S.Si., M.Si.

Kepala Balai Pengembangan Kompetensi Perdagangan Padang

HADIAH NOVI SETIANI, S.H., M.H.

Kepala Balai Pengembangan Kompetensi Perdagangan Yogyakarta

ZULFIANAH AHMADY, S.T., M.M.

Kepala Balai Pengembangan Kompetensi Perdagangan Makassar

RAHUTOMO, S.E.

Kepala Subbagian Tata Usaha, Balai Pengembangan Kompetensi
Perdagangan Yogyakarta

ERVINA MINARSIH, S.Pd.

Kepala Subbagian Administrasi Umum dan Keuangan,
Akademi Metrologi dan Instrumentasi

ANDI WINAYA MAHDAR, S.E., M.E.

Analisis Kebijakan Ahli Madya, Sekretariat Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Perdagangan

IRFAN HARSO PRABOWO, M.Hum.

Analisis Perdagangan Ahli Madya, Pusat Pengembangan Sumber Daya
Manusia Ekspor dan Jasa Perdagangan

KAMAL HAMIDI, S.E., M.S.E.

Analisis Anggaran Ahli Madya, Pusat Pengembangan Sumber Daya
Manusia Ekspor dan Jasa Perdagangan

DUDI ADI FIRMANSYAH, S.Si., M.Si, Ph.D.

Dosen Lektor Kepala, Akademi Metrologi dan Instrumentasi

SEPRENI, M.M.

Perencana Ahli Madya, Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur
Perdagangan

IDHA KARUNIAWATI, S.T., M.I.L.

Widyaiswara Ahli Muda, Balai Pelatihan Sumber Daya Manusia
Metrologi, Mutu, dan Jasa Perdagangan

IRWAN SETIAWAN, M.T.

Widyaiswara Ahli Madya, Balai Pelatihan Sumber Daya Manusia
Metrologi, Mutu, dan Jasa Perdagangan

M. RIDWAN, S.T., M.T.

Widyaiswara Ahli Madya, Balai Pelatihan Sumber Daya Manusia
Metrologi, Mutu, dan Jasa Perdagangan

KHAFID AHMAD, S.Si., M.T.

Widyaiswara Ahli Madya, Balai Pelatihan Aparatur Metrologi dan Mutu

HERFIN YIENDA PRIHENZA, S.Si., M.T.

Widyaiswara Ahli Madya, Balai Pelatihan Aparatur Metrologi dan Mutu

SISKA FIBRILIANI SAHAT, S.P., M.Si.

Perencana Ahli Muda, Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur
Perdagangan

FITRIA ARIESTYANI, S.E.
Perencana Ahli Muda, Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Perdagangan

DEACTA AYU DIGPASARI, S.M., M.M.
Perencana Ahli Pertama, Akademi Metrologi dan Instrumentasi

ABDUL AZIS, S.E., M.S.E.
Perencana Ahli Pertama, Sekretariat Badan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Perdagangan

CATUR BACHTRAL UMAM, S.A.P.
Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama, Sekretariat Badan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Perdagangan

PRISKA FATMA ANGGITA, S.E.
Perencana Ahli Pertama, Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur
Perdagangan

ADLUYANA WAL HAMDIR, S.T.P.
Analisis Perdagangan Ahli Pertama, Pusat Pengembangan Sumber Daya
Manusia Ekspor dan Jasa Perdagangan

AMIRAH, S.T., M.E.
Widyaiswara Ahli Pertama, Balai Pengembangan Kompetensi
Perdagangan Padang

ABDUL MAKSIR, S.Pd., M.Si.
Penelaah Teknis Kebijakan, Balai Pengembangan Kompetensi
Perdagangan Makassar

RESTI PERMATASARI, S.E.
Perencana Ahli Pertama, Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur
Perdagangan

RATIH ANGGUN ANGGRAENI, S.Sos.
Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama, Pusat Pembinaan
Jabatan Fungsional Perdagangan

DEWI INTAN BORO PALIMBONG, S.H.
Analisis Kebijakan Ahli Pertama, Sekretariat Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Perdagangan

RINGKASAN EKSEKUTIF

Latar Belakang dan Urgensi

Cetak Biru Pengembangan SDM Perdagangan Menuju Indonesia Emas 2045 disusun untuk menjawab tantangan mendasar: bagaimana menyiapkan sumber daya manusia perdagangan yang mampu membawa Indonesia bertransformasi dari negara pengekspor komoditas mentah menjadi kekuatan perdagangan bernilai tambah tinggi, sejalan dengan target Indonesia sebagai negara maju pada 2045. Tantangan ini semakin mendesak di tengah megatren global, digitalisasi perdagangan, ekonomi hijau, fragmentasi geopolitik serta risiko melebarnya kesenjangan kompetensi (*competency gap*) yang mengancam pemanfaatan bonus demografi

Visi dan Misi

Cetak biru ini berpijak pada visi mewujudkan SDM Perdagangan yang profesional, kompeten, dan berdaya saing global guna mendukung transformasi Indonesia menuju Indonesia Emas 2045. Visi ini diterjemahkan ke dalam misi yang mencakup penguatan integritas dan profesionalisme, peningkatan kompetensi berkelanjutan, pembangunan daya saing global, penguatan ekosistem pengembangan, serta penyelarasan dengan agenda transformasi nasional yang konsisten menjangkau dua kelompok sasaran: SDM Aparatur Perdagangan dan SDM Non-Aparatur Perdagangan

Kerangka Arsitektur: Delapan Kategori

Pengembangan SDM diorganisasikan dalam delapan kategori arsitektur yang saling menguatkan:

1. Kerangka Kompetensi Perdagangan (*Trade Competencies Framework*)
2. Arsitektur Pembelajaran Perdagangan (*Trade Learning Architecture*)
3. Ekosistem Pembelajaran Digital (*Digital Learning Ecosystem*)

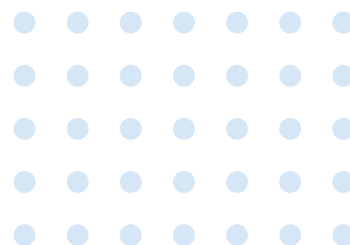
- 
-
4. Sertifikasi dan Kredensial (*Certification & Credential*)
 5. Infrastruktur Pembelajaran dan Sertifikasi yang Inklusif (*Inclusive Smart Trade Facilities*)
 6. Kemitraan dan Inovasi (*Partnership & Innovation*)
 7. Modernisasi Organisasi dan *Human Capital Excellence*
 8. Pembinaan dan Tata Kelola SDM Aparatur Perdagangan

Kolaborasi *Pentahelix*

Pelaksanaan cetak biru bertumpu pada kemitraan *pentahelix*, yaitu pemerintah (kementerian/lembaga), dunia usaha dan asosiasi, akademisi, komunitas/lembaga masyarakat, dan media yang diarahkan menghasilkan kemampuan, program, dan solusi nyata, bukan sekadar bersifat administratif.

Penutup

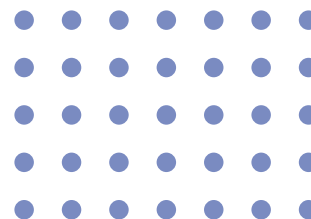
Cetak biru ini merupakan komitmen jangka panjang, lintas generasi, dan sangat dinamis. Keberhasilannya menuntut konsistensi pelaksanaan, penyelarasan dengan Rencana Jangka Panjang Nasional 2025–2045, Rencana Strategis Kementerian Perdagangan 2025-2029, serta pemantauan dan evaluasi berkelanjutan agar setiap fase benar-benar meletakkan fondasi bagi fase berikutnya sehingga terwujudnya SDM Perdagangan Indonesia yang memimpin di kancah dunia pada 2045.



Daftar Gambar

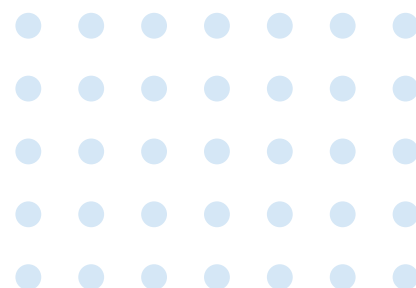
Halaman	Judul
4	Gambar 1.1 Perkembangan Ekspor Indonesia
12	Gambar 1.2 Perjalanan Pengembangan SDM Perdagangan Indonesia dari masa ke masa
15	Gambar 1.3 Potret SDM Perdagangan Indonesia dan Potensinya
19	Gambar 1.4 Alur Pengembangan SDM Perdagangan Indonesia
21	Gambar 1.5 Megatren Global Perdagangan
26	Gambar 1.6 Infografis Isu Strategis dan Kesenjangan Kompetensi SDM Perdagangan
28	Gambar 1.7 Perlunya arah Pengembangan SDM Perdagangan
35	Gambar 2.1 Rencana Strategis Kementerian Perdagangan dan Badan Pengembangan SDM Perdagangan 2025-2029
37	Gambar 2.2 Visi Cetak Biru Pengembangan SDM Perdagangan 2026-2045
44	Gambar 2.3 Pohon Kinerja Pengembangan SDM Perdagangan 2026-2045
50	Gambar 2.4 Kerangka Dasar (Landasan Konseptual) Penyusunan Cetak Biru Pengembangan SDM Perdagangan 2026-2045
55	Gambar 2.5 Metode Pendekatan Pengembangan SDM Perdagangan
60	Gambar 2.6 Hubungan Core Values Berakhlak ASN dengan Core Value Trade
62	Gambar 2.7 Implementasi Core Value Trade
64	Gambar 2.8 Ekosistem Pengembangan SDM Perdagangan
68	Gambar 3.1 Arsitektur pengembangan SDM Perdagangan
70	Gambar 3.2 Pengembangan SDM Perdagangan dan Kepemimpinan Sektor Publik menuju Indonesia Emas 2045

73	Gambar 3.3 3 Fase Utama Pengembangan SDMP Perdagangan (Model 10-5-5)
81	Gambar 3.4 Pengembangan SDM Perdagangan Menuju Indonesia Emas 2045
101	Gambar 3.5 Aktivitas Pengenalan Perdagangan di Usia Dini
103	Gambar 3.6 Pengembangan Eksportir Nasional (<i>National Exporter Development Framework</i>)
103	Gambar 3.7 Pengembangan SDM Perdagangan pada Sektor Pendidikan
106	Gambar 3.8 Rangkaian Proses Bisnis Pengembangan SMK Vokasi Perdagangan untuk Indonesia Emas 2045
110	Gambar 3.9 Rekomendasi Infrastruktur Fisik Pengembangan SDM Perdagangan
122	Gambar 4.1 Mitigasi Resiko <i>Trade Excellence</i>
128	Gambar 5.1 Komitmen Bersama



Daftar Tabel

Halaman	Judul
2	Tabel 1.1 Neraca Perdagangan Indonesia April 2026
3	Tabel 1.2 Perkembangan Ekspor Non Migas per Kawasan
82	Tabel 3.1 Fase I: Transformasi Fundamental dan Penguatan Ekosistem (10 Tahun: 2026–2035)
89	Tabel 3.2 Fase II: Akselerasi Daya Saing dan Inovasi Nilai Tambah (5 Tahun: 2036–2040)
94	Tabel 3.3 Fase III: Kepemimpinan Perdagangan Global dan Konsolidasi (5 Tahun: 2041–2045)
118	Tabel 4.1 Peta Risiko Pengembangan SDM Aparatur Perdagangan
120	Tabel 4.2 Peta Risiko Pengembangan SDM Non Aparatur Perdagangan
121	Tabel 4.3 Prioritas Mitigasi Cetak Biru
125	Tabel 5.1 Komitmen Pemangku Kepentingan



3T	= Tertinggal, terdepan, dan terluar
AI	= <i>Artificial Intelligence</i> (kecerdasan artifisial)
APBD	= Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
APBN	= Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara
APEC	= <i>Asia-Pacific Economic Cooperation</i>
ASEAN	= <i>Association of Southeast Asian Nations</i>
ASN	= Aparatur Sipil Negara
Atdag	= Atase Perdagangan
AKMET	= Akademi Metrologi dan Instrumentasi
BANI	= <i>Brittle, Anxious, Non-linear, Incomprehensible</i>
BAPEKOMDAG	= Balai Pengembangan Kompetensi Perdagangan
BNSP	= Badan Nasional Sertifikasi Profesi
BOS	= Bantuan Operasional Sekolah
BPAMM	= Balai Pelatihan Aparatur Metrologi dan Mutu
BPMJP	= Balai Pelatihan SDM Metrologi dan Jasa Perdagangan
BPS	= Badan Pusat Statistik
BPSDMP	= Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perdagangan
CBAM	= <i>Carbon Border Adjustment Mechanism</i>
CEPA	= <i>Comprehensive Economic Partnership Agreement</i>
Core Value TRADE	= <i>Transformatif (Transformative), Responsif (Responsive), Agile, Digital Mindset, Excellence</i>
CorpU	= <i>Corporate University</i>
CPO	= <i>Crude Palm Oil</i> (minyak sawit mentah)
CSR	= <i>Corporate Social Responsibility</i>
CtC	= <i>Cumulative-to-cumulative</i> (pertumbuhan tinggi)
ECI	= <i>Economic Complexity Index</i>
ESG	= <i>Environmental, Social, and Governance</i>
FTA	= <i>Free Trade Agreement</i>
GDRBN	= <i>Grand Design</i> Reformasi Birokrasi Nasional
GVCs	= <i>Global Value Chains</i>
HAM	= Hak Asasi Manusia
IDP	= <i>Individual Development Plan</i>
IPTEK	= Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
ITPC	= <i>Indonesia Trade Promotion Center</i>
JF	= Jabatan Fungsional
JP	= Jam Pelajaran
K/L	= Kementerian/Lembaga

KADIN	= Kamar Dagang dan Industri Indonesia
KIP	= Kartu Indonesia Pintar
KMS	= <i>Knowledge Management System</i>
LMS	= <i>Learning Management System</i>
LPDP	= Lembaga Pengelola Dana Pendidikan
LSP	= Lembaga Sertifikasi Profesi
LXP	= <i>Learning Experience Platform</i>
MoM	= <i>Month-on-Month</i>
NSPK	= Norma Standar Prosedur dan Kriteria
OECD	= <i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i>
PBK	= Perdagangan Berjangka Komoditi
PDB	= Produk Domestik Bruto
PMSE	= Perdagangan Melalui Sistem Elektronik
PNS	= Pegawai Negeri Sipil
PPEJP	= Pusat Pemeberdayaan SDM Ekspor dan Jasa Perdagangan
PPPK	= Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
PROPENAS	= Program Pembangunan Nasional
PSN	= Proyek Strategis Nasional
PUSBANGKOMAP	= Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Perdagangan
PUSBINJF	= Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Perdagangan
Renstra	= Rencana Strategis
Repelita	= Rencana Pembangunan Lima Tahun
ROI	= <i>Return on Investment</i>
RPJMN	= Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional
RPJPN	= Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional
Satker	= Satuan Kerja
Sakernas	= Survei Angkatan Kerja Nasional
SDM	= Sumber Daya Manusia
SKKNI	= Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia
STEM	= <i>Science, Technology, Engineering, Math</i>
UMKM	= Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah
UPT	= Unit Pelaksana Teknis
VUCA	= <i>Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity</i>
WCO	= <i>World Customs Organization</i>
WTO	= <i>Organisasi Perdagangan Dunia</i>
YoY	= <i>Year-on-year</i>

Daftar Isi

Sambutan	ii
Sekapur Sirih	iv
Tim Penyusun	vi
Ringkasan Eksekutif	x
Daftar Gambar	xii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Akronim & Singkatan	xv
Daftar Isi	xvii

BAB I	PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang	1
	B. Potret SDM Perdagangan dan Potensinya	13
	C. Tata Kelola	16
	D. Isu Strategis Perdagangan	19
	E. Isu Strategis SDM Perdagangan	22
	F. Kesenjangan Kompetensi	24
	G. Perlunya Arah Pengembangan SDM Perdagangan	26
	H. Landasan Hukum	29
BAB II	CETAK BIRU PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERDAGANGAN 2026-2045	31
	A. Kerangka Strategis Pengembangan SDM Perdagangan	32
	B. Keterkaitan Renstra Kementerian Perdagangan Tahun 2025–2029 dengan Cetak Biru Pengembangan SDM Perdagangan 2026–2045	33
	C. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis Pengembangan SDM Perdagangan 2026–2045	36
	D. Kerangka Dasar	45
	E. Metode Pendekatan Pengembangan SDM Perdagangan	51
	F. Nilai Inti (Core Values) Fondasi Budaya Pengembangan SDM Perdagangan	56
	G. Kelembagaan dan Kerjasama Pengembangan SDM Perdagangan	61
BAB III	PROGRAM STRATEGIS DAN PETA JALAN PENGEMBANGAN SDM PERDAGANGAN	65
	A. Arsitektur Pengembangan SDM Perdagangan	66
	B. Pilar Pengembangan SDM Perdagangan	68
	C. Peta Jalan Pengembangan SDM Perdagangan	70

	D. Fase Pengembangan SDM Perdagangan 2026-2045	72
	Fase I : Transformasi Fundamental dan Penguatan Ekosistem (10 Tahun: 2026–2035)	76
	Fase II : Akselerasi Daya Saing dan Inovasi Nilai Tambah (5 Tahun: 2036–2040)	78
	Fase III : Kepemimpinan Perdagangan Global dan Konsolidasi (5 Tahun: 2041–2045)	79
	E. Target Satuan Kerja dalam tiap Fase	81
	F. Langkah Pengembangan SDM Perdagangan dari Sektor Pendidikan	98
	G. Pendirian Sekolah Menengah Kejuruan Bidang Perdagangan	104
	H. Infrastruktur Fisik Pengembangan SDM Perdagangan	106
BAB IV	EVALUASI DAN MITIGASI RESIKO	111
	A. Evaluasi Pelaksanaan Cetak Biru	112
	B. Tantangan Pengembangan SDM Perdagangan dan Mitigasi Resiko	113
	C. Arah Kebijakan Mitigasi	117
	D. Prioritas Mitigasi Cetak Biru	121
	E. Faktor Keberhasilan Mitigasi Risiko (<i>Critical Success Factors</i>)	122
BAB V	PENUTUP DAN KOMITMEN BERSAMA	123
	Penutup	123
	Komitmen Bersama	125

LAMPIRAN 131

Empat Pilar Penguatan SDM Perdagangan	132
Satuan Kerja BPSDMP	157
Referensi / daftar pustaka	163

PESAN DAN QUOTE MENGENAI SDM oleh Presiden dan Para Menteri

“Pengembangan SDM adalah kunci keberhasilan bangsa yang makmur”

Presiden Prabowo
pada *World Economic Forum di Davos 2026*

“Kunci menuju Indonesia Emas 2045 adalah sumber daya manusia yang unggul, produktif, dan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi.”

**Menteri Koordinator Bidang Perekonomian
Airlangga Hartarto,**

Disampaikan pada **Seminar Nasional Strategi Indonesia Emas 2045**

Jakarta, 13 Desember 2023.

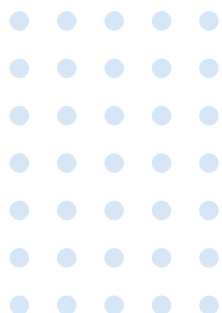
“Daya saing ekspor Indonesia harus dibangun melalui peningkatan kualitas manusia, inovasi, dan kemampuan memenuhi standar internasional.”

Mari Elka Pangestu, Menteri Perdagangan
(21 Oktober 2004 - 19 Oktober 2011)

Forum Ekspor dan Daya Saing Nasional, Jakarta 2010

Pidato Menteri Perdagangan RI

pada forum **ekspor dan daya saing nasional.**



“Kita harus membangun manusia Indonesia yang produktif dan berdaya saing agar mampu menjadi pelaku utama perdagangan nasional.”

Menteri Perdagangan Rachmat Gobel

(27 Oktober 2014 - 12 Agustus 2015)

Disampaikan pada **Dialog Nasional Penguatan Perdagangan Dalam Negeri dan Pemberdayaan Pelaku Usaha**, Jakarta, 5 November 2014.



“Transformasi perdagangan hanya dapat berhasil jika didukung oleh sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan pasar global.”

Menteri Perdagangan Muhammad Lutfi

(14 Februari 2014 - 20 Oktober 2014)

Disampaikan pada **Pembukaan Trade Expo Indonesia Virtual dan Forum Penguatan Ekspor Nasional**, 16 Februari 2022.



“Untuk memenangkan persaingan global, Indonesia memerlukan sumber daya manusia yang kompeten, inovatif, dan berwawasan internasional.”

Menteri Perdagangan Gita Wirjawan

(19 Oktober 2011 - 31 Januari 2014)

Forum Ekspor dan Daya Saing Nasional Jakarta

Pidato Menteri Perdagangan RI pada forum ekspor dan daya saing nasional, 2013



“Peningkatan ekspor tidak hanya bergantung pada produk, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang mengelola perdagangan.”

Menteri Perdagangan Enggartiasto Lukita

(27 Juli 2016 - 20 Oktober 2019)

Pembukaan Trade Expo Indonesia (TEI) 2018 dan

Forum Peningkatan Ekspor Nasional, ICE BSD Tangerang, 25 Oktober 2018.





“Perdagangan digital menuntut sumber daya manusia yang cepat belajar, adaptif, dan mampu memanfaatkan teknologi.”

Menteri Perdagangan Agus Suparmanto

(23 Oktober 2019 - 23 Desember 2020)

Disampaikan dalam **Forum Pengembangan Ekspor Berbasis Digital**, 2020.



“Kebijakan perdagangan yang baik lahir dari aparaturnya yang profesional, memahami data, dan mampu membaca dinamika pasar.”

Menteri Perdagangan Muhammad Lutfi

(23 Desember 2020 - 15 Juni 2022)

Rapat Koordinasi Nasional Perdagangan dan Evaluasi Kebijakan Ekspor-Impor, Jakarta, 7 Juli 2021.



“Pembangunan sumber daya manusia menjadi penggerak menuju Indonesia maju.”

Menteri Perdagangan Zulkifli Hasan

(15 Juni 2022 - 20 Oktober 2024)

Sidang Tahunan MPR dan Sidang Bersama DPR-DPD RI Tahun 2023, Jakarta, 16 Agustus 2023



BADAN PENG SUMBER DAYA PERDAGANGAN



*Investing
& Inspiring
in Human Capital*

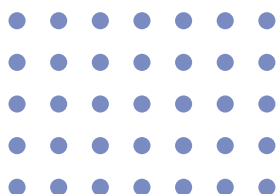
EMBANGAN YA MANUSIA ANGAN





BAB I

Pendahuluan



A. Latar Belakang

Dinamika perdagangan global ditandai oleh sejumlah perubahan yang berjalan sangat cepat dan saling berkaitan:

- (1) Disrupsi teknologi kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*) yang mengubah cara produksi, distribusi, hingga transaksi perdagangan;
- (2) Fragmentasi rantai pasok global dan konflik geopolitik;
- (3) Digitalisasi perdagangan yang menempatkan *platform digital* sebagai infrastruktur perdagangan baru;
- (4) Transisi menuju ekonomi hijau yang melahirkan regulasi perdagangan berbasis karbon; serta
- (5) Pergeseran pusat gravitasi ekonomi ke kawasan Indo-Pasifik.

Perekonomian Indonesia pada 2025 tetap berkinerja baik dan berdaya tahan di tengah tingginya gejolak dan ketidakpastian global. Stabilitas tetap terjaga dengan inflasi yang tetap berada dalam kisaran sasaran $2,5 \pm 1\%$ (sumber laporan tahunan Bank Indonesia). Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan, perekonomian Indonesia sepanjang 2025 tumbuh 5,11 persen secara tahunan. Capaian pertumbuhan ekonomi Indonesia 2025 ini lebih tinggi dibandingkan pertumbuhan ekonomi pada 2024 sebesar 5,03 persen. Bahkan bila melirik pada periode sebelumnya, khususnya 2020-2024, neraca perdagangan Indonesia mencatatkan kinerja impresif dengan surplus selama 56 bulan berturut-

turut. Puncak capaian terjadi pada tahun 2022 dengan surplus sebesar USD 54,46 miliar yang didorong oleh fenomena *commodity supercycle*.

Neraca Perdagangan Indonesia memasuki bulan April 2026 mencapai USD 0,1 miliar dan merupakan surplus 72 bulan berturut sejak Mei 2020, surplus ini terdiri dari surplus non migas sebesar USD 3,53 miliar dan defisit migas sebesar USD 3,5 miliar. Capaian surplus April ini menopang surplus perdagangan periode Januari - April 2026 menjadi USD 5,64 miliar. 5 (lima) Negara penyumbang surplus terbesar Indonesia secara berturut-turut adalah Amerika Serikat (USD 5,76 miliar), India (USD 4,41 miliar), Filipina (USD 2,93 miliar), Belanda (USD 1,66 miliar), dan Vietnam (USD 1,61 miliar). Secara kawasan perkembangan ekspor non migas Indonesia yang mencatat pertumbuhan tinggi (CtC) meliputi Asia Tengah lainnya (Uzbekistan, Tajikistan, Turkmenistan), Afrika Utara, Afrika Selatan, Karibia, dan Afrika timur).

Tabel 1.1 Neraca Perdagangan Indonesia April 2026

No.	URAIAN	NILAI : US\$ MILIAR				% CHANGE (MoM) APR '26/ MAR '26	% CHANGE (YoY) APR '26/ APR '25	NILAI : US\$ MILIAR		% CHANGE CtC JAN-APR 2026/2025	Ekspor Nonmigas April 2026 USD 24,15 miliar (+13,66% MoM atau +23,36% YoY)
		2025	APRIL 2025	MARET 2026	APRIL 2026			JAN-APR 2025	JAN-APR 2026		
I.	Ekspor	282,91	20,74	22,53	25,30	12,32	21,98	87,36	92,15	5,61	Ekspor Nonmigas Kumulatif (Jan-Apr 2026) USD 87,74 miliar (+7,07% CtC)
	- Migas	13,01	1,17	1,28	1,16	-9,81	-1,20	4,81	4,41	-17,64	
	- Non Migas	269,84	19,57	21,25	24,15	13,66	23,36	82,56	87,74	7,07	
II.	Impor	241,86	20,59	19,21	25,21	31,28	22,49	76,29	86,51	2,03	Impor Nonmigas Apr 2026 USD 20,62 miliar (+28,55% MoM atau +14,11 YoY)
	- Migas	32,77	2,52	3,17	4,60	45,09	82,52	11,00	12,93	-10,81	
	- Non Migas	209,09	18,07	16,04	20,62	28,55	14,11	65,29	73,58	4,37	
III.	Total Perdagangan	524,77	41,33	41,73	50,52	21,05	22,23	163,65	178,67	3,93	Impor Nonmigas Kumulatif (Jan-Apr 2026) USD 73,58 miliar (+4,37 CtC)
	- Migas	45,84	3,69	4,45	5,75	29,29	55,98	15,80	17,34	-12,88	
	- Non Migas	478,93	37,64	37,28	44,76	20,06	18,92	147,85	161,33	5,88	
IV.	Neraca	41,05	0,16	3,32	0,09	-97,32	-43,90	11,07	5,64	31,81	Neraca Perdagangan Nonmigas (Jan-Apr 2026) Surplus USD 14,16 miliar
	- Migas	-19,70	-1,35	-1,89	-3,44	82,33	155,02	-6,19	-8,52	5,55	
	- Non Migas	60,75	1,51	5,21	3,53	-32,19	134,08	17,26	14,16	17,26	

Sumber: BPS (2026), diolah Kemendag.

Tabel 1.2 Perkembangan Ekspor Non Migas per Kawasan

No	URAIAN	USD MILIAR			%CHANGE (MoM)	%CHANGE (YoY)	USD MILIAR		%CHANGE (CIC)	%MARKET SHARE
		April 2025	Maret 2026	April 2026			Jan-Apr 2025	Jan-Apr 2026		
	TOTAL EKSPOR NONMIGAS	19,57	21,25	24,15	13,66	23,36	82,56	87,74	6,28	100,00
	ASIA	13,88	15,55	17,09	9,85	23,08	58,13	62,88	8,17	71,67
1	Asia Timur	7,13	8,55	9,04	5,75	26,76	28,90	32,95	14,01	37,56
2	Asia Tenggara (ASEAN)	4,24	4,61	4,78	3,56	12,60	17,12	17,70	3,39	20,17
3	Asia Selatan (SAARC)	1,79	1,85	2,24	21,44	25,51	8,23	8,71	5,80	9,93
4	Asia Barat	0,72	0,54	1,02	88,82	41,04	3,86	3,47	-10,12	3,96
5	Asia Tengah Lainnya	0,00	0,01	0,01	23,07	389,36	0,02	0,05	175,18	0,06
6	Eurasian Economic Union (EAEU)	0,18	0,13	0,13	1,74	-27,95	0,76	0,49	-35,57	0,56
	EROPA	1,77	1,64	1,91	16,29	7,95	7,11	6,83	-3,92	7,78
7	European Union (EU27)	1,38	1,43	1,73	21,00	24,78	5,91	6,00	1,52	6,84
8	Eropa Lainnya	0,11	0,13	0,16	19,30	43,40	0,55	0,56	3,05	0,64
9	European Free Trade Association (EFTA)	0,28	0,08	0,03	-69,10	-90,68	0,64	0,26	-59,90	0,29
	AMERIKA	2,98	2,95	3,75	27,02	25,92	12,47	13,13	5,31	14,97
10	Amerika Utara	2,50	2,54	3,25	28,16	30,33	10,75	11,43	6,33	13,02
11	Mercosur	0,28	0,22	0,24	8,61	-12,44	0,95	0,89	-6,47	1,01
12	Amerika Selatan Lainnya	0,11	0,11	0,14	21,97	26,81	0,41	0,45	9,60	0,51
13	Amerika Tengah	0,07	0,05	0,05	6,14	-25,09	0,23	0,21	-11,08	0,24
14	Karibia	0,03	0,03	0,06	123,04	132,06	0,13	0,16	23,01	0,18
	AFRIKA	0,46	0,62	0,85	36,47	84,68	2,54	2,97	16,90	3,39
15	Afrika Utara	0,16	0,26	0,29	10,62	80,93	0,88	1,10	25,14	1,25
16	Afrika Barat	0,14	0,16	0,21	26,79	50,72	0,66	0,74	11,18	0,84
17	Afrika Timur	0,09	0,14	0,17	22,54	85,93	0,55	0,63	14,59	0,72
18	Afrika Selatan	0,04	0,04	0,14	281,86	288,84	0,29	0,35	24,17	0,40
19	Afrika Tengah	0,04	0,02	0,04	78,07	16,37	0,17	0,15	-8,48	0,17
	OCEANIA	0,30	0,35	0,42	21,69	38,34	1,54	1,44	-6,68	1,64
20	Australia	0,21	0,27	0,34	25,76	60,23	1,17	1,10	-6,21	1,25
21	Oceania Lainnya	0,09	0,08	0,09	7,89	-10,15	0,38	0,34	-8,12	0,39

Sumber : BPS (2026), diolah BKPerdag, Kemendag.

Sedangkan berdasarkan Angka Realisasi bulan Mei 2026, neraca perdagangan Indonesia mencatatkan defisit sebesar USD 1,61 miliar, yang terdiri atas surplus sektor nonmigas sebesar USD 2,15 miliar dan defisit sektor migas sebesar USD 3,76 miliar. Nilai ekspor bulan Mei 2026 mencapai USD 23,20 miliar atau turun sebesar 8,30 persen dibanding April 2026 (MoM), dan turun 5,73 persen dibanding Mei 2025 (YoY). Ekspor nonmigas sebesar USD 22,45 miliar, turun 7,05 persen (MoM) dan turun 4,50 persen (YoY). Pada periode Januari-Mei 2026, kinerja perdagangan Indonesia tetap menunjukkan ketahanan yang baik dengan nilai ekspor mencapai USD 115,36 miliar atau

tumbuh 3,02 persen (CtoC), didorong oleh peningkatan ekspor nonmigas, terutama dari sektor industri pengolahan komoditas CPO dan turunannya secara kumulatif. Di sisi lain, impor meningkat 15,24 persen (CtoC) menjadi USD 111,33 miliar seiring tingginya kebutuhan bahan baku dan barang modal untuk mendukung aktivitas industri. Secara kumulatif Januari-Mei 2026, surplus neraca perdagangan sebesar USD 4,03 miliar yang mencerminkan kuatnya peran ekspor nonmigas dalam menopang perekonomian nasional. Namun demikian, fluktuasi nilai tukar rupiah masih perlu diwaspadai karena berpotensi meningkatkan biaya impor bahan baku dan barang modal

Gambar 1.1 Perkembangan Ekspor Indonesia





Berdasarkan dokumen Rencana Strategis Kementerian Perdagangan 2025-2029, Kinerja perdagangan luar negeri Indonesia terus didorong agar lepas dari ketergantungan pada komoditas primer menuju produk ekspor yang bernilai tambah tinggi dan berkelanjutan.

Secara teknokratik pengembangan SDM telah digagas sejak era pemerintahan Presiden Soekarno, pada periode 1945-1967 pengembangan SDM diarahkan pada pembentukan manusia Indonesia merdeka, pendidikan kebangsaan, karakter nasional, dan dasar kelembagaan pendidikan nasional hingga berjalannya waktu pengembangan SDM terus menjadi poin penting dalam membangun Indonesia menuju Indonesia Emas tahun 2045.

Transformasi pengembangan SDM dibagi mengikuti periode kepresidenan, karena tiap era membawa kerangka hukum dan orientasi kebijakan SDM yang khas-dari pembentukan karakter bangsa, pemerataan pendidikan, reformasi kelembagaan, hingga penyiapan menuju Indonesia Emas 2045.

Dalam sektor perdagangan, evolusi pengembangan SDM mencerminkan perjalanan Indonesia dalam membangun sistem perdagangan nasional yang semakin modern, kompetitif, dan adaptif. Dari masa awal kemerdekaan yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan dasar dan pembentukan kelembagaan, berlanjut pada era pembangunan yang menitikberatkan profesionalisasi dan peningkatan kapasitas, hingga memasuki era reformasi dan transformasi digital yang menuntut SDM berdaya saing global, setiap fase memberikan kontribusi penting terhadap pembentukan ekosistem pengembangan SDM perdagangan saat ini.

Memahami perjalanan historis tersebut menjadi penting agar arah pengembangan SDM perdagangan tidak hanya berorientasi pada kebutuhan jangka pendek, tetapi juga dibangun di atas pembelajaran dari pengalaman masa lalu serta mampu mengantisipasi tantangan masa depan. Oleh karena itu, Cetak Biru Pengembangan SDM Perdagangan menyajikan evolusi pengembangan SDM ke dalam beberapa fase yang menggambarkan perubahan konteks, karakteristik, fokus pembangunan, serta capaian strategis pada setiap periode sebagai landasan dalam merumuskan arah transformasi menuju SDM perdagangan yang profesional, kompeten dan berdaya saing global.



1) Soekarno (1945–1967): Pembentukan Manusia Indonesia Merdeka

Periode 1945 hingga 1967 merupakan fase awal pembentukan bangsa Indonesia yang ditandai dengan perjuangan mempertahankan kemerdekaan, konsolidasi pemerintahan, serta penataan sistem ekonomi nasional. Pada masa ini, pengembangan sumber daya manusia (SDM), termasuk SDM di sektor perdagangan, belum menjadi prioritas utama karena pemerintah masih berfokus pada menjaga stabilitas politik, keamanan, dan pemulihan ekonomi pasca kemerdekaan.

Kondisi SDM perdagangan pada periode tersebut masih sangat terbatas, baik dari sisi jumlah maupun kualitas kompetensi. Sebagian besar pelaku perdagangan mengandalkan pengalaman praktik dan pembelajaran turun-temurun. Pendidikan formal di bidang perdagangan, manajemen, logistik, pemasaran, maupun ekspor-impor masih sangat terbatas, sehingga kemampuan teknis dan profesional belum berkembang secara sistematis. Pengembangan SDM diarahkan pada pembentukan manusia Indonesia merdeka, pendidikan kebangsaan, penanaman karakter nasional, dan peletakan dasar kelembagaan pendidikan nasional. Fokusnya membangun identitas dan kesadaran berbangsa pasca-kolonial.

Di sisi lain, struktur perdagangan Indonesia masih dipengaruhi oleh warisan sistem kolonial. Distribusi barang belum merata, infrastruktur transportasi dan logistik belum memadai, serta jaringan perdagangan antardaerah masih menghadapi berbagai hambatan. Kondisi tersebut menyebabkan produktivitas dan efisiensi sektor perdagangan belum optimal.

Pada masa Demokrasi Terpimpin (1959–1965), dinamika politik dan kebijakan ekonomi yang cenderung berorientasi pada penguatan peran negara turut memengaruhi perkembangan sektor perdagangan. Berbagai kebijakan nasionalisasi perusahaan asing membuka peluang bagi tenaga kerja Indonesia untuk mengambil peran yang sebelumnya didominasi pihak asing. Namun, keterbatasan kompetensi manajerial, administrasi, dan perdagangan internasional menjadi tantangan dalam mengelola perusahaan dan aktivitas perdagangan secara efektif.

Memasuki tahun 1966–1967, pemerintah mulai melakukan langkah-langkah stabilisasi ekonomi sebagai fondasi pembangunan nasional. Kesadaran akan pentingnya peningkatan kualitas SDM mulai tumbuh

sebagai salah satu prasyarat pembangunan ekonomi. Meskipun demikian, sistem pengembangan kompetensi SDM perdagangan masih bersifat sporadis, belum terintegrasi dengan kebutuhan dunia usaha, dan belum didukung oleh standar kompetensi maupun sistem pendidikan dan pelatihan yang terstruktur.



2) Soeharto (1967–1998): Pemerataan & Produktivitas

Periode 1967–1998 merupakan fase transformasi dan pembangunan ekonomi yang ditandai dengan dimulainya era pembangunan nasional secara terencana. Pemerintah menempatkan stabilitas politik, pertumbuhan ekonomi, dan pembangunan sumber daya manusia sebagai fondasi utama untuk mempercepat modernisasi Indonesia. Melalui pelaksanaan Rencana Pembangunan Lima Tahun (Repelita), pembangunan SDM mulai dilakukan secara lebih sistematis guna mendukung industrialisasi, perdagangan, investasi, dan peningkatan daya saing ekonomi nasional.

Di sektor perdagangan, transformasi SDM berlangsung seiring dengan perubahan orientasi ekonomi Indonesia dari ekonomi yang relatif tertutup menuju ekonomi yang semakin terbuka terhadap perdagangan internasional. Berbagai kebijakan deregulasi dan debirokratisasi pada dekade 1980-an mendorong peningkatan aktivitas ekspor nonmigas, investasi, dan berkembangnya sektor swasta. Kondisi tersebut menuntut tersedianya SDM perdagangan yang memiliki kompetensi lebih baik dalam manajemen perdagangan, pemasaran, distribusi, logistik, administrasi niaga, serta perdagangan internasional.

Pada periode ini, pemerintah mulai memperkuat kapasitas SDM melalui perluasan akses pendidikan, pengembangan pendidikan vokasi, serta penyelenggaraan berbagai program pendidikan dan pelatihan teknis oleh kementerian, lembaga pemerintah, perguruan tinggi, maupun dunia usaha. Pengembangan kompetensi tidak lagi hanya bertumpu pada pengalaman kerja, tetapi mulai diarahkan pada pembentukan tenaga profesional yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja yang lebih baik.

Transformasi juga ditandai dengan semakin berkembangnya kelembagaan perdagangan, peningkatan peran koperasi dan usaha kecil, serta munculnya berbagai program pembinaan pelaku usaha.

Pemerintah mulai memberikan pelatihan mengenai kewirausahaan, manajemen usaha, promosi dagang, ekspor-impor, serta pemanfaatan informasi pasar bagi pelaku usaha nasional. Langkah tersebut menjadi awal terbentuknya ekosistem pembinaan SDM perdagangan yang lebih terstruktur.

Di sisi lain, globalisasi ekonomi pada dekade 1990-an menghadirkan tantangan baru. Bergabungnya Indonesia dalam berbagai forum perdagangan regional dan internasional meningkatkan kebutuhan akan SDM yang memahami regulasi perdagangan internasional, negosiasi dagang, standardisasi produk, mutu, dan daya saing ekspor. Kompetensi berbahasa asing, kemampuan analisis pasar, serta adaptasi terhadap perkembangan teknologi informasi mulai menjadi kebutuhan penting bagi insan perdagangan.

Secara keseluruhan, periode 1967–1998 merupakan fase penguatan fondasi profesionalisme SDM perdagangan. Fokus pembangunan bergeser dari sekadar pemenuhan kebutuhan tenaga kerja menjadi peningkatan kualitas, produktivitas, dan profesionalisme SDM untuk mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Berbagai kebijakan pembangunan pada masa ini menjadi landasan bagi reformasi sistem pengembangan kompetensi, standardisasi profesi, dan peningkatan daya saing SDM perdagangan yang berkembang lebih pesat pada era reformasi setelah tahun 1998.



3) Habibie (1998–1999): Transisi

Masa pemerintahan Presiden B. J. Habibie menjadi periode transisi yang menandai dimulainya era reformasi di Indonesia. Di tengah upaya pemulihan dari krisis ekonomi, pemerintah melakukan berbagai pembenahan tata kelola pemerintahan dan ekonomi, termasuk di sektor perdagangan. Periode ini menjadi awal peletakan fondasi filosofis bahwa SDM Indonesia harus menguasai Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), Pengembangan SDM bergeser dari pola sentralistik menuju reformasi — pembukaan ruang otonomi daerah, desentralisasi, dan pembaruan sistem kepegawaian atau SDM aparatur pusat maupun daerah sebagai fondasi tata kelola pasca-Orde Baru.

Pengembangan SDM mulai diarahkan pada peningkatan profesionalisme, transparansi, dan kemampuan beradaptasi terhadap

perubahan lingkungan global. Periode ini menjadi titik awal transformasi sistem pengembangan SDM perdagangan yang selanjutnya berkembang menuju pendekatan berbasis kompetensi, standarisasi, dan peningkatan daya saing.



4) **Abdurrahman Wahid (1999–2001): Demokratisasi & Pluralisme**

Masa pemerintahan Presiden Abdurrahman Wahid ditandai dengan penguatan agenda reformasi, demokratisasi, dan desentralisasi pemerintahan dan adanya kebutuhan penguatan kapasitas SDM aparatur daerah seiring pelaksanaan otonomi. Konsep SDM semakin berkembang yang tidak hanya keterampilan tetapi juga nilai inklusivitas, demokrasi, penghormatan HAM, dan keberagaman.

Dalam sektor perdagangan, perubahan kelembagaan dan tata kelola mendorong peningkatan kapasitas aparatur serta pelaku usaha agar lebih adaptif terhadap dinamika ekonomi nasional dan global. Pengembangan SDM mulai menekankan pentingnya profesionalisme, pelayanan publik, tata kelola yang lebih terbuka, serta penguatan kemampuan dalam mendukung iklim perdagangan yang semakin kompetitif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.



5) **Megawati (2001–2004): Stabilisasi Makroekonomi sebagai Syarat Pembangunan SDM**

Pada fase ini berfokus pada legalitas dan anggaran. Melalui Amandemen UUD 1945, alokasi 20% APBN/APBD untuk pendidikan diwajibkan. Pengesahan UU Sisdiknas Tahun 2003 merombak total sistem manajemen pendidikan menjadi lebih terdesentralisasi dan mengakui kesetaraan pendidikan formal, non-formal, serta agama.

Masa pemerintahan Presiden Megawati Soekarnoputri ditandai dengan konsolidasi pemulihan ekonomi dan penguatan stabilitas nasional pasca reformasi. Pada sektor perdagangan, pemerintah berupaya memperbaiki iklim usaha, meningkatkan kepercayaan investor, serta memperkuat daya saing produk nasional. Pengembangan SDM perdagangan mulai diarahkan pada peningkatan kompetensi teknis, profesionalisme, dan efisiensi pelayanan guna mendukung pemulihan ekonomi serta memperkuat posisi Indonesia dalam perdagangan regional dan internasional.



6) Susilo Bambang Yudhoyono (2004–2014): Profesionalisasi & Daya Saing

SDM diperkuat lewat RPJPN 2005–2025, profesionalisasi guru/dosen, reformasi birokrasi (*Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025*), serta penguatan pendidikan, kesehatan, dan daya saing nasional. Dengan kekuatan anggaran 20% yang mulai efektif, era SBY fokus menghilangkan hambatan ekonomi untuk sekolah. Lahirlah program Bantuan Operasional Sekolah (BOS) agar pendidikan dasar bisa gratis. Untuk kesejahteraan guru, disahkan UU Guru dan Dosen (2005) yang melahirkan program Sertifikasi Guru untuk meningkatkan standar profesi dan pendapatan. Di tingkat pendidikan tinggi, era ini mencetak sejarah dengan meluncurkan Beasiswa Bidikmisi untuk mahasiswa miskin berprestasi dan mendirikan lembaga dana abadi pendidikan LPDP.

Pada sektor perdagangan, pengembangan SDM semakin diarahkan pada peningkatan kompetensi berbasis kebutuhan, profesionalisme aparatur, dan penguatan kapasitas pelaku usaha dalam menghadapi persaingan global. Pada periode ini mulai berkembang penerapan standar kompetensi, sertifikasi profesi, serta penguatan pendidikan dan pelatihan sebagai fondasi untuk membangun SDM perdagangan yang kompeten, produktif, dan berdaya saing.



7) Joko Widodo (2014–2024): SDM Unggul & Vokasi

Arah kebijakan menekankan SDM unggul, pendidikan vokasi, digitalisasi, *link and match* dengan industri, reformasi ASN, dan peningkatan kompetensi tenaga kerja. Menunjukkan pendekatan perencanaan pembangunan yang lebih terukur setelah reformasi. Proenas memuat strategi pembangunan SDM yang bermoral dan berketerampilan melalui pembangunan agama dan pendidikan. Menghadapi bonus demografi, Jokowi mengubah arah pendidikan agar lebih relevan dengan kebutuhan industri. Fokus besarnya adalah Revitalisasi SMK dan pendidikan vokasi (*Link-and-Match*). Bantuan sosial pendidikan diperluas melalui Kartu Indonesia Pintar (KIP). Di periode kedua, pendekatan kurikulum dirombak besar-besaran melalui konsep Merdeka Belajar / Kampus Merdeka, yang memberi kebebasan siswa/mahasiswa belajar di luar ruang kelas. Untuk angkatan kerja, diluncurkan

program *upskilling* Kartu Prakerja. Jokowi juga menitikberatkan penurunan angka *stunting* sebagai syarat mutlak kualitas SDM. Masa pemerintahan Presiden Joko Widodo menempatkan pembangunan sumber daya manusia sebagai salah satu prioritas nasional untuk meningkatkan daya saing Indonesia.

Pada sektor perdagangan, pengembangan SDM diarahkan pada penguatan kompetensi berbasis kebutuhan industri, percepatan transformasi digital, serta peningkatan kapasitas pelaku usaha agar mampu memanfaatkan perdagangan elektronik, memperluas akses pasar ekspor, dan beradaptasi dengan perkembangan ekonomi digital. Pada periode ini juga dilakukan penguatan sistem standarisasi kompetensi, sertifikasi profesi, pengembangan jabatan fungsional, serta kolaborasi antara pemerintah, dunia usaha, dan perguruan tinggi dalam membangun SDM perdagangan yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing global.



8) Prabowo (2024–sekarang): Kerangka Indonesia Emas 2045

SDM ditempatkan dalam kerangka Indonesia Emas 2045, berlandaskan RPJPN 2025–2045 (UU No. 59 Tahun 2024), RPJMN 2025–2029 sebagai tahap pertama implementasinya, dan Asta Cita. Fokus pada pendidikan, kesehatan, gizi, digitalisasi pembelajaran, dan sains-teknologi atau STEM (*Science, Technology, Engineering, Math*) serta hilirisasi vokasi untuk menyuplai tenaga kerja terampil bagi industri pengolahan sumber daya alam di dalam negeri. Reformasi birokrasi jangka panjang ditegaskan melalui *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional (GDRBN) 2025–2045 dengan penekanan transformasi digital pemerintah dan aparatur menuju birokrasi kelas dunia.

Pada sektor perdagangan, pengembangan SDM difokuskan pada penciptaan talenta yang adaptif, inovatif dan berorientasi global dengan penguatan kompetensi bidang perdagangan digital, ekspor, logistik, analisis pasar dan keberlanjutan. Selain itu, kolaborasi antara pemerintah, dunia usaha, perguruan tinggi dan lembaga pelatihan terus diperkuat untuk membangun ekosistem pembangunan SDM perdagangan yang terintegrasi, berbasis kompetensi dan mampu menjawab tantangan nasional maupun internasional.

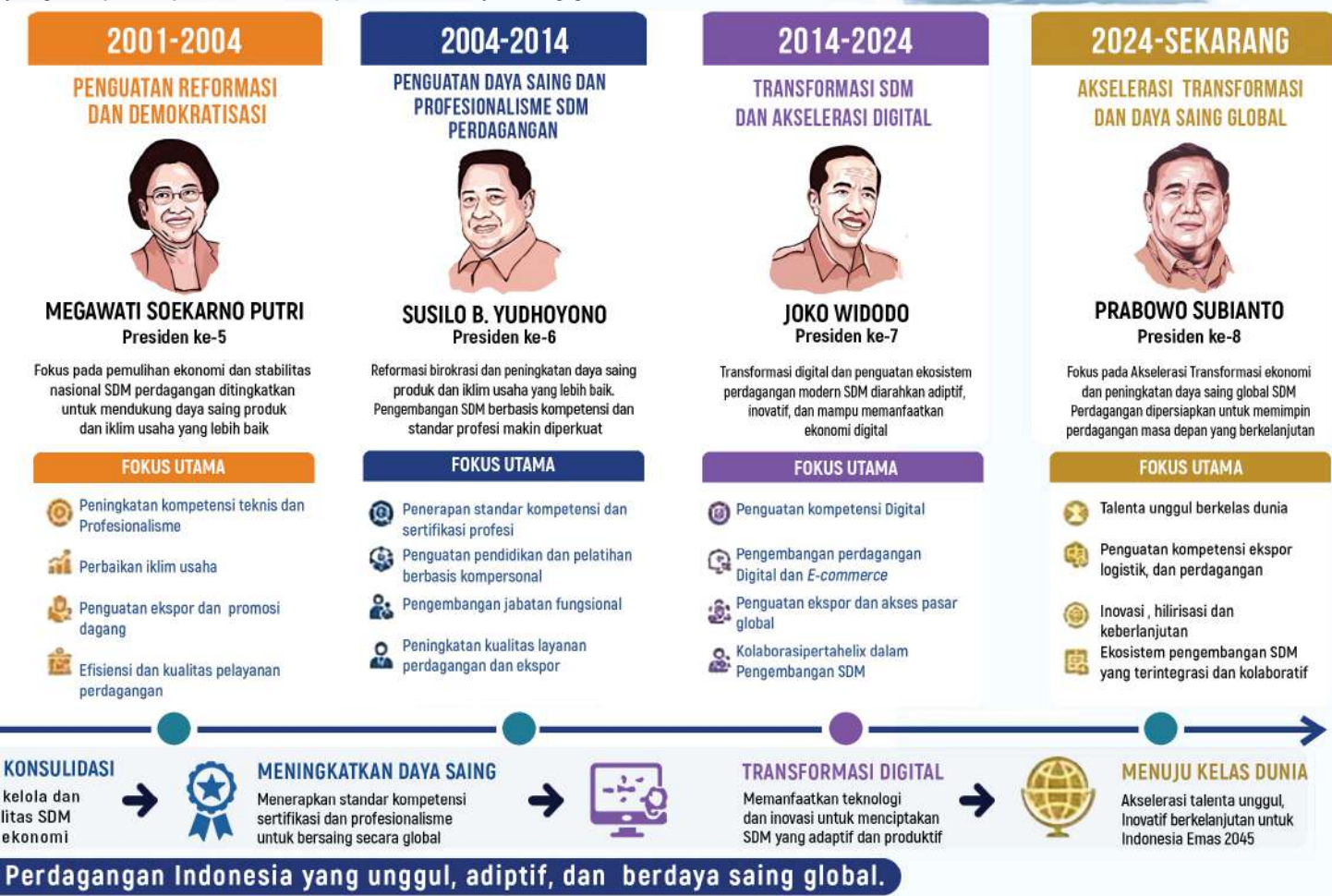


9) Benang Merah Perjalanan Pengembangan SDM Perdagangan Indonesia

Perjalanan pengembangan SDM perdagangan Indonesia menunjukkan transformasi yang berkesinambungan, dari membangun fondasi kelembagaan dan kapasitas dasar pada awal kemerdekaan, menuju penguatan profesionalisme, reformasi tata kelola, standardisasi kompetensi, hingga akselerasi transformasi digital dan daya saing global. Setiap fase menjadi pijakan bagi fase berikutnya, sehingga terbentuk ekosistem pengembangan SDM yang semakin adaptif, kolaboratif, dan berbasis kompetensi. Kesenambungan transformasi ini menjadi landasan dalam mewujudkan SDM Perdagangan yang kompeten, adaptif, dan berdaya saing global, sehingga Indonesia akan mampu mengoptimalkan potensi demografis dan geografisnya sebagai kekuatan perdagangan regional maupun perdagangan dunia dalam mencapai komitmen pencapaian Rencana Strategis Kementerian Perdagangan 2025-2029, Visi Presiden dan Wakil Presiden Terpilih 2025-2029, dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2025-2045.

SDM PERDAGANGAN INDONESIA KE MASA

pembangunan nasional, perubahan kebijakan, dan perkembangan global.
yang kompeten, profesional, adaptif, dan berdaya saing global



B. Potret SDM Perdagangan dan Potensinya

Pengembangan SDM perdagangan Indonesia berada pada momentum yang sangat strategis. Dari sisi demografi, Indonesia masih menikmati bonus demografi dengan dominasi penduduk usia produktif yang menjadi modal besar bagi penyediaan talenta perdagangan. Di sisi lain, transformasi digital, perkembangan kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*), perdagangan elektronik, dan integrasi rantai pasok global mengubah secara signifikan kompetensi yang dibutuhkan di sektor perdagangan.

Berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), kondisi ketenagakerjaan Indonesia terus menunjukkan peningkatan, baik dari sisi jumlah pekerja maupun kualitas pekerjaan. Namun demikian, peningkatan kompetensi (*upskilling*) dan alih kompetensi (*reskilling*) masih menjadi kebutuhan utama untuk menghadapi perubahan dunia kerja yang semakin cepat.

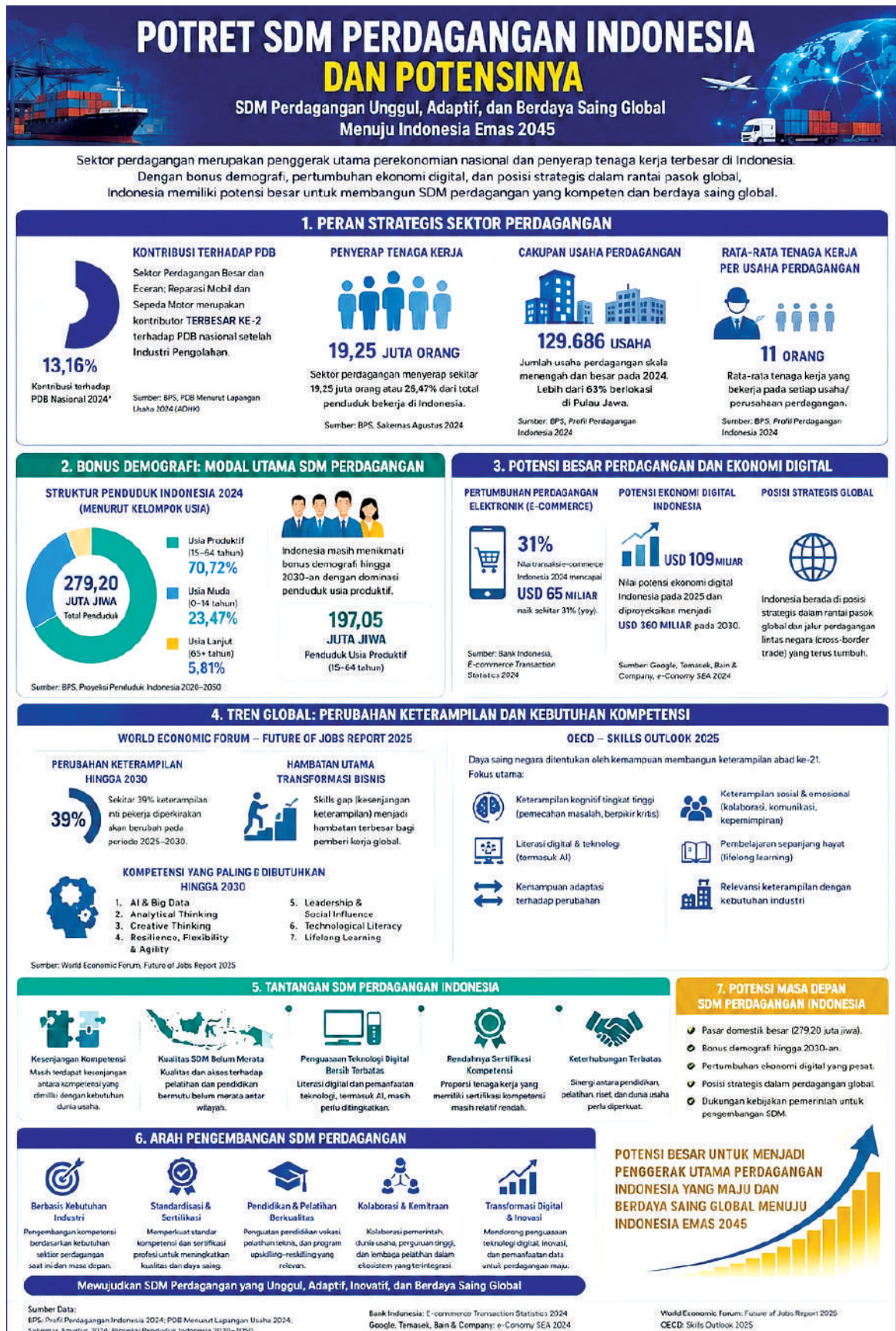
Laporan *Future of Jobs Report 2025* dari *World Economic Forum* menunjukkan bahwa sekitar 39% keterampilan inti pekerja diperkirakan akan berubah pada periode 2025–2030. Laporan tersebut juga menyebutkan bahwa kesenjangan keterampilan (*skills gap*) merupakan hambatan terbesar bagi transformasi bisnis, sehingga investasi pada pengembangan SDM menjadi prioritas utama berbagai negara dan perusahaan. Kompetensi yang diproyeksikan paling dibutuhkan meliputi literasi AI dan big data, berpikir analitis, kreativitas, ketahanan (*resilience*), kepemimpinan, literasi teknologi, serta kemampuan belajar sepanjang hayat.

Sejalan dengan itu, *OECD Skills Outlook 2025* menegaskan bahwa daya saing suatu negara akan semakin ditentukan oleh kemampuan membangun keterampilan abad ke-21. Selain penguasaan kompetensi teknis, SDM dituntut memiliki kemampuan pemecahan masalah, komunikasi, kolaborasi, adaptasi terhadap teknologi digital, serta pembelajaran berkelanjutan agar mampu menghadapi perubahan pasar kerja yang dipengaruhi oleh digitalisasi dan kecerdasan buatan.

Bagi sektor perdagangan, perkembangan tersebut membuka peluang yang sangat besar. Indonesia memiliki pasar domestik yang luas, pertumbuhan perdagangan digital yang pesat, serta posisi strategis dalam rantai pasok regional dan global. Oleh karena itu, pengembangan SDM perdagangan perlu difokuskan pada penguasaan kompetensi perdagangan internasional, perdagangan digital, logistik dan rantai pasok, analisis pasar berbasis data, negosiasi bisnis, keberlanjutan (ESG), serta pemanfaatan teknologi digital dan kecerdasan buatan dalam aktivitas perdagangan.

Dengan potensi demografi yang kuat, dukungan transformasi digital, dan meningkatnya kebutuhan kompetensi baru, Indonesia memiliki peluang besar untuk membangun SDM perdagangan yang profesional, adaptif, inovatif, dan berdaya saing global sebagai fondasi menuju Indonesia Emas 2045.

Gambar 1.3 Potret SDM Perdagangan Indonesia dan Potensinya



C. Tata Kelola

Mewujudkan Indonesia Emas 2045 sebagai momentum 100 tahun kemerdekaan diperlukan transformasi fundamental di seluruh sektor pembangunan, termasuk sektor perdagangan. Dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2025-2045 fokus utama transformasi meliputi transformasi sosial, ekonomi, dan tata kelola. Tata kelola menjadi fondasi yang memastikan seluruh kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi pengembangan SDM berjalan secara selaras dengan arah pembangunan nasional, kebutuhan sektor perdagangan, serta dinamika perdagangan global. Tata kelola yang baik ditandai dengan kejelasan peran dan tanggung jawab, koordinasi lintas sektor, pengambilan keputusan berbasis data, pengelolaan sumber daya yang efektif, serta sistem monitoring dan evaluasi yang berorientasi pada hasil. Dengan tata kelola yang kuat, pengembangan SDM tidak lagi dilaksanakan secara parsial, tetapi menjadi sebuah sistem yang saling terhubung dari tahap perencanaan hingga pengembangan karier.

Agar implementasi tata kelola tersebut dapat efektif, sistemik dan tepat sasaran, klasifikasi subjek pengembangan SDM dirumuskan secara jelas dan selaras dengan mandat strategis yang merujuk pada Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 34 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Perdagangan tahun 2025-2029, yaitu ruang lingkup SDM Perdagangan dikelompokkan ke dalam dua fokus utama (SDM Aparatur Perdagangan dan SDM Non-Aparatur Perdagangan).

SDM Aparatur Perdagangan, yang mencakup PNS dan PPPK, dikelola menggunakan pendekatan sistem merit sesuai amanat Undang-Undang Aparatur Sipil Negara nomor 20 tahun 2023 demi mewujudkan profesionalisme, kompetensi, serta integritas dalam pelayanan publik. Di sisi lain, SDM Non-Aparatur Perdagangan menjangkau ekosistem pelaku ekonomi yang lebih luas—termasuk pelaku usaha, UMKM, eksportir, dan tenaga kerja pendukung—yang menjadi motor penggerak aktivitas perdagangan. Untuk menyatukan kedua kelompok ini dalam wadah pembelajaran yang adaptif, Kementerian Perdagangan menerapkan Sistem Pembelajaran Terintegrasi di Bidang Perdagangan sebagaimana diatur dalam Permendag Nomor 4 Tahun 2026. Dalam kerangka kerja ini, *Trade CorpU (Corporate University)* berperan sebagai penggerak utama (*learning ecosystem*) yang menyelaraskan kompetensi aparatur dengan kebutuhan dinamis dunia usaha, sekaligus memfasilitasi pertukaran pengetahuan secara berkelanjutan.



Integrasi kebijakan ini menjadi landasan fundamental dalam merumuskan intervensi yang tepat sasaran, yang operasionalisasinya akan diakselerasi melalui penguatan kelembagaan sebagaimana diuraikan berikut:

1) Penguatan Kelembagaan sebagai Penggerak Ekosistem

Tata kelola yang baik harus didukung oleh kelembagaan yang mampu menjalankan fungsi pengembangan SDM secara efektif. Oleh karena itu, penguatan kelembagaan menjadi salah satu pilar utama dalam mewujudkan ekosistem pengembangan SDM perdagangan yang berkelanjutan. Sebagai langkah mengakselerasi hal tersebut, Kementerian Perdagangan telah melakukan respons kelembagaan yang adaptif melalui pengembangan SDM yang kompeten sebagai langkah transformasi membangun regulasi dan tata kelola yang berintegritas. Dalam pentahapannya, transformasi tata kelola difokuskan pada perbaikan kelembagaan yang tepat fungsi, penyempurnaan fondasi penataan regulasi, pembentukan dan penguatan lembaga tunggal pengelola regulasi, kebijakan pembangunan berbasis bukti, penerapan manajemen risiko perencanaan dan pengendalian pembangunan, peningkatan pelayanan publik berbasis teknologi informasi, dan peningkatan kualitas ASN berbasis merit.

Berdasarkan hal tersebut, melalui Peraturan Presiden Nomor 168 Tahun 2024 tentang Kementerian Perdagangan dibentuk unit kerja eselon I Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perdagangan yang fokus terhadap . Hal ini lebih lanjut diatur dalam Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 6 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perdagangan sebagai turunan dari Peraturan Presiden yang menetapkan BPSDMP sebagai unit Kerja Eselon I di Kementerian Perdagangan.

Dalam mewujudkan kinerja Kementerian Perdagangan yang produktif dan inovatif, kontribusi BPSDMP diwujudkan dalam 2 (dua) sasaran strategis yaitu meningkatnya kualitas tata kelola organisasi yang akuntabel dan adaptif dan meningkatkan kapabilitas SDM Perdagangan. Dalam rangka pencapaian sasaran strategis tersebut BPSDMP terus berkolaborasi lintas sektor sehingga terbentuk ekosistem pengembangan SDM yang responsif terhadap kebutuhan industri dan perkembangan perdagangan global.





Penguatan kelembagaan diarahkan untuk meningkatkan kapasitas organisasi, kualitas layanan, pemanfaatan teknologi digital, serta pengembangan jejaring nasional dan internasional sehingga BPSDMP mampu menjadi motor penggerak transformasi SDM perdagangan Indonesia.

2) Pendidikan Formal sebagai Fondasi Pembentukan Talenta Perdagangan

Merespon kelembagaan yang adaptif, lebih fokus, agile, beradaptasi, berinovasi dan memberikan kontribusi dalam capaian visi misi tujuan dan sasaran strategis Kementerian Perdagangan dan tujuan pembangunan nasional secara lebih luas, penguatan program SDM dilakukan dimulai dari pembangunan institusi pendidikan formal yang di dalam ekosistem pengembangan SDM tersebut, pendidikan formal merupakan fondasi utama dalam membangun talenta perdagangan. Pendidikan formal menjadi tahap awal pembentukan kompetensi, karakter, dan pola pikir yang diperlukan untuk menghadapi dinamika sektor perdagangan yang semakin kompleks. Melalui pendidikan formal, peserta didik memperoleh dasar keilmuan di bidang perdagangan, ekonomi, bisnis, manajemen, logistik, dan kewirausahaan, sekaligus mengembangkan kemampuan berpikir kritis, komunikasi, kepemimpinan, etika, serta literasi digital. Bekal tersebut menjadi modal dasar sebelum memasuki tahapan pengembangan kompetensi yang lebih spesifik melalui pendidikan vokasi, pelatihan berbasis kompetensi, sertifikasi profesi, magang industri, dan pembelajaran sepanjang hayat.

Pembangunan institusi pendidikan formal yang dilakukan, yaitu :

- a) Pengembangan institusi pendidikan dasar
- b) Pengembangan institusi pendidikan menengah umum pertama
- c) Pengembangan institusi pendidikan menengah kejuruan/vokasi
- d) Pengembangan institusi pendidikan tinggi

Dengan demikian, pendidikan formal tidak dipandang sebagai tujuan akhir, melainkan sebagai titik awal dalam membangun SDM perdagangan yang profesional. Selanjutnya, proses pengembangan kompetensi dilakukan secara berkelanjutan melalui sinergi antara lembaga pendidikan, BPSDMP, dunia usaha, asosiasi profesi, dan berbagai pemangku kepentingan lainnya. Pendekatan ini akan menghasilkan SDM perdagangan yang unggul, adaptif, inovatif, dan berdaya saing global sebagai penggerak transformasi perdagangan Indonesia menuju Indonesia Emas 2045.

Gambar 1.4 Alur Pengembangan SDM Perdagangan Indonesia



D. Isu Strategis Perdagangan

Lanskap perdagangan global saat ini sedang dibentuk ulang oleh lima megatren utama yang menjadi isu strategis global, yaitu:

- 1) Fragmentasi Geopolitik: Ketegangan geopolitik turut mempengaruhi geoekonomi yang membuat rantai pasok global bergeser (*reshoring/nearshoring*, salah satu implikasinya yaitu Proteksionisme, polarisasi dan perang dagang. Karena Negara-negara tidak lagi mengejar efisiensi rantai pasok global, melainkan beralih pada **friend-shoring** (memindahkan produksi ke negara sekutu yang sepaham) atau **near-shoring** (memindahkan produksi ke negara tetangga terdekat). Akibatnya, tarif tinggi, larangan ekspor untuk komoditas strategis (seperti mineral kritis dan semikonduktor), serta pembatasan investasi asing

menjadi hal yang lumrah. Negara-negara berkembang seringkali terjepit dan dipaksa untuk bermanuver cerdik agar tidak harus “memilih kubu” di tengah polarisasi ini. Oleh sebab itu SDM perdagangan harus menjadi negosiator yang lincah dan bermental intelijen pasar-mampu dengan cepat mencari celah di pasar-pasar non-tradisional (seperti Afrika, Asia Selatan, dan Amerika Latin) ketika pasar utama sedang menerapkan kebijakan proteksionis.

- 2) Melemahnya Peran WTO dalam Perdagangan Global, Organisasi Perdagangan Dunia (WTO) yang selama puluhan tahun menjadi “wasit” utama perdagangan internasional kini sedang kehilangan peluitnya, aturan-aturan WTO dianggap sudah usang dan lambat merespons dinamika baru, seperti perdagangan digital (*e-commerce*) dan praktik subsidi terselubung, sehingga negara-negara besar mulai mengabaikan WTO dan memilih membuat perjanjian bilateral atau regional sendiri.
- 3) Keruntuhan *Rules-Based Trading System* (Sistem Berbasis Aturan), Lumpuhnya WTO berdampak langsung pada runtuhnya *rules-based trading system*-sebuah kesepakatan tak tertulis pasca-Perang Dunia II bahwa seluruh negara akan bermain dengan aturan yang sama demi kompetisi yang adil (*level playing field*) karena diduga negara besar mengalami Erosi legitimasi atau negara besar tersebut lebih memilih kebijakan unilateral (tarif, subsidi, larangan ekspor) daripada mengikuti aturan WTO.
- 4) Ekonomi Hijau (*Green Trade*): Negara-negara maju kini menerapkan standar lingkungan yang sangat ketat, seperti pengenaan pajak karbon bagi produk impor. SDM perdagangan, baik birokrat maupun eksportir swasta, harus menguasai tata cara sertifikasi hijau, jejak karbon produk, dan memastikan rantai pasok UMKM kita memenuhi standar ESG (*Environmental, Social, and Governance*).
- 5) Digitalisasi dan Kecerdasan Buatan (AI): Perdagangan lintas batas (*cross-border*) akan sepenuhnya digerakkan oleh data, dan proyeksi Nilai ekonomi digital mencapai US\$360 miliar pada 2030. SDM perdagangan di masa depan tidak hanya dituntut mahir bernegosiasi secara langsung, tetapi juga harus memiliki literasi data (*data analitik*) untuk memetakan tren pasar global secara *real-time* dan memahami *algoritma e-commerce* internasional, fasih digital dan memahami ekosistem pembayaran digital



Gambar 1.5 Megatren Global Perdagangan



E. Isu Strategis SDM Perdagangan

1) Isu SDM Aparatur Perdagangan

Pengembangan SDM aparatur perdagangan menghadapi berbagai tantangan yang perlu direspons secara sistematis agar mampu mendukung terwujudnya birokrasi perdagangan yang profesional, adaptif, dan berdaya saing global. Isu-isu strategis tersebut meliputi:

1. Perubahan lingkungan strategis perdagangan.

Perkembangan perdagangan global, transformasi digital, ekonomi hijau, perubahan rantai pasok, dan dinamika geopolitik menuntut aparatur perdagangan memiliki kompetensi yang adaptif dan berorientasi masa depan.

2. Kesenjangan kompetensi aparatur.

Kompetensi aparatur perlu terus ditingkatkan agar mampu memenuhi kebutuhan kompetensi masa depan (*future skills*), seperti analisis data, kecerdasan artifisial (AI), perdagangan digital, analisis kebijakan, dan kolaborasi lintas sektor. Kualitas SDM Aparatur juga belum merata karena masih terdapat variasi kompetensi antar unit kerja serta antara pemerintah pusat dan daerah sehingga diperlukan sistem pengembangan SDM yang lebih merata dan berbasis standar kompetensi nasional.

3. Transformasi digital aparatur.

Penguatan literasi digital, digital *mindset*, dan pemanfaatan teknologi dalam proses bisnis, layanan publik, serta pengambilan keputusan masih menjadi kebutuhan utama dalam mendukung transformasi birokrasi.

4. Penguatan jabatan fungsional bidang perdagangan.

Jabatan fungsional merupakan ujung tombak pelaksanaan tugas teknis di bidang perdagangan. Tantangan yang dihadapi meliputi penguatan standar kompetensi, peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan, pengembangan skema sertifikasi profesi, penyusunan jalur karier yang jelas, penguatan komunitas praktik (*community of practice*), serta peningkatan kapasitas pejabat fungsional agar mampu mengikuti perkembangan perdagangan nasional dan global. Selain itu, diperlukan sistem pembinaan yang lebih terintegrasi untuk memastikan jabatan fungsional mampu menjadi motor penggerak peningkatan kualitas kebijakan dan layanan publik di sektor perdagangan.

5. Modernisasi sistem pembelajaran.

Pengembangan kompetensi perlu bertransformasi menuju pembelajaran yang fleksibel, berbasis kompetensi, terdigitalisasi, serta mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi dalam rangka menjawab tantangan perubahan lingkungan strategis perdagangan, perubahan cara orang belajar sekaligus melaksanakan mandat pengembangan kompetensi dalam Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

2) Isu Strategis SDM Non-Aparatur Perdagangan

SDM non-aparatur perdagangan merupakan aktor utama yang menggerakkan aktivitas perdagangan nasional, meliputi pelaku usaha, eksportir, importir, pelaku UMKM, tenaga kerja perdagangan, pengelola pasar, pelaku perdagangan melalui sistem elektronik (PMSE), lembaga penilaian kesesuaian, serta profesi lain yang mendukung ekosistem perdagangan. Perubahan lingkungan perdagangan yang semakin dinamis menuntut SDM non-aparatur memiliki kompetensi yang relevan, adaptif, dan mampu bersaing di tingkat nasional maupun global.

Beberapa isu strategis yang dihadapi dalam pengembangan SDM non-aparatur perdagangan meliputi:

- 1) Isu digital dan teknologi, rendahnya kesiapan menghadapi digitalisasi perdagangan, pergeseran ke *e-commerce*, *cross-border digital trade*, dan ekonomi berbasis platform menuntut literasi digital yang masih timpang. Banyak pelaku UMKM dan pedagang belum menguasai pemasaran digital, manajemen toko daring, pembayaran lintas negara.
- 2) Isu keberlanjutan dan standar global, tuntutan global atas produk rendah karbon, sertifikasi keberlanjutan, dan standar lingkungan (misal : mekanisme penyesuaian karbon Uni Eropa/CBAM, ESG) belum diimbangi pemahaman pelaku usaha. SDM non-aparatur belum siap memenuhi *green requirements* yang kini menjadi syarat masuk pasar maju.

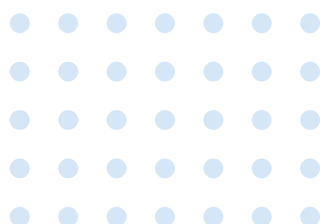
- 3) Isu geopolitik dan akses pasar ekspor, ketergantungan pada rantai pasok global yang volatil, gangguan rantai pasok (pandemi, konflik geopolitik, disrupsi logistik) menunjukkan lemahnya kapasitas SDM dalam manajemen rantai pasok yang tangguh (*supply chain resilience*) dan diversifikasi sumber, serta kerentanan terhadap fragmentasi perdagangan dan proteksionisme seperti meningkatnya *trade war*, hambatan non-tarif, *reshoring*, dan blok-blok dagang baru.
- 4) Isu daya saing berupa kompetensi, sertifikasi dan ketenagakerjaan, kesenjangan kompetensi dan sertifikasi (*skills gap*), banyak tenaga kerja dan pelaku usaha perdagangan belum tersertifikasi kompetensi. Kualifikasi formal yang diakui, apalagi yang berorientasi standar internasional, disrupsi otomatisasi dan kecerdasan buatan terhadap pekerjaan niaga, otomatisasi, AI, dan teknologi baru menggeser kebutuhan keterampilan menuntut *reskilling* dan *upskilling* berkelanjutan yang ekosistemnya belum memadai.
- 5) Isu ekosistem dan keberlanjutan pembinaan, lemahnya ekosistem pendamping dan keberlanjutan pembinaan program pengembangan kerap bersifat sporadis dan tidak berkelanjutan. Minimnya mentor, inkubator, asosiasi yang kuat, serta data kompetensi pelaku usaha membuat pembinaan sulit terukur dan berkesinambungan.

F. Kesenjangan Kompetensi

Dalam rangka mempersiapkan SDM Perdagangan menuju Indonesia Emas 2045, sektor perdagangan tengah menghadapi paradoks bahwa peluang pasar global dan bonus demografi terbuka lebar, namun kompetensi SDM Perdagangan baik aparatur maupun non-aparatur belum sepenuhnya siap menangkap potensi ini. Kesenjangan kompetensi (*competency gap*) inilah yang menjadi titik tolak penyusunan peta jalan, yaitu jarak antara profil kompetensi aktual dengan profil kompetensi ideal yang dituntut oleh transformasi digital, perdagangan berkelanjutan, dan dinamika geopolitik global.

Jenis-jenis kesenjangan kompetensi yang menjadi isu dalam penyusunan cetak biru dan peta jalan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perdagangan menuju Indonesia emas 2045, meliputi:

1. Kesenjangan Kompetensi Vertikal (Kualifikasi dan Level)
Jarak antara level kompetensi yang dimiliki dengan standar jabatan/profesi yang dipersyaratkan. Banyak tenaga kerja dan pelaku usaha berada di bawah level kompetensi yang dibutuhkan, dan rendahnya kepemilikan sertifikasi (BNSP/SKKNI) memperlebar jarak ini.
2. Kesenjangan Kompetensi Horizontal (*Skills Mismatch*)
Ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki dengan kompetensi yang benar-benar dibutuhkan pasar, misalnya lulusan/tenaga kerja dengan keterampilan yang tidak relevan dengan kebutuhan perdagangan modern (digital, ekspor, rantai pasok).
3. Kesenjangan Kompetensi Digital (*Digital Skills Gap*)
Jarak terbesar dan paling cepat melebar. Literasi digital, e-commerce, analitik data, pemasaran digital, dan pemanfaatan AI masih timpang, padahal perdagangan global makin terdigitalisasi.
4. Kesenjangan Kompetensi Hijau (*Green Skills Gap*)
Kesenjangan baru yang muncul akibat tuntutan perdagangan berkelanjutan (CBAM, ESG, sertifikasi karbon). Kompetensi memenuhi standar lingkungan global nyaris belum terbangun pada SDM non-aparatur.
5. Kesenjangan Kompetensi Global (*Global Competency Gap*)
Lemahnya penguasaan standar mutu internasional, negosiasi lintas budaya, bahasa, kepatuhan dokumen ekspor, dan pemahaman regulasi perdagangan internasional menghambat daya tembus ke pasar premium.
6. Kesenjangan Pusat dan Daerah
Kesenjangan antara kompetensi makro (pusat/pembuat kebijakan) dan mikro (daerah/pelaksana yang berinteraksi dengan pelaku usaha), serta ketimpangan akses pengembangan antar wilayah.



Gambar 1.6 Infografis Isu Strategis dan Kesenjangan Kompetensi SDM Perdagangan



G. Perlunya Arah Pengembangan SDM Perdagangan

Berbagai isu strategis perdagangan, tantangan pengembangan SDM aparatur dan non-aparatur, serta kesenjangan kompetensi yang telah

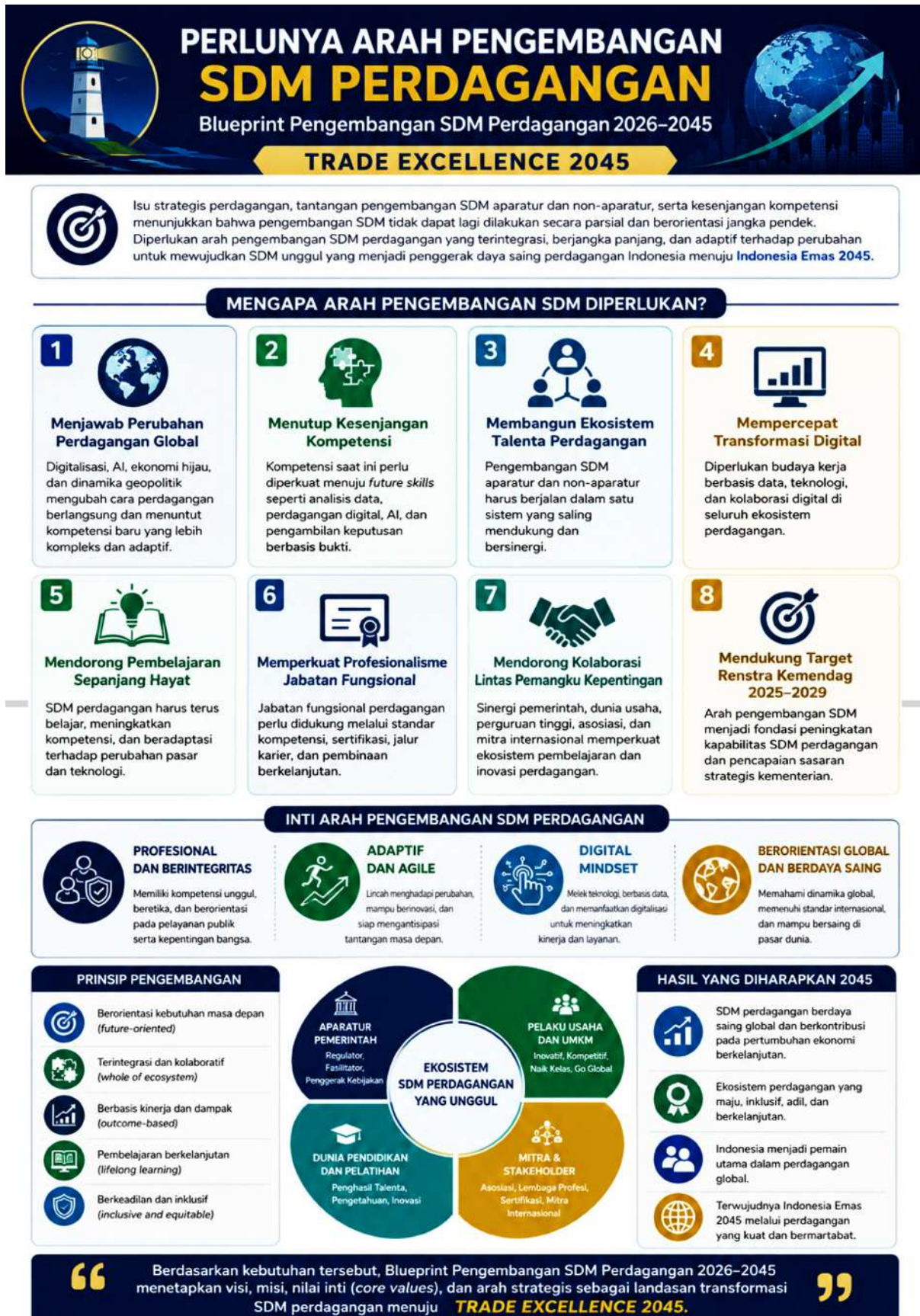


diidentifikasi menunjukkan bahwa pengembangan SDM perdagangan tidak dapat lagi dilakukan secara parsial dan berorientasi jangka pendek. Transformasi perdagangan yang dipengaruhi digitalisasi, perubahan rantai pasok global, ekonomi hijau, dan perkembangan teknologi menuntut tersedianya SDM yang profesional, adaptif, dan siap menghadapi kebutuhan masa depan. Pengembangan SDM perdagangan harus diposisikan sebagai investasi strategis nasional untuk memperkuat daya saing perdagangan Indonesia. SDM unggul tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh integritas, kepemimpinan, kemampuan berkolaborasi, literasi digital, dan budaya belajar sepanjang hayat. Oleh karena itu, diperlukan arah pengembangan SDM perdagangan yang terintegrasi dan berjangka panjang sebagai pedoman bersama bagi seluruh pemangku kepentingan dalam membangun ekosistem talenta perdagangan menuju *Trade Excellence 2045*. Arah pengembangan SDM diperlukan untuk :

1. Menjawab perubahan perdagangan global
Digitalisasi, AI, ekonomi hijau, dan dinamika geopolitik mengubah cara perdagangan berlangsung dan menuntut kompetensi baru.
2. Menutup kesenjangan kompetensi
Kompetensi saat ini perlu diperkuat menuju *future skills* seperti analisis data, perdagangan digital, AI, dan pengambilan keputusan berbasis bukti.
3. Membangun ekosistem talenta perdagangan
Pengembangan SDM aparatur dan non-aparatur harus berjalan dalam satu sistem yang saling mendukung.
4. Mempercepat transformasi digital
Diperlukan budaya kerja berbasis data, teknologi, dan kolaborasi digital di seluruh ekosistem perdagangan.
5. Mendorong pembelajaran sepanjang hayat
SDM perdagangan harus terus belajar, meningkatkan kompetensi, dan beradaptasi terhadap perubahan pasar dan teknologi.
6. Memperkuat profesionalisme jabatan fungsional
Jabatan fungsional perdagangan perlu didukung melalui standar kompetensi, sertifikasi, jalur karier, dan pembinaan berkelanjutan.
7. Mendukung target Renstra Kemendag 2025–2029

“Berdasarkan kebutuhan tersebut, **cetak biru Pengembangan SDM Perdagangan 2026–2045 menetapkan visi, misi, nilai inti (*core values*), dan arah strategis sebagai landasan transformasi SDM perdagangan menuju *Trade Excellence 2045*.**”

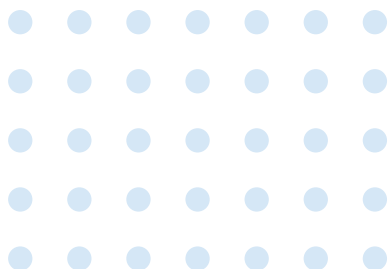
Gambar 1.7 Perlunya arah Pengembangan SDM Perdagangan



H. Landasan Hukum

1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 61 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 225, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6694);
3. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen
4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perdagangan
5. Undang-undang (UU) Nomor 9 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2006 Tentang Sistem Resi Gudang
6. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
7. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025–2045
8. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025 - 2029
9. Peraturan Presiden Nomor 168 Tahun 2024 tentang Kementerian Perdagangan;
10. Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 24 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2017 tentang Tim Perunding Perjanjian Perdagangan Internasional
11. Peraturan Pemerintah No 21 tahun 2021 tentang penyelenggaraan bidang Perdagangan
12. PermenPANRB Nomor 2 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional di Bidang Perdagangan
13. Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 4 Tahun 2025 tentang Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional di Bidang Perdagangan
14. Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 34 tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Perdagangan tahun 2025 - 2029

- 
15. Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kementerian Perdagangan
 16. Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 3 Tahun 2025 tentang Rencana Induk Pengembangan SKKNI Sektor Perdagangan
 17. Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 4 tahun 2026 tentang Pengembangan Kompetensi melalui Sistem Pembelajaran Terintegrasi di Bidang Perdagangan.
 18. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 3 Tahun 2026 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perdagangan



BAB II

CETAK BIRU PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERDAGANGAN 2026-2045



BAB II

CETAK BIRU PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERDAGANGAN 2026-2045

A. Kerangka Strategis Pengembangan SDM Perdagangan

Cetak Biru Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Perdagangan Tahun 2026–2045 merupakan dokumen kebijakan jangka panjang yang menjadi arah transformasi pengembangan SDM perdagangan dalam kurun waktu dua puluh tahun. Cetak biru ini disusun sebagai respons terhadap perubahan lingkungan strategis yang semakin dinamis, ditandai dengan transformasi digital, perkembangan teknologi, perubahan pola perdagangan global, meningkatnya kompleksitas rantai pasok, tuntutan ekonomi hijau, serta kebutuhan akan tata kelola pemerintahan yang semakin adaptif, profesional, dan berorientasi pada kinerja.

Di sisi lain, terwujudnya Indonesia sebagai negara maju pada tahun 2045 menuntut tersedianya SDM perdagangan yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga memiliki kapasitas kepemimpinan, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, penguasaan teknologi, wawasan global, integritas, serta semangat pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*). Oleh karena itu, pengembangan SDM perdagangan harus dilakukan secara terencana, sistematis, berkelanjutan, dan terintegrasi.

Sebagai dokumen pembangunan jangka panjang, cetak biru ini tidak berdiri sendiri. Penyusunannya mengacu pada sistem perencanaan pembangunan nasional dan selaras dengan berbagai dokumen perencanaan strategis pemerintah, sehingga arah pengembangan SDM perdagangan memiliki kesinambungan mulai dari sasaran jangka menengah hingga visi pembangunan nasional menuju Indonesia Emas 2045.

Tahapan awal implementasi cetak biru dimulai pada periode 2026–2029 yang beririsan dengan pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Perdagangan Tahun 2025–2029. Oleh karena itu, Renstra menjadi fondasi awal dalam membangun transformasi pengembangan SDM perdagangan. Sasaran, kebijakan, program, dan indikator yang telah ditetapkan dalam Renstra menjadi pijakan bagi implementasi cetak biru pada fase pertama, sekaligus memastikan bahwa arah transformasi SDM mendukung pencapaian tujuan strategis Kementerian Perdagangan.

Selanjutnya, cetak biru ini memperluas cakupan pengembangan hingga tahun 2045 dengan memberikan arah transformasi yang bersifat jangka panjang. Dengan demikian, cetak biru berfungsi sebagai peta jalan (*roadmap*) yang menjaga kesinambungan kebijakan pengembangan SDM perdagangan lintas periode perencanaan, sehingga setiap tahapan pembangunan memiliki arah yang konsisten, terukur, dan berkelanjutan.

B. Keterkaitan Renstra Kementerian Perdagangan Tahun 2025–2029 dengan cetak biru Pengembangan SDM Perdagangan 2026–2045

Renstra Kementerian Perdagangan Tahun 2025–2029 merupakan dokumen perencanaan jangka menengah yang menjadi pedoman penyelenggaraan tugas dan fungsi Kementerian Perdagangan selama lima tahun. Renstra memuat visi, sasaran strategis, arah kebijakan, program prioritas, dan indikator kinerja yang menjadi acuan bagi seluruh unit kerja dalam melaksanakan pembangunan sektor perdagangan.

Dalam perspektif pengembangan SDM, Renstra menjadi fondasi awal transformasi kompetensi aparatur dan pelaku perdagangan agar mampu menjawab tantangan perdagangan nasional maupun global. Oleh karena itu, cetak biru Pengembangan SDM Perdagangan Tahun 2026–2045 disusun sebagai kelanjutan strategis yang memperluas horizon perencanaan hingga tahun 2045.

Hubungan antara Renstra dan cetak biru bersifat saling melengkapi. Renstra berfokus pada pencapaian target pembangunan lima tahunan, sedangkan cetak biru memberikan arah transformasi jangka panjang yang memastikan pengembangan SDM dilakukan secara

bertahap, konsisten, dan berkesinambungan. Keselarasan tersebut diwujudkan melalui penyelarasan visi, misi, sasaran, program prioritas, pengembangan kompetensi, penguatan kelembagaan, transformasi pembelajaran, pengembangan talenta, serta pembangunan budaya organisasi yang mendukung daya saing sektor perdagangan.

Dengan adanya keterkaitan tersebut, setiap fase implementasi cetak biru akan tetap relevan dengan dinamika kebijakan nasional tanpa kehilangan arah strategis jangka panjang menuju terwujudnya SDM perdagangan kelas dunia pada tahun 2045.

Visi Kementerian Perdagangan dalam Peraturan Menteri Perdagangan nomor 34 tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Perdagangan tahun 2025 - 2029 yaitu

“Perdagangan yang Ekspansif dan Terintegrasi dengan Rantai Pasar Domestik dan Global Dalam Rangka Mewujudkan Indonesia Emas 2045”

Misi Kementerian Perdagangan dalam Rencana Strategis Kementerian Perdagangan tahun 2025 - 2029 :

1. Meningkatkan kinerja perdagangan domestik yang terintegrasi pada periode 2025-2029
2. Meningkatkan kinerja ekspor barang dan jasa yang bernilai tambah dan berkelanjutan pada periode 2025-2029
3. Menguatkan kapasitas kelembagaan urusan perdagangan yang efektif dan efisien pada periode 2025-2029

Visi BPSDMP dalam Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perdagangan tahun 2025 - 2029 Menjadi Institusi Pengembangan SDM Perdagangan yang kompeten dan adaptif dalam mendukung perdagangan yang ekspansif

Misi BPSDMP dalam Renstra BPSDMP 2025-2029

1. Mengembangkan kompetensi SDM Aparatur Perdagangan dan non-Aparatur Perdagangan pada periode 2025-2029
2. Memperkokoh profesionalisme ASN Jabatan Fungsional Perdagangan dan Jabatan non-Manajerial pada periode 2025-2029
3. Mewujudkan layanan pembinaan jabatan fungsional perdagangan yang efektif dan efisien pada periode 2025-2029

4. Meningkatkan ketersediaan tenaga terdidik di bidang metrologi, instrumentasi dan perdagangan yang kompeten dan siap kerja pada periode 2025-2029
5. Mengembangkan kompetensi SDM Aparatur Perdagangan melalui Sistem Pembelajaran Terintegrasi
6. Meningkatkan kapasitas SDM berorientasi Jasa Perdagangan melalui Pelatihan Jasa Perdagangan pada periode 2025-2029
7. Meningkatkan kapasitas SDM berorientasi Ekspor melalui Pendampingan dan Pelatihan Ekspor pada periode 2025-2029
8. Mewujudkan kualitas tata kelola organisasi yang akuntabel dan adaptif melalui penerapan birokrasi yang transparan dan bersih

Gambar 2.1 Rencana Strategis Kementerian Perdagangan dan Badan Pengembangan SDM Perdagangan 2025-2029



C. VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN STRATEGIS PENGEMBANGAN SDM PERDAGANGAN 2026–2045

1. Visi Pengembangan SDM Perdagangan

Cetak biru Pengembangan SDM Perdagangan Tahun 2026–2045 disusun sebagai arah kebijakan jangka panjang dalam membangun sumber daya manusia perdagangan yang mampu menjawab tantangan pembangunan nasional dan dinamika perdagangan global. cetak biru ini menjadi acuan bagi seluruh pemangku kepentingan dalam merancang kebijakan, program, serta langkah-langkah strategis pengembangan SDM perdagangan secara terarah, terpadu, adaptif, dan berkelanjutan.

Perubahan lanskap perdagangan yang dipengaruhi oleh digitalisasi, perkembangan teknologi, integrasi ekonomi global, transisi menuju ekonomi hijau, serta meningkatnya tuntutan terhadap daya saing bangsa menempatkan sumber daya manusia sebagai faktor kunci keberhasilan transformasi sektor perdagangan. Oleh karena itu, pengembangan SDM perdagangan tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada pembentukan karakter profesional, integritas, kemampuan beradaptasi, kepemimpinan, inovasi, serta daya saing global.

Sejalan dengan arah pembangunan nasional menuju Indonesia Emas 2045, visi cetak biru Pengembangan SDM Perdagangan dirumuskan sebagai berikut:



**Mewujudkan SDM Perdagangan
yang Profesional, Kompeten dan
Berdaya Saing Global** guna Mendukung
Transformasi Indonesia sebagai Negara Maju
dalam rangka Mewujudkan **Indonesia Emas 2045**

Gambar 2.2 Visi Cetak Biru Pengembangan SDM Perdagangan 2026-2045



Visi tersebut mengandung empat dimensi utama yang menjadi arah pembangunan SDM perdagangan hingga tahun 2045, yaitu

- Profesional**, yaitu SDM perdagangan yang memiliki integritas, etika profesi, disiplin, budaya kerja yang unggul, serta mampu melaksanakan tugas dan fungsi secara akuntabel, berorientasi pada pelayanan, dan menghasilkan kinerja yang berdampak.
- Kompeten**, yaitu SDM yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai standar kompetensi, mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebutuhan sektor perdagangan, serta memiliki semangat pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*).

- c. **Berdaya Saing Global**, yaitu SDM yang mampu bersaing pada tingkat nasional maupun internasional melalui penguasaan teknologi digital, inovasi, komunikasi lintas budaya, pemahaman perdagangan internasional, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan strategis global.
- d. **Mendukung Transformasi Indonesia sebagai Negara Maju**, yaitu SDM perdagangan yang menjadi penggerak transformasi perdagangan nasional melalui peningkatan produktivitas, inovasi, tata kelola yang baik, penguatan ekspor, pengembangan perdagangan dalam negeri, perlindungan konsumen, metrologi legal, standardisasi mutu barang, serta pengembangan jasa perdagangan sebagai bagian dari pencapaian visi Indonesia Emas 2045.

2. Misi Pengembangan SDM Perdagangan

Untuk mewujudkan visi tersebut, ditetapkan lima misi sebagai arah kebijakan dan fokus utama pengembangan SDM perdagangan selama periode 2026–2045. Misi merupakan mandat strategis yang menjadi landasan dalam penyusunan tujuan, sasaran, program, dan kegiatan sehingga seluruh upaya pengembangan SDM memiliki arah yang selaras dan saling mendukung. Misi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Membangun SDM Perdagangan yang Profesional dan Berintegritas
2. Meningkatkan Kompetensi SDM Perdagangan secara Berkelanjutan
3. Mewujudkan SDM Perdagangan yang Berdaya Saing Global
4. Memperkuat Ekosistem dan Infrastruktur Pengembangan SDM Perdagangan
5. Menyelaraskan Pengembangan SDM dengan Agenda Transformasi Menuju Indonesia Emas 2045

Penjabaran dan penjelasan dari Misi tersebut sebagai berikut :

Misi 1. Membangun SDM Perdagangan yang Profesional dan Berintegritas

Misi ini diarahkan untuk membentuk SDM perdagangan yang memiliki karakter profesional, menjunjung tinggi integritas,



etika profesi, disiplin, akuntabilitas, dan budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan serta kinerja. Profesionalisme menjadi fondasi utama dalam mewujudkan tata kelola perdagangan yang kredibel dan meningkatkan kepercayaan masyarakat maupun pelaku usaha.

Misi 2. Meningkatkan Kompetensi SDM Perdagangan secara Berkelanjutan

Misi ini bertujuan membangun sistem pengembangan kompetensi yang adaptif dan berkelanjutan melalui pendidikan, pelatihan, sertifikasi kompetensi, pengembangan talenta, pembelajaran digital, serta pembelajaran sepanjang hayat. Pengembangan kompetensi diarahkan agar selalu relevan dengan kebutuhan organisasi, perkembangan teknologi, dan dinamika perdagangan nasional maupun global.

Misi 3. Mewujudkan SDM Perdagangan yang Berdaya Saing Global

Misi ini diarahkan untuk meningkatkan kapasitas SDM perdagangan agar mampu bersaing di tingkat regional dan internasional melalui penguatan kompetensi global, penguasaan teknologi digital, inovasi, kemampuan komunikasi internasional, serta pemahaman terhadap praktik perdagangan global dan standar internasional.

Misi 4. Memperkuat Ekosistem dan Infrastruktur Pengembangan SDM Perdagangan

Misi ini difokuskan pada pembangunan ekosistem pengembangan SDM yang modern melalui penguatan kelembagaan, tata kelola, standar kompetensi, kurikulum, sistem informasi, *platform* pembelajaran digital, jejaring kemitraan, serta penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung proses pembelajaran secara efektif, inklusif, dan berkelanjutan.

Misi 5. Menyelaraskan Pengembangan SDM dengan Agenda Transformasi Menuju Indonesia Emas 2045

Misi ini memastikan bahwa seluruh kebijakan dan program

pengembangan SDM perdagangan selaras dengan agenda transformasi nasional, termasuk transformasi digital, peningkatan produktivitas, ekonomi hijau, hilirisasi, penguatan UMKM, peningkatan ekspor, dan pembangunan sumber daya manusia unggul sebagai modal utama menuju Indonesia Emas 2045.

3. Tujuan dan Sasaran Strategis

Berdasarkan visi, misi, dan nilai inti tersebut, ditetapkan tujuan strategis pengembangan SDM Perdagangan 2026 - 2045. Tujuan strategis merupakan kondisi yang ingin diwujudkan sebagai hasil dari pelaksanaan kebijakan pengembangan SDM perdagangan. Tujuan strategis menjadi penghubung antara arah kebijakan dengan sasaran strategis, sekaligus menjadi dasar penyusunan program prioritas dan pengukuran keberhasilan implementasi cetak biru.

Tujuan menggambarkan kondisi yang ingin diwujudkan, sedangkan sasaran strategis menjadi tolok ukur keberhasilan implementasi cetak biru pada setiap fase pembangunan. Selanjutnya, tujuan dan sasaran tersebut diterjemahkan ke dalam strategi, program prioritas, indikator kinerja, serta tahapan implementasi yang dilaksanakan secara bertahap, terukur, dan berkelanjutan hingga tahun 2045.

Penyusunan Cetak Biru (*Blue Print*) merupakan bagian dari Rencana Induk (*Master Plan*) BPSDMP yang memuat Peta Jalan (*Road Map*) bertujuan melakukan pengembangan pemikiran yang konseptual, strategis, holistik, dan komprehensif. Selain itu Cetak biru menyajikan evolusi pengembangan SDM ke dalam beberapa fase yang menggambarkan perubahan konteks, karakteristik, fokus pembangunan, serta capaian strategis pada setiap periode sebagai landasan dalam merumuskan arah transformasi menuju SDM perdagangan yang profesional, kompeten dan Berdaya Saing global. Cetak Biru ini dapat memberikan kontribusi optimal dalam mendukung Kementerian Perdagangan meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia di sektor perdagangan sebagai pedoman terwujudnya pengembangan SDM Perdagangan menuju visi Indonesia emas 2045.



Konsep *human capital readiness* menjadi sangat relevan dalam konteks pembangunan Indonesia modern, utamanya untuk mencapai visi Indonesia Emas 2045. Dalam perspektif teori *Human Capital* yang dikembangkan Gary Becker, manusia dipandang sebagai aset strategis yang mampu meningkatkan produktivitas ekonomi melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Akan tetapi, perkembangan dunia yang semakin terdigitalisasi membuat kualitas SDM saja tidak lagi cukup. Organisasi maupun negara membutuhkan SDM yang siap menjalankan strategi pembangunan secara cepat, adaptif, dan inovatif.

Dalam buku *Human Capital, Innovation, and Disruptive Digital Technology* karya Muhammad Shujaat Mubarik, Muhammad Shahbaz, dan Qaisar Abbas, dijelaskan bahwa **organisasi modern membutuhkan bukan hanya human capital, tetapi human capital readiness. Artinya, keberhasilan pembangunan sangat ditentukan oleh kesiapan SDM menghadapi perubahan, teknologi baru, dan tuntutan strategi nasional.** Berdasarkan visi dan misi yang telah ditetapkan, tujuan strategis cetak biru Pengembangan SDM Perdagangan Tahun 2026–2045 adalah sebagai berikut.

a. Tujuan Strategis 1

Terwujudnya SDM perdagangan yang profesional, berintegritas, dan berkinerja tinggi.

Tujuan ini menitikberatkan pada pembentukan karakter, etika profesi, budaya kerja, dan profesionalisme sehingga SDM perdagangan mampu menjalankan tugas secara akuntabel, memberikan pelayanan yang berkualitas, serta menjadi teladan dalam penyelenggaraan urusan perdagangan.

b. Tujuan Strategis 2

Terwujudnya sistem pengembangan kompetensi SDM perdagangan yang adaptif, modern, dan berkelanjutan.

Tujuan ini diarahkan pada pembangunan sistem pembelajaran yang mampu menjawab perubahan kebutuhan kompetensi

melalui kurikulum berbasis kompetensi, pembelajaran digital, sertifikasi profesi, manajemen talenta, dan pendekatan *lifelong learning*.

c. Tujuan Strategis 3

Terwujudnya SDM perdagangan yang mampu bersaing dan berkontribusi pada ekosistem perdagangan global.

Tujuan ini berorientasi pada peningkatan kualitas SDM agar memiliki kompetensi bertaraf internasional, menguasai teknologi dan inovasi, memahami dinamika perdagangan global, serta mampu memperkuat posisi Indonesia dalam perdagangan dunia.

d. Tujuan Strategis 4

Terwujudnya ekosistem pengembangan SDM perdagangan yang terintegrasi, kolaboratif, dan berbasis teknologi.

Tujuan ini diarahkan untuk membangun sistem pengembangan SDM yang didukung kelembagaan yang kuat, tata kelola yang efektif, kemitraan strategis, infrastruktur pembelajaran modern, serta pemanfaatan teknologi digital secara optimal.

e. Tujuan Strategis 5

Terwujudnya pengembangan SDM perdagangan yang selaras dengan agenda transformasi nasional menuju Indonesia Emas 2045.

Tujuan ini memastikan bahwa pengembangan SDM menjadi salah satu instrumen strategis dalam mendukung transformasi perdagangan nasional, peningkatan daya saing ekonomi, dan pencapaian sasaran pembangunan jangka panjang Indonesia.

4. Sasaran Strategis

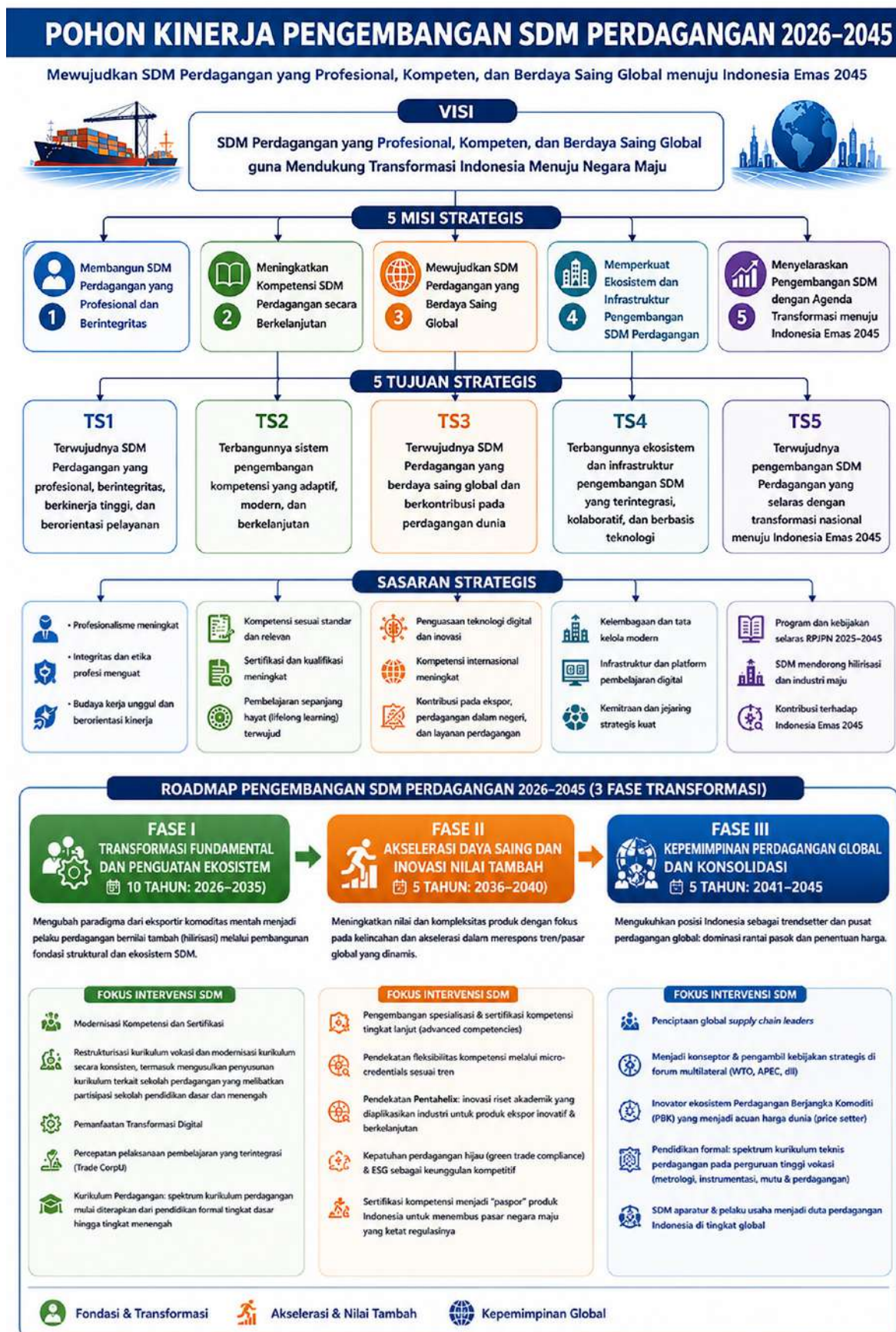
Untuk mengukur tingkat keberhasilan pencapaian tujuan strategis, ditetapkan sasaran strategis sebagai hasil yang lebih spesifik, terarah, dan terukur. Sasaran strategis menjadi acuan dalam penyusunan indikator kinerja, program, kegiatan, dan target implementasi cetak biru. Sasaran strategis cetak biru Pengembangan SDM Perdagangan Tahun 2026–2045 meliputi:

- 1) Meningkatnya profesionalisme, integritas, dan budaya kerja SDM perdagangan.
- 2) Meningkatnya kompetensi SDM perdagangan sesuai dengan standar kompetensi nasional maupun internasional.
- 3) Meningkatnya jumlah SDM perdagangan yang memiliki sertifikasi kompetensi dan kualifikasi profesional.
- 4) Terwujudnya sistem pembelajaran sepanjang hayat yang adaptif, fleksibel, dan berbasis teknologi digital.
- 5) Meningkatnya kapasitas SDM perdagangan dalam pemanfaatan teknologi digital, analisis data, kecerdasan artifisial, dan inovasi.
- 6) Meningkatnya daya saing SDM perdagangan dalam mendukung perdagangan dalam negeri, ekspor, perlindungan konsumen, metrologi legal, standardisasi mutu barang, pengawasan perdagangan, dan pengembangan jasa perdagangan.
- 7) Terwujudnya tata kelola, kelembagaan, serta infrastruktur pengembangan SDM perdagangan yang modern, terintegrasi, dan kolaboratif.
- 8) Meningkatnya kemitraan strategis antara pemerintah, dunia usaha, perguruan tinggi, lembaga pelatihan, asosiasi profesi, pemerintah daerah, dan mitra internasional dalam pengembangan SDM perdagangan.
- 9) Meningkatnya kontribusi pengembangan SDM perdagangan terhadap pencapaian transformasi perdagangan nasional dan terwujudnya Indonesia Emas 2045.

Hubungan antara visi, misi, tujuan strategis, dan sasaran strategis tersebut membentuk suatu kerangka kinerja yang terintegrasi. Visi memberikan arah pembangunan jangka panjang, misi menjadi mandat strategis yang harus dilaksanakan, tujuan strategis menggambarkan kondisi yang ingin diwujudkan sebagai hasil dari pelaksanaan misi, sedangkan sasaran strategis menjadi ukuran keberhasilan yang lebih spesifik dan terukur. Selanjutnya, sasaran strategis akan dijabarkan ke dalam program strategis, kegiatan, indikator kinerja, dan target capaian pada setiap fase implementasi cetak biru Pengembangan SDM Perdagangan Tahun 2026–2045.



Gambar 2.3 Pohon Kinerja Pengembangan SDM Perdagangan 2026-2045



D. Kerangka Dasar

Cetak biru dan peta jalan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perdagangan menuju Indonesia Emas 2045 disusun dengan memperhatikan aspek teori kebijakan publik (*Paul Cairney Understanding Public Policy: Theories and Issues* edisi tahun 2020), karena Indonesia Emas 2045, bonus demografi, RPJPN 2025–2045, dan agenda transformasi ekonomi nasional adalah jendela peluang yang sedang terbuka bagi pengembangan SDM Perdagangan. Namun jendela ini tidak akan terbuka selamanya. Cetak biru yang berpijak pada teori ini akan secara sadar merancang dua hal: (a) solusi yang matang dan siap pakai : program, kelembagaan, dan skema pembiayaan yang sudah teruji kelayakannya, sehingga ketika momentum politik hadir, solusi dapat langsung diadopsi; dan (b) strategi pemanfaatan momentum, yakni mengaitkan setiap fase misi dengan siklus perencanaan nasional (RPJMN, Renstra, PSN).

1. Kerangka Konseptual dan Pendekatan Kebijakan Pengembangan SDM Perdagangan

a. Kerangka Konseptual

Penyusunan Cetak Biru dan Peta Jalan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perdagangan Tahun 2026–2045 didasarkan pada pemahaman bahwa pengembangan SDM merupakan proses transformasi jangka panjang yang harus dirancang secara sistematis, adaptif, dan berkelanjutan. Perubahan lingkungan strategis, seperti digitalisasi perdagangan, perkembangan teknologi, transformasi ekonomi, meningkatnya persaingan global, serta perubahan pola perdagangan internasional menuntut tersedianya SDM perdagangan yang tidak hanya kompeten pada saat ini, tetapi juga memiliki kapasitas untuk menjawab tantangan masa depan.

Dalam konteks tersebut, penyusunan cetak biru tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan kompetensi jangka pendek, melainkan diarahkan untuk membangun sistem pengembangan SDM yang mampu mendukung transformasi perdagangan nasional menuju Indonesia Emas 2045. Oleh karena itu, cetak biru ini disusun dengan mengintegrasikan kerangka konseptual kebijakan publik yang dikemukakan oleh Paul Cairney dalam *Understanding Public Policy: Theories and*

Issues (2020). Pendekatan ini dipilih karena memberikan perspektif yang komprehensif mengenai bagaimana kebijakan dirumuskan, diimplementasikan, dikoordinasikan, dievaluasi, dan terus disempurnakan sesuai dengan dinamika lingkungan strategis.

Selain itu, cetak biru ini juga menggunakan perspektif pembangunan jangka panjang (*future-oriented development*), yaitu menempatkan perubahan global, kebutuhan kompetensi masa depan, perkembangan teknologi, dan agenda transformasi nasional sebagai dasar dalam merumuskan arah pengembangan SDM perdagangan hingga tahun 2045. Dengan demikian, cetak biru ini tidak hanya menjadi dokumen perencanaan, tetapi juga menjadi instrumen transformasi yang mampu mengantisipasi perubahan dan mempersiapkan SDM perdagangan Indonesia agar tetap relevan, adaptif, dan berdaya saing.

Berdasarkan kerangka tersebut, penyusunan Cetak Biru Pengembangan SDM Perdagangan mengacu pada lima pendekatan kebijakan utama yang saling melengkapi, yaitu *Policy Cycle*, *Bounded Rationality*, *New Institutionalism*, *Multi-Level Governance*, serta *Policy Learning and Transfer*.

b. Policy Cycle (Siklus Kebijakan)

Konsep *Policy Cycle* digunakan sebagai kerangka utama dalam menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi kebijakan pengembangan SDM perdagangan secara berkelanjutan. Pendekatan ini memandang kebijakan sebagai suatu siklus yang berlangsung terus-menerus, mulai dari identifikasi isu strategis hingga evaluasi dan penyempurnaan kebijakan.

Dalam cetak biru ini, setiap tahapan siklus kebijakan diterjemahkan ke dalam komponen utama dokumen perencanaan. Tahap *agenda setting* dilakukan melalui identifikasi tantangan strategis pengembangan SDM perdagangan yang dipengaruhi oleh perubahan lingkungan nasional maupun global. Tahap *policy formulation* diwujudkan melalui perumusan visi, misi, tujuan strategis, sasaran strategis, arah kebijakan, dan strategi pengembangan SDM. Tahap implementasi diterjemahkan ke dalam peta jalan pengembangan SDM yang dilaksanakan secara bertahap melalui program prioritas, mekanisme koordinasi antar pemangku kepentingan, serta penguatan tata kelola. Selanjutnya,



tahap monitoring dan evaluasi dilakukan untuk mengukur efektivitas kebijakan, mengidentifikasi pembelajaran, serta menjadi dasar penyempurnaan kebijakan pada periode berikutnya.

Melalui pendekatan ini, cetak biru dirancang sebagai dokumen yang dinamis dan mampu beradaptasi terhadap perubahan kebutuhan pembangunan perdagangan.

c. ***Bounded Rationality*** (Rasionalitas Terbatas)

Pengembangan SDM perdagangan dilaksanakan dalam kondisi yang selalu dihadapkan pada keterbatasan sumber daya, baik dari sisi anggaran, kapasitas kelembagaan, data, waktu, maupun jumlah tenaga profesional yang tersedia. Oleh karena itu, cetak biru ini mengadopsi konsep *Bounded Rationality* sebagai dasar dalam menetapkan prioritas kebijakan.

Pendekatan ini menegaskan bahwa seluruh kebutuhan pengembangan SDM tidak dapat dipenuhi secara bersamaan. Oleh sebab itu, diperlukan proses prioritas yang mempertimbangkan tingkat urgensi, dampak strategis, serta kontribusi kompetensi terhadap peningkatan daya saing perdagangan nasional.

Implikasi dari pendekatan ini adalah pengembangan SDM difokuskan pada kompetensi yang diproyeksikan memiliki nilai strategis tinggi menuju tahun 2045, antara lain kompetensi perdagangan internasional, perdagangan digital, kecerdasan artifisial, analisis data, logistik perdagangan, negosiasi perdagangan, keberlanjutan (*sustainability*), perlindungan konsumen, metrologi legal, standarisasi mutu barang, dan pengembangan UMKM berorientasi ekspor. Dengan demikian, investasi pengembangan SDM diarahkan pada bidang yang memberikan manfaat terbesar bagi transformasi perdagangan nasional.

d. ***New Institutionalism*** (Kelembagaan)

Keberhasilan pengembangan SDM tidak hanya ditentukan oleh kualitas program pembelajaran, tetapi juga oleh efektivitas kelembagaan yang mendukungnya. Oleh karena itu, cetak biru ini menggunakan perspektif *New Institutionalism* yang menempatkan institusi sebagai faktor penting dalam membentuk perilaku organisasi, efektivitas kebijakan, serta keberlanjutan perubahan.



Pendekatan ini memandang bahwa transformasi pengembangan SDM harus dilakukan melalui penguatan regulasi, kelembagaan, tata kelola, standar kompetensi, norma profesi, dan budaya organisasi. Transformasi tersebut dilaksanakan dengan memperhatikan kondisi kelembagaan yang telah berkembang (*path dependence*), sehingga perubahan dilakukan secara bertahap tanpa mengabaikan sistem yang telah berjalan dengan baik.

Dalam konteks Kementerian Perdagangan, pendekatan ini menjadi dasar bagi penguatan kelembagaan pengembangan SDM melalui penyempurnaan regulasi, pengembangan standar kompetensi, modernisasi sistem pembelajaran, penguatan fungsi kelembagaan, serta integrasi pengelolaan SDM dalam satu ekosistem yang saling mendukung.

e. Multi-Level Governance (Tata Kelola Multi-Level)

Pengembangan SDM perdagangan merupakan tanggung jawab bersama yang melibatkan berbagai tingkatan pemerintahan serta berbagai pemangku kepentingan. Oleh karena itu, cetak biru ini menggunakan pendekatan *Multi-Level Governance* untuk membangun tata kelola yang kolaboratif, efektif, dan akuntabel.

Pendekatan ini menempatkan pemerintah pusat sebagai penentu arah kebijakan nasional, standar kompetensi, dan kerangka regulasi, sedangkan pemerintah daerah berperan dalam implementasi program sesuai dengan karakteristik wilayah. Di sisi lain, dunia usaha, akademisi, asosiasi profesi, lembaga pelatihan, lembaga sertifikasi, lembaga pembiayaan, komunitas, media, serta mitra internasional menjadi bagian dari ekosistem pengembangan SDM yang saling melengkapi.

Melalui pembagian peran, koordinasi, dan akuntabilitas yang jelas, diharapkan tercipta sinergi lintas sektor yang mampu memperluas akses pembelajaran, meningkatkan relevansi kompetensi, mempercepat pemerataan kualitas SDM perdagangan, serta mendukung implementasi kebijakan secara efektif di seluruh wilayah Indonesia.

f. ***Policy Learning and Transfer*** (Pembelajaran dan Transfer Kebijakan)

Sebagai sektor yang sangat dipengaruhi oleh dinamika global, pengembangan SDM perdagangan harus mampu belajar dari berbagai praktik terbaik yang berkembang di tingkat nasional maupun internasional. Oleh karena itu, cetak biru ini mengadopsi pendekatan *Policy Learning and Transfer* sebagai mekanisme pembelajaran kebijakan secara berkelanjutan.

Pendekatan ini dilakukan melalui *benchmarking* terhadap negara-negara yang memiliki sistem pengembangan SDM perdagangan yang maju, pembelajaran dari organisasi internasional, kerja sama dengan perguruan tinggi dan dunia usaha, serta adaptasi praktik-praktik terbaik (*best practices*) yang disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik Indonesia.

Proses pembelajaran tersebut tidak dimaksudkan untuk menyalin kebijakan negara lain secara langsung, melainkan untuk mengadaptasi prinsip-prinsip yang relevan sehingga mampu menghasilkan inovasi kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan perdagangan nasional.

g. **Implikasi terhadap Penyusunan Cetak Biru**

Kelima kerangka kebijakan tersebut membentuk fondasi konseptual dalam penyusunan Cetak Biru Pengembangan SDM Perdagangan Tahun 2026–2045. *Policy Cycle* memastikan bahwa kebijakan disusun secara sistematis dan berkelanjutan; *Bounded Rationality* menjadi dasar dalam menetapkan prioritas pengembangan kompetensi; *New Institutionalism* memperkuat transformasi kelembagaan dan tata kelola; *Multi-Level Governance* mendorong sinergi lintas sektor dan lintas tingkatan pemerintahan; sedangkan *Policy Learning and Transfer* memastikan bahwa kebijakan terus berkembang melalui pembelajaran dan inovasi.

Dengan landasan tersebut, cetak biru ini tidak hanya menjadi dokumen perencanaan jangka panjang, tetapi juga menjadi kerangka strategis yang mengintegrasikan arah kebijakan, kelembagaan, tata kelola, pengembangan kompetensi, kemitraan, serta pembelajaran berkelanjutan dalam satu

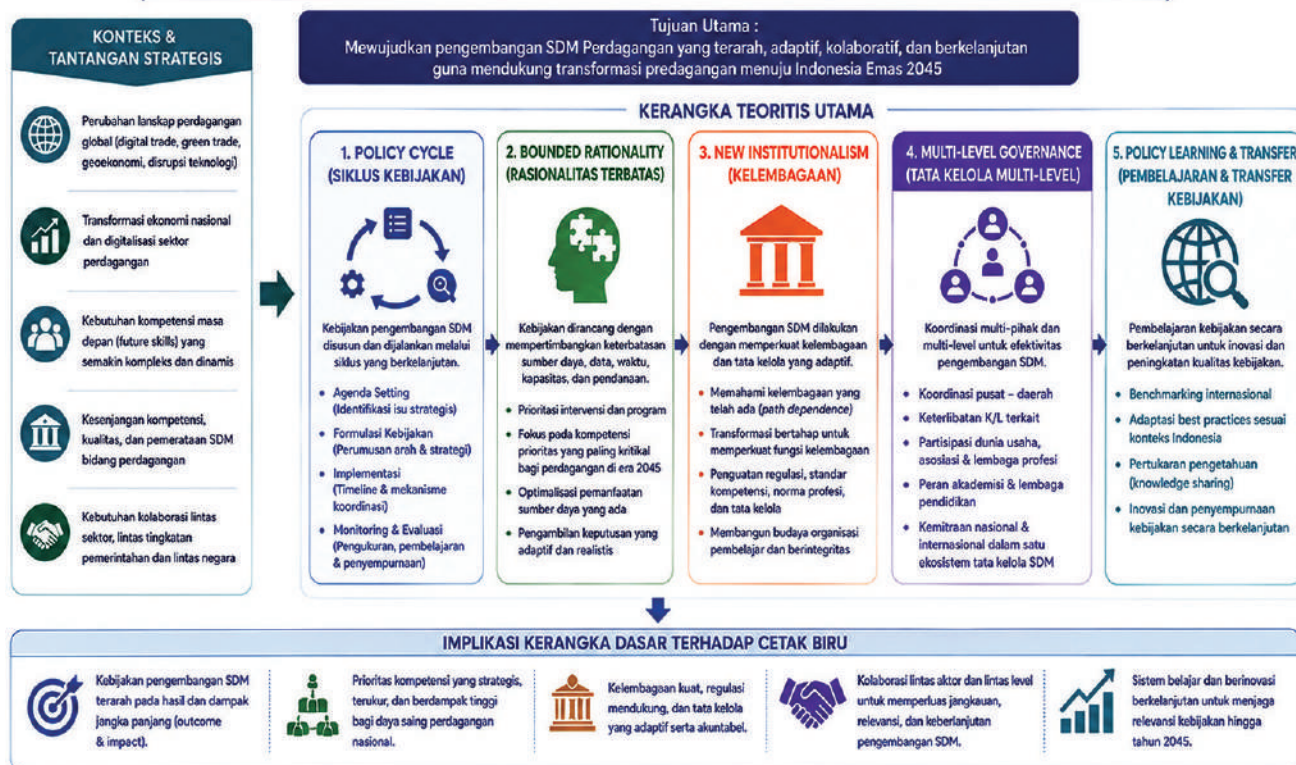
ekosistem pengembangan SDM perdagangan yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil.

Kerangka konseptual ini selanjutnya dijabarkan ke dalam metode pendekatan pengembangan SDM yang menjadi pedoman operasional dalam merancang program, kegiatan, tahapan implementasi, dan peta jalan pengembangan SDM perdagangan menuju Indonesia Emas 2045.

Gambar 2.4 Kerangka Dasar (Landasan Konseptual) Penyusunan Cetak Biru Pengembangan SDM Perdagangan 2026-2045

KERANGKA DASAR (LANDASAN KONSEPTUAL) PENYUSUNAN CETAK BIRU PENGEMBANGAN SDM PERDAGANGAN 2026-2045

Berpijak pada Teori Kebijakan Publik – Paul Cairney (2020) Understanding Public Policy: Theories and Issues



Kelima kerangka teoritis ini menjadi fondasi konseptual yang saling terintegrasi dalam penyusunan arah kebijakan, strategi, program, serta peta jalan pengembangan SDM Perdagangan menuju Indonesia Emas 2045.

E. Metode Pendekatan Pengembangan SDM Perdagangan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Perdagangan menuju Indonesia Emas 2045 memerlukan pendekatan yang komprehensif, adaptif, dan berorientasi pada hasil. Kompleksitas perubahan lingkungan strategis, percepatan transformasi digital, dinamika perdagangan global, serta meningkatnya kebutuhan kompetensi masa depan menuntut sistem pengembangan SDM yang tidak hanya mampu meningkatkan kapasitas individu, tetapi juga membangun ekosistem pembelajaran yang berkelanjutan dan mendukung transformasi sektor perdagangan.

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan sebelumnya, metode pendekatan dalam Cetak Biru Pengembangan SDM Perdagangan disusun sebagai pedoman dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi seluruh proses pengembangan SDM secara terintegrasi. Pendekatan ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap tahapan pengembangan menghasilkan keluaran yang terukur, saling terkait, serta memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian visi pengembangan SDM perdagangan tahun 2045.

Secara konseptual, metode pendekatan tersebut dibangun atas 3 (tiga) dimensi utama. Ketiga dimensi tersebut saling melengkapi sehingga membentuk suatu sistem pengembangan SDM perdagangan yang adaptif, berkelanjutan, dan berorientasi pada peningkatan daya saing. Ketiga dimensi tersebut adalah sebagai berikut :

1) Penguatan pembelajaran (*Learning Dimension*),

Dimensi ini berfokus pada bagaimana kompetensi dikembangkan secara sistematis melalui proses pembelajaran yang terstruktur, berkelanjutan, dan relevan dengan kebutuhan sektor perdagangan. Pendekatan untuk dimensi ini adalah :

a. Pendekatan Berbasis Kompetensi (*Competency-Based Approach*)

Pengembangan SDM perdagangan berlandaskan pada standar kompetensi sebagai fondasi utama dalam penyusunan kurikulum, pembelajaran, pengembangan karier, dan evaluasi hasil belajar. Seluruh program dirancang berdasarkan kebutuhan kompetensi jabatan, standar profesi, serta tuntutan dunia usaha dan industri perdagangan.

Keberhasilan pengembangan tidak diukur dari jumlah peserta atau Jam Pelajaran (JP), tetapi dari tingkat pencapaian

kompetensi yang ditunjukkan melalui penyempitan kesenjangan kompetensi (*competency gap*). Dengan demikian, proses pembelajaran berorientasi pada peningkatan kemampuan nyata yang dapat diterapkan dalam pelaksanaan tugas maupun pengembangan profesi.

b. Pendekatan Bertahap dan Berkelanjutan (*Phased & Sustainable Development*)

Pengembangan SDM dilakukan secara bertahap sesuai dengan tingkat kematangan organisasi dan tahapan implementasi Cetak Biru. Setiap fase pembangunan dirancang saling berkesinambungan sehingga capaian pada satu fase menjadi fondasi bagi fase berikutnya.

Pendekatan ini mendukung implementasi peta jalan pengembangan SDM melalui penguatan standar kompetensi, modernisasi sistem pembelajaran, pengembangan kapasitas kelembagaan, hingga terbangunnya ekosistem pembelajaran yang berkelanjutan menuju tahun 2045.

c. Pendekatan Fleksibilitas Kompetensi (*Flexible Competency / Breadth of Skills*)

Perubahan lingkungan perdagangan menuntut SDM yang tidak hanya memiliki kompetensi spesifik, tetapi juga mampu bekerja lintas fungsi dan beradaptasi terhadap perubahan peran. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi diarahkan untuk membangun tenaga kerja yang memiliki kemampuan multidisiplin (*multi-skilled workforce*).

Pendekatan ini memungkinkan SDM mengembangkan kompetensi baru, memperluas ruang lingkup profesi, serta memiliki fleksibilitas dalam menghadapi perkembangan teknologi dan dinamika perdagangan global.

2) Dimensi Transformasi Sistem Pengembangan SDM (*System Transformation Dimension*)

Dimensi ini menitikberatkan pada penguatan sistem yang menjamin keberlanjutan pengembangan SDM, mulai dari validasi kompetensi, pengelolaan talenta, hingga transformasi pembelajaran berbasis teknologi. Pendekatan dalam dimensi ini adalah sebagai berikut :

a. Pendekatan Validasi Kompetensi (*Competency Validation and Certification*)

Setiap kompetensi yang dikembangkan perlu memperoleh pengakuan melalui mekanisme validasi dan sertifikasi kompetensi sesuai standar nasional maupun internasional. Sertifikasi menjadi instrumen penjaminan mutu sekaligus pengakuan profesional terhadap kompetensi yang dimiliki SDM perdagangan.

Melalui pendekatan ini, kualitas SDM dapat diukur melalui sistem terintegrasi dan secara objektif, meningkatkan kredibilitas profesi, serta memperkuat daya saing tenaga kerja Indonesia di tingkat nasional maupun global.

b. Pendekatan Pengembangan Talenta (*Talent-Based Development*)

Pengembangan kompetensi diarahkan untuk menghasilkan talenta yang mampu menjadi penggerak transformasi perdagangan. Oleh karena itu, cetak biru mengintegrasikan pengembangan kompetensi dengan manajemen talenta melalui identifikasi potensi, penyusunan rencana pengembangan individu (*Individual Development Plan*), pembinaan karier, pengembangan kepemimpinan, dan pembentukan talent pool.

Pendekatan ini memastikan bahwa investasi pengembangan SDM tidak berhenti pada peningkatan kompetensi, tetapi menghasilkan kader-kader profesional yang siap mendukung keberlanjutan organisasi dan sektor perdagangan.

c. Pendekatan Transformasi Digital Pembelajaran (*Digital Learning Ecosystem*)

Transformasi digital menjadi pendorong utama modernisasi sistem pembelajaran. Pengembangan SDM memanfaatkan teknologi digital melalui Learning Management System (LMS), knowledge management, microlearning, learning analytics, pembelajaran adaptif, serta pemanfaatan kecerdasan artifisial untuk menciptakan proses belajar yang lebih efektif, fleksibel, dan berbasis data.

Pendekatan ini memperluas akses pembelajaran bagi aparatur maupun nonaparatur di seluruh Indonesia serta mendukung terwujudnya budaya belajar sepanjang hayat.

3) Dimensi Penguatan Tata Kelola (*Governance Dimension*)

Keberhasilan pengembangan SDM tidak hanya ditentukan oleh kualitas pembelajaran, tetapi juga oleh efektivitas tata kelola dan kolaborasi antarpemangku kepentingan.

a. Pendekatan Inklusif dan Kolaboratif (*Pentahelix Collaboration*)

Pengembangan SDM perdagangan dilaksanakan melalui kolaborasi antara pemerintah, dunia usaha, akademisi, komunitas, dan media. Pendekatan *Pentahelix* memastikan bahwa seluruh pemangku kepentingan berkontribusi dalam penyusunan standar kompetensi, pengembangan kurikulum, penyelenggaraan pembelajaran, sertifikasi, hingga evaluasi program.

Kolaborasi ini meningkatkan relevansi program dengan kebutuhan dunia usaha, memperluas akses pembelajaran, serta mempercepat inovasi dalam pengembangan SDM perdagangan.

b. Pendekatan Penyelarasan Pusat–Daerah (*Center–Region Alignment*)

Pengembangan SDM perdagangan harus mampu menjawab kebutuhan nasional sekaligus memperhatikan karakteristik daerah. Oleh karena itu, standar kompetensi, kurikulum, dan program pengembangan dirancang secara nasional dengan tetap memberikan ruang adaptasi sesuai kebutuhan lokal.

Pendekatan ini memperkuat sinergi antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, unit pelaksana teknis, dunia usaha, dan pemangku kepentingan lainnya sehingga tercipta pemerataan kualitas SDM perdagangan di seluruh Indonesia.

Keterkaitan Antarpendekatan

Ketiga dimensi tersebut membentuk satu arsitektur pengembangan SDM yang saling terintegrasi. Dimensi *Learning* memastikan bahwa kompetensi dibangun secara sistematis melalui standar, pembelajaran bertahap, dan fleksibilitas kompetensi. Dimensi *System Transformation* memastikan bahwa kompetensi yang telah dibangun divalidasi, dikembangkan menjadi talenta, dan didukung oleh ekosistem pembelajaran digital. Selanjutnya, Dimensi *Governance* menjamin bahwa seluruh proses berjalan secara kolaboratif, terkoordinasi, dan selaras antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, dunia usaha, akademisi, komunitas, dan pemangku kepentingan lainnya.

Melalui keterpaduan ketiga dimensi tersebut, Cetak Biru Pengembangan SDM Perdagangan menghadirkan suatu sistem pengembangan SDM yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi, tetapi juga membangun talenta, memperkuat tata kelola, serta menciptakan ekosistem pembelajaran yang adaptif dan berkelanjutan. Pendekatan inilah yang menjadi landasan implementasi program strategis dan peta jalan pengembangan SDM perdagangan menuju Indonesia Emas 2045.

Gambar 2.5 Metode Pendekatan Pengembangan SDM Perdagangan



F. Nilai Inti (Core Values) Fondasi Budaya Pengembangan SDM Perdagangan

Keberhasilan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Perdagangan tidak hanya ditentukan oleh peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga oleh karakter, pola pikir (*mindset*), serta budaya kerja yang menjadi landasan perilaku setiap insan perdagangan. Kompetensi yang tinggi tanpa didukung oleh nilai-nilai yang kuat tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang berkelanjutan maupun memberikan dampak yang optimal terhadap transformasi sektor perdagangan. Oleh karena itu, pembangunan SDM dalam Cetak Biru Pengembangan SDM Perdagangan Tahun 2026–2045 tidak hanya diarahkan pada penguatan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga pada pembentukan karakter dan budaya organisasi yang adaptif, profesional, inovatif, kolaboratif, serta berorientasi pada pelayanan publik.

Sebagai bagian dari birokrasi pemerintah, pengembangan SDM aparatur di lingkungan Kementerian Perdagangan tetap berpedoman pada **Core Values ASN BerAKHLAK** sebagai nilai dasar Aparatur Sipil Negara, yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Nilai-nilai tersebut menjadi landasan perilaku seluruh ASN dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam konteks pengembangan SDM Perdagangan, nilai dasar BerAKHLAK kemudian diterjemahkan lebih lanjut ke dalam karakteristik kompetensi dan budaya kerja yang spesifik sesuai dengan tuntutan sektor perdagangan. Oleh karena itu, Cetak Biru ini menetapkan **Core Value TRADE** sebagai kerangka nilai (*value framework*) yang menjadi pedoman dalam membangun SDM perdagangan yang mampu menjawab tantangan perdagangan nasional maupun global. Dengan demikian, **TRADE bukan merupakan pengganti BerAKHLAK, melainkan penguatan dan operasionalisasi nilai-nilai BerAKHLAK dalam konteks pengembangan SDM Perdagangan.**

Core Value TRADE dirancang sebagai fondasi yang mengintegrasikan pola pikir (*mindset*), sikap (*attitude*), dan perilaku (*behavior*) dalam seluruh siklus pengembangan SDM, mulai dari perencanaan kebutuhan kompetensi, pembelajaran, sertifikasi, pengembangan karier, manajemen

talenta, hingga pembentukan kepemimpinan. Melalui internalisasi nilai-nilai tersebut diharapkan terbentuk budaya organisasi yang adaptif, inovatif, kolaboratif, dan berorientasi pada kinerja sehingga mampu memperkuat daya saing sektor perdagangan menuju Indonesia Emas 2045.

1. Filosofi Core Value TRADE

TRADE merupakan akronim yang merepresentasikan karakter ideal SDM Perdagangan masa depan. Kelima nilai tersebut tidak berdiri sendiri, tetapi saling melengkapi dalam membentuk budaya kerja yang mendukung transformasi sektor perdagangan. Nilai-nilai tersebut diarahkan untuk membangun SDM yang mampu menjadi agen perubahan, responsif terhadap kebutuhan pemangku kepentingan, adaptif terhadap perkembangan teknologi, berorientasi pada pemanfaatan data dan inovasi digital, serta senantiasa menghasilkan kinerja yang unggul. Kelima nilai tersebut terdiri atas:

a. Transformatif (*Transformative*)

Transformatif merupakan kemampuan SDM Perdagangan untuk menjadi penggerak perubahan (*change agent*) melalui inovasi, kreativitas, dan perbaikan berkelanjutan, mampu menciptakan perubahan yang memberikan nilai tambah bagi organisasi, masyarakat, dan pelaku usaha.

Nilai ini diwujudkan melalui pengembangan kapasitas diri secara berkelanjutan, pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi, penyederhanaan proses bisnis, serta pengembangan berbagai inovasi yang meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas layanan perdagangan.

b. Responsif (*Responsive*)

Responsif merupakan kemampuan SDM Perdagangan untuk memahami kebutuhan masyarakat, pelaku usaha, dan pemangku kepentingan secara cepat, tepat, dan solutif.

Nilai ini mendorong budaya kerja yang proaktif, berorientasi pada pelayanan, mampu mengambil keputusan secara tepat, serta memberikan solusi yang efektif terhadap berbagai tantangan pembangunan sektor perdagangan.

c. *Agile*

Agile merupakan kemampuan SDM Perdagangan untuk beradaptasi secara cepat terhadap perubahan lingkungan, perkembangan teknologi, dinamika kebijakan, serta kebutuhan organisasi, menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan, kolaborasi lintas fungsi, dan kemampuan bekerja secara fleksibel dalam menghadapi perubahan.

Melalui nilai *Agile*, SDM Perdagangan diharapkan memiliki kemampuan belajar secara cepat (*learning agility*), terbuka terhadap inovasi, mampu bekerja lintas sektor, serta terus melakukan penyempurnaan proses kerja (*continuous improvement*) untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja organisasi.

d. *Digital Mindset*

Digital Mindset merupakan pola pikir yang memanfaatkan teknologi digital, data, dan inovasi sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan serta penyelenggaraan layanan perdagangan, membangun budaya kerja yang berbasis data (*data-driven*), kolaboratif, adaptif terhadap perkembangan kecerdasan artifisial, serta mampu menciptakan nilai tambah melalui transformasi digital.

Penerapan Digital Mindset menjadi fondasi dalam membangun sistem pembelajaran modern, pengelolaan pengetahuan (*knowledge management*), analisis data, otomatisasi proses bisnis, serta peningkatan efektivitas pengembangan SDM Perdagangan.

e. *Excellence*

Excellence merupakan komitmen untuk menghasilkan kinerja terbaik melalui profesionalisme, integritas, akuntabilitas, kolaborasi, dan perbaikan berkelanjutan, semangat untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas tinggi, melampaui standar yang ditetapkan, serta memberikan manfaat nyata bagi organisasi, masyarakat, dan pelaku usaha.

Melalui nilai *Excellence*, setiap insan perdagangan didorong untuk menjunjung tinggi etika profesi, bekerja secara akuntabel, menghargai keberagaman, membangun kolaborasi lintas unit, lintas sektor, maupun lintas negara, serta senantiasa meningkatkan

kualitas kinerja sebagai bagian dari budaya organisasi yang unggul.

2. Hubungan Core Value TRADE dengan BerAKHLAK

Core Value TRADE dikembangkan dengan tetap berlandaskan pada nilai dasar ASN BerAKHLAK. Hubungan keduanya bersifat saling melengkapi. BerAKHLAK memberikan fondasi nilai sebagai aparatur negara, sedangkan TRADE menerjemahkan nilai tersebut ke dalam karakter dan budaya kerja yang relevan dengan pengembangan SDM Perdagangan.

Secara konseptual, hubungan tersebut dapat dipahami sebagai berikut:

- a. **Transformatif** memperkuat nilai **Adaptif** dan **Kompeten** melalui semangat inovasi, pembelajaran, dan perubahan.
- b. **Responsif** memperkuat nilai **Berorientasi Pelayanan** dengan menempatkan kebutuhan masyarakat dan pelaku usaha sebagai fokus utama pelayanan.
- c. **Agile** memperkuat nilai **Adaptif** dan **Kolaboratif** melalui kemampuan belajar cepat, bekerja lintas fungsi, dan menghadapi perubahan secara efektif.
- d. **Digital Mindset** memperkuat nilai **Kompeten** dan **Akuntabel** melalui pemanfaatan teknologi, data, dan inovasi dalam pengambilan keputusan.
- e. **Excellence** mengintegrasikan nilai **Akuntabel**, **Kompeten**, **Harmonis**, **Loyal**, dan **Kolaboratif** dalam upaya menghasilkan kinerja yang unggul, profesional, dan berintegritas.

Dengan demikian, internalisasi Core Value TRADE tidak hanya memperkuat identitas SDM Perdagangan, tetapi juga memastikan bahwa seluruh proses pengembangan SDM tetap sejalan dengan nilai dasar ASN BerAKHLAK dan mendukung terwujudnya birokrasi yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan publik.

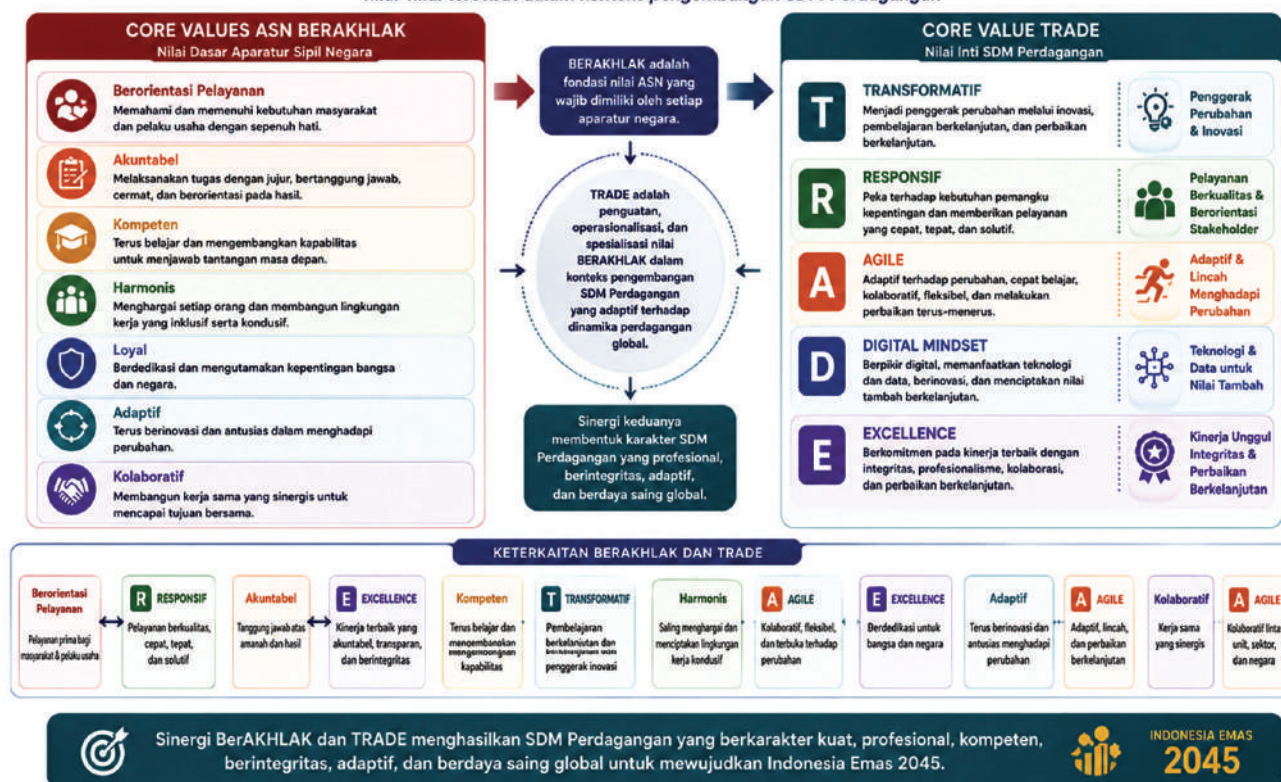
3. Implementasi Core Value TRADE

Core Value TRADE diimplementasikan sebagai budaya kerja yang mengintegrasikan pola pikir (*mindset*), sikap (*attitude*), dan perilaku (*behavior*) dalam seluruh siklus pengembangan SDM Perdagangan.

Gambar 2.6 Hubungan Core Values Berakhlak ASN dengan Core Value Trade

HUBUNGAN CORE VALUES BERAKHLAK ASN DENGAN CORE VALUE TRADE

BerAKHLAK sebagai nilai dasar ASN, TRADE sebagai penguatan dan operasionalisasi nilai-nilai tersebut dalam konteks pengembangan SDM Perdagangan



Internalisasi nilai-nilai tersebut dilakukan secara konsisten agar setiap kebijakan, program, dan kegiatan pengembangan SDM tidak hanya menghasilkan individu yang kompeten, tetapi juga membentuk karakter profesional yang mampu mendukung transformasi sektor perdagangan.

Implementasi Core Value TRADE dilakukan pada setiap tahapan pengembangan SDM sebagai berikut.

a. Perencanaan SDM

Menjadi landasan dalam merumuskan kebutuhan kompetensi masa depan yang adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, perkembangan teknologi, dan dinamika perdagangan.

b. Penyusunan Standar Kompetensi

Menjadi acuan dalam penyusunan standar kompetensi yang relevan,

adaptif, berkualitas, dan selaras dengan kebutuhan sektor perdagangan.

c. Pembelajaran dan Pengembangan Kompetensi

Menumbuhkan budaya belajar sepanjang hayat melalui pembelajaran yang fleksibel, inovatif, kolaboratif, dan didukung teknologi digital.

d. Validasi dan Sertifikasi Kompetensi

Memastikan kompetensi yang dikembangkan memenuhi standar profesi dan memperoleh pengakuan melalui proses sertifikasi yang objektif, kredibel, dan akuntabel.

e. Manajemen Talenta

Menjadi dasar dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempersiapkan talenta yang memiliki kompetensi unggul, karakter kuat, serta potensi kepemimpinan.

f. Pengembangan Karier

Mendorong pengembangan karier yang berbasis kompetensi, kinerja, dan potensi sehingga setiap individu memiliki kesempatan berkembang secara berkelanjutan.

g. Pengembangan Kepemimpinan

Membentuk pemimpin yang visioner, adaptif, kolaboratif, berintegritas, dan mampu menggerakkan transformasi organisasi.

h. Budaya Organisasi

Menginternalisasikan nilai *TRADE* ke dalam budaya kerja sehari-hari sehingga menjadi identitas SDM Perdagangan yang profesional, inovatif, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Melalui implementasi yang konsisten pada setiap tahapan tersebut, **Core Value TRADE** menjadi perekat yang menghubungkan pengembangan kompetensi, manajemen talenta, kepemimpinan, dan budaya organisasi dalam satu ekosistem pengembangan SDM Perdagangan. Dengan demikian, *TRADE* tidak hanya menjadi nilai organisasi, tetapi menjadi landasan perilaku yang mendukung terwujudnya SDM Perdagangan yang profesional, kompeten, berintegritas, adaptif, dan berdaya saing global menuju Indonesia Emas 2045.

G. Kelembagaan dan Kerjasama Pengembangan SDM Perdagangan

Keberhasilan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Perdagangan menuju Indonesia Emas 2045 tidak dapat diwujudkan oleh satu institusi secara sendiri. Kompleksitas tantangan perdagangan global, seperti transformasi digital, perdagangan berkelanjutan (*sustainable trade*),

Gambar 2.7 Implementasi Core Value Trade



perubahan teknologi, serta dinamika ekonomi dan geopolitik internasional, menuntut sinergi dan kolaborasi yang kuat antar pemangku kepentingan. Oleh karena itu, pengembangan SDM Perdagangan diposisikan sebagai gerakan bersama (*collective action*) yang melibatkan berbagai pihak dalam satu ekosistem yang terintegrasi.

Dalam Cetak Biru ini, kelembagaan pengembangan SDM Perdagangan diarahkan untuk membangun tata kelola yang kolaboratif, adaptif, dan berkelanjutan. Kementerian Perdagangan melalui unit yang memiliki mandat dalam pengembangan SDM berperan sebagai *leading institution* yang menetapkan arah kebijakan, standar kompetensi, sistem pengembangan SDM, serta memastikan keterpaduan program dan pencapaian sasaran strategis. Peran tersebut didukung oleh seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian Perdagangan, pemerintah daerah, serta kementerian dan lembaga terkait sesuai dengan tugas dan kewenangannya.

Untuk memperkuat implementasi kebijakan, pengembangan SDM Perdagangan dilaksanakan melalui pendekatan *Pentahelix*, yaitu kolaborasi antara pemerintah, dunia usaha, akademisi, komunitas atau lembaga masyarakat, dan media. Pendekatan ini bertujuan membangun ekosistem pengembangan SDM yang mampu menjawab kebutuhan kompetensi saat ini sekaligus mengantisipasi perubahan di masa depan.

Peran masing-masing unsur *Pentahelix* meliputi:

1. **Pemerintah**, berperan dalam menetapkan arah kebijakan, regulasi, standar kompetensi, pembinaan, fasilitasi, serta koordinasi pelaksanaan program pengembangan SDM.
2. **Dunia usaha dan asosiasi profesi**, berperan memastikan relevansi kompetensi dengan kebutuhan pasar, menyediakan praktik terbaik (*best practices*), menjadi mitra pembelajaran, serta mendukung pengembangan talenta melalui magang, sertifikasi, dan pembelajaran berbasis industri.
3. **Akademisi dan lembaga pendidikan**, berperan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, penyusunan kurikulum, penelitian, inovasi, serta pengembangan model pembelajaran yang adaptif terhadap perkembangan perdagangan.
4. **Komunitas, lembaga masyarakat, dan lembaga profesi**, berperan memperluas jangkauan pembinaan, memperkuat pendampingan bagi pelaku usaha, khususnya UMKM, serta membangun budaya belajar sepanjang hayat.
5. **Media**, berperan meningkatkan literasi perdagangan, menyebarkan informasi, membangun kesadaran masyarakat terhadap pentingnya pengembangan kompetensi, serta mendukung diseminasi praktik-praktik terbaik.

Selain kemitraan nasional, pengembangan SDM Perdagangan juga didorong melalui kerja sama dengan berbagai mitra internasional, termasuk organisasi internasional, perguruan tinggi, lembaga pelatihan, lembaga sertifikasi, serta mitra dunia usaha global. Kerja sama tersebut diarahkan untuk memperkuat *benchmarking*, pertukaran pengetahuan, pengembangan standar kompetensi, sertifikasi, riset, dan inovasi sehingga SDM Perdagangan Indonesia mampu memenuhi standar kompetensi internasional dan memiliki daya saing global.

Agar kolaborasi berjalan secara efektif, pengembangan SDM Perdagangan didukung oleh tata kelola yang mengedepankan pembagian peran yang jelas, koordinasi lintas sektor, integrasi program, pemanfaatan sumber daya

secara bersama, serta monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan. Tata kelola ini memastikan bahwa setiap pemangku kepentingan memberikan kontribusi sesuai kapasitas dan kewenangannya, sehingga seluruh program pengembangan SDM dapat berjalan secara sinergis dan memberikan dampak yang optimal.

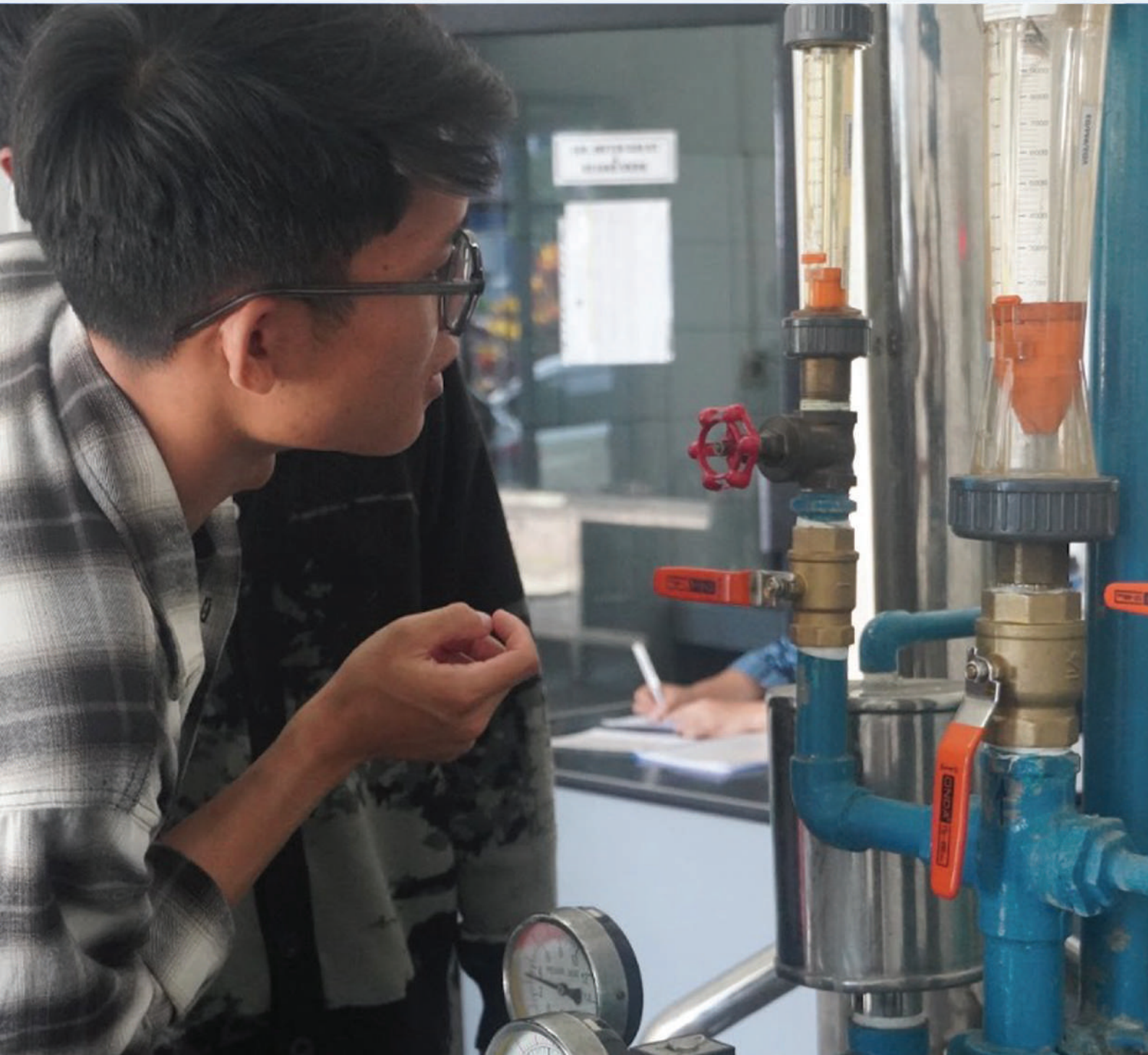
Melalui penguatan kelembagaan, kemitraan, dan tata kelola tersebut, diharapkan terbentuk Ekosistem Pengembangan SDM Perdagangan yang inklusif, adaptif, dan berkelanjutan. Ekosistem ini menjadi wadah kolaborasi seluruh pemangku kepentingan dalam membangun SDM Perdagangan yang profesional, kompeten, berintegritas, adaptif, dan berdaya saing global, sekaligus menjadi fondasi penting dalam mendukung transformasi perdagangan nasional menuju Indonesia Emas 2045.

Gambar 2.8 Ekosistem Pengembangan SDM Perdagangan



BAB III

PROGRAM STRATEGIS DAN PETA JALAN PENGEMBANGAN SDM PERDAGANGAN



BAB III

PROGRAM STRATEGIS DAN PETA JALAN PENGEMBANGAN SDM PERDAGANGAN

A. Arsitektur Pengembangan SDM Perdagangan

Sebuah cetak biru tidak cukup hanya berisi visi dan tahapan waktu. Ia perlu arsitektur yang jelas berupa kerangka yang menunjukkan bagian-bagian apa saja yang harus dibangun dan bagaimana bagian-bagian itu saling terhubung. Seperti dijelaskan dalam buku *Understanding Public Policy* karya Paul Cairney, keberhasilan sebuah kebijakan sangat ditentukan oleh kekuatan institusi dan sistem yang menopangnya, bukan sekadar niat baik atau rencana di atas kertas. Karena itu, arsitektur pengembangan SDM Perdagangan perlu disusun sebagai satu bangunan utuh, bukan potongan-potongan program yang berjalan sendiri-sendiri.

Arsitektur pengembangan SDM Perdagangan dapat dilihat sebagai lima lapisan yang saling menopang satu sama lain, yaitu

- 1) Lapisan kebijakan dan kelembagaan. Ini adalah fondasi paling dasar, aturan main, arah kebijakan, dan kelembagaan yang menjadi payung seluruh program pengembangan kompetensi dalam menyusun kebijakan sesuai rencana strategis. Tanpa fondasi ini, program-program di atasnya akan mudah goyah.
- 2) Lapisan sistem dan platform pembelajaran. Ini mencakup penyatuan berbagai sistem yang tadinya berjalan sendiri-sendiri, sehingga proses belajar-mengajar dan pengelolaan data kompetensi ASN maupun pelaku usaha dapat berjalan dalam satu ekosistem yang sama.
- 3) Lapisan kurikulum dan standar kompetensi. Bagian ini menjamin materi yang diajarkan selalu diperbarui mengikuti perkembangan zaman, mulai dari modernisasi kurikulum hingga penyempurnaan

standar kompetensi yang menjadi acuan bersama sesuai dengan perkembangan dinamika global

- 4) Lapisan sertifikasi dan pengakuan. Ini adalah bagian yang memastikan hasil belajar diakui secara sah, melalui lembaga sertifikasi yang terpusat dan kredibel, sehingga kompetensi yang dimiliki SDM Perdagangan benar-benar dapat dipercaya.
- 5) Lapisan kemitraan dan ekosistem. Lapisan ini menghubungkan semua pihak yang berkepentingan atau *Pentahelix*, yaitu : pemerintah pusat, pemerintah daerah, dunia usaha, dan akademisi, dalam satu jaringan kerja sama yang berkelanjutan.

Kelima lapisan ini sejalan dengan gagasan *multi-level governance* dalam buku Cairney, yang menekankan bahwa kebijakan modern tidak bisa lagi dikendalikan dari satu pusat saja, melainkan harus dibangun melalui kerja sama berbagai tingkat dan pihak yang saling terhubung. Kelima lapisan tersebut tidak dibangun sekaligus, melainkan mengikuti tiga tahap yang sudah dirancang dalam cetak biru ini, melalui 3 tahapan fase yaitu transformasi, akselerasi integrasi, dan menuju global.

Fase tahapan Pengembangan SDM Perdagangan tersebut harus mencakup peningkatan kualitas dan daya saing SDM perdagangan melalui pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi berbasis Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI); Penguatan kapasitas ASN dan pelaku usaha perdagangan dalam penguasaan teknologi digital, inovasi, dan literasi pasar global; dan Pembangunan ekosistem pembelajaran berkelanjutan (Trade CorpU) yang terintegrasi dengan manajemen talenta dan penjaminan mutu pembelajaran.

Gambar 3.1 Arsitektur pengembangan SDM Perdagangan



B. Pilar Pengembangan SDM Perdagangan

Sebagaimana dijelaskan dalam referensi buku Kepemimpinan Sektor Publik Menuju Indonesia Emas 2045 karya Dr. Budi Santoso dan Dr. Antoni Ludfi Arifin (2024), Visi Indonesia Emas 2045 tidak akan terwujud sekadar melalui dokumen perencanaan yang baik, melainkan melalui kepemimpinan sektor publik yang mampu menerjemahkan visi besar tersebut ke dalam langkah nyata melalui langkah-langkah inovatif dari seluruh elemen pemerintahan termasuk institusi yang mengemban mandat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perdagangan.

Empat pilar Indonesia Emas 2045 menempatkan pengembangan SDM Perdagangan pada posisi strategis. SDM Perdagangan yang unggul, profesional, adaptif, inovatif, dan berintegritas adalah titik temu dalam mewujudkan keempat pilar tersebut meliputi :

- a. Pembangunan manusia dan iptek di sektor perdagangan;
- b. Penggerak ekonomi berkelanjutan melalui daya saing perdagangan nasional;
- c. Pemerataan pembangunan melalui penguatan kapasitas SDM Aparatur dan Non-Aparatur di seluruh daerah;
- d. Pemantapan ketahanan ekonomi nasional di tengah dinamika perdagangan global.

Kepemimpinan sektor publik yang visioner, transformasional, akuntabel, dan kolaboratif merupakan katalisator utama dalam mewujudkan pengembangan SDM perdagangan yang unggul, adaptif, dan berdaya saing global. Integrasi empat pilar Indonesia Emas 2045 ke dalam *roadmap* pengembangan SDM perdagangan, didukung oleh sistem pembelajaran terintegrasi, kolaborasi lintas sektor, dan reformasi birokrasi yang berkelanjutan, akan memastikan tercapainya visi besar Indonesia sebagai negara maju, sejahtera, dan berdaya saing tinggi pada tahun 2045.

Oleh sebab itu Sekuat apa pun arsitektur ini dirancang di atas kertas, ia hanya akan berdiri kokoh jika digerakkan oleh kepemimpinan yang tepat. Seperti disampaikan Dr. Budi Santoso dan Dr. Antoni Ludfi Arifin dalam buku Kepemimpinan Sektor Publik Menuju Indonesia Emas 2045, dibutuhkan pemimpin yang mampu membangun kerja sama antarlembaga untuk menyatukan kelima lapisan tadi menjadi satu sistem yang benar-benar berfungsi, bukan sekadar tersusun rapi di dokumen perencanaan. Arsitektur yang baik dan kepemimpinan yang kuat adalah dua sisi yang saling melengkapi, satu menyediakan kerangka, satu lagi menggerakkan kerangka itu menjadi kenyataan.

Gambar 3.2 Pengembangan SDM Perdagangan dan Kepemimpinan Sektor Publik menuju Indonesia Emas 2045



C. Peta Jalan Pengembangan SDM Perdagangan

Studi Juhro dan Trisnanto (2018) yang dikutip dari Laporan Perekonomian Indonesia terbitan Bank Indonesia menunjukkan bahwa strategi mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia perlu difokuskan pada penguatan faktor-faktor produksi. Pertama, memperkuat kapital melalui penciptaan sumber baru pertumbuhan ekonomi. Kedua, memperkuat labor melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Ketiga, meningkatkan produktivitas melalui pengembangan teknologi dan inovasi. Dalam hal ini, Pemerintah melakukan transformasi ekonomi nasional antara lain melalui berbagai Proyek Strategis Nasional (PSN) berupa Peraturan Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 4 Tahun 2025 tentang Perencanaan dan Pengendalian Proyek Strategis Nasional Dalam Rangka Pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka



Menengah Nasional Tahun 2025-2029. Proyek-proyek strategis di bidang kawasan industri, logistik, pelabuhan, infrastruktur perdagangan, digitalisasi layanan, hilirisasi, penguatan ekspor, dan pemerataan ekonomi daerah tidak akan berjalan optimal tanpa dukungan SDM yang mampu merancang kebijakan, membina pelaku usaha, mengelola layanan, menjaga kepastian ukur, memfasilitasi perdagangan, dan melakukan diplomasi ekonomi. Karena itu, agenda pengembangan SDM Perdagangan perlu menjadi pengungkit keberhasilan berbagai program strategis nasional.

Setiap program pengembangan SDM dirancang berbasis kontribusi nyata terhadap pembangunan nasional yang memiliki hubungan yang jelas dengan kebutuhan strategis RPJMN, pertumbuhan ekonomi, daya saing ekspor, dan ketahanan perdagangan nasional, sehingga setiap intervensi pengembangan SDM menghasilkan nilai tambah bagi pencapaian target pembangunan. Sistem Pengembangan SDM Perdagangan dibangun sebagai ekosistem yang terintegrasi untuk memastikan penguatan kompetensi, pembentukan talenta, pembinaan profesi, pendidikan, pelatihan, sertifikasi, penguatan kelembagaan, serta kemitraan strategis dengan para pemangku kepentingan berlangsung secara berkesinambungan, sehingga mampu menghasilkan SDM perdagangan yang unggul, adaptif, dan berdaya saing dalam mendukung pertumbuhan ekonomi serta ketahanan perdagangan nasional.

Dalam Peta Jalan ini, posisi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perdagangan menempatkan dalam 3 (tiga) posisi utama, yaitu:

1. Pengembangan SDM Perdagangan merupakan enabler atau pengungkit keberhasilan pelaksanaan program strategis nasional di bidang ekonomi dan perdagangan;
2. Pengembangan SDM Perdagangan merupakan agenda peningkatan kualitas sumber daya manusia yang sejalan dengan kriteria strategis pembangunan nasional. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut berbasis kewilayahan yang tersebar

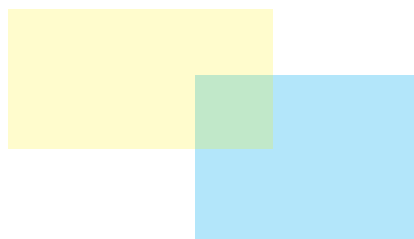
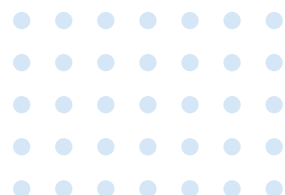
di Kabupaten/Kota/Provinsi Republik Indonesia yang mendukung transformasi kelembagaan;

3. Pengembangan SDM Perdagangan merupakan instrumen transformasi kelembagaan untuk memastikan sektor perdagangan memiliki aparatur, tenaga teknis, pelaku usaha/eksportir, dan talenta ekspor yang siap menghadapi tantangan Indonesia Emas 2045.

D. Fase Pengembangan SDM Perdagangan 2026-2045

Peta Jalan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perdagangan memetakan upaya pengembangan SDM Perdagangan melalui 3 fase utama yaitu fase 1 : periode waktu 10 tahun; fase 2 : periode waktu 5 tahun dan fase 3 : periode waktu 5 tahun.

Pemilihan periode waktu 10 tahun, 5 tahun, dan 5 tahun (10-5-5) dalam Peta Jalan Pengembangan SDM Perdagangan bukanlah pembagian waktu yang acak, melainkan sebuah desain intervensi strategis yang diselaraskan dengan **siklus kematangan kompetensi manusia, jendela bonus demografi, dan tahapan transformasi ekonomi nasional** menuju Indonesia Emas 2045. Model 10-5-5 memastikan bahwa investasi pada SDM tidak putus di tengah jalan. 10 tahun pertama memberikan waktu yang cukup untuk membangun kekuatan struktural yang masif, sementara dua fase 5 tahun berikutnya memberikan fleksibilitas (*agility*) untuk beradaptasi dengan disrupsi global, memastikan setiap rupiah yang diinvestasikan pada BPSDMP atau institusi terkait langsung terkonversi menjadi peningkatan angka PDB dan volume ekspor nasional.



Gambar 3.3 3 Fase Utama Pengembangan SDMP Perdagangan (Model 10-5-5)



Cetak Biru Pengembangan SDM Perdagangan diposisikan sebagai instrumen strategis untuk memastikan bahwa pembangunan sektor perdagangan tidak hanya bertumpu pada infrastruktur fisik, regulasi, atau fasilitas perdagangan, tetapi juga pada kesiapan manusia yang mengelolanya. SDM Perdagangan yang profesional, kompeten, dan berdaya saing global menjadi faktor penentu keberhasilan transformasi perdagangan nasional, terutama di tengah perubahan rantai pasok global, digitalisasi perdagangan, transisi ekonomi hijau, meningkatnya standar pasar internasional, dan persaingan antarnegara dalam memperluas akses pasar.

Transformasi perdagangan nasional sangat bergantung pada **kesiapan aspek manusianya**. Memiliki SDM perdagangan yang profesional, kompeten, dan berdaya saing global adalah kunci utama keberhasilan di tengah dinamika perubahan rantai pasok global, digitalisasi, transisi ekonomi hijau, penetapan standar pasar internasional, serta kompetisi antarnegara dalam perluasan akses pasar. Oleh karena itu, pendekatan pengembangan diorientasikan ulang, beralih dari yang semula sebatas program “pelatihan dan peningkatan kapasitas” (*output-based*) menjadi berfokus pada “penciptaan nilai tambah ekonomi” (*outcome-based*), dengan strategi per fase yang responsif terhadap tuntutan makro ekonomi yang dinamis.

Peningkatan kapasitas SDM saja tidak serta-merta mengerek PDB jika tidak didukung oleh sistem yang mampu mengkonversi keahlian tersebut menjadi nilai ekonomi konkret. Upaya konversi tersebut digerakkan melalui tiga faktor utama, yakni:

1. **Standarisasi Mutu Ekspor Global:** Melalui **Pendekatan Berbasis Kompetensi** dan **Validasi/Sertifikasi Kompetensi**, SDM Perdagangan dipastikan memiliki standar yang diakui dunia. Hal ini meminimalkan penolakan produk di luar negeri akibat non-tariff barriers (hambatan teknis), sehingga volume ekspor terjaga dan nilai tambah (PDB) meningkat karena produk tersertifikasi memiliki harga jual lebih tinggi. Pengembangan SDM perdagangan berbasis SKKNI menjadi landasan dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten, profesional, dan siap bersaing di pasar global. Program pelatihan, sertifikasi, dan magang harus disesuaikan dengan kebutuhan industri



dan perkembangan teknologi. Selain itu, penguatan kapasitas UMKM melalui pelatihan, sertifikasi, dan fasilitasi akses pasar menjadi bagian integral dari strategi pengembangan SDM perdagangan. Program pelatihan ekspor-impor, pendampingan bisnis, dan akses pembiayaan harus diperluas hingga ke daerah-daerah;

2. **Skalabilitas dan Ketangkasan (Agility): Pendekatan Transformasi Digital** memungkinkan pelatihan dilakukan secara masif tanpa batas ruang, sementara **Pendekatan Fleksibilitas Kompetensi** memastikan kurikulum dapat dimodernisasi untuk merespons tren global (misal: perubahan mendadak tarif dagang negara tujuan). Ini membuat pelaku usaha kita tangkas membidik peluang ekspor baru. Transformasi digital di sektor perdagangan menuntut penguatan kompetensi digital, literasi teknologi, dan inovasi di kalangan SDM Perdagangan. Program pelatihan digital marketing, e-commerce, dan pemanfaatan big data menjadi prioritas dalam meningkatkan daya saing SDM perdagangan;
3. **Ekosistem Terintegrasi: Pendekatan Inklusif (Pentahelix)** menggabungkan kekuatan Pemerintah, Akademisi, Pelaku Usaha, Komunitas, dan Media. Ditambah dengan Pendekatan Penyelarasan Pusat dan Daerah, intervensi SDM mampu menggali komoditas spesifik di pelosok daerah yang selama ini tidak tersentuh, lalu mengekskalasinya menjadi kekuatan ekspor nasional yang baru. Seluruh proses ini diikat oleh **Pendekatan Bertahap dan Berkelanjutan** agar kurva pertumbuhan ekonomi terus menanjak hingga 2045.

Pengembangan SDM Perdagangan dalam menyongsong Indonesia Emas 2045 diarahkan melalui tahapan implementasi yang sistematis, bertahap, dan saling terintegrasi, dengan berpijak pada visi, misi, sasaran strategis, serta prinsip penyusunan peta jalan dari bab-bab sebelumnya. Sesuai dengan asas keterurutan dan keterkaitan tahapan yang memposisikan standar kompetensi sebagai fondasi utama, disusul dengan pelaksanaan pembelajaran, validasi lewat sertifikasi, dan diakhiri dengan manajemen talenta, maka peta jalan ini dirancang sebagai rangkaian fase berkelanjutan untuk periode 2026–2045.

Fase I dijalankan untuk menjawab tantangan mendasar yang telah diidentifikasi sebelumnya yaitu transformasi fundamental diarahkan pada penataan ulang model pengembangan kompetensi secara menyeluruh, sementara penguatan ekosistem memastikan tersedianya kelembagaan, teknologi, kemitraan, dan sarana pembelajaran yang menopang keberlanjutan transformasi tersebut.

Agenda besar dalam Fase I yaitu transformasi fundamental dan penguatan ekosistem ditopang oleh **8 Kategori Arsitektur Intervensi** yang terintegrasi secara sistemik dengan Fase II dan Fase III. Ketimpangan antara peningkatan kapasitas (*output*) dengan kontribusi nyata terhadap PDB dan nilai ekspor (*outcome*) dijumpai melalui sinkronisasi antara fokus makro setiap fase dibatasi dengan ruang lingkup pada setiap kategori. Kategori tersebut adalah:

1. Kerangka Kompetensi Perdagangan (*Trade Competencies Framework*);
2. Arsitektur Pembelajaran Perdagangan (*Trade Learning Architecture*);
3. Ekosistem Pembelajaran Digital (*Digital Learning Ecosystem*);
4. Sertifikasi dan Kredensial (*Certification & Credential*);
5. Infrastruktur pembelajaran dan sertifikasi perdagangan yang inklusif (*Inclusive Smart Trade Facilities for Learning and Certification*);
6. Kemitraan dan Inovasi (*Partnership & Innovation*);
7. Modernisasi Organisasi dan *Human Capital Excellence* ;
8. Pembinaan dan Tata Kelola SDM Aparatur Perdagangan.

**1. Fase I : Transformasi Fundamental dan Penguatan Ekosistem
(10 Tahun: 2026–2035)**

Mengapa butuh 10 tahun? Fase pertama membutuhkan waktu terpanjang karena berfokus pada penyesuaian struktural dan pembangunan fondasi.

Mencetak SDM yang mampu mengubah paradigma dari eksportir komoditas mentah menjadi pelaku perdagangan bernilai tambah (hilirisasi) membutuhkan intervensi satu generasi pendidikan dan vokasi yang utuh.

1) Fokus Intervensi SDM:

- a. Modernisasi Kompetensi dan sertifikasi;
- b. Restrukturisasi kurikulum vokasi dan modernisasi kurikulum secara konsisten, termasuk mengusulkan penyusunan kurikulum terkait sekolah perdagangan yang melibatkan partisipasi sekolah pendidikan dasar dan menengah;
- c. Pemanfaatan Transformasi Digital ;
- d. Percepatan pelaksanaan pembelajaran yang terintegrasi (*Trade CorpU*).

2) Matrik keberhasilan

- a. **Tingkat Adopsi LMS:** Persentase partisipasi SDM Perdagangan yang aktif dan lulus dari modul pembelajaran *e-learning ekspor*;
- b. **Rasio Aktivasi Potensi Daerah:** Jumlah komoditas unggulan daerah baru yang berhasil masuk ke pasar ekspor sebagai hasil pendampingan;
- c. **Indeks Literasi Ekspor Dasar:** Persentase pelaku usaha mikro dan kecil yang memahami prosedur kepabeanaan dasar dan standarisasi produk awal;
- d. **Kurikulum Perdagangan:** spektrum kurikulum perdagangan mulai diterapkan dari pendidikan formal tingkat dasar hingga tingkat menengah.

3) Nilai tambah bagi pembangunan:

- a. Menciptakan jaring pengaman (*safety net*) ekonomi domestik yang kuat melalui standarisasi mutu dan pengamanan pasar dalam negeri;
- b. Mengkonversi pelaku usaha ultra mikro dan mikro melalui pendampingan dari pelaku usaha diatasnya secara intensif serta diikutkan pada program-program kompetensi agar naik kelas dan memiliki jiwa kewirausahaan;
- c. Menghasilkan SDM Perdagangan yang mampu terlibat dalam hilirisasi industri di tingkat global;
- d. Menghasilkan generasi muda *youthpreneur* yang memahami ilmu dasar perdagangan baik itu skala lokal maupun skala global.

2. Fase II: Akselerasi Daya Saing dan Inovasi Nilai Tambah

(5 Tahun: 2036–2040)

Fase 5 (lima) tahun kedua berfokus pada “**peningkatan nilai dan kompleksitas produk**”. Pertumbuhan PDB tidak lagi hanya didorong oleh volume barang yang banyak, tetapi oleh harga barang yang memiliki nilai tinggi dan nilai tambah (*high-value and value-added*). SDM dituntut “kelincahan” (*agility*) dan “akselerasi” sehingga fokusnya adalah berlari cepat merespons tren/pasar yang terus bergerak dinamis.

1) Fokus Intervensi SDM:

- a. Pengembangan spesialisasi sertifikasi kompetensi tingkat lanjut (*advanced competencies*) sebagai **pendekatan validasi atau sertifikasi kompetensi**, SDM diwajibkan memiliki sertifikasi profesi (seperti Ahli Ekspor-Impor, JF Perdagangan, intelijen analisa pasar global, Spesialis Kepatuhan terhadap standar keberlanjutan kepatuhan perdagangan hijau (*green trade compliance*) dan *Environmental, Social, and Governance* (ESG) dan sertifikasi kompetensi lainnya);
- b. Sertifikasi ini dikombinasikan dengan **Pendekatan Fleksibilitas Kompetensi**, di mana pegawai secara mandiri mengambil sertifikasi mikro (*micro-credentials*) sesuai tren. sertifikasi ini menjadi “paspor” bagi produk Indonesia untuk menembus pasar negara maju yang sangat ketat aturan lingkungannya (seperti Uni Eropa atau Amerika Utara);
- c. **Pendekatan Pentahelix** menghasilkan inovasi riset akademik yang langsung diaplikasikan oleh industri untuk menciptakan produk ekspor inovatif. Produk ramah lingkungan memiliki harga premium, yang secara langsung meningkatkan nilai ekspor dan penerimaan pajak.

2) Matrik keberhasilan

- a. **Jumlah SDM Bersertifikasi Global:** Persentase pelaku usaha dan aparatur yang memiliki sertifikasi kompetensi perdagangan yang diakui badan internasional;

- b. **Indeks Komersialisasi *Pentahelix***: Nilai ekonomi (dalam USD) dari produk ekspor baru yang merupakan hasil inkubasi bersama antara universitas, pemerintah, dan swasta;
- c. ***Time-to-Competence* (Ketangkasan)**: Waktu rata-rata yang dibutuhkan untuk mencetak SDM dengan *skill* baru melalui modul *micro-credentials* guna merespons regulasi dagang global yang baru terbit.

3) Nilai tambah bagi pembangunan:

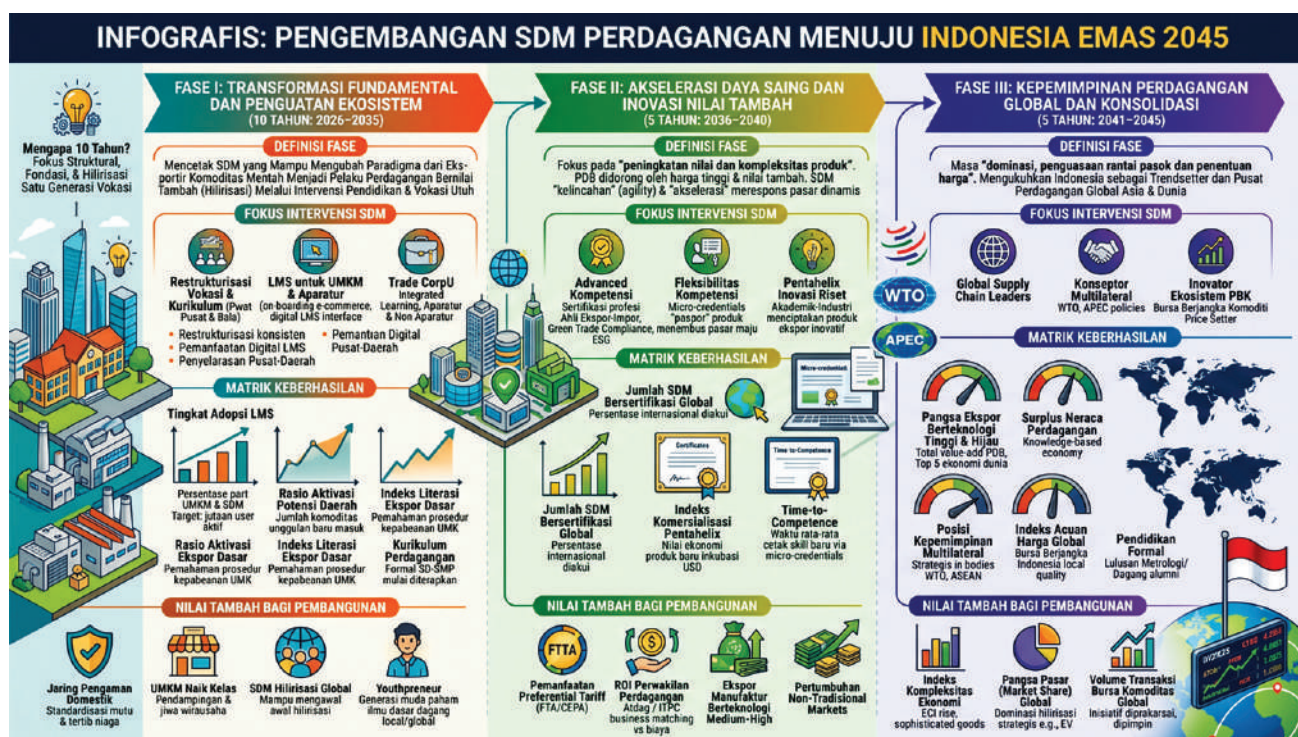
- a. Pemanfaatan *Preferential Tariff* (FTA/CEPA) oleh pelaku usaha dalam kegiatan ekspor (menunjukkan bahwa negosiasi yang dilakukan SDM aparatur Perdagangan diutilisasi menjadi keuntungan bisnis yang berdampak terhadap ekonomi lokal, penyerapan tenaga kerja hingga pemasukan devisa negara;
- b. *Return on Investment* (ROI) Perwakilan Perdagangan (Atdag / ITPC) : Rasio nilai transaksi business matching yang direalisasikan dibandingkan dengan biaya operasional Perwakilan Perdagangan berkontribusi terhadap devisa negara;
- c. Peningkatan persentase nilai ekspor produk manufaktur berteknologi menengah-tinggi (*medium-high tech*) dibandingkan komoditas dasar atau primer;
- d. Pertumbuhan nilai transaksi ekspor ke kawasan tradisional dan non tradisional seperti Afrika, Amerika Latin, dan Asia Selatan secara persentase (*Year-on-Year*).

3. Fase III: Kepemimpinan Perdagangan Global dan Konsolidasi (5 Tahun: 2041–2045)

Fase 5 (lima) tahun terakhir adalah masa “**dominasi, penguasaan rantai pasok dan penentuan harga**”. Periode 5 tahun terakhir tidak lagi tentang mengejar ketertinggalan (*catching up*), melainkan mengukuhkan posisi Indonesia sebagai *trendsetter* dan pusat perdagangan global di kawasan Asia dan Dunia. Intervensi SDM di sini bersifat strategis tingkat tinggi dan berorientasi pada dominasi pasar.

- 1) **Fokus intervensi SDM:** Penciptaan *global supply chain leaders*, menjadi konseptor dan pengambil kebijakan strategis di forum multilateral (WTO, APEC, dll), dan inovator ekosistem Perdagangan Berjangka Komoditi (PBK) yang menjadi acuan harga dunia (*price setter*).
- 2) **Matrik keberhasilan**
 - a. **Pangsa Ekspor Berteknologi Tinggi dan Hijau:** Persentase dominasi ekspor produk hilirisasi berteknologi tinggi dan *green products* terhadap total ekspor (menunjukkan tingginya *value-add* terhadap PDB). Memastikan Indonesia masuk ke dalam jajaran 5 besar ekonomi dunia;
 - b. **Surplus Neraca Perdagangan:** Memaksimalkan surplus neraca perdagangan yang digerakkan oleh *knowledge-based economy* dan produk ramah lingkungan;
 - c. **Posisi Kepemimpinan Multilateral:** Rasio posisi strategis (seperti *chairmanship* atau negosiator utama) yang dipegang oleh SDM aparatur perdagangan di lembaga perdagangan dunia (WTO, WCO, ASEAN Secretariat, dll);
 - d. **Pendidikan Formal:** Memiliki spektrum kurikulum bidang teknis perdagangan pada perguruan tinggi vokasi, termasuk menghasilkan lulusan/ alumni yang mandiri maupun bekerja di bidang metrologi, instrumentasi, mutu dan perdagangan.
- 3) **Nilai tambah bagi pembangunan:**
 - a. Indeks Kompleksitas Ekonomi (*Economic Complexity Index - ECI*): Kenaikan peringkat ECI Indonesia di tingkat global, yang menandakan SDM telah mampu memproduksi dan mengekspor barang yang canggih dan eksklusif;
 - b. Pangsa Pasar (*Market Share*) Global: Persentase penguasaan pasar global untuk komoditas-komoditas hilirisasi strategis Indonesia (misalnya mendominasi 40% suplai komponen baterai EV dunia);
 - c. Indeks Kepemimpinan Multilateral: Jumlah inisiatif atau resolusi perdagangan global di organisasi dunia (seperti WTO atau APEC) yang diprakarsai, dipimpin, dan berhasil disahkan oleh delegasi Indonesia.

Gambar 3.4 Pengembangan SDM Perdagangan Menuju Indonesia Emas 2045



E. Target Satuan Kerja dalam tiap Fase

Sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perdagangan tahun 2025-2029 mengacu pada Peraturan Menteri Perdagangan nomor 34 tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Perdagangan tahun 2025-2045 yaitu Peningkatan kapabilitas SDM Perdagangan sebagai upaya untuk mewujudkan Kementerian Perdagangan yang produktif dan inovatif serta mendukung perwujudan butir ke-empat Asta Cita Presiden Republik Indonesia "Memperkuat pembangunan SDM".

Tabel 3.1. Fase I: Transformasi Fundamental dan Penguatan Ekosistem
(10 Tahun: 2026–2035)

No	Kategori	Ruang Lingkup	Sasaran Capaian	Uraian Kegiatan
1.	Kerangka Kompetensi Perdagangan (<i>Trade Competencies Framework</i>)	- SDM perdagangan yang terampil, ahli, kompeten dan berdaya saing - Keterampilan masa depan bidang perdagangan (<i>future Skill</i>) - Intelijen pasar kerja (<i>labour market intelligence</i>) - Kompetensi berbasis tujuan organisasi, kebutuhan industri dan dunia usaha - Kompetensi berstandar nasional dan global	Mewujudkan <i>Trade Competencies Intelligence</i> sebagai dasar dalam pengembangan ekosistem pembelajaran dan pengembangan talenta perdagangan.	- Melakukan pemetaan komprehensif terhadap profesi sektor perdagangan saat ini maupun profesi baru yang bermunculan (<i>Trade Occupation and Skills Map</i>). - Menghimpun data kebutuhan kompetensi secara berkala dari pihak industri, pemerintah daerah, asosiasi, serta seluruh unit teknis Kemendag. - Menyusun standar kompetensi perdagangan yang adaptif dan antisipatif. - Mengklasifikasikan standar kompetensi ke dalam beberapa tingkatan, mulai dari kualifikasi dasar, menengah, lanjut, hingga ahli. - Mengidentifikasi kebutuhan keterampilan masa depan (<i>future skills</i>) yang dipicu oleh arus digitalisasi, tren perdagangan hijau, serta pergeseran rantai pasok global. - Mengembangkan sistem "Intelijen" Pasar Kerja (<i>Labour Market Intelligence</i>) di sektor perdagangan secara bertahap dan berkelanjutan. - Memanfaatkan seluruh hasil pemetaan kompetensi tersebut sebagai landasan utama dalam penyusunan kurikulum dan program kerja strategis.
2.	Arsitektur Pembelajaran Perdagangan (<i>Trade Learning Architecture</i>)	- Trade Corporate University (Trade CorpU) - Pembelajaran sepanjang hayat (<i>lifelong learning</i>), Kurikulum, metode	Mewujudkan arsitektur pembelajaran perdagangan yang adaptif, terintegrasi dan berkelanjutan yang menghubungkan jalur pendidikan formal,	Melakukan pemetaan menyeluruh pada seluruh program pembelajaran sektor perdagangan untuk menetapkan <i>Trade Learning Architecture</i> yang berjenjang dari tingkat dasar, menengah,

No	Kategori	Ruang Lingkup	Sasaran Capaian	Uraian Kegiatan
		pembelajaran termasuk pembelajaran berbasis wilayah (<i>place-based learning</i>), pembelajaran berbasis komunitas (<i>community-based learning</i>) serta penjaminan mutu dan evaluasi pembelajaran, serta pengembangan berkelanjutan.	pelatihan, pembelajaran di tempat kerja, serta pembelajaran berbasis wilayah dan komunitas serta mekanisme evaluasi dan penjaminan mutu dalam satu ekosistem pembelajaran sepanjang hayat guna menghasilkan SDM perdagangan yang kompeten sesuai potensi daerah maupun kebutuhan nasional.	lanjut, profesional, hingga kepemimpinan. 2. Mengintegrasikan sistem pengembangan SDM Perdagangan ke dalam satu ekosistem <i>Trade CorpU</i> yang terpadu. 3. Memperkuat jalur pendidikan formal jenjang dasar dan menengah dengan kekhususan kewirausahaan. 4. Peningkatan Akademi Metrologi dan Instrumentasi menjadi Politeknik. 5. Mengembangkan sistem kurikulum yang dinamis melalui pembaruan secara berkelanjutan agar tetap selaras dengan perkembangan kompetensi dan tantangan perdagangan masa depan. Pada Fase 1 dilaksanakan proyek percontohan (<i>pilot project</i>) integrasi program pelatihan strategis yang bersifat nasional dengan sistem pendidikan formal. 6. Mengembangkan dan mengoptimalkan berbagai metode dan strategi pembelajaran berbasis kompetensi yang inovatif, adaptif, dan berpusat pada pembelajar (<i>learner center oriented</i>) dengan memperkuat pendekatan <i>Experiential and Work-Integrated Learning</i> (EWIL). 7. Menerapkan siklus belajar berkelanjutan (<i>continuous learning cycle</i>) melalui tahapan <i>Learn → Apply → Demonstrate → Receive Coaching → Relearn/Improve</i> untuk memastikan pembelajaran menghasilkan penerapan kompetensi secara nyata.

No	Kategori	Ruang Lingkup	Sasaran Capaian	Uraian Kegiatan
				8. Mengimplementasikan prinsip pembelajaran sepanjang hayat (<i>lifelong learning</i>) yang bersifat personal, adaptif, fleksibel, dan <i>self-directed</i> 9. Memperkuat penerapan model pembelajaran berbasis wilayah (<i>place-based learning</i>) yang selaras dengan potensi ekonomi, komoditas unggulan, karakteristik wilayah dan kebutuhan kompetensi daerah. 10. Mengembangkan pembelajaran berbasis komunitas (<i>community-based learning</i>) melalui penguatan <i>Community Champion</i>, jejaring alumni, asosiasi profesi, serta pelaku usaha sebagai agen pembelajaran dan pendampingan. 11. Memperkuat penerapan standar, sistem penjaminan mutu pembelajaran dan akreditasi lembaga pelatihan di bidang perdagangan yang mencakup desain program, kurikulum, penyelenggaraan pembelajaran, kompetensi fasilitator, evaluasi, audit mutu, dan kelembagaan sebagai dasar peningkatan kualitas secara berkelanjutan.
3.	Ekosistem Pembelajaran Digital (<i>Digital Learning Ecosystem</i>)	1. <i>Learning Management System</i> (LMS) 2. <i>Knowledge Management System</i> (KMS) 3. <i>Learning Experience Platform</i> (LXP) 4. <i>Artificial Intelligence</i> (AI) 5. <i>Immersive Learning</i> 6. <i>Learning Analytics</i>	Mewujudkan ekosistem pembelajaran digital yang terintegrasi, mudah digunakan, dan menjangkau pembelajar seluruh SDM Perdagangan secara luas.	1. Mengembangkan platform pembelajaran perdagangan (<i>Trade Learning Center</i>) terpadu yang mudah digunakan (<i>user-friendly</i>), inklusif, adaptif sebagai satu pintu layanan pembelajaran digital bagi seluruh SDM perdagangan. Platform tersebut mendukung pembelajaran, pengelolaan pengetahuan, kolaborasi, serta pengembangan konten pembelajaran digital interaktif dan imersif seperti

No	Kategori	Ruang Lingkup	Sasaran Capaian	Uraian Kegiatan
				<i>microlearning</i>, multimedia pembelajaran, <i>virtual laboratory</i> dalam satu ekosistem pembelajaran sepanjang hayat. 2. Mengembangkan sistem identitas pembelajar digital (<i>digital learning profile</i>) melalui integrasi <i>learning analytics</i> untuk mengelola profil, rekam jejak pembelajaran, kompetensi dan sertifikasi. 3. Membangun dan mengimplementasikan <i>AI learning assistant</i> dan <i>learning recommendation</i> yang mendukung pembelajaran yang personal dan adaptif melalui pendampingan belajar, rekomendasi pembelajaran dan pengembangan kompetensi.
4.	Sertifikasi dan Kredensial (<i>Certification & Credential</i>)	- Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). - Sertifikasi aparatur. - Kredensial mikro (<i>microcredential</i>). - Kredensial digital (<i>digital credential</i>).	- Tersedia sistem sertifikasi dan rekam jejak kompetensi yang lebih fleksibel, terhubung, dan sesuai kebutuhan profesi perdagangan. - Tersedianya peta kompetensi perdagangan - Terwujudnya digitalisasi dan standarisasi penyelenggaraan asesmen kompetensi melalui pemanfaatan Kecerdasan Artifisial (AI) sebagai asisten dalam mendukung penyusunan instrumen, pelaksanaan asesmen, pengolahan data, dan penyusunan laporan hasil asesmen secara lebih cepat, akurat, konsisten, dan	- Memperkuat LSP dan skema sertifikasi berbasis profesi perdagangan: <i>Skema Sertifikasi Aparatur</i> — sertifikasi kompetensi JF Perdagangan dan jabatan pelaksana bidang perdagangan. <i>Skema Sertifikasi Non-Aparatur</i> — sertifikasi kompetensi berbasis standar kompetensi nasional bagi pelaku usaha, eksportir, dan tenaga kerja perdagangan. - Mengembangkan sertifikasi kompetensi secara <i>fully online/Blended</i>. - Mengembangkan Kredensial Mikro (<i>Microcredentials</i>). - Melaksanakan sertifikasi kompetensi bagi SDM perdagangan secara nasional. - Pengembangan <i>Platform AI Assisted Assessment</i> (Membangun platform digital yang mendukung penyusunan

No	Kategori	Ruang Lingkup	Sasaran Capaian	Uraian Kegiatan
			terdokumentasi.	instrumen, pelaksanaan asesmen, pengolahan hasil, dan pelaporan secara terintegrasi) 6. Pengembangan Bank Asesmen Digital Nasional (Menyusun dan mengelola bank soal, rubrik, studi kasus, <i>Video-Based Assessment</i> , simulasi, serta repositori asesmen berbasis AI sebagai sumber asesmen yang terstandar)
5.	Infrastruktur pembelajaran dan sertifikasi perdagangan yang inklusif (<i>Inclusive Smart Trade Facilities for Learning and Certification</i>)	1. Pemanfaatan aset serta pembangunan Sarana-prasarana fisik secara bertahap. 2. <i>Smart classroom, hybrid learning studio, pusat simulasi perdagangan, laboratorium inovasi, ruang kolaborasi, asrama, sarana olahraga, sarana ibadah, pembelajaran bergerak (mobile learning unit), kampus hijau dan inklusif</i>	Terwujudnya ekosistem infrastruktur pembelajaran perdagangan yang modern, inklusif, adaptif, berkelanjutan, <i>green campus</i> , efisiensi energi dan terintegrasi untuk mendukung pengembangan SDM perdagangan.	1. Menerapkan konsep <i>Smart, Green</i> dan <i>Inclusive Facilities</i> dengan teknologi ramah lingkungan, efisiensi energi, dan aksesibilitas universal. 2. Menyediakan fasilitas pembelajaran dan sertifikasi berbasis digital dan simulasi perdagangan untuk <i>experiential learning</i>. 3. Membangun infrastruktur pengembangan SDM perdagangan yang saling melengkapi: a. <i>Physical Learning Infrastructure</i> (<i>smart classroom, studio, laboratorium, asrama, ruang kolaborasi</i>). b. <i>Trade Simulation Infrastructure</i> (<i>export center, import center, negotiation room, retail lab, commodity trading room</i>). c. <i>Certification Infrastructure</i> (<i>assessment center, Computer Based Test center, AI-assisted assessment, remote assessment</i>). d. <i>Digital Infrastructure</i> (<i>Trade Learning Cloud, LMS, AI, data center, cybersecurity, learning analytics</i>). e. <i>Regional Learning Hub</i>

No	Kategori	Ruang Lingkup	Sasaran Capaian	Uraian Kegiatan
				<i>Infrastructure (Center of Excellence)</i> di setiap satuan kerja dan UPT sesuai keunggulan wilayah: 1) Sumedang: <i>Trade Polytechnic, Applied Research Center.</i> 2) UPT Tengah: <i>Trade Learning Hub</i> Kawasan Tengah.
6.	Kemitraan dan Inovasi (<i>Partnership & Innovation</i>)	Kemitraan dengan Pemerintah K/L, Akademisi, Dunia Usaha/Industri, Asosiasi/Komunitas, dan Media (Kemitraan <i>Penta Helix</i>) dalam lingkup nasional maupun internasional.	Kemitraan menghasilkan kemampuan, program, dan solusi nyata, bukan hanya kerja sama administratif. Kemitraan dapat menghasilkan pembiayaan inovatif seperti CSR, Hibah, dan lain sebagainya.	1. Mengembangkan <i>strategic learning partnership framework</i>. 2. Menerapkan <i>co-design</i> dan <i>co-delivery program</i> dengan industri/ perguruan tinggi. 3. Mengembangkan <i>international benchmarking</i> dan <i>knowledge exchange</i>. 4. Meningkatkan kapasitas SDM perdagangan. 5. Meningkatkan pembiayaan berkelanjutan. 6. Mengembangkan kemitraan pemanfaatan fasilitas pembelajaran.
7.	Modernisasi Organisasi dan <i>Human Capital Excellence</i>	1. Organisasi BPSDMP dan pelaksana teknisnya, strategi, teknologi, tata kelola, proses bisnis, dan budaya organisasi BPSDMP. 2. Pengembangan kompetensi, profesionalisme, kepemimpinan SDM BPSDMP. 3. Manajemen talenta dan merit sistem.	1. Pengembangan Kelembagaan dan tata kelola BPSDMP yang adaptif dan modern 2. Terwujudnya SDM BPSDMP yang kompeten, profesional, adaptif, inovatif, dan berorientasi pada pelayanan sehingga mampu menjadi penggerak utama transformasi pengembangan kompetensi perdagangan	1. Evaluasi kelembagaan BPSDMP dan Restrukturisasi organisasi BPSDMP (termasuk organik dan UPT). 2. Reorganisasi UPT BPSDMP berbasis kewilayahan untuk memperluas jangkauan pelayanan BPSDMP hingga ke tingkat kabupaten/kota. 3. Transformasi kelembagaan BPSDMP melalui penguatan fungsi strategis, pengembangan pusat keunggulan (<i>center of excellence</i>), perluasan layanan sertifikasi serta pembentukan layanan pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan wilayah untuk mewujudkan layanan yang lebih dekat, adaptif,

No	Kategori	Ruang Lingkup	Sasaran Capaian	Uraian Kegiatan
				inklusif dan responsif terhadap kebutuhan pemangku kepentingan. 4. Memperkuat budaya organisasi yang adaptif, kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada pelayanan. 5. Melakukan penataan proses bisnis dan tata kelola BPSDMP 6. Melaksanakan pemetaan kompetensi dan <i>talent review</i> sebagai dasar pengembangan SDM. 7. Mengembangkan program peningkatan kompetensi dan sertifikasi secara berkelanjutan bagi pengajar, pengembang pembelajaran, pengelola pelatihan, asesor, auditor mutu, pengelola sertifikasi, pengelola pembelajaran digital, dan manajemen. 8. Memperkuat kompetensi strategis SDM BPSDMP pada bidang pembelajaran digital, AI, desain pembelajaran, sertifikasi, analisis data, manajemen proyek, kepemimpinan, serta kompetensi masa depan lainnya. 9. Mengembangkan jalur pengembangan profesional (<i>continuous professional development</i>) bagi seluruh SDM BPSDMP. 10. Mendorong budaya berbagi pengetahuan (<i>knowledge sharing</i>), inovasi, dan kolaborasi sebagai bagian dari organisasi pembelajar. 11. Menerapkan sistem manajemen talenta yang terintegrasi mulai dari identifikasi talenta, pengembangan, mobilitas, hingga suksesi jabatan. 12. Mengembangkan jalur karier

No	Kategori	Ruang Lingkup	Sasaran Capaian	Uraian Kegiatan
				dan mekanisme penghargaan berbasis kompetensi, kinerja, dan kontribusi terhadap organisasi.
8	Pembinaan dan tata kelola SDM Aparatur Perdagangan	Pembinaan karir SDM Aparatur Perdagangan di Pusat dan Daerah	1. Tersedianya Peta Kebutuhan Jabatan Fungsional Perdagangan secara Nasional 2. Terwujudnya SDM Aparatur bidang Perdagangan yang profesional dan berintegritas pada instansi pusat dan daerah 3. Sistem pembinaan JF Perdagangan terintegrasi dengan sistem kepegawaian nasional	1. Perhitungan beban kerja JF Perdagangan Nasional. 2. Penyusunan Norma Standar Prosedur dan Kriteria (NSPK). 3. Membangun sistem dan layanan pembinaan JF Perdagangan yang modern, terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh pemangku kepentingan. 4. Evaluasi Jabatan Fungsional Perdagangan. 5. Monitoring dan evaluasi penerapan JF Perdagangan secara berkelanjutan. 6. Pembinaan kode etik dan organisasi profesi. 7. Pembinaan karir SDM Aparatur bidang Perdagangan. 8. Membangun sistem penghargaan bagi JF perdagangan.

Tabel 3.2. Fase II: Akselerasi Daya Saing dan Inovasi Nilai Tambah
(5 Tahun: 2036–2040)

No	Kategori	Ruang Lingkup	Sasaran Capaian	Uraian Kegiatan
1.	Kerangka kompetensi perdagangan (<i>Trade Competencies Framework</i>)	1. SDM perdagangan yang terampil, ahli, kompeten dan berdaya saing 2. Keterampilan masa depan bidang perdagangan (<i>future Skill</i>) 3. Intelijen pasar kerja (<i>labour market</i>)	Mewujudkan <i>predictive trade competencies intelligence</i> yang terintegrasi dengan perencanaan talenta dan kebijakan pengembangan SDM perdagangan. Menjadi rujukan nasional pengembangan	1. Mengembangkan <i>predictive competencies analytics</i> berbasis AI dan <i>big data</i> untuk memperkirakan kebutuhan talenta. 2. Mengembangkan <i>Trade Competencies benchmarking</i> di wilayah ASEAN. 3. Menyusun standar kompetensi perdagangan yang adaptif dan

No	Kategori	Ruang Lingkup	Sasaran Capaian	Uraian Kegiatan
		<i>intelligence</i>) 4. Kompetensi berbasis tujuan organisasi, kebutuhan industri dan dunia usaha 5. Kompetensi berstandar nasional dan global	kompetensi dan profesi perdagangan.	antisipatif.
2.	Arsitektur Pembelajaran Perdagangan (<i>Trade Learning Architecture</i>)	1. <i>Trade Corporate University</i> (<i>Trade CorpU</i>). 2. Pembelajaran sepanjang hayat (<i>lifelong learning</i>), Kurikulum, metode pembelajaran termasuk pembelajaran berbasis wilayah (<i>place-based learning</i>), pembelajaran berbasis komunitas (<i>community-based learning</i>) serta penjaminan mutu dan evaluasi pembelajaran, serta pengembangan berkelanjutan.	Mewujudkan Pembelajaran yang semakin fleksibel, personal, dan cepat menyesuaikan kebutuhan profesi serta perubahan perdagangan global.	1. Mengembangkan jalur belajar personal (<i>AI-enabled personalized learning pathways</i>). 2. Mengembangkan pembelajaran lintas profesi. 3. Mengintegrasikan <i>micro learning</i> dengan jalur sertifikasi (kredensial mikro). 4. Memperkuat desain pembelajaran berbasis pekerjaan dan pemecahan masalah nyata. 5. Mengembangkan arsitektur pembelajaran multibahasa. 6. Mengembangkan arsitektur pembelajaran dengan spesialisasi penyelenggara pelatihan sesuai potensi wilayah kerja. 7. Memperluas penggerak komunitas pembelajaran untuk wilayah 3T (tertinggal, terdepan dan terluar). 8. Mendirikan program studi jenjang magister terapan Metrologi dan Mutu serta mendirikan prodi perdagangan lainnya.
3.	Ekosistem Pembelajaran Digital (<i>Digital Learning Ecosystem</i>)	1. <i>Learning Management System</i> (LMS). 2. <i>Knowledge Management System</i> (KMS).	Mewujudkan pengalaman belajar yang lebih personal dan dibantu teknologi kecerdasan artifisial secara aman.	1. Mengembangkan <i>Platform Pengalaman Belajar</i> (<i>Learning Experience Platform/LXP</i>) yang terintegrasi dengan KMS dan sertifikasi secara bertahap.

No	Kategori	Ruang Lingkup	Sasaran Capaian	Uraian Kegiatan
		3. <i>Learning Experience Platform (LXP)</i> . 4. <i>Artificial Intelligence (AI)</i> . 5. <i>Immersive Learning</i> . 6. <i>Learning Analytics</i> .		2. Memberikan rekomendasi belajar berdasarkan profil kompetensi (<i>predictive learning analytics</i>). 3. Mengembangkan asisten belajar berbasis Kecerdasan Artifisial (<i>Artificial Intelligence/AI</i>) dengan sumber resmi. 4. Mengembangkan <i>microlearning</i> dan <i>digital learning content/object</i> multi bahasa. 5. Memperluas laboratorium virtual dan pembelajaran imersif berdasarkan manfaat nyata (<i>immersive trade learning</i> melalui <i>XR/digital simulation</i>).
4.	Sertifikasi dan Kredensial (<i>Certification & Credential</i>)	1. Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). 2. Sertifikasi aparatur. 3. Kredensial mikro (<i>microcredential</i>). 4. Kredensial digital (<i>digital credential</i>).	1. Kompetensi perdagangan Indonesia mulai dibandingkan dan diuji kesetaraannya dengan kerangka regional serta internasional. 2. Terwujudnya sistem inteligensi talenta dan kompetensi berbasis AI yang mampu menganalisis bukti kompetensi, memetakan kompetensi dan potensi SDM Aparatur Perdagangan, mengidentifikasi kesenjangan kompetensi, serta menghasilkan rekomendasi pengembangan kompetensi dan karier secara adaptif dan berbasis data.	1. Melakukan pemetaan terhadap ASEAN <i>Qualifications Reference Framework</i> (AQRF). 2. Mengembangkan asesmen multibahasa. 3. Melakukan pertukaran asesor lintas negara. 4. Menguji asesmen bersama dengan mitra luar negeri. 5. Mengembangkan rekognisi kompetensi lintas negara secara selektif. 6. Mengintegrasikan data sertifikasi dengan asesmen, kompetensi, potensi, pelatihan dan kinerja untuk menghasilkan peta talenta serta rekomendasi pengembangan kompetensi secara adaptif. 7. Pengembangan Program Kepakaran Jabatan Fungsional Perdagangan.

No	Kategori	Ruang Lingkup	Sasaran Capaian	Uraian Kegiatan
5.	Infrastruktur pembelajaran dan sertifikasi perdagangan yang inklusif (<i>Inclusive Smart Trade Facilities for Learning and Certification</i>)	- Pemanfaatan aset serta pembangunan Sarana-prasarana fisik secara bertahap. <i>Smart classroom, hybrid learning studio, pusat simulasi perdagangan, laboratorium inovasi, ruang kolaborasi, asrama, sarana olahraga, sarana ibadah, pembelajaran bergerak (mobile learning unit), kampus hijau dan inklusif</i>	Hub SDM Perdagangan yang inklusif dengan mengedepankan pilar keberlanjutan melalui perwujudan <i>green campus</i> dan efisiensi energi.	<i>Regional Learning Hub Infrastructure (Center of Excellence)</i> di setiap satuan kerja dan UPT sesuai keunggulan wilayah. - Mengembangkan <i>Trade Polytechnic, Applied Research Center</i> di Akmet Sumedang.
6.	Kemitraan dan Inovasi (<i>Partnership & Innovation</i>)	Kemitraan dengan Pemerintah K/L, Akademisi, Dunia Usaha/Industri, Asosiasi/Komunitas, dan Media (Kemitraan <i>Pentahelix</i>) dalam lingkup nasional maupun internasional	Kemitraan <i>pentahelix</i> mampu menghasilkan inovasi, kompetensi baru, dan produk bernilai tambah.	- Mengintegrasikan pembelajaran, riset, inkubasi, dengan komersialisasi untuk sektor perdagangan. - Mengembangkan kurikulum dan asesmen bersama mitra internasional. - Melakukan pertukaran ahli, pakar dan pengajar. - Melakukan evaluasi dampak inovasi yang dihasilkan terhadap nilai ekonomi.
7.	Modernisasi Organisasi dan <i>Human Capital Excellence</i>	- Organisasi BPSDMP dan pelaksana teknisnya, strategi, teknologi, tata kelola, proses bisnis, dan budaya organisasi BPSDMP. - Pengembangan	- Pengembangan Kelembagaan dan tata kelola BPSDMP yang adaptif dan modern. - Mewujudkan SDM BPSDMP yang mampu menjadi penggerak utama transformasi pengembangan kompetensi	- Evaluasi kelembagaan BPSDMP dan Restrukturisasi organisasi BPSDMP (termasuk organik dan UPT). - Memperkuat budaya organisasi yang mampu bersinergi dalam kancah internasional. - Melakukan penataan proses bisnis dan tata kelola BPSDMP berbasis digital.

No	Kategori	Ruang Lingkup	Sasaran Capaian	Uraian Kegiatan
		kompetensi, profesionalisme, kepemimpinan SDM BPSDMP. 3. Manajemen talenta dan merit sistem.	perdagangan.	4. Memperkuat kompetensi strategis SDM BPSDMP pada bidang pembelajaran digital, AI, desain pembelajaran, sertifikasi, analisis data, manajemen proyek, kepemimpinan, serta kompetensi masa depan lainnya. 5. Mengembangkan program peningkatan kompetensi dan sertifikasi secara berkelanjutan (<i>human capital readiness</i>) dalam kancah Asia bagi pengajar, pengembang pembelajaran, pengelola pelatihan, asesor, auditor mutu, pengelola sertifikasi, pengelola pembelajaran digital dan manajemen. 6. Mempersiapkan SDM BPSDMP untuk berkisah dalam kancah internasional.
8	Pembinaan dan tata kelola SDM Aparatur Perdagangan	Pembinaan karir SDM Aparatur Perdagangan di Pusat dan Daerah	1. Peta talenta SDM Aparatur Perdagangan nasional. 2. Sistem layanan dan pembinaan JF Perdagangan dengan <i>AI Assisted Center of Excellence</i> dalam pembinaan jabatan fungsional untuk skala nasional.	1. Mengembangkan sistem dan layanan pembinaan JF Perdagangan yang modern dengan <i>AI Assisted</i>. 2. Evaluasi dampak profesionalitas JF Perdagangan terhadap pelayanan publik secara nasional. 3. Melakukan penilaian dan pemetaan talenta SDM Aparatur perdagangan berdasarkan aspek potensial (kompetensi, potensi, dan rekam jejak) dan kinerja. 4. Pelaksanaan program pengembangan kepakaran bidang perdagangan bagi talenta unggulan. 5. Pemberdayaan talenta SDM Aparatur perdagangan untuk mendukung kebijakan dan program strategis perdagangan.

Tabel 3.3 Fase III: Kepemimpinan Perdagangan Global dan Konsolidasi
(5 Tahun: 2041–2045)

No	Kategori	Ruang Lingkup	Sasaran Capaian	Uraian Kegiatan
1.	Kerangka kompetensi perdagangan (<i>Trade Competencies Framework</i>)	- SDM perdagangan yang terampil, ahli, kompeten dan berdaya saing. - Keterampilan masa depan bidang perdagangan (<i>future Skill</i>). - Intelijen pasar kerja (<i>labour market intelligence</i>). - Kompetensi berbasis tujuan organisasi, kebutuhan industri dan dunia usaha. - Kompetensi berstandar nasional dan global.	Terwujudnya pusat rujukan kebutuhan talenta dan keterampilan perdagangan Indonesia.	- Mengembangkan model simulasi kebutuhan talenta perdagangan. - Menyusun proyeksi profesi dan kompetensi jangka panjang. - Menyelaraskan kerangka keterampilan Indonesia dengan kerangka regional dan global. - Berkontribusi pada pengembangan kerangka kompetensi perdagangan regional.
2.	Arsitektur Pembelajaran Perdagangan (<i>Trade Learning Architecture</i>)	<i>Trade Corporate University (Trade CorpU)</i>. - Pembelajaran sepanjang hayat (<i>lifelong learning</i>), Kurikulum, metode pembelajaran termasuk pembelajaran berbasis wilayah (<i>place-based learning</i>), pembelajaran berbasis komunitas (<i>community-based learning</i>) serta penjaminan mutu dan evaluasi pembelajaran, serta pengembangan berkelanjutan.	Mewujudkan Arsitektur pembelajaran perdagangan Indonesia menjadi model pembelajaran yang dapat dirujuk dan dibagikan secara internasional.	- Mengembangkan program unggulan internasional. - Mengembangkan program bersama lembaga internasional. - Menyelenggarakan pembelajaran lintas negara. - Mengembangkan pertukaran praktik baik antarwilayah. - Mengangkat program unggulan daerah ke tingkat nasional dan internasional. - Mengembangkan model Komunitas belajar Internasional (<i>International community based learning</i>). - Mendirikan program studi jenjang Doktor Terapan Metrologi dan Mutu serta program studi internasional D4 dan Magister terapan.

No	Kategori	Ruang Lingkup	Sasaran Capaian	Uraian Kegiatan
				8. Memperkuat penerapan standar dan sistem penjaminan mutu akreditasi Pendidikan tinggi skala internasional.
3.	Ekosistem Pembelajaran Digital (<i>Digital Learning Ecosystem</i>)	1. <i>Learning Management System (LMS)</i>. 2. <i>Knowledge Management System (KMS)</i>. 3. <i>Learning Experience Platform (LXP)</i>. 4. <i>Artificial Intelligence (AI)</i>. 5. <i>Immersive Learning</i>. 6. <i>Learning Analytics</i>.	Mewujudkan Ekosistem pembelajaran cerdas yang mendukung pembelajaran perdagangan nasional dan internasional.	1. Mengembangkan pembelajaran adaptif berbasis AI. 2. Menyediakan layanan pembelajaran multibahasa. 3. Mengembangkan simulasi pembelajaran perdagangan yang kompleks. 4. Mengintegrasikan layanan digital dengan mitra internasional.
4.	Sertifikasi dan Kredensial (<i>Certification & Credential</i>)	1. Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). 2. Sertifikasi aparatur. 3. Kredensial mikro (<i>microcredential</i>). 4. Kredensial digital (<i>digital credential</i>).	1. Berkontribusi aktif dalam pengembangan dan pengakuan kompetensi perdagangan di tingkat regional. 2. Mewujudkan sistem asesmen kompetensi berbasis AI yang mampu menghasilkan analisis prediktif dan rekomendasi strategis sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pembinaan dan pengembangan SDM Aparatur Perdagangan.	1. Mengembangkan skema kompetensi bersama pada bidang prioritas. 2. Berkontribusi dalam forum kompetensi regional. 3. Memperluas rekognisi lintas negara berdasarkan perjanjian dan mekanisme resmi. 4. Mengembangkan identitas <i>digital certification profile</i> yang mendukung verifikasi lintas negara. 5. Menjadikan beberapa skema kompetensi Indonesia sebagai bahan rujukan regional. 6. Mengembangkan Sistem Analitik Prediktif Asesmen Kompetensi. 7. Pengembangan Sistem Pendukung Keputusan Berbasis Data Asesmen (Mengembangkan AI yang memanfaatkan data asesmen nasional untuk mendukung pengambilan keputusan strategis dalam: penyusunan kebijakan pembinaan SDM Aparatur Perdagangan; penyusunan kebutuhan

No	Kategori	Ruang Lingkup	Sasaran Capaian	Uraian Kegiatan
				kompetensi Jabatan Fungsional; evaluasi efektivitas program pengembangan kompetensi; penyusunan rekomendasi pengembangan kepakaran; dan pemetaan kesiapan SDM menghadapi tantangan perdagangan masa depan.)
5.	Infrastruktur pembelajaran dan sertifikasi perdagangan yang inklusif (<i>Inclusive Smart Trade Facilities for Learning and Certification</i>)	1. Pemanfaatan aset serta pembangunan Sarana-prasarana fisik secara bertahap. 2. <i>Smart classroom, hybrid learning studio</i>, pusat simulasi perdagangan, laboratorium inovasi, ruang kolaborasi, asrama, sarana olahraga, sarana ibadah, pembelajaran bergerak (<i>mobile learning unit</i>), kampus hijau dan inklusif	Hub SDM Perdagangan yang inklusif dengan mengedepankan pilar keberlanjutan melalui perwujudan <i>green campus</i> dan efisiensi energi.	1. <i>Regional Learning Hub Infrastructure (Center of Excellence)</i> di setiap satuan kerja dan wilayah UPT sesuai keunggulan wilayah. 2. Mengembangkan <i>Trade Polytechnic Applied Research Center</i> di Akmet Sumedang. 3. Pengembangan fasilitas fisik dan digital sebagai <i>global trade learning hub</i>. 4. Penyediaan fasilitas simulasi perdagangan global tingkat lanjut. 5. Pembangunan pusat konferensi dan pertukaran pengetahuan internasional. 6. Pembukaan kampus Politeknik Perdagangan di wilayah lain.
6.	Kemitraan dan Inovasi (<i>Partnership & Innovation</i>)	Kemitraan dengan Pemerintah K/L, Akademisi, Dunia Usaha/Industri, Asosiasi/Komunitas, dan Media (<i>Penta Helix</i>) dalam lingkup nasional maupun internasional.	Mewujudkan kepemimpinan dalam jejaring pengetahuan dan inovasi perdagangan internasional.	1. Memimpin atau menjadi kontributor aktif dalam jejaring internasional. 2. Mengkolaborasikan keahlian dan inovasi Indonesia kepada mitra. 3. Mengembangkan pusat pembelajaran dan pengetahuan perdagangan internasional. 4. Menyelenggarakan program bersama lintas negara. 5. Mengembangkan solusi perdagangan yang menjadi rujukan mitra kawasan. 6. Memberdayakan jejaring alumni dan komunitas lintas wilayah. 7. Kerjasama sertifikasi

No	Kategori	Ruang Lingkup	Sasaran Capaian	Uraian Kegiatan
				internasional untuk kepakaran bidang perdagangan.
7.	Modernisasi Organisasi dan <i>Human Capital Excellence</i>	1. Organisasi BPSDMP dan pelaksana teknisnya, strategi, teknologi, tata kelola, proses bisnis, dan budaya organisasi BPSDMP. 2. Pengembangan kompetensi, profesionalisme, kepemimpinan SDM BPSDMP. 3. Manajemen talenta dan merit sistem.	1. Pengembangan Kelembagaan dan tata kelola BPSDMP yang adaptif dan modern. 2. Mewujudkan SDM BPSDMP mampu menjadi penggerak utama kesiapan SDM Perdagangan dalam kancah global.	1. Evaluasi kelembagaan BPSDMP dan Restrukturisasi organisasi BPSDMP (termasuk organik dan UPT). 2. Memperkuat budaya organisasi yang mampu bersinergi dalam kancah internasional. 3. Memperkuat kompetensi strategis SDM BPSDMP pada bidang pembelajaran digital, AI, desain pembelajaran, sertifikasi, analisis data, manajemen proyek, kepemimpinan, serta kompetensi masa depan lainnya. 4. Mengembangkan program peningkatan kompetensi dan sertifikasi secara berkelanjutan (<i>Human Capital Readiness</i>) dalam kancah Internasional bagi pengajar, pengembang pembelajaran, pengelola pelatihan, asesor, audit mutu, pengelola sertifikasi, pengelola pembelajaran digital dan manajemen.
8	Pembinaan dan tata kelola SDM Aparatur Perdagangan	Pembinaan karir SDM Aparatur Perdagangan di Pusat dan Daerah	Mewujudkan SDM Aparatur Perdagangan yang berdaya saing global.	Pengembangan Ekosistem Inkubasi Inovasi SDM Aparatur Perdagangan (Mengembangkan ekosistem inkubasi inovasi yang mendukung lahirnya aparatur perdagangan yang kreatif, adaptif, dan berdaya saing global melalui pembinaan inovasi, kolaborasi lintas sektor, pemanfaatan teknologi digital, serta hilirisasi inovasi menjadi praktik terbaik dalam penyelenggaraan tugas Jabatan Fungsional Perdagangan)

F. Langkah pengembangan SDM perdagangan dari sektor pendidikan

Pengembangan SDM perdagangan melalui sektor pendidikan adalah investasi krusial untuk mewujudkan Indonesia Emas 2045. Secara akademis, hal ini berdasar pada Teori Modal Manusia (*Human Capital Theory*) yang dikemukakan oleh Gary Becker, di mana pendidikan meningkatkan produktivitas dan inovasi yang menjadi mesin pertumbuhan ekonomi. Menurut teori Gary Becker tersebut, dalam konteks perdagangan bahwa penguatan pendidikan sejak level dasar dan menengah sangat penting karena mendukung:

1. Daya Saing Global: Riset menunjukkan bahwa keterampilan teknis dan manajerial yang terstandarisasi internasional memungkinkan SDM menembus hambatan perdagangan global;
2. Adaptasi Digital: Pendidikan formal menjadi fondasi untuk transformasi digital, memastikan transisi dari sistem manual ke *platform modern* berjalan efektif;
3. *Link and Match*: Integrasi kurikulum dengan industri perdagangan memastikan lulusan memiliki kompetensi yang relevan dengan kebutuhan pasar masa depan.

“Visi Indonesia Emas 2045 sebagai *economic powerhouse* dunia hanya dapat dicapai jika memperkuat akar pembangunan melalui pendidikan dasar. Transformasi pendidikan pada level SMP dan SMA/K bukan sekadar tentang pengajaran teknis perdagangan, melainkan tentang membangun ekosistem **Lighthouse School** sebagai pusat keunggulan yang melahirkan profil lulusan dengan literasi-numerasi unggul dan karakter yang tangguh. Pendidikan dasar dan menengah ini merupakan kebutuhan primer untuk melaksanakan pengembangan sektor perdagangan pada sektor pendidikan, yang akan menjadi fondasi utama dalam menyiapkan SDM perdagangan masa depan. Pada level pendidikan dasar, yaitu Sekolah Dasar, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perdagangan mengawali dengan *piloting* atau menavigasikan serta mengintegrasikan tata kelola pada Sekolah Dasar Niaga Ekasari yang telah lebih dahulu beroperasi. Kemudian dilanjutkan dengan pendirian Sekolah Menengah Pertama berupa semi vokasi dan Sekolah Menengah Kejuruan vokasi bidang Perdagangan di Sawangan Depok sebagai ekosistem pendidikan dasar dan menengah yang terintegrasi dengan pendekatan penjurusan yang spesifik di

bidang Perdagangan. Kandidat jurusan Perdagangan diantaranya Perdagangan Digital, Perdagangan Berjangka, Manajemen Logistik, Manajemen Pergudangan, Administrasi Ekspor/Impor, Manajemen Distribusi, Ritel Modern dan Kripto. Dengan memastikan partisipasi pendidikan primer yang universal dan berkualitas tinggi, kita sedang menabung modal manusia (*human capital*) yang akan meningkatkan produktivitas nasional dan mendorong pertumbuhan ekspor yang berkelanjutan. Investasi pada tingkat pendidikan dasar ini adalah jaminan bahwa bonus demografi Indonesia diharapkan menjadi motor penggerak utama menuju negara maju yang berdaulat".

Berdasarkan hasil kajian penguatan sistem pendidikan dalam roadmap pengembangan SDM menuju Indonesia Emas 2045: *systematic literature review* menunjukkan bahwa pengembangan SDM Indonesia perlu dilakukan secara terintegrasi yaitu menekankan pentingnya pendidikan berbasis kompetensi, penguatan sistem vokasi, serta pengembangan ekosistem inovasi yang terhubung dengan industri.

Pengembangan SDM Perdagangan sejak tingkat pendidikan dasar (SD dan SMP) merupakan langkah krusial sebagai fondasi utama dalam membangun talenta yang kompeten, adaptif, dan berdaya saing global untuk mewujudkan visi Indonesia Emas 2045, rekomendasi awal dapat dimulai dengan mengintegrasikan materi pembelajaran mengenai perdagangan ke kurikulum bekerja sama dengan Kementerian yang menangani pendidikan dasar serta yayasan yayasan yang bergerak di bidang pendidikan. Integrasi ini tidak hanya berupa penyampaian materi belajar di kelas, namun dapat dilakukan melalui aktifitas di luar ruang dalam lingkungan sekolah. Hal ini didasari beberapa pertimbangan yaitu:

1. Transisi dari Mentalitas Konsumen Menjadi Produsen dan Wirausaha
Mengenalkan konsep literasi finansial, rantai pasok sederhana (*supply-demand*), dan nilai tambah ekonomi sejak SD/SMP akan membentuk *entrepreneurial mindset*. Talenta yang sejak dini memahami bagaimana sebuah produk diciptakan dan didistribusikan akan tumbuh menjadi inovator perdagangan, bukan sekadar pasar atau konsumen pasif bagi produk impor. (sumber: *World Bank – World Development Report: Learning to Realize Education's Promise* dan *Global Entrepreneurship Monitor (GEM) Policy Briefs* (2018);

2. Pembentukan Fondasi *21st Century Skills* (Keterampilan Abad 21)
Perdagangan global masa depan menuntut kompetensi yang kompleks: negosiasi lintas budaya, analisis pasar, dan pemecahan masalah yang dinamis. Keterampilan ini tidak bisa “disuntikkan” secara instan di tingkat perguruan tinggi. Pendidikan dasar adalah masa emas untuk menanamkan 4C (*Critical Thinking, Creativity, Collaboration, Communication*) yang merupakan DNA dari seorang talenta perdagangan yang unggul. (sumber OECD *Learning Compass 2030* dan *The Heckman Equation*: Prof. James J. Heckman, Peraih Nobel Ekonomi);
3. Adaptabilitas terhadap Ekosistem Ekonomi Digital dan Rantai Pasok Global
Visi Indonesia Emas 2045 akan sangat bergantung pada integrasi talenta kita ke dalam *Global Value Chains* (GVCs) atau Rantai Pasok Global berbasis digital. SDM yang terbiasa dengan ekosistem digital dan literasi teknologi sejak pendidikan dasar akan lebih cepat beradaptasi dengan *disrupsi e-commerce, cross-border data flows*, dan perdagangan berbasis *Artificial Intelligence*. (sumber Asian Development Bank (ADB)- *Asian Economic Integration Report* dan World Economic Forum (WEF)-*The Future of Jobs Report*);
4. Sinkronisasi Bonus Demografi dengan Visi Indonesia Emas 2045
Siswa yang saat ini berada di bangku SD dan SMP akan berusia antara 25 hingga 35 tahun pada tahun 2045. Mereka adalah tulang punggung angkatan kerja produktif pada era tersebut. Jika fondasi kompetensi perdagangan dan ekonomi mereka rapuh saat ini, bonus demografi tidak akan menjadi motor penggerak Indonesia menjadi negara maju, melainkan berisiko menjadi beban sosial ekonomi. (sumber Game Changer Bappenas – Rancangan Akhir Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025-2045).



Gambar 3.5 Aktivitas Pengenalan Perdagangan di Usia Dini



“Mencetak SDM perdagangan yang tangguh di tahun 2045 tidak bisa dilakukan dengan membenahi ataupun (pendidikan tinggi/pelatihan kerja) saja, tetapi harus dimulai dengan mengecor fondasinya dengan kuat (pendidikan dasar SD dan SMP)”.

Sinergi pengembangan pendidikan perdagangan ini diperluas secara holistik ke jenjang pendidikan tinggi melalui transformasi Akademi Metrologi dan Instrumentasi menjadi Politeknik. Langkah strategis ini mencakup penambahan program studi unggulan, yakni D4 Metrologi dan D4 Mutu, yang dirancang untuk membekali lulusan dengan kompetensi teknis mendalam sesuai standar global. Dengan mengintegrasikan fondasi literasi perdagangan di tingkat dasar dan menengah dengan penguasaan keahlian vokasi yang spesifik di jenjang pendidikan tinggi, BPSDMP menciptakan jalur talenta (*talent pipeline*) yang sistemik. Ekosistem pendidikan yang terintegrasi ini menjadi inkubator utama dalam melahirkan SDM perdagangan yang tidak hanya menguasai teori, tetapi juga memiliki keahlian aplikatif untuk

bertransformasi menjadi eksportir andal yang mampu menggerakkan ekonomi nasional menuju Indonesia Emas 2045.

Oleh Sebab itu, BPSDMP akan melakukan Pengembangan Talenta Menjadi Eksportir Nasional dan Global, yaitu pembangunan SDM perdagangan melalui sektor pendidikan bukanlah menjadi tujuan akhir, melainkan tahap awal dalam membangun ekosistem pengembangan eksportir nasional yang berkelanjutan. Talenta yang telah dibentuk melalui pendidikan formal perlu memperoleh jalur pengembangan yang jelas agar mampu bertransformasi menjadi pelaku usaha, eksportir pemula, eksportir berkembang, hingga menjadi eksportir global yang mampu bersaing di pasar internasional.

Kebutuhan talenta SDM Perdagangan yang profesional, adaptif, inovatif, dan berdaya saing semakin relevan di tengah dinamika perdagangan dunia yang ditandai oleh perubahan rantai pasok global, digitalisasi perdagangan, meningkatnya persyaratan keberlanjutan (ESG), serta semakin ketatnya persaingan antarnegara dalam memperebutkan pasar ekspor. Pada saat yang sama, Pemerintah Indonesia di bawah kepemimpinan Presiden Prabowo Subianto menetapkan peningkatan pertumbuhan ekonomi, industrialisasi, hilirisasi, penciptaan lapangan kerja, dan peningkatan ekspor sebagai agenda strategis nasional menuju Indonesia Emas 2045.

Di sisi lain, kebijakan efisiensi belanja negara mengharuskan seluruh kementerian dan lembaga mengoptimalkan penggunaan anggaran agar menghasilkan manfaat yang nyata atau berdampak bagi masyarakat. Oleh karena itu, pengembangan SDM perdagangan harus dipandang sebagai investasi jangka panjang (*human capital investment*) yang memberikan dampak ekonomi melalui peningkatan jumlah eksportir, penciptaan lapangan kerja, peningkatan devisa negara, dan pertumbuhan ekonomi nasional.

Atas dasar tersebut, BPSDMP mengembangkan Model Pengembangan Eksportir Nasional (*National Exporter Development Framework*) yang menghubungkan sektor pendidikan dengan dunia usaha melalui jalur pembinaan yang berkelanjutan. Model ini memastikan bahwa setiap individu yang memperoleh pendidikan perdagangan memiliki kesempatan untuk berkembang secara sistematis menjadi pelaku ekspor yang kompetitif di tingkat nasional maupun global.

Gambar 3.6 Pengembangan Eksportir Nasional (National Exporter Development Framework)



Gambar 3.7 Pengembangan SDM Perdagangan pada Sektor Pendidikan



Penjelasan dan lingkup per fase dari pengembangan SDM Perdagangan pada sektor pendidikan:

1. Transformasi : tahapan perubahan yang dirancang untuk pengembangan kapasitas SDM termasuk perubahan dari manual ke digital, inovasi baru, pendampingan, modernisasi kurikulum, penggunaan satu *platform* kudagang menjadi *platform* BPSDMP, penyempurnaan sistem dan model pembelajaran, sertifikasi, modernisasi standar kompetensi, kelembagaan dan kebijakan terkait pengembangan kompetensi ;
2. Integrasi : tahapan penyatuan komponen pengembangan SDM dalam ekosistem yg terhubung. Misal : Pembentukan sistem informasi pembelajaran BPSDMP, lembaga sertifikasi terpusat, pembentukan ekosistem pembelajaran dengan pemangku kepentingan;
3. Menuju Global : tahapan fokus pada peningkatan daya saing global. Standar kompetensi yang terstandar internasional.

G. Pendirian Sekolah Menengah Kejuruan bidang Perdagangan

Penyiapan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten melalui pendidikan vokasi setara Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan upaya strategis dalam mengoptimalkan bonus demografi menuju Visi Indonesia Emas 2045. Saat ini, spektrum keahlian pada Kurikulum Merdeka masih terbatas pada 50 pilihan, di mana sektor perdagangan masih berada di balik payung umum "Pemasaran" (sumber <https://smk.kemendikdasmen.go.id/spektrum-keahlian>) sehingga belum secara komprehensif mewadahi kompleksitas ekosistem perdagangan modern. Agar lonjakan penduduk usia produktif tidak sekadar mengisi piramida bawah tenaga kerja, diperlukan intervensi struktural berupa pendirian SMK Vokasi Khusus Perdagangan. Langkah ini memastikan generasi muda yang saat ini berada di bangku sekolah menengah akan bertransformasi menjadi talenta perdagangan berdaya saing global yang siap memimpin Rantai Pasok Global (GVCs) saat mereka mencapai puncak usia produktifnya di tahun 2045.



Kementerian Perdagangan merumuskan langkah elaborasi dari konsentrasi keahlian pemasaran yang sudah ada menjadi spektrum keahlian yang lebih spesifik dan tajam. Ekosistem vokasi ini akan dikalibrasi ulang untuk merespons kebutuhan riil industri (*demand-driven*) dengan memasukkan konsentrasi diantaranya seperti teknik Metrologi, Manajemen Perdagangan, Manajemen Ekspor-Impor, Operasi Perdagangan Digital Lintas Batas (*Cross-Border E-Commerce*), dan *Logistik Ritel Modern*. Melalui sinergi lintas kementerian, perluasan spektrum ini tidak hanya dirancang untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja hari ini, tetapi juga mengantisipasi tren disrupsi perdagangan global di masa depan.

Pada akhirnya, pendirian vokasi perdagangan ini adalah wujud nyata kapitalisasi bonus demografi menjadi dividen ekonomi. Dengan kurikulum yang mengawinkan kelincahan kognitif dan keterampilan teknis berniaga, lulusan vokasi ini akan lahir sebagai tenaga kerja siap pakai dan wirausaha muda pencipta lapangan kerja (*job creators*). Investasi pada pendidikan menengah vokasi ini adalah fondasi krusial yang akan menggeser posisi Indonesia dari sekadar pasar konsumen terbesar di Asia Tenggara menjadi negara produsen dan pemain utama dalam tata niaga global pada era Indonesia Emas 2045.

Langkah strategis yang akan dilakukan Badan Pengembangan SDM Perdagangan diantaranya yaitu:

1. Advokasi dan Penyusunan Naskah Akademik dengan Kementerian yang menangani pendidikan menengah;
2. Penerapan Ekosistem *Link, Match, and Grow* dengan Industri Perdagangan;
3. Pengembangan Model *Teaching Factory* (TEFA) Berbasis Perdagangan Modern;
4. Program *Upskilling* dan Sertifikasi Asesor bagi Tenaga Pendidik.

Gambar 3.8 Rangkaian Proses Bisnis Pengembangan SMK Vokasi Perdagangan untuk Indonesia Emas 2045



H. Infrastruktur Fisik Pengembangan SDM Perdagangan

Cita-cita mewujudkan SDM Perdagangan yang kompeten, inovatif, dan berdaya saing global menuju Indonesia Emas 2045 memerlukan dukungan infrastruktur fisik yang tidak sekadar memadai, tetapi juga mampu menjawab kebutuhan pembelajaran modern, berbasis praktik, kolaboratif, dan terhubung dengan teknologi digital. Infrastruktur fisik ini menjadi wadah nyata bagi berlangsungnya seluruh proses transformasi, integrasi, dan penyetaraan standar global sebagaimana dirumuskan dalam peta jalan pengembangan SDM Perdagangan.

Pengembangan infrastruktur fisik Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perdagangan diarahkan dengan berpegang pada lima prinsip utama, yaitu berorientasi pada pembelajaran aktif, terintegrasi dengan dunia kerja dan industri, berbasis teknologi digital dan data,

berkelanjutan melalui konsep kampus hijau dan cerdas (*green and smart campus*), serta terhubung secara lokal, nasional, hingga global. Kelima prinsip ini memastikan bahwa setiap fasilitas yang dibangun benar-benar relevan dengan kebutuhan pembelajaran masa kini dan mampu beradaptasi terhadap perubahan zaman.

Untuk mewujudkan prinsip tersebut, disusun 6 (enam) klaster infrastruktur fisik utama yang saling melengkapi satu sama lain:

1. *Learning Facilities*, berupa ruang kelas pintar, studio pembelajaran hybrid, dan ruang belajar kolaboratif yang mendukung proses belajar-mengajar secara fleksibel, interaktif, baik tatap muka maupun digital;
2. *Trade Laboratory*, yaitu laboratorium perdagangan yang mencakup simulasi ekspor-impor, laboratorium perdagangan digital, serta laboratorium metrologi dan pengujian kualitas, sehingga peserta pembelajaran memperoleh pengalaman praktik langsung terkait ekspor-impor, metrologi, logistik, dan teknologi perdagangan terkini;
3. *Innovation and Entrepreneurship Hub*, yang terdiri atas pusat inovasi perdagangan, inkubator bisnis, pusat wirausaha kampus, dan ruang kerja bersama, guna menumbuhkan kreativitas dan kewirausahaan di bidang perdagangan dari sekadar ide hingga menjadi bisnis yang berdaya saing global;
4. *Professional Development Center*, meliputi pusat asesmen, pusat sertifikasi, pusat pelatihan eksekutif, dan pusat kepemimpinan, yang mendukung asesmen kompetensi, sertifikasi profesi, serta pengembangan kepemimpinan aparatur dan pelaku usaha perdagangan;
5. *Knowledge and Collaboration Center*, berupa pusat pengetahuan perdagangan, perpustakaan digital, gedung konvensi, dan pusat kolaborasi, yang menjadi tempat berlangsungnya riset, seminar, dan kolaborasi dengan mitra baik nasional maupun internasional;
6. *Supporting Facilities*, meliputi asrama peserta, *guest house*, ruang kreatif, area demonstrasi produk UMKM, ruang pameran (*trade gallery*), serta fasilitas olahraga dan rekreasi, yang menunjang kenyamanan dan keberlangsungan kegiatan pembelajaran secara menyeluruh.



Keenam klaster infrastruktur tersebut dirancang untuk tidak berdiri secara terpisah, melainkan terintegrasi dalam satu konsep kawasan pembelajaran terpadu bernama *Trade Learning Campus*. Di dalamnya terdapat lima pusat utama yang saling terhubung, yaitu *Executive Leadership Center*, *Trade Laboratory*, *Certification Center*, *Knowledge and Collaboration Center*, serta *Innovation and Entrepreneurship Hub*, dengan *Smart Learning Center* sebagai simpul penghubung di tengahnya. Konsep kampus terpadu ini juga menjadi *Collaboration and Business Hub* yang mempertemukan UMKM, industri, akademisi, dan mitra internasional dalam satu ekosistem pembelajaran dan kolaborasi yang berkelanjutan, sejalan dengan semangat kemitraan *pentahelix* yang telah dibahas dalam arsitektur pengembangan SDM Perdagangan.

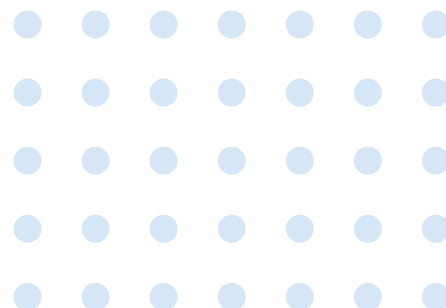
Infrastruktur fisik yang direkomendasikan ini memiliki karakteristik yang fleksibel dan adaptif terhadap perkembangan teknologi, mendukung pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*), terintegrasi dengan ekosistem industri, UMKM, dan pasar global, ramah lingkungan serta efisien energi, dan terbuka bagi akses kolaborasi dan inovasi dari berbagai pihak.

Sebagai prioritas pengembangan, ditetapkan lima infrastruktur fisik unggulan yang menjadi wajah utama transformasi BPSDM Perdagangan, yaitu *Trade Learning Center* sebagai pusat pembelajaran modern dengan ruang kelas pintar dan studio hybrid; *Trade Innovation and Incubation Hub* sebagai pusat inovasi dan inkubasi bisnis serta pengembangan startup perdagangan; *Export-Import Simulation Center* sebagai pusat simulasi proses ekspor-impor, negosiasi dagang, logistik, kepabeanan, dan perdagangan digital; *Trade Competency and Certification Center* sebagai pusat asesmen, sertifikasi, dan pengembangan profesi perdagangan; serta *Trade Knowledge and Collaboration Center* sebagai pusat riset, perpustakaan digital, manajemen pengetahuan, dan kolaborasi baik nasional maupun internasional.



Pembangunan infrastruktur fisik ini diharapkan menghasilkan pembelajaran yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan zaman, kompetensi SDM Perdagangan yang meningkat dan tersertifikasi, tumbuhnya inovasi dan kewirausahaan di sektor perdagangan, meningkatnya daya saing perdagangan nasional, serta pada akhirnya terwujudnya SDM Perdagangan kelas dunia yang menjadi bagian dari pencapaian visi Indonesia Emas 2045.

Rekomendasi infrastruktur fisik ini disusun dengan mengacu pada berbagai kajian dan kerangka kebijakan yang kredibel, antara lain OECD (2019) mengenai *Building Future-Ready Vocational Education and Training Systems*, World Bank (2021) mengenai *The Right Framework for Physical Learning Environments*, UNESCO (2022) mengenai *TVET Learner Guide: Creating Effective Learning Environments*, Asian Development Bank (2020) mengenai *Skills for a Competitive Workforce in the Digital Age*, serta Kementerian PPN/Bappenas (2023) melalui dokumen RPJPN 2025-2045 dan Kerangka Pengembangan SDM. Rujukan-rujukan ini memastikan bahwa arah pengembangan infrastruktur fisik BPSDMP telah sejalan dengan praktik terbaik internasional maupun arah kebijakan pembangunan nasional.



Gambar 3.9 Rekomendasi Infrastruktur Fisik Pengembangan SDM Perdagangan



BAB IV

EVALUASI DAN MITIGASI RESIKO



BAB IV

EVALUASI DAN MITIGASI RESIKO

A. Evaluasi Pelaksanaan Cetak Biru

Evaluasi tahunan dalam cetak biru pengembangan SDM Perdagangan diposisikan bukan sekadar kegiatan pelaporan administratif, tetapi sebagai mekanisme pengendalian strategis untuk memastikan setiap fase misi berjalan konsisten, terukur, adaptif, dan tetap relevan terhadap dinamika perdagangan nasional maupun global.

Evaluasi tahunan setiap fase dilaksanakan melalui pendekatan berjenjang, partisipatif, dan berbasis bukti, evaluasi pun juga memastikan indikator kinerja utama yang telah terdokumen dalam Rencana Strategis BPSDMP 2025-2029 dan Renstra Kemendag 2025-2029 targetnya dapat terpenuhi. Evaluasi berjenjang juga merujuk kepada pohon kinerja satuan kerja sesuai dengan tugas dan fungsi dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perdagangan.

Setiap tahun, masing-masing satuan kerja menyusun rencana aksi tahunan yang diturunkan dari tahapan misi jangka menengah dan jangka panjang. Rencana aksi tersebut memuat sasaran tahunan, program prioritas, target peserta atau penerima manfaat, kebutuhan anggaran, indikator keberhasilan, risiko pelaksanaan, serta strategi mitigasi. Pada akhir tahun, capaian rencana aksi dievaluasi untuk menilai kesesuaian antara target dan realisasi, efektivitas program, efisiensi penggunaan sumber daya, serta relevansi program terhadap kebutuhan SDM Perdagangan masa depan.

Pelaksanaan evaluasi juga dilakukan bersama dengan stakeholders lain sesuai dengan kewenangannya dan komitmen dalam melaksanakan suatu target kegiatan, hal ini dinamakan sebagai evaluasi partisipatif berarti evaluasi melibatkan tidak hanya unsur internal organisasi, tetapi juga pemangku kepentingan eksternal, penerima manfaat, mitra dunia usaha, asosiasi profesi, akademisi, dan lembaga terkait. Berbasis bukti berarti seluruh penilaian didukung oleh data kinerja, capaian indikator, hasil survei, umpan balik peserta, capaian sertifikasi, dampak pelatihan, serta kontribusi program terhadap kinerja perdagangan.

Evaluasi menuju 2045 mengusung prinsip keterbukaan dan kolaborasi. Pihak yang terlibat dibagi menjadi tiga kuadran utama:

1. **Evaluator Internal (Pengendali Mutu dan Kepatuhan)** : Bertindak sebagai koordinator simpul data, merangkum capaian seluruh satker untuk dilaporkan kepada Kepala Badan.
2. **Pengawasan Internal Instansi** : Bertindak sebagai auditor internal untuk memastikan tidak ada penyelewengan anggaran dan tata kelola (*Good Corporate Governance*).
3. **Evaluator Pengguna Jasa (Validasi Dampak) dilakukan oleh :**
 - a. **Pemerintah Daerah bidang Perdagangan** : Memberikan feedback mengenai peningkatan kualitas aparatur daerah dan UMKM yang telah dilatih oleh satker BPSDMP.
 - b. **KADIN, Asosiasi Eksportir, dan Sektor Swasta**: Menilai kualitas lulusan Pendidikan Formal dan Tinggi maupun alumni pelatihan ekspor, apakah skill mereka benar-benar sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan industri (pengguna akhir SDM).
4. **Evaluator Institusional Negara (Penyelarasan Visi)**
 - a. **Instansi yang membidangi Aparatur** : Mengukur dampak reformasi birokrasi dan pengembangan kompetensi aparatur yang dilakukan oleh satker aparatur.
 - b. **Instansi yang membidangi Perencanaan** : Memastikan pencapaian target tahunan BPSDMP tetap berada di jalur yang benar menuju indikator makro Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025–2045.

B. Tantangan Pengembangan SDM Perdagangan dan Mitigasi Resiko

Implementasi cetak biru Pengembangan SDM Perdagangan 2026–2045 akan berlangsung dalam lingkungan yang penuh ketidakpastian (*uncertainty*), kompleksitas (*complexity*), dan perubahan yang berlangsung secara eksponensial. Dinamika geopolitik, percepatan transformasi digital, disrupsi teknologi, perubahan preferensi pasar, tuntutan perdagangan berkelanjutan, serta perkembangan kecerdasan artifisial akan terus memengaruhi kebutuhan kompetensi SDM perdagangan.

Di sisi lain, keberhasilan implementasi cetak biru juga dipengaruhi oleh kesiapan organisasi, tata kelola pengembangan SDM, kapasitas pembiayaan, serta kemampuan seluruh pemangku kepentingan dalam beradaptasi terhadap perubahan. Oleh karena itu, identifikasi risiko dan penyusunan strategi mitigasi menjadi bagian penting untuk memastikan bahwa transformasi SDM perdagangan dapat berjalan secara efektif, adaptif, dan berkelanjutan.

1. Tantangan Pengembangan SDM

Implementasi *cetak biru* Pengembangan SDM Perdagangan 2026–2045 akan berlangsung dalam lingkungan strategis yang ditandai oleh ketidakpastian (**VUCA/BANI**), perkembangan teknologi yang sangat cepat, serta dinamika perdagangan global yang semakin kompleks. Perang dagang, konflik geopolitik, transformasi digital, ekonomi hijau, perubahan perilaku konsumen, hingga perkembangan kecerdasan artifisial (AI) akan memengaruhi arah kebijakan perdagangan dan kebutuhan kompetensi SDM di masa depan.

Dalam kondisi tersebut, pengembangan SDM perdagangan tidak lagi hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga harus mampu membangun SDM yang adaptif, inovatif, berorientasi global, serta memiliki kemampuan untuk mengantisipasi perubahan. Oleh karena itu, implementasi cetak biru diperkirakan akan menghadapi sejumlah tantangan strategis sebagai berikut :

- a. Percepatan Perubahan Kompetensi (*Future Skills Gap*)
Perubahan teknologi dan model bisnis perdagangan berlangsung lebih cepat dibandingkan proses penyusunan kurikulum maupun program pengembangan kompetensi. Akibatnya, kompetensi SDM berpotensi tidak lagi sesuai dengan kebutuhan dunia perdagangan.
- b. Fragmentasi Kebijakan dan Koordinasi
Pengembangan SDM perdagangan melibatkan berbagai kementerian/lembaga, pemerintah daerah, dunia usaha, perguruan tinggi, dan asosiasi profesi. Kurangnya koordinasi dapat menyebabkan tumpang tindih program, duplikasi anggaran, serta rendahnya efektivitas pengembangan SDM.

- c. Keterbatasan Pendanaan
Kebutuhan investasi pengembangan SDM semakin besar, sementara kemampuan pembiayaan pemerintah relatif terbatas. Kondisi ini dapat menghambat perluasan akses pelatihan, sertifikasi, maupun pengembangan talenta.
- d. Transformasi Budaya Organisasi
Transformasi SDM memerlukan perubahan pola pikir (*mindset*) dan budaya kerja. Resistensi terhadap perubahan, rendahnya budaya belajar, serta kurangnya adaptasi terhadap teknologi menjadi tantangan dalam mewujudkan organisasi pembelajar.
- e. Ketidakpastian Perdagangan Global
Meningkatnya proteksionisme, konflik geopolitik, disrupsi rantai pasok global, dan perubahan kebijakan perdagangan internasional menuntut SDM perdagangan memiliki kemampuan analisis strategis dan pengambilan keputusan yang cepat.
- f. Tuntutan Perdagangan Berkelanjutan
Implementasi prinsip *Environmental, Social, and Governance (ESG)*, ekonomi hijau, ekonomi sirkular, serta kebijakan dekarbonisasi menjadi standar baru dalam perdagangan internasional. SDM perdagangan harus mampu memahami dan mengimplementasikan prinsip-prinsip tersebut.
- g. Penguatan Jabatan Fungsional Perdagangan
Perubahan tugas dan fungsi jabatan fungsional di bidang perdagangan menuntut pembinaan yang lebih adaptif. Tantangan meliputi pembaruan standar kompetensi, peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan, sertifikasi profesi, pengembangan karier, serta penguatan komunitas praktik sehingga jabatan fungsional mampu menjadi motor penggerak kebijakan dan pelayanan perdagangan.

2. Mitigasi Risiko

Untuk memastikan implementasi cetak biru berjalan efektif dan adaptif terhadap perubahan, disusun strategi mitigasi sebagai berikut.

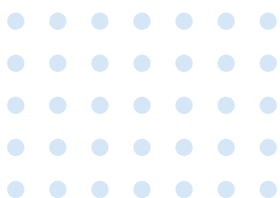
Tantangan	Strategi Mitigasi
Future Skills Gap	Melakukan pemetaan kompetensi secara berkala, menyusun kurikulum adaptif, menerapkan <i>microlearning</i> dan pembelajaran digital, memperkuat kerja sama dengan perguruan tinggi, industri, dan organisasi internasional.
Fragmentasi Kebijakan	Membangun tata kelola pengembangan SDM yang terintegrasi melalui koordinasi lintas kementerian/lembaga, pemerintah daerah, asosiasi profesi, dan dunia usaha, didukung sistem informasi SDM berbasis data.
Keterbatasan Pendanaan	Mengembangkan skema pembiayaan kolaboratif melalui kemitraan pemerintah, dunia usaha, lembaga donor, CSR, dan organisasi internasional serta memprioritaskan investasi pada kompetensi strategis.
Transformasi Budaya Organisasi	Membangun kepemimpinan transformatif, memperkuat budaya belajar (<i>lifelong learning</i>), memberikan penghargaan terhadap inovasi, dan menerapkan manajemen perubahan (<i>change management</i>).
Ketidakpastian Global	Memperkuat kompetensi analisis perdagangan internasional, diplomasi ekonomi, intelijen pasar, serta membangun jejaring dengan perwakilan perdagangan Indonesia dan lembaga internasional.
Perdagangan Berkelanjutan	Mengintegrasikan kompetensi ESG, ekonomi hijau, ekonomi sirkular, perdagangan karbon, dan standar internasional ke dalam seluruh program pengembangan SDM.
Penguatan Jabatan Fungsional	Memperbarui standar kompetensi jabatan fungsional secara berkala, memperkuat sertifikasi profesi, mengembangkan jalur karier berbasis kompetensi, serta membangun <i>community of practice</i> sebagai wadah berbagi pengetahuan dan inovasi.

C. Arah Kebijakan Mitigasi

Sebagai langkah antisipatif, cetak biru Pengembangan SDM Perdagangan 2026–2045 menerapkan lima prinsip utama mitigasi risiko, yaitu:

1. **Adaptive** – mampu merespons perubahan global secara cepat melalui pembelajaran yang fleksibel dan berbasis kebutuhan.
2. **Collaborative** – memperkuat sinergi antara pemerintah, dunia usaha, akademisi, asosiasi profesi, dan mitra internasional.
3. **Digital** – mengoptimalkan teknologi digital dan data sebagai fondasi pengembangan SDM.
4. **Future-Oriented** – berorientasi pada pengembangan kompetensi masa depan (*future skills*) dan kepemimpinan transformatif.
5. **Sustainable** – memastikan pengembangan SDM mendukung perdagangan yang inklusif, hijau, dan berkelanjutan.

Berdasarkan tantangan dan strategi mitigasi yang telah diidentifikasi, selanjutnya dilakukan pemetaan risiko untuk menentukan tingkat prioritas penanganan selama implementasi cetak biru Pengembangan SDM Perdagangan 2026–2045. Pemetaan risiko dilakukan berdasarkan tingkat dampak (*impact*) dan kemungkinan terjadinya risiko (*likelihood*), sehingga menjadi dasar dalam menetapkan fokus pengendalian dan strategi mitigasi yang tepat. Mengingat cetak biru ini memiliki dua sasaran utama, yaitu pengembangan SDM Aparatur Perdagangan dan SDM Non-Aparatur Perdagangan, maka peta risiko disusun secara terpisah sesuai dengan karakteristik, tantangan, dan kebutuhan masing-masing kelompok sasaran. Dengan pendekatan ini, strategi mitigasi yang dirumuskan diharapkan lebih tepat sasaran dan efektif dalam mendukung pencapaian tujuan pengembangan SDM perdagangan. Peta risiko untuk masing-masing kelompok sasaran disajikan pada tabel berikut :



Tabel 4.1 Peta Risiko Pengembangan SDM Aparatur Perdagangan

No	Risiko Strategis	Dampak terhadap cetak biru	Prioritas	Strategi Mitigasi
1	Kesenjangan kompetensi masa depan (<i>Future Skills Gap</i>)	Kompetensi ASN tidak mampu mengikuti perkembangan perdagangan digital, AI, analisis data, dan kebijakan global sehingga kualitas kebijakan dan layanan menurun.	● Sangat Tinggi	• Pemetaan kompetensi berbasis kebutuhan masa depan (<i>future competency mapping</i>). • Kurikulum adaptif yang diperbarui secara berkala. • Pembelajaran digital, <i>microlearning</i>, sertifikasi kompetensi, dan kerja sama internasional.
2	Budaya organisasi yang belum adaptif	Transformasi birokrasi berjalan lambat karena resistensi terhadap perubahan dan rendahnya budaya belajar.	● Sangat Tinggi	• Program <i>change management</i>. • Penguatan digital mindset dan budaya belajar sepanjang hayat. • Kepemimpinan transformatif dan sistem penghargaan berbasis inovasi.
3	Pengembangan Jabatan Fungsional belum optimal	Jabatan fungsional belum mampu menjadi pusat keunggulan (<i>centre</i>	● Tinggi	• Penyempurnaan standar kompetensi.

No	Risiko Strategis	Dampak terhadap cetak biru	Prioritas	Strategi Mitigasi
		<i>of excellence</i>) dalam pengembangan kompetensi teknis perdagangan.		• Sertifikasi profesi. • Jalur karier berbasis kompetensi. • <i>Community of Practice</i> dan pembinaan berkelanjutan.
4	Belum terintegrasinya manajemen talenta	Pengembangan kompetensi belum sepenuhnya mendukung kebutuhan organisasi dan regenerasi kepemimpinan.	● Tinggi	• <i>Integrasi Talent Management</i>, LMS, dan <i>Human Capital Information System</i>. • <i>Individual Development Plan</i> (IDP).
5	Fragmentasi tata kelola pengembangan SDM	Program pengembangan kompetensi berjalan sendiri-sendiri dan kurang memberikan dampak organisasi.	● Sedang	• Tata kelola terpadu. • Penguatan koordinasi lintas unit. • Dashboard SDM berbasis data.
6	Keterbatasan pembiayaan	Program pengembangan kompetensi tidak optimal.	● Sedang	• Prioritisasi investasi SDM. • Kemitraan dengan dunia usaha, perguruan tinggi, dan organisasi internasional.

Tabel 4.2 Peta Risiko Pengembangan SDM Non Aparatur Perdagangan

No	Risiko Strategis	Dampak terhadap cetak biru	Prioritas	Strategi Mitigasi
1	Rendahnya daya saing pelaku perdagangan	Pelaku usaha belum mampu bersaing di pasar global.	● Sangat Tinggi	Penguatan kompetensi ekspor, <i>business coaching</i> , inkubasi bisnis, dan pendampingan UMKM ekspor.
2	Literasi digital yang belum merata	Pelaku usaha belum mampu memanfaatkan teknologi digital secara optimal.	● Sangat Tinggi	Pelatihan <i>e-commerce</i> , <i>AI for Business</i> , <i>digital marketing</i> , dan <i>marketplace academy</i> .
3	Kesiapan menghadapi perdagangan berkelanjutan (ESG)	Produk Indonesia berpotensi kehilangan akses pasar global.	● Tinggi	Integrasi materi <i>green trade</i> , ekonomi sirkular, carbon market, dan ESG dalam seluruh program pengembangan SDM.
4	Akses pengembangan kompetensi yang belum merata	Pelaku usaha di daerah belum memperoleh kesempatan belajar yang setara.	● Tinggi	Perluasan jangkauan Balai Diklat, pembelajaran daring, <i>Mobile Training Unit</i> , dan <i>Trade Learning Hub</i> di daerah.

No	Risiko Strategis	Dampak terhadap cetak biru	Prioritas	Strategi Mitigasi
5	Kolaborasi ekosistem belum optimal	Pengembangan SDM tidak berjalan secara berkelanjutan.	● Sedang	Penguatan <i>Public Private Partnership</i> , kerja sama asosiasi, perguruan tinggi, dan lembaga internasional.
6	Perubahan regulasi perdagangan internasional	Pelaku usaha kesulitan memenuhi standar dan regulasi pasar ekspor.	● Sedang	<i>Market intelligence</i> , update regulasi berkala, <i>knowledge sharing</i> , dan klinik ekspor.

D. Prioritas Mitigasi Cetak Biru

Tabel 4.3 Prioritas Mitigasi Cetak Biru

Horizon	Fokus Mitigasi	Outcome
2026–2030	Menutup kesenjangan kompetensi, membangun digital mindset, memperkuat tata kelola SDM	SDM adaptif terhadap transformasi perdagangan
2031–2035	Penguatan jabatan fungsional, manajemen talenta, dan kepemimpinan	Organisasi pembelajar dan profesional
2036–2040	Penguatan kompetensi global, ESG, AI, dan diplomasi perdagangan	SDM perdagangan berdaya saing global
2041–2045	Pemantapan ekosistem <i>Trade Excellence</i>	SDM kelas dunia yang menjadi penggerak perdagangan Indonesia

E. Faktor Keberhasilan Mitigasi Risiko (Critical Success Factors)

Keberhasilan implementasi cetak biru sangat bergantung pada lima faktor utama:

1. **Leadership Commitment** – komitmen pimpinan dalam mengawal transformasi SDM.
2. **Integrated Governance** – tata kelola pengembangan SDM yang terintegrasi lintas unit dan lintas pemangku kepentingan.
3. **Digital Learning Ecosystem** – pemanfaatan teknologi digital sebagai fondasi pembelajaran sepanjang hayat.
4. **Strategic Partnership** – kolaborasi dengan pemerintah daerah, dunia usaha, perguruan tinggi, asosiasi profesi, dan mitra internasional.
5. **Monitoring, Evaluation, and Continuous Improvement** – evaluasi berbasis data dan penyempurnaan kebijakan secara berkelanjutan.

Gambar 4.1 Mitigasi Resiko Trade Excellence



BAB V

PENUTUP DAN KOMITMEN BERSAMA



BAB V

PENUTUP DAN KOMITMEN BERSAMA

A. Penutup

Cetak biru Pengembangan SDM Perdagangan 2026–2045 merupakan arah kebijakan jangka panjang dalam membangun SDM perdagangan yang profesional, adaptif, inovatif, dan berdaya saing global sebagai fondasi kemajuan sektor perdagangan Indonesia menuju Indonesia Emas 2045. cetak biru ini disusun sebagai respons atas dinamika lingkungan strategis yang terus berkembang, sekaligus menjadi pedoman bagi seluruh pemangku kepentingan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pengembangan SDM perdagangan secara terarah, terpadu, dan berkelanjutan.

Keberhasilan implementasi cetak biru tidak hanya ditentukan oleh kualitas perencanaan, tetapi juga oleh konsistensi pelaksanaan, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, serta sinergi seluruh pemangku kepentingan. Oleh karena itu, cetak biru ini perlu diimplementasikan secara bertahap melalui roadmap yang jelas, didukung tata kelola yang kuat, pemanfaatan teknologi digital, sistem pembelajaran sepanjang hayat, serta mekanisme monitoring, evaluasi, dan penyempurnaan secara berkala agar tetap relevan dengan perkembangan perdagangan nasional maupun global.

Sebagai dokumen strategis jangka panjang, cetak biru Pengembangan SDM Perdagangan 2026–2045 bersifat adaptif dan dinamis. Perubahan lingkungan strategis, perkembangan teknologi, serta kebutuhan kompetensi masa depan menjadi dasar untuk melakukan penyesuaian kebijakan tanpa mengubah arah utama pembangunan SDM perdagangan, yaitu mewujudkan *Trade Excellence* sebagai penggerak daya saing perdagangan Indonesia.

Di dalam dokumen RPJPN 2025-2045, peningkatan indeks modal manusia (*Human Capital Index*) ditargetkan menjadi 0,73 di tahun 2045 (baseline tahun 2025 0,54). Hal ini menjadi perhatian dalam penyusunan peta jalan pengembangan SDM Perdagangan sebagai upaya pencapaian target tersebut melalui Peningkatan proporsi tenaga

kerja bersertifikat dan berkompetensi digital di sektor perdagangan, penguatan sistem pembelajaran terintegrasi dan manajemen talenta ASN, Peningkatan akses dan kualitas pelatihan, sertifikasi, dan pendampingan UMKM, Penguatan kolaborasi lintas sektor dan kemitraan publik-swasta dalam pengembangan SDM perdagangan melalui Peningkatan kontribusi SDM perdagangan terhadap pertumbuhan ekonomi, ekspor, dan pemerataan pembangunan nasional.

B. Komitmen Bersama

Keberhasilan implementasi cetak biru Pengembangan SDM Perdagangan 2026–2045 memerlukan komitmen, sinergi, dan kolaborasi seluruh pemangku kepentingan. Pengembangan SDM perdagangan merupakan investasi jangka panjang yang tidak dapat dilaksanakan oleh satu unit atau satu institusi saja, melainkan membutuhkan keterlibatan aktif seluruh ekosistem perdagangan. Oleh karena itu, setiap pemangku kepentingan memiliki peran dan tanggung jawab sesuai dengan kewenangan dan kapasitasnya dalam mendukung terwujudnya *Trade Excellence 2045*.

Tabel 5.1 Komitmen Pemangku Kepentingan

Pemangku Kepentingan	Bentuk Komitmen	Alasan Strategis
Menteri Perdagangan	Menetapkan arah kebijakan, memberikan dukungan regulasi, serta memastikan pengembangan SDM menjadi prioritas pembangunan sektor perdagangan.	Memberikan kepemimpinan strategis dan menjamin keberlanjutan implementasi cetak biru.
Sekretariat Jenderal dan Unit Eselon I Kemendag	Mengintegrasikan cetak biru ke dalam perencanaan, penganggaran, serta pengembangan organisasi dan SDM di masing-masing unit kerja.	Menjamin keselarasan antara pengembangan SDM dengan sasaran strategis kementerian.

BPSDMP	Menjadi koordinator implementasi cetak biru, menyelenggarakan pengembangan kompetensi, sertifikasi, pembinaan jabatan fungsional, monitoring, dan evaluasi.	Sebagai <i>lead institution</i> dalam pengembangan SDM perdagangan.
Unit Pembina Jabatan Fungsional	Menyusun standar kompetensi, membina karier, meningkatkan kompetensi, dan mengembangkan komunitas praktik jabatan fungsional.	Menjamin profesionalisme dan keberlanjutan pengembangan kompetensi pejabat fungsional.
Balai Diklat Perdagangan	Memperluas akses pengembangan kompetensi, meningkatkan kualitas layanan pelatihan, dan menjangkau daerah secara lebih merata.	Mendekatkan layanan pengembangan SDM kepada masyarakat dan pemerintah daerah.
Pemerintah Daerah	Mengintegrasikan pengembangan SDM perdagangan dalam program pembangunan daerah serta memfasilitasi peningkatan kompetensi pelaku perdagangan di wilayahnya.	Memastikan pemerataan kualitas SDM perdagangan di seluruh Indonesia.
Pelaku Usaha, UMKM, dan Asosiasi Dunia Usaha	Berpartisipasi dalam pelatihan, sertifikasi, penyusunan kebutuhan kompetensi, serta menyediakan praktik terbaik dunia usaha.	Menjamin pengembangan SDM sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan pasar.



Perguruan Tinggi dan Lembaga Pendidikan	Mengembangkan kurikulum, riset, inovasi, serta penyediaan tenaga ahli dan fasilitator pembelajaran.	Menjadi sumber pengembangan ilmu pengetahuan, inovasi, dan talenta masa depan.
Lembaga Sertifikasi Profesi dan Asosiasi Profesi	Menyusun standar kompetensi, melaksanakan sertifikasi, serta menjaga kualitas profesi perdagangan.	Menjamin pengakuan kompetensi sesuai standar nasional maupun internasional.
Mitra Internasional dan Organisasi Internasional	Mendukung kerja sama pengembangan kapasitas, transfer pengetahuan, benchmarking, dan penguatan jejaring global.	Mempercepat peningkatan daya saing SDM perdagangan Indonesia di tingkat global.
ASN dan SDM Non-Aparatur Perdagangan	Berkomitmen untuk terus belajar, meningkatkan kompetensi, beradaptasi terhadap perubahan, dan menerapkan hasil pembelajaran dalam pekerjaan.	Menjadi aktor utama yang menentukan keberhasilan transformasi SDM perdagangan

Prinsip Komitmen Bersama

Seluruh pemangku kepentingan berkomitmen untuk:

- **Berkolaborasi** dalam membangun ekosistem pengembangan SDM perdagangan yang terintegrasi.
- **Berinovasi** dalam mengembangkan metode pembelajaran dan pengembangan kompetensi yang adaptif terhadap perubahan.
- **Berinvestasi** pada pengembangan SDM sebagai modal utama peningkatan daya saing perdagangan.
- **Berorientasi pada hasil**, dengan memastikan bahwa setiap program pengembangan kompetensi memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja individu, organisasi, dan sektor perdagangan.
- **Menjunjung pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*)**, sehingga SDM perdagangan mampu terus berkembang mengikuti dinamika perdagangan global.

Pernyataan Komitmen

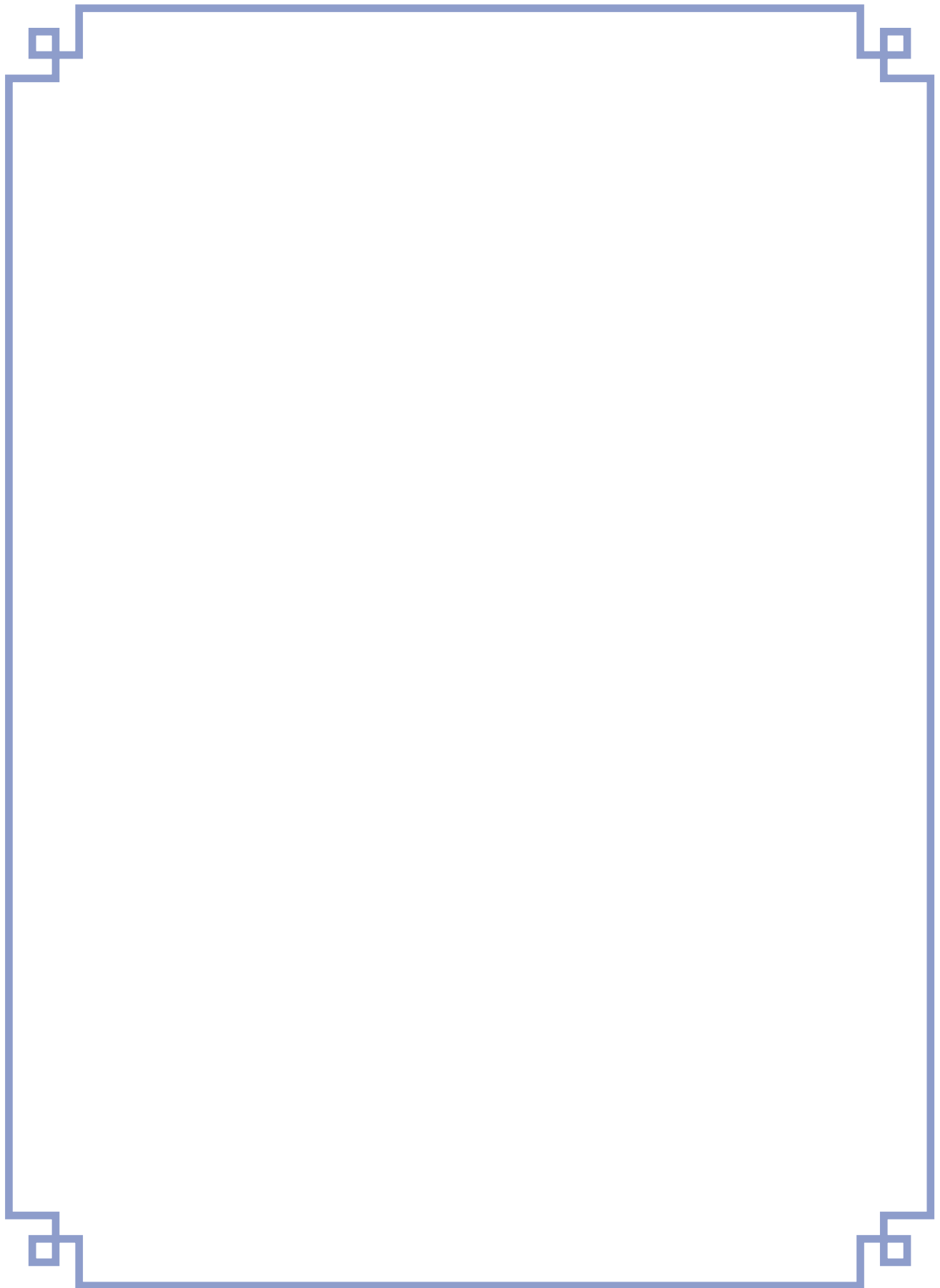
“ Dengan semangat kolaborasi, profesionalisme, dan pembelajaran sepanjang hayat, seluruh pemangku kepentingan berkomitmen untuk mengimplementasikan cetak biru **Pengembangan SDM Perdagangan 2026–2045** secara konsisten dan berkelanjutan. Komitmen ini menjadi fondasi dalam mewujudkan **Trade Excellence**, yaitu SDM perdagangan Indonesia yang unggul, adaptif, inovatif, dan berdaya saing global sebagai penggerak utama perdagangan nasional menuju **Indonesia Emas 2045**. ”

Gambar 5.1 Komitmen Bersama



KOMITMEN BERSAMA





LAMPIRAN

Empat Pilar Penguatan SDM Perdagangan

BPSDMP mengembangkan talenta perdagangan Indonesia melalui empat pilar yang terintegrasi, yang masing-masing menjadi pintu masuk untuk membangun kemitraan dan mendukung kolaborasi.

01

Pengembangan Kompetensi Pelaku Usaha dan Masyarakat

(Industri Besar, UMKM, Mahasiswa, dan Masyarakat)

02

Pengembangan Kompetensi Aparatur Perdagangan

03

Pembinaan Jabatan Fungsional Perdagangan *(ASN Pusat dan Daerah)*

04

Penyelenggaraan Pendidikan Vokasi Bidang Perdagangan

Pengembangan Kompetensi Pelaku Usaha dan Masyarakat

(Untuk Industri Besar, UMKM, Mahasiswa, dan Masyarakat)

Melalui pendampingan ekspor, pelatihan, dan sertifikasi profesional, BPSDMP membantu pelaku usaha dan masyarakat Indonesia membangun keterampilan agar mampu bersaing di pasar global.



Pelatihan SDM Jasa Perdagangan

- Pemasar Digital
- Pemasaran
- Manajemen Pengelolaan Gudang (Jasa Pengelola Gudang)
- Jasa Perdagangan Lainnya



Sertifikasi Kompetensi SDM

Skema

- Persiapan Ekspor
- Pelaksanaan Ekspor
- Persiapan Impor
- Pelaksanaan Impor
- Pendampingan Ekspor



Pelatihan Teknis

- Metrologi
- Mutu
- Jasa Perdagangan



Sertifikasi Profesional di Bidang Metrologi, Mutu, dan Jasa Perdagangan



Fasilitas Pengembangan Kompetensi Pelaku Usaha dan Masyarakat

Fasilitas pembelajaran yang dirancang khusus untuk mengembangkan tenaga profesional di bidang perdagangan yang terampil, berdaya saing, dan siap menghadapi masa depan.



RUANG PEMBELAJARAN



RUANG PEMBELAJARAN



RUANG PEMBELAJARAN



RUANG SIMULASI



PERPUSTAKAAN



**LABORATORIUM
METROLOGI**



AUDITORIUM



AUDITORIUM



RUANG RAPAT



ASDAMA DEI ATIHAN

Kegiatan Pengembangan Kompetensi Pelaku Usaha dan Masyarakat

PPEJP



Pelaksanaan Pelatihan Ekspor



Pembelajaran Pelatihan Bisnis
Online Ekspor



Simulasi pada Pelatihan Manajemen
Ekspor Impor dengan Simulasi



Export Coaching Program:
Verifikasi Perusahaan



Export Coaching Program:
Pendampingan Market
Development



Export Coaching Program:
Business Matching



LSP PPEJP: Pelaksanaan uji kompetensi skema Pelaksanaan Ekspor

Kegiatan Pengembangan Kompetensi Pelaku Usaha dan Masyarakat

BPMJP



Pelatihan Pengujian BDKT Pendamping UMKM Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta



Pelatihan Juru Takar Kota Denpasar



Pelatihan Pengujian Kualitas Pasca Panen Komoditas Kopi



Pelatihan Reparasi Timbangan Jembatan Elektronik



Pelatihan dan Sertifikasi Pengujian Meter Air



Pelatihan dan Sertifikasi Pengujian Tangki Ukur Tetap Silinder Tegak (TUTSIT) Metode EODR

Kegiatan Pengembangan Kompetensi Pelaku Usaha dan Masyarakat

BAPEKOMDAG PADANG



Rapat koordinasi penyusunan kurikulum dan silabus serta persiapan penyelenggaraan pelatihan teknis pengembangan kompetensi UMKM Nagari Creative Hub (NCH) dengan stakeholder



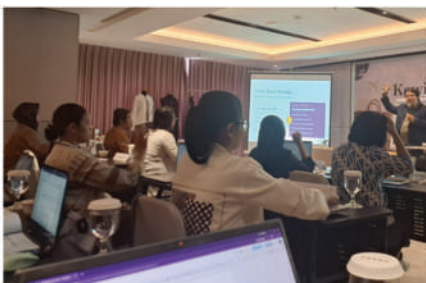
Bapekomdag Padang melaksanakan audiensi dengan beberapa stakeholder seperti Bulog Kanwil Padang, Universitas Andalas (UNAND), Institut Seni Indonesia (ISI) Padang Panjang dalam rangka peninjauan kerjasama pelatihan teknis bagi non aparatur perdagangan bidang ekspor dan jasa perdagangan.

Kegiatan Pengembangan Kompetensi Pelaku Usaha dan Masyarakat

BAPEKOMDAG YOGYAKARTA



Pelatihan Prosedur Ekspor Advance hasil kerjasama dengan Disperindag DIY



Pelatihan Kewirausahaan Ekspor hasil kerjasama dengan Disperindag DIY



Pelatihan Strategi Pemasaran Ekspor hasil kerjasama dengan Disperindag DIY

Kegiatan Pengembangan Kompetensi Pelaku Usaha dan Masyarakat

BAPEKOMDAG MAKASSAR



Workshop UMKM Bisa Ekpor "Memahami Proses Ekspor: Regulasi, Produk, dan Legalitas" di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat



Bapekomdag Makassar melaksanakan audiensi dengan beberapa stakeholder seperti LPDB Kementerian Koperasi, Pemerintah Kab. Luwu Timur, BSI UMKM Center, BNI XPORA serta Dinas yang membidangi Perdagangan Lingkup Pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota Wilayah Kerja Bapekomdag Makassar, dalam rangka peninjauan kerjasama pelatihan teknis bagi non aparatur perdagangan bidang ekspor dan jasa perdagangan.

Pengembangan Kompetensi Aparatur Perdagangan

BPSDMP mengembangkan aparatur sipil negara (ASN) di bidang perdagangan yang kompeten dan adaptif melalui pembelajaran terpadu, pelatihan teknis, serta pengembangan profesional yang berkelanjutan.

Transformasi Menuju Trade Corporate University (Trade CorpU) *Dari Training Center Menjadi Learning Organization*

Penguatan Kemitraan Global

- MoA dengan Woosong University
- Capacity building bersama KOICA

Penguatan Ekosistem Keilmuan

- Jurnal Cendekia Niaga, terakreditasi SINTA 3

Inovasi Pembelajaran

- AI Essentials bersama Google Indonesia (kurang lebih 700 pegawai)
- Pelatihan Teknis Pemantauan dan Pelaporan Barang Kebutuhan Pokok dan Barang Penting (e-learning)
- Pelatihan Teknis HS Code (e-learning)
- Pelatihan Bahasa Mandarin bekerja sama dengan Confucius Institute UNS (e-learning)
- Pelatihan Building English Skill for Trade: TOEFL ITP Simulations (BEST)

Transformasi Pembelajaran Digital

- Pengembangan Learning Management System (LMS) Kudagang
- Pengembangan Knowledge Management System (KMS)
- Repositori
- Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL)

Jenis Kegiatan Pengembangan Kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN)



Pelatihan Teknis Jabatan Fungsional (JF) Perdagangan



Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Orientasi bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)



Pelatihan Teknis Aparatur Sipil Negara (ASN) Daerah



Pelatihan Kemetrologian



Pelatihan Bidang Pengujian Mutu Barang



Pelatihan Kepemimpinan



TÜVRheinland®
Precisely Right.



ISO 9001:2015

Penjaminan Mutu Internasional

Kualitas pelayanan yang baik dibangun melalui standar mutu yang terukur dan perbaikan berkelanjutan. Sertifikasi oleh KAN (Komite Akreditasi Nasional), selama 9 tahun berturut-turut sebagai bukti konsistensi penjaminan mutu kelembagaan.

Fasilitas Pengembangan Kompetensi Aparatur Perdagangan

Fasilitas pembelajaran yang dirancang khusus untuk mendukung pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (ASN).



RUANG KELAS



RUANG KELAS



AUDITORIUM



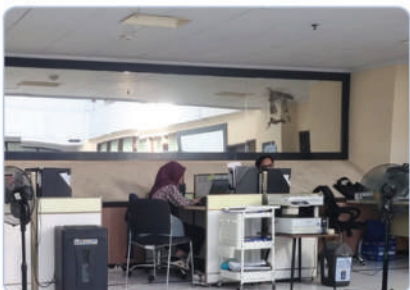
PERPUSTAKAAN



LABORATORIUM



FASILITAS PENGUJIAN & KALIBRASI ALAT UKUR



RUANG KANTOR



RUANG RAPAT



ASRAMA



E-LEARNING CENTER

Kegiatan Pengembangan Kompetensi Aparatur Perdagangan

BPAMM



Pembelajaran secara klasikal pada Pelatihan Teknis Verifikasi Timbangan Elektronik



Praktikum pada Pelatihan Teknis Pengujian Organoleptik pada Produk Pangan



Simulasi Praktikum pada Pelatihan Kalibrasi Glassware



Praktikum Pelatihan Pengenalan TBO



Seminar sebagai evaluasi akhir peserta pada Pelatihan Bidang Mutu



Praktikum Virtual pada Pelatihan Peneraan PU BBM

Kegiatan Pengembangan Kompetensi Aparatur Perdagangan

BAPEKOMDAG PADANG



Sesi tanya jawab bersama Pengawas Perdagangan di Provinsi Sumatera Selatan



Seminar hasil pada Pelatihan Teknis Analisa Data dan Informasi Produk Ekspor di Kota Padang



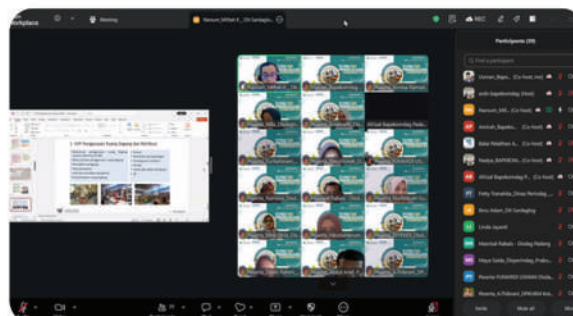
Pengerjaan Studi kasus secara berkelompok pada Pelatihan Teknis Pengawasan Kegiatan Perdagangan di Provinsi Bangka Belitung



Penyampaian materi oleh Fasilitator untuk Pengawas Perdagangan di Provinsi Aceh



Potret sesi pembelajaran pada Pelatihan Teknis Kebijakan Barang Kebutuhan Pokok dan Barang Penting di Provinsi Sumatera Utara

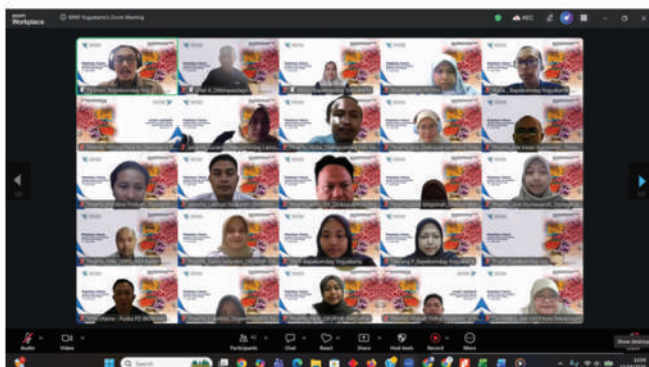


Pelatihan Teknis Pengelolaan Pasar Rakyat yang dilaksanakan secara daring

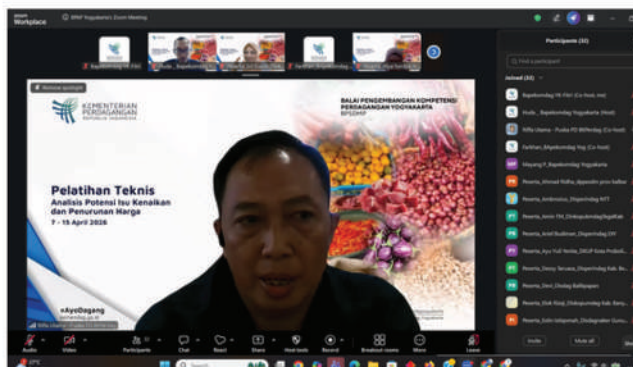
Pilar 02 | PUSBANGKOM AP, BPAMM, BAPEKOMDAG

Kegiatan Pengembangan Kompetensi Aparatur Perdagangan

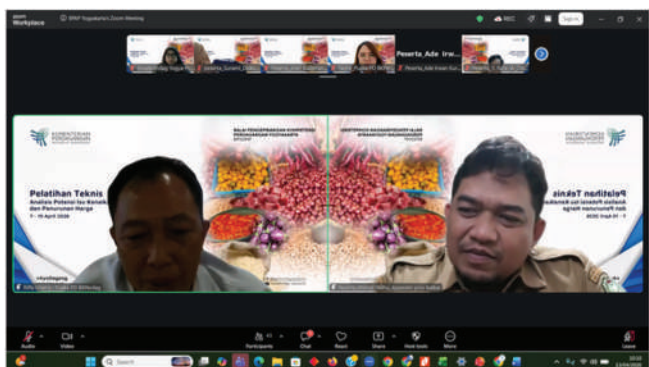
BAPEKOMDAG YOGYAKARTA



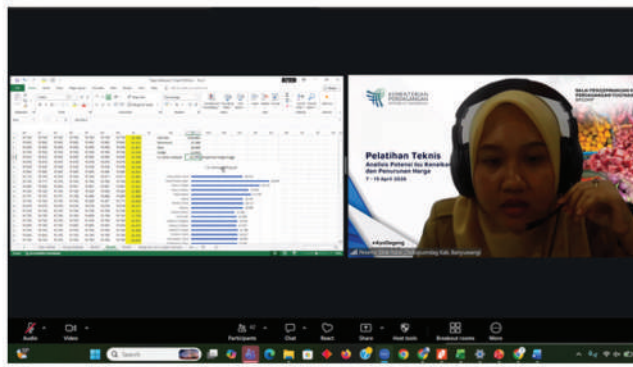
Sebanyak ...peserta mengikuti Pelatihan Teknis Analisis Potensi Isu Kenaikan dan Penurunan Harga



Sesi penyampaian materi oleh Fasilitator



Sesi tanya jawab



Sesi praktik



Sesi presentasi kelompok pada Pelatihan Teknis Analisis Potensi Isu Kenaikan dan Penurunan Harga



Penutupan dan pengumuman tiga peserta terbaik

Kegiatan Pengembangan Kompetensi Aparatur Perdagangan

BAPEKOMDAG MAKASSAR



Potret sesi Pelatihan Teknis Pengawasan, Perizinan dan Distribusi Minuman Beralkohol dan Bahan Berbahaya di Kota Palopo



Studi kasus secara berkelompok Pelatihan Teknis Pengawasan, Perizinan dan Distribusi Minuman Beralkohol dan Bahan Berbahaya di Kota Palopo



Potret sesi Pembelajaran Pelatihan Teknis Pengawasan, Perizinan dan Distribusi Minuman Beralkohol dan Bahan Berbahaya di Kab. Mamuju



Studi kasus secara berkelompok Pelatihan Teknis Pengawasan, Perizinan dan Distribusi Minuman Beralkohol dan Bahan Berbahaya di Kab. Mamuju



Potret sesi Pelatihan Teknis Pengelolaan Pasar Rakyat secara daring



Pelatihan Teknis Pengelolaan Pasar Rakyat yang dilaksanakan secara daring

Pembinaan Pejabat Fungsional Perdagangan

Pejabat fungsional perdagangan merupakan aparatur sipil negara (ASN) yang memiliki keahlian khusus, dengan kompetensi yang dikembangkan dan dikelola untuk mendukung pelayanan publik yang profesional dan akuntabel di bidang perdagangan

Enam Jabatan Fungsional:

- Analis Perdagangan
- Negosiator
- Pengawas Perdagangan
- Penguji Metrologi Legal
- Pengawas Mutu Barang
- Pemeriksa Metrologi Legal



LAYANAN UNGGULAN

-  **Asesmen Kompetensi**
Ujian tertulis (CAT), portofolio, dan pusat asesmen (*assessment center*)
-  **Bimbingan Teknis Uji Kompetensi**
Mempersiapkan pejabat untuk setiap jenjang jabatan fungsional.
-  **Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi**
Rencana pengembangan yang disusun berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi (*competency gap analysis*).
-  **Rekomendasi Formasi**
Memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait formasi oleh KemenPAN-RB.
-  **Platform Digital (Aplikasi SIJUPRI)**
Pengelolaan aplikasi berbasis data.

Facilities for Functional Position Officials Training



RUANG KELAS



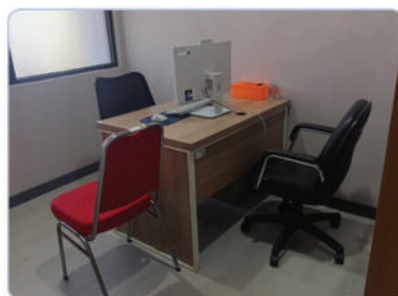
RUANG PERTEMUAN



RUANG KELAS



RUANG PELATIHAN



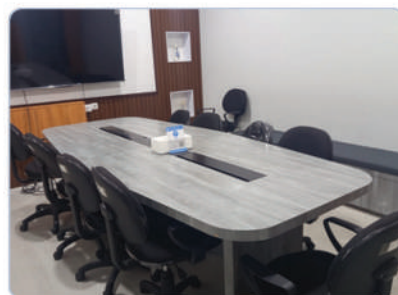
RUANG KONSULTASI



RUANG PERTEMUAN



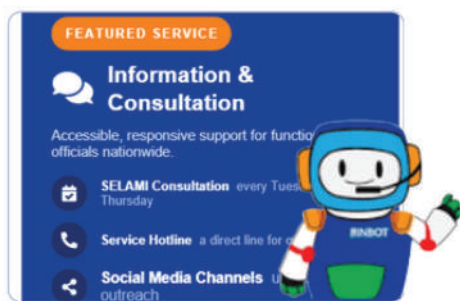
RUANG ARSIP



RUANG INFORMASI



SISTEM INFORMASI
PEJABAT FUNGSIONAL
PERDAGANGAN



LAYANAN KONSULTASI BAGI
JABATAN FUNGSIONAL
PERDAGANGAN



Kegiatan Pembinaan Pejabat Fungsional Perdagangan



Pelaksanaan Uji Kompetensi Teknis dengan Metode Computer Assisted Test (CAT) yang dilaksanakan secara luring menggunakan aplikasi SIJuPRI (Sistem Informasi Jabatan Fungsional Perdagangan Republik Indonesia)

EVALUASI PENERAPAN JABATAN FUNGSIONAL PERDAGANGAN

Pada Instansi Pengguna

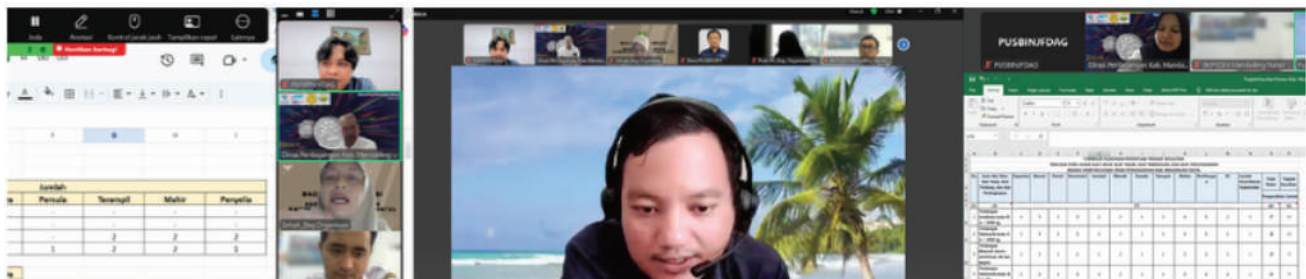


Kegiatan ini dilaksanakan dalam rangka memastikan **kesesuaian penerapan JF Perdagangan** dengan kebijakan yang telah ditetapkan, selain itu juga untuk **mengidentifikasi permasalahan** dalam penerapan JF Perdagangan di Instansi Pengguna.



Kolaborasi • Evaluasi • Perbaikan
Untuk Perdagangan yang Maju

Kegiatan Pembinaan Pejabat Fungsional Perdagangan



PENYUSUNAN KEBUTUHAN JABATAN FUNGSIONAL PERDAGANGAN



LAYANAN KONSULTASI



Kegiatan Pembinaan Pejabat Fungsional Perdagangan

KEMENTERIAN PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA

Buku PANDUAN PERILAKU JF BIDANG PERDAGANGAN

Pembinaan JF Perdagangan

Dari penyusunan Panduan Perilaku hingga peluncuran SIJuPRI di Yogyakarta tahun 2025

Penyusunan Panduan Perilaku

Identifikasi

Diskusi dengan Organisasi Profesi dan Pemangku Jabatan Fungsional

Penyerahan Buku Panduan Perilaku

Diserahkan kepada setiap Ketua Umum Organisasi JF Perdagangan sebagai pedoman berperilaku profesional dan berintegritas.

Uji Publik

Peluncuran SIJuPRI

Peluncuran SIJuPRI

Selamat Datang di Sistem Informasi Jabatan Fungsional Perdagangan Republik Indonesia (SIJuPRI)

SIJuPRI sebagai one stop service system pembinaan JF Perdagangan

Inovasi digital untuk pembinaan JF Perdagangan yang efisien, transparan, dan akuntabel

SIJuPRI

- Sederhana
- Satu Pintu, Satu Platform
- Transparan & Akuntabel
- Mudah Diakses

Peluncuran SIJuPRI di Yogyakarta, 2025

Profesional • Berintegritas • Melayani Perdagangan Indonesia

Pendidikan Vokasi Bidang Perdagangan

Akademi Metrologi dan Instrumentasi (AKMET) merupakan perguruan tinggi vokasi di bawah Kementerian Perdagangan yang mempersiapkan tenaga profesional terampil di bidang metrologi legal, instrumentasi, dan infrastruktur mutu.



Pendidikan Vokasi Bidang Metrologi dan Mutu

Menyelenggarakan program pendidikan vokasi di bidang metrologi, instrumentasi, dan mutu untuk menghasilkan lulusan yang siap terjun ke dunia industri, sekaligus mengembangkan jenjang pendidikan diploma lanjutan.



Penelitian Terapan

Melaksanakan dan mempublikasikan penelitian terapan di bidang metrologi, instrumentasi, dan perdagangan melalui penelitian dosen serta tugas akhir mahasiswa, yang dipublikasikan dalam prosiding dan jurnal nasional maupun internasional.



Kerja Sama Strategis

Membangun dan menindaklanjuti kemitraan dengan instansi pemerintah dan sektor swasta, serta memperluas program magang, program bersama, dan penempatan lulusan di bidang pengukuran dan perdagangan.



Fasilitas Pendidikan Vokasi Bidang Perdagangan

Fasilitas pembelajaran yang dirancang khusus untuk mengembangkan tenaga profesional yang terampil dan siap bekerja di industri dalam bidang metrologi legal, instrumentasi, dan mutu



Fasilitas yang telah dibangun:

- A. Gedung Laboratorium
- B. Gedung Ruang Kelas B
- C. Gedung Ruang Kelas C

- D. Masjid
- E. Lapangan Olahraga

Fasilitas Pendidikan Vokasi

Fasilitas pembelajaran yang dirancang khusus untuk mengembangkan tenaga profesional yang terampil dan siap bekerja di industri dalam bidang metrologi legal, instrumentasi, dan mutu



RUANG KELAS PINTAR



**LABORATORIUM
KOMPUTASI**



**LABORATORIUM
WORKSHOP**



**LABORATORIUM
TEKANAN**



**LABORATORIUM WATER
METER**



FASILITAS KESEHATAN



**LABORATORIUM MASSA
MEKANIK**



**LABORATORIUM METER
LISTRIK**



INSTALASI BBM



PERPUSTAKAAN



Kegiatan Pendidikan Vokasi



Pembukaan Pengenalan Kehidupan Kampus bagi Mahasiswa Baru (PKKMB) Akmet dalam Sidang Senat Terbuka.



Pelaksanaan kegiatan perkuliahan mahasiswa Akmet.



Pelaksanaan kegiatan praktikum mahasiswa Akmet.



Kegiatan kunjungan industri yang dilaksanakan oleh mahasiswa Akmet.



Proses sertifikasi kompetensi mahasiswa melalui Lembaga Sertifikasi Profesi Pihak Pertama (LSP-PI) Akmet.



Pelaksanaan wisuda mahasiswa Akmet sebagai bentuk pengukuhan kelulusan.



Pengembangan purwarupa sebagai bagian dari kegiatan penelitian Akmet.



Kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PkM) yang dilaksanakan oleh sivitas akademika Akmet.



Penandatanganan perjanjian kerja sama antara Akmet dengan mitra industri dan lembaga.



Pengembangan kompetensi K3L sivitas akademika melalui pelatihan penggunaan Alat Pemadam Api Ringan (APAR).



Kegiatan pengembangan karakter yang diikuti oleh pegawai Akmet.



Kegiatan temu alumni dan pembentukan Ikatan Alumni Akmet.

Kebutuhan Strategis Pengembangan BPSDMP

Untuk memperluas dampaknya, BPSDMP berfokus pada empat prioritas strategis yang akan memperkuat ekosistem sumber daya manusia (SDM) perdagangan Indonesia.

1 Infrastruktur & Fasilitas

Kebutuhan

Menyelesaikan pengembangan kampus dan fasilitas pelatihan modern, termasuk gedung akademik dan pelatihan, laboratorium khusus, serta peralatan pelatihan yang memenuhi standar industri.

Urgensi

Meningkatkan kapasitas untuk menyelenggarakan pendidikan berstandar industri, pengembangan kompetensi, dan penelitian terapan.

2 Kompetensi Tenaga Kependidikan & Dosen

Kebutuhan

Menyelesaikan pengembangan kampus dan fasilitas pelatihan modern, termasuk gedung akademik dan pelatihan, laboratorium khusus, serta peralatan pelatihan yang memenuhi standar industri.

Urgensi

Meningkatkan kapasitas untuk menyelenggarakan pendidikan berstandar industri, pengembangan kompetensi, dan penelitian terapan.

3 Transformasi Kelembagaan dan Akademik

Kebutuhan

Memperluas jaringan Bapekomdag secara nasional dan mentransformasikan AKMET menjadi politeknik dengan kapasitas akademik yang lebih luas.

Urgensi

Meningkatkan akses terhadap pendidikan perdagangan yang berkualitas serta memperkuat dampak BPSDMP secara nasional.

4 Pendanaan & Keberlanjutan

Kebutuhan

Mendiversifikasi sumber pendanaan melalui hibah, CSR, kemitraan internasional, investasi bersama (co-investment), serta mekanisme pembiayaan berkelanjutan lainnya.

Urgensi

Memperkuat keberlanjutan kelembagaan dalam jangka panjang sekaligus mempercepat inovasi dan perluasan program.

Kebutuhan pengembangan strategis ini membuka peluang kerja sama yang berarti untuk menciptakan nilai jangka panjang bagi BPSDMP maupun para mitranya

Peluang Kemitraan Strategis

BPSDMP membuka peluang kerja sama dengan perguruan tinggi, industri, instansi pemerintah, dan organisasi internasional untuk mendukung pengembangan SDM perdagangan. Setiap skema kerja sama dirancang untuk menciptakan nilai bersama dan memberikan manfaat bagi semua pihak.



Pendidikan & Talenta

Peluang Kolaborasi

Beasiswa, program magang, program double degree dan internasional, pelatihan dosen, serta perancangan kurikulum bersama.

Manfaat bagi Mitra

Ketersediaan talenta bersertifikat yang siap kerja serta program akademik dengan branding bersama.



Riset & Inovasi

Peluang Kolaborasi

Penelitian bersama, publikasi bersama (co-publications) melalui Jurnal Cendekia Niaga, paten bersama, serta pendanaan penelitian bersama.

Manfaat bagi Mitra

Investasi bersama dalam penelitian dan pengembangan (R&D), kepemilikan bersama atas kekayaan intelektual, serta akses ke laboratorium dan keahlian.



Berbagi Keahlian & Sumber Daya

Peluang Kolaborasi

Pertukaran tenaga ahli dan pelatih, seminar dan kursus singkat bersama, pemanfaatan laboratorium secara bersama, serta platform digital bersama.

Manfaat bagi Mitra

Akses terhadap keahlian khusus di bidang metrologi, mutu, dan perdagangan, serta fasilitas yang terakreditasi.



Dukungan CSR & Infrastruktur

Peluang Kolaborasi

Dukungan CSR untuk infrastruktur kampus dan pelatihan, termasuk fasilitas pembelajaran, peralatan laboratorium, serta teknologi pendidikan.

Manfaat bagi Mitra

Mendukung pencapaian tujuan ESG sekaligus memperkuat kehadiran Anda di Indonesia melalui investasi strategis di bidang pendidikan perdagangan.



Kerangka Kerja Sama



MoU

(kerangka kerja sama strategis antara lembaga/institusi)



MoA

(pelaksanaan program sesuai dengan ruang lingkup yang telah disepakati)

Satuan Kerja BPSDMP

Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perdagangan



Gedung Kementerian Perdagangan Lantai 6
Jl. Kramat Raya No. 172 Kenari, Senen, Jakarta Pusat
DKI Jakarta 10430

Website : <https://bpsdmp.kemendag.go.id/>

Telepon : (021) 23528656

Instagram  : @bpsdmp.kemendag

Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Perdagangan



Jl. Daeng Muhammad Ardiwinata km 3,4 Cihanjuang, Parongpong,
Kab. Bandung Barat, Jawa Barat 40559.

Website : <https://pusbinjfdag.kemendag.go.id/>

Telepon : 082118687772

Instagram  : @pusbinjfdag

Youtube  : @pusbinjperdagangan

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ekspor dan Jasa Perdagangan



Jl. Letjend S. Parman No. 112 Tomang Grogol Petamburan
Kota Jakarta Barat, Jakarta 11440.

Website : ppejp.kemendag.go.id

Telepon : 081388356060

Instagram  : @ppejp.kemendag

Facebook  : PPEJP Kemendag

Youtube  : @PPEJPKemendag

Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Perdagangan



Jl. Abdul Wahab No.38, Kedaung, Kec. Sawangan
Kota Depok, Jawa Barat 16510.
Website : <https://pusdiklat.kemendag.go.id/>
Telepon : (021) 7423226
Instagram : @pusbangkomap
Youtube : @pusbangkomap

Balai Pelatihan SDM Metrologi, Mutu dan Jasa Perdagangan



Jl. Daeng Muhammad Ardiwinata km 3,4 Cihanjuang, Parongpong,
Kab. Bandung Barat, Jawa Barat 40559.
Telepon : 081120066664
Instagram : @bpmjp.kemendag

Balai Pelatihan Aparatur Metrologi dan Mutu



Jl. Daeng Muhammad Ardiwinata km 3,4 Cihanjuang, Parongpong,
Kab. Bandung Barat, Jawa Barat 40559.

Telepon : 081290537494

Instagram : @bpamm_kemendag

Facebook : BPAMM Kemendag

Youtube : Balai Pelatihan Aparatur Metrologi & Mutu (BPAMM)

Balai Pengembangan Kompetensi Perdagangan Padang



Gedung UPTD Minyak Atsiri Lt. I Dinas Perindag Provinsi Sumbar
Komplek LIK Ulu Gadut, Kel. Limau Manis Selatan, Kecamatan Pauh,
Kota Padang.

Website : <https://kemend.ag/Literasidigitalbapekomdagpadang>

Telepon : 0751 - 7746486

Instagram : @bapekomdagpadang

Facebook : Bapekomdag Pdg

Youtube : @BAPEKOMDAG_Padang

Tiktok : bapekomdagpadang

Balai Pengembangan Kompetensi Perdagangan Yogyakarta



Jl. Kusumanegara No.9, Semaki, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta.

Website : <https://pusdiklat.kemendag.go.id/bpap-yogyakarta/profil-bpap-yogyakarta>

Telepon : (0274) 5028544

Instagram  : @bapekomdagyogyakarta

Facebook  : Bapekomdag Yogyakarta

Youtube  : @bapekomdagyogyakarta

Balai Pengembangan Kompetensi Perdagangan Makassar



Gedung Keuangan Negara II Lantai 7, Jl. Urip Sumarjo KM. 4 Kel. Karuwisi Utara Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Telepon : (0411) 4103306

Instagram  : @bapekomdagmakassar

Akademi Metrologi dan Instrumentasi



Jl. Raya Bandung - Sumedang No.Km 25, Kutamandiri, Kec. Tanjungsari,
Kabupaten Sumedang, Jawa Barat 45362.

Website : <https://akmet.ac.id>

Telepon : 081355000872

Instagram  : @akmet_kemendag

Facebook  : Akademi Metrologi dan Instrumentasi (Page).
Akmet Kementerian Perdagangan (Akun)

Youtube  : Akademi Metrologi dan Instrumentasi
(@akademimetrologidaninstrum5708)

Tiktok  : @akmet_kemendag

Referensi / Daftar Pustaka

- Aprilianty, Eka. "Penguatan Sistem Pendidikan Dalam Roadmap Pengembangan SDM Menuju Indonesia Emas 2045: *Systematic Literature Review*". Diakses pada Selasa, 4 Agustus 2026. <https://jurnalp4i.com/index.php/academia>.
- Asian Development Bank. "*Skills for a Competitive Workforce in the Digital Age*". Diakses pada Selasa, 19 Mei 2026. <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/829711/digital-jobs-digital-skills.pdf>.
- Badan Pusat Statistik. "Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2026". Diakses pada Jumat, 15 Mei 2026 2026. <https://jakpuskota.bps.go.id/id/news/2026/02/06/19/survei-angkatan-kerja-nasional--sakernas--2026.html>.
- Bank Indonesia. "Laporan Perekonomian Indonesia 2025". Diakses pada Rabu, 3 Juni 2026. https://www.bi.go.id/id/publikasi/laporan/Documents/LPI-2025_versi-lengkap.pdf.
- Bappenas. "Rancangan Akhir Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025-2045". Diakses pada Kamis, 4 Juni 2026. <https://www.bappenas.go.id/berita/rancangan-akhir-rencana-pembangunan-jangka-panjang-nasional-2025-2045-YohFL>.
- Becker, Gary. "*Human Capital*". Diakses pada Kamis, 4 Juni 2026. <https://books.google.co.id/books?id=9t69iICmrZ0C&printsec=copyright&hl=id#v=onepage&q&f=false>.
- Cairney, Paul. "*Understanding Public Policy: Theories and Issues*". Diakses pada Rabu, 3 Juni 2026 2026. <https://paulcairney.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/01/cairney-2nd-proof-combined.pdf>.
- James J. Heckman. "*The Heckman Equation: Prof. James J. Heckman*". Diakses pada Jumat, 5 Juni 2026 2026. https://heckmanequation.org/wp-content/uploads/2013/07/F_HeckmanDeficitPieceCUSTOM-Generic_052714-3-1.pdf.
- Kemendikdasmen. "Spektrum Keahlian SMK". Diakses pada Senin, 8 Juni 2026. <https://smk.kemendikdasmen.go.id/spektrum-keahlian>.
- Mubarik, Muhammad, Muhammad Shahbaz, dan Qaisar Abbas. *Human Capital, Innovation, and Disruptive Digital Technology*. New York: Routledge, 2022.
- OECD. "*Building Future-Ready Vocational Education and Training Systems*". Diakses pada Senin, 8 Juni 2026. <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/07/building-future-ready-vocational->

[education-and-training-systems_3dd46aae/28551a79-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/12/oecd-skills-outlook-2025_ac37c7d4/26163cd3-en.pdf).

OECD. "OECD Learning Compass 2030". Diakses pada Kamis, 4 Juni 2026. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/about/projects/edu/education-2040/1-1-learning-compass/OECD_Learning_Compass_2030_Concept_Note_Series.pdf.

OECD. "OECD Skills Outlook 2025". Diakses pada Jumat, 15 Mei 2026. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/12/oecd-skills-outlook-2025_ac37c7d4/26163cd3-en.pdf.

Santoso, Budi, dan Antoni Ludfi Arifin. Kepemimpinan Sektor Publik Menuju Indonesia Emas 2045. Bogor: PT. Penerbit IPB Press, 2024.

The World Bank. "World Development Report: Learning to Realize Education's Promise dan Global Entrepreneurship Monitor (GEM) Policy Briefs (2018)". Diakses pada Selasa, 4 Agustus 2026. <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2018>.

UNESCO. "TVET Learner Guide: Creating Effective Learning Environments. Diakses pada Kamis, 4 Juni 2026. <https://www.unesco.org/en/articles/promoting-safe-and-equitable-learning-environments>.

World Bank. "The Right Framework for Physical Learning Environments". Diakses pada Kamis, 4 Juni 2026. <https://www.worldbank.org/en/topic/education/publication/right-framework-physical-learning-environments>

World Economic Forum. "Future of Jobs Report 2025". Diakses pada Rabu, 3 Juni 2026. https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf.



**Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perdagangan (BPSDMP)
Kementerian Perdagangan R.I.**

Gedung Kementerian Perdagangan Lt. 6
Jln. Kramat Raya No. 172 Kenari, Senen, Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10430
[https: //bpsdmp.kemendag.go.id/](https://bpsdmp.kemendag.go.id/)

Kami menerima saran dan masukan
untuk Pengembangan SDM Perdagangan menuju Indonesia Emas 2045
yang dapat disampaikan melalui Email : **set.bpsdmp@kemendag.go.id**