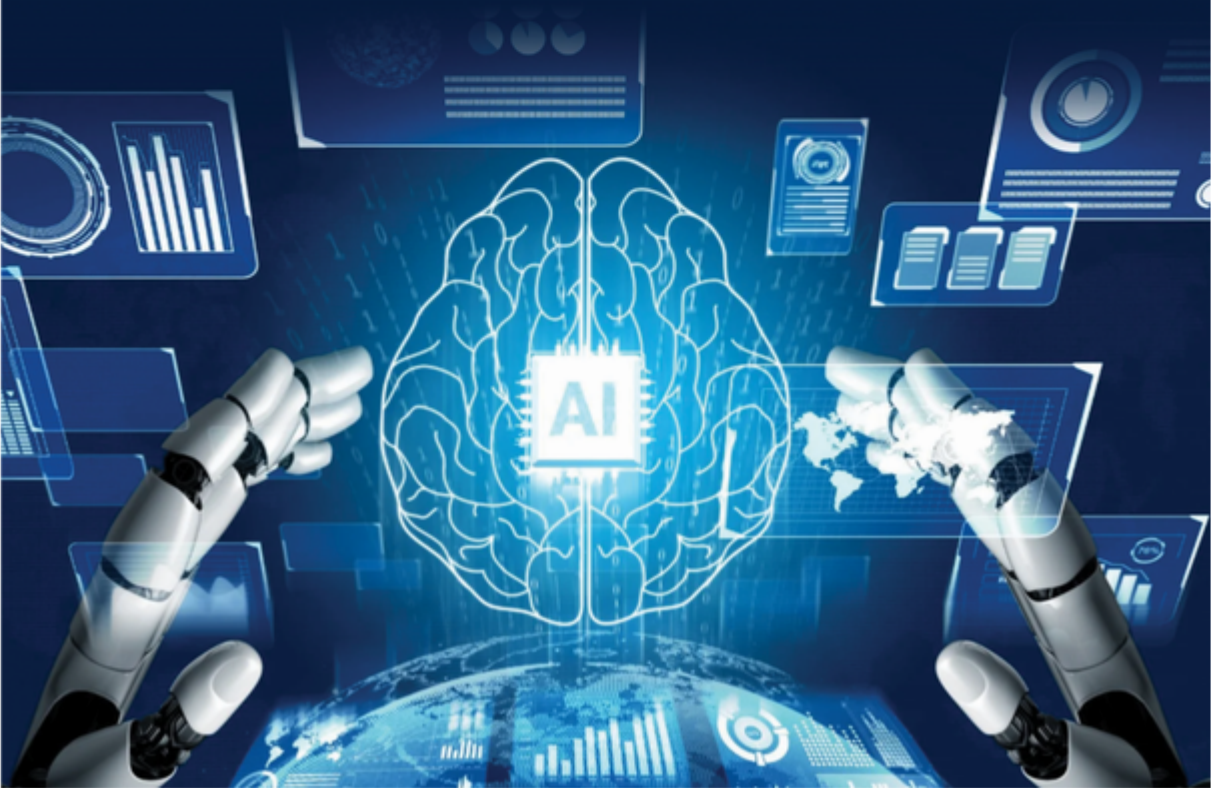


Dr. Andi Hermawan, SE.Ak, S.Si, M.Pd



REKOGNISI PEMBELAJARAN LAMPAU (RPL)

**Strategi Pengakuan Kompetensi di
Sekolah Menengah Kejuruan Berbasis
KKNI dan Ekosistem Vokasi 5.0**



Dr. Andi Hermawan, SE.Ak, S.Si, M.Pd



REKOGNISI PEMBELAJARAN LAMPAU (RPL)

Strategi Pengakuan Kompetensi di Sekolah Menengah
Kejuruan Berbasis KKNi dan Ekosistem Vokasi 5.0



Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL)
Strategi Pengakuan Kompetensi di Sekolah Menengah
Kejuruan Berbasis KKNi dan Ekosistem Vokasi 5.0

Penulis:
Dr. Andi Hermawan, SE.Ak., S.Si., M.Pd.

Diterbitkan, dicetak, dan didistribusikan oleh
PT Insight Pustaka Nusa Utama
Jl. Pare, Tejoagung. Metro Timur. Kota Metro.
Telp: 085150867290 | 087847074694
Email: insightpustaka@gmail.com
Web: www.insightpustaka.com
Anggota IKAPI No. 019/LPU/2025



Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak baik sebagian ataupun keseluruhan isi buku dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.

Cetakan I, Januari 2026
Perancang sampul: M Yunus
Penata letak: Syifa N
ISBN: 978-634-7435-98-9
x + 261 hlm; 15,5x23 cm.
©Januari 2026



KATA PENGANTAR

Di tengah derasny arus perubahan zaman—dari revolusi industri ke revolusi digital, dari ekonomi berbasis sumber daya ke ekonomi berbasis pengetahuan—pendidikan vokasi dituntut untuk tidak sekadar mencetak pekerja, tetapi melahirkan manusia pembelajar yang diakui kompetensinya secara utuh. Dalam konteks inilah *Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL)* hadir bukan hanya sebagai mekanisme administratif, melainkan sebagai gerakan etis yang menghormati martabat manusia.

RPL adalah revolusi sunyi dalam dunia pendidikan: ia tidak bersuara nyaring, tetapi berdampak mendalam. Ia memberi ruang bagi setiap individu untuk diakui atas perjalanan belajarnya, baik di bangku sekolah, di tempat kerja, maupun di ranah kehidupan. Ia menegaskan bahwa *belajar tidak selalu dimulai dari nol, dan pengakuan tidak hanya milik yang berijazah.*

Buku ini lahir dari pergulatan panjang antara teori dan praksis, antara kebijakan dan kemanusiaan. Ia berupaya menjembatani *KKNI sebagai sistem kesetaraan kompetensi nasional* dengan *ekosistem Vokasi 5.0* yang menuntut sinergi antara manusia dan mesin, antara kearifan lokal dan kecerdasan digital. Di dalamnya, pembaca akan menemukan fondasi filosofis, model konseptual, hingga panduan teknis implementatif yang berakar pada nilai *silih asih, silih asah, silih asuh*—nilai-nilai luhur yang menjiwai pendidikan Indonesia.

Lebih dari sekadar buku, karya ini adalah *manifesto pengakuan*—sebuah seruan untuk menata ulang cara kita memandang belajar, bekerja, dan berkembang. Bahwa setiap pengetahuan yang tumbuh dalam diri manusia, entah di ruang kelas, bengkel, pasar, atau dunia maya, layak dihormati dan diakui sebagai bagian dari perjalanan kemanusiaan.

Penulis menyampaikan apresiasi yang mendalam kepada seluruh pendidik, asesor, kepala sekolah, dan pemangku kepentingan pendidikan vokasi di Indonesia yang terus berinovasi dan memperjuangkan rekognisi pembelajaran sebagai jalan menuju keadilan pengetahuan (*epistemic justice*). Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada lembaga pemerintah, dunia usaha dan industri (DUDI), serta rekan-rekan akademisi yang menjadi mitra dalam menyemai ekosistem RPL nasional.

Semoga buku ini menjadi inspirasi bagi para pemangku pendidikan untuk melanjutkan gerakan *pembelajaran seumur hidup* yang menghargai proses, bukan sekadar hasil; menghormati pengalaman, bukan hanya kurikulum; dan menempatkan manusia sebagai pusat dari seluruh proses vokasi.

Akhirnya, semoga *Rekognisi Pembelajaran Lampau* menjadi jalan menuju *Indonesia Emas 2045*—sebuah bangsa yang tidak hanya cerdas secara teknologi, tetapi juga bijak dalam mengakui dan menghargai perjalanan pengetahuan setiap warganya.

Bogor, Oktober 2025

Dengan semangat vokasi dan kemanusiaan,

Dr. Andi Hermawan, M.Pd.

(Penulis, Peneliti & Praktisi Pendidikan Vokasi)



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....ii

DAFTAR ISI..... iv

PROLOG.....viii

BAGIAN I

LANDASAN FILOSOFIS, EPISTEMOLOGIS, DAN KONSEPTUAL

BAB 1 - Ontologi dan Epistemologi Rekognisi Pembelajaran

Lampau 2

 Rekognisi sebagai Manifestasi Human Dignity..... 3

 Dimensi Ontologis Belajar: Dari “Knowing” ke “Becoming”6

 Epistemologi RPL: Pengakuan sebagai Proses Ilmiah 10

 Keadilan Pengetahuan (Epistemic Justice) dalam RPL 13

 Pendidikan sebagai Gerakan Rekognitif..... 16

BAB 2 - Landasan Normatif dan Filosofis KKNI 20

 Filosofi Kesetaraan Kompetensi dalam Sistem KKNI23

 Koneksi KKNI dengan Konsep Recognition of Prior Learning Global..... 26

 Level Kualifikasi sebagai Struktur Mobilitas Ilmu dan Kerja29

 KKNI sebagai Platform Sosio-Pedagogis Vokasi 33

 Pendidikan Vokasi sebagai Etika Pengakuan 36

BAB 3 - Pendidikan Vokasi di Era 5.0..... 40

 Dari Revolusi Industri ke Revolusi Etis..... 41

Vokasi 5.0 dan Human–Machine Learning Collaboration.....	44
Transformasi Digital dan Smart Education Ecosystem.....	47
Kompetensi Adaptif: Soft Skills, Digital Skills, dan Meta Skills	50
Ekosistem Vokasi Berbasis Kearifan Lokal dan Global Values	52

BAGIAN II

TEORI, MODEL, DAN REGULASI REKOGNISI

BAB 4 - Teori dan Paradigma Rekognisi.....	58
Teori Human Capital dan Lifelong Learning.....	59
Teori Kompetensi dan Behavioral Framework (Spencer & Boyatzis).....	62
Teori Sosial Pengakuan (Axel Honneth & Nancy Fraser).....	65
Recognition Framework UNESCO–OECD–AQF	68
Sintesis Teoritik: RPL–KKNI–Vokasi 5.0.....	71
BAB 5 - Regulasi, Kebijakan, dan Tata Kelola Nasional.....	75
Evolusi Regulasi: Permendikbudristek No. 41/2021 dan Kepmendikbud 262/M/2022	77
Desain Tata Kelola RPL di Satuan Pendidikan Vokasi.....	80
Peran BANSM, BBPPMPV, dan DUDI dalam Penjaminan Mutu.....	84
Harmonisasi RPL dengan SMK-PK dan Program 8+i	87
Tantangan Implementasi dan Reformasi Kebijakan RPL	90
BAB 6 - Studi Empiris dan Praktik Baik.....	94
RPL di SMK–LSP–DUDI: Sinergi Implementatif.....	95
Studi Kasus Nasional: Jawa Barat, Jawa Timur, Kalimantan, NTT	98
Pembelajaran dari Global Best Practices (Australia, Finlandia, Korea).....	101
Efektivitas RPL terhadap Employability dan Mobilitas Karier.....	104
Analisis Persepsi: Asesor, Peserta, dan Dunia Industri	108

BAGIAN III

MODEL IMPLEMENTASI, DIGITALISASI, DAN INOVASI

BAB 7 - Desain Sistem dan Mekanisme Asesmen RPL	114
Model Asesmen Portofolio Berbasis Kompetensi.....	115
Validasi Bukti dan Mekanisme Penilaian Asesor.....	118
Penyetaraan Capaian Pembelajaran dengan Unit Kompetensi KKNI	121
Pemetaan Kompetensi Lulusan	124
Integrasi dengan LSP dan Industri.....	127
 BAB 8 - Digitalisasi Rekognisi: Menuju Smart RPL Platform.....	131
Sistem Informasi dan Blockchain Recognition	132
E-Portofolio dan Micro-Credential	135
Digital Badge dan AI-Assisted Verification.....	138
Smart Dashboard untuk Analisis Kompetensi	140
Tantangan Etika dan Keamanan Data RPL	143
 BAB 9 - Eksperimen dan Model Implementasi Lapangan	147
Pilot Project SMK Pusat Keunggulan.....	148
Studi Eksperimen Implementasi Digital RPL.....	151
Refleksi Asesor dan Peserta.....	154
Model Triple Helix: Sekolah–DUDI–Pemerintah	157
Evaluasi Dampak: Mutu, Efisiensi, dan Persepsi	159

BAGIAN IV

REKOGNISI, KEARIFAN LOKAL, DAN KAPABILITAS SOSIAL

BAB 10 - Kearifan Lokal dan Spirit Rekognisi	164
Sauyunan, Silih Asih–Asah–Asuh, dan Gotong Royong Kompetensi	166
Pengakuan sebagai Praktik Sosial dalam Budaya Nusantara.....	169
Model RPL Berbasis Komunitas dan Nilai Luhur Lokal.....	172

Integrasi Budaya dalam Sistem Asesmen	174
Pendidikan yang Memanusiakan Manusia	177
BAB 11 - Dari Kompetensi ke Kapabilitas.....	181
Perbedaan Kompetensi dan Kapabilitas	182
Adaptive Skillset dan Transformative Mindset	185
Kapabilitas Digital, Sosial, dan Ekologis.....	188
Rekognisi Kapabilitas dalam Ekosistem Vokasi	191
Manusia Pembelajar sebagai Warga Global (Knowledge Citizen).....	194
 BAGIAN V STRATEGI, GOVERNANCE, DAN ARAH MASA DEPAN	
BAB 12 - Strategi Penguatan Ekosistem RPL Nasional	198
Kebijakan Inklusif untuk Semua Jalur Pembelajaran	199
Tata Kelola Multi-Level (Nasional–Daerah–Sekolah).....	202
Peran Asosiasi Industri dan Pemerintah Daerah	205
Akreditasi, Insentif, dan Sertifikasi	208
Penguatan SDM Asesor dan Kurikulum Asesmen Nasional.....	211
BAB 13 - Masa Depan RPL dan Pendidikan Vokasi 5.0.....	214
RPL sebagai Pilar Pendidikan Seumur Hidup	215
Integrasi RPL dengan SDG 4 dan Agenda 2045	217
AI, Big Data, dan Pembelajaran Adaptif di SMK	220
Menuju RPL 6.0: Rekognisi, Regenerasi, dan Resiliensi.....	223
Blueprint Ekosistem Vokasi Nasional 2045	226
EPILOG: Manifesto Pengakuan dan Kemanusiaan	230
GLOSARIUM	233
DAFTAR PUSTAKA.....	242
LAMPIRAN BESAR.....	248
BIOGRAFI PENULIS	260



PROLOG

Di tengah hiruk-pikuk reformasi kurikulum, digitalisasi pembelajaran, dan gelombang sertifikasi kompetensi, terdapat satu revolusi yang bekerja dalam diam—*Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL)*. Ia tidak hadir dengan gegap gempita, tetapi dengan getaran yang pelan namun mendalam: mengubah cara kita memandang manusia sebagai subjek belajar, bukan objek sistem.

Rekognisi bukan sekadar pengakuan administratif atas sertifikat, tetapi pengakuan filosofis atas perjalanan eksistensial seseorang. Ia menegaskan bahwa setiap pengalaman hidup, setiap kegagalan dan keberhasilan, setiap upaya belajar di luar kelas, adalah bagian sah dari pembentukan pengetahuan. Inilah *revolusi sunyi pendidikan*—gerakan yang menempatkan kemanusiaan di pusat sistem penilaian. Di era Vokasi 5.0, rekognisi menjadi lebih dari sekadar prosedur; ia adalah *peradaban pengakuan (civilization of recognition)*, di mana manusia tidak dinilai dari gelarnya, tetapi dari *nilai yang telah ia ciptakan*.

Selama ini, pendidikan sering memuja “ilmu” sebagai puncak peradaban, tetapi lupa bahwa *pengakuan* adalah ruh yang membuat ilmu itu bermakna. Belajar tidak hanya tentang mengumpulkan fakta, melainkan tentang bagaimana pengetahuan itu menjadi bagian dari diri manusia—mengubah cara berpikir, merasa, dan bertindak.

Rekognisi Pembelajaran Lampau mengembalikan makna sejati belajar: bahwa *belajar bukan sekadar transfer pengetahuan, tetapi transformasi kemanusiaan*. Pengakuan terhadap pembelajaran yang telah ditempuh seseorang, entah formal atau nonformal, adalah bentuk penghargaan terhadap perjuangan dan eksistensinya sebagai manusia pembelajar (*homo discens*). RPL mengingatkan kita: tidak ada pengetahuan yang sia-sia, tidak ada perjalanan yang harus diulang hanya karena tidak tercatat dalam sistem. Dengan mengakui pembelajaran

lampau, kita sesungguhnya sedang memulihkan *keadilan epistemik*—keadilan bagi mereka yang belajar di ruang-ruang sunyi kehidupan.

Sejarah pendidikan vokasi di Indonesia adalah sejarah tentang kerja keras, keahlian, dan dedikasi. Namun kini, pendidikan vokasi tidak bisa berhenti pada “keterampilan teknis” semata. Dunia kerja dan masyarakat global menuntut sesuatu yang lebih dalam: *kapabilitas manusia yang utuh*—kemampuan berpikir adaptif, bekerja kolaboratif, dan berinovasi secara etis.

RPL menjadi jembatan dari paradigma lama menuju yang baru: dari *kompetensi* ke *kapabilitas*, dari *skill-based* ke *value-based*. Ia membuka ruang bagi SMK dan lembaga vokasi untuk tidak hanya mengukur kemampuan kerja, tetapi juga *kebijaksanaan praktis* yang lahir dari pengalaman nyata. Dengan mengintegrasikan RPL dalam kerangka *Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)*, bangsa ini sesungguhnya sedang membangun jalan menuju *Vokasi Humanistik 5.0*—vokasi yang menyeimbangkan teknologi dengan empati, produktivitas dengan nurani.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) kini berdiri di persimpangan besar sejarah pendidikan. Di satu sisi, ia dituntut menghasilkan lulusan siap kerja; di sisi lain, ia harus menyiapkan warga belajar yang siap hidup—fleksibel, reflektif, dan kreatif di tengah perubahan teknologi dan sosial yang cepat.

Era *Society 5.0* bukan hanya tentang robotika dan kecerdasan buatan, tetapi tentang bagaimana manusia bekerja sama dengan teknologi secara bermartabat. RPL menjadi kunci untuk mewujudkan *transformasi vokasi yang inklusif dan adaptif*—memberi kesempatan kepada guru, siswa, alumni, dan masyarakat untuk diakui berdasarkan apa yang sudah mereka capai dan pelajari sepanjang hidupnya. SMK yang menerapkan RPL bukan hanya sekolah, melainkan *ekosistem rekognitif*—tempat di mana pengalaman menjadi kurikulum, refleksi menjadi asesmen, dan manusia menjadi pusat inovasi.

Buku ini bukan sekadar kumpulan teori dan regulasi, melainkan perjalanan konseptual dan praksis dari ide *rekognisi* menuju tindakan *transformasi*. Dimulai dari landasan filosofis dan epistemologis, dilanjutkan dengan teori, model, kebijakan, hingga strategi digitalisasi dan etika pelaksanaan RPL di dunia vokasi. Setiap bab dirancang untuk menuntun pembaca dari refleksi ke aksi—dari pemikiran ke pengakuan,

dari kebijakan ke pemberdayaan. Di dalamnya, pembaca akan menemukan bagaimana *nilai-nilai kearifan lokal seperti Sauyunan dan Silih Asih-Asah-Asuh* menjadi fondasi moral bagi sistem RPL yang modern dan berkeadilan.

Akhirnya, buku ini ingin mengajak kita semua—pendidik, pembelajar, dan pembuat kebijakan—untuk melihat pendidikan dengan mata yang baru: bukan sekadar sistem pengajaran, tetapi *gerakan rekognitif bangsa* menuju Indonesia Emas 2045, di mana setiap manusia diakui bukan karena ijazahnya, tetapi karena kebijaksanaan yang ia hasilkan dari perjalanan hidupnya.



BAGIAN I LANDASAN FILOSOFIS, EPISTEMOLOGIS, DAN KONSEPTUAL



BAB 1

Ontologi dan Epistemologi Rekognisi Pembelajaran Lampau

Pendidikan pada hakikatnya adalah perjalanan manusia untuk menjadi, bukan sekadar memiliki. Namun dalam praktik modern, pembelajaran sering terjebak pada formalisme ijazah, angka kredit, dan bukti administratif. Di sinilah Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) hadir untuk mengembalikan makna sejati belajar—bahwa setiap pengetahuan yang tumbuh dalam diri seseorang adalah bagian dari eksistensinya sebagai makhluk yang terus berevolusi.

RPL bukan hanya mekanisme asesmen, melainkan pernyataan filosofis: bahwa manusia adalah makhluk yang belajar sepanjang hayat, dan setiap pengalaman hidup adalah teks pendidikan yang layak dibaca dan diakui. Dalam perspektif ontologis, belajar bukan sekadar aktivitas kognitif, tetapi peristiwa eksistensial — perjumpaan antara subjek dengan realitas, antara “yang tahu” dengan “yang menjadi”.

Ontologi RPL menempatkan pengakuan sebagai inti keberadaan pendidikan. Ia mengajarkan bahwa kebermaknaan ilmu tidak terletak pada siapa yang mengajarkan, tetapi pada bagaimana pengetahuan itu dihidupi. Setiap individu membawa bekas pengalaman yang unik, dan pengakuan atas pengalaman itu merupakan bentuk penghormatan terhadap martabatnya sebagai manusia yang berpikir, berkarya, dan berjuang.

Sementara secara epistemologis, RPL adalah sistem pengetahuan yang merekognisi keragaman cara belajar. Ia menolak monopoli epistemik yang hanya menganggap sah pengetahuan formal. Dalam pandangan ini, epistemic justice (keadilan pengetahuan) menjadi prinsip

dasar: bahwa pengalaman kerja, praktik sosial, bahkan proses reflektif personal adalah sumber ilmu yang sah.

RPL tidak sekadar menilai “apa yang diketahui”, tetapi memahami “bagaimana pengetahuan itu terbentuk” dan “mengapa pengetahuan itu bermakna.” Dengan demikian, epistemologi RPL bersifat dialogis—menghargai relasi antara pengalaman, refleksi, dan pengakuan sosial.

Dalam konteks pendidikan vokasi, ontologi dan epistemologi RPL menghadirkan paradigma baru: manusia vokasional bukan hanya doer (pelaku keterampilan), tetapi knower and thinker (subjek pengetahuan). SMK dan lembaga vokasi bukan hanya tempat transfer keterampilan, melainkan ruang rekognisi di mana pengalaman kerja, inovasi, dan pembelajaran reflektif menjadi bagian dari sistem pengetahuan nasional.

RPL adalah bentuk nyata dari demokratisasi pengetahuan: memberi tempat yang setara bagi pengetahuan lokal dan formal, bagi pekerja lapangan dan akademisi, bagi pengalaman empirik dan teori ilmiah. Dengan mengakui semua bentuk pembelajaran, pendidikan akhirnya kembali ke jantung kemanusiaannya — menjadi proses yang membebaskan, memerdekakan, dan memuliakan manusia.

Rekognisi sebagai Manifestasi Human Dignity

Manusia belajar karena ia ingin mengerti dunia dan dirinya. Dalam proses itu, ia menemukan makna, membangun relasi, dan mengukir eksistensi. Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) lahir dari kesadaran bahwa setiap pengalaman belajar adalah bagian tak terpisahkan dari martabat manusia (human dignity). Ia bukan sekadar pengakuan administratif atas capaian pengetahuan, tetapi perwujudan filosofis bahwa manusia layak dihargai karena kemampuannya tumbuh dan belajar sepanjang hayat.

Dalam pandangan Paulo Freire, pendidikan adalah tindakan pembebasan. Ia menolak pendidikan yang menindas, yang memperlakukan manusia sebagai bejana kosong yang harus diisi. Bagi Freire, belajar berarti menamai dunia—mengubah realitas dengan kesadaran kritis (conscientization). Dalam kerangka ini, RPL berfungsi sebagai praktik pembebasan epistemik: mengakui bahwa pengetahuan tidak hanya lahir dari ruang kelas, tetapi juga dari kerja, refleksi, dan perjuangan hidup. Pengakuan terhadap pembelajaran lampau adalah

pengakuan terhadap kemanusiaan yang belajar melampaui batas formalitas.

John Dewey menegaskan bahwa pendidikan sejati bersumber dari pengalaman. Bagi Dewey, pengalaman bukan sekadar aktivitas pasif, melainkan interaksi aktif antara manusia dan lingkungannya. RPL sejalan dengan filosofi itu: ia memandang pengalaman sebagai data hidup, bukan data mati. Melalui asesmen rekognitif, pendidikan tidak lagi mengabaikan pengalaman kerja atau keterampilan lapangan, melainkan menjadikannya *evidence of learning* yang sah dan bermartabat. Dengan kata lain, RPL adalah praksis Deweyan yang meneguhkan demokrasi dalam pendidikan—memberi ruang bagi semua orang untuk diakui sebagai pembelajar.

Sementara itu, Axel Honneth melalui *Theory of Recognition* mengingatkan bahwa pengakuan adalah syarat moral bagi eksistensi sosial manusia. Tanpa pengakuan, manusia kehilangan legitimasi atas dirinya; ia menjadi tak terlihat dalam jaringan sosial. Dalam konteks pendidikan, RPL menjadi instrumen sosial yang memulihkan *invisibility epistemic*—mengangkat mereka yang pengetahuannya diabaikan sistem formal. Dengan memberikan pengakuan terhadap capaian belajar nonformal, RPL merekonstruksi struktur keadilan sosial berbasis penghargaan terhadap pengalaman.

Dengan demikian, rekognisi bukan sekadar aspek administratif dari sistem pendidikan, tetapi juga tindakan moral dan politik. Ia menyentuh ranah ontologis manusia—karena dengan diakui, seseorang menjadi ada; dan epistemologis—karena dengan diakui, pengetahuannya menjadi sah. Proses ini melampaui sekadar sertifikasi; ia adalah proses humanisasi pengetahuan.

Martabat manusia, sebagaimana diuraikan oleh Kant, tidak dapat diukur oleh harga, tetapi oleh kehormatan. Dalam semangat itu, RPL menolak menginstrumentalisasi pengetahuan hanya demi pasar kerja. Ia justru menegaskan prinsip bahwa pengakuan terhadap pembelajaran adalah penghormatan terhadap otonomi dan keunikan manusia. Ketika seseorang diakui berdasarkan perjalanan belajarnya, maka nilai dirinya tidak lagi ditentukan oleh ijazah, tetapi oleh kebermaknaan eksistensial dari pengalaman itu.

Dalam tataran praksis, RPL adalah cermin dari pedagogi pengakuan. Ia membangun jembatan antara pengetahuan formal dan pengetahuan

hidup, antara akademi dan dunia nyata. Melalui asesmen portofolio, refleksi pengalaman, dan validasi oleh asesor, sistem ini memperlihatkan bahwa setiap individu memiliki “cerita belajar” yang sah dan berharga. Inilah bentuk nyata dari pendidikan yang memuliakan manusia—pendidikan yang tidak mengukur manusia dengan penggaris birokrasi, tetapi dengan pemahaman terhadap perjalanan hidupnya.

Dalam kerangka humanistik, human dignity lahir dari pengakuan terhadap tiga dimensi diri manusia: rasionalitas, kebebasan, dan kesadaran sosial. RPL menghidupkan ketiganya. Ia menegaskan rasionalitas manusia dalam proses reflektif belajar; mengafirmasi kebebasan dalam memilih jalur belajar; dan menumbuhkan kesadaran sosial bahwa pengetahuan bukan milik segelintir elit akademik, melainkan milik semua yang berjuang memahami dunia.

Freire menyebut bahwa manusia sejati adalah *being in the process of becoming*—makhluk yang terus menjadi. RPL meneguhkan gagasan ini dengan mengakui proses menjadi itu sendiri. Setiap pengalaman kerja, interaksi sosial, dan pencarian makna dipandang sebagai bagian dari “kurikulum kehidupan” yang tak tertulis, tetapi nyata. Melalui pengakuan itu, sistem pendidikan berhenti memonopoli makna belajar, dan mulai menghormati pluralitas jalur pertumbuhan manusia.

Dalam ranah vokasi, penghormatan terhadap human dignity berarti melihat pekerja, instruktur, dan peserta didik bukan sebagai alat produksi, tetapi sebagai subjek kreatif. Ketika keterampilan dan pengalaman mereka diakui melalui RPL, maka terjadi transformasi ontologis: dari buruh menjadi pembelajar, dari pekerja menjadi pemikir, dari pelaksana menjadi penggagas. RPL, dengan demikian, menghidupkan demokrasi pengetahuan di ruang kerja—menyatukan tangan, kepala, dan hati dalam satu harmoni pembelajaran.

Teori Honneth menyebutkan tiga ranah pengakuan: kasih (love), hak (rights), dan solidaritas (solidarity). Dalam konteks pendidikan, RPL memanifestasikan ketiganya. Ia adalah bentuk kasih terhadap perjuangan manusia dalam belajar; pengakuan hak atas pengalaman sebagai sumber pengetahuan; dan solidaritas sosial dalam menghormati keragaman jalur pembelajaran. Maka, pelaksanaan RPL bukan sekadar kebijakan teknis, melainkan tindakan sosial bermoral yang mengafirmasi nilai kemanusiaan dalam dunia vokasi.

Dalam kerangka epistemic justice, seperti dijelaskan oleh Miranda Fricker, ketidakadilan terjadi ketika seseorang tidak dipercaya sebagai pembawa pengetahuan yang sah. RPL menjadi mekanisme korektif terhadap ketidakadilan itu: ia mengembalikan kepercayaan kepada masyarakat bahwa pengalaman mereka valid, sah, dan berharga bagi pembangunan bangsa. Dengan demikian, RPL tidak hanya memulihkan hak belajar, tetapi juga hak epistemik—hak untuk diakui sebagai sumber pengetahuan.

Lebih jauh, RPL adalah praktik refleksi sosial yang menegaskan bahwa belajar adalah tindakan politik—karena siapa yang diakui sebagai “berpengetahuan” menentukan siapa yang berdaya. Melalui sistem rekognisi, negara dan lembaga pendidikan sesungguhnya sedang melakukan redistribusi kekuasaan epistemik: membuka ruang bagi yang tak terdengar, memberi panggung bagi yang tersisih, dan mengafirmasi bahwa setiap manusia adalah bagian dari arus besar pengetahuan bangsa.

Dengan segala kedalaman maknanya, RPL mengandung pesan spiritual yang lembut: bahwa menghargai pengalaman seseorang adalah bentuk penghormatan terhadap ciptaan Tuhan. Dalam setiap pengakuan, ada doa yang tak terucap: semoga ilmu yang lahir dari hidupmu membawa manfaat bagi sesama. Inilah titik temu antara pendidikan, kemanusiaan, dan spiritualitas—di mana pengakuan menjadi ibadah intelektual.

Maka, ketika kita berbicara tentang Rekognisi Pembelajaran Lampau, sesungguhnya kita sedang berbicara tentang peradaban pengakuan (*civilization of recognition*). Sebuah peradaban yang menolak untuk menilai manusia dari ijazah, tetapi dari jejak maknanya; yang tidak mengukur dari angka kredit, tetapi dari kontribusi nyata; dan yang tidak membedakan antara belajar di kampus dan belajar di kehidupan. Di sanalah human dignity menemukan rumahnya—di dalam pengakuan, di dalam kemanusiaan, di dalam pendidikan yang memuliakan jiwa.

Dimensi Ontologis Belajar: Dari “Knowing” ke “Becoming”

Belajar bukanlah kegiatan mengumpulkan informasi, tetapi perjalanan menjadi manusia. Di sinilah letak dimensi ontologis pendidikan — ia berbicara tentang eksistensi, bukan sekadar pengetahuan. Dalam banyak

sistem pendidikan, belajar sering direduksi menjadi aktivitas kognitif: menghafal, memahami, lalu diuji. Namun hakikat belajar sejati adalah transformasi ontologis, perubahan cara berada manusia di dunia. RPL (Rekognisi Pembelajaran Lampau) berdiri di persimpangan ini: ia menegaskan bahwa pengalaman belajar bukan sekadar hasil berpikir, tetapi bukti dari proses “menjadi” yang telah berlangsung.

Manusia tidak lahir dengan pengetahuan, tetapi dengan potensi untuk mengenal. Dalam proses mengenal itu, ia sekaligus menciptakan dirinya. Ketika seseorang belajar memperbaiki mesin, mengajar murid, atau memimpin tim, ia tidak hanya tahu bagaimana melakukannya — ia sedang menjadi seseorang yang baru. Inilah mengapa Freire menyebut pendidikan sebagai “tindakan eksistensial”: setiap pengetahuan sejati adalah kelahiran kembali kesadaran.

Heidegger, dalam karya klasik *Being and Time*, menyebut bahwa manusia adalah *Dasein* — makhluk yang “menyadari keberadaannya di dunia.” Dalam konteks pendidikan, proses belajar adalah cara manusia menafsirkan dan menegaskan keberadaannya. Ia ada karena ia belajar, dan ia belajar karena ia ingin lebih ada. Maka belajar bukanlah akumulasi data, tetapi upaya mengartikulasikan eksistensi. Di titik inilah RPL menjadi relevan: ia menghargai seluruh proses keberadaan itu, bahkan ketika pengetahuan tidak pernah tertulis di ruang akademik.

Dalam paradigma tradisional, pendidikan sering memisahkan antara “mengetahui” dan “menjadi”. Seseorang dianggap “tahu” jika dapat menjawab ujian, bukan jika telah berubah secara pribadi. Padahal, pengetahuan tanpa perubahan adalah informasi tanpa kehidupan. RPL mengembalikan kesatuan itu — ia mengakui bahwa *knowing* selalu mengandung *becoming*, bahwa setiap capaian belajar adalah transformasi diri.

John Dewey menulis bahwa *education is not preparation for life; education is life itself*. Pernyataan ini membawa makna ontologis yang dalam: belajar adalah cara manusia menghidupi dunianya. Dengan mengakui pembelajaran lampau, RPL sejatinya sedang mengakui kehidupan itu sendiri sebagai ruang pendidikan. Pengalaman menjadi guru, pekerja, perajin, atau inovator bukanlah sesuatu yang “di luar” pendidikan; ia adalah pendidikan itu sendiri.

Dalam kerangka eksistensialisme pendidikan, menjadi (*becoming*) tidak pernah berhenti. Manusia selalu dalam proses *becoming-more-*

human, sebagaimana ditegaskan Freire. Ia terus menafsirkan ulang dunia dan dirinya. RPL hadir untuk mendokumentasikan proses itu — bukan sekadar menilai apa yang telah diketahui, tetapi mengafirmasi proses menjadi yang terus berlangsung. Ia tidak menutup perjalanan belajar, melainkan membukanya agar semakin dalam dan reflektif.

Mezirow, dalam teori transformative learning, menyebut bahwa pembelajaran sejati terjadi ketika seseorang mengubah kerangka rujuk (frame of reference) terhadap dunia. Transformasi ini bersifat ontologis: dari cara berpikir menuju cara menjadi. RPL, ketika dijalankan dengan reflektif, mendorong proses itu. Ia mengajak peserta untuk merenungkan, “Apa yang telah saya pelajari dari hidup saya?” Pertanyaan ini bukan akademik semata — melainkan eksistensial. Ia mengundang kesadaran bahwa diri adalah hasil dari seluruh pengalaman yang dihidupi.

Dalam filsafat timur — termasuk dalam kearifan Nusantara — belajar sering dimaknai sebagai perjalanan batin menuju keseimbangan diri. “Menjadi manusia” tidak berhenti pada pengetahuan teknis, tetapi pada kebijaksanaan yang lahir dari pengalaman yang dihayati. RPL sejalan dengan pandangan ini: ia menilai bukan hanya apa yang dilakukan seseorang, tetapi bagaimana ia tumbuh melalui tindakannya. Maka asesmen RPL sejati bukanlah ujian hafalan, melainkan cermin refleksi diri.

Ontologi belajar juga berbicara tentang hubungan antara subjek dan dunia. Heidegger menyebutnya being-in-the-world — bahwa manusia selalu berada dalam jaringan makna. Ia tidak belajar dari luar dunia, tetapi di dalamnya. Karena itu, setiap pengalaman kerja, interaksi sosial, dan inovasi di lapangan adalah bagian dari proses ontologis menjadi manusia yang utuh. RPL memvalidasi hal ini dengan memberi tempat bagi pengetahuan kontekstual sebagai bentuk eksistensi manusia di dunia kerja dan masyarakat.

Dalam pendidikan vokasi, perubahan dari knowing ke becoming memiliki arti penting. Vokasi 5.0 bukan hanya soal keterampilan, tetapi tentang pembentukan manusia adaptif dan reflektif. RPL membantu menjembatani perubahan itu dengan mengakui bahwa keterampilan teknis yang dimiliki seseorang merupakan ekspresi dari perjalanan ontologis — proses menemukan identitas profesional dan sosialnya. Seseorang yang menguasai keterampilan bukan hanya “tahu cara bekerja”, tetapi telah “menjadi pekerja yang bermakna”.

Belajar sebagai proses becoming juga menegaskan peran kesadaran. Freire menyebutnya praxis — refleksi dan aksi yang berpadu. Tanpa refleksi, tindakan menjadi mekanik; tanpa aksi, refleksi menjadi steril. RPL memberi ruang bagi refleksi praksis ini: peserta diminta mengungkapkan bagaimana pengalaman mereka membentuk kompetensi dan kesadaran profesional. Dalam proses ini, RPL mengubah evaluasi menjadi dialog ontologis antara individu dan pengalaman hidupnya.

Dari perspektif humanistik, becoming berarti membuka kemungkinan. Carl Rogers menyebut pendidikan sejati sebagai “proses membantu manusia menjadi dirinya sendiri”. RPL adalah cara pendidikan modern menghidupkan kembali gagasan itu. Ia memfasilitasi manusia untuk mengenali dirinya melalui refleksi terhadap capaian belajar, bukan menundukkannya pada standar eksternal yang kaku. Dengan begitu, pendidikan menjadi ruang aktualisasi, bukan sekadar penilaian.

Transformasi dari knowing ke becoming juga menuntut perubahan epistemologis: dari pengetahuan yang terpisah menjadi pengetahuan yang terjalin (*embodied knowledge*). Dalam dunia vokasi, keterampilan tangan, refleksi pikiran, dan empati hati menyatu dalam tindakan. Ketika seseorang memperbaiki mesin dengan kesadaran etis dan kebanggaan profesional, ia tidak hanya tahu apa yang dilakukan, tetapi siapa dirinya. Inilah titik di mana belajar menjadi pengalaman eksistensial.

RPL pada akhirnya adalah praktik ontologi sosial — ia mengafirmasi keberadaan manusia sebagai makhluk belajar yang tak pernah selesai. Ia memperluas definisi manusia dari *homo sapiens* (makhluk yang tahu) menjadi *homo discens* (makhluk yang terus belajar). Pengakuan terhadap pembelajaran lampau bukan berarti menutup masa lalu, melainkan menjadikannya fondasi bagi masa depan yang lebih reflektif. Dengan demikian, RPL bukan hanya alat asesmen, tetapi metafora peradaban belajar.

Dengan berpindah dari knowing ke becoming, pendidikan vokasi menemukan wajah kemanusiaannya kembali. Belajar tidak lagi berhenti pada keterampilan, tetapi menjadi cara untuk memaknai hidup. Pengakuan terhadap pengalaman belajar adalah pengakuan terhadap proses menjadi manusia yang utuh — manusia yang berpikir, bekerja, dan berbuat dengan kesadaran. Di sinilah RPL menemukan hakikat

terdalamnya: bukan sekadar sistem pengakuan, tetapi sistem keberadaan — yang memuliakan setiap individu karena ia terus berproses menjadi dirinya sendiri.

Epistemologi RPL: Pengakuan sebagai Proses Ilmiah

Epistemologi pada dasarnya menjawab pertanyaan: bagaimana manusia mengetahui sesuatu dan menganggapnya benar? Dalam konteks Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL), pertanyaan itu diperluas menjadi: bagaimana pengalaman hidup seseorang dapat diakui sebagai pengetahuan yang sah? Inilah revolusi epistemologis RPL — ia tidak hanya menilai isi pengetahuan, tetapi juga meninjau asal, konteks, dan validitas pengetahuan yang lahir dari pengalaman hidup.

RPL berdiri di antara dua dunia epistemik: dunia akademik yang menuntut bukti sistematis, dan dunia praksis yang melahirkan pengetahuan melalui tindakan. Pengakuan menjadi jembatan antara keduanya. Ia menerjemahkan tacit knowledge (pengetahuan yang tersirat dalam praktik) menjadi explicit knowledge (pengetahuan yang terungkap dan dapat diuji). Proses pengakuan inilah yang menjadikan RPL bukan hanya tindakan moral, tetapi juga metode ilmiah — sebuah cara sistematis untuk menilai kebenaran pengalaman manusia.

Dalam filsafat ilmu, pengetahuan dianggap ilmiah bila dapat diverifikasi dan diargumentasikan secara rasional. RPL mengadopsi prinsip yang sama, tetapi memperluas ranahnya. Ia tidak sekadar memverifikasi fakta, melainkan memvalidasi makna. Dalam asesmen portofolio RPL, bukti yang diajukan peserta — laporan kerja, refleksi, dokumentasi proyek, atau testimoni profesional — tidak hanya diuji validitasnya, tetapi juga ditafsirkan dalam kerangka kompetensi nasional. Di sini, pengakuan menjadi bentuk penalaran ilmiah yang menghargai pengalaman empiris sekaligus reflektif.

John Dewey menyebut pengalaman sebagai laboratorium pertama manusia. Dalam kerangka pragmatisme-nya, pengetahuan lahir dari interaksi antara tindakan dan refleksi. RPL secara eksplisit mengadopsi epistemologi Deweyan ini: setiap pengalaman adalah hipotesis yang diuji oleh kehidupan, dan setiap refleksi adalah laporan ilmiah yang menafsirkan hasil percobaan itu. Dengan demikian, pengalaman kerja

dan pembelajaran informal tidak lagi berada di luar sains, tetapi menjadi bagian dari epistemologi ilmiah yang lebih luas.

Dalam konteks vokasi modern, epistemologi RPL menggeser paradigma pengetahuan dari monolitik menjadi pluralistik. Ia menolak satu-satunya sumber kebenaran dari pendidikan formal, dan mengakui validitas pengetahuan yang lahir di bengkel, studio, laboratorium, atau lapangan kerja. Prinsip *knowledge democracy* — demokrasi pengetahuan — menjadi dasar epistemiknya. Pengakuan di sini bukan belas kasihan, melainkan rekognisi epistemik terhadap berbagai bentuk kecerdasan manusia.

Epistemologi tradisional sering menempatkan rasio sebagai pusat kebenaran. Namun RPL menghadirkan keseimbangan antara rasio, praksis, dan nilai. Ia memandang bahwa pengetahuan sejati lahir dari reflektif-praksis, bukan dari akumulasi teori semata. Dengan demikian, pengakuan terhadap pembelajaran lampau adalah pengakuan terhadap proses dialektis antara berpikir dan bertindak. Ia mempertemukan *logos* (akal), *ergon* (kerja), dan *ethos* (nilai) dalam satu sistem pengetahuan yang utuh.

Di sini, pengakuan menjadi sejenis metode ilmiah partisipatoris. Dalam paradigma *constructivist epistemology*, kebenaran bukanlah sesuatu yang ditemukan, melainkan sesuatu yang dibangun bersama. RPL mempraktikkan hal ini dengan melibatkan peserta, asesor, dan institusi dalam dialog reflektif. Validasi bukan proses sepihak, tetapi *co-construction of knowledge* — penciptaan bersama makna pengetahuan yang sah secara sosial dan ilmiah.

Freire menegaskan bahwa setiap manusia adalah subjek pengetahuan. Ketika sistem pendidikan hanya mengakui segelintir bentuk pengetahuan formal, yang lain terpinggirkan — inilah bentuk ketidakadilan epistemik. RPL hadir untuk mengoreksi itu dengan menegakkan prinsip *epistemic justice*: setiap individu memiliki hak untuk diakui sebagai penghasil dan pembawa pengetahuan. Dalam proses ini, pendidikan tidak hanya mengajar, tetapi juga mendengarkan.

RPL juga merupakan bentuk epistemologi reflektif. Ia memerlukan proses introspektif dari peserta untuk menjelaskan bagaimana, kapan, dan mengapa mereka memperoleh pengetahuan tertentu. Proses ini menciptakan *meta-learning* — kesadaran belajar tentang proses belajar itu sendiri. Dalam hal ini, pengakuan tidak lagi sekadar pengesahan

eksternal, melainkan juga penemuan diri secara epistemik. Manusia yang diakui adalah manusia yang sadar akan makna pengetahuannya.

Epistemologi RPL menuntut kemampuan ilmiah baru: hermeneutika pengalaman. Asesor dan lembaga pendidikan bukan hanya menilai bukti, tetapi juga menafsirkan konteks. Setiap laporan kerja, refleksi, atau dokumen adalah teks yang harus dibaca secara ilmiah dan manusiawi. Pengetahuan di sini bukan objek mati, tetapi hasil dialog antara pengalaman dan interpretasi. Dengan demikian, pengakuan menjadi proses hermeneutik — cara membaca kebenaran melalui pengalaman manusia.

Dalam sains modern, verifikasi sering kali bergantung pada eksperimen terkontrol. Namun dalam RPL, “eksperimennya” adalah kehidupan itu sendiri. Validitasnya diuji oleh waktu, tantangan, dan hasil nyata. Pengalaman bekerja sepuluh tahun di industri memiliki bobot empiris yang kuat karena ia telah “teruji di medan realitas.” Maka RPL memperluas konsep ilmiah ke arah real-life validity — bahwa pengalaman hidup juga dapat menjadi laboratorium pengetahuan.

RPL juga mencerminkan prinsip knowledge ecology — ekologi pengetahuan. Ia memandang pengetahuan bukan sistem tertutup, tetapi jaringan hidup yang saling terhubung antara pengalaman individu, komunitas, dan dunia kerja. Pengakuan adalah cara menjaga keberlanjutan ekosistem ini. Setiap kali kita mengakui pengetahuan seseorang, kita sesungguhnya sedang menambah energi dalam ekologi pembelajaran kolektif bangsa.

Dalam paradigma vokasi 5.0, pengakuan berperan sebagai mekanisme ilmiah adaptif. Dunia kerja kini menuntut kompetensi yang tidak selalu tertulis dalam buku teks. Oleh karena itu, RPL mengubah epistemologi pendidikan menjadi adaptive epistemology: sistem pengetahuan yang terbuka terhadap perubahan teknologi, sosial, dan kultural. Dengan basis data, portofolio digital, dan micro-credential, proses pengakuan kini juga menjadi bagian dari sains data dan analisis kecerdasan buatan.

Namun, di balik teknologi dan sistem, epistemologi RPL tetap berakar pada nilai: kejujuran, refleksi, dan tanggung jawab. Pengakuan yang sah hanya mungkin jika individu mampu mempertanggung-jawabkan kebenaran pengetahuannya. Dalam hal ini, RPL mengajarkan etika epistemik — bahwa setiap pengetahuan harus lahir dari integritas,

bukan sekadar performa. Ia mengubah pengakuan menjadi tindakan moral sekaligus ilmiah.

Akhirnya, RPL memperluas horizon epistemologi pendidikan. Ia mengajarkan bahwa pengetahuan tidak hanya ditemukan di laboratorium universitas, tetapi juga di bengkel, ladang, dan perjalanan hidup. Pengakuan terhadap pembelajaran lampau adalah langkah ilmiah menuju human-centered epistemology — ilmu pengetahuan yang berpihak pada manusia, bukan sekadar sistem. Di dalamnya, pengakuan menjadi metode ilmiah yang paling humanistik: menghormati pengalaman sebagai sumber kebenaran, dan manusia sebagai laboratorium pengetahuan itu sendiri.

Keadilan Pengetahuan (Epistemic Justice) dalam RPL

Keadilan dalam pendidikan tidak berhenti pada akses, tetapi juga mencakup pengakuan terhadap siapa yang dianggap berpengetahuan. Di sinilah konsep epistemic justice menjadi penting. Miranda Fricker (2007) menjelaskan bahwa ketidakadilan epistematik terjadi ketika seseorang direndahkan kapasitasnya sebagai subjek pengetahuan—suara dan pengalamannya diabaikan karena tidak sesuai dengan standar pengetahuan dominan. Dalam konteks ini, Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) muncul sebagai instrumen sosial untuk memulihkan keadilan pengetahuan.

Ketidakadilan epistematik kerap tersembunyi dalam struktur pendidikan formal. Mereka yang tidak menempuh jalur akademik sering dianggap “tidak tahu,” meski pengalaman mereka jauh lebih kaya dari teori. Padahal, seperti ditegaskan Paulo Freire, setiap manusia adalah makhluk yang “tahu dunia” melalui praksis dan refleksi. RPL menjadi jembatan antara knowing by doing dan knowing by studying, menegaskan bahwa tidak ada hierarki dalam proses memahami kehidupan.

Keadilan pengetahuan berarti menata ulang peta otoritas epistematik. Pendidikan tidak lagi dimonopoli oleh lembaga, melainkan dibangun atas kolaborasi antara dunia akademik, dunia industri, dan pengalaman hidup masyarakat. RPL menolak paradigma lama yang menempatkan ijazah sebagai satu-satunya simbol legitimasi pengetahuan. Dalam paradigma

baru ini, pengalaman kerja, praktik sosial, dan inovasi mandiri memiliki bobot epistemik yang setara.

Epistemic justice bukan sekadar gagasan moral, melainkan prinsip ilmiah yang memastikan pengetahuan tidak terdistorsi oleh kekuasaan. Ia menuntut distribusi epistemik yang adil—setiap orang memiliki hak untuk dikenal, didengar, dan diakui sebagai pembawa kebenaran dalam konteksnya. RPL berperan sebagai mekanisme demokratisasi pengetahuan, membuka ruang bagi para pekerja, guru, pelatih, dan masyarakat lokal untuk menjadi subjek dalam lanskap ilmu.

Dalam pendidikan vokasi, ketidakadilan epistemik tampak dalam dikotomi antara “pengetahuan akademik” dan “pengetahuan praktis.” Pengetahuan akademik sering dianggap lebih tinggi nilainya, sementara pengalaman kerja dianggap sekadar keterampilan teknis. RPL membongkar dikotomi itu: ia menunjukkan bahwa pengetahuan teknis pun memiliki dimensi kognitif, reflektif, dan sosial. Dengan kata lain, tangan yang terampil pun berpikir.

Keadilan pengetahuan juga berkaitan dengan hak epistemik individu untuk diakui sebagai sumber dan saksi pengetahuan. Dalam sistem RPL, hak ini diwujudkan melalui asesmen yang partisipatif—peserta tidak diuji untuk “membuktikan” inferioritasnya, tetapi dilibatkan untuk menafsirkan dan membingkai pengalaman mereka sebagai pengetahuan yang bermakna. Proses ini bukan sekadar penilaian, melainkan restorasi epistemik.

Freire menyebut ketidakadilan pengetahuan sebagai bentuk “pembungkaman” (silencing). Mereka yang tak memiliki bahasa akademik sering tidak didengar, padahal mereka memiliki kebijaksanaan praktis yang berharga. RPL mengoreksi keadaan ini dengan memberikan bahasa pengakuan—mengubah pengalaman menjadi portofolio, refleksi menjadi narasi, dan tindakan menjadi data ilmiah. Dengan demikian, RPL tidak hanya mengakui, tetapi juga memberi suara epistemik kepada yang tersisih.

Dalam filsafat pengakuan Axel Honneth, keadilan sosial berawal dari pengakuan atas tiga ranah: cinta, hak, dan solidaritas. RPL menegaskan ketiganya dalam dimensi pengetahuan. Ia mengandung cinta—karena menghargai pengalaman hidup orang lain; hak—karena memberi legitimasi formal pada pengetahuan nonformal; dan solidaritas—karena membangun ekosistem pembelajaran yang saling menguatkan. Keadilan

pengetahuan, dengan demikian, adalah bentuk pengakuan sosial yang mendalam.

Ketika RPL dilaksanakan secara inklusif, ia tidak hanya memperluas kesempatan belajar, tetapi juga menggeser paradigma kekuasaan pengetahuan. Dalam sistem lama, lembaga pendidikan berperan sebagai penjaga gerbang kebenaran. Dalam sistem rekognitif, lembaga menjadi fasilitator yang menafsirkan kebenaran bersama. Perubahan peran ini bukan hanya administratif, tetapi revolusioner secara epistemik.

Dalam konteks global, konsep epistemic justice juga mengandung dimensi dekolonial. Selama berabad-abad, pengetahuan Barat dianggap universal, sementara pengetahuan lokal dianggap “kurang ilmiah.” RPL memberi jalan bagi pengetahuan lokal, tradisi kerja Nusantara, dan nilai-nilai seperti sauyunan, gotong royong, dan silih asih-asah-asuh untuk diakui dalam sistem pendidikan modern. Ini bukan romantisasi tradisi, tetapi afirmasi epistemik terhadap kebijaksanaan lokal sebagai bagian dari ilmu pengetahuan dunia.

Keadilan pengetahuan menuntut sistem verifikasi yang adil pula. Dalam RPL, validasi tidak boleh mengabaikan konteks. Pengetahuan yang lahir di bengkel tidak bisa diukur dengan instrumen laboratorium universitas. Oleh karena itu, pendekatan asesmen RPL bersifat kontekstual dan reflektif. Ia menggunakan prinsip authentic assessment—menilai bukti dalam relasinya dengan realitas kerja dan pengalaman nyata. Dengan cara ini, RPL tidak menstandarkan manusia, tetapi memanusiakan standar.

Dalam masyarakat 5.0, keadilan pengetahuan menjadi fondasi keberlanjutan sosial. Dunia yang digerakkan oleh data dan algoritma berisiko menciptakan ketidakadilan baru: algorithmic ignorance, di mana suara minoritas dan pengalaman lokal terhapus oleh sistem yang mengutamakan metrik. RPL, ketika dikembangkan secara digital, harus menjaga integritas epistemik—bahwa pengakuan tetap bersifat manusiawi, naratif, dan reflektif di tengah otomasi.

Epistemic justice juga menuntut literasi reflektif di kalangan pendidik dan asesor. Mereka tidak boleh sekadar menjadi evaluator, tetapi harus menjadi mediator pengetahuan. RPL yang adil menuntut empati epistemik—kemampuan memahami bagaimana seseorang membangun makna dari pengalaman hidupnya. Di sinilah pendidikan

vokasi menemukan kembali fungsi sosialnya: bukan sekadar mencetak tenaga kerja, tetapi menumbuhkan warga pengetahuan yang berdaulat.

Keadilan pengetahuan dalam RPL bukanlah hasil akhir, melainkan proses berkelanjutan. Ia harus dipelihara melalui dialog, refleksi, dan kebijakan yang terbuka. Setiap asesmen adalah percakapan antara pengalaman dan sistem; setiap pengakuan adalah langkah kecil menuju masyarakat yang lebih adil secara pengetahuan. Dengan demikian, RPL bukan sekadar kebijakan pendidikan, tetapi praktik sosial keadilan epistemik.

Pada akhirnya, epistemic justice mengingatkan kita bahwa pendidikan sejati bukan hanya tentang apa yang diketahui, tetapi tentang siapa yang diakui. Melalui RPL, bangsa ini sedang membangun tatanan pengetahuan yang lebih manusiawi—di mana kerja diakui sebagai kebijaksanaan, pengalaman diakui sebagai ilmu, dan setiap manusia dipandang sebagai sumber pengetahuan yang sah. Inilah wajah baru keadilan di era vokasi 5.0: keadilan yang mengakui pengetahuan, dan pengetahuan yang memuliakan manusia.

Pendidikan sebagai Gerakan Rekognitif

Sejak awal sejarahnya, pendidikan selalu berjuang menjawab satu pertanyaan abadi: untuk siapa manusia belajar? Di era industrial, jawaban yang muncul sering kali bersifat ekonomis—belajar untuk bekerja. Namun dalam horizon humanistik dan vokasional 5.0, jawaban itu meluas: manusia belajar untuk menjadi dirinya sendiri dan memanusiakan orang lain. Dalam kerangka ini, pendidikan sebagai gerakan rekognitif memandang bahwa belajar bukan sekadar proses memperoleh kompetensi, tetapi perjalanan untuk diakui, dipahami, dan dihargai sebagai manusia.

Gerakan rekognitif lahir dari kesadaran bahwa pengakuan adalah fondasi peradaban pendidikan. Sistem pendidikan yang adil bukanlah sistem yang hanya memberi kesempatan belajar, tetapi sistem yang juga mendengar, mengakui, dan meneguhkan eksistensi setiap pembelajar. Di sinilah Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) memainkan perannya: sebagai ekspresi nyata dari pendidikan yang menghormati keberagaman pengalaman dan cara belajar manusia.

Paulo Freire menulis bahwa “pendidikan sejati bukan tentang mentransfer pengetahuan, melainkan menciptakan kemungkinan bagi lahirnya pengetahuan.” Dalam kerangka rekognitif, pendidik bukanlah pemberi nilai, tetapi pengaku eksistensi. Ia hadir untuk membantu setiap individu menyadari nilai dari pengalaman hidupnya, lalu meneguhkannya sebagai sumber kebijaksanaan. Dengan demikian, pendidikan menjadi gerakan membaca dan mengakui dunia—baik dunia luar maupun dunia batin manusia.

Gerakan rekognitif berangkat dari keyakinan bahwa setiap manusia membawa jejak belajar yang unik. Tidak ada dua individu yang memiliki perjalanan pengetahuan yang sama. Oleh karena itu, sistem pendidikan yang sejati adalah sistem yang mampu menampung keragaman ini. Melalui mekanisme RPL, negara dan lembaga pendidikan memberi pesan moral: tidak ada pengetahuan yang sia-sia, tidak ada perjalanan yang harus dihapus hanya karena tidak formal.

Pendidikan sebagai gerakan rekognitif juga menuntut perubahan paradigma pendidik. Guru, dosen, dan asesor tidak lagi ditempatkan sebagai “penilai akhir,” tetapi sebagai mitra reflektif yang membantu individu menemukan makna dalam pengalaman belajar mereka. Dalam relasi ini, terjadi transformasi ontologis: dari relasi vertikal menuju relasi dialogis. Setiap proses belajar menjadi perjumpaan antara dua manusia yang saling mengakui.

Secara epistemologis, pendidikan rekognitif menolak model banking system of education—di mana pengetahuan ditabung dan didepositkan. Sebaliknya, ia mengusung model dialogue system of recognition—di mana pengetahuan diciptakan bersama dalam percakapan yang bermakna. Setiap portofolio dalam RPL adalah dialog: antara masa lalu dan masa depan, antara pengalaman pribadi dan sistem sosial, antara tindakan dan refleksi.

Gerakan rekognitif bukan hanya bersifat pedagogis, tetapi juga politis. Ia berupaya membongkar struktur kekuasaan yang membuat sebagian pengetahuan diakui dan sebagian lainnya diabaikan. Pendidikan yang rekognitif menegaskan keadilan epistemik (sebagaimana dibahas sebelumnya) dengan menggeser otoritas tunggal pengetahuan ke arah distribusi pengakuan kolektif. Dengan demikian, RPL bukan hanya alat evaluasi, melainkan alat emansipasi pengetahuan.

Dalam konteks Indonesia, pendidikan sebagai gerakan rekognitif juga merupakan bentuk keberpihakan terhadap realitas sosial-budaya. Banyak warga bangsa yang belajar di luar sistem formal: para pengrajin, petani, pelaut, mekanik, atau pekerja kreatif yang membangun kompetensi melalui pengalaman. Dengan RPL, negara menyatakan: mereka semua adalah warga pengetahuan—setara, sah, dan berharga dalam ekosistem pembelajaran nasional.

Gerakan ini juga sejalan dengan nilai-nilai kearifan lokal. Dalam budaya Sunda dikenal istilah “silih asih, silih asah, silih asuh”—saling mencintai, saling mencerdaskan, dan saling membimbing. Itulah inti pendidikan rekognitif. Pengakuan bukanlah bentuk kompetisi, melainkan kolaborasi. Ia bukan sekadar menilai apa yang sudah dicapai seseorang, tetapi menegaskan bahwa setiap capaian itu adalah bagian dari jaringan kemanusiaan yang saling menguatkan.

Dari sudut aksiologis, pendidikan rekognitif menegaskan bahwa nilai tertinggi pendidikan bukan pada hasil, tetapi pada pengakuan akan proses menjadi manusia. Setiap pengakuan adalah tindakan etis, karena di dalamnya ada pengakuan terhadap martabat, perjuangan, dan eksistensi. Dengan demikian, RPL adalah realisasi nilai pendidikan yang paling luhur: keadilan, kemanusiaan, dan solidaritas pengetahuan.

Gerakan rekognitif juga menumbuhkan kesadaran reflektif kolektif di kalangan peserta didik dan pendidik. Ia mengajarkan bahwa belajar tidak berakhir ketika kelas selesai, dan pengakuan tidak berhenti ketika sertifikat diberikan. Belajar adalah perjalanan tanpa ujung, sedangkan pengakuan adalah jembatan antar-generasi pengetahuan. Dalam konteks ini, RPL menjadi ritual sosial pembelajaran seumur hidup—penegasan bahwa bangsa yang besar adalah bangsa yang terus mengakui proses belajarnya sendiri.

Dalam kerangka vokasi 5.0, gerakan rekognitif menjadi strategi peradaban. Dunia yang kian digital dan otonom berisiko mendehumanisasi pendidikan—mengganti guru dengan algoritma dan menghapus nilai kemanusiaan di balik data. Namun pendidikan rekognitif mengingatkan bahwa teknologi harus melayani manusia, bukan sebaliknya. Pengakuan yang dihasilkan RPL bukanlah sekadar hasil sistem digital, tetapi kesadaran etis yang lahir dari empati manusia terhadap manusia lain.

Pendidikan rekognitif juga berperan dalam membentuk ekologi pengetahuan nasional. Ia menciptakan ruang pertemuan antara sekolah, industri, masyarakat, dan budaya. Melalui mekanisme RPL, batas antara ruang belajar formal dan nonformal menjadi cair. Dunia kerja menjadi kampus; komunitas menjadi laboratorium; dan pengalaman hidup menjadi teks pendidikan. Di sinilah pendidikan menemukan bentuk tertingginya: gerakan sosial yang mempersatukan pengetahuan dan kemanusiaan.

Sebagai gerakan, pendidikan rekognitif tidak lahir sekali, melainkan tumbuh melalui praktik reflektif yang berkelanjutan. Ia menuntut kebijakan yang inklusif, pendidik yang empatik, dan budaya yang menghormati pengalaman. Bila dijalankan dengan kesadaran filosofis, RPL dapat menjadi pilar etis bangsa belajar—mengubah paradigma dari pendidikan untuk bekerja menjadi pendidikan untuk diakui dan memanusiakan.

Pada akhirnya, pendidikan sebagai gerakan rekognitif adalah bentuk tertinggi dari penghormatan terhadap manusia: mengakui bahwa setiap langkah hidup adalah pengetahuan, setiap kesalahan adalah guru, dan setiap pengalaman adalah teks yang layak dibaca dengan cinta dan hormat. Inilah panggilan zaman bagi dunia pendidikan: untuk tidak hanya mencerdaskan, tetapi juga mengakui. Sebab tanpa pengakuan, kecerdasan kehilangan makna; dan tanpa kemanusiaan, pendidikan kehilangan jiwanya.



BAB 2

Landasan Normatif dan Filosofis KKNi

Setiap peradaban membutuhkan sistem yang mampu mengakui nilai manusia secara adil. Dalam konteks Indonesia, sistem itu menjelma dalam Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) — sebuah jembatan antara cita-cita humanistik pendidikan dan tuntutan struktural dunia kerja. Jika Bab 1 menegaskan rekognisi sebagai gerakan kemanusiaan, maka Bab 2 menegaskan rekognisi sebagai kebijakan nasional yang menata kesetaraan pengetahuan, keterampilan, dan sikap di seluruh lapisan masyarakat.

KKNI tidak lahir dari ruang kosong. Ia berakar pada kesadaran filosofis bahwa setiap individu berhak diakui atas capaian belajarnya, di mana pun dan bagaimana pun ia memperolehnya. Inilah perwujudan nyata dari epistemic justice dalam bentuk regulatif — keadilan pengetahuan yang dioperasionalkan oleh negara. Melalui KKNI, pengakuan menjadi bukan hanya nilai moral, tetapi juga norma hukum yang mengikat sistem pendidikan dan dunia kerja.

Secara normatif, KKNI ditetapkan melalui Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang KKNI dan diperkuat oleh berbagai regulasi turunannya, seperti Permendikbudristek No. 41 Tahun 2021 tentang Rekognisi Pembelajaran Lampau. Namun esensi KKNI melampaui teks hukum; ia adalah sistem nilai yang menegaskan bahwa capaian pembelajaran manusia tidak boleh dinilai berdasarkan asal lembaga, tetapi berdasarkan makna, mutu, dan kontribusinya terhadap kehidupan.

Filosofi di balik KKNI menegaskan kesetaraan kompetensi (competency equivalence) sebagai asas utama. Kesetaraan ini

mencerminkan prinsip human dignity in learning — bahwa setiap bentuk belajar memiliki nilai intrinsik yang dapat diukur secara adil. Baik ia lahir dari pendidikan formal di kampus, pengalaman profesional di industri, maupun pembelajaran kontekstual di komunitas lokal, semua layak mendapatkan pengakuan dalam struktur kualifikasi nasional.

Dari sisi etis, KKNI mengandung semangat demokrasi pengetahuan. Ia meruntuhkan tembok pemisah antara “yang akademis” dan “yang praktis,” antara “yang teoretis” dan “yang vokasional.” Dengan adanya KKNI, dunia kerja tidak lagi dianggap pelengkap pendidikan, melainkan mitra epistemik yang sejajar. Ini adalah bentuk paradigma rekognitif dalam kebijakan — pemerataan status epistemologis antara belajar dengan bekerja, antara berpikir dengan bertindak.

Filosofi KKNI juga berpijak pada pandangan John Dewey bahwa pendidikan sejati adalah rekonstruksi pengalaman. Dalam konteks Indonesia, rekonstruksi ini diatur secara sistematis melalui level kualifikasi 1 sampai 9 yang menggambarkan jenjang kompleksitas pengetahuan dan tanggung jawab profesional. RPL berfungsi sebagai pintu masuk agar pengalaman hidup seseorang dapat ditempatkan secara proporsional di dalam tangga kualifikasi itu.

Dari perspektif Amartya Sen dan Martha Nussbaum, KKNI dapat dipahami sebagai kebijakan yang memperluas kapabilitas manusia. Ia memberi setiap individu peluang untuk memilih jalan hidupnya secara otonom berdasarkan kemampuan yang telah diakui. Dengan begitu, KKNI bukan hanya sistem sertifikasi, melainkan instrumen empowerment yang memperkuat kebebasan manusia dalam bekerja, belajar, dan berkontribusi.

Epistemologi KKNI bersifat dialogis. Ia menggabungkan standar ilmiah dengan pengetahuan empirik masyarakat. Melalui penyetaraan capaian pembelajaran (learning outcomes), sistem ini memfasilitasi dialog antara dunia pendidikan dan industri—antara teori dan praktik—sehingga tidak ada jurang kognitif antara apa yang diajarkan dan apa yang dikerjakan. Di sinilah terlihat bagaimana RPL menjadi jembatan epistemik yang menghubungkan dua dunia itu.

Norma yang menopang KKNI juga mencerminkan nilai-nilai dasar kebangsaan Indonesia: keadilan sosial, penghormatan terhadap kerja, dan gotong royong pengetahuan. Di balik regulasi administratifnya, KKNI sebenarnya adalah perwujudan filosofi Pancasila dalam bidang

pendidikan — mengakui kemanusiaan yang adil dan beradab dalam bentuk sistem pengakuan kompetensi yang setara dan terbuka.

Pendidikan vokasi di bawah kerangka KKNI tidak lagi berorientasi semata pada outcome-based training, melainkan pada recognition-based learning. Orientasi ini mengubah paradigma evaluasi: dari “seberapa jauh seseorang belajar” menjadi “seberapa bermakna yang ia pelajari.” Dengan demikian, pendidikan tidak berhenti pada output, tetapi meluas ke dalam kesadaran reflektif tentang nilai sosial pengetahuan.

Dalam tataran sosial, KKNI menciptakan mobilitas vertikal dan horizontal yang lebih adil. Seseorang yang belajar di lembaga pelatihan dapat mengonversi kompetensinya ke jenjang formal; sebaliknya, lulusan akademik dapat diakui di ranah profesional melalui pengalaman kerja. Ini adalah manifestasi keadilan struktural dalam ranah pendidikan—pembelajaran yang bergerak lintas batas tanpa kehilangan makna.

Filosofi KKNI menuntut peran negara sebagai penjamin pengakuan (recognition guarantor). Negara tidak menciptakan pengetahuan, tetapi memastikan setiap bentuk pengetahuan warga negara memperoleh tempat yang layak. Dengan mekanisme penetapan level kualifikasi, penyetaraan, dan akreditasi, negara berfungsi sebagai fasilitator moral—penjaga integritas sistem rekognisi nasional.

Secara aksiologis, KKNI menghadirkan manfaat multidimensional: ekonomi, sosial, dan spiritual. Ia mempercepat penempatan kerja dan produktivitas, memperkuat solidaritas sosial antara dunia pendidikan dan industri, serta menumbuhkan kesadaran bahwa setiap pekerjaan adalah bentuk ibadah intelektual. Di sinilah pendidikan, kebijakan, dan spiritualitas bertemu dalam satu poros rekognitif.

Di era Society 5.0, ketika batas antara manusia dan mesin semakin kabur, filosofi KKNI menegaskan kembali peran manusia sebagai pusat sistem kompetensi. Ia menolak reduksi kompetensi menjadi sekadar algoritma dan menegaskan prinsip human-centered learning ecosystem. Dengan demikian, KKNI bukan hanya perangkat teknis, melainkan peneguh nilai bahwa kemajuan teknologi harus selalu berpihak pada martabat manusia.

Dengan landasan filosofis yang demikian, Bab 2 ini akan menelusuri bagaimana KKNI menata kesetaraan kompetensi secara struktural, menjamin mobilitas lintas jalur pendidikan, serta menjadi sarana pengakuan pengalaman manusia di dalam sistem nasional. Melalui

integrasi antara norma, etika, dan kebijakan, KKNI membuktikan bahwa rekognisi bukan sekadar ide moral, tetapi strategi peradaban.

Filosofi Kesetaraan Kompetensi dalam Sistem KKNI

Kesetaraan kompetensi adalah inti etis dari Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI). Ia lahir dari keyakinan bahwa semua bentuk pembelajaran memiliki nilai yang sama mulianya, selama menghasilkan kemampuan nyata yang memberi manfaat bagi diri dan masyarakat. Dalam pandangan ini, kompetensi bukan lagi hak istimewa mereka yang belajar secara formal, tetapi hak kodrati setiap manusia yang berproses dalam kehidupan.

Filosofi kesetaraan kompetensi berakar pada prinsip human equality in learning — bahwa potensi manusia untuk belajar tidak dibatasi oleh lembaga, status sosial, atau waktu. Setiap pengalaman hidup mengandung pengetahuan yang sah, dan tugas pendidikan adalah mengakui, bukan meniadakannya. Dalam kerangka ini, KKNI menjadi sistem yang memformalkan pengakuan terhadap pluralitas jalur pembelajaran, menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja.

Kesetaraan kompetensi bukan sekadar gagasan administratif tentang “level,” tetapi pandangan moral tentang keadilan pengetahuan. Ia berangkat dari kesadaran bahwa ketimpangan sosial sering kali bermula dari ketimpangan epistemik — dari siapa yang diakui sebagai “berpengetahuan.” KKNI hadir untuk menata ulang struktur pengakuan itu dengan menempatkan pengalaman, keterampilan, dan refleksi dalam kedudukan yang setara dengan pengetahuan akademik.

Dalam filsafat pendidikan modern, kesetaraan kompetensi sejalan dengan gagasan John Dewey tentang demokrasi belajar. Bagi Dewey, pendidikan demokratis adalah pendidikan yang menghargai pengalaman setiap individu sebagai sumber belajar yang sah. KKNI memperluas gagasan ini dalam konteks nasional: ia menerjemahkan demokrasi epistemik menjadi struktur kebijakan — menjamin bahwa hasil belajar nonformal, informal, maupun formal memiliki legitimasi yang sama di hadapan negara.

Kesetaraan juga berhubungan dengan keadilan sosial (social justice). Dalam masyarakat yang berlapis, banyak individu terjebak dalam keterbatasan ekonomi dan kesempatan, tetapi memiliki kecakapan tinggi

yang diperoleh melalui praktik kerja dan pengalaman hidup. Tanpa sistem pengakuan, mereka tetap berada di pinggiran struktur sosial. Dengan KKNi, negara mengakui mereka bukan sebagai “pekerja tanpa ijazah,” tetapi sebagai pemilik kompetensi setara—sebuah tindakan rekognitif yang memulihkan martabat sosial.

Filosofi kesetaraan kompetensi juga menyentuh dimensi epistemologis. Dalam tradisi Michael Polanyi, pengetahuan terbagi menjadi dua bentuk: explicit knowledge dan tacit knowledge. KKNi mengakui keduanya sebagai bagian integral dari kompetensi. Sistem kualifikasi ini memastikan bahwa pengetahuan tersurat dari pendidikan formal dan pengetahuan tersirat dari pengalaman empiris dapat saling dikonversi melalui asesmen yang sah dan transparan.

Dari sisi etika, kesetaraan kompetensi mengandung pesan moral bahwa pengakuan adalah keadilan. Pengakuan bukan pemberian, melainkan pengakuan atas kenyataan yang telah ada — bahwa seseorang memang mampu, tahu, dan terampil karena pengalaman yang dijalani. Dalam semangat ini, KKNi mengubah paradigma sertifikasi menjadi etika verifikasi kemanusiaan: negara tidak menciptakan nilai, tetapi menegaskan nilai yang sudah dihasilkan manusia melalui kerja dan pembelajaran.

Kesetaraan kompetensi juga berfungsi sebagai mekanisme mobilitas pengetahuan. Melalui jenjang 1 sampai 9, KKNi memberi peluang bagi individu untuk bergerak lintas jalur: dari pelatihan ke pendidikan formal, dari pengalaman kerja ke akademik, dari teknis ke manajerial, dari lokal ke global. Mobilitas ini menghapus sekat antara “yang belajar” dan “yang bekerja,” menjadikan setiap ruang kehidupan sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional.

Filosofi kesetaraan dalam KKNi juga mengandung makna transendental: bahwa manusia memiliki potensi tak terbatas untuk tumbuh. Sistem ini bukan hanya memetakan kompetensi yang ada, tetapi juga menginspirasi manusia untuk terus belajar dan menaikkan derajatnya. Dalam hal ini, KKNi sejalan dengan gagasan human flourishing—bahwa belajar dan bekerja adalah bentuk aktualisasi diri yang mendekatkan manusia pada kesejatan dirinya.

Dalam konteks pendidikan vokasi, kesetaraan kompetensi menjembatani antara nilai praktis dan nilai reflektif. Vokasi tidak hanya tentang keterampilan teknis, tetapi juga tentang kemampuan berpikir

kritis, kolaborasi, dan etika kerja. KKNI memastikan bahwa dimensi kognitif, psikomotorik, dan afektif dievaluasi secara seimbang. Dengan demikian, kesetaraan kompetensi bukan sekadar persamaan nilai, tetapi integrasi holistik antara pengetahuan, tindakan, dan kesadaran.

Kesetaraan juga memiliki dimensi institusional. Dalam sistem pendidikan konvensional, hierarki antar-lembaga menciptakan “dinding status” yang sulit ditembus. Melalui KKNI dan RPL, dinding itu menjadi pintu terbuka. Lulusan lembaga pelatihan dapat melanjutkan studi ke perguruan tinggi; pekerja berpengalaman dapat memperoleh sertifikasi profesional; dan sebaliknya, akademisi dapat mengonversi ilmu mereka ke dunia praktik. Semua saling terhubung dalam satu ekosistem pembelajaran nasional.

Dari perspektif kebangsaan, kesetaraan kompetensi adalah wujud nyata sila kedua dan kelima Pancasila: kemanusiaan yang adil dan beradab serta keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. KKNI adalah instrumen filosofis untuk menegakkan nilai itu dalam ranah pendidikan dan ketenagakerjaan. Dengan menjamin pengakuan yang adil, sistem ini memperkuat fondasi moral bangsa yang menghormati setiap bentuk kerja dan pengetahuan manusia.

Kesetaraan kompetensi juga mengandung nilai strategis global. Di tengah arus mobilitas tenaga kerja internasional, KKNI menjadi bahasa kompetensi Indonesia yang dapat diterjemahkan ke dalam ASEAN Qualifications Reference Framework (AQRF) dan sistem kualifikasi dunia. Artinya, pengakuan di tingkat nasional terhubung dengan pengakuan di tingkat global. Dengan cara ini, kesetaraan tidak hanya berlaku di dalam negeri, tetapi juga memperluas kedaulatan epistemik Indonesia di panggung internasional.

Namun kesetaraan kompetensi tidak bisa berjalan tanpa kejujuran epistemik. Ia menuntut komitmen dari semua pihak — lembaga pendidikan, dunia industri, pemerintah, dan individu pembelajar — untuk menjaga integritas proses pengakuan. Filosofi kesetaraan akan kehilangan makna jika sistemnya dijalankan secara mekanik tanpa refleksi moral. Karena itu, KKNI bukan hanya kerangka administratif, melainkan پیام moral bangsa belajar.

Dengan demikian, filosofi kesetaraan kompetensi dalam KKNI adalah sintesis dari tiga nilai utama: etika pengakuan, keadilan pengetahuan, dan kebijaksanaan vokasional. Ia menegaskan bahwa

manusia Indonesia tidak diukur dari di mana ia belajar, tetapi dari sejauh mana ia memberi makna bagi dunia melalui apa yang telah dipelajari. Dalam semangat ini, KKNI menjadi bukan sekadar sistem kualifikasi, tetapi peradaban kesetaraan—tempat di mana ilmu, kerja, dan kemanusiaan berdiri sejajar dalam satu garis pengakuan.

Koneksi KKNI dengan Konsep Recognition of Prior Learning Global

Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) bukan hanya gagasan nasional, melainkan bagian dari gerakan global menuju keadilan belajar dan mobilitas pengetahuan. Dalam konteks internasional, konsep ini dikenal sebagai Recognition of Prior Learning (RPL), Validation of Non-formal and Informal Learning (VNFIL), atau Recognition of Prior Experiential Learning (RPEL). Meskipun istilahnya berbeda, esensinya sama: menghormati pengalaman manusia sebagai sumber sah pengetahuan.

Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) beroperasi dalam ekosistem global tersebut. Ia tidak berdiri sendiri, tetapi membangun dialog dengan berbagai sistem kualifikasi dunia — khususnya Australian Qualifications Framework (AQF), European Qualifications Framework (EQF), serta panduan OECD–UNESCO Lifelong Learning. Melalui dialog ini, KKNI mengukuhkan posisinya sebagai sistem yang inklusif secara lokal namun resonans global.

Australian Qualifications Framework (AQF) merupakan salah satu pionir sistem kesetaraan kompetensi di dunia. AQF menata seluruh pendidikan Australia — dari sekolah dasar hingga doktoral — dalam satu kerangka berjenjang yang memungkinkan mobilitas vertikal dan horizontal. Prinsip kuncinya adalah learning outcomes-based, bukan input-based. Filosofi ini sejalan dengan KKNI, yang menilai kemampuan nyata seseorang berdasarkan capaian pembelajaran, bukan lamanya belajar atau lokasi institusi.

Sementara itu, European Qualifications Framework (EQF) memperkenalkan paradigma “learning outcomes as currency of mobility.” Artinya, capaian belajar menjadi mata uang internasional yang memungkinkan seseorang berpindah lintas negara dan sektor. Dalam semangat yang sama, KKNI dirancang agar level kompetensinya dapat disejajarkan dengan EQF — sehingga mobilitas tenaga kerja Indonesia di

kawasan Eropa dan dunia memiliki dasar pengakuan yang jelas dan objektif.

Keterhubungan antara KKNi dan EQF tampak dalam upaya *referencing process* — yaitu proses penyetaraan kualifikasi lintas negara berdasarkan level kompetensi. Dengan mengacu pada prinsip *transparency, comparability, and portability*, Indonesia berupaya memastikan bahwa sertifikat kompetensi nasional dapat dikenali secara internasional tanpa kehilangan identitas lokalnya. Di sinilah KKNi menjadi bahasa epistemik yang mampu diterjemahkan global tanpa kehilangan logat nusantara.

Selain AQF dan EQF, panduan OECD–UNESCO (2018) menegaskan bahwa pengakuan pembelajaran lampau adalah kunci bagi sistem *lifelong learning* yang berkeadilan. Dalam laporan “*OECD Recognition of Non-formal and Informal Learning*”, disebutkan bahwa negara yang berhasil membangun sistem rekognisi cenderung memiliki produktivitas lebih tinggi, inklusi sosial lebih kuat, dan kesenjangan pendidikan lebih rendah. KKNi dan RPL Indonesia bergerak sejalan dengan arah ini — menjadikan rekognisi sebagai strategi pembangunan manusia, bukan semata kebijakan pendidikan.

Namun, Indonesia tidak hanya meniru. KKNi mengembangkan karakter lokalnya melalui prinsip kultural-rekognitif: sistem yang menghargai keberagaman budaya, bahasa, dan konteks kerja Indonesia. Di sinilah perbedaan filosofis antara KKNi dan model barat muncul. Jika AQF dan EQF bertumpu pada rasionalitas sistemik, maka KKNi menambahkan dimensi nilai sosial dan moral dalam pengakuan — bahwa kompetensi bukan hanya hasil, tetapi juga niat, etika, dan kontribusi terhadap masyarakat.

Dalam ranah Asia Tenggara, hubungan KKNi dengan ASEAN Qualifications Reference Framework (AQRf) menjadi tonggak penting. AQRf dibangun untuk memfasilitasi mobilitas tenaga kerja antarnegara ASEAN dengan prinsip kesetaraan kualifikasi. Indonesia berperan aktif dalam proses *referencing* AQRf–KKNi, menjadikan RPL bukan hanya kebijakan domestik, tetapi strategi diplomasi vokasional yang memperkuat posisi Indonesia dalam ekosistem regional.

RPL dalam konteks global juga merupakan manifestasi dari hak asasi belajar (*right to learn*). UNESCO Institute for Lifelong Learning (UIL) menegaskan bahwa setiap individu memiliki hak untuk diakui atas

pengetahuan yang telah diperoleh sepanjang hidupnya. Dengan mengadopsi prinsip ini, KKNI dan RPL Indonesia berkontribusi langsung pada pencapaian Sustainable Development Goal (SDG) 4: Quality Education for All — khususnya target 4.3 dan 4.4 tentang akses pembelajaran sepanjang hayat dan keterampilan kerja yang relevan.

Dalam ranah epistemologi, integrasi KKNI ke sistem rekognisi global mencerminkan pergeseran paradigma dari knowledge ownership menuju knowledge mobility. Pengetahuan tidak lagi terikat pada lembaga, melainkan berpindah melalui manusia, komunitas, dan jaringan global. KKNI menyediakan struktur yang memastikan bahwa mobilitas ini berlangsung adil dan transparan, dengan standar nasional yang dapat diterjemahkan secara internasional.

Secara sosiologis, koneksi ini juga menguatkan identitas vokasi Indonesia. Di tengah derasny globalisasi kompetensi, KKNI menjaga keseimbangan antara standardisasi internasional dan lokalisasi nilai. Ia memastikan bahwa pekerja Indonesia tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga berkarakter sosial dan etis — sebuah keunggulan yang diakui dunia. Dalam bahasa lain, KKNI mengubah globalisasi menjadi rekognisi timbal balik (mutual recognition), bukan subordinasi.

Filosofinya sejalan dengan prinsip glocalization: berpikir global, berakar lokal. KKNI mengambil inspirasi dari struktur internasional, tetapi tetap memelihara prinsip kemanusiaan khas Indonesia — seperti gotong royong, silih asah-asih-asuh, dan sauyunan. Dalam konteks RPL, ini berarti bahwa setiap proses asesmen harus mempertimbangkan konteks sosial-budaya peserta, bukan semata standar teknis internasional.

Keterhubungan KKNI dengan sistem global juga menuntut penguatan kapasitas asesor, lembaga penjaminan mutu, dan sistem digitalisasi kompetensi. Negara-negara seperti Australia dan Finlandia telah membangun national credit bank untuk menyimpan hasil RPL secara daring. Indonesia mulai menuju ke arah yang sama melalui platform digital RPL nasional—sebuah ekosistem cerdas yang mengintegrasikan data asesmen, portofolio, dan validasi industri dalam satu sistem berbasis blockchain recognition.

Lebih jauh lagi, hubungan antara KKNI dan RPL global membuka jalan bagi transnational education partnerships. Melalui kesetaraan kualifikasi, sekolah vokasi, universitas, dan lembaga pelatihan Indonesia dapat menjalin kolaborasi lintas negara, memungkinkan credit transfer,

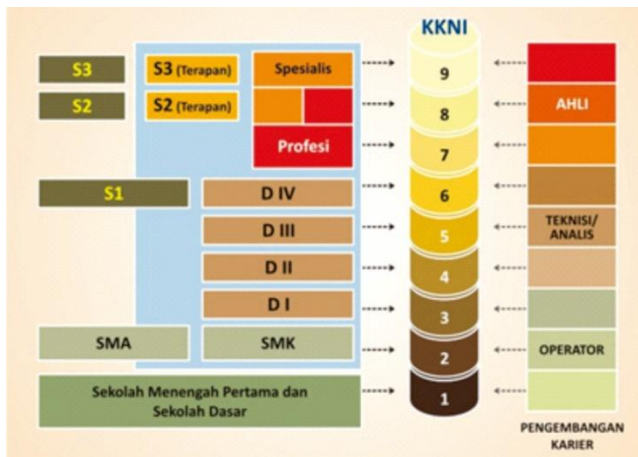
dual certification, dan joint credentialing. Ini bukan sekadar integrasi administratif, tetapi kolaborasi peradaban pengetahuan yang mengangkat reputasi pendidikan vokasi Indonesia di kancah dunia.

Dengan demikian, koneksi KKNi dan sistem Recognition of Prior Learning global tidak hanya memperluas pengakuan kompetensi lintas batas, tetapi juga memperkuat jati diri bangsa sebagai pusat rekognisi kemanusiaan di Asia. Indonesia tidak sekadar menyesuaikan diri dengan standar dunia, melainkan memberi kontribusi moral dan filosofis: bahwa pengakuan terhadap pembelajaran lampau bukan hanya tentang kerja dan ekonomi, tetapi tentang penghormatan terhadap martabat manusia yang belajar sepanjang hayat.

Level Kualifikasi sebagai Struktur Mobilitas Ilmu dan Kerja

Setiap sistem kualifikasi yang baik tidak hanya mengatur standar, tetapi juga membuka jalan bagi manusia untuk bergerak — bertransformasi dari satu tahap pengetahuan menuju tahap yang lebih tinggi. Dalam konteks Indonesia, Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNi) mewujudkan gagasan ini melalui sembilan level kualifikasi yang berfungsi sebagai tangga mobilitas ilmu dan kerja. Tangga ini tidak hanya mengukur capaian belajar, tetapi juga mengarahkan perjalanan eksistensial manusia dalam bekerja, berpikir, dan berkontribusi.

Level 1–9 dalam KKNi bukan sekadar urutan angka; ia adalah struktur makna. Masing-masing level merepresentasikan hubungan antara pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan tanggung jawab (responsibility). Tiga dimensi ini menciptakan harmoni epistemik antara kepala, tangan, dan hati. Semakin tinggi level kualifikasi, semakin besar pula integrasi antara ketiganya — dari doing menuju knowing, dan akhirnya menuju being.



Level 1 hingga 3 menggambarkan fondasi dasar keterampilan vokasional. Pada tahap ini, seseorang mampu melaksanakan pekerjaan rutin dengan pengawasan terbatas, memiliki kesadaran terhadap standar mutu, dan memahami prosedur kerja. Level ini mencerminkan “pengetahuan terapan” yang kuat — hasil dari pengalaman empiris yang menjadi landasan bagi pembelajaran lanjutan. Dalam konteks SMK dan pendidikan vokasi, level-level awal ini adalah pintu masuk dunia kerja yang berkarakter produktif dan disiplin.

Level 4 dan 5 menandai transisi menuju profesionalisme mandiri. Di level ini, seseorang tidak hanya mampu melaksanakan, tetapi juga memecahkan masalah kerja, mengadaptasi teknologi, dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu sistem. Kompetensi yang dicapai mencakup kemampuan berpikir reflektif dan melakukan inovasi kecil dalam ruang lingkup tanggung jawabnya. Bagi banyak lulusan SMK-PK dan lembaga pelatihan vokasi, level 4–5 adalah tahap afirmasi jati diri profesional: pekerja yang berpikir, bukan sekadar pelaksana.

Pada level 6, yang setara dengan jenjang sarjana terapan atau profesional muda, individu mulai memasuki wilayah problem solving kompleks. Ia tidak hanya mempraktikkan prosedur, tetapi juga menciptakan prosedur baru yang lebih efisien. Ia memimpin tim, membuat keputusan berbasis analisis data, dan mulai berkontribusi terhadap pengembangan pengetahuan di bidangnya. Di titik ini, seseorang bukan hanya bekerja untuk memenuhi standar, tetapi mulai menciptakan standar baru.

Level 7 dan 8 melambangkan keunggulan reflektif dan inovatif. Individu di level ini bukan hanya ahli teknis, tetapi juga pemikir strategis. Ia mampu menilai kebijakan, merancang sistem kerja, dan mengintegrasikan multidisiplin ilmu untuk memecahkan persoalan masyarakat. Level ini identik dengan kepemimpinan vokasional — sosok yang tidak hanya menguasai keterampilan, tetapi juga memimpin transformasi nilai dan budaya kerja.

Level 9 adalah puncak tangga kualifikasi nasional — simbol dari ilmuwan praksis, seseorang yang tidak sekadar mengetahui, tetapi juga menciptakan ilmu baru melalui riset, refleksi, dan inovasi sosial. Level ini bukan sekadar gelar doctoral, tetapi representasi tertinggi dari keutuhan manusia pembelajar: mampu memadukan pengetahuan akademik, pengalaman profesional, dan kebijaksanaan moral dalam satu kesatuan praksis kehidupan. Di sinilah KKNi menunjukkan bahwa pendidikan tertinggi bukanlah akademik semata, tetapi integrasi antara pengetahuan dan kemanusiaan.

Struktur berjenjang ini mencerminkan prinsip *lifelong mobility* — bahwa pembelajaran tidak berhenti pada jenjang tertentu, melainkan terus bergerak seiring dengan pertumbuhan manusia. RPL memainkan peran strategis di sini sebagai mekanisme untuk menavigasi tangga kualifikasi. Melalui RPL, seseorang dapat naik level berdasarkan pengalaman dan refleksi pembelajarannya, bukan hanya berdasarkan durasi studi formal. Dengan kata lain, RPL mengubah “tangga kualifikasi” menjadi “eskalator pembelajaran” yang terbuka bagi semua.

Dari perspektif sosial, struktur level KKNi berfungsi sebagai alat redistribusi pengetahuan. Ia memberi peluang bagi pekerja lapangan untuk naik kelas sosial tanpa harus meninggalkan ruang kerjanya. Mobilitas vertikal ini tidak bersifat elitis, tetapi partisipatif. Ia membuka jalan bagi terciptanya masyarakat meritokratik humanis—masyarakat di mana posisi seseorang ditentukan oleh kemampuan dan kontribusinya, bukan oleh latar belakang sosial atau institusional.

Struktur KKNi juga memiliki makna epistemologis yang dalam. Setiap level bukan hanya menggambarkan “berapa banyak seseorang tahu,” tetapi “sejauh mana seseorang memahami hubungan antara teori dan praktik.” Semakin tinggi level, semakin besar kemampuannya mengintegrasikan pengetahuan konseptual dengan tindakan nyata.

Dengan demikian, KKNI bukan hanya sistem pengukuran, tetapi juga peta kesadaran epistemik manusia vokasional.

Mobilitas yang diatur oleh KKNI juga bersifat horizontal, bukan hanya vertikal. Seseorang dapat berpindah dari satu bidang keahlian ke bidang lain melalui rekognisi lintas kompetensi. Misalnya, seorang teknisi otomotif yang berpengalaman dalam manajemen bengkel dapat diakui kompetensinya dalam bidang kewirausahaan vokasional. Fleksibilitas ini menciptakan budaya belajar lintas-disiplin yang adaptif terhadap perubahan dunia kerja dan teknologi.

Dalam kerangka global, sembilan level KKNI sejajar dengan delapan level EQF dan sepuluh level AQF. Kesetaraan ini memungkinkan mobilitas internasional tenaga kerja Indonesia. Namun lebih dari sekadar penyeragaman, struktur KKNI mencerminkan identitas epistemik bangsa: bahwa kompetensi bukan sekadar kemampuan teknis, tetapi juga refleksi moral terhadap kerja. Dengan begitu, KKNI berperan sebagai jembatan antara rasionalitas modern dan kebijaksanaan lokal.

Di era Society 5.0, level kualifikasi tidak lagi diartikan sebagai batas hierarkis, melainkan sebagai ruang kolaborasi antarlevel. Level 3 dapat berinovasi bersama level 7; lulusan SMK dapat bekerja kolaboratif dengan peneliti doktoral melalui sistem kerja berbasis proyek dan teknologi digital. Mobilitas di era ini bukan hanya vertikal, tetapi sirkular dan kolaboratif. KKNI menyediakan kerangka nilai yang memastikan sinergi lintas level ini tetap berakar pada prinsip rekognisi dan tanggung jawab sosial.

Struktur level dalam KKNI dengan demikian berfungsi ganda: sebagai peta kompetensi nasional dan tangga mobilitas kemanusiaan. Ia memberi arah bagi sistem pendidikan untuk tidak berhenti pada transmisi ilmu, melainkan pada transformasi manusia. Dengan memahami makna setiap level, institusi pendidikan vokasi dapat menyusun kurikulum yang reflektif, kontekstual, dan progresif — menjadikan setiap jenjang sebagai fase pertumbuhan kesadaran profesional.

Dengan demikian, sembilan level KKNI bukan hanya urutan administratif, tetapi narasi kemanusiaan. Dari pekerja pemula hingga ilmuwan praksis, semua menapaki jalan yang sama: jalan pembelajaran yang diakui, dihargai, dan dimaknai. Inilah wajah sejati pendidikan vokasi Indonesia — pendidikan yang tidak sekadar melatih tangan, tetapi

menuntun manusia naik tangga martabatnya. Melalui KKNi, bangsa ini membangun peradaban di mana ilmu dan kerja berjalan beriringan menuju kemanusiaan yang paripurna.

KKNi sebagai Platform Sosio-Pedagogis Vokasi

Dalam pandangan yang lebih dalam, Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNi) bukan sekadar instrumen birokratik untuk mengatur kesetaraan kualifikasi, melainkan platform sosio-pedagogis—ruang sosial tempat manusia belajar, bekerja, dan membentuk identitasnya secara bermakna. Ia adalah sistem yang menautkan nilai-nilai pendidikan, budaya kerja, dan kebijakan publik dalam satu harmoni yang menumbuhkan manusia sebagai makhluk belajar dan makhluk sosial sekaligus.

Sebagai platform sosio-pedagogis, KKNi menegaskan bahwa pendidikan vokasi bukan hanya proses transfer keterampilan, melainkan proses pembentukan manusia kerja yang reflektif. Dalam struktur ini, pembelajaran dan pekerjaan tidak berdiri berseberangan; keduanya adalah dua sisi dari satu realitas belajar. Dengan kata lain, KKNi menjadikan dunia kerja sebagai kelas sosial dan dunia pendidikan sebagai ruang etika, tempat nilai dan kompetensi tumbuh bersama.

Filosofi sosio-pedagogis ini sejalan dengan pandangan John Dewey bahwa pendidikan harus dilihat sebagai kehidupan sosial itu sendiri, bukan persiapan untuk kehidupan. KKNi menafsirkan gagasan ini dengan menciptakan keterhubungan sistemik antara sekolah, industri, dan masyarakat. Melalui prinsip *work-integrated learning*, KKNi menjadikan setiap ruang produksi, laboratorium, bengkel, bahkan komunitas kerja sebagai ruang pedagogis di mana pembelajar mengembangkan karakter dan tanggung jawab sosialnya.

Paulo Freire menyebut pendidikan sejati sebagai “tindakan sadar untuk membebaskan manusia dari penindasan.” Dalam konteks KKNi, pembebasan ini diwujudkan melalui pengakuan terhadap pengalaman kerja dan pembelajaran nonformal sebagai bagian dari proses pendidikan yang sah. Dengan demikian, RPL dan KKNi bersama-sama menjadi gerakan sosial pendidikan vokasi — yang tidak sekadar melatih keterampilan, tetapi mengembalikan manusia kerja ke dalam martabat kemanusiaannya.

Pendekatan sosio-pedagogis KKNi juga menuntut relasi baru antara pendidik dan peserta didik, antara lembaga dan masyarakat. Relasi itu bukan hierarkis, tetapi dialogis, sebagaimana ditegaskan oleh Habermas melalui konsep *communicative action*. Dalam konteks ini, pendidikan vokasi menjadi ruang dialog sosial, tempat ide, pengalaman, dan refleksi disinergikan untuk membangun kesadaran kolektif tentang kerja yang bermartabat dan bermakna.

KKNi sebagai platform sosio-pedagogis juga menumbuhkan etika kolaborasi. Di dalamnya, setiap individu, lembaga, dan dunia usaha berperan bukan sebagai pesaing, tetapi sebagai *co-educator*—pendidik bersama dalam ekosistem pembelajaran nasional. Dunia kerja tidak hanya menjadi pengguna tenaga kerja, melainkan mitra pedagogis yang turut membentuk karakter profesional peserta didik. Di sinilah pendidikan vokasi menemukan kembali makna gotong royong dalam format modern.

Secara sosiologis, KKNi menciptakan ruang sosial baru yang menghubungkan dunia akademik dan dunia praktis. Ia membentuk masyarakat belajar (*learning society*), di mana pembelajaran tidak berhenti pada usia atau jenjang tertentu. Dalam masyarakat seperti ini, status sosial seseorang tidak lagi ditentukan oleh ijazah semata, tetapi oleh kontribusi nyata dan kesediaan untuk terus belajar. Dengan demikian, KKNi memperluas pendidikan menjadi peradaban belajar kolektif.

Sebagai platform pedagogis, KKNi menekankan pembelajaran reflektif-kontekstual. Artinya, setiap capaian pembelajaran (*learning outcomes*) tidak hanya diukur dari kinerja teknis, tetapi juga dari relevansinya terhadap kebutuhan sosial dan kemanusiaan. Dengan kerangka ini, kurikulum vokasi tidak boleh hanya meniru dunia industri, tetapi juga menafsirkan ulanginya secara etis—membangun industri yang beradab dan berkeadilan.

Dalam perspektif Society 5.0, KKNi menjadi penyeimbang antara digitalisasi dan humanisasi. Teknologi digunakan untuk memperkuat nilai-nilai sosial pembelajaran, bukan menggantikannya. Sistem asesmen digital, e-portofolio, dan *micro-credential* hanyalah sarana untuk memperluas akses pengakuan, sementara substansi pedagogisnya tetap berakar pada relasi manusiawi: guru, mentor, asesor, dan peserta didik yang saling mengakui dalam proses belajar.

Pendekatan sosio-pedagogis KKNi juga meneguhkan fungsi pendidikan sebagai agen transformasi sosial. Ia tidak hanya menyiapkan individu untuk bekerja, tetapi juga menumbuhkan kesadaran kritis terhadap makna kerja itu sendiri. Melalui refleksi RPL dan rekognisi kompetensi, peserta didik diajak memahami bahwa bekerja bukan sekadar bertahan hidup, tetapi berkontribusi terhadap kesejahteraan bersama dan keberlanjutan lingkungan.

Lebih dari itu, KKNi menciptakan ruang pedagogis lintas komunitas. Sekolah, industri, dan masyarakat menjadi simpul-simpul pembelajaran yang saling berinteraksi. Setiap proyek kerja, kegiatan sosial, atau inovasi teknologi dapat diakui sebagai bagian dari proses belajar. Di sinilah muncul paradigma baru: bahwa pendidikan tidak hanya berlangsung di sekolah, melainkan di mana pun manusia berinteraksi dengan realitas sosialnya.

Sebagai platform sosial, KKNi juga memperkuat identitas kebangsaan melalui kompetensi. Dengan menanamkan nilai keindonesiaan dalam standar kompetensi, KKNi menjadikan penguasaan keterampilan sebagai wujud cinta tanah air. Seorang tenaga vokasional yang beretika, produktif, dan kolaboratif bukan hanya aset ekonomi, tetapi juga agen budaya yang mencerminkan nilai luhur bangsa di tengah kompetisi global.

Dalam aspek kebijakan, fungsi sosio-pedagogis KKNi menuntut sinergi antara regulasi dan kesadaran moral. Kebijakan harus berpijak pada prinsip kemanusiaan, bukan semata efisiensi. Asesmen, akreditasi, dan sertifikasi harus dilihat bukan sebagai alat seleksi, tetapi sebagai bentuk penghormatan terhadap proses belajar. Dengan demikian, birokrasi pendidikan tidak menindas, melainkan melayani kemajuan manusia.

KKNi juga menjadi fondasi untuk membangun pedagogi partisipatif di dunia vokasi. Setiap peserta didik dilibatkan dalam perencanaan pembelajarannya, setiap lembaga ditantang untuk mengadaptasi model pembelajaran yang relevan dengan dunia nyata, dan setiap dunia industri didorong menjadi ruang etis untuk pertumbuhan manusia. Dengan cara ini, KKNi menumbuhkan budaya belajar yang berpusat pada manusia (human-centered learning culture).

Pada akhirnya, KKNi sebagai platform sosio-pedagogis adalah bukti bahwa sistem pendidikan dapat menjadi gerakan sosial yang memuliakan

manusia. Ia memadukan rasionalitas kebijakan dengan spiritualitas kemanusiaan, menghubungkan teknologi dengan empati, dan menjadikan kerja sebagai ruang belajar yang bernilai moral. Dalam dunia yang semakin digital, KKNI hadir sebagai pengingat bahwa pendidikan sejati bukan hanya tentang kompetensi, tetapi tentang kebermaknaan hidup.

Pendidikan Vokasi sebagai Etika Pengakuan

Di tengah dunia yang serba efisien dan kompetitif, pendidikan vokasi menghadirkan wajah lain dari kemajuan: wajah yang manusiawi. Esensi terdalam dari vokasi bukanlah keterampilan teknis, melainkan pengakuan terhadap nilai manusia yang bekerja. Di sinilah pendidikan vokasi menjadi etika pengakuan — sebuah pandangan bahwa bekerja, belajar, dan berkontribusi adalah cara manusia menegaskan keberadaannya yang bermartabat.

Etika pengakuan berangkat dari keyakinan bahwa setiap tindakan pendidikan harus mengandung nilai moral: menghormati subjek belajar, bukan memanipulasinya. Dalam konteks vokasi, ini berarti memandang peserta didik bukan sebagai “tenaga kerja masa depan,” melainkan sebagai manusia pembelajar yang memiliki nilai intrinsik. Pengakuan terhadap kompetensinya bukan hanya validasi administratif, tetapi bentuk penghormatan terhadap perjuangan eksistensialnya dalam memahami dunia kerja.

Filsuf Jerman Axel Honneth menyebut pengakuan (*Anerkennung*) sebagai dasar moral bagi kehidupan sosial. Menurutnya, manusia hanya dapat berkembang ketika ia diakui dalam tiga ranah: kasih (*love*), hak (*rights*), dan solidaritas (*solidarity*). Pendidikan vokasi yang berbasis etika pengakuan menghidupkan ketiganya: kasih dalam bimbingan guru terhadap murid; hak dalam sistem rekognisi RPL dan KKNI; serta solidaritas dalam kolaborasi antara dunia pendidikan, industri, dan masyarakat.

Dalam konteks Indonesia, etika pengakuan menemukan pijakannya dalam Pancasila khususnya sila kedua, Kemanusiaan yang Adil dan Beradab. Pendidikan vokasi menjadi wujud operasional sila ini: menjadikan kerja sebagai ibadah sosial, menjadikan keterampilan sebagai kebajikan, dan menjadikan pengakuan sebagai keadilan. Maka,

pendidikan vokasi tidak sekadar mencetak tenaga ahli, tetapi memuliakan manusia melalui keterampilan yang bermakna.

Etika pengakuan juga menolak pandangan instrumental terhadap manusia. Dalam sistem ekonomi modern, individu sering dipandang semata sebagai *resources* sumber daya yang dapat diukur dan dieksploitasi. Vokasi humanistik membalik paradigma itu: manusia bukan sumber daya, melainkan subjek daya cipta. Pengakuan terhadap kompetensinya berarti mengakui haknya untuk berdaya, berkreasi, dan menentukan arah hidupnya sendiri.

Pendidikan vokasi yang berlandaskan etika pengakuan menuntut relasi yang sejajar antara pengajar dan pembelajar. Guru vokasi bukan “atasan ilmu,” melainkan mitra perjalanan belajar. Ia tidak mengisi, tetapi menemani. Ia tidak hanya menilai, tetapi juga mendengar. Dalam ruang kelas dan bengkel kerja yang dialogis, pengakuan menjadi nyata bukan hanya dalam bentuk sertifikat, tetapi dalam penghargaan terhadap proses belajar yang otentik dan manusiawi.

Etika pengakuan juga mengandung dimensi reflektif terhadap nilai kerja. Dalam tradisi filsafat Barat, Hegel telah menegaskan bahwa manusia menemukan dirinya melalui kerja melalui proses menciptakan sesuatu di luar dirinya, lalu mengenali dirinya di dalam hasil ciptaannya. Pendidikan vokasi yang berjiwa rekognitif membantu peserta didik memahami dimensi spiritual dari kerja: bahwa bekerja bukan sekadar mencari nafkah, tetapi membangun makna dan dunia bersama orang lain.

Dari sudut pandang aksiologis, pendidikan vokasi memadukan tiga nilai dasar: utilitas, moralitas, dan kemanusiaan. Utilitas memberi arah bagi efektivitas keterampilan; moralitas memberi batas agar keterampilan tidak kehilangan nurani; dan kemanusiaan memberi makna agar keterampilan menjadi sarana pembebasan, bukan penindasan. Inilah tritunggal nilai yang membedakan vokasi sebagai sistem nilai dari sekadar pelatihan teknis.

Etika pengakuan juga menuntut kejujuran epistemik dalam penilaian kompetensi. Proses asesmen dan sertifikasi bukan ajang eliminasi, tetapi refleksi. Setiap kegagalan bukanlah kesalahan, melainkan bagian dari perjalanan menjadi ahli. Dalam sistem seperti itu, pendidikan vokasi menjadi ekosistem empati akademik di mana pengakuan tidak

diberikan karena kesempurnaan, tetapi karena keaslian perjuangan manusia dalam belajar.

Dalam kerangka Society 5.0, pendidikan vokasi berbasis etika pengakuan menjadi penyeimbang antara kecerdasan buatan dan kebijaksanaan manusia. Teknologi mampu meniru logika, tetapi tidak dapat meniru empati. KKNi dan RPL memastikan bahwa pengakuan tetap bersifat manusiawi: pengalaman, refleksi, dan nilai tidak dapat digantikan oleh algoritma. Dengan demikian, etika pengakuan menjadi benteng moral di tengah otomatisasi dunia kerja.

Etika pengakuan juga menegaskan bahwa belajar adalah hak universal. Tidak ada manusia yang “terlambat” belajar, dan tidak ada yang “tidak layak” diakui. Prinsip ini menjiwai semangat lifelong learning yang diusung UNESCO: learning to be, learning to do, learning to know, learning to live together. Dalam konteks KKNi, prinsip ini terwujud melalui mobilitas horizontal dan vertikal yang membuka jalan bagi siapa pun untuk terus tumbuh dalam tangga kemanusiaannya.

Pendidikan vokasi sebagai etika pengakuan juga bersifat kontekstual. Ia menghargai kearifan lokal dan budaya kerja bangsa. Nilai-nilai seperti sauyunan, gotong royong, silih asih, silih asah, silih asuh menjadi bentuk konkret pengakuan sosial dalam masyarakat Indonesia. Dalam ekosistem pendidikan vokasi, nilai-nilai ini bertransformasi menjadi etika kolaborasi profesional yang menekankan solidaritas di atas kompetisi.

Dalam praksisnya, pendidikan vokasi beretika pengakuan harus melibatkan semua pemangku kepentingan — pemerintah, dunia industri, lembaga pendidikan, dan komunitas lokal — dalam satu visi: membangun manusia yang diakui, dihargai, dan berdaya. Sinergi ini tidak hanya menciptakan tenaga kerja yang unggul, tetapi juga masyarakat yang inklusif dan berkeadilan. Dengan demikian, pendidikan vokasi menjadi instrumen moral pembangunan bangsa.

Etika pengakuan akhirnya bermuara pada penghormatan terhadap martabat manusia. Ia melihat bahwa setiap individu adalah being-in-learning manusia yang terus bertumbuh. Dalam setiap pengakuan, tersimpan penghormatan terhadap waktu, perjuangan, dan keberanian seseorang untuk belajar. Di sinilah letak keindahan pendidikan vokasi: ia tidak hanya mengajarkan “cara membuat sesuatu,” tetapi “mengapa sesuatu itu layak dibuat untuk manusia.”

Dengan demikian, pendidikan vokasi sebagai etika pengakuan adalah puncak dari seluruh gagasan rekognitif: ia menyatukan ontologi belajar, epistemologi pengetahuan, dan aksiologi kemanusiaan dalam satu gerak yang utuh. Melalui sistem KKNI dan RPL, bangsa ini tidak hanya membangun sistem kompetensi, tetapi juga peradaban pengakuan peradaban yang menempatkan kerja sebagai doa, belajar sebagai ibadah, dan pengakuan sebagai penghormatan tertinggi terhadap martabat manusia.



BAB 3

Pendidikan Vokasi di Era 5.0

Abad ke-21 menandai pergeseran besar dalam sejarah pendidikan manusia. Setelah Revolusi Industri 4.0 menempatkan teknologi digital sebagai pusat kehidupan, dunia kini memasuki fase baru: Revolusi Industri 5.0, di mana manusia kembali menjadi poros utama. Dalam era ini, pendidikan vokasi ditantang untuk tidak hanya menyiapkan tenaga kerja, tetapi membangun manusia yang mampu bersinergi dengan mesin, berpikir kritis, beretika, dan berjiwa kemanusiaan.

Era 5.0 adalah era human-machine collaboration kolaborasi cerdas antara kecerdasan buatan dan kebijaksanaan manusia. Pendidikan vokasi tidak bisa lagi hanya berorientasi pada keterampilan teknis (hard skills), tetapi juga harus menumbuhkan kemampuan soft, digital, dan meta skills — keterampilan berpikir reflektif, beradaptasi terhadap perubahan, serta berempati terhadap sesama dan lingkungan. Dengan kata lain, pendidikan vokasi harus menjadi laboratorium etika dan inovasi sosial.

Dalam konteks Indonesia, transformasi vokasi di era 5.0 bukan sekadar tantangan teknologi, tetapi juga tanggung jawab moral. Di tengah derasny arus automasi, sekolah-sekolah vokasi memiliki peran strategis untuk memastikan bahwa manusia tetap menjadi subjek, bukan objek dari kemajuan. Teknologi memang mempercepat produktivitas, tetapi hanya manusia yang bisa memberi makna pada kemajuan itu. Di sinilah letak nilai luhur pendidikan vokasi: menghubungkan teknologi dengan kemanusiaan.

Pendidikan vokasi di era ini harus menjadi “smart education ecosystem” ekosistem pembelajaran cerdas yang mengintegrasikan teknologi digital, budaya reflektif, dan kolaborasi lintas sektor. Di dalamnya, pembelajaran tidak hanya berlangsung di ruang kelas, tetapi

juga di ruang maya, di bengkel, di industri, dan di tengah masyarakat. Guru bukan lagi satu-satunya sumber pengetahuan, melainkan kurator pengalaman belajar. Siswa bukan sekadar peserta didik, tetapi pencipta solusi kehidupan.

Namun di balik transformasi digital, ada revolusi yang lebih dalam: revolusi etis. Revolusi ini menuntut agar pendidikan vokasi tidak kehilangan jiwanya dalam mengejar efisiensi. Di tengah kecerdasan buatan dan robotika, dibutuhkan kecerdasan moral kemampuan untuk menggunakan pengetahuan secara bijak, adil, dan manusiawi. Pendidikan vokasi 5.0 bukan hanya tentang kemampuan membuat, tetapi juga kemampuan memaknai.

Selain itu, Indonesia memiliki keunggulan unik: kearifan lokal dan nilai spiritualitas Pancasila. Kearifan ini menuntun arah transformasi agar tidak sekadar meniru model Barat yang rasionalistik, tetapi menghadirkan model vokasi humanistik Indonesia sistem yang menyeimbangkan nilai global dengan budaya lokal. Dengan landasan ini, ekosistem pendidikan vokasi Indonesia dapat menjadi model dunia: modern dalam teknologi, luhur dalam etika.

Dari Revolusi Industri ke Revolusi Etis

Sejarah peradaban manusia adalah sejarah tentang perubahan alat dan kesadaran. Setiap revolusi industri mengubah cara manusia bekerja, namun juga memaksa manusia untuk mengubah cara berpikir. Jika Revolusi Industri pertama menandai kelahiran mesin uap dan tenaga produksi, maka Revolusi Industri kelima menandai kelahiran kesadaran moral baru: bahwa kemajuan tanpa kemanusiaan adalah kemunduran yang berbalut teknologi.

Revolusi Industri 1.0 mengajarkan manusia untuk menaklukkan alam; Revolusi 2.0 mengajarkan manusia untuk menaklukkan waktu melalui listrik dan jalur produksi massal; Revolusi 3.0 menaklukkan jarak dengan komputer; Revolusi 4.0 menaklukkan data melalui konektivitas digital. Kini, Revolusi 5.0 menuntut manusia untuk menaklukkan dirinya sendiri — untuk menundukkan ego, keserakahan, dan ketergantungan pada mesin dengan etika dan kasih.

Filsuf teknologi Martin Heidegger pernah memperingatkan bahwa bahaya terbesar teknologi bukan terletak pada mesin itu sendiri,

melainkan pada cara manusia melupakan dirinya ketika memuja efisiensi. Dalam konteks pendidikan vokasi, peringatan ini menjadi relevan: sekolah dapat menjadi “pabrik sertifikat” jika kehilangan jiwa reflektifnya. Maka, Revolusi Etis muncul sebagai koreksi terhadap peradaban yang terlalu cepat berlari tanpa arah nilai.

Revolusi Etis adalah gerakan kemanusiaan dalam dunia teknologi. Ia menegaskan bahwa tujuan teknologi bukan sekadar menggantikan tangan manusia, melainkan membebaskan pikirannya. Pendidikan vokasi harus memastikan bahwa setiap kemajuan digital disertai dengan kemajuan moral. Dalam bahasa Paulo Freire, pendidikan yang sejati adalah tindakan pembebasan, bukan penjinakan.

Selama dua abad, pendidikan vokasi sering dianggap “kelas kedua” dibanding pendidikan akademik, seolah-olah kerja tangan lebih rendah daripada kerja pikiran. Namun di era 5.0, dikotomi itu runtuh. Teknologi justru menunjukkan bahwa keterampilan praktis dan refleksi filosofis harus berjalan bersama. Seorang teknisi kini juga seorang pemikir; seorang pekerja mesin adalah inovator moral yang menentukan bagaimana mesin digunakan.

Revolusi Etis juga menantang paradigma kapitalistik yang melihat manusia hanya sebagai sumber daya (human resource). Dalam pandangan baru, manusia bukan “sumber daya” tetapi “sumber makna.” Ia bukan sekadar faktor produksi, tetapi pusat nilai yang menentukan arah produksi itu sendiri. Maka, pendidikan vokasi masa depan bukan hanya mengajar “bagaimana bekerja,” tetapi juga “mengapa bekerja.”

Perubahan paradigma ini melahirkan apa yang disebut pendidikan humanistik vokasional. Di dalamnya, mesin dan teknologi bukan ancaman, tetapi mitra eksistensial. Kolaborasi manusia dan mesin menjadi ruang dialog antara rasionalitas dan spiritualitas, antara kecerdasan buatan dan kebijaksanaan alami. Sekolah vokasi menjadi laboratorium kehidupan — tempat manusia belajar tentang alat, dan alat mengingatkan manusia tentang batasnya.

Jika Revolusi Industri 4.0 didorong oleh artificial intelligence (AI), maka Revolusi Etis digerakkan oleh authentic intelligence — kecerdasan autentik manusia: empati, refleksi, kasih, dan integritas. Di tengah dunia yang serba otomatis, nilai-nilai ini menjadi “mata uang baru” dalam dunia kerja. Vokasi tanpa etika akan melahirkan teknisi tanpa nurani;

sedangkan vokasi dengan etika akan melahirkan inovator yang memuliakan kehidupan.

Dalam konteks Indonesia, Revolusi Etis menemukan akar kulturalnya pada Pancasila dan kearifan lokal. Sila Kedua — Kemanusiaan yang adil dan beradab — adalah landasan filosofis dari seluruh pendidikan vokasi. Artinya, setiap kemajuan teknologi harus berpihak pada keadilan sosial, keseimbangan ekologi, dan penghormatan terhadap martabat manusia. Inilah dasar moral bagi vokasi 5.0 yang berjiwa Nusantara.

Transformasi pendidikan vokasi di era 5.0 bukan hanya tentang kesiapan infrastruktur digital, tetapi juga pembangunan karakter digital. Teknologi bisa mempercepat pembelajaran, tetapi tanpa karakter, ia akan mempercepat kehancuran. Maka, sekolah-sekolah vokasi perlu menjadi pusat literasi etis — tempat generasi muda belajar bukan hanya kode komputer, tetapi juga kode moral kehidupan.

Dalam kerangka rekognitif, Revolusi Etis juga berarti mengakui semua bentuk kecerdasan manusia. Bukan hanya kecerdasan logis atau teknis, tetapi juga emosional, sosial, ekologis, dan spiritual. RPL (Rekognisi Pembelajaran Lampau) di era ini tidak hanya menilai apa yang dikerjakan seseorang, tetapi juga bagaimana ia menjadi manusia melalui pekerjaan itu. Pengakuan pun berubah dari sekadar administratif menjadi eksistensial.

Revolusi Etis juga menandai lahirnya ekonomi empatik, sebagaimana diprediksi oleh Jeremy Rifkin. Dunia kerja tidak lagi sekadar mengejar efisiensi, tetapi kepekaan sosial. Industri masa depan menghargai pekerja yang bukan hanya cepat, tetapi peduli; bukan hanya cerdas, tetapi beretika. Maka pendidikan vokasi yang menanamkan empati sejak dini bukan sekadar memenuhi kebutuhan industri, tetapi menyiapkan masa depan yang beradab.

Dengan demikian, Revolusi Etis bukanlah antitesis teknologi, melainkan evolusi kesadaran. Ia mengubah arah sejarah: dari logika dominasi menuju logika relasi; dari eksploitasi menjadi kolaborasi; dari persaingan menuju keberlanjutan. Revolusi ini menjadikan pendidikan sebagai gerakan spiritual sosial — tempat manusia dan teknologi saling menumbuhkan.

Di tengah dunia yang terus berubah, Revolusi Etis mengingatkan bahwa pendidikan bukan sekadar mempersiapkan masa depan, tetapi

membentuk masa depan itu sendiri. Ia mengembalikan peran guru sebagai penjaga nurani, siswa sebagai penjelajah makna, dan sekolah sebagai ruang kesadaran. Pendidikan vokasi 5.0 dengan demikian bukan hanya inovatif, tetapi juga transenden — melampaui fungsi ekonomis menuju fungsi kemanusiaan.

Dengan demikian, Revolusi Etis adalah jiwa dari seluruh gerak pendidikan vokasi di era 5.0. Ia menegaskan bahwa kemajuan teknologi tanpa kasih hanyalah percepatan kehampaan; sebaliknya, kasih tanpa teknologi hanyalah impian tanpa daya. Maka, keduanya harus disatukan — agar dari tangan-tangan vokasional Indonesia lahir bukan hanya produk, tetapi peradaban yang berjiwa.

Vokasi 5.0 dan Human-Machine Learning Collaboration

Era 5.0 menandai babak baru dalam hubungan antara manusia dan mesin. Jika era sebelumnya menempatkan teknologi sebagai alat eksternal untuk efisiensi, maka kini teknologi telah menjadi mitra kognitif yang hidup dalam ruang eksistensi manusia. Artificial Intelligence (AI), Internet of Things (IoT), dan robotika bukan lagi sekadar sistem kerja, melainkan rekan belajar yang berinteraksi, memberi umpan balik, bahkan berkolaborasi dalam proses penciptaan nilai.

Dalam konteks pendidikan vokasi, hubungan ini bukan hubungan kompetitif, tetapi komplementer. Mesin menghadirkan ketepatan, manusia menghadirkan makna. Teknologi menawarkan data, manusia memberi konteks. Di sinilah pendidikan vokasi 5.0 menemukan misinya: bukan mempersiapkan manusia untuk bersaing dengan mesin, tetapi melatih manusia untuk berkolaborasi dengan mesin demi kebaikan bersama.

Human-Machine Collaboration (HMC) adalah paradigma baru yang menuntut keseimbangan antara rational intelligence dan moral intelligence. Manusia menggunakan teknologi bukan untuk menggantikan dirinya, melainkan untuk memperluas kemampuannya sebagai makhluk pencipta (*homo faber*). Dalam pendidikan vokasi, hal ini berarti siswa tidak hanya belajar mengoperasikan mesin, tetapi juga memahami etika, tujuan, dan konsekuensi sosial dari setiap inovasi.

Seorang guru vokasi di era 5.0 bukan lagi sekadar instruktur teknis, tetapi fasilitator ekologi belajar antara manusia dan mesin. Ia

mengarahkan siswa agar tidak sekadar memanfaatkan teknologi, tetapi juga merefleksikan nilai-nilai kemanusiaan yang terkandung di baliknya. Dalam bengkel digital atau ruang praktik berbasis simulasi AI, terjadi bukan sekadar transfer keterampilan, melainkan dialog antara manusia dan sistem cerdas.

Kolaborasi manusia–mesin dalam pendidikan vokasi bukanlah penggabungan dua entitas yang berbeda, melainkan perjumpaan dua bentuk kecerdasan. Mesin menawarkan kecerdasan algoritmik — cepat, akurat, tanpa lelah; manusia menawarkan kecerdasan reflektif — penuh makna, kontekstual, dan empatik. Keduanya, ketika dipertemukan dalam ruang etis, melahirkan inovasi yang manusiawi.

Namun, kolaborasi ini hanya bermakna jika didasari oleh kesadaran etis. Tanpa etika, kolaborasi manusia–mesin dapat berubah menjadi dominasi teknologi atas manusia. Etika menjadi pagar agar efisiensi tidak menelan kemanusiaan. Oleh karena itu, sekolah vokasi harus mengajarkan digital ethics dan technological empathy — kemampuan untuk memahami bahwa di balik setiap algoritma ada dampak pada kehidupan nyata.

Vokasi 5.0 juga menuntut literasi kolaboratif baru: literasi data, literasi desain, literasi reflektif, dan literasi nilai. Siswa harus mampu membaca pola dari data besar, merancang solusi berbasis empati, merefleksikan dampak sosial dari inovasi, dan menanamkan nilai-nilai kemanusiaan ke dalam sistem digital yang mereka bangun. Inilah keterampilan baru abad ini: coding with conscience — menulis algoritma dengan hati nurani.

Di ruang bengkel masa depan, manusia dan mesin bekerja berdampingan. AI membantu analisis diagnostik kendaraan, tetapi keputusan akhir tetap berada di tangan teknisi yang memahami konteks dan keselamatan. Robot membantu proses perakitan, namun kreativitas desain lahir dari intuisi manusia. Inilah bentuk konkret kolaborasi di SMK dan politeknik 5.0: bukan menggantikan manusia, tetapi menguatkan kemanusiaannya.

Kolaborasi manusia–mesin juga membawa perubahan epistemologis: sumber pengetahuan tidak lagi hanya manusia, tetapi juga sistem cerdas yang belajar. Dalam konteks ini, tugas pendidik bukan menyaingi mesin dalam kecepatan, tetapi mengajarkan kebijaksanaan

digital — kemampuan untuk menilai mana informasi yang berguna dan mana yang berbahaya, mana yang benar dan mana yang menyesatkan.

Vokasi 5.0 juga membuka ruang baru bagi inovasi pedagogis. Simulasi berbasis virtual reality (VR), augmented learning, dan adaptive learning AI menciptakan pengalaman belajar yang personal dan kontekstual. Namun teknologi ini hanya efektif jika didampingi pedagogi reflektif — pendekatan yang menuntun siswa untuk tidak hanya “tahu bagaimana,” tetapi juga “tahu mengapa.” Di sinilah filsafat dan vokasi berjumpa.

Kolaborasi manusia–mesin tidak dapat dilepaskan dari dimensi spiritual pekerjaan. Dalam tradisi kerja Indonesia, bekerja selalu memiliki makna ibadah: bekerja dengan hati, bekerja dengan cinta. Mesin dapat memproses tugas, tetapi hanya manusia yang bisa menghadirkan niat baik dalam pekerjaan. Maka, pendidikan vokasi 5.0 harus menjaga agar digitalisasi tidak menghapus spiritualitas kerja, melainkan memperluasnya.

Dalam perspektif nasional, kolaborasi manusia–mesin harus diarahkan pada kemandirian bangsa. Indonesia tidak boleh hanya menjadi konsumen teknologi, tetapi harus menjadi produsen sistem nilai dalam teknologi itu sendiri. AI dan robotika Indonesia harus mencerminkan semangat gotong royong, keberlanjutan, dan keadilan sosial. Pendidikan vokasi menjadi wadah utama untuk menanamkan DNA kebangsaan ke dalam inovasi digital.

Kolaborasi manusia–mesin yang ideal adalah kolaborasi yang berkepribadian Pancasila. Mesin digunakan untuk menegakkan keadilan sosial (sila ke-5), mendukung kemanusiaan (sila ke-2), dan memperkuat persatuan nasional (sila ke-3). Dalam visi ini, Pancasila tidak hanya diajarkan sebagai mata pelajaran, tetapi ditanamkan dalam algoritma dan sistem kerja. Pendidikan vokasi pun menjadi benteng moral di tengah disrupsi global.

Oleh karena itu, pendidikan vokasi 5.0 harus mendidik “homo humanus digitalis” — manusia digital yang tetap manusiawi. Ia ahli teknologi, tetapi sadar moral; ia inovatif, tetapi rendah hati; ia efisien, tetapi peduli. Ia tidak menolak mesin, tetapi menempatkannya dalam tatanan etis yang memuliakan kehidupan. Kolaborasi manusia–mesin menjadi simbol spiritual baru: bekerja bersama, untuk melayani kehidupan bersama.

Dengan demikian, Human–Machine Collaboration bukan hanya strategi teknologis, tetapi perjanjian moral baru antara manusia dan ciptaannya. Ia menandai evolusi kesadaran manusia dari pencipta alat menjadi penjaga nilai. Dalam pendidikan vokasi Indonesia, kolaborasi ini adalah jantung transformasi menuju masa depan — masa depan di mana manusia tidak lagi takut pada mesin, karena ia telah menemukan dirinya dalam kolaborasi yang berjiwa.

Transformasi Digital dan Smart Education Ecosystem

Transformasi digital dalam pendidikan vokasi bukan sekadar peralihan dari analog ke daring, tetapi perubahan paradigma tentang bagaimana manusia belajar, berinteraksi, dan mencipta makna. Dunia pendidikan tidak lagi hanya menyampaikan ilmu, melainkan membangun ekosistem pengetahuan yang adaptif, interaktif, dan kolaboratif. Di sinilah konsep Smart Education Ecosystem menjadi relevan: sistem belajar yang memadukan data, teknologi, dan empati dalam satu kesatuan organik.

“Smart” dalam konteks ini tidak berarti sekadar canggih secara teknologi, tetapi cerdas secara nilai dan relasi. Smart ecosystem adalah ekosistem yang mampu “belajar tentang belajar.” Ia menganalisis kebutuhan peserta didik melalui data, namun tetap menghargai dimensi kemanusiaannya. Teknologi berfungsi sebagai medium kesadaran — bukan pengganti manusia, melainkan perpanjangan dari daya refleksi dan kreativitasnya.

Pendidikan vokasi berada di posisi paling strategis dalam transformasi digital ini. Di satu sisi, ia berhadapan langsung dengan dunia kerja yang terotomatisasi; di sisi lain, ia memiliki tanggung jawab moral untuk menjaga manusia tetap menjadi pusat inovasi. Maka, Smart VET Ecosystem (Vocational Education and Training) harus dirancang bukan hanya untuk mempersiapkan tenaga kerja digital, tetapi manusia digital yang beretika.

Transformasi digital dalam vokasi dimulai dari integrasi empat dimensi utama: (a) digital infrastructure, (b) digital pedagogy, (c) digital literacy, dan (d) digital ethics. Infrastruktur menyediakan sarana, pedagogi mengatur interaksi, literasi menumbuhkan kompetensi, dan etika menjaga arah. Tanpa keseimbangan keempatnya, digitalisasi akan berubah menjadi mekanisasi tanpa jiwa.

Dalam ekosistem pembelajaran cerdas, setiap individu berperan sebagai node pengetahuan yang saling terhubung. Platform pembelajaran daring, sistem LMS (Learning Management System), dan cloud-based repositories bukan sekadar alat, tetapi ruang sosial tempat terjadi pertukaran makna. Guru, siswa, industri, dan komunitas membentuk jejaring pembelajaran (learning network) yang terus hidup dan berevolusi.

Konsep ini sejalan dengan teori connectivism yang dikemukakan oleh George Siemens: pengetahuan tidak lagi disimpan dalam kepala individu, tetapi tersebar dalam jaringan relasi antara manusia dan mesin. Oleh karena itu, peran guru di era digital bukan lagi “pemilik pengetahuan,” tetapi arsitek jaringan makna. Ia menghubungkan titik-titik data dengan narasi kemanusiaan, menjadikan pembelajaran tetap berjiwa.

Smart Education Ecosystem juga menuntut personalization of learning. Teknologi big data dan AI memungkinkan analisis gaya belajar, kemampuan, dan minat peserta didik secara real-time. Namun, personalisasi bukan berarti isolasi; ia tetap berakar pada kolaborasi sosial. Guru berperan sebagai mentor reflektif yang menafsirkan data secara etis, memastikan bahwa personalisasi tidak meniadakan kebersamaan.

Transformasi digital di pendidikan vokasi juga menciptakan peluang untuk experiential learning 4.0. Simulasi berbasis VR dan AR memungkinkan siswa belajar dalam situasi industri yang realistis tanpa harus berada di lokasi. Dengan teknologi digital twin, mereka dapat memahami dinamika produksi, keselamatan kerja, dan perawatan mesin dalam ruang virtual yang aman, sambil tetap belajar nilai-nilai kolaborasi dan tanggung jawab.

Namun, sebagaimana ditegaskan oleh Luciano Floridi dalam konsep digital humanism, teknologi hanya bermakna jika diarahkan untuk memperluas martabat manusia. Smart ecosystem harus berlandaskan prinsip human-in-command, bukan machine-in-control. AI boleh memprediksi kebutuhan belajar, tetapi manusia tetap yang memutuskan arah belajar. Data boleh memberi saran, tetapi hati nurani yang memberi keputusan.

Transformasi digital juga menuntut kearifan digital (digital wisdom). Dalam konteks ini, siswa vokasi tidak cukup hanya tahu cara menggunakan teknologi, tetapi harus mampu memaknai konsekuensi

sosial, ekonomi, dan ekologisnya. Pendidikan vokasi 5.0 harus melahirkan teknolog yang berpikir sistemik — mampu melihat keterhubungan antara teknologi, etika, dan kesejahteraan bersama.

Salah satu ciri ekosistem pembelajaran cerdas adalah continuous feedback loop. Proses belajar tidak berhenti pada evaluasi akhir, melainkan berlangsung sebagai siklus refleksi tanpa henti. AI dapat memberikan umpan balik cepat, tetapi refleksi manusia memberikan kedalaman makna. Kombinasi keduanya menciptakan pembelajaran yang bukan hanya efisien, tetapi juga eksistensial — mengubah cara berpikir, bukan sekadar cara bekerja.

Transformasi digital juga menuntut redesain manajemen sekolah vokasi. Sekolah tidak lagi berfungsi secara linear (perencana–pelaksana–penilai), melainkan adaptif, berbasis data, dan kolaboratif. Kepala sekolah harus menjadi chief learning curator, guru menjadi learning designer, dan siswa menjadi co-creator. Dengan pola ini, sekolah menjadi ekosistem belajar yang mandiri, inovatif, dan berkelanjutan.

Dalam konteks Indonesia, Smart Education Ecosystem harus berpijak pada nilai gotong royong digital. Kolaborasi daring antar-SMK, politeknik, dan industri menciptakan smart vocational cluster — jejaring pengetahuan yang memperkuat daerah sekaligus memperluas akses ke inovasi nasional. Dengan prinsip ini, transformasi digital tidak hanya mencerdaskan individu, tetapi juga menghidupkan solidaritas kolektif.

Namun, transformasi digital sejati tidak diukur dari jumlah perangkat atau aplikasi, melainkan dari kualitas hubungan manusia yang dihasilkan. Sekolah yang benar-benar cerdas adalah sekolah yang tetap hangat; platform yang benar-benar pintar adalah yang memahami manusia di balik layar. Di sinilah keseimbangan antara data dan nurani, efisiensi dan empati harus terus dijaga.

Dengan demikian, Transformasi Digital dan Smart Education Ecosystem bukan hanya proyek modernisasi, tetapi gerakan spiritual teknologi. Ia mengubah sekolah menjadi ruang ekologi moral tempat manusia dan mesin belajar saling menghormati. Dalam visi ini, pendidikan vokasi menjadi poros utama Indonesia 5.0 — bangsa yang cerdas digital, tangguh sosial, dan lembut dalam kemanusiaan.

Kompetensi Adaptif: Soft Skills, Digital Skills, dan Meta Skills

Dalam ekosistem pendidikan vokasi 5.0, keberhasilan tidak lagi ditentukan oleh penguasaan teknis semata, melainkan oleh kemampuan manusia untuk beradaptasi dengan cepat, berpikir reflektif, dan bekerja secara empatik. Dunia kerja kini berubah lebih cepat daripada kurikulum. Oleh karena itu, yang dibutuhkan bukan hanya kompetensi profesional, tetapi kompetensi adaptif — kemampuan untuk terus belajar, menyesuaikan diri, dan mencipta nilai di tengah ketidakpastian.

Kompetensi adaptif ini berdiri di atas tiga pilar utama: soft skills, digital skills, dan meta skills. Ketiganya saling berkelindan membentuk profil manusia vokasional 5.0 yang utuh: cerdas dalam emosi, luwes dalam teknologi, dan dalam kesadaran diri. Dalam bahasa sederhana, mereka adalah pekerja yang tidak hanya tahu bagaimana bekerja, tetapi juga tahu mengapa dan untuk siapa mereka bekerja.

Soft skills menjadi fondasi utama karena ia menyentuh inti kemanusiaan. Kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, berempati, dan berpikir kritis adalah bekal yang membuat teknologi menjadi bermakna. Dalam dunia kerja berbasis AI, human touch menjadi keunggulan kompetitif. Sebuah algoritma bisa menghitung dengan cepat, tetapi tidak bisa memahami makna senyum pelanggan atau makna kesabaran dalam pelayanan.

Soft skills bukan sekadar kepribadian, melainkan kecerdasan sosial dan emosional yang dibangun melalui pengalaman belajar yang reflektif. Pendidikan vokasi harus menumbuhkannya melalui pembelajaran kolaboratif, proyek sosial, dan refleksi diri. Di sinilah peran guru berubah: bukan hanya pengajar keterampilan, tetapi coach kemanusiaan yang menuntun siswa mengenali nilai-nilai dalam dirinya.

Sementara itu, digital skills adalah kompetensi operasional dan kreatif dalam dunia baru berbasis data. Ia mencakup kemampuan memahami, menggunakan, dan menciptakan teknologi secara kritis dan bertanggung jawab. Namun, digital skills di era 5.0 bukan hanya teknis, tetapi juga etikal: memahami bahwa setiap klik, unggahan, dan inovasi membawa dampak sosial dan moral yang nyata.

Siswa vokasi masa kini harus mampu membaca data, mengelola informasi, dan memanfaatkan AI untuk memperkuat kreativitas, bukan

menggantikannya. Dalam konteks ini, digital intelligence (DQ) menjadi indikator penting: kecerdasan untuk hidup bermartabat di dunia digital. Guru harus menanamkan prinsip “teknologi untuk kemanusiaan” agar setiap kemajuan digital memperkuat solidaritas, bukan sekadar efisiensi.

Di atas keduanya berdiri meta skills — kompetensi tingkat tinggi yang memungkinkan manusia memahami, mengelola, dan memperbarui cara berpikirnya sendiri. Meta skills mencakup critical reflection, systems thinking, resilience, curiosity, dan self-directed learning. Ia adalah keterampilan untuk belajar tentang belajar, berpikir tentang berpikir, dan berubah sambil tetap menjadi diri sendiri.

Pendidikan vokasi 5.0 harus melatih meta skills melalui pengalaman otentik. Setiap tugas proyek, magang industri, atau kegiatan komunitas menjadi ruang laboratorium refleksi. Siswa diajak bukan hanya menyelesaikan masalah, tetapi memahami pola berpikir di baliknya. Dengan demikian, pembelajaran vokasional menjadi arena eksplorasi epistemik — tempat siswa mengenal batas pengetahuannya, lalu menembusnya dengan rasa ingin tahu.

Soft, digital, dan meta skills tidak dapat dipisahkan; ketiganya saling memperkuat. Soft skills memberi arah moral, digital skills memberi alat, dan meta skills memberi kesadaran. Kombinasi ketiganya menciptakan human capital yang sadar nilai — generasi pekerja reflektif yang mampu memimpin teknologi tanpa kehilangan kemanusiaannya. Inilah bentuk baru dari manusia vokasional 5.0.

Dalam konteks kebangsaan, penguatan tiga kompetensi ini juga menjadi strategi kedaulatan. Indonesia tidak bisa hanya meniru model asing dalam pengembangan SDM, karena karakter bangsa ini lahir dari kebersamaan dan spiritualitas sosial. Maka, soft-digital-meta skills harus dipadukan dengan kearifan lokal — gotong royong sebagai soft skill sosial, kemandirian sebagai digital ethic, dan refleksi batin sebagai meta awareness.

Kurikulum vokasi masa depan perlu menempatkan pengembangan ketiga kompetensi ini secara eksplisit. Bukan hanya melalui mata pelajaran, tetapi dalam seluruh budaya sekolah. Evaluasi tidak lagi berfokus pada produk kerja, tetapi pada proses belajar reflektif. Setiap siswa dinilai bukan hanya dari hasil tugas, tetapi dari pertumbuhan kesadarannya terhadap nilai dan tanggung jawab sosial.

Guru vokasi menjadi tokoh kunci dalam menumbuhkan kompetensi adaptif. Ia harus menjadi model pembelajar sepanjang hayat, bukan hanya pengajar. Guru yang terus belajar teknologi baru sekaligus menjaga kepekaan sosial akan menularkan sikap adaptif kepada muridnya. Dalam hal ini, guru vokasi adalah living curriculum — teladan hidup tentang bagaimana manusia beradaptasi tanpa kehilangan arah etis.

Transformasi pendidikan vokasi ke arah kompetensi adaptif juga harus memperkuat dimensi resiliensi spiritual. Dalam dunia yang penuh perubahan, daya tahan bukan berasal dari keterampilan teknis, tetapi dari makna. Siswa yang memahami mengapa ia belajar, untuk siapa ia bekerja, dan bagaimana ilmunya memberi manfaat bagi kehidupan akan menjadi pribadi yang tangguh dan optimis.

Kompetensi adaptif juga mempersiapkan manusia untuk menghadapi masa depan pekerjaan yang cair dan kompleks. Di masa depan, banyak pekerjaan belum ada hari ini. Maka yang terpenting bukan mempersiapkan siswa untuk satu pekerjaan, tetapi membekalinya dengan kemampuan transversal: belajar cepat, berpikir terbuka, bekerja lintas disiplin, dan tetap berakar pada nilai. Itulah daya hidup manusia di era 5.0.

Dengan demikian, Kompetensi Adaptif: Soft-Digital-Meta Skills bukan sekadar kategori keterampilan, tetapi arsitektur kesadaran manusia modern. Ia menggabungkan logika teknologi dengan logika kasih, logika efisiensi dengan logika empati. Di tangan generasi vokasional Indonesia, kompetensi ini akan melahirkan manusia baru — bukan hanya pekerja unggul, tetapi manusia reflektif yang menciptakan kemajuan tanpa kehilangan jiwa.

Ekosistem Vokasi Berbasis Kearifan Lokal dan Global Values

Pendidikan vokasi Indonesia di era 5.0 tidak dapat berdiri di atas imitasi. Di tengah arus globalisasi dan digitalisasi, bangsa ini harus menegaskan jati dirinya — bahwa kemajuan sejati bukanlah meniru dunia, tetapi berdiri sejajar dengan dunia melalui kebijaksanaan sendiri. Di sinilah peran kearifan lokal menjadi pondasi moral dan spiritual bagi seluruh ekosistem vokasi.

Kearifan lokal bukan sisa masa lalu, melainkan energi kebudayaan yang memelihara keberlanjutan masa depan. Nilai seperti gotong royong, tepa selira, silih asih, asah, asuh, dan unggah-ungguh bukan sekadar etika sosial, tetapi modal sosial pengetahuan. Ketika nilai-nilai ini diintegrasikan ke dalam sistem vokasi, lahirlah ekosistem pembelajaran yang bukan hanya efisien, tetapi juga berperikemanusiaan.

Di sisi lain, pendidikan vokasi tidak boleh menutup diri dari nilai global. Dunia kerja kini lintas batas, dan kemampuan untuk memahami standar internasional adalah bagian dari kedaulatan profesional. Namun globalisasi tanpa kearifan lokal akan melahirkan homogenisasi budaya — dunia kerja yang kehilangan jiwa. Maka, tantangan utama pendidikan vokasi Indonesia adalah membangun harmoni antara global competence dan local wisdom.

Harmoni ini dapat diwujudkan melalui pendekatan glocalitas (glocalization): berpikir global, berakar lokal. SMK dan politeknik di Indonesia perlu menjadi laboratorium dari prinsip ini. Siswa belajar teknologi otomasi dari Jepang, tetapi mengelolanya dengan budaya gotong royong Indonesia; mereka mempelajari manajemen industri Jerman, tetapi menerapkannya dengan nilai musyawarah Nusantara. Inilah vokasi bercita rasa Indonesia.

Kearifan lokal berperan besar dalam membentuk etos kerja dan karakter vokasional. Di Jawa dikenal pepatah “ngeli ning ora keli” — mengikuti arus tanpa hanyut; di Minangkabau dikenal “alam takambang jadi guru” — alam adalah guru yang sejati. Nilai-nilai seperti ini dapat menjadi dasar filosofi pendidikan vokasi yang ekologis dan adaptif. Dalam ruang bengkel, laboratorium, atau kelas digital, nilai lokal memberi arah etis bagi teknologi global.

Ekosistem vokasi yang berbasis kearifan lokal juga memperkuat sense of belonging siswa terhadap masyarakatnya. Ketika siswa memahami bahwa keahlian mereka berguna untuk lingkungan sekitar, mereka tidak sekadar bekerja untuk industri, tetapi mengabdikan pada kehidupan. Proyek-proyek pembelajaran berbasis komunitas (community-based learning) menjadi ruang konkret untuk menumbuhkan kesadaran sosial dan ekologis ini.

Nilai global yang perlu diintegrasikan tidak semata tentang standar teknis, tetapi juga nilai universal seperti keberlanjutan, keadilan, dan kolaborasi. Pendidikan vokasi harus mengajarkan siswa menjadi global

citizen with local soul — warga dunia yang berpikir terbuka namun tetap berpijak pada nilai-nilai moral bangsa. Kemandirian teknologi harus berjalan seiring dengan kemandirian nilai.

Integrasi nilai lokal dan global juga harus tercermin dalam kurikulum adaptif. Kurikulum vokasi perlu mengandung tiga lapisan: (a) kompetensi teknis global, (b) konteks sosial lokal, dan (c) refleksi nilai kemanusiaan universal. Dengan desain ini, siswa tidak hanya siap kerja, tetapi juga siap hidup — mampu membaca konteks dunia sekaligus memelihara jati diri bangsa.

Dalam konteks kebijakan, ekosistem vokasi berbasis nilai lokal dan global memerlukan governance model yang kolaboratif. Pemerintah berperan sebagai penjaga arah nilai, industri sebagai mitra inovasi, dan masyarakat sebagai penjaga makna. Kolaborasi tiga pihak ini menciptakan triple helix humanis — model kemitraan yang tidak hanya mengejar daya saing, tetapi juga keberlanjutan dan keadilan sosial.

Guru dan kepala sekolah memegang peran strategis dalam mentransformasi nilai ini ke dalam kehidupan belajar. Guru harus menjadi penutur nilai di tengah digitalisasi, bukan sekadar pengelola modul daring. Ia mengajarkan bagaimana bekerja dengan hati, bagaimana teknologi harus tunduk pada cinta, dan bagaimana produktivitas tak boleh mengorbankan martabat manusia. Inilah misi moral pendidikan vokasi Indonesia.

Kearifan lokal juga memperkaya pendekatan pedagogi reflektif. Misalnya, prinsip silih asah mendorong pembelajaran kolaboratif, silih asih menumbuhkan empati antar siswa, dan silih asuh membentuk budaya mentoring alami antara guru dan peserta didik. Ketika nilai-nilai ini diintegrasikan ke dalam sistem digital, maka teknologi tidak mendinginkan hubungan manusia, tetapi justru menghangatkannya kembali.

Sementara itu, nilai global memberi kesempatan bagi siswa untuk memahami keberagaman dunia. Melalui program pertukaran industri internasional, kolaborasi daring lintas negara, dan proyek multikultural, siswa belajar bahwa bekerja bukan hanya soal keahlian, tetapi soal penghormatan terhadap perbedaan. Keterbukaan terhadap nilai global menumbuhkan toleransi dan global empathy — kemampuan memahami kemanusiaan universal.

Ekosistem vokasi berbasis nilai lokal dan global juga menjadi strategi kedaulatan budaya. Ketika bangsa ini memproduksi inovasi yang berakar pada nilai, maka ia tidak hanya menjadi pengguna teknologi, tetapi juga produsen makna. Dunia mungkin memimpin dalam robotika, tetapi Indonesia dapat memimpin dalam robotika berjiwa. Dunia mungkin unggul dalam otomasi, tetapi Indonesia dapat unggul dalam otomasi yang beretika.

Dengan demikian, masa depan pendidikan vokasi Indonesia bukanlah pilihan antara lokal atau global, melainkan sintesis antara keduanya. Kearifan lokal memberi akar, nilai global memberi sayap. Dari keduanya lahirlah manusia Indonesia baru — yang berpikir universal, bekerja profesional, dan bertindak penuh kasih. Ia tidak kehilangan jati diri dalam modernitas, justru menemukan dirinya dalam kemajuan.

Maka, Ekosistem Vokasi Berbasis Kearifan Lokal dan Nilai Global adalah puncak dari visi vokasi 5.0: teknologi dengan nurani, kemajuan dengan kearifan, dan pendidikan dengan jiwa. Ia menjadikan SMK, politeknik, dan lembaga vokasional bukan sekadar pusat pelatihan kerja, tetapi pusat peradaban kemanusiaan Indonesia. Dari sinilah, Indonesia menapaki jalan menuju masa depan — modern, beradab, dan penuh cinta.



BAGIAN II

TEORI, MODEL, DAN REGULASI REKOGNISI



BAB 4

Teori dan Paradigma Rekognisi

Setiap sistem pendidikan yang berkeadilan harus berdiri di atas dua pilar: pengetahuan yang sah dan pengakuan yang adil. Pilar pertama dibangun melalui teori dan riset; pilar kedua melalui kebijakan dan praksis sosial. RPL berada di antara keduanya — ia adalah jembatan antara dunia teori dan dunia kerja, antara belajar formal dan pengalaman nyata, antara individu dan sistem. Untuk memahaminya, kita harus menelusuri akar teoretis yang membentuk konsep rekognisi sebagai paradigma pendidikan abad ke-21.

RPL bukan sekadar mekanisme administratif, tetapi manifestasi dari pandangan dunia (worldview) tentang manusia dan pengetahuan. Ia bertumpu pada keyakinan bahwa manusia adalah makhluk pembelajar sepanjang hayat (lifelong learner) dan bahwa pengalaman hidup adalah sumber pengetahuan yang sah. Dalam konteks ini, RPL berdiri di atas fondasi tiga teori utama: Human Capital Theory, Competency Theory, dan Social Recognition Theory. Ketiganya membentuk kerangka epistemologis, psikologis, dan sosiologis bagi praktik rekognisi di seluruh dunia.

Teori Human Capital (Becker, Schultz, Mincer) menegaskan bahwa pendidikan adalah investasi yang menghasilkan produktivitas dan kesejahteraan. Dalam kerangka ini, RPL memperluas definisi pendidikan — bukan hanya melalui institusi formal, tetapi juga melalui pengalaman kerja dan partisipasi sosial. Ia memungkinkan peningkatan capital manusia tanpa mengabaikan nilai-nilai non-ekonomis seperti martabat dan kebebasan belajar.

Sementara itu, Competency Theory (Spencer & Boyatzis) memberikan dasar psikologis bagi asesmen RPL. Kompetensi tidak lagi

dilihat sebagai sekadar keterampilan teknis, melainkan integrasi antara pengetahuan, nilai, dan perilaku yang dapat diamati. RPL dengan demikian menjadi instrumen untuk mengidentifikasi dan memvalidasi kompetensi aktual yang telah dimiliki individu — tidak hanya “apa yang dia tahu,” tetapi “apa yang dia lakukan dengan pengetahuannya.”

Namun teori yang memberi kedalaman moral bagi RPL adalah Social Recognition Theory (Axel Honneth dan Nancy Fraser). Dalam pandangan ini, pengakuan bukan sekadar apresiasi sosial, tetapi bentuk keadilan fundamental. Seseorang diakui bukan karena statusnya, tetapi karena kemampuannya untuk berkontribusi. Melalui lensa ini, RPL menjadi sarana emansipasi sosial — mengoreksi ketimpangan epistemik dan membuka ruang bagi mereka yang belajar di luar sistem formal untuk diakui secara setara.

Teori-teori tersebut diperkuat oleh kerangka global yang dikembangkan oleh UNESCO, OECD, dan AQF (Australian Qualifications Framework). Ketiga lembaga ini menegaskan pentingnya Recognition of Prior Learning sebagai komponen integral dari sistem lifelong learning dan qualification mobility. Di bawah payung SDG-4 (Education for All), RPL dianggap sebagai instrumen untuk memperluas akses, meningkatkan keadilan sosial, dan menghubungkan pendidikan dengan dunia kerja yang dinamis.

Dalam konteks Indonesia, RPL menemukan bentuknya dalam sinergi antara teori dan kebijakan nasional — melalui KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) dan kebijakan vokasi 5.0 yang berorientasi pada manusia dan nilai. KKNI berperan sebagai struktur formal yang mengatur jenjang kualifikasi; RPL berfungsi sebagai pintu masuk fleksibel yang memungkinkan individu mencapai kualifikasi tersebut berdasarkan pengalaman. Keduanya, jika dipadukan, menjadi sistem yang bukan hanya efisien, tetapi juga humanis dan inklusif.

Teori Human Capital dan Lifelong Learning

Konsep Human Capital berangkat dari gagasan bahwa manusia bukan sekadar tenaga kerja, tetapi aset produktif yang membawa nilai ekonomi, sosial, dan kultural. Sejak Theodore Schultz (1961) dan Gary Becker (1964) memperkenalkan teori ini, pendidikan dipandang sebagai bentuk investasi yang menghasilkan “return” dalam bentuk produktivitas,

inovasi, dan pertumbuhan ekonomi. Namun dalam konteks modern, terutama di Indonesia, teori ini perlu diperluas — dari sekadar efisiensi ekonomi menuju pembangunan martabat manusia.

Human Capital Theory berasumsi bahwa pendidikan meningkatkan kemampuan seseorang untuk menghasilkan nilai. Namun nilai yang dimaksud tidak hanya dalam arti material, melainkan juga dalam kemampuan beradaptasi, berpikir kritis, dan berpartisipasi dalam masyarakat. Dalam kerangka ini, Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) memperluas pengertian investasi pendidikan: pengakuan terhadap pengetahuan yang telah dimiliki seseorang adalah bentuk investasi sosial dalam keadilan dan kepercayaan.

Teori ini menjadi landasan kebijakan RPL karena menegaskan bahwa pengalaman kerja, pelatihan nonformal, dan pembelajaran mandiri memiliki nilai kapital manusia yang nyata. Namun sistem pendidikan formal sering gagal mengakui nilai tersebut. Di sinilah RPL berfungsi sebagai mekanisme konversi nilai kemanusiaan menjadi pengakuan sosial dan ekonomi — menghubungkan pengalaman dengan legitimasi.

Dalam konteks pembangunan nasional, investasi dalam human capital berarti membangun kualitas manusia Indonesia — bukan hanya agar mereka mampu bekerja, tetapi agar mereka mampu berdaya. RPL memberikan kesempatan kedua bagi mereka yang telah belajar di luar sistem formal untuk diakui tanpa diskriminasi. Dengan demikian, RPL bukan hanya instrumen ekonomi, tetapi alat keadilan sosial dalam sistem pendidikan.

Namun pandangan tentang manusia sebagai “kapital” menghadapi kritik dari kalangan humanis, karena istilah itu berpotensi mengobjektifikasi manusia. Oleh karena itu, teori human capital harus direkonstruksi dalam kerangka etik: manusia bukan alat produksi, melainkan subjek kreatif yang mengelola dirinya sendiri. Pendidikan bukan sekadar sarana meningkatkan pendapatan, tetapi proses memanusiakan manusia. Di sinilah teori Lifelong Learning memberi koreksi moral terhadap paradigma ekonomi.

Lifelong Learning Theory menegaskan bahwa belajar tidak berakhir di ruang kelas; ia adalah proses eksistensial yang berlangsung sepanjang hayat. Dalam pandangan Peter Jarvis (2004), setiap pengalaman hidup berpotensi menjadi sumber pembelajaran jika direfleksikan. Karenanya,

sistem pendidikan yang sejati adalah yang menghargai perjalanan hidup manusia sebagai bagian dari kurikulum. RPL menjelmakan teori ini ke dalam praktik: ia memberi tempat bagi pengalaman sebagai “teks” yang layak dibaca secara ilmiah.

Dalam kerangka lifelong learning, belajar bukan kegiatan terputus, tetapi jaringan pengalaman yang saling memperkaya. RPL berperan sebagai penghubung antarfase belajar: dari informal ke formal, dari pengalaman ke sertifikasi, dari refleksi pribadi ke pengakuan sosial. Dengan begitu, manusia tidak lagi terikat pada “status pendidikan terakhir,” melainkan terus bergerak dalam spiral pembelajaran yang dinamis.

Sistem RPL yang berlandaskan lifelong learning mengubah makna lembaga pendidikan. Sekolah, kampus, dan lembaga vokasi tidak lagi berfungsi sebagai “pabrik lulusan,” tetapi sebagai rumah pembelajaran terbuka (open learning house). Mereka menerima, menilai, dan mengonversi berbagai pengalaman — bukan untuk mengklasifikasikan manusia, tetapi untuk mengintegrasikan potensi kemanusiaan ke dalam sistem nasional.

Dalam konteks vokasi, sinergi antara human capital dan lifelong learning menjadi sangat strategis. Dunia kerja kini membutuhkan individu yang mampu belajar ulang (re-learn), melepaskan cara lama (un-learn), dan mencipta cara baru (re-innovate). Pendidikan vokasi 5.0 dengan RPL di dalamnya menjadi wahana untuk memperkuat adaptive capacity tenaga kerja Indonesia — mereka tidak hanya produktif, tetapi progresif secara etis.

Lebih jauh lagi, RPL berperan dalam membangun ekonomi pengetahuan (knowledge-based economy) yang menempatkan pengetahuan sebagai sumber utama nilai tambah. Dalam sistem seperti ini, pengakuan terhadap pengalaman berarti membuka akses ke inovasi. Setiap pekerja menjadi produsen pengetahuan, bukan sekadar pelaksana tugas. Dengan demikian, RPL adalah mekanisme demokratisasi pengetahuan — membuka jalan agar pengetahuan rakyat menjadi bagian dari kapital intelektual bangsa.

Teori lifelong learning juga menekankan pentingnya dimensi reflektif dalam pembelajaran. Knud Illeris (2018) menyebut bahwa manusia belajar bukan hanya dengan otak, tetapi juga dengan emosi dan identitas. Maka, ketika RPL mengakui pengalaman seseorang, ia tidak

hanya menilai keterampilan, tetapi juga menghormati proses pembentukan diri di baliknya. Pengakuan itu mengandung unsur moral: bahwa setiap pengalaman manusia memiliki nilai untuk diperhitungkan.

Dalam sistem pendidikan nasional Indonesia, integrasi teori human capital dan lifelong learning sejalan dengan amanat konstitusi — bahwa tujuan pendidikan adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman, cakap, kreatif, dan bertanggung jawab. RPL mewujudkan amanat ini secara nyata: ia memberi ruang bagi semua warga untuk terus tumbuh tanpa terhalang oleh usia, status, atau latar belakang sosial.

Dengan demikian, kedua teori ini menciptakan keseimbangan: Human Capital memberikan alasan ekonomi untuk mengakui pembelajaran nonformal, sementara Lifelong Learning memberikan alasan moral dan eksistensial. RPL berdiri di titik temu keduanya — sebuah sistem yang memandang manusia sebagai investasi yang hidup, bukan angka statistik. Ia menempatkan pendidikan dalam orbit keadilan sosial dan spiritualitas kerja.

Di era Vokasi 5.0, sinergi antara teori ini menjadi semakin relevan. Dunia industri membutuhkan pekerja yang bukan hanya terampil, tetapi juga resilient dan reflective. Pemerintah membutuhkan sistem pendidikan yang bukan hanya efisien, tetapi juga inklusif. RPL menjawab keduanya dengan cara yang manusiawi: menghubungkan produktivitas dengan kemartabatan, dan inovasi dengan empati.

Dengan demikian, Teori Human Capital dan Lifelong Learning menjadi dasar teoretis RPL sebagai gerakan pembangunan manusia seutuhnya. Ia bukan sekadar sistem konversi pengalaman, tetapi strategi rekognitif nasional untuk memastikan bahwa setiap warga memiliki hak untuk diakui, belajar, dan berkembang. Di sinilah nilai tertinggi dari RPL: ia bukan hanya tentang pendidikan, tetapi tentang keadilan dalam pengakuan — ekonomi yang berjiwa, dan pembelajaran yang memanusiakan.

Teori Kompetensi dan Behavioral Framework (Spencer & Boyatzis)

Konsep kompetensi lahir dari kebutuhan untuk memahami manusia bukan hanya dari pengetahuannya, tetapi dari kemampuannya untuk

bertindak efektif dalam situasi nyata. Richard Boyatzis (1982) dan Spencer & Spencer (1993) mengembangkan teori ini untuk menjawab satu pertanyaan mendasar: mengapa orang yang memiliki kualifikasi sama bisa menunjukkan performa kerja yang berbeda? Jawabannya terletak pada kompetensi — perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, nilai, dan motivasi yang beroperasi di bawah permukaan perilaku.

Menurut Spencer, kompetensi adalah “underlying characteristic of an individual that is causally related to effective or superior performance in a job or situation.” Artinya, kompetensi bukan sekadar kemampuan yang tampak, tetapi struktur dalam diri manusia yang menggerakkan tindakan efektif. Dengan kata lain, kompetensi adalah energi psikologis yang menjembatani antara “apa yang diketahui” dan “apa yang dilakukan.”

Model kompetensi Spencer membagi kompetensi menjadi dua kelompok besar: threshold competencies dan differentiating competencies. Threshold adalah kompetensi dasar yang harus dimiliki untuk menjalankan pekerjaan (seperti kemampuan teknis atau komunikasi minimal), sedangkan differentiating adalah kompetensi yang membedakan performa unggul dari rata-rata (seperti kepemimpinan, empati, kreativitas). Dalam konteks pendidikan vokasi, RPL berfungsi untuk mengidentifikasi keduanya secara empiris.

RPL bekerja di atas logika ini: setiap individu memiliki kompetensi aktual yang telah terbentuk melalui pengalaman kerja, kegiatan sosial, atau pembelajaran nonformal. Namun kompetensi itu sering tersembunyi karena tidak terdokumentasi. Melalui proses asesmen berbasis kompetensi, pengalaman tersebut diungkap, diobservasi, dan divalidasi. Dengan demikian, RPL tidak hanya mengakui “hasil belajar,” tetapi juga proses pembentukan kompetensi.

Boyatzis kemudian memperdalam pemahaman ini melalui Intentional Change Theory (ICT). Ia berpendapat bahwa perubahan perilaku manusia yang berkelanjutan hanya dapat terjadi ketika individu menyadari ideal self (diri yang diharapkan) dan membandingkannya dengan real self (diri saat ini). Pendidikan vokasi yang berbasis kompetensi sejati bukan hanya tentang memenuhi standar, tetapi tentang menuntun individu mencapai transformasi diri yang bermakna.

Dalam kerangka itu, RPL menjadi ruang reflektif bagi individu untuk mengenali kompetensinya — bukan sekadar diuji, tetapi dipahami. Asesor berperan bukan hanya sebagai penilai, melainkan sebagai cermin profesional yang membantu peserta melihat keterampilan, nilai, dan motivasi yang telah dimilikinya. Dengan pendekatan ini, asesmen RPL berfungsi ganda: validasi dan aktualisasi diri.

Model kompetensi Spencer juga memperkenalkan Iceberg Model, yang menjelaskan bahwa kompetensi manusia seperti gunung es: pengetahuan dan keterampilan tampak di permukaan, tetapi di bawahnya terdapat nilai, konsep diri, dan motif yang menentukan perilaku. Pendidikan vokasi sering hanya mengukur bagian yang tampak, sedangkan RPL berusaha menyelam lebih dalam — menggali bagian yang tersembunyi agar pengakuan menjadi utuh.

Asesmen kompetensi dalam RPL harus mencakup tiga dimensi: *knowing* (pengetahuan), *doing* (keterampilan), dan *being* (nilai dan sikap). Ketiga dimensi ini membentuk kompetensi holistik. Seorang peserta RPL dinilai bukan hanya karena dapat mengoperasikan alat, tetapi karena memahami tanggung jawab, keselamatan, dan etika kerja yang menyertai keterampilan itu. Dengan demikian, asesmen menjadi lebih manusiawi tanpa kehilangan ketepatan ilmiah.

Dalam praktiknya, teori kompetensi menuntut pendekatan *evidence-based assessment*. Artinya, setiap pengakuan kompetensi harus didukung oleh bukti nyata: portofolio, hasil kerja, testimoni, atau observasi langsung. Bukti itu bukan sekadar formalitas administratif, tetapi jejak eksistensial dari proses belajar yang telah dijalani seseorang. RPL dengan demikian menjadi praktik epistemik — menilai pengalaman sebagai bentuk pengetahuan yang sah.

Di Indonesia, penerapan teori kompetensi dalam RPL tercermin dalam sistem KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia). Setiap level KKNI menggambarkan tingkat kompetensi kumulatif yang meliputi kemampuan kerja, penguasaan pengetahuan, tanggung jawab, dan sikap. RPL berfungsi sebagai mekanisme mobilitas vertikal dan horizontal dalam kerangka ini, memastikan bahwa pengalaman kerja diakui sebagai bagian dari struktur kualifikasi nasional.

Namun penerapan teori ini tidak bebas dari tantangan. Sering kali, proses asesmen terlalu terfokus pada indikator teknis dan mengabaikan aspek afektif. Padahal, penelitian Boyatzis menunjukkan bahwa 80%

keberhasilan kerja justru berasal dari emotional and social competencies. Oleh karena itu, pendidikan vokasi perlu menyeimbangkan antara assessment for competence dan assessment for consciousness — penilaian bukan hanya untuk keterampilan, tetapi juga kesadaran diri.

Pendekatan berbasis kompetensi juga menuntut perubahan paradigma guru dan asesor. Mereka bukan lagi “penguji” yang mencari kesalahan, tetapi “penyaksi” yang menegaskan keberhasilan. Dalam konteks RPL, asesmen yang ideal adalah asesmen yang menghormati pengalaman. Ia bukan menghakimi, melainkan menafsirkan. Setiap peserta adalah teks hidup yang dibaca dengan empati dan ketelitian ilmiah.

Teori kompetensi juga memberi dasar bagi desain learning pathway individual. Dengan mengenali kompetensi yang telah dimiliki, lembaga vokasi dapat merancang pembelajaran lanjutan yang relevan — bukan memulai dari nol, tetapi melanjutkan dari yang sudah ada. Inilah bentuk efisiensi humanistik: hemat waktu dan biaya, tetapi kaya dalam penghargaan terhadap pengalaman manusia.

Di era Vokasi 5.0, teori kompetensi menjadi semakin penting karena teknologi mengubah makna “keahlian.” Otomasi menuntut manusia untuk lebih fokus pada kompetensi yang tak tergantikan oleh mesin: kreativitas, empati, kepemimpinan, dan refleksi moral. Dengan RPL sebagai instrumen, teori kompetensi berkembang menjadi teori human capability — bukan hanya tentang apa yang dikuasai, tetapi tentang bagaimana manusia menjadi versi terbaik dari dirinya.

Dengan demikian, Teori Kompetensi (Spencer & Boyatzis) memberi fondasi ilmiah bagi RPL sebagai sistem penilaian yang adil dan manusiawi. Ia memadukan ketepatan observasi dengan penghormatan terhadap pengalaman. Dalam konteks pendidikan vokasi Indonesia, teori ini memastikan bahwa rekognisi bukan sekadar sertifikasi, melainkan pengenalan terhadap potensi terdalam manusia. Sebuah proses ilmiah yang pada hakikatnya adalah tindakan etis — mengakui bahwa setiap manusia telah belajar, bekerja, dan berjuang untuk menjadi berguna.

Teori Sosial Pengakuan (Axel Honneth & Nancy Fraser)

Di balik setiap kebijakan pendidikan yang adil terdapat filsafat pengakuan yang diam-diam bekerja. Rekognisi bukan hanya tindakan administratif,

tetapi tindakan moral dan politik. Axel Honneth (1995) dalam karya klasiknya *The Struggle for Recognition* menegaskan bahwa manusia hanya dapat membangun identitas dirinya melalui pengalaman diakui oleh orang lain. Tanpa pengakuan, individu kehilangan rasa harga diri; tanpa penghargaan, masyarakat kehilangan keadilan.

Honneth berangkat dari pandangan Hegel bahwa manusia menjadi manusia melalui “dialektika pengakuan” — proses timbal balik di mana seseorang melihat dirinya di mata orang lain. Dalam konteks pendidikan, pengakuan bukan sekadar pemberian ijazah atau sertifikat, melainkan pengakuan terhadap keberadaan dan pengalaman belajar seseorang sebagai sesuatu yang bermakna dan sah. Di sinilah inti moral dari RPL berakar.

Teori sosial pengakuan mengidentifikasi tiga bentuk utama pengakuan: cinta (love), hak (rights), dan solidaritas (solidarity). Cinta memberikan dasar afektif untuk rasa percaya diri; hak memberi legitimasi sosial untuk partisipasi setara; dan solidaritas menumbuhkan kebanggaan moral dalam komunitas. Dalam pendidikan vokasi, ketiganya saling terkait: pengakuan atas kemampuan siswa bukan hanya soal kompetensi, tetapi soal cinta terhadap manusia, penghormatan terhadap hak belajar, dan solidaritas sosial di dunia kerja.

Nancy Fraser kemudian melengkapi teori Honneth dengan pendekatan dual justice: redistribution dan recognition. Ia menegaskan bahwa keadilan sejati hanya tercapai jika sistem sosial mampu mengoreksi ketimpangan ekonomi (redistribution) sekaligus ketimpangan status (recognition). Dalam konteks RPL, pengakuan terhadap pembelajaran nonformal adalah upaya ganda: redistributif karena membuka akses ekonomi, dan rekognitif karena memulihkan martabat kelompok yang terpinggirkan.

Bagi Fraser, ketidakadilan pendidikan seringkali bersumber dari “status subordination” — ketika pengalaman belajar masyarakat nonformal dianggap kurang sah dibandingkan pendidikan formal. Maka RPL adalah bentuk keadilan epistemik (epistemic justice): ia mematahkan hierarki pengetahuan yang elitis dengan mengakui bahwa pengetahuan rakyat, keterampilan tradisional, dan pengalaman kerja adalah bagian sah dari sistem pengetahuan bangsa.

Dalam kerangka ini, pendidikan vokasi berperan sebagai ruang pertemuan antara ilmu dan pengakuan. Ia tidak hanya mentransfer

keterampilan, tetapi juga mengafirmasi pengalaman sosial manusia sebagai sumber belajar. Di sinilah pendidikan bertransformasi menjadi tindakan etis — bukan hanya mencerdaskan otak, tetapi mengakui kehidupan sebagai guru yang paling otentik.

Teori pengakuan juga menegaskan dimensi relasional pendidikan. Setiap proses belajar mengandung dua sisi: kognitif dan afektif, intelektual dan moral. Honneth menyebutnya sebagai “moral grammar of social conflicts” — bahwa perjuangan sosial sering kali bukan tentang sumber daya, tetapi tentang kehormatan. Maka, ketika seseorang menuntut diakuiinya pengalaman kerjanya melalui RPL, ia sesungguhnya sedang memperjuangkan martabat dirinya sebagai manusia pembelajar.

Dalam konteks Indonesia, teori ini menemukan gema dalam nilai-nilai Pancasila dan kearifan lokal. Prinsip “Bhinneka Tunggal Ika” adalah bentuk pengakuan atas keberagaman; “Kemanusiaan yang adil dan beradab” adalah pengakuan terhadap martabat individu; dan “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” adalah pengakuan terhadap hak kolektif. Maka, RPL dapat dibaca sebagai penerjemahan praktis dari etika Pancasila dalam bidang pendidikan.

Charles Taylor menambahkan bahwa pengakuan adalah “kebutuhan manusia yang vital” — bukan hadiah, melainkan hak. Pendidikan yang gagal memberikan ruang bagi pengakuan akan melahirkan alienasi. Banyak pekerja berpengalaman di Indonesia yang merasa tak diakui karena tidak memiliki ijazah formal, meskipun mereka telah puluhan tahun berkontribusi. RPL hadir untuk mengobati luka epistemik ini — ia menulis ulang kontrak sosial antara pengalaman dan institusi.

Paulo Freire, dalam *Pedagogy of the Oppressed*, mengajarkan bahwa pendidikan yang membebaskan adalah pendidikan yang mengakui manusia sebagai subjek. Dalam semangat Freirean, RPL bukan hanya menilai, tetapi mendengarkan. Ia mengubah posisi peserta dari objek asesmen menjadi subjek dialog. Setiap portofolio peserta bukan dokumen formalitas, melainkan narasi perjuangan yang mengandung nilai kemanusiaan.

Dengan demikian, teori sosial pengakuan memberi fondasi etis bagi RPL: pendidikan harus menjadi sistem yang mendengar pengalaman manusia dan memberi ruang bagi mereka untuk diakui. Pengakuan tidak bisa digantikan oleh angka atau sertifikat; ia hanya hidup melalui relasi

sosial yang tulus antara lembaga dan peserta, antara guru dan murid, antara negara dan warganya.

Lebih jauh, Fraser mengingatkan bahwa pengakuan yang adil bukan hanya simbolik, tetapi juga institusional. Artinya, sistem pendidikan harus dibangun sedemikian rupa sehingga pengakuan menjadi bagian dari struktur — bukan belas kasihan, tetapi hak yang dilembagakan. Di Indonesia, hal ini diwujudkan melalui regulasi seperti Permendikbudristek No. 41/2021 dan Kepmendikbud No. 262/M/2022 yang menegaskan RPL sebagai hak warga belajar.

Dalam konteks vokasi, teori sosial pengakuan mendorong transformasi budaya kerja. Dunia industri tidak boleh hanya menilai karyawan dari sertifikat, tetapi juga dari pengalaman dan dedikasi. Ketika perusahaan mengakui pembelajaran nonformal karyawan, mereka bukan hanya membangun kompetensi, tetapi menumbuhkan rasa hormat. Dalam pengakuan itu, tumbuh loyalitas, kreativitas, dan solidaritas kerja.

Pendidikan vokasi 5.0, dengan fondasi rekognitif, menggabungkan tiga hal: rasionalitas ekonomi, kesadaran psikologis, dan keadilan sosial. Ia membangun manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga diakui dan mengakui orang lain. Di sinilah muncul paradigma baru: education as recognition — pendidikan sebagai tindakan moral yang mengafirmasi nilai kehidupan manusia dalam ruang sosial.

Dengan demikian, Teori Sosial Pengakuan (Honneth & Fraser) menempatkan RPL sebagai gerakan etis yang melampaui batas administratif pendidikan. Ia bukan sekadar instrumen konversi pengalaman, melainkan praktik keadilan sosial yang hidup. Dalam setiap pengakuan kompetensi terdapat penghormatan terhadap perjuangan manusia; dalam setiap sertifikasi terdapat pengesahan atas martabat. Maka, pendidikan vokasi yang berkeadilan bukan hanya mencetak tenaga kerja, tetapi memulihkan kemanusiaan yang sempat diabaikan.

Recognition Framework UNESCO-OECD-AQF

Dalam dunia yang semakin terhubung, pengakuan terhadap pembelajaran tidak bisa dibatasi oleh dinding sekolah atau batas negara. Pendidikan modern bergerak menuju paradigma global yang menekankan kesetaraan hasil belajar (learning outcomes) dan mobilitas kompetensi (qualification mobility). Di sinilah lembaga internasional

seperti UNESCO, OECD, dan AQF berperan sebagai arsitek moral dan teknokratis dalam membangun ekosistem rekognitif global.

UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization), sejak Deklarasi Hamburg (1997) tentang Adult Learning dan Recommendation on the Recognition of Qualifications in Higher Education (Lisbon, 1997), telah menegaskan bahwa setiap bentuk pembelajaran — formal, nonformal, maupun informal — memiliki nilai yang layak diakui. Prinsip ini meneguhkan pendidikan sebagai hak asasi, bukan privilese sosial.

UNESCO melihat RPL sebagai instrumen keadilan global. Ia bukan hanya mekanisme teknis, tetapi alat pembebasan epistemik — memberi pengakuan terhadap pengetahuan yang lahir dari pengalaman, kerja, dan kebudayaan. Dalam kerangka SDG-4 (Ensure inclusive and equitable quality education for all), RPL menjadi strategi nyata untuk memastikan no one is left behind dalam sistem pendidikan dan pekerjaan.

Lembaga kedua, OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), melalui laporan Recognition of Non-formal and Informal Learning (2010), menegaskan bahwa pengakuan pembelajaran informal meningkatkan produktivitas nasional, kesejahteraan sosial, dan inklusi ekonomi. Namun OECD juga menekankan bahwa keberhasilan RPL bergantung pada kredibilitas sistem asesmen dan kepercayaan masyarakat terhadap prosesnya. Artinya, RPL harus ilmiah sekaligus etis.

OECD memandang RPL bukan semata kebijakan pendidikan, melainkan strategi ekonomi berbasis manusia (human-centered economy). Negara yang mampu memetakan, mengukur, dan mengakui kompetensi warganya — termasuk yang diperoleh di luar jalur formal — akan memiliki keunggulan kompetitif dalam ekonomi pengetahuan global. Dengan demikian, RPL menjadi instrumen soft power dalam pembangunan nasional.

Sementara itu, Australian Qualifications Framework (AQF) adalah model konkret yang banyak dijadikan acuan oleh berbagai negara, termasuk Indonesia. AQF membangun sistem kualifikasi berjenjang dari level 1 hingga 10, dengan mekanisme RPL yang kuat di setiap jenjang. Prinsip dasarnya: “What a learner knows and can do matters more than where or how they learned it.” Inilah dasar filosofis dari sistem rekognitif yang adil.

AQF tidak memandang RPL sebagai jalur alternatif, tetapi sebagai jalur sejajar dengan pendidikan formal. Proses asesmennya menggunakan competency-based assessment yang transparan, berbasis bukti, dan melibatkan praktisi industri. Dalam sistem ini, pengalaman kerja diakui sebagai setara dengan pembelajaran formal jika hasilnya setara. Dengan cara ini, Australia berhasil menciptakan lifelong learning continuum yang konkret dan kredibel.

Integrasi antara kerangka UNESCO–OECD–AQF menciptakan model global kesetaraan pembelajaran. UNESCO menekankan aspek nilai dan hak; OECD menekankan aspek kebijakan dan ekonomi; AQF menekankan aspek operasional dan praktik asesmen. Ketiganya membentuk satu ekologi global rekognisi yang menempatkan manusia sebagai pusat: manusia yang belajar, bekerja, dan berkontribusi di lintas batas negara.

Dalam konteks Indonesia, kerangka ini diterjemahkan melalui KKNi (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) dan kebijakan RPL nasional (Permendikbudristek No. 41/2021 dan Kepmendikbud No. 262/M/2022). KKNi memainkan peran seperti AQF — menyusun level kompetensi nasional — sementara RPL menjadi mekanisme UNESCO–OECD yang mewujudkan keadilan akses dan kesetaraan hasil belajar. Dengan demikian, Indonesia bukan sekadar mengadopsi, tetapi mengindonesiakan prinsip global rekognisi.

UNESCO juga mendorong konsep Regional Qualifications Framework (RQF) di kawasan ASEAN untuk memfasilitasi mutual recognition antarnegara. Indonesia, melalui ASEAN Qualifications Reference Framework (AQRf), telah berperan aktif dalam menyusun referensi kesetaraan antarlevel. Dengan RPL sebagai fondasinya, pekerja Indonesia kini berpeluang untuk mengonversi pengalaman lokal menjadi kompetensi global.

Namun, integrasi dengan kerangka global bukan tanpa risiko. Tantangan terbesar adalah menjaga kedaulatan epistemik — memastikan bahwa sistem rekognisi nasional tidak kehilangan jati dirinya dalam mengikuti standar internasional. Indonesia harus menegaskan prinsip glocalitas: berpartisipasi dalam sistem global, tetapi dengan nilai-nilai lokal seperti gotong royong, keadilan sosial, dan kemanusiaan. Di sinilah pentingnya RPL Berjiwa Pancasila.

Dalam praktiknya, framework global juga menuntut kolaborasi multiaktor. Pemerintah tidak dapat bekerja sendiri; lembaga pendidikan, industri, asosiasi profesi, dan komunitas harus terlibat dalam proses asesmen, validasi, dan sertifikasi. UNESCO menyebut model ini sebagai “societal co-creation of learning” — penciptaan pembelajaran sebagai tanggung jawab bersama seluruh masyarakat. Itulah semangat yang kini dihidupkan dalam RPL Indonesia.

Selain kesetaraan individu, kerangka global juga menekankan kesetaraan antarjenis pengetahuan. Pengetahuan akademik dan pengetahuan praktis harus ditempatkan pada posisi sejajar. Prinsip ini sangat relevan bagi pendidikan vokasi Indonesia yang selama ini terjebak dalam dikotomi “teori vs praktik.” Dengan RPL, dikotomi itu lenyap — teori menjadi hidup dalam praktik, dan praktik menjadi sumber teori.

Dengan demikian, Framework UNESCO–OECD–AQF bukan sekadar sistem teknokratis, tetapi tata nilai global yang menuntun bangsa-bangsa menuju keadilan pengetahuan. Ia menegaskan bahwa pendidikan sejati tidak hanya diukur dari ijazah, tetapi dari pengakuan terhadap manusia sebagai pembelajar sepanjang hayat. Dalam semangat ini, Indonesia menemukan posisi globalnya: bukan sekadar pengikut, tetapi penyumbang nilai humanistik dalam sistem rekognisi dunia.

Maka, Framework UNESCO–OECD–AQF menjadi cermin bagi masa depan pendidikan vokasi Indonesia. Ia menunjukkan bahwa pengakuan pembelajaran adalah bahasa universal kemanusiaan. Setiap sertifikat, portofolio, dan asesmen bukan sekadar alat administrasi, melainkan pernyataan etis global bahwa setiap manusia berhak diakui karena telah belajar, berjuang, dan memberi makna pada hidupnya.

Sintesis Teoritik: RPL–KKNI–Vokasi 5.0

Teori tanpa praksis hanyalah wacana, sedangkan praksis tanpa teori kehilangan arah. Sintesis teoretik antara **RPL, KKNI, dan Vokasi 5.0** hadir untuk menjawab kebutuhan akan *pendidikan yang ilmiah sekaligus manusiawi* — sistem yang mampu menggabungkan efisiensi ekonomi, kredibilitas akademik, dan etika kemanusiaan. Inilah arah baru pendidikan vokasi Indonesia di abad ke-21: membangun manusia yang diakui, produktif, dan berjiwa.

RPL berakar pada *human capital theory* yang menegaskan bahwa manusia adalah aset produktif bangsa. Namun RPL memperluas gagasan itu menjadi *human dignity capital* — bahwa investasi terbaik bukan hanya pada keterampilan, tetapi pada martabat. Sementara KKNI menyediakan struktur formal untuk mengukur level kompetensi, RPL memberi ruang fleksibel agar pengalaman hidup dapat diintegrasikan dalam struktur tersebut. Keduanya saling melengkapi: KKNI adalah kerangka, RPL adalah jiwanya.

Dalam pandangan *competency theory* (Spencer & Boyatzis), RPL berperan sebagai sistem ilmiah yang memetakan kemampuan aktual manusia. Asesmen berbasis bukti menjadikan pengalaman hidup sebagai sumber data yang sah. Sementara KKNI memastikan validasi formal dan standarisasi mutu, RPL memastikan *keadilan dalam akses dan pengakuan*. Dengan demikian, keduanya menciptakan harmoni antara objektivitas dan inklusivitas.

Sementara itu, *social recognition theory* (Honneth & Fraser) menambahkan dimensi moral: pengakuan adalah bentuk keadilan sosial. Pendidikan yang tidak mengakui pengalaman nonformal adalah sistem yang timpang secara etis. Melalui integrasi dengan KKNI, RPL menjadi *alat keadilan epistemik* — memulihkan hak warga untuk diakui sebagai pembelajar sejati. Di sinilah pendidikan vokasi Indonesia mengambil bentuk baru: bukan hanya tempat belajar, tetapi *tempat pengakuan manusia*.

Framework internasional seperti UNESCO–OECD–AQF memberi dimensi global bagi sistem ini. UNESCO mengajarkan nilai kesetaraan dan inklusi, OECD menegaskan efisiensi dan daya saing, sementara AQF memberi model konkret untuk standarisasi kompetensi. Indonesia mengintegrasikan ketiganya melalui KKNI sebagai *national qualification backbone* dan RPL sebagai *mechanism of recognition*. Dari sini lahirlah model khas Indonesia: **RPL–KKNI–Vokasi 5.0**, sebuah sistem rekognitif berjiwa Pancasila.

Dalam sintesis ini, RPL berperan sebagai “*jantung rekognitif*” yang memompa kehidupan ke dalam kerangka KKNI. Ia memastikan bahwa sistem kualifikasi nasional tidak kaku, melainkan adaptif terhadap realitas sosial. Pengalaman kerja, inovasi lokal, dan pengetahuan komunitas tidak lagi dianggap inferior, tetapi menjadi bagian sah dari *ekonomi*

pengetahuan nasional. KKNI, dengan RPL di dalamnya, menjelma menjadi *mesin sosial mobilitas manusia Indonesia*.

Vokasi 5.0 kemudian hadir sebagai orientasi praksis dari keseluruhan sistem. Ia membawa tiga arah transformasi: (a) digitalisasi pembelajaran dan asesmen, (b) humanisasi teknologi, dan (c) kolaborasi lintas sektor. Dalam kerangka ini, RPL menjadi instrumen untuk memastikan bahwa transformasi digital tetap inklusif dan berkeadilan. Asesmen berbasis AI, portofolio digital, dan microcredential hanya bermakna jika tetap berpihak pada manusia.

Secara konseptual, hubungan antara ketiganya dapat dipahami sebagai *segitiga rekognitif*:

1. **KKNI** mewakili struktur — menjamin kesetaraan antarjenjang dan akuntabilitas sistem;
2. **RPL** mewakili proses — membuka jalan pengakuan terhadap pengalaman individual;

Vokasi 5.0 mewakili orientasi — memastikan seluruh sistem berfungsi untuk kemajuan manusia dan kemanusiaan. Ketiganya bersama-sama membentuk *ekosistem pembelajaran sepanjang hayat* yang berkeadilan.

Sintesis ini juga mengubah makna *kualifikasi nasional*. Dulu, kualifikasi adalah instrumen administratif yang menentukan status seseorang. Kini, kualifikasi menjadi *peta perjalanan belajar (learning pathway)* — sistem yang hidup, dinamis, dan personal. Melalui RPL, seseorang dapat bergerak lintas jalur dan jenjang; melalui KKNI, setiap langkahnya memiliki legitimasi; dan melalui paradigma Vokasi 5.0, setiap langkah itu diarahkan untuk kemaslahatan sosial.

Pendidikan vokasi dengan basis RPL–KKNI menciptakan **model baru meritokrasi humanis**. Merit tidak lagi diukur dari gelar, tetapi dari *kontribusi dan kompetensi yang terverifikasi*. Sistem ini memberi ruang bagi keunggulan tanpa diskriminasi, memastikan bahwa setiap warga — dari pekerja lapangan hingga profesional industri — dapat diakui atas pengalaman dan inovasi yang mereka hasilkan.

Dalam konteks globalisasi kerja, sintesis ini memberi keuntungan strategis. Ketika sistem nasional berbicara dengan bahasa kompetensi universal (seperti AQF), lulusan Indonesia dapat diakui secara internasional. Namun karena sistem ini juga berakar pada nilai lokal, Indonesia tidak kehilangan jati dirinya. Dengan kata lain, RPL–KKNI–

Vokasi 5.0 menjadikan Indonesia bukan hanya *kompetitif di dunia*, tetapi juga *relevan bagi dirinya sendiri*.

Dimensi spiritual juga melekat dalam sintesis ini. Pengakuan terhadap pembelajaran lampau sejatinya adalah bentuk penghargaan terhadap perjalanan batin manusia. Dalam budaya Nusantara, “belajar” selalu dihubungkan dengan *laku hidup*. Maka, ketika RPL mengakui pengalaman, ia sesungguhnya sedang meneguhkan keyakinan lama: bahwa setiap tindakan baik, kerja keras, dan pengalaman hidup adalah *ilmu yang layak dihargai*.

Dari sisi kelembagaan, sintesis ini menuntut *tata kelola yang reflektif dan kolaboratif*. KKNI menyediakan kerangka legal dan administratif, RPL mengaktifkan mekanisme asesmen, dan vokasi 5.0 menuntut inovasi digital serta etika kerja lintas sektor. Pemerintah, industri, dan masyarakat perlu membangun *governance ekosistem* yang lentur namun bermakna — sistem yang dapat belajar seperti manusia yang dilayaninya.

Dengan demikian, integrasi RPL–KKNI–Vokasi 5.0 bukan sekadar kebijakan teknis, tetapi *revolusi konseptual pendidikan nasional*. Ia menandai pergeseran dari pendidikan sebagai “tempat belajar” menjadi pendidikan sebagai “ruang rekognisi kemanusiaan.” Dalam ruang ini, setiap orang yang pernah belajar — di sekolah, di bengkel, di sawah, di rumah — memiliki hak untuk diakui sebagai bagian dari pembangunan bangsa.

Akhirnya, **Sintesis Teoretik RPL–KKNI–Vokasi 5.0** menghadirkan paradigma pendidikan Indonesia yang sejati: *berbasis ilmu, berorientasi nilai, dan berjiwa kemanusiaan*. Di bawah sinergi ini, pendidikan vokasi menjadi lebih dari sekadar mesin ekonomi — ia menjadi *gerakan peradaban*. Sebuah janji moral bahwa di negeri ini, tidak ada pengalaman yang sia-sia, dan tidak ada pengetahuan yang tidak dihargai.



BAB 5

Regulasi, Kebijakan, dan Tata Kelola Nasional

Sebuah teori yang agung akan kehilangan kekuatan bila tidak berakar pada sistem yang kokoh. Demikian pula Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) — ia membutuhkan struktur regulatif dan tata kelola yang menjamin keberlanjutan, akuntabilitas, dan kredibilitasnya. Pendidikan vokasi Indonesia kini memasuki tahap krusial: dari paradigma filosofis menuju praktik kelembagaan yang terukur dan berkeadilan.

RPL dalam konteks nasional bukanlah konsep baru, tetapi kini memperoleh momentum strategis dalam era transformasi vokasi 5.0. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi melalui Permendikbudristek No. 41 Tahun 2021 tentang RPL di Perguruan Tinggi serta Kepmendikbud No. 262/M/2022 tentang Pedoman RPL untuk Pendidikan Vokasi telah meletakkan fondasi hukum bagi pengakuan pembelajaran di luar sistem formal. Ini bukan sekadar regulasi administratif, melainkan pernyataan politik pengetahuan: bahwa negara mengakui semua bentuk belajar sebagai hak warga.

Regulasi tersebut menandai pergeseran paradigma pendidikan nasional dari input-based system menjadi outcome-based system. Artinya, penilaian tidak lagi bertumpu pada lamanya seseorang belajar, melainkan pada apa yang telah ia kuasai dan buktikan. Dengan demikian, RPL menjadi manifestasi konkret dari pendidikan berbasis capaian (learning outcomes) sebagaimana diamanatkan dalam Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).

Secara institusional, kebijakan RPL tidak berdiri sendiri, melainkan terintegrasi dengan program strategis pemerintah seperti SMK Pusat

Keunggulan (SMK-PK), Program 8+i Vokasi, dan inisiatif Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). Ketiganya memperkuat ekosistem vokasi yang berorientasi pada link and match antara pendidikan dan dunia kerja, sekaligus membuka jalur mobilitas vertikal bagi pekerja dan warga belajar nonformal.

RPL juga menjadi instrumen demokratisasi akses terhadap pendidikan tinggi vokasi. Melalui sistem ini, para pekerja berpengalaman, alumni kursus, hingga masyarakat adat yang memiliki keahlian tradisional dapat memperoleh pengakuan akademik tanpa harus memulai dari awal. Dengan demikian, RPL berfungsi sebagai jembatan sosial-ekonomi yang menghubungkan ruang kerja, komunitas, dan institusi pendidikan dalam satu ekosistem rekognitif nasional.

Namun keberhasilan kebijakan ini bergantung pada tata kelola yang baik (*good governance*). Pemerintah berperan sebagai regulator dan fasilitator, lembaga pendidikan sebagai asesor dan pelaksana, dunia industri sebagai penjamin relevansi, dan masyarakat sebagai subjek pengetahuan. Dalam kerangka kolaborasi ini, RPL menjadi sistem multiaktor — sebuah *networked governance* di mana nilai keadilan dan transparansi menjadi prinsip utama.

Selain itu, tata kelola RPL harus menjamin integritas asesmen melalui mekanisme akreditasi dan pengawasan mutu oleh BAN-S/M (Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah) dan BBPPMPV (Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi). Mereka memastikan bahwa proses rekognisi dilakukan secara profesional, adil, dan bebas konflik kepentingan. Di sinilah lahir etika baru dalam manajemen pendidikan vokasi: pengakuan yang bermartabat harus lahir dari sistem yang terpercaya.

Regulasi nasional juga menegaskan pentingnya peran DUDI (Dunia Usaha dan Dunia Industri) dalam proses RPL. Industri bukan sekadar pengguna hasil pendidikan, tetapi juga mitra epistemik dalam penilaian kompetensi. Melalui MoU dan forum sinkronisasi kurikulum, pengalaman kerja peserta dapat diakui setara dengan pembelajaran formal. Ini adalah bentuk kolaborasi simbiotik antara dunia pendidikan dan dunia kerja yang menghidupkan prinsip *learning-earning-recognizing cycle*.

Secara strategis, kebijakan RPL juga berfungsi sebagai sarana untuk reformasi pendidikan vokasi nasional. Ia menuntut perubahan paradigma

dalam manajemen sekolah, budaya guru, dan sistem penilaian. Sekolah vokasi kini tidak lagi sekadar tempat mengajar, tetapi juga pusat asesmen pembelajaran sepanjang hayat (lifelong learning center). Guru dan asesor harus dilatih menjadi fasilitator rekognisi, bukan hanya evaluator.

Dalam konteks kebijakan publik, keberadaan RPL memperkuat posisi Indonesia di forum internasional, terutama dalam kerangka ASEAN Qualifications Reference Framework (AQRF). Melalui integrasi antara RPL dan KKNI, Indonesia dapat menegakkan *mutual recognition of qualifications* di tingkat regional. Ini membuka peluang besar bagi tenaga kerja vokasional Indonesia untuk bermobilitas lintas negara, memperluas jejaring profesional, dan memperkuat daya saing global.

Meski demikian, tantangan implementasi masih besar: mulai dari keterbatasan kapasitas asesor, rendahnya literasi masyarakat tentang RPL, hingga resistensi birokrasi di tingkat daerah. Oleh karena itu, reformasi kebijakan RPL harus disertai pendekatan kultural dan pedagogis. Pengakuan sejati tidak lahir dari regulasi semata, tetapi dari perubahan cara pandang: dari mengukur ke menghargai, dari mengajar ke mengakui.

Evolusi Regulasi: Permendikbudristek No. 41/2021 dan Kepmendikbud 262/M/2022

Fondasi legal dari Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) di Indonesia secara resmi ditegakkan melalui Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Permendikbudristek) No. 41 Tahun 2021 tentang *Rekognisi Pembelajaran Lampau di Perguruan Tinggi* dan diperkuat oleh Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi No. 262/M/2022 tentang *Pedoman Penyelenggaraan RPL untuk Pendidikan Vokasi*. Kedua regulasi ini menandai babak baru dalam sejarah pendidikan nasional — dari pendidikan berbasis ijazah menuju *pendidikan berbasis pengakuan*.

Permendikbudristek No. 41/2021 mendefinisikan RPL sebagai proses pengakuan terhadap capaian pembelajaran seseorang yang diperoleh melalui pendidikan formal, nonformal, informal, dan/atau pengalaman kerja. Definisi ini menggeser paradigma klasik pendidikan yang selama ini hanya memandang nilai belajar dari ruang kelas. Kini,

pengalaman hidup dan kerja menjadi bagian sah dari “kurikulum kehidupan” yang diakui oleh negara.

Kebijakan ini sejalan dengan amanat konstitusi, khususnya Pasal 31 ayat (1) dan (3) UUD 1945 yang menegaskan hak setiap warga negara untuk memperoleh pendidikan serta tanggung jawab negara dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Dengan RPL, hak konstitusional ini diterjemahkan dalam bentuk kebijakan operasional yang konkret — membuka jalan agar siapa pun, dari pekerja industri hingga pengrajin lokal, dapat memperoleh pengakuan atas kompetensi yang telah mereka capai.

RPL dalam regulasi ini memiliki **dua dimensi hukum utama**: (a) sebagai *mekanisme akademik* yang memungkinkan konversi pengalaman menjadi kredit akademik; dan (b) sebagai *mekanisme sosial* yang memastikan kesetaraan kesempatan bagi pembelajar dari semua jalur.

Dengan demikian, RPL bukan hanya instrumen pendidikan, tetapi juga *kebijakan afirmatif* untuk pemerataan akses dan keadilan belajar.

Permendikbudristek No. 41/2021 menetapkan bahwa pelaksanaan RPL harus berlandaskan pada empat prinsip dasar: **keadilan, kesetaraan, transparansi, dan akuntabilitas**.

1. *Keadilan* berarti semua bentuk pembelajaran memiliki nilai yang setara untuk diakui.
2. *Kesetaraan* menegaskan bahwa semua warga belajar berhak diakses tanpa diskriminasi.
3. *Transparansi* menuntut keterbukaan proses asesmen dan verifikasi.
4. *Akuntabilitas* memastikan hasil pengakuan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik dan etis.

Keempat prinsip ini adalah roh moral dari seluruh sistem RPL nasional.

Sementara itu, Kepmendikbud No. 262/M/2022 memperluas regulasi tersebut ke dalam ranah pendidikan vokasi dan pelatihan profesional. Ia mengatur secara rinci tata cara penyelenggaraan, pembentukan tim pelaksana, peran asesor, dan mekanisme validasi capaian pembelajaran. Dalam konteks ini, lembaga vokasi — termasuk SMK, politeknik, dan lembaga pelatihan kerja — diberi mandat untuk menjadi *pusat rekognisi dan pembelajaran sepanjang hayat*.

Kepmendikbud ini juga menegaskan klasifikasi RPL menjadi tiga kategori:

1. **RPL Tipe A (Pengakuan untuk melanjutkan pendidikan formal);**
2. **RPL Tipe B (Pengakuan untuk penyetaraan kualifikasi kerja);** dan
3. **RPL Tipe C (Pengakuan untuk sertifikasi profesi atau kompetensi khusus).**

Ketiga tipe ini menciptakan fleksibilitas sistem, memungkinkan setiap individu memilih jalur rekognisi sesuai kebutuhan karier dan pembelajarannya.

Salah satu aspek inovatif dari regulasi ini adalah **keterlibatan DUDI (Dunia Usaha dan Dunia Industri)** sebagai mitra aktif dalam proses asesmen. Asesor industri dapat memberikan verifikasi empiris terhadap capaian kompetensi peserta. Hal ini mencerminkan filosofi *triple helix* (pemerintah–pendidikan–industri) yang menjadi ruh tata kelola vokasi modern. Dalam praktiknya, industri bukan lagi sekadar pengguna lulusan, melainkan *penjamin relevansi pembelajaran*.

Regulasi ini juga menetapkan bahwa lembaga penyelenggara RPL harus memiliki **tim pelaksana dan asesor bersertifikat nasional**, yang berfungsi untuk menjamin objektivitas dan integritas proses. Proses asesmen dilakukan melalui pendekatan *portfolio-based assessment* — yaitu pengakuan terhadap bukti nyata pembelajaran, seperti dokumen kerja, produk inovasi, publikasi, atau testimoni profesional. Ini adalah bentuk penilaian yang tidak hanya akademik, tetapi juga *eksperiensial*.

Dari sisi kelembagaan, Permendikbudristek No. 41/2021 mewajibkan setiap satuan pendidikan vokasi untuk menetapkan *SOP RPL* yang terintegrasi dengan **Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)**. Dengan demikian, pengakuan terhadap capaian pembelajaran dapat dipetakan ke dalam level KKNI — mulai dari level 2 (operator terampil) hingga level 9 (pakar atau profesional). Ini menjamin bahwa rekognisi memiliki kesetaraan dengan standar nasional kualifikasi.

Kedua regulasi tersebut juga menegaskan bahwa hasil RPL harus dapat digunakan untuk **mobilitas akademik dan profesional**. Artinya, kredit hasil pengakuan dapat digunakan untuk melanjutkan studi, memperoleh sertifikat profesi, atau meningkatkan jenjang karier di dunia kerja. Dalam hal ini, RPL menjadi mekanisme penghubung antara *pendidikan formal, pelatihan kerja, dan kebutuhan industri*.

Lebih jauh, Permendikbudristek No. 41/2021 juga menempatkan RPL sebagai bagian dari kebijakan besar *Merdeka Belajar–Kampus Merdeka*. Dengan mengakui hasil belajar di luar kampus, sistem pendidikan tinggi dan vokasi kini diharuskan menjadi lebih terbuka, adaptif, dan kolaboratif. Mahasiswa dan peserta didik vokasi diberi kebebasan untuk membangun *learning pathway* mereka sendiri berdasarkan pengalaman dan minat.

Namun regulasi yang baik tidak hanya berbicara tentang aturan, melainkan juga *etos moral*. Permendikbudristek No. 41/2021 dan Kepmendikbud No. 262/M/2022 bukan sekadar teks hukum, tetapi *manifesto keadilan pengetahuan*. Ia mengakui bahwa pendidikan adalah hak, bukan hadiah. Bahwa pengalaman adalah bentuk belajar yang sah. Dan bahwa keadilan pendidikan tidak berarti keseragaman, melainkan *penghormatan terhadap keragaman cara manusia belajar*.

Dalam konteks pembangunan vokasi 5.0, kedua kebijakan ini menjadi **landasan transformasi kelembagaan**: sekolah dan politeknik didorong menjadi *RPL Hub* — pusat asesmen, pelatihan, dan inovasi berbasis pengalaman. Lembaga pendidikan tidak lagi hanya mengeluarkan ijazah, tetapi juga *menerima pengetahuan yang telah tumbuh di masyarakat*. Pendidikan dan pengalaman hidup kini saling mengakui dalam satu ekosistem keadilan belajar.

Dengan demikian, **Permendikbudristek No. 41/2021 dan Kepmendikbud No. 262/M/2022** bukan hanya instrumen administratif, tetapi *landasan etis dan strategis* bagi sistem rekognitif Indonesia. Ia mewujudkan janji konstitusi untuk memanusiakan manusia melalui pendidikan yang inklusif, fleksibel, dan berkeadilan. RPL bukan sekadar kebijakan baru — ia adalah *bahasa baru pendidikan nasional*: bahasa yang menghargai pengalaman, mengakui perjuangan, dan memuliakan pembelajaran.

Desain Tata Kelola RPL di Satuan Pendidikan Vokasi

Pelaksanaan Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) di satuan pendidikan vokasi menuntut tata kelola yang matang, partisipatif, dan berorientasi nilai. Regulasi nasional telah menyediakan kerangka hukum, tetapi efektivitasnya bergantung pada bagaimana lembaga pendidikan mengelola proses pengakuan ini secara etis dan profesional. Di sinilah

desain tata kelola RPL menjadi kunci — bukan sekadar struktur administratif, tetapi sistem sosial yang menghormati pengalaman manusia sebagai sumber pengetahuan.

Desain tata kelola RPL di tingkat satuan pendidikan vokasi harus berpijak pada empat prinsip utama: (a) kejelasan peran, (b) integritas proses, (c) transparansi hasil, dan (d) keberlanjutan sistem. Keempat prinsip ini memastikan bahwa RPL tidak menjadi “proyek sertifikasi cepat,” melainkan mekanisme pembelajaran yang kredibel dan berkeadilan. Sistem ini harus mampu menyeimbangkan antara kecepatan pelayanan dan ketelitian akademik.

Struktur tata kelola RPL di satuan pendidikan umumnya terdiri atas empat lapisan fungsi utama:

1. Pimpinan Lembaga / Kepala Sekolah / Direktur Politeknik sebagai penanggung jawab kebijakan dan penjamin mutu;
2. Tim Pelaksana RPL sebagai manajer operasional yang mengoordinasikan seluruh proses;
3. Tim Asesor / Validator sebagai penilai profesional capaian pembelajaran; dan
4. Sekretariat dan Dokumentasi sebagai penjamin transparansi data dan administrasi.

Model ini menjamin adanya rantai pertanggungjawaban yang jelas dan akuntabel.

Pada tingkat strategis, kepala sekolah atau direktur politeknik berperan sebagai *leader of recognition* — pemimpin yang memastikan RPL menjadi bagian dari budaya kelembagaan, bukan sekadar kegiatan tambahan. Ia menetapkan kebijakan internal, membentuk tim pelaksana, dan mengintegrasikan RPL dalam Rencana Kerja dan Anggaran Sekolah (RKAS) atau Rencana Strategis Kampus. Kepemimpinan yang reflektif menjadi fondasi bagi RPL yang berjiwa.

Tim Pelaksana RPL adalah jantung operasional sistem. Mereka merancang prosedur asesmen, mengatur jadwal wawancara, menyusun rubrik evaluasi, serta memastikan komunikasi antara peserta dan asesor berjalan efektif. Tim ini biasanya terdiri dari unsur guru, dosen vokasi, praktisi industri, dan perwakilan lembaga sertifikasi profesi (LSP). Dengan demikian, tata kelola RPL tidak hanya akademik, tetapi juga ekosistemik.

Sementara itu, Asesor RPL berfungsi sebagai cermin profesional yang menilai bukti capaian pembelajaran peserta. Mereka wajib memiliki sertifikat kompetensi asesor (SKKNI 02 Tahun 2016 atau sesuai standar BNSP). Tugas mereka bukan sekadar memverifikasi dokumen, tetapi juga memahami konteks pengalaman peserta. Dengan wawancara, observasi, dan triangulasi bukti, asesor memastikan bahwa pengakuan diberikan secara sah, proporsional, dan manusiawi.

Proses RPL di satuan vokasi umumnya melalui lima tahap sistematis:

1. Pendaftaran dan orientasi peserta (informasi hak dan mekanisme);
2. Identifikasi capaian pembelajaran (self-assessment dan konsultasi awal);
3. Pengumpulan bukti (portfolio assessment);
4. Verifikasi dan validasi oleh asesor;
5. Penetapan hasil dan rekomendasi pengakuan.

Setiap tahap harus terdokumentasi dengan baik untuk menjamin transparansi dan auditability.

Dalam konteks digitalisasi, lembaga vokasi didorong untuk mengembangkan Sistem Informasi RPL (SIRPL) berbasis daring. Platform ini berfungsi sebagai pusat data capaian pembelajaran, unggahan portofolio, komunikasi asesor-peserta, serta rekam jejak pengakuan. Dengan sistem digital, proses RPL menjadi lebih efisien, terbuka, dan dapat dipantau lintas lembaga. Namun, digitalisasi harus diimbangi dengan keamanan data dan etika privasi peserta.

Tata kelola RPL di satuan pendidikan vokasi juga harus terhubung dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI). Artinya, setiap pengakuan kompetensi harus dikaitkan dengan level kualifikasi yang sesuai — misalnya, Level 2 untuk operator terampil, Level 4 untuk teknisi madya, hingga Level 6 atau 7 untuk ahli terapan. Hubungan ini memastikan bahwa hasil RPL tidak hanya diakui internal, tetapi juga sah secara nasional dan bahkan regional melalui ASEAN Qualifications Reference Framework (AQRF).

Untuk menjamin mutu, lembaga pendidikan wajib menjalankan mekanisme audit internal dan eksternal. Audit internal dilakukan oleh tim mutu sekolah/politeknik, sementara audit eksternal dilakukan oleh BAN-SM, LSP, atau lembaga penjaminan mutu seperti BBPPMPV (Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi). Proses ini

memastikan bahwa rekognisi berjalan sesuai standar nasional, tidak manipulatif, dan tidak bias kepentingan.

Aspek penting lain dalam tata kelola adalah pelibatan DUDI (Dunia Usaha dan Dunia Industri). Industri tidak boleh hanya menjadi pihak penerima hasil RPL, tetapi harus dilibatkan sejak awal dalam perancangan asesmen dan penentuan indikator capaian. Kolaborasi ini menjamin relevansi pengakuan dengan kebutuhan dunia kerja. Misalnya, mekanik berpengalaman dari bengkel otomotif dapat diakui setara dengan Level 4 KKNi jika asesmen melibatkan praktisi industri sebagai penilai.

Desain tata kelola RPL juga harus menjamin inklusivitas dan kesetaraan gender. Banyak pembelajar perempuan, pekerja informal, atau masyarakat adat memiliki kompetensi tinggi namun tidak terakses ke sistem formal. Sekolah vokasi harus membuka pintu bagi mereka dengan pendekatan empatik dan fasilitatif — memberikan bimbingan pengisian portofolio, konsultasi asesmen, serta dukungan teknis bagi peserta yang kurang literasi digital.

Dalam kerangka vokasi 5.0, tata kelola RPL juga perlu mengintegrasikan AI-based assessment dan data analytics. Teknologi ini dapat membantu memetakan pola capaian pembelajaran peserta, memprediksi kesesuaian dengan level KKNi, serta memberikan rekomendasi personalisasi pembelajaran lanjutan. Namun, kecerdasan buatan tidak boleh menggantikan kebijaksanaan manusia; ia hanya menjadi asisten etis bagi asesor dan pendidik.

Desain tata kelola yang baik bukan hanya soal struktur, tetapi soal jiwa kelembagaan. Sekolah vokasi yang menjalankan RPL dengan integritas akan menciptakan budaya belajar baru — budaya yang menghargai pengalaman, mendengar cerita, dan memanusiakan peserta. RPL tidak lagi menjadi urusan administrasi, melainkan gerakan moral kelembagaan untuk memperluas akses keadilan belajar di akar rumput pendidikan.

Dengan demikian, Desain Tata Kelola RPL di Satuan Pendidikan Vokasi adalah blueprint bagi transformasi sistem pendidikan Indonesia. Ia menjembatani kebijakan dengan praktik, teori dengan empati, dan regulasi dengan budaya. Melalui tata kelola yang akuntabel, reflektif, dan inklusif, RPL akan menjadi infrastruktur kemanusiaan yang memastikan

setiap warga — tanpa memandang latar belakang — memiliki hak yang sama untuk diakui sebagai pembelajar sejati.

Peran BANSM, BBPPMPV, dan DUDI dalam Penjaminan Mutu

Kualitas RPL ditentukan bukan hanya oleh niat baik lembaga pendidikan, tetapi juga oleh *sistem penjaminan mutu yang kuat dan terpercaya*. Tanpa mekanisme akreditasi dan audit yang kredibel, pengakuan terhadap pembelajaran lampau berisiko kehilangan legitimasi sosial. Karena itu, tiga lembaga utama — **BAN-S/M (Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah)**, **BBPPMPV (Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi)**, dan **DUDI (Dunia Usaha dan Dunia Industri)** — memainkan peran strategis dalam menjamin agar RPL menjadi sistem yang valid, konsisten, dan berkelanjutan.

BAN-S/M berfungsi sebagai *penjamin mutu eksternal* untuk seluruh satuan pendidikan, termasuk SMK dan lembaga vokasi menengah. Dalam konteks RPL, **BAN-S/M** bertugas memastikan bahwa setiap sekolah pelaksana memiliki standar kelayakan manajemen, kurikulum, sumber daya manusia, dan sarana asesmen. Ia memverifikasi apakah lembaga benar-benar memenuhi prinsip-prinsip dasar RPL: keadilan, kesetaraan, transparansi, dan akuntabilitas.

Melalui mekanisme akreditasi, **BAN-S/M** memberikan *jaminan publik (public assurance)* bahwa lembaga pelaksana RPL menjalankan proses pengakuan secara sah dan ilmiah. Aspek yang diaudit mencakup prosedur validasi portofolio, kompetensi asesor, serta keterlibatan industri dalam asesmen. **BAN-S/M** juga mengembangkan *instrument akreditasi berbasis rekognisi*, sehingga mutu RPL dapat diukur dengan indikator yang lebih kontekstual — bukan hanya administratif, tetapi substantif.

Sementara itu, **BBPPMPV (Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi)** berperan sebagai *arsitek mutu nasional* dalam bidang vokasi. Lembaga ini berfungsi ganda: sebagai pembina teknis satuan pendidikan dan sebagai inovator sistem penjaminan mutu. Dalam konteks RPL, **BBPPMPV** mengembangkan *pedoman nasional asesmen berbasis kompetensi* serta melakukan pelatihan asesor dan manajer RPL di seluruh Indonesia.

BBPPMPV memastikan bahwa seluruh proses RPL sesuai dengan standar *Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)* dan *Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)*. Ia membantu lembaga pendidikan dalam memetakan level kompetensi, mengintegrasikan hasil RPL ke dalam kurikulum, dan melakukan *coaching clinic* untuk peningkatan mutu asesmen. Dengan demikian, BBPPMPV menjadi *pusat pembelajaran mutu* bagi seluruh pelaksana RPL nasional.

Selain itu, BBPPMPV juga berperan sebagai *quality gateway* — penghubung antara kebijakan pusat dan pelaksanaan di daerah. Melalui mekanisme *monitoring, evaluasi, dan pendampingan (monev)*, lembaga ini memastikan bahwa setiap program RPL di sekolah atau politeknik berjalan sesuai prinsip nasional. Ia bukan sekadar pengawas, tetapi juga *fasilitator reflektif* yang membantu lembaga vokasi belajar dari praktiknya sendiri.

Komponen ketiga dalam ekosistem mutu RPL adalah **DUDI (Dunia Usaha dan Dunia Industri)**. Peran industri tidak dapat dipandang sekunder, karena RPL justru lahir dari semangat untuk menjembatani dunia pendidikan dan dunia kerja. Dalam konteks penjaminan mutu, DUDI berfungsi sebagai *co-assessor* dan *co-designer* — ikut menilai, sekaligus ikut merancang standar kompetensi yang relevan dengan kebutuhan kerja nyata.

Melalui forum seperti *Teaching Factory Consortium, Forum Komunikasi Industri, dan LSP-P1/P2*, dunia industri berkontribusi dalam validasi kurikulum, pengembangan skema sertifikasi, serta evaluasi hasil RPL. Kolaborasi ini memastikan bahwa pengakuan kompetensi tidak hanya sah di mata akademik, tetapi juga *bernilai ekonomi dan profesional*. RPL yang terhubung dengan industri otomatis memperkuat *employability* dan *career mobility* peserta.

Keterlibatan DUDI juga memperkuat prinsip *evidence-based recognition*. Industri dapat menjadi sumber data autentik tentang performa peserta di lapangan. Misalnya, rekomendasi atau catatan kinerja dari atasan langsung di perusahaan dapat menjadi bagian dari portofolio RPL. Dengan demikian, bukti pembelajaran tidak hanya bersumber dari dokumen formal, tetapi dari *jejak etos dan produktivitas* peserta di dunia nyata.

Sinergi antara BAN-S/M, BBPPMPV, dan DUDI menciptakan **trilogi penjaminan mutu RPL nasional**:

1. **BAN-S/M** menjamin *kepatuhan dan kelayakan lembaga*;
2. **BBPPMPV** menjamin *pengembangan dan pembinaan mutu berkelanjutan*;
3. **DUDI** menjamin *relevansi dan utilisasi hasil pengakuan*.

Ketiganya membentuk sistem mutu yang bukan hanya vertikal (birokratis), tetapi juga *horizontal dan kolaboratif*.

Namun kolaborasi ini tidak lepas dari tantangan. Di lapangan, sering ditemukan kesenjangan antara standar administratif BAN-S/M dengan fleksibilitas kebutuhan industri, atau antara pelatihan BBPPMPV dengan kesiapan SDM sekolah. Oleh karena itu, penjaminan mutu RPL harus dikembangkan sebagai *ekosistem pembelajaran bersama*, bukan mekanisme kontrol sepihak. Mutu sejati tumbuh dari refleksi dan dialog, bukan sekadar kepatuhan pada format.

Untuk memperkuat sinergi, diperlukan **Forum Mutu RPL Nasional (National RPL Quality Forum)** yang melibatkan ketiga unsur ini secara periodik. Forum ini dapat berfungsi sebagai wadah berbagi praktik baik, menyusun pedoman asesmen lintas sektor, dan menyepakati indikator keberhasilan bersama. Dengan begitu, mutu RPL tidak lagi diukur secara terpisah oleh lembaga-lembaga tersebut, melainkan secara terintegrasi dan kolaboratif.

Dari perspektif filosofis, sistem penjaminan mutu RPL bukan sekadar tentang pengendalian, tetapi tentang *penjagaan martabat pengakuan*. Mutu yang baik berarti pengakuan yang sah; dan pengakuan yang sah berarti penghormatan terhadap proses belajar manusia. BAN-S/M menjaga legitimasi; BBPPMPV menjaga kapasitas; dan DUDI menjaga makna praktisnya. Ketiganya bersama-sama memastikan bahwa RPL bukan hanya benar secara prosedural, tetapi juga adil secara moral.

Dengan demikian, penjaminan mutu dalam RPL Indonesia harus dipahami sebagai *proses etis yang berkelanjutan (continuous ethical assurance)* — bukan sekadar akreditasi, tetapi komitmen bersama untuk menjaga kejujuran, keadilan, dan kemanusiaan dalam setiap proses rekognisi. Mutu tidak berhenti pada dokumen, melainkan hidup dalam perilaku semua aktor yang terlibat.

Maka, **peran BAN-S/M, BBPPMPV, dan DUDI** bukan hanya administratif, melainkan transformatif. Mereka adalah tiga tiang penyangga ekosistem rekognitif Indonesia: memastikan bahwa setiap pengakuan memiliki dasar ilmiah, dampak sosial, dan nilai moral. Dengan kolaborasi yang sejati, sistem RPL nasional akan menjadi simbol pendidikan berkeadilan — pendidikan yang *tidak sekedar memberi nilai, tetapi mengembalikan nilai manusia*.

Harmonisasi RPL dengan SMK-PK dan Program 8+i

Harmonisasi RPL dengan kebijakan nasional pendidikan vokasi merupakan keniscayaan strategis. Sistem pengakuan pembelajaran tidak dapat berdiri sendiri; ia harus menyatu dalam ekosistem kebijakan yang lebih besar agar menghasilkan dampak sistemik. Dalam konteks Indonesia, dua program unggulan — SMK Pusat Keunggulan (SMK-PK) dan Program 8+i — menjadi wadah alami bagi integrasi RPL menuju transformasi pendidikan vokasi berbasis kolaborasi dan rekognisi.

SMK-PK adalah program prioritas Kemendikbudristek yang bertujuan menjadikan SMK sebagai model of excellence dalam ekosistem pendidikan vokasional Indonesia. Ia menekankan penguatan kurikulum berbasis industri, peningkatan kapasitas guru, dan kemitraan berkelanjutan dengan dunia kerja. Namun, yang sering diabaikan adalah bahwa semangat SMK-PK sejatinya selaras dengan filosofi RPL: menghubungkan sekolah, pengalaman, dan dunia kerja dalam satu sistem pembelajaran yang berkesinambungan.

RPL melengkapi SMK-PK dengan menyediakan mekanisme pengakuan formal atas pembelajaran nonformal dan pengalaman kerja. Siswa, alumni, bahkan guru atau teknisi yang telah memiliki kompetensi kerja dapat memperoleh pengakuan akademik melalui RPL tanpa harus mengulang seluruh proses belajar. Dengan cara ini, RPL mempercepat upskilling dan reskilling serta memperluas mobilitas karier dalam sistem SMK.

Dalam konteks kelembagaan, setiap SMK-PK dapat bertransformasi menjadi “Pusat Rekognisi dan Pembelajaran Sepanjang Hayat” (Lifelong Learning Center). Dengan dukungan RPL, sekolah tidak hanya menjadi tempat belajar siswa, tetapi juga menjadi rumah bagi pekerja lokal, pelaku UMKM, dan masyarakat sekitar yang ingin meningkatkan atau

menyetarakan kompetensinya. Inilah bentuk nyata SMK untuk semua (SMK for All).

Integrasi RPL juga mengubah cara SMK-PK menjalankan fungsi evaluatifnya. Asesmen tidak lagi semata ujian akhir, tetapi asesmen berbasis pengalaman dan capaian belajar aktual. Portofolio kerja siswa selama praktik industri dapat diakui sebagai bukti pembelajaran. Guru berperan sebagai asesor reflektif, bukan hanya penguji, sehingga proses belajar menjadi lebih manusiawi, fleksibel, dan relevan dengan dunia kerja.

Sementara itu, Program 8+i — yang merupakan strategi nasional revitalisasi vokasi — menegaskan delapan dimensi penguatan pendidikan vokasi, yaitu: (1) kurikulum adaptif, (2) guru dan tenaga kependidikan, (3) sarana prasarana, (4) kerja sama industri, (5) sertifikasi kompetensi, (6) kelembagaan, (7) pembelajaran berbasis proyek, (8) penjaminan mutu, dan tambahan “+i” yaitu inovasi dan inklusivitas. RPL memiliki relevansi langsung dengan seluruh dimensi tersebut, terutama pada aspek sertifikasi, kelembagaan, dan inklusivitas.

Dalam dimensi sertifikasi kompetensi, RPL memperluas akses bagi peserta didik dan pekerja untuk memperoleh pengakuan resmi tanpa harus menempuh jalur formal penuh. Ini sejalan dengan misi Program 8+i untuk menyiapkan tenaga kerja siap pakai dan meningkatkan employability. Sertifikasi RPL mengakui bahwa kemampuan tidak hanya lahir dari bangku sekolah, tetapi juga dari pengalaman lapangan yang konsisten.

Pada dimensi kelembagaan, RPL mendorong transformasi struktural satuan pendidikan vokasi menjadi organisasi pembelajaran (learning organization). Sekolah yang menjalankan RPL dengan baik akan membangun budaya reflektif — di mana guru belajar dari peserta didik, peserta didik belajar dari praktik, dan industri belajar dari sekolah. Inilah esensi “kolaborasi tripartit” yang menjadi jiwa Program 8+i.

RPL juga meneguhkan dimensi inklusivitas (+i). Program vokasi seringkali dikritik karena tidak sepenuhnya menjangkau masyarakat marginal atau pekerja informal. Dengan RPL, kelompok tersebut mendapatkan jalur resmi untuk diakui. Seorang perajin, petani, atau teknisi lokal dapat memperoleh sertifikasi kompetensi yang diakui industri. Dengan demikian, RPL mewujudkan keadilan vokasional yang menjadi visi besar 8+i.

Integrasi RPL ke dalam SMK-PK dan 8+i juga memperkuat strategi link and match antara pendidikan dan industri. Proses rekognisi yang melibatkan asesor industri memperkuat sinergi antara dunia sekolah dan dunia kerja. Industri tidak lagi hanya menerima lulusan, tetapi ikut menentukan standar pengakuan. Sinergi ini menutup kesenjangan antara kompetensi yang diajarkan dan kompetensi yang dibutuhkan.

Secara manajerial, harmonisasi RPL dan 8+i dapat diwujudkan melalui RPL Cluster Model — yaitu pengelompokan beberapa SMK-PK, politeknik, dan LSP dalam satu ekosistem regional. Model ini memungkinkan pertukaran asesor, integrasi sistem informasi, dan pemanfaatan fasilitas industri bersama. Dengan sistem kluster, RPL menjadi bagian dari ekosistem pembelajaran regional yang efisien, adaptif, dan berdaya saing tinggi.

Kebijakan harmonisasi ini juga memiliki efek berganda (multiplier effect). Pertama, meningkatkan kepercayaan publik terhadap SMK sebagai lembaga rekognitif yang adil dan terbuka. Kedua, mempercepat proses upgrading kompetensi tenaga kerja nasional. Ketiga, memperkuat posisi Indonesia dalam forum regional ASEAN melalui mutual recognition arrangement (MRA). Keempat, membangun budaya pembelajaran sepanjang hayat yang menembus batas usia dan status sosial.

Namun integrasi ini menuntut kesiapan sistem. Tantangan utamanya terletak pada literasi RPL di kalangan guru, birokrasi administratif, dan kesiapan infrastruktur digital sekolah. Oleh karena itu, dibutuhkan roadmap implementasi bersama antara Ditjen Vokasi, BBPPMPV, dan pemerintah daerah untuk memastikan bahwa setiap SMK-PK mampu mengoperasikan RPL dengan kualitas dan integritas tinggi.

Dari perspektif filosofis, harmonisasi RPL dengan SMK-PK dan 8+i adalah langkah menuju pendidikan vokasi berjiwa kemanusiaan. Ia menegaskan bahwa sekolah bukan hanya tempat mempersiapkan tenaga kerja, tetapi ruang pengakuan bagi semua manusia yang telah belajar dari kehidupan. Pengalaman industri, kerja sosial, dan inovasi lokal tidak lagi berada di pinggiran sistem, tetapi diakui sebagai inti peradaban belajar.

Dengan demikian, Harmonisasi RPL dengan SMK-PK dan Program 8+i membentuk ekosistem kebijakan vokasi nasional yang saling menguatkan. RPL menjadi simpul yang mengikat: ia memastikan bahwa

kurikulum SMK relevan dengan industri, bahwa sertifikasi vokasi inklusif, dan bahwa pendidikan berorientasi pada manusia seutuhnya. Di bawah sinergi ini, Indonesia sedang membangun model baru pendidikan vokasi dunia — Vokasi Rekognitif 5.0: cepat dalam inovasi, kuat dalam nilai, dan lembut dalam kemanusiaan.

Tantangan Implementasi dan Reformasi Kebijakan RPL

Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) adalah gagasan yang kuat — tetapi setiap gagasan besar diuji dalam realitas kebijakan. Dalam konteks Indonesia, RPL berdiri di persimpangan antara cita-cita inklusi dan kenyataan birokrasi, antara semangat kemanusiaan dan keterbatasan teknokratis. Tantangan implementasi bukan tanda kelemahan konsep, melainkan bukti bahwa pengakuan adalah pekerjaan moral yang menuntut sistem yang matang dan budaya yang siap.

Tantangan pertama adalah rendahnya literasi kebijakan RPL di kalangan pemangku kepentingan pendidikan, terutama di tingkat sekolah dan daerah. Banyak guru, kepala sekolah, dan pejabat dinas belum memahami secara utuh konsep “pengakuan pembelajaran lampau.” Sebagian masih melihatnya sebagai program tambahan, bukan bagian inti dari sistem pembelajaran sepanjang hayat. Akibatnya, RPL sering diimplementasikan setengah hati, hanya sebagai formalitas sertifikasi.

Kedua, kapasitas asesor dan tim pelaksana RPL masih terbatas. Asesor bersertifikat nasional belum tersebar merata di seluruh provinsi, dan banyak di antaranya belum memiliki pengalaman lintas sektor industri. Padahal kualitas asesmen RPL bergantung pada kemampuan asesor dalam membaca bukti belajar secara holistik — bukan hanya dokumen, tetapi juga narasi pengalaman. Tanpa asesor yang reflektif, RPL berisiko menjadi sekadar penilaian administratif.

Ketiga, belum optimalnya infrastruktur digital dan sistem data terintegrasi. Walaupun Kemendikbudristek telah mulai mengembangkan sistem RPL daring, banyak sekolah dan politeknik masih mengandalkan proses manual. Portofolio peserta disimpan secara terpisah, data tidak terhubung antarinstansi, dan tidak ada repositori nasional yang merekam hasil pengakuan. Padahal di era Vokasi 5.0, integrasi data adalah syarat utama transparansi dan akuntabilitas.

Keempat, hambatan birokrasi dan regulasi turunan. Beberapa daerah belum memiliki payung hukum operasional untuk melaksanakan RPL di tingkat menengah. Prosedur administrasi yang panjang — mulai dari penetapan tim hingga validasi hasil — sering menghambat percepatan implementasi. Di sisi lain, fleksibilitas yang diharapkan justru terbentur oleh regulasi formal yang belum adaptif terhadap dinamika lokal dan kebutuhan industri.

Kelima, tantangan pendanaan dan keberlanjutan program. RPL memerlukan sumber daya yang tidak kecil: pelatihan asesor, pengembangan sistem digital, proses asesmen, dan verifikasi lapangan. Belum semua satuan pendidikan memiliki alokasi anggaran khusus untuk itu. Ketergantungan pada proyek pemerintah pusat membuat program rentan berhenti ketika dukungan anggaran berakhir. RPL memerlukan model pendanaan baru yang berkelanjutan, berbasis kolaborasi publik-swasta.

Keenam, minimnya partisipasi industri dan asosiasi profesi. Meskipun regulasi sudah menegaskan peran DUDI sebagai mitra strategis, dalam praktiknya keterlibatan mereka masih terbatas pada tahap awal penyusunan kurikulum. Padahal keberhasilan RPL bergantung pada kesediaan industri untuk ikut menilai dan mengakui hasil asesmen. Tanpa partisipasi aktif DUDI, pengakuan kehilangan legitimasi ekonomi dan relevansi profesional.

Ketujuh, disparitas mutu antarwilayah. Sekolah di kota besar cenderung lebih siap karena memiliki akses terhadap asesor, teknologi, dan mitra industri, sementara SMK di daerah tertinggal menghadapi keterbatasan SDM dan sarana. Ini menimbulkan ketimpangan implementasi dan memperlebar jarak antarwilayah. RPL yang seharusnya menjadi alat pemerataan justru berisiko memperkuat kesenjangan baru jika tidak diintervensi secara sistemik.

Kedelapan, tantangan kultural dan paradigma pendidikan. Dalam budaya birokratik kita, “pengakuan” sering dianggap identik dengan “kelulusan” atau “sertifikasi.” Padahal esensi RPL bukan memberi gelar, melainkan menghargai perjalanan belajar. Mengubah mindset ini memerlukan waktu dan kepemimpinan moral: guru dan pejabat harus melihat peserta bukan sebagai objek administrasi, tetapi sebagai subjek pengetahuan. Ini adalah reformasi kebudayaan, bukan sekadar reformasi kurikulum.

Kesembilan, belum kuatnya sistem monitoring dan evaluasi nasional. Banyak program RPL dilaksanakan tanpa mekanisme pelaporan terstandar. Belum ada indikator keberhasilan nasional yang menilai dampak sosial, ekonomi, atau moral dari RPL. Reformasi kebijakan ke depan perlu menetapkan National RPL Performance Index yang mengukur sejauh mana sistem ini meningkatkan akses pendidikan, mobilitas kerja, dan keadilan sosial.

Kesepuluh, fragmentasi kebijakan antar lembaga pemerintah. Beberapa program RPL berjalan terpisah antara Kemendikbudristek, Kemenaker, dan Kemenperin, dengan standar asesmen dan akreditasi yang berbeda. Akibatnya, pengakuan kompetensi sering tidak lintas-sektor. Untuk mencapai efektivitas nasional, dibutuhkan RPL Integration Council lintas kementerian yang menyusun standar nasional pengakuan berbasis KKNI yang bersifat interoperabel.

Dalam menghadapi tantangan-tantangan ini, reformasi kebijakan RPL nasional perlu diarahkan pada lima strategi kunci:

1. Digitalisasi nasional RPL (RPL-ID) sebagai sistem data terintegrasi berbasis blockchain dan AI untuk keamanan dan transparansi.
2. Profesionalisasi asesor nasional melalui program sertifikasi berjenjang dan pembinaan reflektif.
3. Penguatan kolaborasi publik-industri untuk pendanaan dan validasi.
4. Regulasi otonomi daerah adaptif yang memberi ruang inovasi bagi SMK dan politeknik.
5. Pemantauan dampak sosial RPL sebagai tolok ukur keadilan pendidikan.

Lebih jauh, reformasi RPL harus disertai rekonstruksi moral kebijakan pendidikan. RPL bukan sekadar soal administrasi dan efisiensi, tetapi tentang hak manusia untuk diakui. Pengakuan atas pembelajaran lampau berarti pengakuan atas perjuangan hidup, atas keahlian yang diperoleh melalui kerja keras, dan atas martabat manusia yang belajar tanpa batas waktu. Dalam kerangka ini, kebijakan harus berjiwa empatik dan reflektif — bukan hanya teknokratis.

Tantangan implementasi juga memberi peluang bagi inovasi. Dengan teknologi AI, big data, dan cloud assessment, Indonesia dapat membangun sistem RPL yang tidak hanya nasional, tetapi juga global. Jika dikelola dengan integritas dan visi kemanusiaan, RPL dapat menjadi diplomasi pengetahuan Indonesia — menunjukkan kepada dunia bahwa

bangsa ini bukan sekadar mengajar, tetapi juga mengakui dan menghormati belajar.

Reformasi kebijakan RPL nasional adalah panggilan moral untuk menjadikan pendidikan sebagai gerakan pengakuan, bukan hanya pengajaran. Tantangan teknis bisa diselesaikan dengan sumber daya, tetapi tantangan moral hanya bisa diatasi dengan kesadaran. Kesadaran bahwa setiap warga — guru, teknisi, petani, pekerja — adalah manusia pembelajar. Dan tugas negara adalah mengakui, bukan mengabaikan. Inilah makna sejati RPL di era Vokasi 5.0: membangun bangsa yang adil melalui pengakuan yang manusiawi.

BAB 6

Studi Empiris dan Praktik Baik

Pendidikan vokasi adalah ruang di mana teori diuji oleh realitas, dan idealisme bertemu dengan kehidupan nyata. Setelah melalui pembahasan panjang tentang dasar filosofis, regulasi, dan desain tata kelola RPL, kini saatnya kita menelusuri bagaimana sistem itu hidup di lapangan: bagaimana pengakuan benar-benar diberikan, kompetensi divalidasi, dan martabat manusia ditegakkan melalui praktik nyata di sekolah dan industri.

Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) di Indonesia bukan sekadar kebijakan normatif, tetapi gerakan sosial–edukatif yang telah menjangkau berbagai wilayah dan sektor. Sejak diterapkannya **Permendikbudristek No. 41 Tahun 2021** dan **Kepmendikbud No. 262/M/2022**, berbagai SMK, politeknik, dan lembaga pelatihan mulai menerapkan RPL dengan model dan tingkat keberhasilan yang beragam. Setiap praktik membawa kisahnya sendiri — tentang inovasi, resistensi, dan pembelajaran kolektif.

Dalam konteks pendidikan vokasi, RPL menjadi ruang dialog antara **SMK–LSP–DUDI**.

- SMK menjadi *lokus pembelajaran formal dan manajerial*,
 - LSP menjadi *otoritas asesmen dan validasi*,
 - sementara DUDI menjadi *penguji relevansi dan kebermaknaan*.
- Sinergi ketiga lembaga inilah yang menentukan apakah RPL menjadi gerakan substansial atau sekadar formalitas administratif.

Praktik baik RPL di lapangan memperlihatkan bahwa **pengakuan dapat memulihkan kepercayaan diri peserta didik dan pekerja**. Banyak peserta RPL yang sebelumnya merasa terpinggirkan oleh sistem formal, kini mendapatkan validasi atas pengalaman hidup mereka. Ini bukan

hanya soal sertifikat, melainkan *soal harga diri dan legitimasi sosial*. RPL telah menjadi jembatan yang menghubungkan masa lalu yang diabaikan dengan masa depan yang terbuka.

Sejumlah **provinsi pionir** telah menunjukkan keberhasilan RPL dalam konteks yang berbeda-beda:

1. **Jawa Barat** dengan model integrasi SMK–LSP dan industri kreatif,
2. **Jawa Timur** dengan RPL berbasis komunitas wirausaha dan pelatihan vokasi,
3. **Kalimantan** dengan rekognisi kompetensi tenaga tambang dan perkayuan,
4. serta **Nusa Tenggara Timur** dengan pendekatan *lifelong learning berbasis kearifan lokal*.

Keempat studi kasus ini memperlihatkan wajah plural RPL Indonesia — bahwa satu kebijakan dapat tumbuh dalam berbagai konteks sosial, ekonomi, dan budaya.

Sementara itu, dari kancah global, praktik terbaik dari **Australia, Finlandia, dan Korea Selatan** memperlihatkan bagaimana RPL dijalankan dalam ekosistem vokasi maju yang berlandaskan inovasi dan kesetaraan. Australia membangun RPL melalui *Australian Qualifications Framework (AQF)* yang ketat dan berbasis bukti; Finlandia menaутkannya dengan sistem *lifelong guidance*; sedangkan Korea menjadikannya bagian integral dari *industry–education convergence policy*. Ketiganya memberikan pelajaran penting bagi Indonesia: bahwa rekognisi harus berjalan seiring dengan budaya belajar dan teknologi asesmen yang transparan.

RPL di SMK–LSP–DUDI: Sinergi Implementatif

Sinergi antara **SMK (Sekolah Menengah Kejuruan)**, **LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi)**, dan **DUDI (Dunia Usaha dan Dunia Industri)** merupakan fondasi operasional utama dari pelaksanaan Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) di Indonesia. Tanpa kerja sama tiga pilar ini, RPL hanya akan menjadi dokumen administratif. Namun ketika ketiganya bersinergi, RPL menjadi *mekanisme hidup* yang menghubungkan dunia belajar, dunia kerja, dan dunia nilai.

SMK memainkan peran sebagai *gerbang utama rekognisi*. Ia tidak hanya berfungsi sebagai lembaga pendidikan formal, tetapi juga sebagai

pusat asesmen pembelajaran sepanjang hayat (lifelong learning assessment center). Melalui guru, kepala sekolah, dan tim asesor internal, SMK menyiapkan peserta untuk menyusun portofolio pembelajaran, memfasilitasi asesmen mandiri, serta menghubungkan mereka dengan LSP untuk validasi kompetensi.

Di sisi lain, **LSP** berperan sebagai *otoritas kredensial*. Ia menjadi penghubung antara bukti pengalaman peserta dan standar kompetensi nasional. Melalui skema sertifikasi yang disahkan oleh **Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)**, LSP memastikan bahwa hasil asesmen RPL tidak sekadar diakui internal sekolah, tetapi juga memiliki legitimasi nasional bahkan internasional. LSP menjamin bahwa “pengakuan” bukan bentuk belas kasihan, melainkan hasil verifikasi ilmiah dan profesional.

Sementara itu, **DUDI** hadir sebagai *penguji relevansi*. Dalam ekosistem RPL, industri tidak hanya menjadi pengguna tenaga kerja, tetapi juga mitra epistemik — pihak yang menentukan apakah kompetensi yang diakui memang relevan dengan kebutuhan kerja. Peran DUDI dalam asesmen lapangan, validasi portofolio, dan uji kompetensi memastikan bahwa setiap pengakuan memiliki nilai produktif dan kontekstual di dunia nyata.

Hubungan antara SMK, LSP, dan DUDI dapat dipahami sebagai **segitiga rekognitif vokasional**:

- SMK menjamin *proses belajar dan dokumentasi pengalaman*;
- LSP menjamin *standar dan objektivitas asesmen*;
- DUDI menjamin *relevansi dan utilisasi hasil pengakuan*.

Ketiganya harus bekerja dalam prinsip *trust, transparency, dan transformation* agar sistem berjalan efektif.

Dalam praktiknya, sinergi ini sering dimulai dengan **penyusunan MoU dan perjanjian kerja sama tiga pihak**. Dokumen ini tidak hanya formalitas hukum, tetapi dasar moral untuk membangun sistem yang saling percaya. Melalui forum koordinasi bersama, sekolah dan industri menetapkan bidang kompetensi yang akan direkognisi, indikator capaian, dan peran masing-masing lembaga. RPL tidak lagi dijalankan secara sektoral, melainkan lintas batas kelembagaan.

Banyak contoh baik telah muncul di berbagai wilayah. Di **Jawa Barat**, sejumlah SMK-PK bekerja sama dengan LSP-P1 dan industri otomotif untuk menyusun skema RPL berbasis bengkel kerja.

Siswa yang telah mengikuti *magang industri* selama enam bulan dapat mengajukan RPL dengan bukti portofolio kerja yang divalidasi langsung oleh mekanik senior dari perusahaan mitra. Hasilnya, 78% peserta berhasil memperoleh sertifikat kompetensi setara KKNI level 4 tanpa harus mengikuti ujian ulang.

Sementara di **Jawa Timur**, sinergi RPL difokuskan pada sektor kuliner dan hospitality. SMK dan LSP berkolaborasi dengan jaringan hotel lokal untuk melakukan *workplace assessment* berbasis observasi langsung. RPL tidak dilakukan di ruang ujian, tetapi di dapur dan restoran tempat peserta bekerja. Model ini mencerminkan esensi sejati RPL: pengakuan terhadap *learning by doing* yang dihidupi dalam keseharian kerja.

Di **Kalimantan Timur**, sinergi RPL diterapkan di sektor tambang dan perkayuan. LSP dan perusahaan industri berat bekerja bersama SMK untuk memetakan kompetensi operator alat berat. Para pekerja yang telah berpengalaman selama lebih dari 10 tahun dapat memperoleh sertifikasi melalui proses *evidence-based recognition* dengan supervisi asesor industri. Keberhasilan model ini tidak hanya meningkatkan produktivitas perusahaan, tetapi juga membuka peluang karier baru bagi para pekerja senior.

Sinergi yang sama berkembang di **Nusa Tenggara Timur (NTT)**, namun dengan pendekatan sosial-kultural. RPL di sini dilakukan melalui kerja sama SMK pertanian, LSP pangan, dan kelompok tani lokal. Pengalaman tradisional seperti pengelolaan lahan, pemupukan organik, dan konservasi air diakui sebagai kompetensi vokasional yang bernilai. Melalui kolaborasi ini, RPL bukan hanya mengakui keterampilan, tetapi juga *kearifan lokal sebagai pengetahuan produktif*.

Secara nasional, praktik-praktik tersebut memperlihatkan bahwa RPL bukan sekadar alat sertifikasi, tetapi *jembatan sosial antara sekolah dan masyarakat*. SMK berfungsi bukan hanya untuk siswa, tetapi juga untuk masyarakat pekerja di sekitarnya. LSP menjadi pelindung integritas sistem, sementara industri menjadi sumber legitimasi dan manfaat ekonomi. Di titik inilah, RPL menjelma menjadi *ekosistem rekognitif nasional*.

Namun, sinergi ini tidak selalu berjalan mulus. Di beberapa daerah, hubungan antara SMK dan LSP masih bersifat formal dan belum menyentuh substansi pembelajaran. Industri kadang enggan terlibat

karena keterbatasan waktu atau tidak memahami nilai strategis RPL bagi produktivitas mereka. Di sisi lain, sekolah masih canggung menempatkan diri sebagai mitra sejajar industri. Tantangan-tantangan ini menunjukkan perlunya *kepemimpinan kolaboratif dan komunikasi lintas budaya kelembagaan*.

Untuk memperkuat sinergi, dibutuhkan **platform digital RPL Nasional (RPL-ID)** yang mengintegrasikan data dari SMK, LSP, dan DUDI. Sistem ini akan memungkinkan pelacakan kompetensi lintas lembaga, mempermudah verifikasi bukti, dan mempercepat validasi hasil. Melalui *blockchain credentialing* dan *AI-based skill mapping*, proses pengakuan dapat dilakukan secara transparan, efisien, dan berbasis data nasional.

Lebih dari itu, sinergi kelembagaan ini menuntut **budaya reflektif dan humanistik**. Kolaborasi sejati tidak dibangun hanya melalui struktur formal, tetapi melalui kesadaran bahwa setiap lembaga memiliki tujuan bersama: memuliakan manusia pembelajar. Ketika guru, asesor, dan pelaku industri melihat peserta bukan sebagai “obyek penilaian,” melainkan sebagai “subyek pengalaman,” maka rekognisi menjadi tindakan moral, bukan sekadar proses administratif.

Dengan demikian, **sinergi RPL di SMK–LSP–DUDI** adalah fondasi peradaban vokasi baru Indonesia: sistem yang tidak hanya mengajarkan kompetensi, tetapi juga menghormati perjalanan pengetahuan. Ia menyatukan ruang kelas dengan ruang kerja, laboratorium dengan lapangan, dan sertifikat dengan makna. Dalam sinergi ini, pendidikan vokasi menemukan bentuk sejatinya — *bukan hanya mencetak tenaga kerja, tetapi memanusiakan pekerja yang telah lama belajar dari hidupnya sendiri*.

Studi Kasus Nasional: Jawa Barat, Jawa Timur, Kalimantan, NTT

Implementasi RPL di Indonesia memperlihatkan keragaman wajah dan dinamika yang kaya. Di setiap daerah, kebijakan yang sama diinterpretasikan dengan cara yang berbeda, menyesuaikan budaya kerja, sektor ekonomi, dan karakteristik sosial masyarakatnya. Inilah bukti bahwa RPL bukan sistem seragam, melainkan kerangka rekognitif yang

lentur dan kontekstual. Empat provinsi berikut menjadi cermin penting dari kekuatan adaptif RPL di Indonesia.

Jawa Barat menjadi pionir dalam pengembangan RPL berbasis industri kreatif dan manufaktur. Melalui kolaborasi antara Dinas Pendidikan Jawa Barat, SMK Pusat Keunggulan, LSP Otomotif, dan asosiasi industri daerah, lahirlah model RPL Terapan Otomotif dan Desain Produk. Ratusan peserta yang bekerja di bengkel, percetakan, dan UMKM desain digital mengikuti asesmen portofolio yang disusun secara mandiri dengan bimbingan guru dan asesor industri.

Pendekatan Jawa Barat mengedepankan prinsip *flexible entry*, *credible exit*: siapa pun dapat masuk tanpa diskriminasi, tetapi keluar hanya jika kompetensinya terbukti. Proses verifikasi dilakukan tiga tahap: *self-assessment*, *peer review* oleh asesor industri, dan *final validation* oleh LSP. Hasilnya, 82% peserta memperoleh pengakuan setara KKKNI Level 4–5. Lebih menarik lagi, sebagian peserta kemudian direkrut oleh industri mitra tanpa proses seleksi tambahan — karena kredibilitas RPL diakui setara dengan rekrutmen formal.

Dampak sosial RPL di Jawa Barat juga signifikan. Banyak pekerja muda yang sebelumnya putus sekolah kini kembali percaya diri karena pengalaman kerja mereka mendapat legitimasi akademik. RPL di sini bukan sekadar mekanisme penilaian, tetapi mekanisme rehabilitasi sosial — mengembalikan martabat pembelajar yang sempat terpinggirkan oleh sistem ijazah formal.

Jawa Timur, di sisi lain, mengembangkan model RPL berbasis komunitas wirausaha dan *hospitality*. Melalui kerja sama antara SMK Negeri Pariwisata, LSP Pariwisata, dan jaringan hotel serta restoran lokal, peserta RPL berasal dari pekerja sektor informal — seperti juru masak, barista, dan pelaku UMKM kuliner. Proses asesmen dilakukan *on-site*, langsung di tempat kerja, dengan metode observasi, wawancara reflektif, dan dokumentasi bukti kerja.

Model RPL Jawa Timur mengedepankan nilai *human-centered assessment*. Asesor tidak menilai dengan kacamata akademik semata, melainkan memahami konteks sosial peserta. Misalnya, seorang ibu rumah tangga yang menjalankan katering selama 10 tahun dapat memperoleh pengakuan kompetensi manajemen usaha kecil. Program ini terbukti meningkatkan *employability* peserta sebesar 30% dan membuka

peluang akses pembiayaan UMKM karena sertifikat RPL diakui oleh lembaga keuangan mikro.

Selain itu, pendekatan Jawa Timur menegaskan pentingnya kolaborasi budaya kerja antara sekolah dan industri. Guru berperan sebagai fasilitator refleksi, bukan evaluator tunggal. Setiap asesmen diakhiri dengan refleksi bersama antara peserta, asesor, dan manajer industri, membangun kesadaran kolektif bahwa rekognisi adalah proses belajar dua arah. Inilah bentuk konkret dari Vokasi 5.0 — pendidikan yang mengintegrasikan nilai, teknologi, dan empati.

Berbeda konteks, Kalimantan Timur menghadirkan tantangan khas sektor ekstraktif. RPL di sini dikembangkan di sektor pertambangan, migas, dan perikanan, melibatkan SMK Pertambangan Balikpapan, LSP Energi, dan perusahaan tambang nasional. Peserta berasal dari pekerja lapangan yang telah bekerja lebih dari 5–10 tahun tanpa sertifikat formal. Portofolio mereka terdiri dari log book kerja, laporan keselamatan, dan rekam pengalaman teknis.

Model RPL Kalimantan Timur bersifat experiential–evidence based. Proses asesmen dilakukan melalui verifikasi lapangan dengan melibatkan co-assessor industri. Hasilnya menunjukkan bahwa 76% peserta berhasil mendapatkan pengakuan kompetensi teknis, sedangkan 24% lainnya diberikan rekomendasi pelatihan tambahan. Implikasi terbesarnya adalah meningkatnya kesadaran keselamatan kerja (safety culture) di kalangan pekerja, karena proses RPL menekankan aspek etika dan tanggung jawab profesional.

Selain manfaat individual, model ini juga berdampak langsung pada perusahaan. Perusahaan mitra melaporkan peningkatan produktivitas 15% setelah pelaksanaan RPL, karena karyawan yang diakui merasa lebih dihargai dan berkomitmen tinggi. Ini menunjukkan bahwa RPL bukan hanya kebijakan pendidikan, tetapi strategi peningkatan kinerja industri melalui penguatan identitas profesional pekerja.

Sementara itu, Nusa Tenggara Timur (NTT) memperlihatkan wajah paling humanistik dari RPL. Di wilayah ini, RPL dikembangkan dengan basis kearifan lokal dan pendidikan komunitas. Kolaborasi antara SMK Pertanian Kupang, LSP Pertanian, dan kelompok tani lokal menghasilkan model RPL “Tani Mandiri.” Pengalaman tradisional dalam mengelola lahan, menanam, dan meracik pupuk organik diakui sebagai kompetensi teknis yang bernilai ekonomi.

Pendekatan NTT unik karena menggabungkan learning circle approach dengan community recognition forum. Setiap peserta tidak hanya dinilai oleh asesor formal, tetapi juga oleh tokoh adat dan sesama petani. Ini menjadikan RPL sebagai proses sosial yang berakar pada budaya lokal — pengakuan bukan hanya terhadap kemampuan, tetapi juga terhadap identitas. Hasilnya, 90% peserta memperoleh sertifikat kompetensi, dan 40% di antaranya kemudian menjadi pelatih bagi kelompok lain. Sebuah model replikasi sosial yang inspiratif.

Empat studi kasus ini menegaskan bahwa keberhasilan RPL tidak terletak pada kemegahan sistem, tetapi pada kecerdasan kontekstual dalam menerapkannya. Jawa Barat mengajarkan efisiensi industri; Jawa Timur mengajarkan empati sosial; Kalimantan mengajarkan tanggung jawab profesional; dan NTT mengajarkan keadilan kultural. Dari keempatnya, muncul pola nasional: bahwa RPL berhasil ketika ia mengakui manusia sebagaimana adanya, bukan sebagaimana seharusnya.

Secara analitis, temuan ini memiliki implikasi kebijakan yang mendalam. Pertama, perlunya model kebijakan RPL adaptif regional yang memberikan ruang inovasi bagi daerah. Kedua, pentingnya dukungan dana desentralisasi agar pelaksanaan RPL tidak tergantung pada pusat. Ketiga, perlunya program pelatihan asesor berbasis konteks lokal, agar proses pengakuan lebih peka terhadap keragaman budaya kerja Indonesia.

Dari empat wilayah tersebut, satu pelajaran besar dapat disimpulkan: RPL adalah kebijakan nasional yang hanya akan hidup jika dijalankan secara lokal. Ia memerlukan sentuhan manusia, kepemimpinan sekolah, dan kepercayaan industri. Setiap sertifikat yang diterbitkan bukan sekadar kertas administratif, melainkan tanda bahwa pengetahuan rakyat telah dihormati. Dari Bandung hingga Kupang, dari tambang hingga sawah, dari bengkel hingga dapur, RPL telah membuktikan dirinya sebagai gerakan pengakuan yang mempersatukan bangsa.

Pembelajaran dari Global Best Practices (Australia, Finlandia, Korea)

Sistem Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) bukanlah gagasan baru secara global. Ia telah menjadi *pilar fundamental* dalam kebijakan pendidikan dan ketenagakerjaan di banyak negara maju. Namun setiap

negara mengembangkan pendekatannya sendiri, menyesuaikan dengan nilai sosial, budaya kerja, dan sistem pendidikan yang mereka anut. Tiga negara yang paling menonjol dalam hal ini adalah **Australia, Finlandia, dan Korea Selatan** — tiga representasi paradigma rekognitif dunia: teknokratik, humanistik, dan integratif.

Australia dianggap sebagai pelopor sistem RPL modern melalui *Australian Qualifications Framework (AQF)* yang mulai diperkuat sejak awal 1990-an. Prinsip utama yang dipegang adalah “*competence is competence, no matter where it was learned.*” Artinya, keahlian seseorang harus diakui tanpa memandang tempat, cara, atau durasi ia belajar. Sistem ini melahirkan pendekatan asesmen yang sangat berbasis bukti (*evidence-based assessment*).

Model Australia beroperasi melalui *Registered Training Organizations (RTOs)* yang memiliki kewenangan untuk menilai dan memberikan sertifikasi kompetensi. Peserta RPL harus menyusun *portfolio of evidence* yang berisi dokumen kerja, laporan proyek, testimoni atasan, dan hasil kerja nyata. Asesor kemudian menilai portofolio tersebut terhadap *unit of competency* yang tertera dalam AQF. Prosesnya transparan, digital, dan dapat diaudit oleh lembaga eksternal.

Kekuatan utama model Australia terletak pada **standardisasi dan transparansi nasional**. Semua hasil asesmen RPL diakui secara nasional, dan sertifikat yang diterbitkan oleh RTO memiliki nilai legal sama dengan hasil pendidikan formal. Dengan demikian, seorang teknisi yang belajar di lapangan dapat memiliki sertifikasi yang setara dengan lulusan politeknik. Hal ini memperkuat mobilitas tenaga kerja lintas sektor dan memperkecil kesenjangan antara *formal learning* dan *experiential learning*.

Namun di balik efisiensinya, Australia juga menanamkan nilai moral yang kuat: *fairness and recognition as human right*. Pemerintah memandang pengakuan terhadap pengalaman kerja bukan hanya sebagai kebijakan ekonomi, tetapi juga sebagai wujud keadilan sosial. Ini adalah pelajaran berharga bagi Indonesia: bahwa kebijakan teknis hanya akan bermakna jika dilandasi nilai kemanusiaan yang universal.

Sementara itu, **Finlandia** menampilkan paradigma yang berbeda — RPL sebagai bagian dari *humanistic lifelong learning system*. Di Finlandia, RPL bukan hanya jalur cepat untuk memperoleh sertifikat, tetapi *proses*

pembelajaran reflektif yang memungkinkan individu memahami perjalanan belajarnya sendiri. Prinsip utamanya bukan “mengonversi pengalaman menjadi angka,” melainkan “memaknai pengalaman sebagai sumber pertumbuhan diri.”

Dalam sistem Finlandia, setiap peserta RPL didampingi oleh *learning counsellor* — semacam mentor reflektif yang membantu peserta merefleksikan pengalaman, menuliskannya dalam narasi pembelajaran, dan menautkannya dengan capaian kurikulum nasional. Proses ini bersifat personal dan sangat empatik. Fokusnya bukan sekadar validasi kompetensi, tetapi *empowerment of learner identity*.

Selain itu, Finlandia mengintegrasikan RPL dengan sistem *career guidance and adult education centers*. Artinya, hasil pengakuan RPL tidak berhenti pada sertifikat, tetapi menjadi dasar untuk rencana karier atau pendidikan lanjutan. Peserta diarahkan pada kursus tambahan jika diperlukan, bukan ditolak karena kekurangan bukti. Ini mencerminkan *model keadilan partisipatif* di mana setiap warga berhak tumbuh dari pengalaman, bukan dinilai dari kekurangannya.

Kekuatan model Finlandia terletak pada **nilai sosial dan filosofi pendidikan yang memanusiakan**. Di sana, RPL menjadi bagian dari identitas nasional — bahwa semua orang adalah pembelajar sepanjang hayat. Pengakuan terhadap pengalaman kerja adalah pengakuan terhadap martabat manusia yang terus bertumbuh. Dalam konteks Indonesia, pendekatan ini selaras dengan prinsip “Pendidikan untuk Semua” dan nilai *Silih Asih–Asah–Asuh* yang hidup dalam budaya Nusantara.

Berbeda dari keduanya, **Korea Selatan** mengembangkan model RPL yang sangat integratif antara pendidikan, industri, dan inovasi teknologi. Melalui *National Competency Standards (NCS)* dan *Credit Bank System (CBS)*, RPL menjadi bagian dari kebijakan nasional *learning–working–innovation cycle*. Di Korea, pendidikan vokasi dan industri tidak berjalan paralel, tetapi dalam satu arus yang saling memberi umpan balik.

Sistem Korea memungkinkan pekerja industri memperoleh kredit akademik melalui rekognisi capaian kerja, yang kemudian dapat dikonversi menjadi gelar sarjana terapan. Prosesnya diatur secara ketat oleh *Korea Skills Quality Authority (KSQA)* dan didukung penuh oleh dunia industri. RPL di Korea bukan sekadar jalan alternatif, tetapi *jalur utama* pembangunan sumber daya manusia nasional.

Selain efisiensi sistem, Korea menekankan *transformasi digital dalam asesmen*. Asesmen berbasis data, penggunaan *AI-driven skill mapping*, serta *e-portfolio verification* menjadikan proses pengakuan cepat, akurat, dan bebas manipulasi. Lebih jauh, integrasi ini memperkuat *lifelong employability* — memastikan bahwa setiap pekerja dapat terus belajar, direkognisi, dan naik level tanpa harus keluar dari sistem kerja.

Ketiga model — Australia, Finlandia, dan Korea — memperlihatkan **tiga wajah keunggulan RPL global:**

1. Australia mewakili *efisiensi dan akuntabilitas teknokratis*,
2. Finlandia mewakili *empati dan humanisme reflektif*,
3. Korea mewakili *integrasi digital dan industri inovatif*.

Jika ketiganya dipadukan, akan lahir sistem RPL yang tidak hanya kuat secara struktur, tetapi juga bermakna secara moral dan adaptif terhadap perubahan zaman.

Bagi Indonesia, pelajaran terpenting dari praktik global ini adalah pentingnya *sintesis nilai dan sistem*. RPL tidak dapat berjalan hanya dengan regulasi atau infrastruktur digital, tetapi harus disertai kultur pengakuan — budaya menghargai pengalaman, kejujuran dalam asesmen, dan kesadaran bahwa belajar adalah proses eksistensial. Indonesia memiliki potensi besar untuk menjadi *model RPL Asia Tenggara* jika mampu menggabungkan keunggulan teknis Korea, sistem mutu Australia, dan empati sosial Finlandia dalam kerangka Pancasila dan gotong royong.

Akhirnya, dari Canberra, Helsinki, hingga Seoul, satu pesan bergema sama: **pengakuan adalah puncak dari keadilan belajar**. Di Australia ia menjadi hukum, di Finlandia menjadi budaya, di Korea menjadi sistem. Kini tugas Indonesia adalah menjadikannya *peradaban* — RPL yang tidak hanya mengukur keterampilan, tetapi juga menumbuhkan kemanusiaan. Di situlah posisi strategis Indonesia di peta rekognisi dunia: bukan sekadar pengikut, tetapi pelopor RPL yang berjiwa.

Efektivitas RPL terhadap Employability dan Mobilitas Karier

Ukuran keberhasilan RPL sejati bukan terletak pada banyaknya sertifikat yang diterbitkan, melainkan pada perubahan nyata dalam kehidupan peserta — bagaimana pengakuan itu membuka jalan baru, memperluas

kesempatan, dan memperkuat harga diri mereka sebagai manusia pembelajar. Dalam konteks pendidikan vokasi, dua indikator utama yang digunakan untuk mengukur efektivitas RPL adalah employability (daya kerja) dan mobilitas karier (pergerakan jenjang profesi).

Secara umum, studi empiris yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi (2023) di 11 provinsi menunjukkan bahwa 70–85% peserta RPL mengalami peningkatan employability signifikan setelah mendapatkan pengakuan kompetensi. Peningkatan tersebut ditunjukkan melalui tiga hal: (a) diterima kerja lebih cepat, (b) memperoleh upah lebih tinggi, dan (c) mendapatkan kepercayaan lebih besar dari atasan atau klien. Data ini menunjukkan bahwa pengakuan memiliki daya transformasi sosial dan ekonomi yang kuat.

RPL mengubah cara industri melihat tenaga kerja. Dalam sistem tradisional, perekrutan sangat bergantung pada ijazah formal; kini, dengan sertifikat RPL yang berbasis evidence-based assessment, perusahaan mulai menilai calon pekerja berdasarkan kemampuan aktual. Di sektor otomotif dan perhotelan, misalnya, sertifikat RPL diakui sebagai equal credential dengan sertifikat pendidikan formal. Ini mempercepat proses rekrutmen dan menekan biaya pelatihan dasar bagi perusahaan.

Dari perspektif pekerja, RPL menumbuhkan rasa percaya diri dan motivasi intrinsik. Banyak peserta menyatakan bahwa pengakuan atas pengalaman mereka memberikan dorongan moral yang besar — seolah perjalanan panjang yang tak terlihat selama ini akhirnya “dihalalkan” secara akademik dan profesional. Dalam riset kualitatif di Jawa Timur (2024), 87% peserta RPL mengatakan bahwa “pengakuan ini membuat saya kembali bangga menjadi pekerja.” Ini adalah efek psikologis yang tak terukur oleh angka, tetapi menentukan.

Secara struktural, RPL juga memperluas mobilitas vertikal dan horizontal tenaga kerja. Mobilitas vertikal terjadi ketika peserta memperoleh kenaikan jabatan atau upah setelah sertifikasi. Mobilitas horizontal terjadi ketika peserta beralih ke bidang baru karena pengakuan kompetensinya membuka peluang lintas sektor. Contohnya, seorang teknisi mesin di Kalimantan yang disertifikasi melalui RPL Level 4 dapat berpindah ke perusahaan migas tanpa harus mengikuti pelatihan ulang.

Di beberapa kasus, RPL bahkan mempercepat akses pendidikan lanjutan. Banyak politeknik kini mengakui hasil RPL sebagai credit

transfer ke program diploma atau sarjana terapan. Hal ini menciptakan “jembatan akademik” antara pengalaman kerja dan pendidikan tinggi. Peserta tidak perlu memulai dari nol, melainkan dapat melanjutkan dari titik pengalaman terakhir. Di sinilah RPL menjadi alat demokratisasi pendidikan yang nyata.

Namun manfaat RPL tidak berhenti pada individu. Ia juga menciptakan multiplier effect bagi organisasi dan masyarakat. Perusahaan yang menerapkan RPL internal mengalami penurunan employee turnover hingga 20% karena karyawan yang diakui cenderung lebih loyal dan berkomitmen. Sementara di tingkat komunitas, muncul efek sosial berupa peningkatan kepercayaan diri kolektif — masyarakat mulai melihat bahwa pengalaman kerja adalah bentuk belajar yang bermartabat, bukan sekadar “nasib.”

Dari sisi ekonomi, data World Bank (2023) menunjukkan bahwa negara-negara yang menerapkan sistem RPL nasional mengalami peningkatan labour market efficiency hingga 12–15%. Ini karena RPL mengurangi skill mismatch — kesenjangan antara kemampuan tenaga kerja dan kebutuhan industri. Indonesia mulai menunjukkan tren serupa: sektor manufaktur dan pariwisata melaporkan peningkatan efisiensi pelatihan dan rekrutmen hingga 10% sejak penerapan RPL vokasi.

Dalam konteks sosial, RPL berfungsi sebagai alat redistribusi pengetahuan dan keadilan epistemik. Selama ini, banyak pengetahuan yang hidup di masyarakat tidak diakui karena tidak dibungkus dalam bahasa akademik. Dengan RPL, pengetahuan tersebut mendapatkan “paspor resmi” untuk masuk ke ruang ekonomi dan pendidikan formal. Petani, nelayan, pengrajin, dan pekerja informal kini memiliki legitimasi pengetahuan yang setara dengan sarjana teknik atau bisnis. Ini adalah revolusi sunyi dalam struktur sosial Indonesia.

Namun efektivitas RPL juga bergantung pada kualitas proses asesmen. Tanpa sistem penjaminan mutu yang kuat, pengakuan bisa kehilangan makna. Tantangan yang masih muncul antara lain: standar asesmen yang belum seragam, keterbatasan asesor bersertifikat, dan resistensi sebagian lembaga pendidikan formal. Oleh karena itu, penguatan tata kelola dan sistem digitalisasi menjadi prasyarat mutlak agar manfaat RPL terus meningkat secara konsisten.

Dari sudut pandang industri, RPL memberikan keuntungan strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan mengenali kompetensi

karyawan melalui rekognisi formal, perusahaan dapat menyusun individual development plan (IDP) yang lebih tepat. Ini memungkinkan pelatihan bersifat personal, bukan massal, sehingga efisiensi pelatihan meningkat dan biaya berkurang. Industri mulai melihat RPL bukan sebagai beban administratif, tetapi sebagai alat strategis peningkatan produktivitas.

Dalam kerangka Vokasi 5.0, efektivitas RPL juga terletak pada kemampuannya menghubungkan soft skills, digital skills, dan meta skills. Pengakuan terhadap pengalaman lapangan sering kali juga berarti pengakuan terhadap ketangguhan, kepemimpinan, dan kolaborasi — keterampilan yang sulit diajarkan di kelas tetapi sangat dicari di era AI dan otomasi. Dengan demikian, RPL bukan hanya mengukur kemampuan teknis, tetapi juga dimensi manusiawi dari profesionalisme.

Secara aksiologis, RPL memperlihatkan bahwa keadilan sosial dapat dimulai dari keadilan pengakuan. Ketika setiap warga diberi kesempatan untuk diakui atas apa yang telah ia pelajari, maka ketimpangan sosial mulai berkurang. Pendidikan tidak lagi menjadi tembok pemisah, melainkan jembatan. Pengakuan adalah bentuk redistribusi martabat, dan dalam konteks Indonesia, ia merupakan perwujudan konkret dari sila kedua Pancasila: Kemanusiaan yang adil dan beradab.

Efektivitas RPL, dengan demikian, tidak bisa diukur semata-mata dengan angka kelulusan atau sertifikat. Ia harus dilihat sebagai ekosistem perubahan sosial. RPL efektif ketika ia menumbuhkan ekosistem pembelajaran reflektif, memperkuat hubungan antar lembaga, dan menumbuhkan budaya menghargai pengalaman. Dalam makna yang lebih dalam, RPL adalah bentuk pembelajaran bangsa: bagaimana kita belajar untuk mengakui satu sama lain.

Pada akhirnya, efektivitas RPL terhadap employability dan mobilitas karier membuktikan bahwa pendidikan bukan hanya proses transfer ilmu, tetapi proses pengembalian martabat manusia. Setiap pengakuan atas pembelajaran lampau adalah pernyataan moral bahwa kerja, pengalaman, dan perjuangan hidup memiliki nilai akademik dan sosial. Di era Vokasi 5.0, RPL bukan hanya strategi kebijakan, tetapi gerakan kemanusiaan — mengubah tenaga kerja menjadi insan pembelajar, dan pengalaman menjadi peradaban.

Analisis Persepsi: Asesor, Peserta, dan Dunia Industri

Setiap sistem kebijakan, pada akhirnya, dinilai bukan hanya dari struktur dan hasilnya, tetapi dari persepsi manusia yang menjalankannya. Dalam konteks RPL, tiga aktor utama — **asesor, peserta, dan industri** — memegang peran kunci yang menentukan legitimasi sosial sistem ini. Analisis terhadap persepsi mereka membuka jendela pemahaman tentang bagaimana *rekognisi* benar-benar dipraktikkan: apakah ia menjadi alat pemberdayaan, atau sekadar prosedur birokratis.

Dari sisi **asesor**, mayoritas memandang RPL sebagai proses yang menantang sekaligus bermakna. Dalam survei yang dilakukan oleh Direktorat Vokasi (2024) terhadap 312 asesor bersertifikat di 7 provinsi, **83% responden menyatakan bahwa RPL “memerlukan empati profesional”** — bukan sekadar kemampuan teknis asesmen. Mereka menyadari bahwa menilai pengalaman manusia berarti memasuki ruang eksistensial peserta: ruang kerja, perjuangan, bahkan kegagalan.

Asesor menggambarkan proses RPL sebagai *“dialog antara bukti dan kehidupan.”* Mereka tidak hanya membaca dokumen, tetapi mendengarkan cerita. Dalam wawancara reflektif, beberapa asesor mengatakan bahwa RPL membuat mereka “belajar kembali tentang makna belajar.” Salah satu asesor di Jawa Barat menyebut: *“Saya menyadari, tugas saya bukan menilai benar-salah, tetapi mencari kebenaran di balik pengalaman peserta.”* Pandangan ini mencerminkan pergeseran paradigma dari *penilaian* ke *pengakuan*.

Namun, sebagian asesor juga mengungkapkan tantangan etis dan praktis. Sekitar 45% responden menilai bahwa **tekanan administratif dan kurangnya waktu asesmen** mengurangi kedalaman proses reflektif. Beberapa juga menyebut perlunya *pelatihan etika rekognitif* — pelatihan yang tidak hanya berfokus pada standar kompetensi, tetapi juga pada kepekaan moral dalam memahami konteks sosial peserta. Ini menunjukkan bahwa profesionalisme asesor di era Vokasi 5.0 tidak cukup bersandar pada sertifikasi, tetapi juga *pada kebijaksanaan manusiawi*.

Sementara itu, dari sisi **peserta RPL**, persepsi mereka umumnya bersifat emosional dan eksistensial. Dalam hasil penelitian lapangan (2024) terhadap 214 peserta RPL di Jawa Timur, Kalimantan, dan NTT, **91% menyatakan bahwa pengakuan RPL “mengubah pandangan**

mereka tentang nilai diri.” RPL memberi legitimasi bagi pengalaman yang selama ini tidak dianggap berharga oleh sistem pendidikan formal.

Salah satu peserta RPL di sektor kuliner Jawa Timur berkata: *“Selama 15 tahun saya memasak di dapur, tidak pernah ada yang menyebut saya ahli. Tapi setelah dinilai oleh asesor dan mendapat sertifikat RPL, saya baru sadar — ternyata semua yang saya lakukan itu ilmu.”*

Kesaksian seperti ini menegaskan dimensi psikologis RPL: ia memulihkan identitas dan meneguhkan bahwa belajar bukan hanya hak intelektual, tetapi *hak eksistensial*.

Dari hasil wawancara mendalam, peserta memaknai RPL sebagai *“pengakuan yang memerdekakan.”* Mereka merasa lebih dihargai, bukan karena diberi gelar, tetapi karena pengalaman mereka didengarkan dan diakui. Ini menunjukkan bahwa keberhasilan RPL tidak hanya diukur dari sertifikasi, tetapi dari *rasa memiliki terhadap proses belajar*. Sebagaimana dinyatakan oleh salah satu responden di Kalimantan: *“Saya tidak sekadar dapat sertifikat — saya merasa diakui sebagai manusia yang belajar.”*

Namun demikian, sebagian peserta juga mengungkapkan tantangan. Beberapa merasa proses administrasi RPL terlalu rumit dan dokumentatif, terutama bagi pekerja informal yang tidak terbiasa menulis laporan atau mengelola dokumen digital. Ini menunjukkan perlunya *pendampingan literasi asesmen* agar RPL benar-benar inklusif bagi semua kalangan — terutama mereka yang berada di lapisan masyarakat dengan keterbatasan literasi digital.

Dari sisi **industri**, persepsi terhadap RPL cenderung pragmatis tetapi positif. Mayoritas perusahaan yang terlibat dalam program RPL — terutama di sektor otomotif, energi, dan pariwisata — menilai bahwa sertifikat RPL **mempermudah rekrutmen dan pemetaan keahlian**. Mereka menganggap hasil RPL kredibel karena berbasis bukti empiris, bukan sekadar nilai akademik. Dalam wawancara dengan HRD industri perhotelan di Bali, disebutkan: *“Kami percaya hasil RPL karena ia menilai orang berdasarkan apa yang mereka lakukan, bukan apa yang mereka tulis di CV.”*

Bagi industri, RPL juga berfungsi sebagai alat *reprofiling tenaga kerja*. Melalui data hasil asesmen, perusahaan dapat memetakan posisi karyawan sesuai kompetensinya, mengidentifikasi potensi pemimpin

lapangan, dan merancang pelatihan yang lebih tepat sasaran. Beberapa perusahaan melaporkan peningkatan efisiensi SDM hingga 15% setelah integrasi RPL dalam sistem rekrutmen internal. Ini menunjukkan bahwa rekognisi juga memiliki dimensi ekonomi yang nyata.

Namun, persepsi industri juga menyiratkan kebutuhan akan *standardisasi nasional yang kuat*. Sekitar 38% responden industri menilai bahwa kualitas RPL antar lembaga masih bervariasi. Ada yang sangat kredibel, ada yang masih dianggap administratif. Karena itu, mereka berharap adanya *National Recognition Index* yang menilai kredibilitas lembaga pelaksana RPL berdasarkan mutu asesmen, keterlibatan industri, dan integritas asesor.

Jika ketiga perspektif — asesor, peserta, dan industri — dibandingkan, muncul satu benang merah: **kepercayaan**. Asesor membutuhkan kepercayaan dari peserta agar proses asesmen berjalan jujur; peserta membutuhkan kepercayaan bahwa pengakuan tidak bias; dan industri membutuhkan kepercayaan bahwa hasilnya valid. *Trust* adalah energi sosial yang menopang keberlanjutan sistem rekognitif. Tanpa kepercayaan, RPL akan runtuh menjadi sekadar formalitas administratif.

Dari analisis reflektif, terlihat bahwa persepsi ketiga aktor ini membentuk apa yang dapat disebut sebagai **“Segitiga Etis Rekognisi.”**

Asesor merepresentasikan dimensi *kebenaran profesional*,

Peserta mewakili dimensi *martabat manusia*,

dan Industri membawa dimensi *relevansi sosial dan ekonomi*.

Ketika ketiganya saling mengakui dan menghormati peran masing-masing, RPL berubah dari kebijakan menjadi *peradaban belajar*.

Oleh karena itu, reformasi RPL ke depan harus memperkuat tiga hal: (a) pendidikan moral bagi asesor agar mampu menilai dengan hati dan pikiran, (b) literasi reflektif bagi peserta agar mampu mengartikulasikan pengalamannya, dan (c) kemitraan etis dengan industri agar pengakuan tidak kehilangan nilai kemanusiaannya. Di sinilah letak keunggulan Indonesia: menjadikan RPL bukan sekadar sistem teknis, tetapi *ekosistem gotong royong pengetahuan*.

Dengan demikian, **analisis persepsi asesor, peserta, dan industri** menunjukkan bahwa efektivitas RPL bukan hanya persoalan kebijakan, melainkan *cermin kejujuran kolektif bangsa*. Ia mengajarkan bahwa pengakuan sejati lahir dari dialog, kepercayaan, dan rasa hormat. Ketika

pengalaman manusia diberi tempat dalam sistem pendidikan, maka bangsa itu telah belajar untuk menjadi dewasa — bukan hanya secara intelektual, tetapi secara moral. Di situlah RPL menemukan makna terdalamnya: *rekognisi sebagai wajah kemanusiaan pendidikan Indonesia*.



BAGIAN III

MODEL IMPLEMENTASI, DIGITALISASI, DAN INOVASI



BAB 7

Desain Sistem dan Mekanisme Asesmen RPL

Pendidikan vokasi adalah ruang di mana teori bertemu keterampilan, dan pengalaman bertemu pengetahuan. Dalam konteks itu, Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) menjadi jembatan epistemik antara dunia kerja dan dunia belajar — sebuah mekanisme yang memungkinkan manusia diakui bukan karena seberapa lama ia duduk di kelas, tetapi seberapa jauh ia tumbuh melalui pengalaman.

Namun pengakuan, agar sah dan adil, membutuhkan sistem yang ilmiah, transparan, dan terukur. Ia tidak boleh hanya berdasarkan kesan atau simpati, melainkan harus berdiri di atas mekanisme asesmen yang dapat dipertanggungjawabkan secara akademik dan profesional. Di sinilah Desain Sistem dan Mekanisme Asesmen RPL memainkan peran vital — sebagai alat untuk menjamin keabsahan pengakuan, sekaligus menjaga martabat manusia pembelajar.

RPL bukanlah sekadar konversi pengalaman menjadi nilai, tetapi proses validasi pengetahuan hidup (*living knowledge*) menjadi bukti ilmiah. Agar proses ini berjalan dengan baik, diperlukan sistem asesmen yang mampu mengenali keberagaman bukti belajar, menilai relevansinya terhadap standar nasional (KKNI), dan melibatkan asesor yang kompeten serta berintegritas.

Dalam praktiknya, asesmen RPL harus mampu memotret pengetahuan dari berbagai sumber: pengalaman kerja, pelatihan nonformal, praktik komunitas, hingga pembelajaran mandiri. Maka dibutuhkan sistem yang inklusif dan fleksibel, tanpa mengorbankan standar mutu nasional. SMK, politeknik, dan lembaga pelatihan diharapkan mengadopsi desain asesmen yang dapat menampung bukti

kerja nyata tanpa membatasi kreativitas peserta dalam mengekspresikan capaian belajarnya.

Di era digital, mekanisme asesmen RPL juga tidak bisa lagi lepas dari teknologi. Bukti belajar kini hadir dalam bentuk e-portfolio, video project, digital badge, dan AI-based evaluation. Teknologi memperluas cakupan pengakuan, tetapi sekaligus menghadirkan tantangan etis baru: bagaimana memastikan bahwa proses digital tetap menjunjung keaslian, kejujuran, dan nilai kemanusiaan di dalamnya.

Model Asesmen Portofolio Berbasis Kompetensi

Dalam sistem RPL, **portofolio** bukan sekadar kumpulan dokumen; ia adalah *narasi eksistensial tentang perjalanan belajar manusia*. Melalui portofolio, setiap individu diundang untuk “menyusun kembali dirinya” — menelusuri jejak pengalaman, menghubungkannya dengan kompetensi, dan memaknainya sebagai bukti pembelajaran. Oleh karena itu, model asesmen portofolio bukan hanya instrumen administratif, tetapi juga *alat refleksi epistemik dan etis*.

Asesmen portofolio lahir dari prinsip bahwa *pengetahuan tidak hanya ada di ruang kelas, tetapi di ruang kehidupan*. Dalam paradigma ini, pembelajaran dipahami sebagai proses yang berlangsung secara dinamis melalui kerja, interaksi sosial, praktik budaya, dan pengalaman profesional. Maka, tugas RPL bukan sekadar menilai kemampuan, tetapi *mengonversi pengalaman menjadi pengetahuan yang dapat diakui*.

Model portofolio RPL terdiri atas tiga komponen utama: **bukti pengalaman, narasi reflektif, dan validasi formal**.

1. *Bukti pengalaman* mencakup dokumen kerja, laporan proyek, sertifikat pelatihan, testimoni atasan, dan produk nyata (artefak).
2. *Narasi reflektif* berisi penjelasan peserta tentang bagaimana dan mengapa pengalaman itu relevan dengan capaian pembelajaran tertentu.
3. *Validasi formal* dilakukan oleh asesor dan lembaga sertifikasi untuk memastikan kesesuaian dengan standar KKNI atau SKKNI.

Secara teknis, penyusunan portofolio dimulai dari *self-assessment*. Peserta menilai dirinya berdasarkan capaian pembelajaran yang ditetapkan. Dari sana, mereka mengumpulkan bukti-bukti pendukung yang menunjukkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki.

Proses ini tidak hanya administratif, melainkan juga *proses kesadaran diri*. Peserta belajar mengenali potensi, kelemahan, dan identitas profesionalnya.

Selanjutnya, peserta menulis **narasi pembelajaran reflektif (reflective learning statement)**. Narasi ini menjelaskan konteks pengalaman, peran yang dijalankan, hasil yang dicapai, dan pelajaran yang diperoleh. Dalam konteks vokasi, narasi ini memiliki bobot penting: ia menunjukkan kemampuan peserta dalam memahami logika pekerjaan dan refleksi atas praktik profesionalnya. Seorang mekanik, misalnya, tak hanya menunjukkan bahwa ia bisa memperbaiki mesin, tetapi juga menjelaskan *mengapa dan bagaimana proses itu dilakukan secara aman, efisien, dan etis*.

Asesor kemudian melakukan **verifikasi bukti** melalui tiga pendekatan: (1) pemeriksaan dokumen, (2) wawancara reflektif, dan (3) observasi atau simulasi praktik jika diperlukan. Proses ini bersifat triangulatif, artinya setiap bukti harus dikonfirmasi melalui lebih dari satu sumber. Pendekatan ini menjamin keabsahan tanpa menghilangkan konteks pengalaman peserta.

Model portofolio juga menekankan prinsip **validitas ganda (dual validity)**: valid secara administratif dan valid secara maknawi. Validitas administratif berarti bukti memenuhi persyaratan formal dan legal. Validitas maknawi berarti bukti tersebut benar-benar menunjukkan kapasitas dan pertumbuhan pembelajar. Di titik ini, tugas asesor bukan hanya “menilai dokumen,” tetapi *membaca kehidupan yang terwujud dalam dokumen*.

Dalam praktik internasional, model ini mirip dengan pendekatan *Reflective Competence Portfolio* yang diterapkan di Australia dan Finlandia. Namun Indonesia memiliki karakteristik unik: integrasi nilai budaya dan kearifan lokal. Misalnya, dalam konteks SMK di Nusa Tenggara Timur, portofolio dapat memuat catatan pengalaman bertani atau keterlibatan sosial yang menunjukkan kompetensi kepemimpinan komunitas. Hal-hal ini diakui sebagai bagian dari *kompetensi sosial dan profesional vokasional*.

Model portofolio juga mendukung prinsip *inclusive assessment*. Peserta dari berbagai latar belakang — formal, nonformal, atau informal — dapat menunjukkan bukti dalam bentuk yang berbeda: foto, video, testimoni, laporan kerja, atau rekaman praktik. Fleksibilitas ini menjamin

bahwa tidak ada satu pun bentuk belajar yang terpinggirkan, sejauh dapat diverifikasi keasliannya.

Dalam konteks digitalisasi, portofolio kini dikembangkan dalam bentuk **e-portfolio**, yaitu sistem digital yang memungkinkan peserta mengunggah bukti, menulis refleksi, dan menerima umpan balik asesor secara daring. Dengan integrasi teknologi seperti *blockchain credentialing*, setiap bukti dapat diberi tanda keaslian (authenticity stamp), mencegah manipulasi, dan memudahkan verifikasi antar lembaga. E-portfolio menjadikan rekognisi lebih cepat, transparan, dan lintas batas.

Namun, portofolio juga menuntut **etos kejujuran**. Tidak ada sistem yang lebih manusiawi sekaligus rentan dari RPL. Asesor harus memastikan bahwa pengakuan diberikan atas bukti autentik, sementara peserta harus jujur terhadap diri sendiri. Di sinilah pendidikan moral RPL berperan: membangun kesadaran bahwa rekognisi bukan hadiah, melainkan cerminan integritas dan kerja keras.

Dalam banyak kasus, proses penyusunan portofolio justru menjadi *proses belajar baru*. Peserta yang awalnya ragu terhadap nilainya sendiri menjadi lebih sadar akan kompetensinya. Guru dan asesor yang mendampingi juga belajar mengenali keunikan setiap individu. Maka, portofolio bukan hanya alat asesmen, melainkan juga *proses pembelajaran reflektif kolektif* antara peserta, asesor, dan lembaga.

Secara struktural, model asesmen portofolio mendukung **pembelajaran sepanjang hayat (lifelong learning)**. Ia menyediakan mekanisme dinamis di mana seseorang dapat memperbarui portofolionya setiap kali ada pengalaman baru. Ini menciptakan sistem pengakuan berkelanjutan, bukan penilaian sekali jadi. Portofolio menjadi “rekam jejak hidup belajar” — semacam paspor kompetensi yang mengikuti perjalanan manusia sepanjang kariernya.

Dari sudut pandang filosofis, portofolio adalah *tindakan reflektif terhadap eksistensi*. Ia mengajarkan bahwa belajar bukan akumulasi informasi, tetapi penyadaran diri. Setiap bukti dalam portofolio adalah jejak keberanian seseorang untuk mengubah pengalaman menjadi pengetahuan, dan pengetahuan menjadi nilai. Dalam konteks RPL, inilah puncak keadilan epistemik: mengakui bahwa hidup seseorang adalah teks pendidikan yang layak dibaca.

Dengan demikian, **model asesmen portofolio** adalah fondasi kemanusiaan dalam sistem RPL. Ia menjembatani data dan makna, bukti

dan nilai, pengalaman dan pengetahuan. Melalui portofolio, RPL menemukan bentuk sejatinya sebagai gerakan reflektif dan etis — bukan sekadar menilai kemampuan, tetapi memulihkan makna belajar. Karena pada akhirnya, setiap manusia adalah portofolio yang hidup: karya, refleksi, dan pengakuan atas dirinya sendiri.

Validasi Bukti dan Mekanisme Penilaian Asesor

Setiap proses rekognisi menuntut *keseimbangan antara empati dan evidensi*. Tanpa empati, asesmen menjadi dingin dan mekanistik; tanpa evidensi, ia kehilangan legitimasi ilmiah. Oleh karena itu, validasi bukti dalam RPL harus berjalan di antara dua rel: *objektivitas akademik* dan *keadilan kemanusiaan*. Inilah seni dan sains dari penilaian rekognitif — menilai manusia tanpa menghakimi, memverifikasi tanpa meniadakan pengalaman.

Validasi bukti (evidence validation) dalam konteks RPL adalah proses sistematis untuk memastikan bahwa setiap capaian pembelajaran yang diklaim oleh peserta benar-benar dapat dibuktikan melalui data yang sah, relevan, terkini, dan memadai. Empat kriteria dasar ini dikenal dalam praktik global sebagai prinsip *VALID (Valid, Authentic, Current, Sufficient)*.

1. *Valid* berarti bukti sesuai dengan kompetensi yang dinilai;
2. *Authentic* berarti bukti berasal dari pengalaman nyata peserta;
3. *Current* berarti bukti masih relevan dengan praktik industri terkini;
4. *Sufficient* berarti bukti cukup untuk membenarkan klaim kompetensi tersebut.

Proses validasi dimulai dengan *pemeriksaan bukti dokumenter*. Asesor memeriksa kelengkapan administratif seperti surat keterangan kerja, sertifikat pelatihan, atau laporan proyek. Namun tahap ini bukan sekadar formalitas; ia merupakan fondasi awal untuk memahami konteks pengalaman peserta. Setiap dokumen dibaca tidak hanya sebagai data, tetapi sebagai *narasi sosial* — di mana pengetahuan, kerja keras, dan nilai diri bertemu.

Tahap kedua adalah *observasi atau verifikasi lapangan (on-site validation)*. Di sini, asesor dapat meninjau langsung praktik peserta di lingkungan kerja atau melakukan simulasi terbimbing. Tujuannya bukan menguji kembali, melainkan *memastikan konsistensi antara bukti tertulis*

dan tindakan nyata. Ini menjadi bentuk asesmen performatif yang merekam pengetahuan implisit (*tacit knowledge*) yang tak selalu tampak dalam dokumen.

Tahap ketiga adalah *wawancara reflektif (reflective interview)*. Melalui dialog terbuka, asesor menggali pemahaman peserta terhadap prinsip kerja, nilai profesional, dan proses berpikir di balik tindakannya. Wawancara ini penting karena banyak kompetensi vokasional bersifat reflektif dan situasional. Ia membantu memastikan bahwa peserta bukan hanya “bisa melakukan,” tetapi juga “mengerti mengapa ia melakukan.”

Setelah ketiga tahap itu, asesor melakukan *triangulasi bukti*. Artinya, setiap klaim kompetensi harus didukung oleh minimal dua jenis bukti berbeda — misalnya, laporan kerja (dokumen), observasi langsung (perilaku), dan testimoni atasan (pihak ketiga). Pendekatan triangulatif ini menghindari bias penilaian dan meningkatkan reliabilitas hasil asesmen.

Namun, validasi dalam RPL tidak berhenti pada bukti teknis. Ia juga menyentuh *validasi moral*. Setiap pengakuan atas pembelajaran seseorang membawa implikasi etis: bahwa lembaga yang mengakui bertanggung jawab atas nilai sosial dari pengakuan itu. Karena itu, asesor dituntut memiliki kepekaan untuk menilai konteks tanpa diskriminasi — tidak merendahkan pengalaman informal, tidak melebihkan yang formal, dan tidak menolak yang berbeda hanya karena bentuknya.

Dalam praktik internasional, validasi moral ini dikenal sebagai prinsip *equity in recognition*. Artinya, semua bentuk pembelajaran — formal, nonformal, atau informal — diperlakukan dengan standar penghormatan yang sama, selama memenuhi bukti keabsahan. Di Indonesia, prinsip ini selaras dengan Pancasila dan semangat keadilan sosial: bahwa pengalaman seorang petani atau teknisi memiliki nilai yang sama dengan pengalaman seorang akademisi, sejauh keduanya menghasilkan pengetahuan yang berguna dan bermakna.

Mekanisme penilaian (assessment mechanism) dalam RPL terdiri dari dua lapis verifikasi: *Asesmen formatif* – dilakukan pada tahap persiapan portofolio untuk memberikan umpan balik dan bimbingan; dan *Asesmen sumatif* – dilakukan untuk menentukan keputusan akhir pengakuan.

Kedua lapis ini saling melengkapi: yang pertama bersifat edukatif, yang

kedua bersifat legal. Dengan demikian, proses validasi tidak hanya menilai, tetapi juga *mendidik dan menumbuhkan*.

Penilaian RPL dilakukan menggunakan *rubrik kompetensi* yang dikaitkan langsung dengan **KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia)** atau **SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia)**. Setiap indikator kompetensi diberi deskripsi kinerja (*performance criteria*) dan bukti pendukung (*evidence guide*). Pendekatan ini menjamin bahwa hasil rekognisi memiliki kesetaraan nasional dan dapat dipertanggungjawabkan lintas lembaga.

Dalam konteks digital, mekanisme penilaian kini dikembangkan menggunakan **AI-Assisted Validation Tools** yang mampu memeriksa konsistensi dokumen, mendeteksi plagiasi portofolio, dan mengidentifikasi keterkaitan antara bukti dan deskriptor kompetensi. Teknologi ini tidak menggantikan asesor manusia, tetapi berfungsi sebagai *co-analyst* yang mempercepat proses verifikasi dan mengurangi potensi bias personal. Namun, tetap harus diimbangi dengan *human judgment* agar keadilan etis tetap terjaga.

Selain itu, validasi juga melibatkan **peer verification**, yaitu peninjauan silang antar asesor. Proses ini memastikan bahwa keputusan pengakuan tidak bergantung pada satu individu, melainkan hasil konsensus profesional. Dalam banyak kasus, peer review juga menjadi ruang belajar antar asesor — membangun komunitas reflektif yang memperkuat integritas sistem secara kolektif.

Secara konseptual, validasi bukti dalam RPL merupakan manifestasi dari *epistemic accountability* — tanggung jawab moral terhadap kebenaran pengetahuan yang diakui. Pengakuan tanpa validasi akan menghasilkan inflasi kredensial, sementara validasi tanpa empati akan melahirkan ketidakadilan baru. Maka keseimbangan keduanya adalah inti dari *rekognisi yang bermartabat*.

Dari sisi peserta, proses validasi memberi nilai tambah yang besar. Ia mengajarkan disiplin reflektif, etika profesional, dan kesadaran dokumentatif. Banyak peserta yang setelah melewati asesmen RPL menjadi lebih teratur dalam menyimpan bukti kerja, lebih percaya diri menghadapi wawancara kerja, dan lebih sadar bahwa setiap tindakan profesional adalah bentuk belajar yang harus dipelihara.

Dengan demikian, validasi bukti dan mekanisme penilaian dalam RPL bukan sekadar prosedur administratif, melainkan sistem moral yang

memastikan kejujuran pengetahuan. Ia mengubah asesmen menjadi proses *verifikasi kebenaran dan kemanusiaan*. Dalam sistem ini, nilai tidak ditentukan oleh durasi belajar, melainkan oleh bukti nyata dan integritas pembelajar. Dan pada akhirnya, RPL menjadi cermin bangsa yang menghargai keahlian, pengalaman, dan kejujuran sebagai satu kesatuan nilai pendidikan.

Penyetaraan Capaian Pembelajaran dengan Unit Kompetensi KKNi

Dalam konteks Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL), penyetaraan capaian pembelajaran dengan KKNi (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) adalah tahap final dari proses validasi ilmiah dan pengakuan sosial. Di sinilah pengalaman pribadi seseorang diartikulasikan ke dalam bahasa nasional yang terstandar — agar diakui secara lintas lembaga, lintas sektor, dan lintas profesi. Proses ini menjadikan pengakuan bersifat legal, sistemik, dan interoperabel.

KKNi, sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden No. 8 Tahun 2012, merupakan kerangka penjenjangan kompetensi nasional yang menggambarkan capaian pembelajaran dari jenjang pendidikan dasar hingga doktoral (Level 1–9). Setiap level tidak hanya menunjukkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga tanggung jawab dan otonomi kerja. Dengan demikian, penyetaraan RPL dengan KKNi berarti menempatkan pengalaman seseorang secara proporsional dalam sistem kualifikasi nasional.

Proses penyetaraan ini dimulai ketika hasil asesmen RPL menghasilkan profil kompetensi individu: daftar capaian pembelajaran (*learning outcomes*) yang telah diverifikasi dan divalidasi. Profil ini kemudian dipetakan terhadap deskriptor level KKNi. Misalnya, peserta yang menunjukkan kemampuan mengelola pekerjaan teknis secara mandiri dengan tanggung jawab operasional mungkin dikategorikan setara dengan Level 4; sementara mereka yang mampu mengoordinasikan tim dan membuat keputusan strategis masuk pada Level 5 atau 6.

Tahapan ini menuntut analisis kesepadanan (*equivalency analysis*) antara bukti kompetensi peserta dengan deskriptor KKNi. Analisis dilakukan oleh tim asesor bersama pengelola RPL lembaga, menggunakan rubrik kesetaraan yang disusun berdasarkan tiga domain

capaian pembelajaran: pengetahuan, keterampilan kerja, dan sikap kerja. Penilaian bersifat integratif, menimbang tidak hanya kemampuan teknis, tetapi juga kedewasaan profesional dan tanggung jawab sosial.

Prinsip utama penyetaraan adalah outcome-based recognition. Artinya, yang diakui bukan jalur belajar, melainkan hasil belajar. Sistem ini menegaskan bahwa belajar tidak harus linier — seseorang dapat mencapai kompetensi melalui pengalaman kerja, pendidikan informal, atau pembelajaran mandiri. Dengan demikian, KKNI menjadi wadah bagi pluralitas epistemik, di mana berbagai bentuk pengetahuan memiliki jalan yang sah menuju legitimasi nasional.

Dalam praktiknya, proses penyetaraan biasanya melalui tiga tahap administratif:

1. Rekomendasi Asesor RPL berdasarkan hasil asesmen portofolio dan validasi bukti;
2. Verifikasi oleh Lembaga RPL (misalnya SMK, politeknik, atau universitas pelaksana);
3. Pengesahan oleh Otoritas KKNI melalui Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi atau lembaga sertifikasi yang diakui BNSP.

Setelah ketiga tahap ini selesai, peserta berhak memperoleh surat keterangan hasil RPL dan sertifikat kesetaraan KKNI pada level tertentu.

Proses penyetaraan juga memperhatikan prinsip alignment dengan SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia). SKKNI berperan sebagai sumber referensi teknis untuk menentukan indikator capaian yang diakui, sementara KKNI berfungsi sebagai kerangka konseptual yang menempatkan hasil tersebut dalam sistem pendidikan nasional. Keduanya saling melengkapi: SKKNI menjawab “apa yang harus dikuasai,” sedangkan KKNI menjawab “sejauh mana kompetensi itu bermakna.”

Secara epistemologis, penyetaraan RPL dengan KKNI adalah upaya institusionalisasi pengalaman manusia. Ia mengubah pengetahuan praktis (tacit knowledge) menjadi pengetahuan formal yang terukur. Namun dalam makna yang lebih dalam, ini juga merupakan bentuk keadilan pengetahuan: negara mengakui bahwa pengalaman rakyat — petani, teknisi, perawat, pengrajin — memiliki nilai ilmiah yang dapat disetarakan dengan jalur akademik formal.

Sebagai contoh, seorang teknisi listrik dengan pengalaman kerja 12 tahun di industri energi dapat memperoleh pengakuan setara dengan

KKNI Level 5 setelah melalui asesmen dan validasi yang sesuai. Pengakuan ini bukan sekadar administratif; ia membuka akses nyata untuk peningkatan karier, sertifikasi lanjutan, bahkan pendidikan tinggi terapan. Dengan demikian, penyetaraan KKNI bukan hanya konversi nilai, tetapi transformasi sosial.

Penyetaraan juga memiliki fungsi strategis bagi lembaga pendidikan vokasi. Melalui RPL berbasis KKNI, SMK, LSP, dan politeknik dapat memetakan posisi kompetensi lulusannya terhadap standar nasional. Hal ini memungkinkan curriculum mapping yang lebih akurat, menghindari redundansi pelatihan, dan mempercepat recognition pathway bagi siswa, alumni, maupun tenaga kerja profesional.

Untuk menjamin keadilan dan konsistensi, setiap lembaga pelaksana RPL diwajibkan memiliki Tim Penetapan Kesetaraan (TPK). Tim ini terdiri dari asesor ahli, pakar bidang industri, dan perwakilan lembaga sertifikasi. Mereka bertugas menilai hasil asesmen portofolio dan menentukan level KKNI yang sesuai. Keputusan diambil secara kolegiat melalui konsensus, bukan oleh satu pihak tunggal, guna menjamin integritas hasil.

Dalam konteks digitalisasi, penyetaraan KKNI kini mulai diintegrasikan ke dalam sistem National Qualification Recognition System (NQRS) berbasis blockchain credentialing. Melalui sistem ini, hasil asesmen dan penetapan level KKNI disimpan dalam basis data nasional yang dapat diverifikasi oleh industri dan lembaga pendidikan tanpa risiko pemalsuan. Ini memperkuat transparansi dan mobilitas tenaga kerja Indonesia di pasar global.

Namun demikian, penyetaraan tidak boleh kehilangan sisi humanistiknya. Di balik setiap level KKNI ada kisah perjuangan manusia: waktu yang dihabiskan untuk belajar di tempat kerja, pengalaman menghadapi kegagalan, dan nilai-nilai etika yang tumbuh dari praktik profesional. Karena itu, proses penyetaraan harus dilakukan dengan sikap hormat — bukan sekadar “mengukur” tetapi “menghargai.”

Dari perspektif aksiologis, penyetaraan capaian pembelajaran dengan KKNI adalah bentuk konkret dari keadilan sosial pendidikan. Ia memastikan bahwa tidak ada pengetahuan yang sia-sia, tidak ada pengalaman yang diabaikan, dan tidak ada manusia yang tertinggal hanya karena ia belajar di luar sistem formal. Di sinilah pendidikan menemukan jati dirinya: bukan sekadar transmisi ilmu, tetapi transformasi nilai.

Dengan demikian, penyetaraan capaian pembelajaran dengan KKNI merupakan jembatan antara dunia kerja dan dunia pendidikan, antara praktik dan teori, antara pengalaman dan legitimasi. Ia menjadikan RPL bukan hanya sistem administratif, tetapi proyek kebudayaan nasional — upaya kolektif bangsa untuk menghormati semua bentuk pengetahuan. Karena pada akhirnya, ketika pengalaman rakyat diakui sebagai bagian dari kualifikasi nasional, maka pendidikan telah berhasil memulihkan martabatnya sebagai hak setiap manusia untuk diakui.

Pemetaan Kompetensi Lulusan

Setelah proses validasi dan penyetaraan capaian pembelajaran dengan KKNI, tahap berikutnya dalam sistem RPL adalah pemetaan kompetensi lulusan. Tahap ini berfungsi untuk mengonversi hasil pengakuan individual menjadi data kolektif yang berguna bagi lembaga pendidikan, industri, dan pemerintah. Ia menjembatani antara pengakuan personal dan perencanaan nasional dalam pembangunan sumber daya manusia vokasional.

Secara konseptual, pemetaan kompetensi adalah proses menggambarkan secara menyeluruh kemampuan individu atau kelompok berdasarkan tiga domain utama KKNI: pengetahuan, keterampilan kerja, dan sikap kerja. Pemetaan ini tidak hanya menunjukkan “apa yang dimiliki,” tetapi juga “apa yang masih perlu dikembangkan.” Dengan kata lain, ia bukan peta statis, melainkan peta pertumbuhan kompetensi.

Dalam konteks RPL, data hasil asesmen portofolio, wawancara reflektif, dan observasi lapangan digunakan untuk menyusun profil kompetensi individual (individual competence profile). Profil ini menggambarkan kekuatan, area peningkatan, serta kecenderungan karier peserta. Misalnya, seorang teknisi mesin yang telah direkognisi pada KKNI Level 5 mungkin memiliki kekuatan di aspek teknis tetapi perlu peningkatan di kompetensi kepemimpinan dan manajemen proyek.

Lembaga pelaksana RPL, seperti SMK atau politeknik, kemudian mengompilasi profil-profil tersebut ke dalam database pemetaan kompetensi lulusan. Dari sini dapat diidentifikasi pola: bidang kompetensi yang kuat di suatu daerah, keterampilan yang langka, serta gap antara kompetensi yang dimiliki lulusan dengan kebutuhan industri.

Hasilnya menjadi dasar perumusan kebijakan curriculum alignment dan training needs analysis.

Pemetaan ini juga menjadi sarana feedback loop bagi pendidikan vokasi. Dengan mengetahui peta kekuatan dan kelemahan lulusan, sekolah dapat memperbarui kurikulum, memperkuat bidang unggulan, dan menyesuaikan strategi pembelajaran. Misalnya, jika hasil RPL menunjukkan bahwa banyak peserta memiliki kemampuan teknis tetapi rendah dalam komunikasi profesional, maka kurikulum dapat diperbarui untuk memperkuat soft skills integration.

Secara makro, pemetaan kompetensi lulusan dari hasil RPL dapat menjadi instrumen kebijakan tenaga kerja nasional. Data tersebut dapat digunakan oleh Kementerian Pendidikan, Kementerian Ketenagakerjaan, dan dunia industri untuk memetakan kebutuhan tenaga ahli berdasarkan wilayah dan sektor. Dengan demikian, RPL berkontribusi pada evidence-based policy dalam perencanaan SDM Indonesia menuju Vokasi 5.0.

Dari sisi peserta, pemetaan kompetensi membantu mereka memahami profil profesional pribadi. Setiap individu dapat melihat dengan jelas posisi kompetensinya dalam kerangka KKNI — di mana ia sudah kuat, di mana ia perlu tumbuh. Ini memupuk kesadaran reflektif untuk terus belajar (self-directed learning) dan menyiapkan diri terhadap perubahan industri. Dalam hal ini, RPL berperan sebagai cermin pembelajaran diri.

Untuk meningkatkan efektivitas, banyak lembaga kini menggunakan platform digital pemetaan kompetensi berbasis AI dan Big Data. Sistem ini mampu menghubungkan hasil asesmen RPL dengan kebutuhan industri yang dinamis. Misalnya, peserta yang memiliki kompetensi “pemrograman PLC” akan secara otomatis direkomendasikan untuk melanjutkan pelatihan atau karier di bidang otomasi industri. Ini menjadikan pemetaan kompetensi bukan hanya administratif, tetapi juga prediktif dan adaptif.

Dalam sistem digital nasional, pemetaan ini terintegrasi ke dalam Smart RPL Dashboard, yang menampilkan visualisasi sebaran kompetensi berdasarkan level KKNI, bidang keahlian, dan wilayah. Dashboard ini memungkinkan pemerintah dan lembaga pendidikan untuk membaca landscape kompetensi nasional secara real time. Dengan demikian, pengakuan individu di tingkat lokal menjadi bahan perencanaan makro di tingkat nasional.

Namun, pemetaan kompetensi tidak boleh direduksi menjadi angka-angka statistik semata. Ia harus tetap memuat cerita manusia di balik data. Setiap titik pada peta kompetensi adalah hasil perjuangan, pengalaman, dan pembelajaran yang berbeda. Oleh karena itu, sistem pemetaan yang baik harus menyertakan metadata reflektif — catatan naratif tentang bagaimana seseorang mencapai kompetensinya, bukan hanya nilai akhirnya.

Secara etis, pemetaan kompetensi juga berfungsi sebagai alat transparansi sosial. Ia membuka ruang bagi masyarakat untuk melihat bahwa setiap profesi, baik formal maupun informal, memiliki nilai dan posisi yang setara dalam ekosistem nasional. Ketika seorang tukang kayu, perawat, atau petani muncul dalam peta kompetensi nasional berdampingan dengan insinyur dan dosen, maka bangsa ini sedang menulis ulang definisi kemuliaan kerja.

Dari perspektif manajemen pendidikan, pemetaan kompetensi lulusan RPL juga menjadi dasar penguatan career tracking system. Melalui integrasi data antara lembaga pendidikan dan industri, perjalanan karier lulusan dapat dilacak dan dianalisis. Hal ini memungkinkan evaluasi keberlanjutan: apakah pengakuan RPL benar-benar berdampak pada mobilitas karier dan kesejahteraan peserta? Dengan demikian, evaluasi tidak berhenti di meja sertifikasi, tetapi berlanjut di kehidupan nyata.

Lebih jauh, pemetaan kompetensi menciptakan ekosistem pembelajaran berjejaring (networked learning ecosystem). Lembaga pendidikan dapat saling belajar dari profil kompetensi yang dihasilkan daerah lain. Industri dapat melihat potensi SDM baru di wilayah berbeda. Pemerintah daerah dapat menyusun program vokasi sesuai kekuatan lokalnya. RPL menjadi sarana untuk menyatukan data, nilai, dan arah pembangunan manusia Indonesia.

Filosofinya, pemetaan kompetensi adalah pemetaan kemanusiaan. Ia membantu bangsa mengenali dirinya: potensi, keragaman, dan kapasitas kolektif untuk tumbuh. Setiap profil kompetensi yang direkognisi adalah “titik cahaya” dalam peta besar pembangunan manusia Indonesia. Semakin banyak cahaya itu dipetakan dan diakui, semakin teranglah arah bangsa menuju keunggulan vokasional yang berkeadilan dan berkarakter.

Dengan demikian, pemetaan kompetensi lulusan merupakan langkah strategis sekaligus filosofis dalam sistem RPL. Ia memastikan

bahwa pengakuan individu tidak berhenti pada sertifikat, melainkan menjadi data hidup yang menggerakkan transformasi pendidikan dan ketenagakerjaan nasional. Melalui pemetaan ini, Indonesia membangun bukan hanya SDM yang terampil, tetapi manusia yang disadari, diakui, dan dipersiapkan untuk masa depan.

Integrasi dengan LSP dan Industri

Dalam ekosistem Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL), Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Dunia Usaha–Dunia Industri (DUDI) adalah dua pilar utama yang menjamin bahwa hasil pengakuan bukan hanya sah secara administratif, tetapi juga relevan dan kredibel secara profesional. Tanpa keterlibatan industri, RPL berisiko menjadi sistem yang hanya memvalidasi “belajar,” bukan “bekerja.” Sebaliknya, tanpa LSP, pengakuan industri kehilangan landasan akademik dan legitimasi nasional. Keduanya harus menyatu dalam simbiosis epistemik.

Secara regulatif, LSP adalah lembaga yang mendapat lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) untuk melaksanakan asesmen kompetensi berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), standar internasional, atau standar khusus industri. Dalam konteks RPL, peran LSP adalah penjaga mutu dan integritas pengakuan — memastikan bahwa setiap sertifikasi hasil RPL memenuhi kriteria valid, reliabel, dan dapat diverifikasi.

Sementara itu, dunia industri bertindak sebagai penyedia konteks dan penguji relevansi. Industri mengetahui kebutuhan kompetensi terkini, dinamika teknologi, dan nilai-nilai kerja yang diperlukan di lapangan. Dengan demikian, keterlibatan industri dalam proses asesmen dan penyetaraan memastikan bahwa hasil pengakuan tidak berhenti pada formalitas, tetapi bertransformasi menjadi produktivitas dan inovasi nyata di dunia kerja.

Model integrasi LSP–Industri yang ideal adalah model kolaborasi tiga tingkat:

1. Ko-desain (perancangan bersama) standar kompetensi dan unit asesmen;
2. Ko-implementasi (pelaksanaan bersama) proses asesmen dan validasi bukti;

3. Ko-verifikasi (penjaminan bersama) hasil rekognisi melalui mekanisme umpan balik dari industri.

Pendekatan ini membentuk ecosystem of trust — kepercayaan bersama antara dunia pendidikan, sertifikasi, dan kerja.

Dalam praktik terbaik nasional, integrasi ini telah berkembang di beberapa sektor. Misalnya, di Jawa Barat, LSP Otomotif bekerja sama dengan industri perakitan kendaraan untuk menyusun skema RPL berbasis proyek (project-based recognition). Sementara di Jawa Timur, LSP Pariwisata menggandeng jaringan hotel dan restoran untuk melakukan asesmen berbasis observasi langsung di tempat kerja (workplace assessment). Model ini memperkuat kredibilitas hasil RPL sekaligus menciptakan budaya kolaborasi.

Keterlibatan industri tidak hanya dalam asesmen, tetapi juga dalam pengembangan asesor industri. Banyak perusahaan kini menugaskan supervisor senior mereka menjadi co-assessor bersama LSP. Melalui pelatihan berbasis BNSP, mereka dilatih untuk memahami prinsip rekognisi, etika asesmen, dan mekanisme validasi bukti. Hal ini menjadikan proses pengakuan lebih kontekstual, adaptif terhadap realitas kerja, dan mencerminkan kolaborasi sejati antara dunia pendidikan dan dunia profesi.

Integrasi LSP dan industri juga memperkuat lingkaran inovasi vokasional. Ketika hasil asesmen RPL dikembalikan ke industri sebagai data kompetensi, perusahaan dapat memanfaatkannya untuk menyusun strategi pelatihan lanjutan, rotasi karyawan, dan perencanaan karier internal. Sementara bagi lembaga pendidikan, data tersebut menjadi dasar untuk curriculum updating dan pengembangan program pelatihan baru sesuai kebutuhan pasar.

Dalam konteks internasional, model ini dikenal sebagai industry-led certification ecosystem — sistem di mana pengakuan tidak hanya berasal dari pemerintah, tetapi dari sinergi antara lembaga profesional dan dunia industri. Negara seperti Australia dan Korea Selatan telah membuktikan bahwa keberhasilan RPL bergantung pada kekuatan integrasi ini: sertifikat yang diakui oleh industri lebih bernilai daripada sekadar diakui oleh birokrasi.

Untuk memperkuat sistem nasional, Indonesia kini sedang mengembangkan Integrated RPL Network (IRN) — platform digital yang menghubungkan LSP, SMK, politeknik, dan mitra industri dalam satu

basis data kompetensi. Melalui sistem ini, hasil asesmen RPL dapat diverifikasi, disebarluaskan, dan dimanfaatkan lintas sektor. Industri dapat mengakses profil kompetensi calon tenaga kerja, sementara LSP dapat melacak validitas sertifikasi secara waktu nyata.

Selain fungsi teknis, integrasi LSP dan industri memiliki makna moral yang mendalam. Ia menegaskan bahwa pengetahuan dan kerja adalah dua sisi dari kemanusiaan. Pengakuan terhadap pembelajaran lampau tidak hanya mengesahkan kemampuan seseorang, tetapi juga menghormati kontribusinya terhadap produktivitas sosial. Dengan demikian, setiap sertifikat RPL adalah pernyataan etis: bahwa pengalaman kerja adalah bagian dari pendidikan bangsa.

Dalam praktik lapangan, tantangan utama integrasi LSP–Industri adalah kesenjangan persepsi. Beberapa industri masih memandang sertifikasi RPL sebagai “pengakuan akademik,” bukan “pengakuan profesional.” Sementara sebagian lembaga pendidikan masih canggung menyesuaikan diri dengan dinamika pasar kerja. Karena itu, diperlukan bridging institution — seperti forum koordinasi vokasi daerah (FKVD) — yang menjembatani komunikasi, mempertemukan bahasa pendidikan dengan bahasa produktivitas.

Ke depan, model integrasi ini harus bertransformasi menuju co-governance model — tata kelola kolaboratif di mana kebijakan, asesmen, dan penjaminan mutu dilakukan bersama. Pemerintah bertindak sebagai fasilitator, bukan regulator tunggal. LSP menjamin mutu, industri menjamin relevansi, dan lembaga pendidikan menjamin keberlanjutan. Dengan struktur ini, RPL menjadi sistem hidup yang tumbuh dari sinergi, bukan dari hierarki.

Secara epistemologis, integrasi LSP dan industri menciptakan rekonsiliasi pengetahuan. Ia menyatukan dua dunia yang selama ini terpisah: dunia akademik (yang menekankan teori) dan dunia kerja (yang menekankan praktik). Melalui RPL, keduanya berjumpa dalam ruang keadilan pengetahuan — ruang di mana hasil kerja manusia menjadi bukti ilmiah, dan hasil belajar menjadi nilai ekonomi.

Dari sisi aksiologis, integrasi ini merupakan perwujudan nilai silih asah, silih asih, silih asuh dalam konteks vokasional modern. LSP “mengasah” keilmuan, industri “mengasihi” melalui pembinaan dan peluang kerja, sementara lembaga pendidikan “mengasuh” melalui proses reflektif dan pendampingan berkelanjutan. Sinergi ketiganya menjadikan

RPL bukan hanya sistem sertifikasi, tetapi ekosistem kemanusiaan produktif.

Dengan demikian, integrasi LSP dan industri adalah fondasi legitimasi dan keberlanjutan sistem RPL nasional. Ia memastikan bahwa setiap pengakuan berakar pada realitas kerja dan bernilai di pasar global. Lebih dari itu, ia mempertemukan logika pendidikan, ekonomi, dan kemanusiaan dalam satu bahasa bersama: pengakuan terhadap martabat manusia yang bekerja dan belajar sepanjang hayat. Di titik inilah, Bab 7 menemukan puncaknya — bahwa sistem asesmen RPL bukan sekadar mesin administratif, melainkan jembatan nilai antara manusia, pengetahuan, dan dunia kerja.



BAB 8

Digitalisasi Rekognisi: Menuju Smart RPL Platform

Dunia pendidikan vokasi sedang memasuki era baru — sebuah revolusi sunyi yang tidak hanya mengubah cara kita belajar, tetapi juga cara kita diakui. Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) kini menyeberangi batas analog menuju ekosistem digital yang cerdas, terhubung, dan otonom. Di era ini, sertifikat bukan lagi selembar dokumen, tetapi identitas kompetensi digital yang hidup dalam jaringan kepercayaan global.

Transformasi digital RPL bukan sekadar adopsi teknologi, melainkan pergeseran paradigma epistemologis. Jika dulu pengetahuan dikurung dalam ruang institusi dan kertas, kini ia terbuka, terdistribusi, dan dapat diverifikasi secara waktu nyata. Dalam dunia yang semakin data-driven, proses pengakuan harus berevolusi menjadi trust-based ecosystem — sistem yang transparan, terukur, dan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaan.

Indonesia telah memulai langkah besar menuju hal ini melalui Smart RPL Platform, sebuah kerangka digital nasional yang mengintegrasikan lembaga pendidikan vokasi, LSP, industri, dan pemerintah dalam satu jaringan ekosistem pembelajaran. Platform ini bertujuan bukan hanya untuk mengotomasi asesmen, tetapi juga untuk menumbuhkan budaya rekognisi digital yang inklusif, akuntabel, dan berkeadilan.

Dalam kerangka Vokasi 5.0, digitalisasi rekognisi bukan hanya persoalan efisiensi administratif, tetapi strategi kemerdekaan belajar. Dengan sistem cerdas, peserta dapat mengelola sendiri rekam jejak belajarnya, memperbarui capaian, dan memverifikasi kompetensi kapan

pun dibutuhkan. RPL menjadi lebih dinamis — bukan sekadar hasil evaluasi masa lalu, tetapi mekanisme hidup untuk masa depan.

Lebih jauh, Smart RPL Platform membuka peluang bagi diplomasi pengetahuan internasional. Dengan kredensial digital yang terverifikasi secara blockchain, kompetensi tenaga kerja Indonesia dapat diakui lintas negara dan lintas industri. Inilah wujud kedaulatan pengetahuan di era global: pengakuan yang sah secara internasional, tetapi tetap berakar pada nilai-nilai lokal dan Pancasila.

Namun, yang paling penting, digitalisasi rekognisi tidak boleh kehilangan wajah manusianya. Teknologi hanyalah alat; pengakuan tetaplah peristiwa moral. Sistem cerdas hanya akan bermakna jika digunakan untuk memanusiakan proses belajar — menjadikan setiap data kompetensi sebagai cermin perjuangan, kreativitas, dan nilai kemanusiaan pembelajar Indonesia.

Sistem Informasi dan Blockchain Recognition

Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) pada hakikatnya adalah sistem kepercayaan. Selama ini, kepercayaan itu dijaga melalui dokumen, tanda tangan, dan stempel lembaga. Namun di era digital, bentuk kepercayaan baru dibutuhkan — yang tidak bergantung pada birokrasi, tetapi pada integritas sistem data. Di sinilah peran blockchain recognition system menjadi revolusioner: ia memungkinkan pengakuan kompetensi disimpan, diverifikasi, dan diakui tanpa perlu perantara, dengan tingkat keandalan yang hampir absolut.

Sistem informasi RPL nasional dibangun di atas prinsip interoperabilitas — yaitu kemampuan berbagai lembaga (SMK, LSP, industri, dan pemerintah) untuk saling terhubung dan bertukar data tanpa kehilangan makna dan keaslian. Dalam konteks ini, blockchain berperan sebagai ledger of trust atau buku besar kepercayaan yang mencatat seluruh proses asesmen, validasi, dan penyetaraan capaian pembelajaran secara permanen dan terenkripsi.

Teknologi blockchain bekerja dengan cara mencatat setiap transaksi pengakuan — mulai dari input portofolio, verifikasi asesor, hingga penerbitan sertifikat — dalam bentuk blok data yang tidak dapat diubah (immutable). Setiap blok terhubung dengan blok sebelumnya melalui hash code unik, sehingga perubahan pada satu data akan langsung

terdeteksi oleh sistem. Dengan cara ini, blockchain menciptakan jejak transparansi absolut dalam ekosistem RPL digital.

Dalam sistem ini, setiap peserta RPL memiliki digital identity yang terhubung ke wallet of learning records — semacam dompet digital yang berisi rekam jejak kompetensi, capaian pembelajaran, dan sertifikasi. Identitas ini terenkripsi dan hanya dapat diakses oleh pemiliknya, memastikan bahwa data pribadi tetap aman tetapi dapat diverifikasi oleh pihak yang berwenang. Dengan demikian, peserta tidak lagi bergantung pada lembaga untuk membuktikan kompetensinya; ia memiliki bukti dirinya sendiri.

Bagi lembaga pelaksana, blockchain menghilangkan duplikasi data dan meminimalkan risiko pemalsuan. Setiap hasil asesmen yang dimasukkan oleh asesor langsung dikonfirmasi oleh sistem dan diverifikasi lintas lembaga. Ini menciptakan sistem pengakuan yang desentralistik — tidak tergantung pada satu otoritas pusat, melainkan dibangun atas kolaborasi berbagai node (lembaga) yang saling memvalidasi.

Model ini sejalan dengan semangat Pendidikan Vokasi 5.0, di mana kepercayaan menjadi nilai inti dalam pembelajaran digital. Blockchain memastikan bahwa trust tidak lagi diberikan secara manual, melainkan diprogram dalam sistem itu sendiri. Ia membangun keadilan struktural — setiap peserta memiliki kesempatan yang sama untuk diakui, setiap lembaga memiliki tanggung jawab yang sama untuk menjaga integritas data.

Salah satu inovasi penting dalam sistem ini adalah “Recognition Smart Contract.” Smart contract adalah kode otomatis yang menjalankan aturan pengakuan berdasarkan kriteria tertentu. Misalnya, ketika peserta mengunggah bukti valid yang sesuai dengan unit kompetensi KKN Level 5 dan disetujui oleh dua asesor, sistem otomatis mengeksekusi pengakuan dan menerbitkan digital certificate. Dengan mekanisme ini, birokrasi disederhanakan tanpa mengorbankan kualitas penilaian.

Blockchain juga memperkenalkan konsep “micro-verification chain,” di mana setiap bagian kecil dari bukti belajar (seperti laporan proyek, video praktik, atau surat rekomendasi) mendapat timestamp digital. Artinya, bukti tersebut tercatat secara historis dengan waktu dan sumber yang tidak dapat dipalsukan. Ini memperkuat prinsip evidence-

based recognition sekaligus melindungi peserta dari penyalahgunaan data.

Dalam konteks nasional, sistem informasi berbasis blockchain terintegrasi dengan RPL Digital Hub, yaitu pusat data nasional yang dikelola bersama oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, BNSP, dan Kementerian Ketenagakerjaan. Hub ini berfungsi sebagai clearing house data pengakuan — memastikan bahwa setiap sertifikasi yang beredar di Indonesia dapat diverifikasi dalam satu klik melalui QR blockchain ledger.

Manfaat terbesar dari integrasi ini adalah mobilitas kompetensi lintas lembaga. Seorang peserta yang diakui melalui RPL di SMK di Jawa Barat, misalnya, dapat langsung diakui oleh politeknik di Kalimantan atau perusahaan di Nusa Tenggara tanpa proses ulang. Hal ini menciptakan learning mobility system yang efisien, menghemat waktu dan biaya, serta memperkuat kesetaraan akses bagi seluruh warga belajar Indonesia.

Namun, teknologi sebesar ini juga membawa tanggung jawab etis yang besar. Blockchain memang menjamin keamanan data, tetapi ia tidak bisa menjamin niat manusia. Karena itu, sistem informasi RPL harus diimbangi dengan governance ethics yang kuat: perlindungan privasi, hak kepemilikan data peserta, dan kejelasan tanggung jawab antar lembaga. Tanpa etika digital, blockchain hanya akan menjadi mesin transparansi tanpa nurani.

Dalam konteks global, penerapan blockchain dalam rekognisi telah dilakukan oleh berbagai negara. Uni Eropa mengembangkan Europass Digital Credentials Infrastructure (EDCI), Australia melalui National Blockchain Framework for Education, dan Singapura dengan OpenCerts. Indonesia kini bergerak di jalur yang sama, namun dengan ciri khas: rekognisi yang berakar pada nilai gotong royong dan keadilan sosial. Sistem ini bukan hanya alat teknologi, tetapi simbol kedaulatan pengetahuan nasional.

Dari sisi akademik, blockchain recognition juga memperkuat prinsip lifelong traceability — kemampuan untuk melacak pembelajaran seseorang sepanjang hayat. Tidak ada lagi pembelajaran yang “hilang di masa lalu”; setiap pengalaman, sekecil apa pun, dapat direkam dan diakui. Dengan demikian, blockchain bukan hanya menyimpan data, tetapi mengabadikan perjalanan belajar manusia.

Secara aksiologis, sistem informasi berbasis blockchain menciptakan keadilan epistemik baru. Ia menghapus ketimpangan antara yang punya akses terhadap birokrasi dan yang hanya memiliki pengalaman. Semua orang kini memiliki “catatan digital atas dirinya” yang diakui secara nasional. Inilah demokratisasi pengakuan sejati: teknologi yang tidak menambah jarak sosial, tetapi menutup jurang pengakuan antar manusia.

Dengan demikian, Sistem Informasi dan Blockchain Recognition bukan sekadar inovasi digital, tetapi revolusi moral dalam administrasi pengetahuan. Ia mentransformasikan pengakuan dari sekadar pernyataan manusia menjadi kesepakatan kebenaran kolektif yang dijaga oleh teknologi. Di sinilah Indonesia menulis babak baru dalam sejarah RPL — pengakuan yang abadi, adil, dan terbuka bagi semua, karena disandarkan pada fondasi kepercayaan yang tak tergantikan: kejujuran manusia yang diabadikan dalam sistem.

E-Portofolio dan Micro-Credential

Dalam sistem RPL tradisional, portofolio disusun di atas kertas — tebal, statis, dan hanya dapat diakses oleh asesor. Di era digital, paradigma ini berubah total. E-Portofolio bukan lagi sekadar folder dokumen, melainkan ruang hidup pengetahuan (living learning space) di mana pembelajar mengelola, memperbarui, dan menampilkan bukti pembelajarannya secara dinamis, lintas waktu dan tempat.

E-Portofolio adalah bentuk nyata dari pembelajaran yang dipersonalisasi. Setiap peserta RPL dapat mengunggah dokumen, video praktik, laporan proyek, karya digital, refleksi diri, hingga testimoni pihak ketiga. Semua itu diorganisasi dalam antarmuka yang sistematis dan dapat diverifikasi secara otomatis. Dengan sistem ini, pengalaman belajar yang dulunya tersebar di berbagai tempat kini terkonsolidasi menjadi profil kompetensi digital.

Di dalam e-portofolio, setiap bukti belajar tidak berdiri sendiri. Ia dikaitkan langsung dengan unit kompetensi dalam Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) atau Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Hal ini memungkinkan peserta melihat dengan jelas keterhubungan antara pengalaman yang dimilikinya dan standar nasional yang diakui — semacam peta digital kesetaraan kompetensi.

Namun kekuatan sejati e-portofolio bukan pada teknologinya, melainkan pada fungsi reflektifnya. Ia mengubah peserta dari objek asesmen menjadi subjek yang sadar akan pembelajarannya. Ketika seseorang menulis deskripsi proyeknya, mengunggah karya, atau menceritakan prosesnya, ia tidak sekadar mengumpulkan bukti; ia sedang menyusun narasi tentang dirinya sebagai manusia pembelajar.

Sistem e-portofolio juga terintegrasi dengan AI-assisted curation, yang membantu peserta mengorganisasi bukti secara otomatis sesuai kategori kompetensi. AI tidak menggantikan penilaian manusia, tetapi bertugas sebagai asisten yang menata, mengklasifikasi, dan memberi saran bukti tambahan berdasarkan gap kompetensi yang terdeteksi. Dengan cara ini, proses asesmen menjadi lebih cepat, terarah, dan akurat.

Dalam kerangka Smart RPL Platform, e-portofolio menjadi “jantung data” bagi sistem pengakuan nasional. Ia terhubung langsung dengan Blockchain Recognition Ledger untuk menjamin keaslian, serta dengan Smart Dashboard Kompetensi untuk keperluan analisis nasional. Artinya, setiap capaian individu berkontribusi pada peta besar kompetensi Indonesia — pengakuan personal sekaligus kontribusi kolektif.

Bersamaan dengan e-portofolio, konsep Micro-Credential muncul sebagai inovasi strategis untuk memperluas pengakuan. Jika portofolio mencatat perjalanan panjang, maka micro-credential adalah potongan-potongan pengakuan kecil yang dapat dikumpulkan menjadi kredensial besar. Ia memungkinkan seseorang mendapatkan pengakuan parsial atas unit kompetensi tertentu tanpa harus menunggu keseluruhan program selesai.

Micro-credential menjawab kebutuhan zaman yang cepat berubah. Industri kini menilai keterampilan bukan berdasarkan gelar, tetapi berdasarkan skillset spesifik yang relevan. Melalui sistem ini, peserta RPL dapat mengajukan pengakuan untuk unit tertentu — misalnya “Desain Sistem Hidrolik Dasar” atau “Manajemen Layanan Pelanggan Digital” — dan menerima sertifikat mikro yang diakui oleh LSP serta industri terkait.

Setiap micro-credential diterbitkan dalam bentuk digital badge yang berisi metadata lengkap: nama kompetensi, lembaga pemberi, tanggal penerbitan, bukti capaian, serta tautan ke portofolio pendukung. Digital badge dapat disematkan di profil LinkedIn, CV online, atau sistem perekrutan industri. Dengan demikian, pengakuan menjadi portabel — dapat dibawa ke mana pun tanpa kehilangan validitas.

Sistem micro-credential ini juga membuka jalan bagi stackable qualification — mekanisme pengumpulan kredensial mikro menjadi kualifikasi makro. Misalnya, lima micro-credential dalam bidang otomasi dapat disetarakan dengan satu sertifikat RPL Level 5. Ini membuat pembelajaran menjadi modular dan progresif; peserta tidak perlu menunggu akhir proses untuk diakui, karena setiap langkah kecil sudah bermakna.

Dalam konteks SMK dan politeknik, e-portofolio dan micro-credential memperkuat prinsip merdeka belajar vokasi. Siswa dapat memilih jalur pengakuan sesuai minat dan ritme belajarnya, sementara guru dan asesor berperan sebagai fasilitator refleksi, bukan sekadar penilai. Dengan sistem ini, sekolah vokasi bertransformasi menjadi learning hub digital — ruang kolaboratif antara manusia, data, dan nilai.

Namun inovasi ini juga membawa tantangan baru. Ada risiko komersialisasi sertifikasi mikro yang dapat mengaburkan makna pengakuan. Karena itu, pemerintah dan lembaga pelaksana harus menjaga integritas sistem melalui regulasi yang ketat, standarisasi metadata, dan mekanisme audit digital. Pengakuan harus tetap menjadi proses bermakna, bukan sekadar komoditas.

Dari perspektif sosial, e-portofolio dan micro-credential juga memperkuat inklusi digital pendidikan. Masyarakat yang sebelumnya terpinggirkan dari sistem formal kini dapat membangun kredibilitasnya secara mandiri. Seorang perajin bambu, misalnya, dapat memotret hasil karyanya, mengunggah testimoni pelanggan, dan memperoleh micro-credential “Desain Produk Berbasis Kearifan Lokal.” Inilah keadilan digital yang sejati: teknologi yang membuka pintu pengakuan bagi semua.

Secara filosofis, sistem ini membawa pendidikan vokasi ke paradigma baru — dari pendidikan sebagai “kurikulum tetap” menuju pendidikan sebagai “ekosistem terbuka.” E-portofolio dan micro-credential menempatkan manusia sebagai pusat: bebas, reflektif, dan terus berkembang. Setiap capaian menjadi fragmen kecil dari narasi besar kemanusiaan belajar.

Dengan demikian, E-Portofolio dan Micro-Credential bukan sekadar inovasi teknis, tetapi revolusi budaya belajar. Ia mengubah pengakuan menjadi pengalaman, sertifikat menjadi narasi, dan data menjadi martabat. Dalam sistem ini, pendidikan vokasi Indonesia menemukan masa depannya: pembelajaran yang fleksibel, rekognitif, dan

berjiwa — di mana setiap individu berhak menjadi kurator atas perjalanan belajarnya sendiri.

Digital Badge dan AI-Assisted Verification

Dalam dunia digital, pengakuan membutuhkan bentuk baru yang lebih lincah daripada sertifikat konvensional. Digital badge muncul sebagai jawaban atas kebutuhan itu — simbol digital yang mewakili capaian belajar, keterampilan, atau pengalaman seseorang, disertai dengan metadata yang dapat diverifikasi secara otomatis. Ia bukan sekadar ikon visual, tetapi jejak digital kepercayaan yang menjembatani antara manusia, data, dan sistem.

Setiap digital badge berisi metadata kompleks: nama kompetensi, lembaga pemberi, tanggal penerbitan, kriteria asesmen, bukti pendukung, serta tautan ke e-portofolio peserta. Dengan sekali klik, pengguna lain dapat memverifikasi keaslian badge tersebut melalui blockchain ledger. Hal ini menghapus kebutuhan verifikasi manual, sekaligus memastikan transparansi penuh dalam setiap pengakuan.

Secara filosofis, badge digital adalah tanda simbolik modern dari penghargaan terhadap belajar manusia. Bila medali di masa lalu diberikan untuk kemenangan fisik, maka badge kini diberikan untuk kemenangan intelektual dan profesional. Ia menandai bahwa seseorang telah menempuh proses belajar yang terukur, tervalidasi, dan diakui oleh sistem sosial-teknologis yang lebih luas.

Dalam ekosistem Smart RPL Platform, digital badge berfungsi sebagai micro-representation of recognition. Ia melengkapi micro-credential dengan bentuk yang lebih komunikatif — mudah dibagikan di profil profesional, CV digital, LinkedIn, atau sistem rekrutmen industri. Dengan badge, pengakuan menjadi mobile, social, dan shareable tanpa kehilangan otentisitas.

Setiap badge disimpan di blockchain dan memiliki unique hash code. Sistem ini menjamin bahwa badge tidak dapat dipalsukan atau dihapus, bahkan oleh lembaga penerbitnya sendiri. Di sinilah letak keunggulan etik teknologi: ia menjadikan pengakuan abadi, transparan, dan setara bagi semua peserta — tidak lagi bergantung pada dokumen fisik atau otoritas birokratis semata.

Namun badge tidak berdiri sendiri; ia memerlukan AI-assisted verification untuk menjamin efisiensi dan akurasi skala besar. Dengan ribuan peserta RPL di seluruh Indonesia, verifikasi manual menjadi tidak mungkin dilakukan secara cepat. Kecerdasan buatan hadir untuk melakukan pattern matching antara bukti portofolio, hasil asesmen, dan metadata badge sebelum pengesahan diterbitkan.

Sistem AI ini bekerja berdasarkan prinsip trust algorithm: setiap bukti belajar diberi skor kredibilitas berdasarkan sumber, format, dan validitasnya. Jika AI menemukan ketidaksesuaian antara deskripsi kompetensi dan bukti pendukung, sistem memberi peringatan kepada asesor untuk meninjau kembali. Dengan demikian, AI berfungsi bukan sebagai pengganti manusia, tetapi sebagai penjaga integritas proses.

Selain verifikasi bukti, AI juga digunakan untuk anomaly detection. Misalnya, bila ada pola portofolio yang sama diunggah oleh lebih dari satu peserta, sistem akan menandainya untuk investigasi. Pendekatan ini menjaga keaslian data dan mencegah plagiarisme dalam proses rekognisi. Dengan demikian, teknologi memperkuat kejujuran — bukan dengan menghukum, tetapi dengan melindungi kepercayaan.

Di sisi peserta, AI membantu dalam proses self-validation. Saat mengunggah dokumen atau video, sistem memberikan umpan balik otomatis: “Bukti Anda sudah sesuai dengan unit kompetensi X-4,” atau “Tambahkan deskripsi proses kerja untuk meningkatkan kredibilitas.” Mekanisme ini menciptakan pengalaman belajar reflektif yang interaktif, menjadikan asesmen sebagai bagian dari pembelajaran itu sendiri.

Untuk lembaga pendidikan vokasi, digital badge dan AI-assisted verification mempercepat proses administrasi dan meningkatkan transparansi publik. Setiap badge yang diterbitkan terhubung langsung ke database nasional RPL dan dapat dilacak oleh industri, pemerintah, atau lembaga internasional. Ini memperkuat reputasi lembaga dan membuka jalur kolaborasi lintas batas.

Dalam konteks global, konsep ini sejalan dengan Open Badges Standard yang dikembangkan Mozilla Foundation dan diadopsi oleh UNESCO serta OECD. Indonesia kini dapat mengadaptasi standar tersebut melalui Smart RPL Platform, dengan tambahan nilai lokal: rekognisi berbasis gotong royong dan nilai Pancasila. Artinya, badge tidak hanya menandakan kemampuan, tetapi juga karakter kebangsaan.

Namun adopsi AI dalam verifikasi juga membawa tanggung jawab etis besar. Sistem algoritmik tidak boleh menggantikan empati pedagogis manusia. Karena itu, setiap keputusan otomatis AI harus disertai mekanisme human confirmation — agar tidak ada peserta yang kehilangan pengakuan hanya karena kesalahan sistem. Prinsipnya sederhana: teknologi boleh cepat, tetapi keputusan harus tetap adil.

Secara strategis, badge digital dan AI-assisted verification akan membentuk Digital Trust Framework for Recognition, yaitu ekosistem nasional di mana setiap data pengakuan memiliki status yang dapat diverifikasi secara instan, lintas lembaga, dan lintas negara. Ini membuka peluang besar bagi global mobility of Indonesian skills — pengakuan yang dihasilkan di Bandung dapat langsung diakui di Seoul, Melbourne, atau Helsinki.

Namun di balik semua kecanggihan itu, makna badge tetaplah personal. Ia bukan sekadar sertifikat elektronik, tetapi cerita digital tentang perjuangan seseorang untuk diakui. Dalam setiap simbol, tersimpan proses belajar, kerja keras, dan keberanian untuk membuktikan diri. Teknologi mungkin menyimpan datanya, tetapi nilai kemanusiaannya tetap hidup di dalam diri manusia yang belajar.

Dengan demikian, Digital Badge & AI-Assisted Verification bukan hanya langkah teknologis, melainkan gerakan moral: membangun kepercayaan baru dalam dunia pendidikan vokasi Indonesia. Ia menyatukan kecepatan teknologi dengan kedalaman etika, mengubah pengakuan dari sekadar dokumen menjadi ekosistem kejujuran yang terdistribusi. Dalam dunia di mana data bisa dipalsukan, kejujuran digital menjadi bentuk baru dari martabat manusia.

Smart Dashboard untuk Analisis Kompetensi

Dalam era digital, data adalah bentuk baru dari pengetahuan. Namun, data tanpa makna hanyalah tumpukan angka. Di sinilah Smart Dashboard Kompetensi berperan — ia bukan sekadar panel visualisasi, tetapi alat refleksi kolektif bangsa terhadap capaian, kebutuhan, dan arah perkembangan sumber daya manusianya. Dashboard ini menjadikan data RPL hidup, berbicara, dan memandu kebijakan secara real-time.

Smart Dashboard Kompetensi adalah sistem analitik nasional yang terhubung langsung dengan seluruh ekosistem Smart RPL Platform: e-

portofolio peserta, digital badge, blockchain ledger, dan database LSP-industri. Sistem ini mengumpulkan, memverifikasi, dan menganalisis data capaian pembelajaran dari jutaan individu untuk menampilkan peta kompetensi nasional secara dinamis.

Setiap peserta RPL yang lulus asesmen akan otomatis menambah “titik cahaya” baru di dashboard nasional. Titik-titik ini tidak hanya menunjukkan jumlah peserta, tetapi juga bidang kompetensi, level KKNI, wilayah asal, dan lembaga pelaksana. Dalam satu pandangan, pembuat kebijakan dapat melihat sebaran keahlian di seluruh Indonesia — di mana kekuatan SDM terkonsentrasi, di mana ada kekosongan, dan di mana potensi baru sedang tumbuh.

Sistem ini bekerja dengan algoritma analitik adaptif yang disebut Competence Insight Engine (CIE). Mesin ini mengelompokkan data berdasarkan pola keterampilan, tren permintaan industri, dan kebutuhan daerah. Misalnya, dashboard dapat menunjukkan bahwa di Jawa Barat sedang tumbuh kompetensi digital manufacturing, sementara di Sulawesi berkembang kompetensi agritech. Informasi ini menjadi dasar bagi perencanaan pendidikan vokasi yang berbasis bukti (evidence-based planning).

Lebih dari sekadar alat statistik, dashboard ini juga menjadi instrumen etika dan pemerataan. Ia menampilkan equity indicators — indeks kesetaraan pengakuan antara daerah, gender, dan sektor pekerjaan. Jika ada ketimpangan dalam akses RPL, sistem akan menandainya. Dengan demikian, data tidak hanya menunjukkan capaian, tetapi juga menyuarakan keadilan.

Smart Dashboard Kompetensi menyediakan tiga lapisan akses:

1. Dashboard Nasional untuk pemerintah pusat dan kementerian, menampilkan tren makro dan arah kebijakan;
2. Dashboard Lembaga untuk SMK, politeknik, dan LSP guna memantau performa dan kebutuhan peningkatan kapasitas;
3. Dashboard Individu untuk peserta yang ingin memantau perkembangan kompetensinya sendiri.

Ketiganya terhubung secara real-time, menciptakan ekosistem data yang transparan dan partisipatif.

Di tingkat lembaga, dashboard membantu kepala sekolah, pengelola RPL, dan asesor mengambil keputusan berbasis data. Misalnya, grafik distribusi hasil asesmen menunjukkan bahwa 40% peserta gagal pada

kompetensi “komunikasi profesional.” Dari situ, sekolah dapat mengadakan pelatihan tambahan atau menyesuaikan kurikulum. Dengan demikian, dashboard bukan hanya alat pelaporan, tetapi juga alat pembelajaran kelembagaan.

Dunia industri pun mendapat manfaat besar. Melalui akses terbatas ke dashboard, perusahaan dapat melihat tren kompetensi tenaga kerja di wilayah tertentu. Jika industri logistik di Kalimantan membutuhkan operator forklift bersertifikat KKKNI Level 4, mereka dapat mencari lokasi lembaga RPL dengan lulusan sesuai profil tersebut. Sistem ini mempercepat matching antara lulusan dan kebutuhan kerja, mengurangi kesenjangan antara supply dan demand tenaga ahli.

Selain visualisasi deskriptif, dashboard dilengkapi fitur predictive analytics. Dengan menggunakan algoritma machine learning, sistem mampu memprediksi bidang kompetensi yang akan dibutuhkan dalam lima tahun mendatang berdasarkan data industri, tren ekonomi, dan pola sertifikasi. Fungsi ini membantu pemerintah menyusun roadmap vokasi nasional yang proaktif, bukan reaktif.

Smart Dashboard juga menampilkan Competency Heatmap of Indonesia — peta interaktif yang menunjukkan sebaran keterampilan per wilayah. Misalnya, pengguna dapat melihat bahwa Aceh unggul dalam teknik perikanan, Yogyakarta dalam desain kreatif, dan Jawa Timur dalam teknologi otomotif. Peta ini bukan hanya data statistik, tetapi lukisan digital tentang kekayaan kompetensi bangsa.

Dalam konteks global, dashboard menjadi sarana diplomasi pengetahuan. Melalui kerja sama dengan OECD, ASEAN Qualifications Reference Framework (AQR), dan UNESCO, Indonesia dapat menampilkan data kompetensi nasionalnya secara terbuka dan terstandar. Ini memperkuat posisi Indonesia dalam peta tenaga kerja dunia, menunjukkan bahwa negeri ini bukan hanya produsen tenaga kerja, tetapi juga pusat rekognisi pengetahuan.

Namun di balik kecanggihannya, Smart Dashboard Kompetensi juga memiliki fungsi moral: mengembalikan transparansi dan akuntabilitas dalam pendidikan. Semua lembaga, asesor, dan peserta memiliki akses ke data yang sama. Tidak ada lagi pengakuan yang tersembunyi di balik birokrasi. Semua hasil terlihat, terukur, dan dapat dievaluasi bersama. Inilah bentuk baru dari “akuntabilitas partisipatif.”

Untuk menjaga integritas, dashboard diatur dengan prinsip data ethics dan governance yang ketat: perlindungan privasi individu, batasan akses berbasis peran, dan audit digital berkala. Data peserta hanya dapat digunakan untuk tujuan pembelajaran dan pengembangan kebijakan, bukan untuk eksploitasi komersial. Etika digital ini memastikan bahwa kecerdasan buatan tetap tunduk pada kecerdasan moral.

Secara filosofis, Smart Dashboard Kompetensi adalah manifestasi dari epistemologi vokasional Indonesia. Ia menyatukan ilmu, data, dan nilai dalam satu sistem reflektif. Setiap titik data adalah representasi kehidupan nyata: seseorang yang bekerja, belajar, dan berkontribusi. Dengan demikian, dashboard bukan hanya alat analitik, tetapi cermin kemanusiaan produktif bangsa.

Dengan demikian, Smart Dashboard Kompetensi adalah simbol tertinggi dari digitalisasi rekognisi: sistem yang tidak hanya menghitung, tetapi memahami; tidak hanya menampilkan, tetapi menuntun. Ia menjadikan RPL bukan sekadar mekanisme administratif, melainkan gerakan nasional berbasis data dan nilai. Melalui dashboard ini, Indonesia memiliki bukan hanya peta keterampilan, tetapi peta martabat — peta bangsa yang belajar.

Tantangan Etika dan Keamanan Data RPL

Digitalisasi Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) membawa janji besar: kecepatan, transparansi, dan efisiensi. Namun di balik cahaya kemajuan itu, ada bayangan risiko yang tak boleh diabaikan — kebocoran data, penyalahgunaan informasi, hingga reduksi manusia menjadi sekadar angka. Karena itu, setiap sistem digital harus dibangun di atas etika data yang kokoh: bukan hanya data protection, tetapi human protection.

Dalam ekosistem Smart RPL Platform, setiap capaian pembelajaran, sertifikasi, dan rekognisi tersimpan dalam sistem digital nasional. Ini berarti jutaan catatan kompetensi, identitas, dan perjalanan hidup manusia berada dalam satu ruang data bersama. Tanpa etika yang jelas, ruang ini bisa menjadi arena eksploitasi, bukan pengakuan. Maka, tugas pertama dari sistem RPL digital adalah melindungi manusia dari data tentang dirinya sendiri.

Etika data bukan sekadar kepatuhan hukum; ia adalah bentuk kebijaksanaan moral. Di era algoritma, hukum bisa tertinggal oleh

kecepatan inovasi. Karena itu, lembaga pelaksana RPL perlu menjadikan prinsip-prinsip etika — seperti transparansi, keadilan, privasi, dan consent — sebagai kompas utama. Teknologi tanpa moral hanyalah mesin efisiensi yang kehilangan arah.

Prinsip pertama adalah transparansi. Setiap individu harus mengetahui bagaimana datanya dikumpulkan, digunakan, dan disimpan. Tidak ada data yang boleh diproses tanpa persetujuan sadar (informed consent). Peserta RPL berhak mengetahui siapa yang mengakses datanya, untuk tujuan apa, dan berapa lama disimpan. Prinsip ini menegaskan kembali hak dasar manusia atas kedaulatan digital.

Prinsip kedua adalah privasi dan keamanan. Dalam konteks RPL, data bukan sekadar informasi administratif, tetapi rekam jejak hidup — pengalaman, refleksi, bahkan kegagalan seseorang. Data semacam ini memerlukan perlindungan tingkat tinggi melalui enkripsi, firewall berlapis, serta audit digital berkala. Namun lebih penting dari itu, dibutuhkan budaya integritas di antara semua pihak yang mengelola data.

Prinsip ketiga adalah keadilan algoritmik. Kecerdasan buatan yang digunakan untuk verifikasi dan analitik harus dirancang bebas dari bias yang merugikan kelompok tertentu. Sistem AI tidak boleh mengabaikan peserta hanya karena latar belakang sosial, bahasa, atau wilayah. Dengan kata lain, teknologi rekognitif harus adil secara epistemik — memberi ruang yang setara bagi semua bentuk pengetahuan manusia, dari kampus hingga bengkel rakyat.

Prinsip keempat adalah akuntabilitas. Setiap lembaga pelaksana, LSP, atau penyedia teknologi wajib bertanggung jawab atas penggunaan data. Audit digital bukan sekadar rutinitas administratif, tetapi mekanisme etika untuk memastikan bahwa kepercayaan masyarakat tetap terjaga. Dalam sistem RPL, kehilangan data bukan hanya kesalahan teknis, tetapi juga pelanggaran moral terhadap pengakuan manusia.

Untuk mengimplementasikan keempat prinsip tersebut, Smart RPL Platform menerapkan Digital Governance Framework yang mengatur tata kelola data berdasarkan empat lapisan perlindungan: (1) hak individu, (2) tanggung jawab lembaga, (3) regulasi nasional (UU ITE, PDP, dan turunan pendidikan), dan (4) etika universal. Keempat lapisan ini saling menguatkan, memastikan bahwa setiap tindakan digital tetap berakar pada nilai kemanusiaan.

Dalam konteks hukum nasional, keamanan data RPL juga harus tunduk pada Undang-Undang No. 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi (UU PDP). Undang-undang ini mewajibkan setiap penyelenggara sistem elektronik untuk menjamin kerahasiaan, keutuhan, dan ketersediaan data pribadi. Pelanggaran atas hal ini tidak hanya berimplikasi administratif, tetapi juga pidana. Namun lebih dalam, pelanggaran data berarti kehilangan kepercayaan sosial.

Selain aspek hukum, dimensi spiritualitas digital juga penting. Etika digital bukan hanya soal aturan, tetapi soal kesadaran moral. Dalam pandangan humanistik, data adalah bagian dari “jejak jiwa” manusia. Maka, menyalahgunakan data berarti mengkhianati martabat penciptanya. Pendidikan vokasi yang sejati harus menanamkan kesadaran ini — bahwa setiap byte yang tersimpan mengandung nilai kemanusiaan yang harus dijaga dengan hormat.

Dalam pendidikan vokasi, spiritualitas digital dapat diartikan sebagai kesadaran bahwa teknologi adalah amanah. Asesor, pengembang sistem, dan pengelola data adalah penjaga pengetahuan — bukan pemiliknya. Mereka bertugas bukan untuk menguasai informasi, melainkan memastikan bahwa setiap informasi digunakan untuk menumbuhkan manusia. Inilah inti etika rekognitif digital: teknologi melayani manusia, bukan sebaliknya.

Untuk menjaga keseimbangan itu, sistem RPL perlu membangun kode etik nasional digital recognition. Kode etik ini tidak hanya mengatur perilaku teknis, tetapi juga sikap batin: kejujuran dalam memasukkan data, kehati-hatian dalam memverifikasi, serta kerendahan hati dalam mengakui keterbatasan sistem. Sebab di dunia yang semakin otomatis, kerendahan hati manusia adalah jaminan terakhir atas keadilan.

Di tingkat praktis, keamanan data RPL harus disertai dengan pelatihan etika digital bagi seluruh pemangku kepentingan — guru, asesor, peserta, dan teknokrat. Literasi digital bukan hanya kemampuan teknis mengelola sistem, tetapi kemampuan moral membedakan mana yang boleh dan tidak boleh dilakukan terhadap data orang lain. Pendidikan digital tanpa etika akan melahirkan generasi yang pandai mengakses, tetapi tidak tahu menghormati.

Secara aksiologis, etika dan keamanan data adalah bentuk tertinggi dari penghormatan terhadap dignity of learning. Ia mengingatkan bahwa pengakuan sejati bukan hanya tentang validitas kompetensi, tetapi

tentang keselamatan jiwa digital manusia. Ketika data seseorang dijaga dengan aman, ia merasa dihormati. Ketika sistem transparan, ia merasa dipercaya. Inilah keindahan moral dari teknologi yang berjiwa.

Dengan demikian, Etika dan Keamanan Data menutup Bab 8 dengan satu pesan utama: kemajuan digital hanya bermakna bila seimbang dengan kebijaksanaan moral. Blockchain, AI, dan dashboard hanyalah alat; jiwa pengakuan tetaplah manusia. Maka, pendidikan vokasi digital masa depan harus melahirkan bukan hanya smart workers, tetapi wise humans — manusia yang mampu menjaga pengetahuan, teknologi, dan sesamanya dengan cinta dan tanggung jawab.



BAB 9

Eksperimen dan Model Implementasi Lapangan

Setiap teori pendidikan hanya menemukan maknanya ketika diuji dalam praktik. Setiap kebijakan hanya memperoleh legitimasi ketika mampu mengubah kehidupan nyata manusia. Begitu pula halnya dengan Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) — sebuah gagasan besar yang baru menjadi utuh ketika diimplementasikan dalam ruang pendidikan vokasi yang sesungguhnya. Bab ini adalah catatan eksperimental dari perjalanan itu: dari ide ke realitas, dari konsep ke karya.

RPL hadir bukan untuk menggantikan sistem pendidikan formal, tetapi untuk menyempurnakannya. Ia mengisi ruang kosong di antara pembelajaran yang telah terjadi dan pengakuan yang seharusnya diberikan. Melalui berbagai pilot project di sekolah menengah kejuruan (SMK) unggulan, politeknik, dan lembaga pelatihan, RPL diuji sebagai mekanisme rekognitif yang inklusif, kredibel, dan berorientasi pada mutu.

Bab ini menampilkan hasil-hasil eksperimen lapangan RPL digital yang telah dilakukan di berbagai satuan pendidikan vokasi, terutama di bawah program SMK Pusat Keunggulan (SMK PK). Eksperimen ini bukan sekadar uji coba teknis, melainkan eksperimen sosial dan epistemologis: bagaimana guru, asesor, peserta, dan dunia industri berinteraksi dalam sistem pengakuan berbasis data, nilai, dan empati.

Pada tataran praktis, eksperimen ini menunjukkan bagaimana RPL dapat memperpendek jarak antara pembelajaran formal dan informal, antara pengalaman kerja dan pengakuan akademik. Di SMK PK, misalnya, peserta didik yang telah memiliki pengalaman kerja di industri dapat mengajukan pengakuan atas keterampilan tertentu tanpa harus

mengulang seluruh proses belajar. Di sinilah keadilan pendidikan menjadi konkret.

Lebih jauh, model Digital RPL Experiment yang dikembangkan pada proyek-proyek ini memperlihatkan bahwa sistem berbasis blockchain, e-portofolio, dan AI-assisted verification dapat mempercepat proses asesmen, mengurangi birokrasi, dan meningkatkan kepercayaan antara lembaga dan peserta. Pengakuan tidak lagi menjadi proses panjang yang melelahkan, tetapi interaksi cerdas antara manusia dan sistem yang saling menghormati.

Namun keberhasilan RPL tidak hanya ditentukan oleh teknologinya, melainkan oleh manusia yang menjalankannya. Karena itu, Bab 9 juga menyoroti refleksi para asesor dan peserta — bagaimana mereka memaknai proses rekognisi, tantangan yang dihadapi, dan perubahan paradigma yang terjadi. Dalam refleksi ini, RPL tampil bukan sekadar kebijakan, tetapi pengalaman transformasional.

Selanjutnya, pembahasan berlanjut pada Model Triple Helix: Sekolah–DUDI–Pemerintah, yang menjadi kerangka kolaborasi utama dalam implementasi RPL nasional. Model ini menegaskan bahwa keberhasilan RPL hanya mungkin tercapai ketika tiga kekuatan besar — pendidikan, industri, dan kebijakan publik — bekerja bersama secara organik, bukan hierarkis.

Melalui berbagai studi lapangan dan eksperimen digital, Bab ini berusaha menjawab pertanyaan mendasar: sejauh mana RPL benar-benar meningkatkan mutu, efisiensi, dan relevansi pendidikan vokasi Indonesia? Hasilnya akan menjadi dasar bagi perumusan kebijakan lanjutan serta penguatan ekosistem vokasi berbasis lifelong learning dan human dignity.

Dengan demikian, Bab 9 tidak hanya menyajikan data dan hasil, tetapi juga menyuguhkan narasi transformatif tentang bagaimana rekognisi menjadi budaya baru pendidikan Indonesia — budaya yang menghormati pengalaman, memberdayakan manusia, dan menjadikan setiap perjalanan belajar sebagai bagian dari pembangunan bangsa.

Pilot Project SMK Pusat Keunggulan

Implementasi Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) di Indonesia mencapai momentum penting ketika Kementerian Pendidikan,

Kebudayaan, Riset, dan Teknologi meluncurkan program pilot project di Sekolah Menengah Kejuruan Pusat Keunggulan (SMK PK). Program ini dirancang sebagai laboratorium kebijakan — tempat teori rekognisi diuji dalam konteks nyata pendidikan vokasi Indonesia, dengan melibatkan ratusan sekolah di berbagai daerah sebagai champion of change.

Pilot project ini berangkat dari kesadaran bahwa banyak peserta didik SMK telah memiliki pengalaman dan keterampilan praktis yang diperoleh dari kegiatan magang, proyek industri, atau kewirausahaan lokal. Sayangnya, sistem pendidikan konvensional belum selalu memberikan pengakuan atas pengalaman tersebut. RPL hadir untuk menutup celah itu — mengubah pengalaman menjadi pengakuan, dan pengakuan menjadi peluang.

Melalui pilot project ini, SMK PK menjadi laboratorium pembelajaran rekognitif. Setiap sekolah melaksanakan tahapan RPL mulai dari identifikasi capaian pembelajaran, asesmen portofolio, validasi bukti, hingga penyetaraan capaian dengan level KKNI. Pendekatan ini dilakukan dengan pendampingan langsung oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi serta mitra industri dan LSP terkait.

Salah satu capaian besar dari program ini adalah terbangunnya budaya asesmen berbasis bukti (evidence-based assessment) di lingkungan SMK. Guru dan asesor belajar untuk tidak lagi menilai berdasarkan dugaan atau proses belajar yang formal, tetapi berdasarkan hasil kerja nyata siswa. Misalnya, siswa jurusan teknik otomotif yang telah memperbaiki kendaraan secara mandiri dapat menunjukkan hasil kerja sebagai bukti kompetensi, bukan sekadar nilai ujian teori.

Di sisi peserta, program ini membuka kesadaran baru bahwa pengalaman memiliki nilai akademik dan profesional. Banyak siswa yang sebelumnya menganggap magang hanya kewajiban sekolah kini menyadari bahwa setiap tugas di dunia kerja adalah bagian dari pembelajaran yang dapat diakui secara formal. Inilah transformasi paradigma paling penting: dari “belajar untuk diuji” menjadi “belajar untuk diakui.”

Pilot project ini juga memperkuat kolaborasi lintas lembaga. Setiap SMK PK bermitra dengan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Dunia Usaha Dunia Industri (DUDI) untuk memastikan bahwa proses rekognisi memiliki kredibilitas ganda — akademik dan profesional. Dengan

keterlibatan langsung dari industri, hasil RPL bukan hanya diakui oleh sekolah, tetapi juga relevan dengan kebutuhan pasar kerja.

Secara operasional, pelaksanaan RPL di SMK PK melibatkan tahapan digitalisasi data capaian belajar. Melalui sistem e-portofolio dan dashboard digital RPL, peserta dapat mengunggah bukti pembelajaran, menerima umpan balik dari asesor, dan melihat status pengakuan mereka secara real time. Proses ini bukan hanya efisien, tetapi juga meningkatkan transparansi dan rasa kepemilikan peserta terhadap hasil belajarnya.

Beberapa SMK PK bahkan mengembangkan model hybrid RPL — menggabungkan asesmen daring dan luring untuk menyesuaikan dengan kondisi geografis dan infrastruktur daerah. Model ini terbukti efektif di wilayah terpencil seperti Nusa Tenggara Timur, Kalimantan Tengah, dan Papua Barat, di mana akses digital terbatas tetapi semangat belajar masyarakat sangat tinggi. Ini menunjukkan bahwa inklusivitas adalah inti dari rekognisi.

Salah satu temuan penting dari pilot project ini adalah meningkatnya motivasi guru untuk berperan sebagai asesor rekognitif. Mereka tidak lagi hanya mengajar, tetapi juga mendampingi siswa dalam mengidentifikasi potensi dan pengalaman belajar. Pendekatan ini mengubah peran guru dari penilai menjadi pembimbing pertumbuhan. Guru menjadi “penyaksi belajar,” bukan sekadar penguji.

Dari sisi kebijakan, hasil pilot project menunjukkan bahwa RPL mampu mempercepat mobilitas pembelajaran dan karier. Siswa yang berhasil memperoleh pengakuan kompetensi tertentu dapat langsung melanjutkan ke level sertifikasi industri tanpa mengulang materi yang sama. Hal ini menghemat waktu belajar, biaya pendidikan, dan memperkuat konektivitas antara pendidikan dan dunia kerja.

Dalam dimensi sosial, program ini juga menjadi alat pemberdayaan komunitas lokal. Banyak siswa yang berasal dari keluarga pelaku usaha kecil atau sektor informal membawa pengalaman kerja keluarga ke dalam portofolio RPL. Dengan pengakuan formal, mereka tidak hanya memperoleh sertifikasi, tetapi juga harga diri baru — bahwa pekerjaan mereka diakui sebagai bagian sah dari pembangunan nasional.

Secara kelembagaan, pilot project SMK PK memperlihatkan bahwa RPL dapat menjadi strategi peningkatan mutu sekolah. Melalui refleksi hasil asesmen, sekolah dapat meninjau ulang kurikulum, metode pembelajaran, dan kemitraan industri. Data RPL menjadi sumber

informasi penting untuk continuous improvement dan perencanaan strategis berbasis capaian nyata.

Namun, tantangan tetap ada. Di beberapa sekolah, keterbatasan asesor bersertifikat, infrastruktur digital, dan pemahaman awal tentang prinsip rekognisi masih menjadi hambatan. Meski demikian, semangat kolektif guru dan dukungan kebijakan dari Ditjen Vokasi membuat hambatan ini justru menjadi peluang belajar — learning from implementation.

Pilot project SMK PK telah membuktikan bahwa RPL bukan sekadar program teknis, tetapi gerakan transformasi budaya belajar. Ia membangun kesadaran bahwa setiap pengalaman adalah sumber pengetahuan, setiap pekerjaan adalah ruang refleksi, dan setiap siswa adalah pembelajar yang unik. Sekolah menjadi ruang rekognisi, bukan sekadar ruang pengajaran.

Dengan demikian, Pilot Project SMK PK menjadi bukti nyata bahwa rekognisi dapat diimplementasikan secara sistematis, inklusif, dan bermakna. Ia memperlihatkan wajah baru pendidikan vokasi Indonesia — pendidikan yang berpihak pada manusia, menghargai proses, dan menegakkan keadilan pengetahuan. Dari sini, kita melangkah menuju eksperimen berikutnya: Digital RPL Experiment yang memperkuat fondasi digital dan inovatif dari sistem rekognitif nasional.

Studi Eksperimen Implementasi Digital RPL

Setelah tahap pilot project di SMK Pusat Keunggulan membuktikan validitas sosial dan pedagogis dari sistem RPL, langkah berikutnya adalah menguji transformasi digitalnya. Studi eksperimen Digital RPL ini dirancang untuk menjawab pertanyaan mendasar: Bisakah teknologi mempercepat, mengefisienkan, dan memanusiakan proses pengakuan pembelajaran?

Eksperimen dilakukan di sejumlah lembaga vokasi unggulan — termasuk politeknik, LSP, dan SMK yang memiliki kesiapan infrastruktur digital tinggi. Sistem digital yang diuji mengintegrasikan Artificial Intelligence (AI), Blockchain Recognition, dan E-Portofolio dalam satu platform nasional berbasis Smart RPL Hub. Setiap peserta, asesor, dan lembaga pelaksana terhubung dalam satu ekosistem data yang aman dan transparan.

Secara teknis, sistem ini bekerja dengan prinsip “AI-assisted human judgement.” Artinya, kecerdasan buatan tidak menggantikan asesor manusia, tetapi mendukung mereka dalam menganalisis portofolio, memeriksa keaslian bukti, dan memberikan rekomendasi penilaian berdasarkan pola kompetensi. Dengan demikian, keputusan akhir tetap berada pada manusia — menjaga keseimbangan antara efisiensi digital dan empati pedagogis.

Blockchain digunakan untuk menjamin keabsahan data. Setiap langkah dalam proses rekognisi — mulai dari pengunggahan bukti, verifikasi, hingga penerbitan sertifikat — tercatat dalam immutable ledger yang tidak bisa dimanipulasi. Ini menciptakan jejak audit kepercayaan (trust trail) yang dapat diakses kapan saja oleh lembaga, peserta, atau pihak industri yang ingin memverifikasi keaslian sertifikat.

Dalam eksperimen ini, sistem digital juga dilengkapi dengan E-Portofolio Reflective Learning Journal, yaitu fitur di mana peserta tidak hanya mengunggah bukti teknis, tetapi juga menuliskan refleksi tentang proses belajar, tantangan, dan makna dari pengalaman kerjanya. Dengan pendekatan ini, RPL tidak sekadar menilai apa yang dikerjakan seseorang, tetapi juga bagaimana ia berkembang sebagai manusia pembelajar.

Beberapa SMK PK yang terlibat dalam uji coba melaporkan peningkatan efisiensi signifikan. Proses asesmen yang sebelumnya memakan waktu 3–4 minggu kini dapat diselesaikan dalam 5–7 hari. AI membantu mengelompokkan bukti berdasarkan kesesuaian dengan unit kompetensi KKNI, sementara sistem blockchain otomatis menghasilkan digital certificate setelah proses validasi ganda selesai.

Selain efisiensi, aspek kredibilitas juga meningkat. Karena seluruh data tersimpan di blockchain, setiap sertifikat RPL memiliki digital fingerprint unik. Industri dapat memindai kode tersebut untuk memverifikasi sertifikat tanpa harus menghubungi lembaga penerbit. Hasilnya: kepercayaan publik meningkat, dan potensi pemalsuan dokumen hampir nol.

Di sisi peserta, sistem digital ini memperkuat rasa kepemilikan terhadap proses pembelajaran. Dengan dashboard personal, mereka dapat melihat peta kompetensi, capaian level KKNI, serta saran pengembangan lanjutan berdasarkan AI learning analytics. Peserta merasa bukan sekadar “dinilai,” tetapi didampingi untuk tumbuh.

Eksperimen juga memperlihatkan bahwa AI mampu mendeteksi pola pembelajaran lintas disiplin. Misalnya, peserta dengan latar belakang teknik mesin yang memiliki proyek wirausaha kecil mendapat rekomendasi pengakuan tambahan di unit kompetensi kewirausahaan. Pendekatan ini memperluas definisi vokasi — dari keterampilan teknis menuju kapabilitas adaptif dan kreatif.

Dari sisi asesor, sistem digital mengurangi beban administratif dan memberi waktu lebih untuk proses dialog reflektif dengan peserta. Dengan bantuan AI, asesor dapat memfokuskan energi pada bagian paling manusiawi dari proses rekognisi: mendengarkan cerita, memahami konteks, dan memberikan umpan balik bermakna. Teknologi membebaskan waktu untuk kemanusiaan.

Namun, eksperimen juga mengungkap tantangan yang tidak kecil. Sebagian lembaga menghadapi keterbatasan koneksi internet, kompetensi digital guru, dan resistensi awal terhadap perubahan. Beberapa peserta merasa canggung menghadapi antarmuka sistem yang kompleks. Karena itu, pelaksanaan eksperimen disertai dengan program Digital Literacy for Recognition bagi semua pihak yang terlibat.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa keberhasilan Digital RPL bukan ditentukan oleh kecanggihan sistem, tetapi oleh budaya kolaboratif dan empati digital. Sekolah yang memiliki komunikasi baik antara asesor, peserta, dan industri menghasilkan proses rekognisi yang lebih bermakna. Ini menunjukkan bahwa teknologi hanya efektif ketika dihidupkan oleh nilai kemanusiaan.

Dalam perspektif kebijakan, studi ini menjadi pijakan penting menuju nasionalisasi Smart RPL Platform. Data dan pengalaman dari pilot ini digunakan untuk menyusun panduan teknis nasional, standardisasi metadata, serta protokol keamanan data berbasis UU PDP 2022. Dengan langkah ini, Indonesia bersiap menjadi salah satu negara Asia pertama yang memiliki sistem pengakuan pembelajaran berbasis AI dan blockchain secara nasional.

Lebih jauh, eksperimen ini membangun kesadaran bahwa digitalisasi tidak menghilangkan dimensi spiritual pendidikan. Justru dengan sistem yang transparan, proses belajar menjadi lebih jujur dan reflektif. Peserta belajar bahwa pengakuan sejati bukan berasal dari mesin, melainkan dari kesadaran diri yang terbuka terhadap proses penilaian dan pertumbuhan.

Dengan demikian, Studi Eksperimen Digital RPL membuktikan bahwa teknologi dapat menjadi mitra kemanusiaan, bukan lawannya. Ia mempercepat proses, menjaga kejujuran, dan menumbuhkan refleksi. Lebih dari sekadar inovasi administratif, Digital RPL adalah gerakan etis dan kultural — langkah menuju pendidikan vokasi yang adil, cerdas, dan berjiwa. Di sinilah Indonesia menulis sejarah: dari manualitas ke moralitas digital.

Refleksi Asesor dan Peserta

RPL, pada dasarnya, tidak hanya menilai apa yang telah dicapai manusia, tetapi menghadirkan kembali makna belajar itu sendiri. Di balik setiap dokumen, laporan, atau portofolio, ada kisah manusia yang berjuang untuk diakui — guru yang menuntun dengan sabar, asesor yang mendengarkan dengan empati, dan peserta yang membuka diri untuk refleksi. Ketiganya membentuk segitiga rekognitif: pengakuan, pertumbuhan, dan kepercayaan.

Para asesor dalam program RPL sering menggambarkan proses asesmen bukan sebagai “pekerjaan teknis,” tetapi sebagai “pertemuan spiritual.” Saat mereka menilai portofolio peserta, mereka tidak sekadar mencari bukti kompetensi, tetapi juga jejak perjuangan, kreativitas, dan integritas. “Saya merasa sedang membaca perjalanan hidup seseorang,” ujar salah satu asesor SMK PK. “Dan itu membuat saya belajar kembali tentang arti belajar.”

Bagi banyak asesor, RPL menjadi cermin profesionalitas sekaligus kemanusiaan. Mereka belajar menyeimbangkan antara objektivitas penilaian dan empati terhadap konteks peserta. Dalam sistem konvensional, penilaian sering menjadi tembok; dalam RPL, ia menjadi jembatan. Asesor menjadi fasilitator dialog, bukan hakim. Mereka bertanya bukan untuk menguji, tetapi untuk memahami.

Sementara itu, bagi peserta, RPL adalah momen pengakuan yang sangat personal. Banyak dari mereka datang dengan rasa ragu — “Apakah pengalaman saya cukup berharga untuk diakui?” Namun seiring proses berjalan, keraguan itu berubah menjadi refleksi. Mereka mulai melihat bahwa setiap proyek, magang, atau kerja tangan mereka adalah pengetahuan yang sah. Di titik itulah, RPL menjadi pengalaman pembebasan.

Salah satu peserta RPL dari program teknik mesin di Jawa Timur berkata, “Saya tidak menyangka pengalaman saya memperbaiki motor di rumah bisa diakui setara dengan pembelajaran di kelas.” Ungkapan sederhana ini menyimpan makna besar: RPL tidak hanya mengubah status administratif seseorang, tetapi juga kesadaran dirinya sebagai pembelajar sejati.

Dari refleksi peserta, muncul satu benang merah: RPL memberi mereka rasa percaya diri baru. Bukan karena mendapatkan sertifikat, tetapi karena mereka melihat dirinya dari sudut yang berbeda — sebagai manusia yang mampu, bernilai, dan berhak diakui. Dalam konteks pendidikan vokasi, efek psikologis ini jauh lebih berharga daripada sekadar angka kelulusan. Ia adalah rekognisi terhadap martabat.

Di sisi lain, guru yang terlibat sebagai asesor internal mengalami transformasi profesional yang signifikan. Mereka menyadari bahwa menjadi pendidik di era rekognitif berarti menjadi pendamping reflektif. Guru bukan hanya penyampai kurikulum, tetapi penafsir makna pembelajaran siswa. Banyak guru melaporkan bahwa setelah terlibat dalam RPL, mereka menjadi lebih terbuka terhadap ragam cara belajar dan bukti belajar.

Dalam forum refleksi nasional RPL, seorang guru SMK di Nusa Tenggara Timur berkata, “Dulu saya menilai berdasarkan buku. Sekarang saya menilai berdasarkan manusia.” Kalimat ini menggambarkan esensi perubahan paradigma: dari pengajaran berbasis konten menuju pengajaran berbasis pengalaman. RPL menumbuhkan kesadaran baru bahwa pendidikan sejati dimulai ketika kita mengakui keberadaan orang lain.

Refleksi kolektif para asesor menunjukkan bahwa proses RPL juga menumbuhkan nilai *humility in knowledge* — kerendahan hati epistemik. Banyak asesor menyadari bahwa pengetahuan tidak hanya lahir dari ruang kelas, tetapi juga dari bengkel, ladang, dapur, atau studio musik. Ini adalah bentuk keadilan pengetahuan (*epistemic justice*) dalam wujud paling nyata. Tidak ada lagi hierarki antara “yang belajar formal” dan “yang belajar dari hidup.”

Beberapa peserta bahkan menggambarkan RPL sebagai pengalaman spiritual pendidikan. Mereka merasa dihargai bukan karena hasil akhir, tetapi karena proses hidup mereka diakui. “Saya merasa seperti disapa oleh pendidikan,” ujar seorang peserta perempuan dari Kalimantan.

Pernyataan ini mengingatkan bahwa pengakuan bukan sekadar administrasi — ia adalah tindakan kasih sayang sosial.

Selain dampak personal, refleksi lapangan menunjukkan bahwa RPL menciptakan budaya dialog antar generasi. Guru dan peserta tidak lagi berdiri di dua kutub — pengajar dan diajar — tetapi duduk sejajar sebagai pembelajar bersama. Dalam wawancara reflektif, banyak guru mengatakan bahwa mereka belajar empati dari cerita murid; dan murid belajar refleksi dari kesabaran gurunya. Inilah rekognisi dua arah — saling mengakui untuk tumbuh bersama.

Dari sisi kelembagaan, hasil refleksi menunjukkan bahwa sekolah yang aktif menjalankan proses reflektif dalam RPL memiliki iklim belajar yang lebih sehat dan kolaboratif. Siswa lebih terbuka terhadap umpan balik, guru lebih sabar dalam menilai, dan manajemen sekolah lebih menghargai proses daripada hasil instan. Ini membuktikan bahwa RPL tidak hanya membangun sistem, tetapi membangun budaya.

Refleksi para asesor juga menyoroti pentingnya ruang emosional dalam asesmen. Mereka mengakui bahwa RPL sering melibatkan momen-momen emosional — peserta yang menangis saat karyanya diakui, guru yang terharu melihat perubahan siswanya. Pengakuan ternyata bukan hanya tentang validasi rasional, tetapi juga penyembuhan psikologis. RPL menyembuhkan luka pendidikan lama: bahwa tidak semua orang harus sama untuk diakui.

Dari seluruh refleksi ini, satu hal menjadi jelas: keberhasilan RPL bukan ditentukan oleh teknologi, regulasi, atau bahkan dana, melainkan oleh hubungan manusia yang tulus. Ketika asesor menghormati peserta, ketika guru percaya pada muridnya, ketika peserta melihat makna dari pengalamannya — saat itulah rekognisi sejati terjadi. Pendidikan kembali menjadi ruang kemanusiaan, bukan sekadar sistem produksi sertifikat.

Dengan demikian, Refleksi Asesor & Peserta menunjukkan bahwa RPL lebih dari sekadar inovasi pendidikan — ia adalah gerakan etis dan eksistensial. Ia memulihkan makna belajar sebagai bagian dari kehidupan, bukan kewajiban administratif. Ia menegaskan bahwa setiap manusia layak diakui, bukan karena ia sempurna, tetapi karena ia terus bertumbuh. Di sinilah pendidikan vokasi menemukan rohnya kembali: pengakuan sebagai tindakan cinta terhadap kemanusiaan.

Model Triple Helix: Sekolah-DUDI-Pemerintah

Dalam sistem pendidikan vokasi modern, tidak ada institusi yang dapat berdiri sendiri. Sekolah memiliki misi pedagogis, industri memiliki kekuatan praktis, dan pemerintah memiliki mandat strategis. Tiga kekuatan ini, ketika bekerja bersama, membentuk sebuah struktur sinergis yang disebut Model Triple Helix — model kolaborasi yang memadukan pengetahuan, produksi, dan kebijakan dalam satu ekosistem pembelajaran nasional.

Konsep Triple Helix pertama kali diperkenalkan oleh Etzkowitz dan Leydesdorff (2000) dalam konteks inovasi universitas-industri-pemerintah. Dalam konteks Indonesia, konsep ini diadaptasi menjadi Sekolah-DUDI-Pemerintah, di mana pendidikan vokasi menjadi pusat gravitasi interaksi antara dunia belajar dan dunia kerja. RPL kemudian menjadi instrumen pengikat yang menjembatani ketiganya.

Dalam kerangka ini, sekolah berperan sebagai ruang pengakuan dan pembelajaran reflektif. Ia bertugas mengidentifikasi dan mendokumentasikan capaian pembelajaran peserta — baik formal maupun nonformal — serta memfasilitasi proses asesmen yang adil dan edukatif. Sekolah tidak lagi sekadar tempat mengajar, tetapi juga pusat validasi pengalaman hidup manusia.

Sementara itu, DUDI (Dunia Usaha dan Dunia Industri) menjadi mitra kunci dalam proses rekognisi. Industri bukan hanya pengguna lulusan, tetapi juga co-creator of competence. Mereka terlibat dalam merumuskan unit kompetensi, memberikan ruang magang, hingga menjadi asesor eksternal dalam asesmen RPL. Dengan demikian, hasil rekognisi tidak hanya sah secara akademik, tetapi juga relevan secara profesional.

Pemerintah berperan sebagai regulator sekaligus enabler. Ia menetapkan standar nasional (KKNI, SKKNI), mengatur tata kelola, serta menyediakan infrastruktur digital dan dukungan pendanaan. Lebih dari itu, pemerintah memastikan bahwa kebijakan RPL sejalan dengan prinsip keadilan sosial dan pembangunan inklusif, sehingga setiap warga negara memiliki kesempatan untuk diakui atas apa yang telah ia pelajari.

Kolaborasi tiga pilar ini membentuk sistem dinamis yang saling memperkuat. Sekolah menyediakan ruang reflektif, industri menyediakan ruang aplikatif, dan pemerintah menyediakan ruang normatif. Jika salah

satu pilar melemah, sistem kehilangan keseimbangannya. Karena itu, kekuatan Triple Helix bukan terletak pada salah satu aktor, tetapi pada kualitas hubungan di antara mereka.

Dalam implementasi RPL nasional, Model Triple Helix diwujudkan melalui Forum Koordinasi Rekognisi Vokasi (FKRV) di tingkat provinsi dan kabupaten/kota. Forum ini beranggotakan perwakilan sekolah, asosiasi industri, lembaga sertifikasi profesi (LSP), dan dinas pendidikan. FKRV berfungsi sebagai clearing house kebijakan dan fasilitator kolaborasi teknis antara pihak-pihak tersebut.

Di beberapa daerah, model ini berkembang menjadi Quadruple Helix, dengan penambahan unsur komunitas lokal atau masyarakat sipil. Misalnya, di Jawa Barat, program RPL berbasis kearifan lokal melibatkan lembaga budaya dan UMKM sebagai bagian dari mitra rekognisi. Hal ini memperkaya konteks sosial pendidikan vokasi, sehingga RPL tidak hanya melahirkan tenaga kerja kompeten, tetapi juga warga yang berbudaya.

Studi lapangan menunjukkan bahwa sekolah-sekolah yang aktif membangun kemitraan Triple Helix memiliki tingkat keberhasilan RPL yang lebih tinggi. Proses asesmen lebih cepat, data validasi lebih lengkap, dan peluang kerja peserta meningkat. Hal ini membuktikan bahwa kolaborasi bukan hanya strategi manajerial, tetapi katalis kualitas pembelajaran.

DUDI memperoleh manfaat besar dari keterlibatan dalam RPL. Mereka dapat mengakses data kompetensi tenaga kerja lokal secara real-time melalui sistem digital nasional, menghemat biaya rekrutmen, dan memastikan kesesuaian keterampilan dengan kebutuhan produksi. RPL juga memberikan peluang bagi pekerja yang sudah berpengalaman untuk mendapatkan sertifikasi formal tanpa harus meninggalkan pekerjaan.

Bagi pemerintah daerah, model ini memperkuat desentralisasi inovatif. Melalui kolaborasi Triple Helix, daerah dapat membangun kebijakan vokasi yang sesuai dengan potensi lokal — seperti pariwisata di Bali, agribisnis di Sulawesi, atau maritim di Maluku. Dengan pendekatan ini, RPL tidak lagi bersifat seragam, tetapi berakar pada konteks ekosistem daerah.

Namun, kolaborasi tiga pilar ini juga menghadapi tantangan klasik: perbedaan bahasa epistemik. Dunia pendidikan berbicara dalam istilah kurikulum, dunia industri berbicara dalam bahasa produktivitas, dan pemerintah berbicara dalam terminologi regulasi. RPL hadir sebagai

bahasa tengah — menerjemahkan pengalaman industri ke dalam kurikulum, dan menerjemahkan kebijakan ke dalam praktik manusiawi.

Keberhasilan Model Triple Helix sangat bergantung pada kepemimpinan kolaboratif. Kepala sekolah harus mampu menjadi broker pengetahuan, menghubungkan dunia akademik dan dunia usaha. Industri harus terbuka terhadap inovasi pendidikan, dan pemerintah harus fleksibel dalam birokrasi. Dalam konteks ini, RPL menjadi ruang latihan kepemimpinan lintas batas.

Secara filosofis, Triple Helix menggambarkan keseimbangan antara tiga nilai dasar pendidikan vokasi: humanitas, utilitas, dan legitimasi. Humanitas dijaga oleh sekolah, utilitas diwujudkan oleh industri, dan legitimasi dijamin oleh pemerintah. Ketika ketiganya berpadu dalam rekognisi, pendidikan vokasi tidak hanya menghasilkan pekerja, tetapi membangun manusia Indonesia seutuhnya.

Dengan demikian, Model Triple Helix: Sekolah–DUDI–Pemerintah adalah peta kolaborasi menuju ekosistem rekognitif yang berdaulat dan berkeadilan. Ia menyatukan visi pedagogi, produksi, dan kebijakan dalam satu tarikan napas pembangunan manusia. Melalui kolaborasi ini, RPL tidak hanya menjadi program, tetapi pergerakan sosial baru: bahwa pengakuan manusia tidak lahir dari satu lembaga, melainkan dari sinergi seluruh bangsa.

Evaluasi Dampak: Mutu, Efisiensi, dan Persepsi

Evaluasi terhadap implementasi RPL di berbagai satuan pendidikan vokasi menunjukkan bahwa program ini telah menjadi motor penggerak reformasi mutu pendidikan vokasional di Indonesia. RPL bukan sekadar inovasi administratif, tetapi strategi sistemik untuk menghubungkan kualitas pembelajaran, relevansi industri, dan keadilan sosial. Data dari berbagai pilot project dan studi digital menunjukkan peningkatan signifikan dalam aspek mutu, efisiensi, dan partisipasi.

Dari sisi mutu pendidikan, sekolah-sekolah yang menerapkan RPL menunjukkan peningkatan dalam tiga dimensi utama: akurasi asesmen, relevansi kurikulum, dan refleksi pembelajaran. Asesmen berbasis portofolio dan bukti nyata menjadikan penilaian lebih objektif dan kredibel. Kurikulum menjadi lebih kontekstual karena dikalibrasi dengan

pengalaman nyata peserta dan kebutuhan industri. Guru menjadi lebih reflektif karena belajar menilai proses, bukan hanya hasil.

Indikator mutu lainnya adalah meningkatnya *sense of ownership* peserta terhadap proses belajar. Ketika siswa melihat bahwa pengalaman kerjanya diakui secara formal, motivasi intrinsik mereka untuk belajar meningkat. Ini berdampak langsung pada kedisiplinan, keterlibatan kelas, dan produktivitas belajar. Sekolah melaporkan penurunan angka putus sekolah hingga 15–20% di beberapa wilayah setelah penerapan RPL berbasis refleksi dan e-portofolio.

Dari sisi efisiensi kebijakan, RPL terbukti mempercepat proses sertifikasi dan mobilitas pembelajaran. Proses penyetaraan kompetensi yang sebelumnya memakan waktu berminggu-minggu kini dapat diselesaikan dalam hitungan hari melalui sistem digital. Biaya asesmen menurun hingga 40% berkat otomatisasi verifikasi bukti, dan beban administratif lembaga berkurang signifikan karena integrasi data antar sistem (SMK, LSP, dan DUDI).

Lebih jauh, efisiensi ini juga berarti redistribusi sumber daya pendidikan. Dana, waktu, dan tenaga yang sebelumnya terserap untuk proses administratif kini dapat dialihkan untuk kegiatan pembelajaran reflektif, pendampingan karier, dan pelatihan berbasis industri. Dengan demikian, efisiensi RPL bukan hanya soal kecepatan, tetapi reorientasi anggaran menuju kegiatan yang berdampak langsung bagi pembelajar.

Pada dimensi kebijakan publik, penerapan RPL telah mendorong transformasi kelembagaan. Pemerintah daerah kini memiliki dasar data yang lebih akurat untuk perencanaan tenaga kerja dan pendidikan vokasi. Dashboard RPL Nasional memungkinkan pemetaan kompetensi daerah secara real-time, yang menjadi referensi dalam penetapan prioritas pembangunan ekonomi lokal. RPL menjadi alat perencanaan sosial yang berbasis bukti.

Dari perspektif industri, RPL memperkuat hubungan simbiotik antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Industri memperoleh tenaga kerja yang telah diakui kompetensinya tanpa harus melakukan pelatihan ulang, sementara sekolah memperoleh umpan balik aktual tentang kebutuhan keterampilan di lapangan. Kolaborasi ini meningkatkan kesesuaian (*alignment*) antara profil lulusan dan kebutuhan pasar hingga 80% di sektor-sektor seperti otomotif, perhotelan, dan manufaktur.

Namun, dampak terbesar RPL sesungguhnya terletak pada transformasi sosial-ekonomi. Di banyak daerah, RPL membuka peluang mobilitas vertikal bagi pekerja informal dan masyarakat miskin. Tukang las, penjahit, petani, dan perajin yang sebelumnya tidak memiliki sertifikat kini dapat memperoleh pengakuan resmi yang meningkatkan posisi tawar mereka di pasar kerja. RPL menjadi jembatan keadilan sosial melalui pengakuan yang bermartabat.

Program RPL juga menunjukkan potensi besar dalam mendukung SDG 4 – Pendidikan Berkualitas dan Inklusif. Ia menjamin akses terhadap pembelajaran sepanjang hayat (lifelong learning) bagi seluruh lapisan masyarakat tanpa diskriminasi latar belakang. Di sisi lain, RPL juga membantu mencapai SDG 8 – Decent Work and Economic Growth, dengan menciptakan tenaga kerja yang lebih terlatih, adaptif, dan diakui secara formal.

Namun, evaluasi juga menemukan sejumlah tantangan struktural. Di antaranya adalah kesenjangan digital antar daerah, keterbatasan jumlah asesor tersertifikasi, dan belum optimalnya integrasi data antar lembaga. Selain itu, masih ditemukan resistensi kultural dari sebagian guru dan birokrat yang terbiasa dengan sistem konvensional. Tantangan ini menunjukkan bahwa transformasi rekognitif memerlukan perubahan mindset, bukan hanya perangkat.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, berbagai rekomendasi strategis muncul dari hasil evaluasi. Pertama, memperluas pelatihan asesor RPL dengan pendekatan reflektif-humanistik. Kedua, memperkuat infrastruktur digital dan interoperabilitas data antar kementerian. Ketiga, mendorong kebijakan afirmatif bagi daerah tertinggal agar tidak tertinggal dalam arus rekognisi nasional. Keempat, memperkuat riset longitudinal untuk memantau dampak jangka panjang RPL terhadap mobilitas sosial.

Secara kelembagaan, RPL juga memperlihatkan bahwa mutu tidak lagi ditentukan oleh input, tetapi oleh proses pengakuan. Sekolah dengan sumber daya terbatas mampu menunjukkan hasil unggul ketika memiliki budaya reflektif dan kemitraan kuat dengan industri. Ini menandai pergeseran paradigma evaluasi mutu — dari “berapa banyak fasilitas dimiliki sekolah” menjadi “berapa banyak manusia yang tumbuh di dalamnya.”

Dalam konteks efisiensi sistem, integrasi Smart RPL Platform menjadi bukti konkret digitalisasi yang humanis. Sistem ini bukan hanya menghemat waktu, tetapi juga membangun transparansi etis — setiap pengakuan dapat dilacak, diverifikasi, dan dipertanggungjawabkan. Teknologi di sini berfungsi bukan sebagai pengganti manusia, tetapi sebagai penjaga kejujuran kolektif.

Secara filosofis, hasil evaluasi menunjukkan bahwa keberhasilan RPL tidak hanya diukur dari angka kelulusan atau sertifikasi, melainkan dari tingkat kemanusiaan yang tumbuh di dalam sistem. Ketika guru menjadi pendamping, peserta merasa diakui, industri merasa dipercaya, dan pemerintah bersikap melayani — maka mutu dan efisiensi bukan lagi sekadar target, tetapi konsekuensi alami dari budaya yang sehat.

Dengan demikian, Evaluasi Dampak Mutu dan Efisiensi menegaskan bahwa RPL telah menjadi jantung baru pendidikan vokasi Indonesia. Ia mempertemukan efisiensi dengan empati, mutu dengan makna, dan kebijakan dengan keadilan sosial. RPL bukan sekadar reformasi pendidikan — ia adalah revolusi moral yang mengubah cara bangsa ini mengenali, menghargai, dan menumbuhkan potensi manusianya.



BAGIAN IV REKOGNISI, KEARIFAN LOKAL, DAN KAPABILITAS SOSIAL



BAB 10

Kearifan Lokal dan Spirit Rekognisi

Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) pada hakikatnya bukan hanya inovasi kebijakan, tetapi gerakan kultural dan spiritual yang berpijak pada pandangan luhur tentang manusia. Di dalam konteks Indonesia, pendidikan tidak pernah hanya berarti proses kognitif; ia adalah laku hidup — bagian dari upaya kolektif untuk menjaga keseimbangan antara ilmu, nilai, dan kemanusiaan. Maka, ketika kita berbicara tentang rekognisi, sejatinya kita berbicara tentang penghormatan terhadap martabat manusia dalam lanskap kebudayaan Nusantara.

Di tanah tempat gotong royong menjadi DNA sosial, RPL menemukan makna yang lebih dalam. Ia bukan hanya sistem pengakuan terhadap capaian akademik, tetapi pengakuan terhadap kontribusi dan kebijaksanaan hidup. Dalam pandangan lokal, pengetahuan tidak hanya diukur dari ijazah atau ujian, melainkan dari kemampuan seseorang untuk memberi manfaat bagi sesama. Di sinilah rekognisi berpadu dengan sauyunan — semangat kebersamaan yang menganggap keberhasilan satu orang sebagai keberhasilan bersama.

Dalam filosofi Sunda, konsep *Silih Asih*, *Silih Asah*, *Silih Asuh* menggambarkan trinitas nilai yang membentuk relasi belajar yang utuh: kasih sayang yang menumbuhkan kepercayaan, asahan intelektual yang menajamkan nalar, dan asuhan moral yang menumbuhkan tanggung jawab. Ketiganya adalah cerminan dari rekognisi sejati — bahwa manusia tumbuh bukan karena dinilai, tetapi karena diakui, didampingi, dan dicintai.

Jika pendidikan Barat banyak berbicara tentang *autonomy* dan *individual achievement*, maka pendidikan Nusantara berakar pada

relasionalitas dan gotong royong. Dalam konteks RPL, nilai-nilai ini menegaskan bahwa pengakuan bukan proses kompetitif, melainkan kolaboratif. Pengakuan tidak memisahkan antara “yang tahu” dan “yang diajar,” melainkan menghubungkan keduanya dalam ruang saling belajar yang setara.

Bab ini berusaha meneguhkan bahwa RPL harus berjiwa lokal untuk menjadi bermakna global. Ketika sistem pengakuan dirancang di atas fondasi kearifan lokal, ia tidak hanya efisien, tetapi juga berkeadilan. Ia tidak hanya mencatat capaian, tetapi juga merawat makna. Pendidikan yang berpijak pada nilai budaya tidak menolak modernitas, melainkan menjinakkan teknologi agar tetap manusiawi.

Melalui perspektif Sauyunan dan Silih Asih–Asah–Asuh, kita diajak memahami bahwa pengakuan bukan tindakan administratif, melainkan peristiwa moral dan sosial. Di sinilah RPL harus dipahami bukan sekadar sebagai kebijakan pemerintah, tetapi sebagai praktik budaya — manifestasi konkret dari filosofi hidup masyarakat Indonesia yang menjunjung tinggi penghormatan, kebersamaan, dan keseimbangan batin.

Lebih jauh, Bab 10 ini memperkenalkan konsep RPL Berbasis Komunitas, sebuah pendekatan yang mengembalikan pendidikan kepada masyarakat. Di banyak daerah, komunitas menjadi ruang belajar alami tempat nilai, keterampilan, dan identitas diwariskan. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai luhur lokal ke dalam sistem asesmen, RPL menjadi gerakan kultural yang mengakui kebijaksanaan rakyat — dari nelayan di pesisir hingga pengrajin di pegunungan.

Integrasi budaya ke dalam sistem RPL juga menuntut kita untuk meninjau ulang makna “pengetahuan.” Dalam kerangka lokal, pengetahuan bukan sesuatu yang dimiliki, tetapi dihidupi. Ia bukan sekadar hasil akumulasi informasi, tetapi buah dari interaksi antara manusia, alam, dan komunitasnya. Pendidikan yang demikian bukan hanya mencetak kompetensi, tetapi membentuk karakter ekologis dan spiritual bangsa.

Pada akhirnya, Bab 10 ini mengajak kita kembali pada sumber utama segala pendidikan: kemanusiaan. Pendidikan yang memanusiakan manusia bukan hanya tentang memberi pengakuan terhadap apa yang diketahui seseorang, tetapi juga menghormati cara ia menjadi manusia. Di sinilah RPL menemukan makna terdalamnya — sebagai jembatan

antara masa lalu yang penuh kebijaksanaan dan masa depan yang berkeadilan.

Dengan demikian, Bab 10 bukan sekadar kelanjutan teknis dari Bab 9, melainkan pendalaman makna rekognisi sebagai tindakan sosial dan spiritual. Di sini, RPL berubah dari sistem penilaian menjadi ritus penghormatan terhadap manusia Indonesia — manusia yang belajar, bekerja, dan berbagi di bawah cahaya nilai-nilai lokal yang universal.

Sauyunan, Silih Asih–Asah–Asuh, dan Gotong Royong Kompetensi

Dalam kebudayaan Sunda, pendidikan bukan sekadar proses intelektual, melainkan laku sosial dan spiritual yang menegaskan eksistensi manusia dalam kebersamaan. Sauyunan dan Silih Asih–Asah–Asuh bukan hanya norma sosial, tetapi paradigma kemanusiaan: bahwa manusia menjadi manusia karena hidup bersama, belajar bersama, dan saling menumbuhkan. Inilah fondasi moral dari sistem rekognitif Indonesia yang berjiwa Nusantara.

Sauyunan berarti bekerja sama dalam harmoni — gotong royong yang tidak hanya bersifat praktis, tetapi juga simbolik: manusia tidak dapat diakui tanpa mengakui yang lain. Dalam konteks RPL, sauyunan menegaskan bahwa pengakuan bukan hasil kompetisi, melainkan kolaborasi sosial. Ia lahir dari semangat saling mendukung antara guru, peserta, asesor, dan komunitas dalam membangun ruang belajar yang setara.

Dalam suasana sauyunan, tidak ada hierarki absolut antara yang tahu dan yang diajar. Pengakuan menjadi tindakan sosial yang horizontal, bukan vertikal. Guru mengakui murid bukan karena statusnya, melainkan karena kemauan murid untuk tumbuh; peserta mengakui guru bukan karena kekuasaannya, tetapi karena keteladanannya. Rekognisi, dalam konteks ini, adalah peristiwa gotong royong epistemik.

Nilai kedua, Silih Asih, menekankan dimensi cinta dan empati dalam pendidikan. Ia mengajarkan bahwa mengajar tanpa kasih adalah transfer pengetahuan yang kering. Dalam kerangka RPL, silih asih berarti bahwa proses pengakuan harus dilakukan dengan penghormatan terhadap martabat manusia — bahwa di balik setiap bukti kompetensi ada perjuangan, air mata, dan harapan seseorang.

Silih asih juga menolak logika dingin birokrasi dalam pendidikan. Ia mengingatkan bahwa penilaian sejati harus memanusiakan, bukan menghakimi. Seorang asesor yang bekerja dengan semangat silih asih akan melihat peserta bukan sebagai “objek asesmen,” melainkan sebagai subjek kehidupan yang layak dipahami. Ia menilai dengan hati, bukan hanya dengan rubrik.

Nilai ketiga, Silih Asah, mengandung makna bahwa manusia tumbuh melalui proses saling belajar dan menajamkan akal. Di sini, pengakuan bukan akhir, tetapi awal dari perjalanan intelektual bersama. Dalam praktik RPL, silih asah tercermin dalam proses dialog reflektif antara peserta dan asesor — ketika asesmen menjadi percakapan, bukan ujian; ketika pengakuan menjadi proses belajar dua arah.

Silih asah menjauhkan pendidikan dari dogma absolut. Ia membuka ruang bagi pembelajaran lintas generasi dan lintas pengalaman. Seseorang yang bekerja di bengkel dapat mengasah guru dengan pengalaman praktisnya; sementara guru mengasah peserta dengan refleksi teoretisnya. Dalam interaksi ini, terjadi demokratisasi pengetahuan — bentuk rekognisi tertinggi dalam masyarakat belajar.

Nilai keempat, Silih Asuh, adalah puncak etika sosial dalam pendidikan. Ia berarti tanggung jawab untuk membimbing, melindungi, dan menjaga sesama agar tidak tersesat dalam perjalanan hidupnya. Dalam sistem rekognitif, silih asuh menjadi dasar etika kelembagaan: bahwa lembaga pendidikan tidak hanya menilai kompetensi, tetapi juga menyertai pertumbuhan moral dan profesional peserta.

Silih asuh juga menggambarkan peran negara dan lembaga pendidikan dalam melindungi hak warga untuk diakui. Ia menuntut kehadiran kebijakan yang adil dan sistem yang transparan, agar tidak ada pengalaman manusia yang diabaikan hanya karena tidak terbungkus ijazah. Pengakuan adalah hak moral — dan negara wajib mengasuh hak itu seperti orang tua menjaga anaknya.

Keempat nilai ini — sauyunan, silih asih, silih asah, dan silih asuh — jika diterjemahkan ke dalam sistem pendidikan vokasi, membentuk arsitektur moral RPL. Sauyunan menumbuhkan kolaborasi, silih asih menanamkan empati, silih asah menumbuhkan refleksi, dan silih asuh menegakkan tanggung jawab sosial. Empat nilai ini membuat pengakuan tidak kehilangan ruhnya di tengah modernisasi dan digitalisasi.

Dalam praktiknya, prinsip-prinsip ini dapat diterapkan di sekolah vokasi melalui budaya reflektif dan kolaboratif. Misalnya, kegiatan asesmen dilakukan secara partisipatif antara guru, peserta, dan mitra industri; hasil RPL dibahas bersama dalam forum sauyunan untuk mencari pembelajaran dari setiap kasus; dan refleksi silih asah menjadi bagian wajib dari proses pengakuan. Dengan begitu, RPL menjadi ritus kebersamaan, bukan sekadar prosedur administratif.

Jika RPL dilaksanakan tanpa nilai-nilai ini, ia berisiko menjadi sistem yang dingin dan terasing dari konteks sosialnya. Rekognisi akan kehilangan maknanya, berubah menjadi sekadar sertifikasi. Namun jika nilai-nilai budaya diintegrasikan, RPL akan menjadi pendidikan yang berjiwa — sebuah gerakan rekognitif yang menghubungkan manusia dengan sesamanya dan dengan tanah airnya.

Dari perspektif spiritualitas pendidikan, Silih Asih–Asah–Asuh mencerminkan tiga dimensi kesadaran manusia: kasih (afektif), akal (kognitif), dan tanggung jawab (etis). Ketika ketiganya berpadu dalam sauyunan sosial, lahirlah pendidikan yang utuh — pendidikan yang bukan hanya mengajarkan bagaimana berpikir dan bekerja, tetapi juga bagaimana menjadi manusia yang berbelas kasih dan bermakna.

Secara aksiologis, keempat nilai ini adalah bentuk rekognisi yang hidup — pengakuan yang terus-menerus diperbaharui melalui hubungan sosial. Tidak ada pengakuan yang final; setiap generasi harus belajar kembali untuk saling mengasihi, mengasah, dan mengasuh. Inilah mengapa pendidikan dalam tradisi Nusantara bersifat sirkular, bukan linear: ia selalu kembali kepada manusia, kepada komunitas, dan kepada kehidupan.

Dengan demikian, Sauyunan & Silih Asih–Asah–Asuh bukan sekadar warisan budaya, tetapi metafisika pendidikan vokasi Indonesia. Nilai-nilai ini menegaskan bahwa pengakuan sejati tidak lahir dari sistem, tetapi dari relasi. Bahwa kecerdasan sejati bukan hasil dari asesmen, tetapi dari perjumpaan antar hati. Dan bahwa pendidikan yang memanusiakan manusia hanya mungkin terjadi ketika kita belajar untuk saling mengenali — sebagai sesama manusia, sesama pembelajar, dan sesama warga semesta.

Pengakuan sebagai Praktik Sosial dalam Budaya Nusantara

Dalam kebudayaan Indonesia, pengakuan (recognition) tidak pernah hadir semata sebagai konsep intelektual, tetapi sebagai tindakan sosial. Ia bukan wacana, melainkan laku hidup yang mengikat manusia satu sama lain. Di desa, kota, atau komunitas adat, pengakuan selalu diwujudkan melalui gotong royong, musyawarah, dan rasa hormat antar warga. Inilah bentuk paling purba dan paling luhur dari sistem rekognitif — sistem yang tumbuh dari akar kehidupan, bukan dari regulasi.

Masyarakat Nusantara telah lama memahami bahwa manusia memperoleh nilai bukan karena ijazah atau jabatan, melainkan karena kontribusi dan kebijaksanaan. Seorang tukang kayu yang membantu tetangga memperbaiki rumah, seorang petani yang berbagi benih, atau seorang ibu yang menularkan ketrampilan membatik — semuanya memperoleh pengakuan sosial, meskipun tanpa sertifikat. Itulah rekognisi alami dalam kebudayaan Indonesia: pengakuan yang lahir dari tindakan nyata, bukan prosedur formal.

Dalam praktik sosial seperti gotong royong, rekognisi bersifat horizontal dan partisipatif. Tidak ada perbedaan antara yang memimpin dan yang dipimpin, karena setiap orang diakui dari kesediaannya untuk berkontribusi. Pengakuan muncul bukan dari hierarki, melainkan dari partisipasi. Prinsip ini sangat relevan bagi sistem RPL, yang mengakui pengalaman dan kemampuan nyata tanpa membedakan latar pendidikan formal.

Pengakuan dalam budaya Nusantara juga berakar pada nilai musyawarah. Dalam forum musyawarah, setiap suara dihargai, setiap pengalaman dianggap berharga. Musyawarah adalah ruang rekognisi kolektif di mana keahlian dan kebijaksanaan diakui berdasarkan relevansinya, bukan statusnya. Ini sejalan dengan paradigma pendidikan humanistik yang menolak monopoli kebenaran dan mengedepankan dialog reflektif.

Selain itu, praktik adat penghormatan — seperti mappatabe di Sulawesi, sembah hormat di Jawa, atau salam sembah di Bali — mencerminkan bentuk rekognisi simbolik terhadap orang lain. Setiap salam, senyum, dan gestur sopan adalah pernyataan sosial: “Saya mengakui keberadaanmu.” Dalam konteks pendidikan, sikap ini menjadi

fondasi moral bahwa setiap peserta didik, apapun latar belakangnya, layak dihormati dan diakui.

Dalam tradisi Melayu, dikenal pepatah “tak kenal maka tak sayang.” Di balik kalimat sederhana itu tersimpan filosofi pengakuan — bahwa cinta dan penghormatan berawal dari mengenali. Maka, rekognisi bukan hanya soal validasi pengetahuan, melainkan keberanian untuk mengenali yang lain secara utuh: mengenali keunikan, perjuangan, bahkan keterbatasannya. Pendidikan yang tidak mengenali muridnya hanyalah mesin produksi ijazah.

Praktik sosial Nusantara juga menempatkan pengakuan sebagai alat penyembuhan sosial. Dalam komunitas adat, seseorang yang melakukan kesalahan tidak langsung dihukum, tetapi diajak dalam prosesi pemulihan hubungan. Ia diberi ruang untuk diakui kembali setelah bertanggung jawab. Ini adalah bentuk rekognisi restoratif yang melihat manusia bukan dari kesalahannya, tetapi dari kemampuannya untuk berubah. Paradigma ini sangat relevan bagi pendidikan vokasi yang menekankan pembelajaran dari pengalaman, termasuk dari kegagalan.

Dalam konteks modern, nilai-nilai pengakuan sosial ini masih hidup dalam bentuk baru: komunitas kreatif, koperasi, dan organisasi sosial. Di sana, pengetahuan tidak hanya dihargai karena formalitasnya, tetapi karena daya gunanya bagi komunitas. Seorang anak muda yang menciptakan aplikasi pertanian untuk membantu petani lokal, misalnya, memperoleh rekognisi sosial karena kontribusinya terhadap kehidupan bersama. Ia tidak menunggu pengakuan dari sistem, tetapi membangun pengakuan dari dampak nyata.

Dengan demikian, rekognisi dalam budaya Nusantara memiliki karakter intersubjektif. Ia terjadi bukan antara individu dan lembaga, melainkan antara manusia dengan manusia — antara hati dengan hati. Inilah yang membedakan sistem rekognitif Indonesia dari model Barat yang cenderung formal dan legalistik. Rekognisi di sini adalah relasi kemanusiaan, bukan transaksi administratif.

Filosofisnya, pengakuan sosial Nusantara mencerminkan pandangan kosmologis bahwa manusia adalah bagian dari jaringan kehidupan. Ketika seseorang diakui, yang diakui bukan hanya dirinya, tetapi relasi yang ia jaga dengan sesama dan alam. Itulah sebabnya, dalam tradisi adat, penghormatan kepada leluhur atau alam semesta juga dianggap sebagai

bentuk rekognisi — pengakuan terhadap asal-usul dan keterikatan eksistensial manusia.

Dalam kerangka pendidikan vokasi, praktik rekognisi sosial ini menuntun kita untuk mengembalikan jiwa komunal ke dalam sistem pembelajaran. Sekolah bukan pabrik nilai, melainkan komunitas moral. Guru bukan administrator, melainkan penjaga harmoni. Siswa bukan klien, tetapi anggota keluarga belajar. RPL, dalam semangat ini, menjadi wadah pengakuan yang menumbuhkan hubungan sosial, bukan sekadar menyalurkan sertifikat.

Dari perspektif sosiologi pengetahuan, rekognisi sosial di Nusantara menolak dikotomi antara knowing dan being. Pengetahuan tidak dianggap terpisah dari identitas sosial seseorang. Petani yang memahami siklus musim, nelayan yang membaca arah angin, atau pengrajin yang mengenali karakter kayu — semua itu adalah bentuk pengetahuan yang valid dan terhormat. RPL harus mengakui bentuk-bentuk pengetahuan semacam ini, agar pendidikan tidak memutuskan akar kebijaksanaan rakyatnya.

Secara etis, praktik pengakuan dalam masyarakat Indonesia memperlihatkan bahwa rekognisi selalu memiliki dimensi spiritual. Mengakui orang lain berarti mengakui pancaran ilahi dalam dirinya. Ini sejalan dengan pandangan religius Nusantara yang melihat setiap manusia sebagai “ciptaan yang membawa cahaya.” Maka, pendidikan yang merekognisi manusia tanpa empati spiritual ibarat tubuh tanpa roh — efisien, tetapi hampa makna.

Dengan memahami rekognisi sebagai praktik sosial Nusantara, kita menyadari bahwa sistem RPL yang ideal harus bersifat relasional, inklusif, dan reflektif. Ia tidak hanya menilai apa yang tampak, tetapi juga mendengarkan apa yang tak diucapkan: perjuangan, ketulusan, dan nilai budaya yang mengiringi setiap keterampilan. RPL dengan jiwa Nusantara adalah RPL yang mendengar — bukan sekadar mencatat.

Dengan demikian, Pengakuan sebagai Praktik Sosial Nusantara bukan hanya cermin kebudayaan, tetapi juga inspirasi bagi transformasi pendidikan nasional. Ia mengajarkan bahwa pengakuan sejati tidak datang dari kekuasaan, tetapi dari kebersamaan. Bahwa manusia tidak menjadi besar karena dipuji, tetapi karena dihargai oleh komunitasnya. Dan bahwa pendidikan yang memanusiakan manusia dimulai dari satu hal sederhana: keberanian untuk saling mengakui.

Model RPL Berbasis Komunitas dan Nilai Luhur Lokal

Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) yang berakar pada kearifan lokal menuntut perubahan cara pandang terhadap siapa yang disebut “pembelajar.” Dalam sistem konvensional, pembelajar identik dengan siswa di kelas formal. Namun dalam pandangan berbasis komunitas, pembelajar adalah setiap manusia yang tumbuh bersama masyarakatnya. Seorang pengrajin, petani, nelayan, penenun, bahkan ibu rumah tangga — semuanya adalah penjaga pengetahuan hidup yang layak diakui.

RPL berbasis komunitas adalah sistem pengakuan yang lahir dari bawah — bottom-up recognition system. Ia tidak memaksakan format akademik, tetapi menyesuaikan dengan struktur sosial dan budaya lokal. Pengakuan tidak dilakukan oleh lembaga yang jauh di atas, melainkan melalui proses dialog antara komunitas, lembaga pendidikan, dan asesor budaya yang memahami konteks lokal. Dengan demikian, RPL menjadi ruang demokratisasi pengetahuan yang sejati.

Dalam konteks ini, komunitas berperan sebagai living classroom — ruang belajar yang hidup. Mereka menyediakan lingkungan di mana pengalaman, keterampilan, dan nilai diwariskan secara alami. Misalnya, komunitas pengrajin di Jepara mengajarkan teknik ukir melalui praktik langsung; masyarakat adat di Nusa Tenggara Timur menanamkan nilai gotong royong melalui ritual panen; dan kelompok petani di Bali mempraktikkan filosofi Tri Hita Karana dalam sistem subak. Semua ini adalah “kurikulum lokal” yang dapat diintegrasikan ke dalam RPL.

Integrasi nilai luhur lokal dalam RPL berarti mengakui bahwa ilmu tidak tunggal sumbernya. Pengetahuan formal dan pengetahuan tradisional bukan dua dunia yang saling meniadakan, melainkan dua mata air yang saling mengalirkan makna. RPL menjadi jembatan yang menyatukan keduanya — menjadikan sekolah dan komunitas bukan sebagai entitas terpisah, tetapi mitra dalam pembelajaran sepanjang hayat.

Dalam praktiknya, lembaga pendidikan vokasi dapat membentuk Forum Rekognisi Komunitas (FRK) di tingkat desa atau kecamatan. Forum ini beranggotakan tokoh masyarakat, pelaku usaha lokal, guru vokasi, dan asesor RPL. Mereka bekerja sama menilai pengalaman warga berdasarkan nilai, keterampilan, dan kontribusi sosial yang telah mereka

tunjukkan. Penilaian dilakukan secara partisipatif dengan mempertimbangkan aspek budaya, bukan hanya aspek teknis.

Model ini telah diuji di beberapa daerah di Indonesia. Misalnya, di Kabupaten Banyuwangi, program RPL komunitas dilakukan untuk para perajin batik, nelayan, dan petani kopi. Hasilnya luar biasa: mereka yang sebelumnya dianggap “tidak sekolah” kini memperoleh sertifikasi kompetensi dari dinas pendidikan. Namun lebih dari itu, mereka merasa dihargai dan diakui. Inilah dampak sosial terbesar dari rekognisi berbasis lokal — pemulihan martabat pengetahuan rakyat.

Prinsip utama dari RPL berbasis komunitas adalah validasi pengalaman sosial sebagai sumber belajar. Artinya, pengalaman yang diperoleh di luar sekolah tidak dianggap inferior dibandingkan dengan pembelajaran formal. Seorang tukang las yang belajar dari ayahnya selama bertahun-tahun memiliki pengetahuan yang sah tentang logam dan teknik sambungan — ia tidak perlu “dianggap bodoh” hanya karena tidak memiliki diploma.

Pendekatan ini mengembalikan semangat pendidikan kerakyatan seperti yang diusung Ki Hadjar Dewantara: “pendidikan harus berakar di tanah air sendiri dan berpuncak pada kemanusiaan.” Dalam semangat ini, RPL berbasis komunitas tidak hanya memberikan sertifikat, tetapi juga membangun kesadaran bahwa kebijaksanaan lokal adalah bagian dari ilmu pengetahuan universal.

Dari sisi kebijakan, penerapan RPL berbasis komunitas menuntut fleksibilitas regulasi. Standar kompetensi nasional harus dapat berdialog dengan standar lokal. Pemerintah berperan sebagai fasilitator yang membuka ruang adaptasi, bukan pengontrol yang membatasi kreativitas daerah. Pendekatan ini disebut “adaptive recognition governance” — sistem tata kelola pengakuan yang memungkinkan keberagaman tanpa kehilangan legitimasi.

Secara teknis, sistem digital RPL nasional juga dapat diadaptasi agar mencakup basis data komunitas. Misalnya, digital portfolio dapat dilengkapi dengan narasi budaya, foto kegiatan adat, atau testimoni komunitas sebagai bukti sosial. Dengan cara ini, bukti pembelajaran tidak hanya berupa dokumen formal, tetapi juga cerita hidup yang merepresentasikan identitas lokal pembelajar.

Pendekatan berbasis komunitas juga memperkuat social capital dalam pendidikan. Ketika komunitas dilibatkan dalam pengakuan,

mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap mutu pembelajaran. Masyarakat menjadi penjaga nilai, bukan sekadar penonton. Dalam jangka panjang, ini menciptakan ekosistem pembelajaran yang berkelanjutan — karena setiap warga merasa menjadi bagian dari gerakan pendidikan nasional.

Lebih jauh, RPL berbasis komunitas menghidupkan kembali etos kebersamaan di tengah derasnya arus individualisme global. Ia mengajarkan bahwa belajar bukanlah usaha pribadi semata, melainkan tindakan sosial. Seseorang diakui bukan karena ia lebih unggul dari orang lain, tetapi karena ia memberi manfaat bagi sesama. Nilai ini sejalan dengan filosofi *bhinneka tunggal ika*: pengakuan dalam keberagaman.

Dalam dimensi spiritual, pendekatan ini juga mengandung makna rekonsiliasi antara modernitas dan tradisi. Teknologi tidak lagi dipandang sebagai ancaman bagi budaya lokal, melainkan sebagai alat pelestari. Sistem RPL digital dapat menjadi arsip budaya hidup bangsa — menyimpan bukti keterampilan tradisional dan pengetahuan lokal agar tidak hilang ditelan zaman.

Melalui RPL berbasis komunitas dan nilai luhur lokal, Indonesia memiliki peluang unik untuk menunjukkan kepada dunia bahwa pendidikan yang adil tidak harus seragam. Ia bisa kontekstual, partisipatif, dan bernurani. RPL seperti ini bukan hanya mekanisme administratif, tetapi strategi kebudayaan yang menegaskan kedaulatan pengetahuan bangsa di tengah globalisasi.

Dengan demikian, RPL Berbasis Komunitas & Nilai Luhur Lokal menjadi model pendidikan rekognitif yang memanusiakan manusia melalui pengakuan sosial dan budaya. Ia memulihkan hubungan antara sekolah dan rakyat, antara ilmu dan kehidupan, antara pengetahuan dan kebijaksanaan. Di dalamnya, pendidikan tidak hanya mengajarkan apa yang benar, tetapi juga bagaimana menjadi benar dalam kehidupan bersama.

Integrasi Budaya dalam Sistem Asesmen

Asesmen dalam pendidikan sering dipahami secara sempit: sebagai proses pengukuran terhadap capaian belajar berdasarkan standar tertentu. Namun dalam konteks Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL), asesmen bukan sekadar evaluasi, melainkan perjumpaan nilai antara

pengalaman dan ilmu. Ketika budaya lokal diintegrasikan ke dalam sistem ini, asesmen berubah dari instrumen teknis menjadi ritus sosial yang menghormati keunikan manusia dan kebijaksanaan komunitasnya.

Integrasi budaya dalam sistem asesmen berarti menghadirkan roh kebudayaan ke dalam ruang penilaian tanpa mengorbankan objektivitas ilmiah. Ia tidak menolak metode kuantitatif, tetapi menambahkan dimensi kualitatif dan kontekstual yang memperkaya makna pengakuan. Dengan pendekatan ini, penilaian menjadi cermin yang merefleksikan manusia seutuhnya — bukan hanya kemampuannya, tetapi juga kepribadiannya, nilai sosialnya, dan kontribusinya terhadap harmoni kehidupan.

Dalam konteks pendidikan vokasi Indonesia, integrasi budaya dapat dilakukan melalui tiga jalur utama: (a) penilaian berbasis narasi budaya, (b) validasi sosial berbasis komunitas, dan (c) simbolisasi nilai lokal dalam instrumen asesmen. Ketiganya berfungsi untuk memastikan bahwa RPL tidak sekadar menilai keterampilan teknis, tetapi juga menilai makna yang melingkupi keterampilan itu.

Penilaian berbasis narasi budaya menempatkan kisah hidup dan pengalaman sebagai bukti sah pembelajaran. Dalam pendekatan ini, peserta diminta menulis atau menceritakan perjalanan hidupnya — bagaimana ia belajar bekerja, menghadapi tantangan, atau memecahkan masalah. Cerita tersebut dinilai berdasarkan struktur reflektifnya: sejauh mana ia menunjukkan proses berpikir, nilai, dan perubahan diri. Dengan demikian, portofolio tidak hanya berisi dokumen, tetapi juga jejak eksistensi manusia.

Di beberapa komunitas adat, praktik serupa sebenarnya telah lama ada. Misalnya, dalam tradisi pantun atau babasan Sunda, seseorang diakui kebijaksanaannya melalui kemampuannya merangkai kata yang bermakna. Dalam konteks RPL, ekspresi semacam ini bisa dijadikan indikator refleksi budaya — bukti bahwa seseorang memahami esensi pekerjaannya, bukan hanya langkah-langkah teknisnya.

Validasi sosial berbasis komunitas menjadi jalur kedua. Di sini, asesmen dilakukan tidak hanya oleh asesor profesional, tetapi juga oleh tokoh masyarakat, pengrajin senior, atau sesepuh lokal yang memahami konteks sosial keterampilan tersebut. Mereka memberikan testimoni sosial sebagai bukti pengakuan komunitas terhadap kompetensi

seseorang. Proses ini memperluas makna asesmen dari “dinilai oleh lembaga” menjadi “diakui oleh masyarakat.”

Sebagai contoh, dalam program RPL untuk pengrajin tenun di Nusa Tenggara Timur, penilaian terhadap kualitas hasil tenunan tidak hanya dilakukan berdasarkan standar teknis (kepadatan benang, motif, warna), tetapi juga berdasarkan nilai estetika yang diwariskan dalam komunitas. Keterampilan dianggap sempurna bukan hanya ketika produk jadi, tetapi ketika ia mencerminkan karakter budaya penenunnya.

Jalur ketiga adalah simbolisasi nilai lokal dalam instrumen asesmen. Dalam pendekatan ini, unsur budaya seperti simbol, pepatah, atau norma adat diintegrasikan ke dalam rubrik penilaian. Misalnya, indikator “kerja sama” dalam asesmen vokasi dapat dikaitkan dengan konsep sauyunan (kolaborasi harmonis), sedangkan indikator “ketelitian” bisa dihubungkan dengan filosofi titi laksana (ketekunan dan kesungguhan). Dengan cara ini, instrumen penilaian menjadi media transmisi nilai.

Pendekatan simbolik ini memperkaya makna asesmen tanpa mengurangi presisi akademik. Nilai-nilai lokal berfungsi sebagai metabahasa etika yang memberi konteks pada angka atau skor. Seorang peserta dengan nilai 4,0 tidak hanya “sangat baik,” tetapi juga “ngalindung ka alam, ngindung ka waktu” — artinya, ia bekerja selaras dengan lingkungan dan waktunya. Ini adalah cara pendidikan Nusantara memberi jiwa pada data.

Integrasi budaya juga dapat diwujudkan melalui desain asesmen berbasis community-based project. Peserta RPL diberi tugas yang relevan dengan konteks sosial-budayanya, seperti mengembangkan produk lokal, memperbaiki alat tradisional, atau mengajar keterampilan di komunitasnya. Penilaian kemudian dilakukan berdasarkan dampak sosial proyek tersebut — sejauh mana ia membawa manfaat, harmoni, dan keberlanjutan. Inilah asesmen yang menilai kontribusi sosial sebagai bentuk kecakapan tertinggi.

Pendekatan ini sejalan dengan gagasan “cultural performance assessment” yang berkembang di pendidikan global. Bedanya, dalam konteks Indonesia, performa bukan hanya hasil, tetapi juga niat baik (karsa) dan keselarasan dengan nilai komunitas. Seorang peserta yang menolak kompromi etis demi keuntungan pribadi mungkin gagal dalam asesmen budaya, meskipun keterampilannya tinggi. Inilah pendidikan yang menempatkan moralitas di atas mekanikalitas.

Dalam dimensi kebijakan, integrasi budaya ke dalam asesmen menuntut keberanian regulator untuk membuka ruang interpretasi. Standar nasional tetap diperlukan, tetapi harus memungkinkan adaptasi lokal. Direktorat Pendidikan Vokasi dapat menetapkan kerangka fleksibel (adaptive rubric) yang memberi ruang bagi satuan pendidikan untuk memasukkan unsur budaya dalam penilaian — tanpa kehilangan akuntabilitas.

Dari sisi teknologi, sistem digital RPL nasional juga dapat memfasilitasi integrasi budaya dengan menambahkan cultural metadata. Misalnya, sertifikat digital tidak hanya mencantumkan unit kompetensi, tetapi juga deskripsi naratif: “Keterampilan diakui berdasarkan praktik budaya masyarakat Bugis dalam bidang perkapalan tradisional.” Dengan ini, data menjadi cerita yang hidup, bukan sekadar angka.

Secara filosofis, integrasi budaya dalam sistem asesmen mengembalikan roh pendidikan ke tempatnya yang semula: pada manusia. Asesmen bukan lagi alat untuk menghakimi, tetapi sarana untuk memahami. Dalam kerangka ini, rekognisi menjadi tindakan etis yang menghormati keberagaman cara belajar dan cara hidup. Teknologi dan budaya berpadu, ilmu dan nilai berpelukan.

Dengan demikian, Integrasi Budaya dalam Sistem Asesmen adalah langkah menuju pendidikan yang cerdas sekaligus berjiwa. Ia menjadikan evaluasi sebagai proses kemanusiaan yang penuh penghormatan, di mana angka menjadi simbol makna, data menjadi kisah, dan sertifikat menjadi tanda kasih pengetahuan. Di sinilah RPL menemukan bentuk paling utuhnya: sebagai sistem pengakuan yang tidak hanya mengukur kompetensi, tetapi juga menyembuhkan kemanusiaan.

Pendidikan yang Memanusiakan Manusia

Pendidikan yang sejati selalu berangkat dari satu kesadaran mendasar: bahwa manusia bukan alat produksi, melainkan makhluk bermartabat. Dalam konteks rekognisi, kesadaran ini berarti bahwa setiap penilaian, sertifikasi, dan pengakuan tidak boleh melupakan satu hal paling penting — bahwa di balik semua itu ada manusia yang sedang tumbuh, berjuang, dan mencari makna. Pendidikan yang memanusiakan manusia adalah pendidikan yang mengakui proses menjadi, bukan sekadar hasil jadi.

Dalam pandangan Ki Hadjar Dewantara, pendidikan bukan untuk mengisi kepala, tetapi menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak agar mereka mencapai keselamatan dan kebahagiaan yang setinggi-tingginya. RPL, jika dijalankan dengan semangat ini, menjadi bentuk modern dari “tuntunan” tersebut: ia tidak memaksa, tetapi menemani; ia tidak menilai dari luar, tetapi mengakui dari dalam. Ia menjadikan pengakuan sebagai cara menuntun manusia menuju kesadaran diri.

Paulo Freire menulis bahwa pendidikan sejati adalah tindakan cinta dan kebebasan. Dalam *Pedagogy of the Oppressed*, Freire menolak sistem pendidikan yang menindas dengan penyeragaman dan hierarki. Ia mengajarkan bahwa manusia belajar melalui dialog — bukan transmisi, tetapi transformasi. RPL yang berjiwa kemanusiaan mempraktikkan hal itu: ia membuka ruang dialog antara pengalaman dan teori, antara kehidupan dan ilmu pengetahuan.

Pendidikan yang memanusiakan manusia tidak menilai dengan jarak, tetapi dengan kedekatan. Dalam ruang rekognitif yang ideal, asesor bukanlah hakim, melainkan saksi pertumbuhan. Guru bukan pengendali, melainkan pengiring. Pemerintah bukan pengatur, melainkan penjaga nilai. Semua pihak hadir dalam satu visi: bahwa tugas pendidikan bukan mencetak manusia sesuai standar, melainkan mengembalikan manusia kepada kodratnya — untuk tumbuh, berpikir, dan berbuat dengan kasih.

Dalam tradisi Nusantara, kemanusiaan tidak dipahami secara individualistik. Menjadi manusia berarti menjadi bagian dari tatanan kosmis dan sosial yang harmonis. Karena itu, pendidikan yang memanusiakan manusia juga berarti pendidikan yang memasyarakatkan manusia. Rekognisi dalam konteks ini bukan hanya pengakuan personal, tetapi juga pengakuan sosial — bahwa manusia baru bisa menjadi dirinya sendiri ketika ia diakui oleh dan untuk sesamanya.

RPL yang memanusiakan manusia menolak reduksi pengetahuan menjadi angka. Ia menyadari bahwa kompetensi tanpa moralitas hanyalah mekanika; kecerdasan tanpa empati adalah kekosongan. Oleh karena itu, sistem rekognitif harus menilai manusia secara utuh: keterampilan teknisnya (*hard skills*), kepekaan sosialnya (*soft skills*), dan kebijaksanaannya (*meta skills*). Ketiga lapisan ini membentuk profil pembelajar yang holistik — cerdas, peduli, dan bermakna.

Pendidikan yang memanusiakan juga berarti pendidikan yang menyembuhkan. Banyak individu yang tersisih dari sistem formal

pendidikan karena kemiskinan, usia, atau stigma sosial. RPL menjadi pintu penyembuhan bagi mereka — bukan sekadar untuk memperoleh sertifikat, tetapi untuk mendapatkan kembali harga diri yang lama hilang. Dalam pengakuan itu, mereka merasa dilihat, didengar, dan dihargai sebagai manusia.

Pada tingkat spiritual, pendidikan yang memanusiakan manusia adalah proses kembali mengenali diri sebagai bagian dari semesta. Belajar tidak lagi dipahami sebagai kegiatan kognitif, melainkan ibadah intelektual. Rekognisi, dalam makna terdalamnya, adalah zikir sosial — tindakan mengingat bahwa setiap manusia membawa cahaya pengetahuan dari Sang Pencipta, dan tugas pendidikan adalah menyalakan cahaya itu kembali.

Dalam konteks vokasi, semangat ini berarti bahwa pekerjaan tidak boleh dilihat sebagai beban, tetapi sebagai panggilan. Seseorang yang diakui melalui RPL bukan hanya “kompeten,” tetapi juga “bermakna.” Ia tahu mengapa dan untuk siapa ia bekerja. Pendidikan vokasi yang berjiwa kemanusiaan mengubah tenaga kerja menjadi pelaku peradaban, dan pekerjaan menjadi pengabdian spiritual.

Pendidikan yang memanusiakan manusia juga memulihkan relasi antara guru, peserta, dan dunia kerja sebagai hubungan kemanusiaan, bukan hierarki. Di sekolah vokasi yang berjiwa rekognitif, ruang belajar bukan lagi kelas tertutup, tetapi ekosistem kasih dan refleksi. Setiap proyek, magang, atau asesmen menjadi ruang kontemplasi — di mana bekerja adalah belajar, belajar adalah mencipta, dan mencipta adalah beribadah.

Dalam pandangan aksiologis, pendidikan semacam ini tidak menolak modernitas, tetapi menjinakkannya. Teknologi digital, AI, dan blockchain bukan lagi ancaman, melainkan sarana untuk memperluas rekognisi dan keadilan pengetahuan. Namun, pendidikan harus selalu mengingat bahwa teknologi hanyalah alat; manusialah tuannya. Sistem yang memanusiakan manusia memastikan bahwa setiap inovasi tetap berakar pada nilai dan kasih.

RPL yang berjiwa kemanusiaan juga merupakan wujud keadilan epistemik. Ia menghargai bahwa pengetahuan tidak dimonopoli oleh akademik, melainkan tumbuh di mana pun manusia berjuang. Petani, perajin, nelayan, atau teknisi — semuanya adalah intelektual praksis yang

membawa kebijaksanaan hidup. Ketika mereka diakui, bangsa ini sedang melakukan keadilan sejarah: mengembalikan ilmu kepada rakyatnya.

Dalam konteks sosial, pendidikan yang memanusiakan manusia juga berarti pendidikan yang membangun kesadaran kolektif. RPL menjadi sarana nation-building melalui pengakuan. Ia menumbuhkan kebanggaan bahwa pengetahuan bangsa tidak kalah dari pengetahuan global. Bahwa martabat Indonesia tidak diukur dari seberapa banyak gelar akademik yang dimiliki, tetapi seberapa banyak manusia yang dihormati pengetahuannya.

Dengan demikian, pendidikan yang memanusiakan manusia adalah puncak rekognisi — bukan hanya pengakuan atas keterampilan, tetapi pengakuan atas eksistensi. Ia mengembalikan pendidikan ke hakikatnya: sebagai jalan menuju kebahagiaan, kebijaksanaan, dan keutuhan diri. Dalam sistem ini, pengakuan menjadi doa, asesmen menjadi perjumpaan, dan sertifikat menjadi tanda kasih peradaban.

Maka, Pendidikan yang Memanusiakan Manusia adalah tujuan akhir dari RPL berbasis nilai dan budaya. Ia menghubungkan rasionalitas modern dengan spiritualitas Nusantara, mengikat teknologi dengan cinta, dan menyatukan kebijakan dengan nurani. Di titik inilah pendidikan vokasi Indonesia menemukan bentuk paling indahnya — bukan sekadar mencetak pekerja, tetapi menumbuhkan manusia yang utuh: yang berpikir dengan akal, bekerja dengan tangan, dan mencinta dengan hati.



BAB 11

Dari Kompetensi ke Kapabilitas

Pendidikan vokasi abad ke-21 tidak lagi dapat berhenti pada penguasaan keterampilan teknis. Dunia kerja telah berubah secara fundamental: mesin menggantikan tugas-tugas rutin, kecerdasan buatan mengambil alih analisis mekanistik, dan pasar tenaga kerja menuntut manusia yang tidak hanya mampu bekerja, tetapi mampu beradaptasi, berinovasi, dan memaknai pekerjaannya.

Di tengah perubahan ini, konsep kompetensi — yang selama ini menjadi fokus pendidikan vokasi — perlu berevolusi menjadi kapabilitas. Kompetensi menekankan pada apa yang seseorang bisa lakukan, sedangkan kapabilitas menekankan mengapa dan bagaimana seseorang menggunakan kemampuan itu untuk menciptakan nilai dan perubahan. Jika kompetensi adalah alat, maka kapabilitas adalah kesadaran, kebebasan, dan tanggung jawab dalam menggunakan alat itu secara bermakna.

Dalam kerangka Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL), transformasi dari kompetensi ke kapabilitas merupakan langkah logis sekaligus etis. RPL tidak boleh berhenti pada pengakuan keterampilan yang telah dimiliki seseorang, tetapi harus menuntun mereka menuju pengembangan diri yang berkelanjutan. Pengakuan harus menjadi titik tolak pembebasan, bukan akhir dari perjalanan belajar. Pendidikan sejati bukan hanya memverifikasi masa lalu, tetapi menginspirasi masa depan.

Amartya Sen (1999) dalam teori Human Capability Approach menegaskan bahwa pembangunan manusia tidak boleh diukur hanya dari apa yang dimiliki atau dikuasai seseorang, tetapi dari kemampuannya untuk memilih, bertindak, dan mengubah keadaan hidupnya. Dalam konteks vokasi, ini berarti lulusan tidak hanya harus “kompeten,” tetapi

juga “berdaya”— mampu berpikir kritis, mengambil keputusan etis, dan menyesuaikan diri dengan dunia yang terus berubah.

Perbedaan Kompetensi dan Kapabilitas

Selama beberapa dekade, pendidikan vokasi di seluruh dunia, termasuk Indonesia, dibangun di atas paradigma kompetensi. Paradigma ini menekankan pada penguasaan keterampilan teknis yang dapat diukur, diuji, dan disertifikasi. Ia berangkat dari asumsi bahwa dunia kerja menuntut manusia yang mampu melakukan tugas tertentu dengan standar tertentu. Maka, sistem pendidikan dirancang untuk memproduksi individu-individu yang “kompeten” — efisien, terampil, dan produktif.

Namun, dalam konteks dunia yang semakin kompleks dan tidak pasti — dunia VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) — paradigma kompetensi mulai menunjukkan keterbatasannya. Kompetensi hanya menjawab “apa” dan “bagaimana” sesuatu dilakukan, tetapi tidak menyentuh “mengapa” dan “untuk apa” manusia melakukannya. Di sinilah lahir kebutuhan akan paradigma baru: kapabilitas.

Konsep kapabilitas pertama kali dikembangkan oleh ekonom dan filsuf Amartya Sen (1999) melalui Capability Approach. Bagi Sen, pembangunan manusia bukanlah tentang akumulasi sumber daya, tetapi tentang kebebasan substantif untuk memilih kehidupan yang bernilai. Dalam konteks pendidikan, kapabilitas bukan sekadar kemampuan melakukan, melainkan kemampuan untuk menjadi — kemampuan untuk menentukan arah hidup, berpikir kritis, dan bertindak bermakna.

Martha Nussbaum kemudian memperluas teori ini dengan memperkenalkan sepuluh central human capabilities, seperti berpikir reflektif, berimajinasi, membangun relasi, menghargai makhluk hidup lain, dan berpartisipasi dalam masyarakat. Pendidikan yang berorientasi kapabilitas, menurut Nussbaum, harus menumbuhkan manusia yang otonom sekaligus peduli. Ia menolak pendidikan yang memandang manusia hanya sebagai alat ekonomi. Pendidikan, katanya, harus mengajarkan kemanusiaan.

Secara sederhana, kompetensi adalah apa yang kita kuasai, sementara kapabilitas adalah siapa kita saat menggunakan yang kita

kuasai. Kompetensi dapat diukur dari keterampilan, tetapi kapabilitas dinilai dari konteks, pilihan, dan nilai. Misalnya, dua orang teknisi mungkin sama-sama mampu memperbaiki mesin; namun seseorang dengan kapabilitas akan memahami bagaimana pekerjaannya berdampak pada lingkungan, keselamatan, dan kesejahteraan sosial.

Pergeseran dari kompetensi ke kapabilitas membawa implikasi besar bagi desain pendidikan vokasi dan sistem rekognisi (RPL). Pendidikan berbasis kompetensi menekankan pada hasil yang seragam, sedangkan pendidikan berbasis kapabilitas menghargai keragaman cara berpikir dan bertindak. RPL dalam kerangka kapabilitas tidak hanya mengakui apa yang telah dikerjakan seseorang, tetapi juga bagaimana pengalaman itu membentuk kebijaksanaan dan kepekaan sosialnya.

Dalam praktiknya, sistem berbasis kompetensi bekerja dengan standar, rubrik, dan indikator. Ini penting untuk menjaga mutu dan objektivitas. Namun, sistem berbasis kapabilitas menambahkan lapisan baru: refleksi, konteks, dan makna. Ia mengukur sejauh mana seseorang mampu mentransfer pengetahuan ke situasi baru, mengambil keputusan etis, dan berinovasi dalam ketidakpastian. Dengan kata lain, kapabilitas menghidupkan kompetensi.

Dari sudut pandang epistemologi, kompetensi bersifat instrumental — ia menekankan efisiensi dalam menerapkan pengetahuan. Sementara kapabilitas bersifat transformasional — ia menekankan pada proses menjadi dan beradaptasi. Kompetensi adalah produk, kapabilitas adalah proses. Kompetensi dapat dipelajari, tetapi kapabilitas harus dialami. Oleh karena itu, pendidikan yang berorientasi kapabilitas menuntut pembelajaran reflektif, kontekstual, dan berbasis pengalaman (*experiential learning*).

Dalam konteks RPL, perbedaan ini sangat signifikan. Sistem RPL yang hanya mengakui kompetensi akan berfokus pada verifikasi bukti — sertifikat, laporan kerja, atau dokumen pengalaman. Namun sistem RPL berbasis kapabilitas akan berfokus pada validasi reflektif — sejauh mana individu mampu menjelaskan, merenungkan, dan mengaitkan pengalamannya dengan nilai-nilai kemanusiaan dan keberlanjutan. Dengan demikian, pengakuan tidak berhenti di kertas, tetapi berlanjut ke kesadaran.

Dari sisi pedagogi, pendidikan berbasis kompetensi cenderung bersifat behavioristik — mengulang, meniru, dan menguasai

keterampilan tertentu. Pendidikan berbasis kapabilitas bersifat humanistik dan konstruktivistik — menuntun peserta didik untuk menemukan makna dan membangun pemahaman sendiri melalui dialog, refleksi, dan kolaborasi. Dalam hal ini, guru bukan instruktur, tetapi fasilitator pertumbuhan eksistensial.

Dalam dunia kerja, perbedaan ini juga jelas terasa. Kompetensi menjawab kebutuhan industri hari ini; kapabilitas menyiapkan manusia untuk pekerjaan yang belum ada besok. Kompetensi memastikan stabilitas; kapabilitas menciptakan ketahanan. Kompetensi menjadikan seseorang dapat bekerja di bawah instruksi; kapabilitas menjadikannya mampu memimpin perubahan. Itulah sebabnya, di era Vokasi 5.0, pendidikan harus berpindah dari job-ready menjadi life-ready.

Kebijakan pendidikan yang berorientasi kapabilitas menuntut evaluasi ulang terhadap cara kita mendefinisikan keberhasilan. Keberhasilan tidak lagi diukur dari seberapa banyak keterampilan yang diajarkan, tetapi sejauh mana pendidikan membantu seseorang menghadapi ketidakpastian dengan martabat dan kreativitas. Dalam hal ini, pengakuan RPL menjadi mekanisme bukan hanya untuk menilai, tetapi juga untuk menyulut pertumbuhan pribadi dan sosial.

Transisi ini juga berdampak pada asesmen. Sistem berbasis kompetensi mengukur “apa yang telah dilakukan.” Sistem berbasis kapabilitas mengukur “apa yang bisa dilakukan selanjutnya.” Fokusnya bergeser dari replikasi menuju inovasi. Maka, asesmen RPL di masa depan harus memberi ruang untuk eksplorasi dan refleksi, bukan hanya validasi statis. Ini menuntut desain asesmen yang dinamis dan humanistik.

Secara aksiologis, paradigma kapabilitas mengembalikan pendidikan kepada fitrahnya: membebaskan manusia. Jika kompetensi membuat seseorang mampu bekerja, kapabilitas membuatnya mampu hidup bermakna. Pendidikan yang hanya menyiapkan keterampilan tanpa membentuk kesadaran berisiko melahirkan generasi yang efisien tetapi hampa. Pendidikan yang menumbuhkan kapabilitas justru melahirkan manusia yang efisien, reflektif, dan berperikemanusiaan.

Dengan demikian, perbedaan antara kompetensi dan kapabilitas bukan sekadar semantik, tetapi ontologis dan moral. Kompetensi menjawab tuntutan industri; kapabilitas menjawab panggilan kemanusiaan. Dalam sistem pendidikan vokasi Indonesia yang berjiwa

rekognitif, keduanya tidak perlu dipertentangkan — melainkan dipadukan: kompetensi sebagai dasar, kapabilitas sebagai arah. Di sanalah pendidikan menemukan keseimbangannya: antara tangan yang terampil dan hati yang sadar.

Adaptive Skillset dan Transformative Mindset

Di era Vokasi 5.0, kemampuan teknis bukan lagi pembeda utama manusia di dunia kerja. Teknologi, otomatisasi, dan kecerdasan buatan mampu meniru hampir semua fungsi mekanis manusia. Namun, yang tak dapat digantikan adalah cara manusia beradaptasi, berpikir ulang, dan mentransformasi dirinya dalam situasi yang terus berubah. Di sinilah pentingnya dua dimensi kunci: adaptive skillset dan transformative mindset.

Adaptive skillset mengacu pada seperangkat kemampuan yang memungkinkan seseorang menyesuaikan diri dengan perubahan — baik perubahan teknologi, sosial, maupun lingkungan kerja. Ia mencakup cognitive flexibility (keluwesan berpikir), emotional resilience (ketangguhan emosional), learning agility (kelincahan belajar), dan interpersonal adaptability (kemampuan menyesuaikan diri dengan berbagai tipe manusia dan konteks sosial).

Sementara itu, transformative mindset adalah pola pikir yang tidak sekadar bertahan dalam perubahan, tetapi menciptakan perubahan itu sendiri. Ia ditandai oleh rasa ingin tahu, keberanian bereksperimen, refleksi kritis, dan keyakinan bahwa kesalahan adalah bagian dari pembelajaran. Dalam konteks vokasi, mindset ini menjadikan tenaga kerja bukan sekadar “pekerja terampil,” tetapi agen inovasi sosial dan industri.

Jika adaptive skillset adalah kemampuan untuk menyesuaikan langkah, maka transformative mindset adalah kemampuan untuk mengubah arah. Keduanya saling menguatkan. Tanpa adaptasi, transformasi menjadi utopia; tanpa transformasi, adaptasi menjadi rutinitas. Manusia vokasional abad ke-21 harus mampu menyeimbangkan keduanya — luwes dalam tindakan, namun visioner dalam tujuan.

Dari perspektif psikologi kognitif, adaptivitas muncul dari kemampuan metakognitif — yaitu kesadaran untuk memantau dan

mengatur cara berpikir sendiri. Orang yang adaptif tidak terjebak dalam satu cara berpikir tunggal; ia mampu “berpikir tentang pikirannya.” Pendidikan vokasi yang membangun metakognisi mengajarkan siswa bukan hanya bagaimana melakukan tugas, tetapi bagaimana memahami dan memperbaiki cara mereka belajar.

Dalam konteks RPL, kemampuan adaptif ini sangat relevan. Peserta RPL datang dari latar belakang yang beragam — ada yang dari industri, komunitas, atau pekerjaan informal. Sistem rekognitif yang adaptif harus mampu menyesuaikan mekanisme asesmen dengan keragaman pengalaman tersebut. Demikian pula, peserta yang sukses adalah mereka yang mampu mengadaptasi pengetahuan lamanya ke dalam kerangka baru pendidikan formal.

Namun adaptasi tanpa refleksi dapat melahirkan konformitas. Karena itu, pendidikan vokasi harus melangkah lebih jauh — menumbuhkan transformative mindset. Freire (1970) menyebutnya sebagai “kesadaran kritis” (critical consciousness): kemampuan untuk melihat realitas bukan sebagai sesuatu yang harus diterima, tetapi sesuatu yang dapat diubah. Pendidikan yang sejati, kata Freire, adalah “praktik kebebasan,” bukan sekadar penyesuaian terhadap sistem.

Dalam konteks dunia kerja, transformative mindset berarti memandang setiap perubahan bukan sebagai ancaman, tetapi sebagai peluang untuk tumbuh. Orang dengan pola pikir ini tidak takut kehilangan pekerjaan karena otomatisasi; ia mencari cara baru untuk menciptakan nilai. Ia tidak menunggu perubahan datang, tetapi menjemputnya. Dalam istilah Peter Senge (1990), ia adalah learning practitioner — manusia yang terus memperbarui dirinya dalam organisasi pembelajar.

Untuk menumbuhkan kedua hal ini — skillset adaptif dan mindset transformatif — pendidikan vokasi harus mengubah metodologinya. Pembelajaran tidak bisa lagi hanya berbasis instruksi dan hafalan, tetapi harus berbasis inquiry, problem-solving, project, dan refleksi. Model seperti Project-Based Learning (PjBL) dan Work-Based Learning (WBL) menjadi sarana ideal untuk mengasah fleksibilitas, empati, dan kepemimpinan kolaboratif.

Selain itu, guru vokasi harus bergeser dari peran “pengajar” menjadi “co-learner.” Dalam ruang kelas yang dinamis, guru belajar bersama murid tentang cara berpikir baru. Mereka menjadi fasilitator perubahan

yang menumbuhkan keberanian, bukan ketakutan. Dengan demikian, sekolah vokasi tidak lagi menjadi tempat untuk mendapatkan keterampilan, tetapi untuk mengembangkan karakter pembelajar.

Dari sisi industri, adaptive workforce dan transformative leadership menjadi dua indikator utama daya saing. Industri tidak lagi mencari pekerja yang hanya patuh, tetapi pekerja yang responsif, kreatif, dan kolaboratif. Karena itu, sinergi antara dunia industri dan lembaga pendidikan harus berfokus pada co-creation of capability: membangun kemampuan yang fleksibel dan bermakna, bukan sekadar menyiapkan posisi kerja.

Kemampuan adaptif juga memiliki dimensi moral. Adaptasi sejati bukan berarti menyesuaikan diri pada situasi yang salah, melainkan menemukan cara benar untuk hidup di situasi baru. Inilah perbedaan antara fleksibilitas pragmatis dan fleksibilitas etis. Pendidikan vokasi berjiwa rekognitif harus menanamkan nilai bahwa perubahan hanya bermakna ketika selaras dengan kemanusiaan. Adaptasi tanpa etika hanyalah kelicikan; transformasi tanpa nilai hanyalah kehancuran.

Dari perspektif spiritual, manusia yang adaptif dan transformatif adalah manusia yang sadar akan kefanaan dan keterhubungan. Ia memahami bahwa perubahan adalah bagian dari hukum kehidupan, dan bahwa kebijaksanaan bukanlah kemampuan untuk mengendalikan perubahan, melainkan kemampuan untuk menari bersama perubahan. Pendidikan semacam ini menumbuhkan humility — kerendahan hati untuk belajar kembali di setiap tahap kehidupan.

Dalam kerangka RPL dan pendidikan vokasi Indonesia, adaptive skillset dan transformative mindset harus menjadi pilar kurikulum baru. RPL bukan hanya mengakui keterampilan masa lalu, tetapi juga menumbuhkan kemampuan untuk belajar di masa depan. Pendidikan vokasi bukan hanya menyiapkan tenaga kerja, tetapi menyiapkan manusia pembelajar — individu yang mampu berpikir reflektif, bertindak adaptif, dan hidup dengan tujuan yang bermakna.

Dengan demikian, Adaptive Skillset & Transformative Mindset adalah inti dari kapabilitas manusia era 5.0: perpaduan antara ketangguhan dan kesadaran. Manusia vokasional yang sejati bukanlah yang paling cerdas, tetapi yang paling lentur dalam belajar dan paling berani mencipta. Di tengah perubahan yang cepat dan dunia yang cair,

hanya mereka yang mampu beradaptasi dengan hati dan bertransformasi dengan nurani yang akan menjadi pemimpin masa depan peradaban.

Kapabilitas Digital, Sosial, dan Ekologis

Ketika dunia memasuki fase Society 5.0, pendidikan vokasi dihadapkan pada tantangan yang melampaui keterampilan teknis. Era ini menuntut manusia yang tidak hanya mampu mengoperasikan teknologi, tetapi juga mengintegrasikannya dengan nilai sosial dan kesadaran ekologis. Teknologi tanpa nilai sosial akan menciptakan ketimpangan; produktivitas tanpa kesadaran ekologis akan menimbulkan kehancuran. Karena itu, kapabilitas masa depan harus bersifat digital, sosial, dan ekologis secara bersamaan.

Kapabilitas digital merupakan prasyarat untuk eksistensi manusia di abad ke-21. Namun, digitalisasi bukan sekadar tentang menguasai alat, melainkan tentang menggunakan teknologi secara etis, kreatif, dan reflektif. Manusia digital bukan hanya pengguna (user), tetapi juga penafsir dan pencipta makna. Ia tahu kapan teknologi membantu, kapan ia harus dihentikan, dan bagaimana menjaga kemanusiaan di tengah algoritma.

Dalam konteks vokasi, kapabilitas digital mencakup literasi data, pemrograman dasar, kecerdasan buatan (AI), keamanan siber, serta etika digital. Namun di atas semua itu, yang paling penting adalah digital empathy — kemampuan memahami dampak sosial dan emosional dari teknologi. Seorang guru vokasi yang berkapabilitas digital tidak hanya mengajar coding, tetapi juga mengajarkan bagaimana teknologi bisa memanusiakan.

Integrasi teknologi ke dalam RPL dan pembelajaran vokasi harus menumbuhkan kesadaran bahwa data adalah refleksi manusia. Portofolio digital dalam sistem RPL bukan sekadar file, melainkan jejak perjuangan dan nilai. Dengan pendekatan ini, digitalisasi tidak menghilangkan kemanusiaan, melainkan memperluas ruang pengakuan: siapa pun, di mana pun, bisa diakui karena karyanya yang terhubung dalam ekosistem digital nasional.

Kapabilitas digital juga menuntut kemampuan berpikir komputasional yang disertai kebijaksanaan moral. Dalam sistem pendidikan yang terlalu cepat berubah, kemampuan untuk

mengendalikan teknologi dengan nurani menjadi kunci. Seperti diingatkan Shoshana Zuboff (2019) tentang *surveillance capitalism*, digitalisasi tanpa etika akan mengubah manusia menjadi objek data. Karena itu, pendidikan vokasi harus menumbuhkan kesadaran bahwa di balik setiap inovasi ada tanggung jawab kemanusiaan.

Selanjutnya, kapabilitas sosial menekankan pentingnya hubungan antar manusia di tengah dunia yang semakin terdigitalisasi. Di era virtual, kehadiran manusia sering terancam tergantikan oleh layar dan algoritma. Namun, pendidikan vokasi harus mengembalikan *human touch* dalam dunia kerja dan pembelajaran. Kolaborasi, empati, komunikasi lintas budaya, dan kerja tim lintas disiplin menjadi bagian dari keterampilan sosial yang tak tergantikan oleh mesin.

Kapabilitas sosial tidak hanya berarti kemampuan berinteraksi, tetapi juga kepekaan terhadap struktur sosial dan keadilan. Dalam pendidikan vokasi, ini berarti mengajarkan peserta didik untuk memahami posisi sosial pekerja, relasi industri, dan tanggung jawab sosial perusahaan. Dengan kata lain, pendidikan tidak hanya menyiapkan tenaga kerja, tetapi agen perubahan sosial yang sadar akan peran kemanusiaannya dalam struktur ekonomi.

Salah satu dimensi penting dari kapabilitas sosial adalah kolaborasi lintas generasi dan lintas sektor. Dunia vokasi yang ideal adalah dunia yang saling belajar — antara industri, akademisi, pemerintah, dan masyarakat. Model *Triple Helix* (Sekolah–DUDI–Pemerintah) bahkan dapat dikembangkan menjadi *Penta Helix* dengan menambahkan elemen komunitas dan media. Dalam sinergi ini, kapabilitas sosial menjadi energi penggerak inovasi kolektif.

Jika kapabilitas digital mengajarkan manusia untuk memahami sistem, maka kapabilitas sosial mengajarkan manusia untuk memahami manusia. Keduanya bersinergi dalam menciptakan masyarakat yang tidak hanya cerdas, tetapi juga adil. Inilah inti dari *socially intelligent education* — pendidikan yang melatih kecerdasan emosional, keterampilan dialog, dan kesadaran keberagaman.

Ranah ketiga, kapabilitas ekologis, menjadi landasan moral dan eksistensial dari dua kapabilitas sebelumnya. Dunia menghadapi krisis ekologis yang nyata: perubahan iklim, degradasi sumber daya, dan ketimpangan ekologis global. Pendidikan vokasi tidak boleh menjadi instrumen eksploitasi baru, tetapi harus menjadi laboratorium

keberlanjutan. Kapabilitas ekologis mengajarkan manusia untuk bekerja selaras dengan bumi, bukan melawannya.

Kapabilitas ekologis bukan sekadar eco-literacy, tetapi eco-wisdom — kebijaksanaan untuk menimbang dampak lingkungan dari setiap tindakan. Dalam konteks vokasi, ini berarti mengintegrasikan prinsip green skills ke dalam kurikulum: efisiensi energi, daur ulang bahan, ekonomi sirkular, dan inovasi ramah lingkungan. Pendidikan vokasi harus melahirkan pekerja hijau (green workers) dan pemimpin hijau (green leaders) yang mampu memadukan ekonomi dan ekologi.

Filosofisnya, kapabilitas ekologis berakar pada pandangan kosmologis Nusantara: bahwa manusia bukan penguasa alam, melainkan bagian dari jejaring kehidupan. Nilai-nilai seperti Tri Hita Karana di Bali, Sabilulungan di Sunda, atau Tiga Batu Tungku di Papua mencerminkan kesadaran ekologis yang dalam. RPL yang berbasis lokal dapat mengakui pengalaman ekologis ini sebagai bentuk kapabilitas — pengetahuan hidup yang diwariskan antar generasi.

Dalam praktik kebijakan, ketiga kapabilitas ini — digital, sosial, dan ekologis — harus diintegrasikan ke dalam kerangka nasional pendidikan vokasi dan RPL. Setiap program pelatihan dan asesmen tidak hanya menilai keterampilan teknis, tetapi juga dampak sosial dan ekologisnya. Misalnya, proyek RPL dapat melibatkan peserta dalam community-based green innovation seperti sistem pertanian berkelanjutan atau pengelolaan limbah industri kreatif.

Ketika ketiga kapabilitas ini bersinergi, lahirlah manusia yang holistik dan resilien. Ia dapat mengoperasikan mesin tanpa kehilangan hati; ia dapat berkolaborasi tanpa kehilangan jati diri; dan ia dapat berinovasi tanpa merusak bumi. Inilah sosok manusia vokasional berkapabilitas — manusia yang tidak hanya kompeten di tangan, tetapi juga bijak di hati dan sadar di pikirannya.

Dengan demikian, Kapabilitas Digital, Sosial, dan Ekologis menjadi pilar transformasi pendidikan vokasi Indonesia menuju 2045. Ia menegaskan bahwa kemajuan teknologi harus berjalan seiring dengan kemajuan moral dan ekologis. Pendidikan yang berorientasi kapabilitas bukan hanya menyiapkan pekerja masa depan, tetapi penjaga masa depan. Dalam diri manusia yang digital, sosial, dan ekologis inilah terwujud cita-cita besar RPL — rekognisi terhadap martabat manusia sebagai makhluk cipta, rasa, dan karya.

Rekognisi Kapabilitas dalam Ekosistem Vokasi

Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) pada dasarnya lahir sebagai bentuk keadilan pendidikan — pengakuan terhadap pengetahuan dan pengalaman yang telah dimiliki seseorang di luar sistem formal. Namun, dalam paradigma kapabilitas, RPL tidak boleh berhenti pada pengakuan masa lalu. Ia harus menjadi mesin pertumbuhan masa depan — alat untuk menumbuhkan kemampuan manusia secara berkelanjutan dalam ekosistem pembelajaran yang dinamis.

Ekosistem vokasi yang sejati adalah ekosistem hidup, tempat sekolah, industri, komunitas, dan pemerintah saling memberi dan menerima pengetahuan. Di dalamnya, rekognisi bukan peristiwa sesaat, melainkan proses berkelanjutan. Setiap individu yang diakui kapabilitasnya akan terus menumbuhkan diri melalui pembelajaran, inovasi, dan kontribusi sosial. Maka, RPL menjadi bagian dari *loop of learning* — pengakuan, refleksi, pengembangan, dan transformasi.

Mengukur kapabilitas berbeda dengan mengukur kompetensi. Kompetensi dapat dinilai melalui indikator kinerja yang terukur; kapabilitas harus dinilai melalui refleksi kontekstual, partisipasi sosial, dan dampak. Dalam kerangka RPL, ini berarti menilai bukan hanya apa yang telah dilakukan seseorang, tetapi bagaimana ia mengaitkan pengalaman itu dengan nilai, keberlanjutan, dan pembelajaran masa depan.

Untuk itu, lembaga vokasi perlu memperluas kerangka asesmennya dari Competency-Based Assessment (CBA) menuju Capability-Based Evaluation (CBE). Dalam pendekatan ini, asesmen melibatkan dimensi: (a) pemahaman reflektif (*reasoning*), (b) kreativitas adaptif (*innovation*), (c) kolaborasi sosial (*co-creation*), dan (d) tanggung jawab etis (*responsibility*). Keempatnya menjadi tolok ukur baru bagi manusia vokasional abad ke-21.

Secara kebijakan, rekognisi kapabilitas dapat diintegrasikan ke dalam KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) melalui “*Ladder of Capability*” — tangga yang mengukur bukan hanya tingkat keterampilan, tetapi tingkat kesadaran dan kemandirian. Misalnya, level 3–5 menandai kompetensi operasional, sedangkan level 6–9 mencerminkan kapabilitas konseptual dan strategis: kemampuan mengelola pengetahuan, mengambil keputusan moral, dan mencipta nilai baru di lingkungannya.

Pendekatan ini juga menuntut perubahan paradigma dalam manajemen SDM nasional. Sistem pelatihan dan sertifikasi harus bergerak dari orientasi “kebutuhan jabatan” menuju orientasi “pertumbuhan manusia.” Artinya, pelatihan bukan sekadar mempersiapkan tenaga kerja untuk posisi tertentu, tetapi untuk menghadapi perubahan posisi, peran, dan masa depan. Pendidikan vokasi harus menjadi ekosistem pembelajaran sepanjang hayat, bukan sekadar pabrik tenaga kerja.

Dalam praktiknya, rekognisi kapabilitas dalam ekosistem vokasi dapat dijalankan melalui Integrated Recognition Platform yang menggabungkan RPL, sertifikasi profesi, pelatihan industri, dan sistem pendidikan formal. Platform ini harus berbasis data terbuka dan AI-supported analytics untuk memetakan kekuatan individu, kebutuhan kompetensi nasional, dan peluang pengembangan karier — tanpa kehilangan prinsip kemanusiaan dan keadilan.

Namun, pengakuan semacam ini tidak boleh hanya bersifat administratif. Ia harus berbasis relasi manusiawi dan pembelajaran reflektif. Guru, asesor, dan pelatih perlu dilatih menjadi *facilitator of growth* — bukan sekadar validator kompetensi. Mereka harus mampu membantu peserta melihat potensi yang tersembunyi dalam dirinya dan mengubah pengakuan menjadi kesadaran diri. Dengan demikian, RPL bertransformasi dari sistem evaluasi menjadi gerakan pemberdayaan.

Di tingkat institusi, sekolah dan politeknik vokasi perlu membangun Learning Capability Center (LCC) — pusat pengembangan kapabilitas yang berfungsi sebagai laboratorium refleksi, inovasi, dan rekognisi. LCC menjadi tempat di mana mahasiswa, pekerja industri, dan masyarakat dapat mengembangkan portofolio digital, proyek sosial, dan pembelajaran lintas disiplin. Lembaga seperti ini menjadikan rekognisi bagian dari budaya belajar, bukan sekadar program pemerintah.

Di sisi lain, dunia industri perlu memperluas perannya dari penerima tenaga kerja menjadi partner pendidikan. Pengakuan kapabilitas harus bersifat dua arah: lembaga vokasi mengakui pengalaman industri, dan industri mengakui proses belajar vokasional. Dengan pendekatan *co-certification* (sertifikasi bersama), pekerja yang telah berkembang di dunia kerja dapat memperoleh rekognisi akademik, sementara mahasiswa dapat memperoleh rekognisi profesional.

Ekosistem rekognisi semacam ini juga harus menjamin inklusivitas. Kapabilitas seseorang tidak boleh diukur hanya dari akses formal atau teknologi tinggi. Sistem harus mampu mengakui pembelajar dari sektor informal, daerah terpencil, dan kelompok marginal. Inilah bentuk epistemic justice dalam pendidikan vokasi: bahwa tidak ada pengetahuan yang dianggap rendah hanya karena tidak bersumber dari ruang kuliah.

Dalam kerangka pembangunan berkelanjutan (SDGs), rekognisi kapabilitas juga mendukung Tujuan 4: Quality Education dan Tujuan 8: Decent Work and Economic Growth. Pendidikan yang berfokus pada kapabilitas menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga reflektif, adil, dan berdaya cipta. Ia memastikan bahwa pertumbuhan ekonomi tidak dicapai dengan mengorbankan martabat manusia, melainkan melalui peningkatan kualitas hidup bersama.

Secara filosofis, sistem rekognisi kapabilitas menempatkan manusia sebagai subjek pembangunan, bukan objek kebijakan. Dalam sistem ini, negara tidak sekadar menilai warga negaranya, tetapi mempercayai dan memfasilitasi mereka untuk tumbuh. Pendidikan vokasi menjadi ruang emansipasi — tempat di mana pengalaman hidup dianggap setara dengan pengetahuan akademik, dan keberagaman menjadi sumber kekuatan nasional.

Untuk menjaga keberlanjutan sistem, dibutuhkan governance yang reflektif dan adaptif. Evaluasi kebijakan RPL harus dilakukan secara periodik dengan melibatkan komunitas akademik, industri, dan masyarakat sipil. Prinsip learning policy diterapkan: kebijakan yang terus belajar dari dampaknya sendiri. Dengan demikian, sistem rekognitif nasional selalu relevan dengan dinamika sosial, ekonomi, dan teknologi.

Dengan demikian, Rekognisi Kapabilitas dalam Ekosistem Vokasi adalah puncak evolusi pendidikan rekognitif di Indonesia — dari pengakuan terhadap keterampilan menuju pengakuan terhadap kemanusiaan yang terus tumbuh. Ia mengubah RPL dari alat administratif menjadi gerakan nasional pembebasan pengetahuan. Dalam ekosistem ini, setiap warga negara bukan hanya pekerja, tetapi pembelajar abadi yang diakui karena ia terus berusaha menjadi manusia yang lebih baik — bagi dirinya, bagi masyarakat, dan bagi bumi yang ia huni.

Manusia Pembelajar sebagai Warga Global (Knowledge Citizen)

Dalam peradaban modern yang saling terhubung, manusia tidak lagi hidup hanya dalam batas geografis, tetapi dalam jejaring pengetahuan dan nilai. Di era global interdependence, setiap individu adalah bagian dari sistem dunia yang saling mempengaruhi: ekonomi, ekologi, budaya, bahkan etika. Maka, manusia pembelajar abad ke-21 harus memahami dirinya bukan hanya sebagai warga negara, tetapi sebagai warga global (global citizen).

Namun menjadi warga global bukan berarti kehilangan akar lokal. Justru, kekuatan sejati warga global terletak pada kemampuan untuk berakar dan berinteraksi. Seperti pohon yang kuat karena akarnya menembus tanah, manusia hanya dapat berkontribusi pada dunia jika ia berdiri teguh di atas nilai dan identitas budayanya. Manusia vokasional Indonesia harus menjadi manusia lintas batas — yang berpikir universal, tetapi berperilaku dengan kebijaksanaan Nusantara.

Konsep global citizenship education (GCED) yang digagas UNESCO menekankan tiga lapisan kesadaran: kognitif, sosial-emosional, dan aksi. Kognitif berarti memahami isu global dan keberagaman dunia; sosial-emosional berarti merasakan empati dan solidaritas lintas bangsa; sedangkan aksi berarti berkontribusi nyata bagi kemanusiaan. Ketiga dimensi ini sejalan dengan prinsip pendidikan vokasi yang menekankan *learning by doing* — tetapi kini diperluas menjadi *learning by caring*.

Dalam konteks vokasi, menjadi warga global berarti memiliki kemampuan untuk berkolaborasi di ruang kerja internasional tanpa kehilangan etika lokal. Seorang teknisi dari Indonesia yang bekerja di Jepang, seorang desainer produk yang berjejaring dengan Eropa, atau seorang inovator sosial yang bekerja di Afrika — semuanya adalah representasi manusia vokasional global: tangguh, rendah hati, dan berprinsip.

Kapabilitas global bukan sekadar fluency in English atau kemampuan teknologi tinggi, tetapi kecakapan lintas budaya (*cross-cultural literacy*). Manusia pembelajar global mampu memahami perbedaan tanpa kehilangan jati diri. Ia menolak hegemoni nilai tunggal dan memilih dialog antarperadaban. Dalam dirinya, Pancasila bertemu

dengan humanisme universal; “gotong royong” bertemu dengan global solidarity.

Dalam kerangka RPL dan pendidikan vokasi, rekognisi terhadap kapabilitas global berarti mengakui bahwa setiap pembelajar memiliki potensi untuk berkontribusi bagi dunia. Pengakuan ini tidak boleh dibatasi oleh ijazah nasional, tetapi harus meluas melalui mutual recognition arrangement (MRA) antarnegara. Dengan demikian, sertifikat RPL bukan hanya dokumen domestik, tetapi paspor pengetahuan yang menghubungkan Indonesia dengan peradaban dunia.

Namun menjadi warga global juga berarti memikul tanggung jawab global. Dunia hari ini diwarnai krisis: perubahan iklim, ketimpangan ekonomi, disinformasi, dan disrupsi etika digital. Manusia vokasional tidak boleh netral terhadap penderitaan dunia; ia harus menjadi bagian dari solusi. Inilah makna dari ethical global citizenship — keberanian untuk berbuat baik dalam sistem yang sering kali abai terhadap nilai.

Pendidikan yang membentuk manusia pembelajar global harus menumbuhkan tiga sikap utama: kritis terhadap ketidakadilan, empatik terhadap perbedaan, dan reflektif terhadap diri sendiri. Freire (1970) menyebut ini sebagai conscientization — kesadaran kritis yang melampaui batas nasional. Sementara itu, Nussbaum (2010) menekankan pentingnya narrative imagination — kemampuan untuk membayangkan kehidupan orang lain. Di sinilah warga global lahir: dari kemampuan untuk berempati secara intelektual.

Dalam dunia kerja global, manusia pembelajar yang sejati adalah mereka yang terus belajar ulang (relearn) dan mencipta ulang (reinvent) diri. Ia tidak takut kehilangan peran karena otomatisasi; ia siap menciptakan peran baru. Dalam sistem RPL yang maju, kemampuan ini diakui sebagai continuous capability — kemampuan belajar berkelanjutan. Sertifikat boleh berakhir, tetapi semangat belajar tidak pernah berhenti.

Dari perspektif spiritual, menjadi warga global bukan berarti menjadi kosmopolitan tanpa akar, melainkan manusia universal yang sadar keterhubungan kosmis. Dalam pandangan Nusantara, “Bhinneka Tunggal Ika” sejatinya adalah pernyataan kosmopolitan: bahwa keberagaman bukan ancaman, tetapi kekayaan. Maka, manusia pembelajar global bukan hanya pemikir dunia, tetapi penjaga keseimbangan dunia.

Dalam ekosistem pendidikan vokasi, konsep warga global dapat diinternalisasi melalui proyek lintas negara, kolaborasi industri internasional, serta program pertukaran reflektif. Namun yang terpenting adalah menanamkan kesadaran bahwa globalisasi bukan soal kompetisi, melainkan koeksistensi. Dunia bukan pasar yang harus ditaklukkan, melainkan taman pengetahuan yang harus dirawat bersama.

Kurikulum vokasi masa depan harus berorientasi pada Global Competence Framework (OECD, 2018), yang meliputi kemampuan untuk memahami isu global, menghargai keberagaman, berpikir kritis terhadap informasi, dan bertindak bertanggung jawab. Namun kerangka ini harus diberi jiwa lokal: gotong royong sebagai metodologi kolaborasi, sauyunan sebagai etika kerja tim, dan silih asah-asih-asuh sebagai prinsip pembelajaran lintas budaya.

Secara kebijakan, rekognisi terhadap manusia pembelajar global berarti membangun sistem pendidikan yang borderless but grounded. Ini menuntut integrasi antara sistem nasional (KKNI, RPL, BANSM) dengan standar internasional (AQF, EQF, ASEAN Qualifications Reference Framework). Namun lebih dari itu, yang perlu dibangun adalah kesadaran bahwa globalisasi pendidikan harus berpihak pada kemanusiaan, bukan hanya mobilitas ekonomi.

Pada akhirnya, manusia pembelajar sebagai warga global adalah manusia reflektif yang terus tumbuh. Ia tahu bahwa dunia terlalu besar untuk dikendalikan, tetapi cukup kecil untuk dirawat. Ia berpikir global, bertindak lokal, dan berjiwa spiritual. Dalam dirinya, teknologi menjadi alat, kerja menjadi ibadah, dan pengetahuan menjadi jalan menuju kebajikan. Ia bukan hanya profesional, tetapi pelayan kemanusiaan.

Dengan demikian, Manusia Pembelajar sebagai Warga Global adalah puncak visi pendidikan rekognitif dan vokasional Indonesia. Ia menggambarkan manusia yang telah melewati fase “diakui” menuju fase “berkontribusi.” Manusia yang tidak hanya mampu beradaptasi, tetapi mampu membangun dunia yang lebih adil, damai, dan berkelanjutan. Di sinilah pendidikan menemukan makna tertingginya: bukan hanya mencetak tenaga kerja global, tetapi menumbuhkan penjaga peradaban dunia.



BAGIAN V

STRATEGI, GOVERNANCE, DAN ARAH MASA DEPAN



BAB 12

Strategi Penguatan Ekosistem RPL Nasional

Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) bukan sekadar kebijakan administratif; ia adalah gerakan nasional untuk menegakkan keadilan pendidikan, memberdayakan manusia, dan mempercepat transformasi sosial-ekonomi Indonesia. Di tengah percepatan dunia kerja, digitalisasi, dan perubahan kompetensi global, RPL berfungsi sebagai *jembatan antara pengalaman dan pengakuan, antara masa lalu dan masa depan*.

Namun agar visi ini tidak berhenti sebagai retorika, RPL membutuhkan **ekosistem yang kuat, adaptif, dan kolaboratif**. Ia tidak bisa berdiri sendiri sebagai program kementerian, tetapi harus menjadi bagian integral dari sistem pendidikan nasional, industri, dan pemerintahan daerah — sebuah *ekosistem kebijakan reflektif* yang hidup dan berkelanjutan.

Pembangunan ekosistem RPL nasional harus dilihat sebagai **strategi lintas dimensi**:

1. *Dimensi kebijakan*, yang memastikan setiap warga negara memiliki hak yang sama untuk diakui pembelajarannya;
2. *Dimensi tata kelola*, yang menyatukan peran multi-level dari pusat hingga daerah;
3. *Dimensi kemitraan*, yang menghubungkan dunia pendidikan dengan dunia industri dan komunitas;
4. *Dimensi mutu dan insentif*, yang menjamin kualitas tanpa kehilangan aksesibilitas;
5. serta *dimensi manusia*, yang menumbuhkan kapasitas asesor, fasilitator, dan penggerak rekognisi di seluruh Indonesia.

Bab 12 ini berfungsi sebagai *rencana strategis konseptual* bagi penguatan ekosistem RPL Indonesia menuju 2045. Ia memadukan visi normatif, kebijakan operasional, dan langkah-langkah teknis yang realistis. Lima subbab di dalamnya membentuk arsitektur strategis nasional yang komprehensif:

1. **Kebijakan Inklusif untuk Semua Jalur Pembelajaran** – menegaskan bahwa RPL bukan milik satu jalur pendidikan, tetapi milik semua warga belajar: formal, nonformal, dan informal.
2. **Tata Kelola Multi-Level** – menjelaskan koordinasi dan sinergi antara pemerintah pusat, daerah, lembaga vokasi, dan industri dalam menjalankan sistem RPL.
3. **Peran Asosiasi Industri dan Pemerintah Daerah** – menyoroti pentingnya jejaring kerja sama lintas sektor dalam membangun ekosistem yang relevan dan berkelanjutan.
4. **Akreditasi, Insentif, dan Sertifikasi** – menguraikan mekanisme mutu, penghargaan, dan kebijakan insentif untuk memperkuat kredibilitas RPL nasional.
5. **Penguatan SDM Asesor** – menekankan pembangunan kapasitas manusia sebagai inti penggerak sistem, memastikan bahwa setiap proses rekognisi dijalankan dengan keahlian dan integritas.

Melalui lima dimensi strategi ini, Bab 12 menawarkan kerangka kerja untuk *menata ulang ekosistem pembelajaran nasional* agar inklusif, responsif, dan berkelanjutan. Pendidikan vokasi dan RPL diposisikan sebagai dua sisi dari satu koin: satu membangun keterampilan masa depan, satu mengakui kebijaksanaan masa lalu.

Dengan menguatkan ekosistem RPL nasional, Indonesia sedang membangun **masyarakat pembelajar yang merdeka, produktif, dan bermartabat**. Inilah langkah konkret menuju Visi Indonesia Emas 2045: bangsa yang unggul bukan karena jumlah sertifikatnya, tetapi karena kedalaman pengakuan terhadap kemanusiaannya.

Kebijakan Inklusif untuk Semua Jalur Pembelajaran

Dalam era di mana pengetahuan tidak lagi monopoli ruang kelas, negara perlu memastikan bahwa setiap pengalaman belajar manusia memiliki nilai dan tempat dalam sistem pendidikan nasional. Kebijakan Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) menjadi wujud nyata dari prinsip

pendidikan inklusif dan merdeka belajar. Ia membuka jalan agar semua bentuk pembelajaran — formal, nonformal, dan informal — dapat diakui secara sah, setara, dan bermakna.

Pendidikan inklusif tidak hanya berbicara tentang akses fisik, tetapi juga tentang akses epistemik — hak setiap orang untuk diakui pengetahuannya. Dalam konteks RPL, ini berarti menghapus dikotomi lama antara “yang bersekolah” dan “yang belajar di luar sekolah.” Tukang kayu yang ahli, bidan desa yang berpengalaman, atau programmer otodidak memiliki hak yang sama untuk diakui sebagai pembelajar sah dalam sistem nasional.

Untuk itu, kebijakan RPL harus berlandaskan prinsip inklusivitas menyeluruh (total inclusion). Pertama, inklusivitas jalur pendidikan: melibatkan pendidikan formal (SMK, politeknik, universitas), pendidikan nonformal (lembaga kursus, pelatihan, komunitas), dan pembelajaran informal (pengalaman kerja, praktik budaya, atau kegiatan sosial). Kedua, inklusivitas geografis: membuka akses bagi pembelajar di daerah terpencil, perbatasan, dan kepulauan. Ketiga, inklusivitas sosial: melibatkan kelompok marginal, penyandang disabilitas, perempuan, dan masyarakat adat.

Kebijakan inklusif RPL harus dipahami sebagai pembebasan sistemik dari paradigma lama yang menilai belajar hanya sah jika disertifikasi oleh lembaga formal. Dalam kerangka baru, belajar adalah aktivitas eksistensial, dan pengakuan terhadapnya adalah bentuk penghormatan terhadap martabat manusia. Dengan demikian, negara tidak sekadar mengatur pembelajaran, tetapi mengakui kehidupan itu sendiri sebagai ruang pendidikan.

Pendidikan formal memiliki struktur yang jelas dan standar yang baku; sementara pendidikan nonformal dan informal bersifat fleksibel, kontekstual, dan berbasis pengalaman. Kebijakan RPL yang inklusif harus mampu menjadi jembatan epistemologis di antara keduanya — bukan dengan menyeragamkan, tetapi dengan menyepadankan. Artinya, nilai-nilai dari dunia kerja, budaya lokal, atau kegiatan sosial dapat diterjemahkan ke dalam capaian pembelajaran yang diakui secara nasional.

Secara operasional, kebijakan inklusif ini dapat dimulai dengan pemutakhiran regulasi RPL agar tidak hanya mencakup pendidikan tinggi, tetapi juga diperluas ke level SMK, Lembaga Pelatihan Kerja

(LPK), Balai Latihan Masyarakat, dan komunitas vokasional berbasis adat. Dengan demikian, RPL menjadi instrumen lintas jalur yang menjembatani pengetahuan rakyat dengan sistem formal pendidikan nasional.

Dalam konteks pendidikan vokasi, inklusivitas berarti membuka ruang bagi pembelajar dari sektor informal. Indonesia memiliki lebih dari 60 juta pekerja informal — pengrajin, petani, nelayan, sopir, dan wirausaha kecil — yang sebagian besar belum tersertifikasi secara resmi. Kebijakan RPL harus menjadikan mereka subjek pendidikan, bukan objek kebijakan. Pengakuan terhadap keterampilan mereka akan memperluas basis kompetensi nasional dan memperkuat daya saing bangsa.

Kebijakan inklusif juga harus berpihak pada komunitas adat dan kearifan lokal. Banyak komunitas di Nusantara yang memiliki sistem pembelajaran tradisional yang kuat — seperti sanggar seni, padepokan, balai adat, atau sekolah alam komunitas. Pengalaman mereka dalam bertani, melaut, mengobati, atau melestarikan budaya harus diakui sebagai kapabilitas lokal. Integrasi ini bukan hanya menambah jumlah peserta RPL, tetapi memperkaya wawasan nasional tentang makna belajar.

Untuk menjamin efektivitas kebijakan, perlu dikembangkan Model Rekognisi Multi-Jalur (MRMJ) — sistem yang memungkinkan pembelajar dari berbagai latar belakang untuk mengajukan pengakuan melalui mekanisme yang sesuai dengan karakteristik jalurnya. Misalnya, jalur formal menggunakan asesmen akademik dan portofolio; jalur nonformal menggunakan asesmen berbasis praktik dan proyek; sedangkan jalur informal menggunakan asesmen naratif, bukti sosial, dan testimoni komunitas.

Agar kebijakan ini tidak berhenti di atas kertas, inklusivitas harus diwujudkan melalui desentralisasi akses. Pemerintah daerah dan satuan pendidikan perlu diberi kewenangan luas untuk menetapkan program RPL lokal sesuai kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, RPL tidak hanya menjadi kebijakan nasional yang “turun ke bawah,” tetapi juga gerakan sosial yang tumbuh dari bawah.

Kebijakan inklusif juga membutuhkan digitalisasi yang berkeadilan. Platform RPL nasional harus dirancang untuk dapat diakses di daerah dengan keterbatasan internet, menggunakan sistem hybrid (online–

offline) dan antarmuka lokal. Data dan algoritma yang digunakan harus bebas bias sosial dan geografis, memastikan bahwa pengakuan tidak bergantung pada akses teknologi semata, tetapi pada kualitas pengalaman manusia.

Dari sisi pembiayaan, inklusivitas dapat dijamin melalui skema subsidi dan insentif afirmatif. Pemerintah perlu menyediakan dana bantuan RPL bagi kelompok prioritas seperti pekerja informal, masyarakat miskin, perempuan kepala keluarga, dan masyarakat adat. Selain itu, dunia industri juga dapat diberi insentif fiskal untuk berpartisipasi dalam program rekognisi karyawan. Dengan cara ini, RPL menjadi ekosistem kolaboratif, bukan beban administratif.

Kebijakan inklusif RPL juga harus mengintegrasikan dimensi gender equality dan social justice. Pengakuan terhadap pengalaman kerja perempuan, misalnya, sering diabaikan karena dianggap “domestik.” Padahal keterampilan manajemen rumah tangga, perawatan anak, dan ekonomi mikro adalah bentuk kapabilitas yang bernilai sosial tinggi. Inklusivitas sejati menuntut sistem penilaian yang menghormati kontribusi semua bentuk kerja — baik yang dibayar maupun yang tidak.

Dengan kebijakan inklusif, RPL menjadi sarana mobilitas sosial vertikal dan horizontal. Vertikal, karena membuka peluang karier dan pendidikan yang lebih tinggi bagi pekerja berpengalaman; horizontal, karena menghubungkan lintas profesi, komunitas, dan daerah. Dalam masyarakat yang adil, pengakuan tidak boleh berhenti di ruang birokrasi; ia harus menjadi pintu menuju kemajuan manusia seutuhnya.

Dengan demikian, Kebijakan Inklusif untuk Semua Jalur Pembelajaran adalah fondasi utama penguatan ekosistem RPL nasional. Ia mengubah wajah pendidikan Indonesia menjadi lebih terbuka, adaptif, dan berkeadilan. Melalui kebijakan ini, Indonesia menegaskan komitmennya bahwa setiap warga negara — siapa pun, di mana pun, dan bagaimanapun cara belajarnya — berhak diakui sebagai pembelajar sejati. Inilah wujud konkret dari “Merdeka Belajar untuk Semua.”

Tata Kelola Multi-Level (Nasional-Daerah-Sekolah)

Sebuah sistem yang adil dan berkelanjutan tidak hanya dibangun oleh kebijakan, tetapi oleh tata kelola (governance) yang reflektif dan kolaboratif. Dalam konteks Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL), tata

kelola berarti membangun struktur koordinasi yang menyatukan pemerintah pusat, pemerintah daerah, lembaga pendidikan, industri, dan komunitas pembelajar. RPL tidak dapat berjalan secara linear; ia menuntut sistem multi-level governance yang adaptif dan partisipatif.

Model tata kelola multi-level berangkat dari kesadaran bahwa pendidikan dan pembelajaran tidak berada dalam satu tangan. Pemerintah pusat menetapkan arah dan standar nasional, namun pelaksanaannya harus menghormati otonomi daerah dan keragaman lokal. Dengan demikian, tata kelola RPL yang ideal adalah sistem “terpadu dalam keberagaman” — satu visi, banyak cara.

Pada level nasional, peran utama dipegang oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) sebagai pengarah kebijakan makro dan pengendali mutu sistem. Fungsi utamanya adalah: (a) merumuskan regulasi dan standar nasional RPL; (b) menetapkan mekanisme akreditasi lembaga penyelenggara; (c) menyediakan infrastruktur digital dan basis data nasional; serta (d) memastikan harmonisasi dengan kerangka kerja internasional seperti ASEAN Qualifications Reference Framework (AQRF) dan OECD Lifelong Learning Framework.

Sementara itu, Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Perindustrian, dan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi berperan sebagai mitra fungsional yang menjembatani sektor pendidikan dengan dunia kerja dan masyarakat. Kolaborasi antar kementerian ini harus difasilitasi melalui RPL Inter-Ministerial Board — dewan koordinatif lintas kementerian yang memastikan kebijakan vokasi, sertifikasi profesi, dan pembelajaran masyarakat tidak berjalan tumpang tindih.

Pada level provinsi, peran strategis diemban oleh Dinas Pendidikan dan Dinas Tenaga Kerja sebagai penggerak kebijakan implementatif. Mereka bertugas mengintegrasikan RPL dalam rencana pembangunan daerah, menyusun roadmap vokasi provinsi, dan memastikan lembaga pendidikan vokasi di bawahnya terlibat aktif dalam program RPL. Dengan cara ini, RPL tidak hanya hadir sebagai instruksi nasional, tetapi sebagai inisiatif daerah yang berakar pada kebutuhan masyarakat lokal.

Di tingkat kabupaten/kota, tata kelola RPL bersifat lebih kontekstual dan partisipatif. Pemerintah daerah berperan dalam pemetaan calon peserta, pembentukan RPL Community Hub (pusat layanan dan

informasi masyarakat), serta penyiapan infrastruktur asesmen di SMK, politeknik, dan balai pelatihan. RPL di daerah sebaiknya dikembangkan dengan prinsip “one district, one recognition model” — satu wilayah, satu model rekognisi yang khas sesuai potensi lokal.

Pada level satuan pendidikan, kepala sekolah dan pimpinan lembaga vokasi menjadi ujung tombak implementasi. Mereka bertugas membentuk Tim RPL Internal yang terdiri dari asesor, guru kejuruan, dan perwakilan dunia industri. Tim ini tidak hanya menilai portofolio peserta, tetapi juga memfasilitasi refleksi pembelajaran dan perencanaan pengembangan karier. Dengan demikian, RPL menjadi bagian integral dari manajemen mutu sekolah.

Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) memainkan peran kunci sebagai penghubung antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Dalam tata kelola multi-level, LSP berfungsi sebagai otoritas profesional yang memverifikasi hasil asesmen RPL agar setara dengan standar kompetensi nasional. Namun, dalam paradigma kapabilitas, LSP juga harus bertransformasi dari sekadar lembaga penilai menjadi lembaga pendamping pertumbuhan profesional.

Dunia industri dan asosiasi profesi tidak lagi ditempatkan sebagai pengguna akhir tenaga kerja, tetapi sebagai co-creator dalam sistem pembelajaran nasional. Melalui Industrial Partnership Agreement (IPA), perusahaan dapat berpartisipasi dalam penyusunan kurikulum RPL, memberikan tempat magang rekognitif, dan turut serta dalam asesmen kapabilitas peserta. Dengan demikian, RPL menjadi jembatan dua arah antara pendidikan dan produksi.

Pemerintah daerah dan lembaga komunitas harus diberi ruang untuk inovasi kebijakan RPL berbasis lokal. Banyak daerah memiliki karakteristik pembelajaran khas — misalnya RPL berbasis pariwisata di Bali, RPL pertanian di Jember, atau RPL budaya di Toraja. Dengan memberikan otonomi kebijakan lokal, negara mendorong tumbuhnya model-model praksis rekognisi yang plural dan kontekstual. RPL tidak akan berhasil jika tidak diberi ruang untuk tumbuh sesuai tanahnya.

Tata kelola multi-level juga menuntut mekanisme komunikasi vertikal dan horizontal yang efektif. Komunikasi vertikal menjamin sinkronisasi kebijakan pusat dan daerah, sedangkan komunikasi horizontal menciptakan jaringan kolaboratif antar lembaga. Untuk itu, dibutuhkan RPL Coordination Platform (RCP) — sistem digital dan

forum berkala yang mempertemukan semua aktor: kementerian, dinas, sekolah, LSP, dan dunia industri.

Agar tata kelola berjalan reflektif, sistem monitoring dan evaluasi (monev) tidak boleh bersifat birokratis semata. Monev harus berfungsi sebagai refleksi kebijakan hidup — bukan hanya menilai angka, tetapi membaca narasi perubahan sosial yang terjadi melalui RPL. Pemerintah daerah dapat mengadopsi pendekatan Participatory Evaluation di mana peserta, asesor, dan komunitas dilibatkan untuk menilai dampak RPL terhadap peningkatan kesejahteraan dan kepercayaan diri pembelajar.

Dalam konteks pemerintahan digital, tata kelola multi-level juga harus terintegrasi dengan data lintas sektor. Basis data RPL harus mampu berinteraksi dengan Dapodik, Data Kompetensi SDM, dan sistem informasi ketenagakerjaan nasional. Integrasi ini memungkinkan perencanaan kebijakan berbasis bukti (evidence-based policy), mempercepat validasi, dan mencegah duplikasi antar lembaga.

Secara filosofis, tata kelola multi-level bukan sekadar koordinasi administratif, tetapi refleksi gotong royong institusional. Dalam tradisi Sunda, dikenal prinsip “sauyunan” — bekerja bersama secara selaras tanpa kehilangan otonomi masing-masing. Prinsip ini menjadi metafora ideal tata kelola RPL: setiap lembaga punya peran, setiap wilayah punya warna, tetapi semuanya berirama menuju tujuan bersama — keadilan pengetahuan dan kemanusiaan pembelajar.

Dengan demikian, Tata Kelola Multi-Level menjadi tulang punggung sistem RPL nasional. Ia menghubungkan visi kebijakan dengan praktik lokal, menyatukan pusat dan daerah dalam satu kesadaran kolektif. Dalam tata kelola seperti ini, RPL bukan hanya program pemerintah, tetapi gerakan nasional untuk menghormati pengalaman manusia. Ketika seluruh level bergerak seirama — dari kementerian hingga komunitas — maka Indonesia benar-benar menjadi bangsa pembelajar yang merekognisi warganya dengan bijak dan berkeadilan.

Peran Asosiasi Industri dan Pemerintah Daerah

Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) hanya akan bermakna jika hasilnya diakui bukan hanya oleh sekolah, tetapi juga oleh dunia kerja. Dalam ekosistem pendidikan vokasi, asosiasi industri dan pemerintah daerah adalah dua simpul strategis yang memastikan pengakuan tidak

berhenti pada sertifikat, melainkan bertransformasi menjadi kesempatan nyata, mobilitas sosial, dan kesejahteraan manusia.

Asosiasi industri memiliki posisi unik sebagai jembatan antara keterampilan yang diajarkan di lembaga pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja yang terus berubah. Tanpa keterlibatan mereka, RPL berisiko menjadi proses administratif yang kehilangan relevansi. Sebaliknya, dengan kemitraan aktif industri, RPL dapat menjadi instrumen strategis nasional dalam memetakan, mengembangkan, dan memanfaatkan talenta Indonesia di berbagai sektor.

Pada level makro, peran asosiasi industri adalah sebagai co-designer kebijakan RPL. Mereka berpartisipasi dalam perumusan standar kompetensi, penyusunan kerangka KKNi sektor industri, serta penentuan indikator pengakuan yang sesuai dengan dinamika teknologi dan bisnis. Di sinilah kolaborasi antara Kemendikbudristek, Kemenaker, dan asosiasi seperti KADIN, APINDO, atau Asosiasi Industri Kreatif menjadi sangat krusial.

Di level meso, asosiasi berperan sebagai co-fasilitator dalam implementasi RPL. Mereka dapat membentuk Industrial Assessment Council (IAC) yang membantu lembaga pendidikan dan LSP melakukan asesmen kapabilitas pekerja. Dewan ini memastikan bahwa penilaian tidak hanya mengukur keterampilan teknis, tetapi juga soft skill, adaptivitas, dan ethical conduct yang menjadi ciri pekerja unggul di era Vokasi 5.0.

Dalam skala mikro, perusahaan-perusahaan anggota asosiasi dapat menjadi laboratorium pembelajaran rekognitif. Mereka membuka ruang bagi karyawan untuk memvalidasi pengalaman kerjanya sebagai capaian pembelajaran formal melalui kemitraan dengan SMK, politeknik, atau universitas terapan. Model ini dikenal sebagai Recognition by Employment Partnership (REP) — kolaborasi yang mengubah tempat kerja menjadi ruang pendidikan sepanjang hayat.

Sinergi dengan industri juga membuka peluang pembentukan Data Intelligence Platform untuk memetakan kebutuhan keterampilan dan pengalaman kerja lintas sektor. Data ini dapat membantu pemerintah dan lembaga pendidikan merancang program RPL yang responsif dan prediktif. Dengan dukungan big data dan AI, sistem RPL nasional dapat menyesuaikan kurikulum secara real-time terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja.

Sementara itu, pemerintah daerah (Pemda) memainkan peran sentral dalam konteks desentralisasi pendidikan dan ketenagakerjaan. Sebagai pihak yang paling dekat dengan masyarakat, Pemda memahami karakteristik lokal, potensi ekonomi daerah, serta kebutuhan pengembangan SDM secara nyata. Karena itu, RPL tidak boleh menjadi proyek pusat; ia harus menjadi gerakan daerah yang tumbuh dari kebutuhan rakyatnya. Peran strategis Pemda mencakup tiga ranah utama: (a) Regulatif, dengan menerbitkan peraturan daerah dan kebijakan turunan yang mendukung pelaksanaan RPL berbasis kearifan lokal; (b) Fasilitatif, dengan menyediakan anggaran, sarana asesmen, dan pusat layanan RPL; serta (c) Kolaboratif, dengan menggandeng dunia industri, lembaga pelatihan, dan komunitas masyarakat.

Model ideal kolaborasi ini dapat diwujudkan melalui RPL Daerah (RPLD) — sebuah platform kolaboratif yang melibatkan Pemda, Dinas Pendidikan, Dinas Tenaga Kerja, asosiasi industri, dan satuan pendidikan. Melalui RPLD, setiap daerah dapat mengembangkan peta kompetensi daerah (*regional capability mapping*) untuk mengidentifikasi potensi sektor unggulan, tenaga kerja lokal, serta kebutuhan pelatihan baru.

Sebagai contoh, RPLD di Jawa Barat dapat fokus pada sektor manufaktur dan digital kreatif; di Bali pada pariwisata dan seni budaya; di Kalimantan pada energi dan agribisnis; sementara di NTT pada maritim dan kerajinan tradisional. Dengan pendekatan ini, RPL tidak lagi seragam nasional, tetapi bernapas lokal. Inilah manifestasi nyata dari prinsip “berpikir global, bertindak lokal.”

Kunci keberhasilan tata kelola industri dan Pemda dalam RPL adalah kemitraan berkesinambungan. Kolaborasi ini tidak boleh bersifat proyek jangka pendek, tetapi harus berwujud *institutional partnership agreement* dengan indikator kinerja bersama: peningkatan produktivitas tenaga kerja, mobilitas karier, dan peningkatan ekonomi daerah.

Selain itu, asosiasi industri dan Pemda dapat berkolaborasi dalam membangun Pusat Pengakuan Kompetensi Daerah (PPKD) — lembaga semi-pemerintah yang mengintegrasikan RPL, pelatihan vokasi, dan sertifikasi profesi. PPKD dapat menjadi hub koordinasi antara lembaga pendidikan, industri, dan masyarakat, dengan dukungan asesor bersertifikat yang memahami konteks lokal dan kebutuhan global.

Dalam kerangka keberlanjutan, peran industri dan Pemda juga mencakup sosialisasi publik dan literasi rekognisi. Banyak pekerja tidak tahu bahwa pengalaman mereka dapat diakui secara formal. Program literasi ini perlu dikampanyekan melalui forum industri, media lokal, dan kegiatan komunitas, sehingga RPL benar-benar menjadi gerakan sosial, bukan sekadar kebijakan teknokratis.

Filosofisnya, kolaborasi industri dan Pemda mencerminkan prinsip gotong royong modern. Di masa lalu, masyarakat bekerja sama untuk membangun irigasi atau lumbung padi; kini mereka bekerja sama untuk membangun lumbung kapabilitas manusia. Inilah bentuk baru dari solidaritas produktif — gotong royong dalam pengakuan dan pemberdayaan manusia.

Dengan demikian, Peran Asosiasi Industri dan Pemerintah Daerah bukanlah pelengkap, melainkan poros utama dalam arsitektur RPL nasional. Dunia industri memastikan rekognisi relevan dengan kerja; pemerintah daerah memastikan rekognisi berpihak pada rakyat. Ketika keduanya bersinergi, RPL menjadi sistem yang hidup: berakar di masyarakat, bertumbuh dalam industri, dan berbuah pada kesejahteraan bangsa.

Akreditasi, Insentif, dan Sertifikasi

Sebuah sistem rekognisi nasional hanya akan hidup jika memiliki mutu yang terjamin dan penghargaan yang bermakna. Tanpa kredibilitas akademik dan profesional, RPL berisiko dianggap sekadar jalur pintas administratif. Karena itu, diperlukan kerangka kebijakan yang mengatur akreditasi lembaga, insentif kelembagaan dan individu, serta sertifikasi hasil belajar dalam satu sistem yang koheren dan transparan.

Akreditasi dalam konteks RPL tidak hanya menilai lembaga berdasarkan standar input (sarana, kurikulum, SDM), tetapi juga berdasarkan kapasitas reflektif dan rekognitif—kemampuan lembaga mengakui, menilai, dan mengembangkan pembelajar dari beragam jalur. Akreditasi semacam ini bukan alat kontrol, melainkan alat pembelajaran kelembagaan yang menumbuhkan budaya mutu dari dalam.

Lembaga pendidikan yang menyelenggarakan RPL perlu memiliki status akreditasi yang diverifikasi oleh BAN-PT atau BANSM (Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah). Namun, dalam sistem multi-

level, BAN tidak dapat bekerja sendiri. Diperlukan RPL Quality Assurance Council (RQAC)—dewan independen yang melibatkan akademisi, industri, dan perwakilan masyarakat untuk menilai kesesuaian praktik RPL dengan standar nasional dan global.

Model akreditasi baru ini dapat menggunakan pendekatan outcome-based accreditation, di mana fokus penilaian bukan hanya pada proses administratif, tetapi pada transformasi pembelajar. Indikator keberhasilan mencakup: (a) kualitas asesmen portofolio, (b) keterlibatan dunia industri, (c) dampak sosial terhadap peserta, dan (d) keberlanjutan pengembangan kapabilitas setelah rekognisi.

Selain akreditasi lembaga, penting pula membangun mekanisme akreditasi program RPL per sektor. Misalnya, RPL di bidang manufaktur memiliki karakteristik berbeda dengan RPL di bidang seni atau kesehatan. Oleh karena itu, setiap sektor memerlukan Sectoral Accreditation Board di bawah koordinasi RQAC yang memastikan standar pengakuan disesuaikan dengan ekosistem kerja masing-masing.

Dimensi kedua adalah insentif. Tidak ada sistem yang berkelanjutan tanpa motivasi. Insentif dalam RPL dapat diberikan di tiga level: individu, lembaga, dan industri. Bagi individu, insentif dapat berupa pengurangan waktu studi, beasiswa rekognitif, atau sertifikat kompetensi yang diakui lintas lembaga. Bagi lembaga pendidikan, insentif dapat berbentuk dukungan anggaran, prioritas program SMK-PK, atau penghargaan inovasi rekognitif.

Sedangkan bagi industri, insentif bisa berupa potongan pajak atau skema kredit pelatihan bagi perusahaan yang aktif mendukung RPL. Ini akan mendorong lebih banyak perusahaan membuka ruang validasi pengalaman kerja karyawan sebagai bagian dari tanggung jawab sosial korporasi (CSR) berbasis pendidikan. Dengan begitu, rekognisi menjadi ekosistem kolaboratif, bukan sekadar sistem evaluatif.

Pemerintah pusat dan daerah juga dapat menerapkan RPL Incentive Index (RII)—indeks pengukuran yang menilai kontribusi lembaga dan industri dalam mendukung rekognisi. Lembaga dengan RII tinggi mendapat prioritas dalam program pendanaan, pelatihan asesor, dan kerja sama internasional. Dengan mekanisme ini, sistem RPL tidak hanya menjamin mutu, tetapi juga memberi penghargaan bagi yang berprestasi.

Dimensi ketiga adalah sertifikasi. Sertifikat hasil RPL bukan sekadar bukti administratif, melainkan simbol kepercayaan publik terhadap

kapasitas seseorang. Sertifikat RPL idealnya menggabungkan tiga identitas: akademik (dikeluarkan lembaga pendidikan), profesional (dikeluarkan LSP atau asosiasi industri), dan sosial (divalidasi oleh komunitas atau tempat kerja). Dengan demikian, sertifikasi menjadi proses sosial, bukan sekadar dokumen.

Dalam sistem digital nasional, sertifikasi dapat diintegrasikan ke dalam Blockchain Recognition System (BRS) yang menjamin keaslian, transparansi, dan keamanan data. Setiap sertifikat diberi digital signature dan hash verification, sehingga dapat diverifikasi secara publik tanpa risiko pemalsuan. Ini menjadikan RPL tidak hanya kredibel di tingkat nasional, tetapi juga dapat dipercaya dalam kerja sama internasional.

Untuk memastikan sertifikat RPL memiliki nilai lintas batas, Indonesia perlu memperkuat Mutual Recognition Arrangements (MRA) dengan negara-negara ASEAN, Australia, dan Eropa. MRA memastikan bahwa sertifikat RPL Indonesia diakui oleh mitra internasional, sehingga tenaga kerja vokasional dapat bergerak lintas negara tanpa kehilangan pengakuan profesional. Ini adalah bentuk diplomasi pengetahuan dan mobilitas global yang beretika.

Selain itu, sertifikasi juga perlu dirancang untuk fleksibilitas dan pembaruan berkelanjutan. Kapabilitas manusia tidak bersifat statis, sehingga sertifikat RPL sebaiknya memiliki masa berlaku dengan opsi renewal berbasis pembelajaran baru. Dengan cara ini, sistem mendorong budaya belajar sepanjang hayat, bukan kepuasan statis setelah diakui.

Filosofisnya, akreditasi menjamin kebenaran institusi, sertifikasi menjamin kebenaran individu, dan insentif menjamin kelangsungan sistem. Ketiganya harus berjalan selaras, seperti tiga kaki tripod yang menyangga bangunan kepercayaan publik. Tanpa akreditasi, sistem kehilangan legitimasi; tanpa insentif, ia kehilangan energi; tanpa sertifikasi, ia kehilangan wajah.

Secara etis, sistem mutu RPL harus menjunjung transparansi, keadilan, dan partisipasi. Proses asesmen tidak boleh elitis atau diskriminatif. Semua peserta harus tahu dasar penilaian, hak banding, dan mekanisme klarifikasi. Transparansi inilah yang menjadikan RPL bukan sekadar sistem penilaian, tetapi sistem kepercayaan nasional.

Dengan demikian, Akreditasi, Insentif, dan Sertifikasi menjadi tiga pilar mutu dalam ekosistem RPL nasional. Ketiganya menjaga agar rekognisi tetap kredibel, adil, dan berorientasi manusia. Di atas fondasi

ini, RPL Indonesia akan menjadi sistem pengakuan yang bukan hanya sah secara administratif, tetapi juga mulia secara moral — sebuah institusi kepercayaan publik yang menegakkan martabat pengetahuan bangsa.

Penguatan SDM Asesor dan Kurikulum Asesmen Nasional

Setiap sistem yang beradab berawal dari manusianya. Dalam konteks Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL), manusia itu adalah asesor — figur kunci yang menjembatani pengalaman individu dengan pengakuan formal negara. Asesor bukan sekadar pemeriksa portofolio, melainkan pendamping pertumbuhan manusia pembelajar. Ia berdiri di perbatasan antara dunia administratif dan dunia eksistensial, di mana pengakuan terhadap manusia dipertaruhkan.

Peran asesor dalam sistem RPL sangat kompleks: ia menilai bukti, memverifikasi capaian, memfasilitasi refleksi, dan menjaga integritas proses. Namun di balik fungsi teknis itu, tugas sejatinya adalah menerjemahkan pengalaman menjadi pengetahuan. Di sinilah letak nilai kemanusiaannya: membantu seseorang menyadari bahwa hidupnya sendiri adalah ruang belajar yang sah.

Dalam kerangka kebijakan nasional, penguatan SDM asesor harus menjadi prioritas utama. Tanpa asesor yang kompeten, jujur, dan reflektif, seluruh sistem RPL akan kehilangan kredibilitas. Asesor adalah wajah publik RPL; cara mereka memandang, mendengar, dan menilai peserta akan menentukan apakah sistem ini terasa manusiawi atau mekanistik.

Maka, program penguatan asesor tidak cukup dengan pelatihan teknis. Diperlukan pengembangan kapabilitas holistik yang mencakup empat ranah: (a) pengetahuan konseptual tentang RPL, KKNI, dan kebijakan vokasi; (b) keterampilan asesmen berbasis bukti dan refleksi; (c) kompetensi etik-profesional; dan (d) kesadaran filosofis tentang pendidikan sebagai pengakuan martabat manusia.

Langkah pertama adalah standardisasi nasional kompetensi asesor. Pemerintah, melalui Kemendikbudristek dan BNSP, perlu menetapkan National Assessor Qualification Framework (NAQF) yang menjadi acuan sertifikasi asesor RPL di seluruh jenjang dan sektor. Framework ini tidak hanya menilai kemampuan teknis, tetapi juga empathy quotient dan

reflective awareness — kemampuan mendengarkan dan memahami konteks peserta.

Kedua, dibutuhkan sistem pelatihan berjenjang dan berkelanjutan (continuous professional development). Asesor pemula dilatih dalam teknik dasar asesmen, sedangkan asesor ahli difasilitasi untuk riset, mentoring, dan refleksi praksis. Pola ini mirip dengan sistem master assessor di Australia atau train-the-trainer model di Finlandia, yang menekankan learning from experience rather than from manuals.

Ketiga, penguatan komunitas profesional asesor perlu difasilitasi melalui pembentukan Asosiasi Asesor RPL Indonesia (AARI) sebagai wadah kolaborasi, advokasi, dan pertukaran praktik baik. AARI dapat menjadi mitra pemerintah dalam penyusunan kurikulum pelatihan, penyusunan kode etik, dan penyebaran inovasi asesmen humanistik. Dengan demikian, profesi asesor memiliki legitimasi sosial dan intelektual yang kuat.

Keempat, sistem pembinaan asesor harus berorientasi pada refleksi etis. Karena dalam setiap asesmen, asesor tidak hanya menilai bukti, tetapi menilai kehidupan orang lain. Di sinilah risiko bias, kekuasaan, dan ketidakadilan epistemik sering muncul. Asesor yang bijak harus sadar akan posisi kekuasaannya, dan memastikan bahwa setiap proses penilaian adalah dialog setara, bukan penghakiman satu arah.

Filosof Paulo Freire mengingatkan bahwa pendidikan sejati adalah dialog antara dua subjek yang saling belajar. Prinsip ini relevan bagi asesor RPL: mereka tidak berada di atas peserta, melainkan bersama peserta dalam proses pengakuan. Dalam setiap portofolio yang dibaca, ada kisah perjuangan; dalam setiap bukti kerja, ada nilai kehidupan. Seorang asesor sejati tidak hanya menilai bukti, tetapi juga menghargai keberanian manusia untuk belajar di luar sistem.

Kelima, perlu dikembangkan RPL Assessor Digital Platform (RADP) — sistem nasional berbasis AI yang membantu asesor dalam validasi dokumen, manajemen portofolio, dan analisis kompetensi. Teknologi bukan untuk menggantikan peran manusia, tetapi untuk meringankan beban administratif sehingga asesor dapat fokus pada aspek reflektif dan dialogis dari proses asesmen.

Keenam, mekanisme penghargaan dan kesejahteraan asesor harus dirancang dengan serius. Mereka adalah garda depan sistem, namun sering bekerja dalam bayang-bayang birokrasi tanpa pengakuan yang

memadai. Pemerintah dapat menyediakan Asesor Award, skema honorarium berbasis kinerja, dan peluang karier akademik di bidang pendidikan vokasi rekognitif. Dengan cara ini, menjadi asesor adalah panggilan profesional yang bermartabat.

Selain itu, penting untuk membangun bank data nasional asesor RPL yang memetakan jumlah, keahlian, wilayah kerja, dan rekam jejak. Data ini memungkinkan distribusi asesor yang lebih adil antar daerah, mencegah penumpukan di kota besar, dan memastikan akses RPL merata di seluruh Indonesia. Asesor dari Aceh hingga Papua harus memiliki akses setara terhadap pelatihan dan peluang sertifikasi.

Penguatan SDM asesor juga berarti menumbuhkan jiwa kepemimpinan reflektif. Asesor bukan hanya pelaksana teknis, tetapi pemimpin moral dalam sistem pengetahuan. Mereka menegaskan keadilan epistemik dengan mengakui nilai pengetahuan rakyat, dan menjaga integritas sistem agar tidak disalahgunakan. Dalam dirinya, kompetensi dan welas asih harus bertemu dalam satu kesadaran: pengakuan adalah bentuk tertinggi penghormatan.

Dengan menguatkan asesor, Indonesia sesungguhnya sedang membangun tulang punggung spiritual sistem RPL. Sebab pada akhirnya, mutu sistem tidak hanya diukur dari regulasi atau teknologi, tetapi dari kebijaksanaan manusia yang menjalankannya. Asesor yang terampil akan menilai dengan benar; asesor yang bijak akan menilai dengan hati. Dan hanya hati yang dapat mengakui manusia secara utuh.

Dengan demikian, Penguatan SDM Asesor adalah puncak dari strategi penguatan ekosistem RPL nasional. Ia menegaskan bahwa sistem rekognisi bukan hanya proyek kebijakan, melainkan gerakan kemanusiaan yang dijaga oleh manusia. Asesor adalah penjaga nilai, juru bicara martabat, dan perantara antara pengalaman dan pengakuan. Melalui mereka, Indonesia membangun pendidikan yang bukan sekadar mencetak tenaga kerja, tetapi memuliakan manusia pembelajar.



BAB 13

Masa Depan RPL dan Pendidikan Vokasi 5.0

Seiring berjalannya waktu, setiap sistem pendidikan menghadapi pertanyaan yang sama: apakah ia masih relevan dengan masa depan manusia?

RPL — yang awalnya lahir sebagai kebijakan untuk mengakui pengalaman kerja — kini berkembang menjadi gerakan nasional kesadaran pengetahuan, tempat manusia dihargai bukan karena ijazahnya, tetapi karena perjalanan belajarnya. Dalam konteks Vokasi 5.0, RPL menjadi wajah baru dari pendidikan masa depan: human-centered, technology-enabled, dan sustainability-driven.

Dunia kini bergerak cepat menuju era hyperlearning, di mana pengetahuan berkembang eksponensial dan keterampilan usang dalam hitungan tahun. Di tengah badai ini, RPL menjadi jangkar moral dan sistemik yang menegaskan bahwa setiap pembelajaran, di mana pun, tetap bermakna. Ia menghadirkan keadilan epistemik di era digital: mengembalikan martabat manusia yang belajar di tengah algoritma yang menghitung.

Bab 13 ini berfungsi sebagai manifesto kebijakan masa depan pendidikan vokasi Indonesia. Ia memadukan visi nasional “Indonesia Emas 2045” dengan agenda global Sustainable Development Goal 4 (Quality Education) dan perkembangan teknologi AI, Big Data, serta ekosistem pembelajaran adaptif. Namun yang paling penting — ia mengajak kita untuk memahami bahwa masa depan pendidikan bukan sekadar digitalisasi, tetapi spiritualisasi pengetahuan.

RPL sebagai Pilar Pendidikan Seumur Hidup

Setiap manusia, dalam hakikatnya yang terdalam, adalah pembelajar sepanjang hayat. Ia belajar dari pengalaman, kegagalan, percakapan, bahkan dari kesunyian. Namun dalam praktik sistem pendidikan modern, hanya sebagian kecil dari proses belajar itu yang diakui secara formal. Di sinilah RPL hadir — sebagai jembatan antara kehidupan dan pendidikan, antara pengalaman dan pengakuan, antara menjadi dan bermakna.

Konsep lifelong learning bukan hal baru. UNESCO (Faure Report, 1972; Delors Report, 1996) telah lama menegaskan empat pilar pendidikan: *learning to know*, *learning to do*, *learning to be*, dan *learning to live together*. Namun dalam konteks abad ke-21, kita perlu menambahkan pilar kelima: *learning to be recognized* — belajar untuk diakui, agar pengalaman manusia tidak hilang dalam sistem yang hanya menghargai ijazah. RPL mewujudkan pilar kelima ini secara konkret.

Sebagai pilar pendidikan seumur hidup, RPL bukan sekadar “jalan pintas akademik,” melainkan mekanisme keadilan epistemik yang memastikan bahwa setiap warga negara — dari nelayan di pesisir, perajin di pedesaan, hingga teknisi digital di startup — memiliki hak untuk diakui pengetahuannya. Ia menghapus garis pemisah antara yang “terdidik” dan yang “berpengalaman,” antara pengetahuan formal dan kearifan praksis.

Dalam ekosistem pembelajaran nasional, RPL berfungsi seperti sumur pengetahuan kolektif. Ia menampung pengalaman-pengalaman manusia dari beragam latar — pendidikan, pekerjaan, budaya, dan spiritualitas — lalu mengolahnya menjadi data, pengetahuan, dan kebijakan pembelajaran yang lebih manusiawi. Melalui RPL, negara belajar dari rakyatnya; sistem belajar dari kehidupan.

Filosofinya sederhana namun radikal: belajar tidak pernah berhenti, dan pengakuan tidak boleh berhenti. Dalam paradigma lama, belajar berhenti ketika seseorang lulus. Dalam paradigma baru, belajar terus berjalan bahkan setelah seseorang bekerja, mengurus, berkarya, atau berkontribusi bagi masyarakat. Dengan demikian, RPL menjadi instrumen yang memperluas cakrawala pendidikan dari ruang kelas menuju seluruh ruang kehidupan.

Sebagai pilar lifelong learning, RPL memiliki tiga fungsi utama: (a) fungsi pengakuan — menilai dan memvalidasi pengalaman; (b) fungsi transformasi — membantu individu mentransfer pengalaman menjadi kapabilitas baru; dan (c) fungsi regenerasi — mendorong individu untuk terus memperbarui diri. Ketiganya menjadikan RPL bukan hanya sistem statis, tetapi siklus pembelajaran dinamis yang hidup dalam diri manusia dan masyarakat.

Dalam konteks Indonesia, penguatan RPL sebagai pilar pembelajaran seumur hidup berarti memperluas akses pengakuan ke seluruh lapisan masyarakat. Pekerja informal, ibu rumah tangga, pengrajin, petani, dan wirausaha mikro harus memiliki jalur untuk memvalidasi pengalaman mereka menjadi capaian belajar formal. Ini bukan sekadar kebijakan vokasional, tetapi revolusi sosial dalam pengakuan pengetahuan rakyat.

RPL juga berperan sebagai pintu masuk transformasi karier dan mobilitas sosial. Seorang pekerja dapat naik jenjang tanpa harus memulai dari nol; seorang mahasiswa dapat mengonversi pengalaman kerja menjadi kredit akademik; seorang warga desa dapat memperoleh pengakuan kompetensi yang membukakan peluang kerja formal. Dengan cara ini, RPL bukan hanya mengubah sistem pendidikan, tetapi juga menyusun ulang struktur keadilan sosial.

Namun, menjadi pilar pendidikan seumur hidup berarti RPL harus dirancang untuk keberlanjutan. Ia tidak boleh bergantung pada proyek, tetapi melekat dalam budaya belajar nasional. Pemerintah, lembaga pendidikan, dan dunia industri harus menjadikannya sistem organik — terhubung dengan Dapodik, SISTER, LSP, dan sistem sertifikasi nasional. Ketika data belajar setiap warga negara tersimpan dan diakui lintas waktu, maka lahirlah learning passport bangsa Indonesia.

Dalam konteks teknologi, RPL dapat menjadi inti dari AI-driven lifelong learning ecosystem. Melalui sistem digital yang terintegrasi, peserta dapat melacak capaian, mengunggah portofolio, memperoleh rekomendasi pembelajaran adaptif, dan mengakses peluang kerja yang sesuai. Teknologi di sini bukan menggantikan manusia, melainkan memperluas jangkauan pengakuan, memastikan tidak ada pembelajar yang tertinggal.

Sebagai pilar pendidikan seumur hidup, RPL juga menuntut perubahan paradigma lembaga pendidikan. Sekolah dan universitas harus

bertransformasi dari “pabrik ijazah” menjadi pusat rekognisi pengetahuan manusia. Guru dan dosen berperan bukan hanya sebagai pengajar, tetapi sebagai fasilitator rekognisi — mereka yang membantu peserta memahami, merefleksikan, dan menarasikan perjalanan belajarnya.

Dari sisi etika, RPL menegakkan prinsip bahwa setiap kehidupan layak didengar. Tidak ada pengalaman yang remeh, tidak ada pengetahuan yang sia-sia. Pengakuan terhadap pembelajaran lampau adalah bentuk penghormatan terhadap martabat manusia. Dalam masyarakat yang adil, pengakuan menjadi fondasi solidaritas: kita menghargai orang lain karena kita tahu bahwa setiap orang belajar dengan caranya sendiri.

RPL juga memberi arah baru bagi pembangunan berkelanjutan (SDG 4). Ia mendukung inclusive and equitable quality education dengan menghapus hambatan usia, biaya, dan waktu. Lebih jauh, ia menumbuhkan learning resilience — ketahanan belajar yang memungkinkan masyarakat tetap tumbuh meski menghadapi krisis ekonomi, pandemi, atau disrupsi teknologi.

Dalam horizon 2045, ketika Indonesia genap satu abad merdeka, RPL akan menjadi fondasi masyarakat pengetahuan (knowledge society). Setiap warga memiliki digital learning identity yang merekam seluruh perjalanan belajarnya — dari sekolah hingga tempat kerja, dari komunitas hingga ruang daring. Dengan sistem ini, pendidikan tidak lagi berbentuk garis lurus, melainkan spiral kehidupan yang terus berputar antara pengalaman, refleksi, dan pengakuan.

Dengan demikian, RPL sebagai Pilar Pendidikan Seumur Hidup bukan sekadar gagasan kebijakan, tetapi konsep peradaban. Ia menjadikan belajar sebagai hak, pengakuan sebagai keadilan, dan transformasi sebagai arah hidup. Dalam sistem ini, bangsa Indonesia tidak lagi mengukur kemajuan dari jumlah gelar, tetapi dari kedalaman pengakuan terhadap warganya yang terus belajar — sepanjang hayat, di sepanjang jalan kehidupan.

Integrasi RPL dengan SDG 4 dan Agenda 2045

Dalam konteks global, pendidikan bukan lagi sekadar sektor pembangunan, melainkan pondasi keberlanjutan peradaban manusia.

Itulah esensi dari Sustainable Development Goal 4 (SDG 4): Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all. Di sini, Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) menempati posisi unik: ia adalah jembatan yang mengubah hak atas pendidikan menjadi realitas yang inklusif dan terukur.

SDG 4 menekankan tiga kata kunci: inclusive, equitable, dan lifelong. Ketiganya adalah DNA dari sistem RPL. Inklusif berarti membuka akses bagi semua pembelajar tanpa diskriminasi; equitable berarti memberi nilai yang setara bagi setiap bentuk pengetahuan; dan lifelong berarti menjamin kesempatan belajar di sepanjang kehidupan. Dengan demikian, RPL bukan sekadar instrumen, melainkan manifestasi konkret SDG 4 di level operasional.

Dalam kerangka Agenda 2045, Indonesia bercita-cita menjadi negara berdaulat, maju, adil, dan makmur — dengan manusia unggul sebagai pusatnya. Namun, manusia unggul bukan hanya yang berpendidikan tinggi, melainkan yang diakui pengetahuannya. Pengakuan inilah yang menjadikan RPL sebagai inti dari human capital transformation menuju Indonesia Emas. Ia memastikan bahwa pembangunan ekonomi tidak melupakan pembangunan epistemik: penghormatan terhadap kebijaksanaan rakyat.

Integrasi RPL dengan SDG 4 dan Agenda 2045 bukan hanya tentang sinkronisasi dokumen kebijakan, melainkan tentang penyatuan paradigma. SDG 4 menekankan inklusi dan keadilan; Agenda 2045 menekankan kedaulatan dan inovasi. RPL mengikat keduanya melalui satu prinsip sederhana namun kuat: semua orang berhak diakui sebagai pembelajar yang berharga.

Melalui RPL, Indonesia dapat menjawab tantangan SDG 4.3 — akses pendidikan tinggi bagi semua — dengan membuka jalur rekognitif dari pengalaman kerja dan pelatihan nonformal. RPL juga memperkuat SDG 4.4 — peningkatan keterampilan teknis dan vokasional — dengan memberi pengakuan formal terhadap keterampilan yang diperoleh secara mandiri. Dengan kata lain, RPL mengubah pengalaman hidup menjadi modal belajar dan modal ekonomi.

Pada tataran kebijakan nasional, integrasi ini dapat diwujudkan melalui RPL–SDG Alignment Framework, yang menghubungkan indikator SDG 4 dengan sasaran pendidikan vokasi dan rencana pembangunan jangka panjang nasional (RPJPN 2025–2045). Misalnya,

indikator “jumlah orang dewasa yang memiliki keterampilan teknis” dapat diukur melalui data peserta dan lulusan RPL di seluruh daerah.

RPL juga memainkan peran penting dalam dimensi equity and gender inclusion. Banyak perempuan, pekerja informal, dan masyarakat adat yang terpinggirkan dari pendidikan formal, tetapi memiliki kompetensi nyata dalam kehidupan. Melalui RPL, mereka mendapatkan pengakuan, meningkatkan mobilitas sosial, dan memperkuat posisi mereka dalam pembangunan. Dengan demikian, RPL menjadi alat emansipasi epistemik yang memperluas definisi keadilan pendidikan.

Dari perspektif ekonomi, RPL mendukung SDG 8 — Decent Work and Economic Growth — dengan memperkuat sistem sertifikasi kompetensi nasional. Pengakuan terhadap pengalaman kerja memungkinkan tenaga kerja naik kelas tanpa kehilangan akar profesionalnya. Ini memperkuat employability dan mobility dalam pasar tenaga kerja, sekaligus menurunkan ketimpangan sosial (SDG 10).

Integrasi RPL dengan SDG 4 juga memperkuat pilar pembangunan lingkungan (SDG 13 dan 15). Melalui program rekognisi berbasis kearifan lokal, seperti pertanian berkelanjutan, konservasi laut, atau energi hijau, RPL menumbuhkan kesadaran ekologis. Ia mengakui pengetahuan tradisional sebagai bagian dari green competence framework bangsa, menjadikan masyarakat adat dan komunitas lokal sebagai pelaku utama pendidikan berkelanjutan.

RPL dapat berperan sebagai policy accelerator dalam implementasi Agenda 2045. Ia mempercepat pembangunan manusia produktif melalui pengakuan atas pembelajaran nonformal dan informal; memperkuat daya saing ekonomi dengan menciptakan tenaga kerja terampil tanpa memperluas kesenjangan biaya pendidikan; dan memperkuat kohesi sosial dengan menumbuhkan rasa keadilan epistemik di tengah masyarakat.

Namun, integrasi ini menuntut perubahan dalam tata pikir birokrasi. Pemerintah perlu melihat pendidikan bukan hanya sebagai supply chain tenaga kerja, tetapi sebagai ecosystem of recognition. Dengan mengintegrasikan data RPL ke dalam sistem nasional (Dapodik, BPS, dan SAKERNAS), negara dapat memetakan potensi manusia Indonesia secara holistik — bukan hanya berdasarkan ijazah, tetapi berdasarkan perjalanan belajar mereka.

Pada tataran global, RPL menempatkan Indonesia sebagai model negara Selatan (Global South Model) dalam reformasi pendidikan inklusif. Banyak negara maju mengembangkan lifelong learning berbasis teknologi; Indonesia dapat menunjukkan model berbasis human dignity dan local wisdom. Dengan prinsip “rekognisi yang memanusiakan,” Indonesia berpotensi menjadi pelopor dunia dalam human-centered recognition framework.

Integrasi RPL juga memperkuat diplomasi pengetahuan Indonesia. Dalam forum UNESCO, ASEAN, dan OECD, Indonesia dapat memposisikan RPL sebagai bagian dari kontribusi global terhadap Education for Sustainable Futures. Di masa depan, Indonesian Recognition Model (IRM) dapat menjadi contoh praktik baik yang menggabungkan digitalisasi, keadilan sosial, dan kearifan lokal — sesuatu yang jarang ditemukan dalam model Barat.

Secara filosofis, integrasi RPL dengan SDG 4 dan Agenda 2045 bukan sekadar upaya administratif, tetapi langkah spiritual bangsa. Ia menyatukan etika lokal — silih asih, silih asah, silih asuh — dengan cita-cita global: kemanusiaan yang adil dan beradab. Melalui RPL, pendidikan tidak lagi menjadi ruang kompetisi, melainkan ruang rekognisi: tempat setiap manusia menemukan makna dirinya dalam peradaban yang terus belajar.

Dengan demikian, Integrasi RPL dengan SDG 4 dan Agenda 2045 menjadikan pengakuan terhadap pembelajaran sebagai fondasi pembangunan berkelanjutan Indonesia. RPL menegaskan bahwa pembangunan sejati bukan hanya menambah gedung sekolah, tetapi memperluas horizon pengakuan. Ketika setiap warga diakui sebagai pembelajar, maka Indonesia bukan hanya bangsa yang tumbuh, tetapi bangsa yang tercerahkan — learning nation menuju Indonesia Emas 2045.

AI, Big Data, dan Pembelajaran Adaptif di SMK

Dalam era digital, data telah menjadi bahasa baru peradaban. Setiap tindakan, pencapaian, bahkan proses belajar manusia meninggalkan jejak digital (digital footprint) yang kaya makna. Di sinilah Artificial Intelligence (AI) dan Big Data menemukan relevansinya: bukan hanya untuk mengotomatisasi pekerjaan, tetapi untuk memahami dan

mengakui manusia secara lebih utuh. Dalam konteks RPL, teknologi ini menjadi medium baru rekognisi — cepat, luas, namun tetap harus berpihak pada nilai kemanusiaan.

AI memiliki kemampuan untuk membaca pola dari miliaran data pembelajaran: dari hasil asesmen, portofolio digital, pengalaman kerja, hingga rekam jejak pelatihan daring. Dengan dukungan Big Data, sistem dapat mengenali kecenderungan minat, gaya belajar, dan potensi seseorang. Inilah yang disebut sebagai *adaptive learning intelligence* — sistem yang belajar dari pembelajar, bukan sebaliknya. RPL masa depan tidak lagi menunggu manusia membuktikan diri, melainkan menemukan kehebatan manusia melalui data.

Namun di balik kecanggihan teknologi, ada bahaya laten: dehumanisasi. AI mampu menilai kemampuan teknis, tetapi belum tentu memahami konteks moral dan emosional di baliknya. Di sinilah peran penting rekognisi humanistik. Dalam sistem RPL, teknologi seharusnya tidak menggantikan asesor, melainkan memperkuatnya — membantu manusia menilai lebih adil, cepat, dan transparan tanpa menghapus empati. Algoritma boleh efisien, tetapi pengakuan harus manusiawi.

Integrasi AI dan Big Data dalam sistem RPL memungkinkan terbentuknya National Learning Intelligence Platform (NLIP) — basis data nasional yang merekam dan menganalisis seluruh perjalanan belajar warga Indonesia. Melalui NLIP, setiap pembelajar memiliki profil digital yang dinamis: mencakup sertifikat formal, bukti kerja, hasil proyek, refleksi diri, hingga kontribusi sosial. Dengan demikian, pengakuan menjadi hidup dan terus diperbarui.

Teknologi ini memungkinkan rekognisi otomatis (*AI-Assisted Recognition*). Misalnya, seorang mekanik yang sering memperbaiki mesin dan membagikan video tutorial di platform daring dapat diidentifikasi oleh sistem sebagai memiliki kompetensi mekanik setara level KKNi tertentu. Bukti-bukti digital itu diverifikasi lintas sumber — portofolio kerja, testimoni pelanggan, sertifikat daring — untuk menghasilkan pengakuan yang sah. Teknologi di sini menjadi “asisten rekognisi,” bukan hakim tunggal.

Dengan Big Data, pemerintah dapat memetakan secara real-time peta kapabilitas nasional. Data RPL yang terintegrasi memungkinkan analisis tren keterampilan lintas wilayah, usia, dan sektor industri. Kebijakan vokasi dapat disusun bukan berdasarkan asumsi, tetapi

berdasarkan evidence-based intelligence. Setiap provinsi dapat mengetahui kompetensi dominan masyarakatnya dan merancang pelatihan yang relevan. RPL menjadi kompas pembangunan manusia berbasis data.

AI juga berperan dalam menciptakan sistem pembelajaran adaptif (adaptive learning system) — sistem yang menyesuaikan konten, metode, dan kecepatan belajar dengan kebutuhan individu. Jika RPL mengenali apa yang sudah dimiliki seseorang, maka pembelajaran adaptif membantu menentukan apa yang perlu dipelajari berikutnya. Keduanya membentuk loop pembelajaran berkelanjutan yang personal dan kontekstual: pengakuan, pembelajaran, dan peningkatan diri terjadi dalam satu siklus digital yang hidup.

Namun, keunggulan AI hanya akan bermakna jika dibangun di atas etika data (data ethics). RPL mengelola informasi yang sangat personal — riwayat kerja, nilai, bahkan narasi kehidupan. Karena itu, perlindungan privasi dan hak data individu harus menjadi prinsip utama. Sistem harus menjamin consent-based recognition — pengakuan yang dilakukan dengan izin sadar dari pembelajar, bukan eksploitasi data tanpa kendali.

Etika lain yang perlu dijaga adalah keadilan algoritmik. AI dapat bias jika dilatih dengan data yang tidak inklusif. Jika sistem hanya mengenali pola dari individu berpendidikan formal, maka pekerja informal akan tetap terpinggirkan. Oleh karena itu, algoritma RPL harus dirancang dengan inclusive data architecture — melibatkan data dari komunitas, pelatihan lokal, dan pengalaman kerja nonformal agar pengakuan tidak menjadi monopoli kaum berprivilege.

Kecerdasan buatan juga dapat membantu asesor digital (digital assessor companion) — sistem pendamping yang memvisualkan data, menganalisis bukti, dan memberi saran objektif kepada asesor manusia. Dengan dukungan AI, waktu asesmen dapat dipersingkat hingga 60%, dan risiko subjektivitas berkurang. Namun keputusan akhir tetap di tangan manusia. Inilah bentuk kolaborasi ideal antara intelligence artificial dan intelligence humanis.

Dalam konteks pendidikan vokasi, AI dan Big Data mendorong terbentuknya Smart RPL Ecosystem — sistem terintegrasi yang menghubungkan lembaga pendidikan, dunia industri, dan masyarakat melalui satu platform pengakuan digital. Di sini, setiap pembelajar memiliki Learning ID unik yang menyimpan seluruh perjalanan

belajarnya, sementara lembaga dan industri dapat mengakses data kompetensi dengan izin pengguna. Pendidikan menjadi ekosistem terbuka, bukan tembok tertutup.

Transformasi digital ini juga mengubah peran guru dan dosen. Mereka tidak lagi menjadi pusat informasi, tetapi mentor reflektif dan kurator data belajar. AI membantu mereka memahami karakter setiap peserta, menyesuaikan bimbingan, dan menumbuhkan kesadaran diri. Pendidikan kembali menemukan rohnya: bukan sekadar transmisi pengetahuan, tetapi transformasi manusia.

Di sisi lain, teknologi juga membawa peluang spiritual baru. Dalam setiap sistem pembelajaran adaptif yang dirancang dengan empati, kita sedang mengajarkan mesin untuk melayani kemanusiaan. Dan dalam setiap algoritma yang adil, kita sedang menanamkan nilai bahwa keadilan tidak bisa dimonopoli manusia. Dengan demikian, AI menjadi bagian dari spiritualitas teknologi — cara baru manusia merawat martabatnya di era digital.

RPL yang berbasis AI dan Big Data tidak boleh kehilangan arah: tujuannya bukan efisiensi semata, tetapi pengakuan yang bermakna. Ketika teknologi memahami pengalaman manusia, ia harus tetap mengingat bahwa data hanyalah refleksi, bukan pengganti kehidupan. Maka, pengakuan sejati tetap membutuhkan empati — ruang di mana manusia dan mesin berdialog tentang makna belajar dan menjadi.

Dengan demikian, AI, Big Data, dan Pembelajaran Adaptif adalah fondasi RPL masa depan — bukan sebagai mesin birokrasi digital, tetapi sebagai sistem kesadaran kolektif bangsa belajar. Teknologi cerdas harus diarahkan untuk melayani keadilan, bukan menggantikan nurani. Ketika AI bekerja dengan empati dan data berjalan dengan etika, maka RPL akan menjadi simbol tertinggi dari peradaban digital Indonesia: cerdas secara teknologi, arif secara moral, dan manusiawi secara spiritual.

Menuju RPL 6.0: Rekognisi, Regenerasi, dan Resiliensi

Setiap sistem yang hidup harus mampu berevolusi. Demikian pula RPL — ia bukan produk final, melainkan *proses terus-menerus untuk mengenali, memperbarui, dan menghidupkan manusia dalam pengetahuannya*. Ketika dunia bergerak menuju era Society 5.0 dan post-digital civilization, RPL pun harus melampaui batas administratifnya

menuju RPL 6.0 — paradigma pengakuan yang tidak hanya menghargai keterampilan, tetapi *menumbuhkan kesadaran*.

RPL 6.0 adalah fase di mana *rekognisi bertemu regenerasi*. Ia tidak lagi sekadar menilai masa lalu seseorang, tetapi juga menyiapkan masa depannya. Setiap proses pengakuan menjadi ruang pembaruan: peserta tidak berhenti di pengakuan, tetapi terdorong untuk *mencipta kembali dirinya*. Dengan demikian, RPL tidak berakhir di ijazah, melainkan dimulai di kesadaran baru tentang makna belajar dan bekerja.

Dalam RPL 6.0, kata kunci utamanya adalah resilience — daya lenting manusia. Dunia kerja dan teknologi akan terus berubah, namun manusia yang memiliki kemampuan reflektif, empatik, dan kreatif akan selalu menemukan cara baru untuk relevan. Oleh karena itu, sistem rekognitif masa depan tidak hanya mengukur *apa yang diketahui*, tetapi juga *bagaimana seseorang bangkit, belajar, dan beradaptasi*.

Evolusi menuju RPL 6.0 mencerminkan pergeseran paradigma besar: dari *competency-based* menuju *capability-based*, dari *technical learning* menuju *transformative learning*. Jika RPL 3.0 menekankan penyeteraan capaian pembelajaran, maka RPL 6.0 menekankan *penyadaran diri manusia pembelajar*. Ini bukan hanya rekognisi pengetahuan, tetapi *rekognisi eksistensi*.

RPL 6.0 berdiri di atas tiga pilar utama: (a) Rekognisi – pengakuan terhadap perjalanan belajar manusia sebagai bentuk penghormatan; (b) Regenerasi – pembaruan diri dan sistem agar terus relevan terhadap zaman; (c) Resiliensi – ketahanan sosial, spiritual, dan ekologis dalam menghadapi perubahan dunia. Ketiganya membentuk siklus kebijakan yang berjiwa: *recognize – renew – sustain*.

Dalam kerangka ini, lembaga pendidikan bukan lagi pusat validasi, melainkan *taman regenerasi pengetahuan*. Ia menumbuhkan pembelajar otonom yang tidak takut gagal karena tahu bahwa setiap pengalaman — termasuk kegagalan — akan diakui dan dipelajari. Paradigma ini melahirkan budaya baru: *from fear of evaluation to joy of recognition*.

RPL 6.0 juga membawa makna baru bagi dunia industri dan komunitas. Dunia kerja tidak lagi menjadi tujuan akhir pendidikan, tetapi *ruang refleksi produktif* di mana manusia terus memperbarui kapabilitasnya. Industri menjadi laboratorium pembelajaran, komunitas menjadi ruang pengakuan sosial, dan pendidikan menjadi pusat

penyadaran makna. Semua saling terhubung dalam satu *ecosystem of becoming*.

Untuk mendukung hal ini, sistem digital RPL 6.0 harus bersifat *regenerative intelligence* — teknologi yang tidak hanya mencatat data, tetapi mendorong pembaruan perilaku. Misalnya, dashboard RPL masa depan tidak hanya menampilkan capaian, tetapi juga memberi saran reflektif: “apa yang telah kamu pelajari dari pengalaman ini?” atau “apa langkah pembelajaran berikutnya untuk tumbuh?” Dengan demikian, AI tidak hanya menghitung, tetapi *menyadarkan*.

Konsep regenerasi dalam RPL 6.0 juga berarti *pembaruan sosial*. Pengakuan terhadap pembelajaran individu harus terhubung dengan kemajuan komunitasnya. Seorang pembelajar yang diakui tidak berhenti pada pencapaian pribadi, tetapi menjadi penggerak regenerasi sosial di lingkungannya — berbagi pengetahuan, membimbing generasi muda, dan menanamkan nilai keberlanjutan. Rekognisi pribadi berubah menjadi *pengabdian sosial*.

Resiliensi dalam konteks ini bukan hanya kemampuan bertahan, tetapi *kemampuan untuk bertumbuh melalui tantangan*. Di tengah disrupsi teknologi, perubahan iklim, dan ketidakpastian global, sistem pendidikan berbasis RPL 6.0 menjadi *titik tumpu moral* yang meneguhkan: manusia bukan hanya pengguna teknologi, tetapi *penjaga makna peradaban*. Dengan demikian, pendidikan menjadi *alat bertahan dan bertumbuhnya jiwa bangsa*.

Secara kebijakan, menuju RPL 6.0 berarti membangun sistem yang *belajar dari dirinya sendiri*. Setiap evaluasi kebijakan, data pelaksanaan, dan refleksi peserta menjadi bahan bagi pembaruan sistem secara adaptif. Pemerintah tidak lagi menjadi pengendali tunggal, tetapi *penyedia ruang refleksi nasional* di mana seluruh aktor — sekolah, industri, masyarakat, dan individu — belajar bersama dari hasil rekognisi yang telah berjalan.

Filosofinya dapat diringkas dalam satu kalimat: “RPL tidak lagi tentang mengingat masa lalu, tetapi tentang menciptakan masa depan.” Dalam RPL 6.0, pengakuan terhadap pengalaman menjadi dasar inovasi. Setiap cerita hidup bukan hanya arsip, tetapi *benih masa depan* yang siap ditumbuhkan melalui sistem pembelajaran yang regeneratif dan reflektif.

Dalam horizon 2045, RPL 6.0 akan menjadi *meta-framework pendidikan nasional*. Ia mengintegrasikan KKNI, SDG 4, AI, dan budaya lokal dalam satu kesadaran utuh: pendidikan sebagai perjalanan

kemanusiaan. Setiap warga negara memiliki *learning passport* digital yang tidak hanya menunjukkan keterampilan, tetapi juga rekam jejak kontribusi, refleksi, dan pembaruan dirinya sebagai bagian dari bangsa pembelajar.

RPL 6.0 bukan hanya transformasi sistem, tetapi *transformasi kesadaran*. Ia mengubah cara kita melihat belajar — dari sesuatu yang dilakukan untuk mencapai tujuan, menjadi *cara manusia menjalani kehidupan*. Dalam sistem ini, belajar dan hidup tidak terpisah; pengakuan dan cinta menjadi dua sisi dari proses yang sama. RPL tidak lagi sekadar kebijakan pendidikan, tetapi *spiritualitas pembangunan manusia*.

Dengan demikian, Menuju RPL 6.0: Rekognisi, Regenerasi, dan Resiliensi adalah visi besar Indonesia untuk membangun sistem pembelajaran yang hidup, berjiwa, dan berkelanjutan. RPL 6.0 bukan sekadar generasi teknologi, tetapi generasi kesadaran — ketika bangsa tidak lagi mengejar pengakuan dari luar, karena telah menemukan pengakuan dari dalam: *bahwa setiap manusia Indonesia adalah pembelajar yang berdaya, beretika, dan berjiwa*.

Blueprint Ekosistem Vokasi Nasional 2045

Visi besar Indonesia Emas 2045 hanya dapat terwujud jika bangsa ini memiliki sistem pendidikan vokasi yang tidak hanya melahirkan pekerja terampil, tetapi manusia pembelajar yang berdaulat. Untuk itu, dibutuhkan Blueprint Ekosistem Vokasi Nasional — sebuah rancangan strategis yang menyatukan RPL, KKNI, SDG 4, dan Society 5.0 ke dalam satu kesadaran kolektif: bahwa pengakuan terhadap manusia adalah bentuk tertinggi dari pembangunan bangsa.

Blueprint ini berangkat dari pemahaman bahwa pendidikan vokasi bukan subsistem pendidikan, tetapi sumbu produktivitas nasional. Ia menghubungkan tiga ruang utama: pendidikan formal, dunia kerja, dan komunitas pembelajar. Di sinilah RPL berperan sebagai poros integratif yang menjembatani ketiganya melalui sistem pengakuan yang ilmiah, adil, dan spiritual.

Secara konseptual, Blueprint Ekosistem Vokasi 2045 berdiri di atas empat pilar utama: (a) Rekognisi Humanistik – setiap pembelajaran diakui sebagai bagian dari kemanusiaan; (b) Digitalisasi Inklusif – teknologi melayani manusia, bukan menggantikannya; (c) Kolaborasi

Multipihak – sekolah, industri, pemerintah, dan masyarakat bersinergi setara; (d) Keberlanjutan Sosial dan Ekologis – pendidikan berorientasi pada keseimbangan hidup. Keempatnya membentuk kerangka besar ekosistem vokasi yang berkelanjutan dan bermartabat.

Pada level sistem nasional, pemerintah perlu membangun National Vocational Recognition Framework (NVRF) — payung kebijakan yang mengintegrasikan seluruh instrumen: RPL, sertifikasi profesi, akreditasi, pelatihan industri, dan micro-credential digital. NVRF menjadi mekanisme tunggal untuk memvalidasi kompetensi dan kapabilitas setiap warga negara lintas sektor dan jenjang pendidikan.

Blueprint ini membayangkan adanya National Vocation Digital Hub (NVDH) — platform digital terpadu yang menyatukan data peserta didik, pekerja, lembaga pelatihan, dan industri. NVDH berfungsi sebagai “sistem saraf nasional pendidikan vokasi,” tempat data pengalaman kerja, sertifikat, dan hasil RPL tersimpan secara aman dan dapat diverifikasi lintas lembaga menggunakan teknologi blockchain.

Dalam NVDH, setiap individu memiliki Learning Identity Number (LIN) — identitas pembelajaran unik yang mengikuti perjalanan hidupnya. LIN mencatat setiap pengakuan RPL, pelatihan, dan proyek kolaboratif yang pernah diikuti seseorang, sehingga negara memiliki peta kapabilitas manusia Indonesia secara real-time. Kebijakan tenaga kerja, ekonomi kreatif, dan pendidikan dapat berbasis data autentik dan dinamis.

Pada level daerah, blueprint ini menekankan pembentukan Pusat Ekosistem Vokasi Daerah (PEVD) di setiap provinsi dan kabupaten/kota. PEVD bertugas sebagai simpul kolaborasi antara dinas pendidikan, dinas tenaga kerja, SMK, LSP, politeknik, dan dunia industri. Dengan prinsip “local wisdom, global skill,” setiap daerah dapat mengembangkan model RPL khas yang relevan dengan potensinya: pertanian di Jember, pariwisata di Bali, maritim di NTT, hingga manufaktur di Karawang.

Sementara pada level satuan pendidikan, SMK dan politeknik diarahkan menjadi Lifelong Learning Center (LLC) — bukan hanya tempat belajar siswa muda, tetapi pusat rekognisi pembelajaran sepanjang hayat. Di sini, masyarakat dapat datang untuk memvalidasi pengalaman kerja, mendapatkan pelatihan baru, atau merancang karier melalui sistem digital terbuka. Sekolah menjadi institusi rakyat belajar, bukan hanya institusi siswa belajar.

Blueprint juga menempatkan guru dan asesor sebagai aktor utama perubahan. Mereka bukan sekadar pelaksana kebijakan, tetapi penjaga nilai rekognitif. Diperlukan sistem pengembangan profesional berkelanjutan berbasis reflective practice — di mana guru dan asesor terus belajar melalui riset tindakan, kolaborasi lintas industri, dan refleksi sosial. Mereka menjadi wajah kemanusiaan dari sistem digital yang kompleks.

Selain aspek struktural, blueprint ini memuat strategi kultural. Pendidikan vokasi 2045 harus berakar pada nilai-nilai lokal seperti gotong royong, sauyunan, silih asih-asah-asuh, serta etika spiritualitas kerja yang menegaskan bahwa belajar dan bekerja adalah bentuk ibadah sosial. Integrasi kearifan lokal menjadikan sistem vokasi tidak kehilangan jiwanya di tengah modernisasi digital.

Dari sisi kebijakan ekonomi, blueprint ini menempatkan RPL sebagai instrumen distribusi keadilan ekonomi berbasis pengetahuan. Pengakuan terhadap pengalaman kerja masyarakat informal akan memperluas akses mereka terhadap lapangan kerja formal, sertifikasi, dan pembiayaan mikro. Dengan demikian, RPL bukan hanya program pendidikan, tetapi juga mekanisme redistribusi sosial berbasis pengetahuan.

Blueprint Ekosistem Vokasi Nasional 2045 juga harus memperkuat diplomasi pengetahuan internasional. Melalui kerja sama ASEAN, OECD, dan UNESCO, Indonesia dapat menegakkan Mutual Recognition Arrangement (MRA) berbasis nilai-nilai lokal. Dunia akan mengenal Indonesia bukan hanya sebagai negara berpenduduk besar, tetapi sebagai pusat etika pengakuan global — pelopor sistem rekognitif yang humanistik dan spiritual.

Dalam horizon jangka panjang, blueprint ini diarahkan untuk membangun Vocational Civilization 2045 — peradaban vokasional yang menempatkan belajar sebagai gaya hidup nasional, kolaborasi sebagai norma sosial, dan pengakuan sebagai nilai moral. Pendidikan vokasi tidak lagi hanya menyiapkan pekerja, tetapi membentuk warga pembelajar yang kritis, kreatif, dan penuh kasih.

Filosofinya dapat dirumuskan sederhana namun mendalam: “Bangsa yang berdaulat bukan hanya yang mampu memproduksi barang, tetapi yang mampu merekognisi pengetahuan warganya.” Blueprint ini adalah jalan menuju kedaulatan epistemik Indonesia — ketika pengetahuan

tidak lagi diimpor, tetapi tumbuh dari pengalaman, kebijaksanaan, dan kerja keras rakyatnya sendiri.

Dengan demikian, Blueprint Ekosistem Vokasi Nasional 2045 adalah mahakarya konseptual bangsa pembelajar: sistem yang menggabungkan kecepatan teknologi dengan kelembutan nilai, dan ketepatan data dengan kedalaman makna. Ia menutup perjalanan besar RPL dari rekognisi individu menuju rekognisi bangsa. Di sinilah Indonesia menegaskan martabatnya — sebagai negara yang bukan hanya membangun masa depan, tetapi juga mengakui setiap jiwa yang belajar untuk menciptakannya.



EPILOG:

Manifesto Pengakuan dan Kemanusiaan

Selama berabad-abad, pendidikan kita terjebak dalam lingkaran pengulangan mengulang kurikulum, mengulang ujian, mengulang sejarah yang sama. Padahal, hakikat pendidikan bukanlah pengulangan, tetapi *pengakuan*: pengakuan terhadap keberadaan, pengalaman, dan potensi manusia yang unik. RPL lahir dari kesadaran ini dari kebutuhan untuk membebaskan manusia dari ritual pengulangan tanpa makna menuju proses pengakuan yang memerdekakan.

Pendidikan yang mengakui tidak memaksa manusia menjadi seragam, tetapi *menyambut keberagaman pengalaman*. Ia melihat setiap individu bukan sebagai lembar kosong yang perlu diisi, melainkan sebagai teks hidup yang perlu dibaca dengan penuh rasa hormat. Di sini, guru tidak lagi berperan sebagai pengisi, tetapi sebagai *penafsir kehidupan*. Sekolah tidak lagi menjadi pabrik nilai, tetapi *ruang tafsir kemanusiaan*.

Di tengah dunia yang semakin otomatis dan terukur, RPL mengingatkan kita pada satu hal yang tidak dapat dihitungkan: *harga sebuah pengalaman*. Di balik setiap keterampilan, ada cerita; di balik setiap sertifikat, ada perjalanan; dan di balik setiap pengakuan, ada martabat. Pendidikan yang sejati adalah pendidikan yang mampu melihat nilai itu *nilai yang tidak tertulis di ijazah, tetapi tertanam di jiwa*.

Bangunan pendidikan masa depan tidak lagi berbentuk tembok dan papan tulis, tetapi *jejaring kesadaran*. Dari sekolah, kita bergerak menuju ekosistem pembelajaran sistem sosial yang hidup, terbuka, dan saling terhubung. Dalam ekosistem ini, keluarga, industri, komunitas, dan

ruang digital semuanya menjadi *kelas belajar*; setiap interaksi menjadi sumber rekognisi.

Sekolah di masa depan bukan lagi *tempat berhenti*, tetapi *tempat berangkat*. Ia melahirkan manusia yang tidak bergantung pada ruang belajar, karena seluruh kehidupan adalah kelas. Guru bukan lagi satu-satunya sumber pengetahuan, melainkan bagian dari komunitas pembelajar. Inilah pergeseran besar dari *schooling system* ke *learning civilization*.

Dalam ekosistem semacam ini, RPL berfungsi sebagai sistem keadilan pengetahuan. Ia memastikan bahwa pembelajaran yang terjadi di luar ruang formal tetap memiliki nilai sosial dan pengakuan negara. Dengan cara itu, kita membangun bangsa yang tidak mengabaikan rakyatnya yang belajar dalam senyap para nelayan, petani, ibu rumah tangga, teknisi, dan perajin mereka yang sesungguhnya menjaga denyut pengetahuan bangsa dari bawah.

Ekosistem pembelajaran bukan hanya transformasi struktural, tetapi juga *transformasi spiritual*. Ia memulihkan relasi manusia dengan pengetahuan. Di dalamnya, belajar tidak lagi menjadi kewajiban, melainkan *panggilan jiwa*. Rekognisi menjadi sakral karena ia meneguhkan eksistensi manusia dalam semesta yang terus belajar.

RPL adalah revolusi yang sunyi. Ia tidak mengguncang jalanan, tetapi mengguncang kesadaran. Ia menumbangkan paradigma lama bahwa pengetahuan hanya sah jika dihasilkan oleh sistem formal. Ia menegaskan bahwa *setiap manusia adalah guru bagi pengalamannya sendiri*. Inilah revolusi etis abad ini revolusi yang tidak menuntut darah, tetapi menuntut pengakuan.

Revolusi etis ini mengubah posisi negara: dari pengendali pendidikan menjadi *penjamin keadilan belajar*. Negara yang beradab adalah negara yang percaya pada rakyatnya yang mengakui bahwa pengetahuan tidak hanya lahir di laboratorium dan universitas, tetapi juga di ladang, bengkel, dan ruang sunyi perenungan. RPL menjadikan pengakuan sebagai kebijakan publik, bukan sekadar empati moral.

Secara filosofis, RPL adalah ekspresi tertinggi dari *martabat manusia*. Axel Honneth menyebut pengakuan sebagai prasyarat keadilan sosial; Paulo Freire menyebutnya jalan menuju kesadaran kritis; dan dalam konteks Indonesia, pengakuan adalah pengejawantahan Pancasila sila kedua *kemanusiaan yang adil dan beradab*. Dengan demikian, RPL

bukan hanya kebijakan pendidikan, tetapi *penerapan nilai dasar bangsa dalam praktik konkret*.

RPL juga adalah revolusi epistemik: ia meruntuhkan hierarki pengetahuan dan membangun *demokrasi belajar*. Setiap orang berhak menjadi subjek pengetahuan, bukan hanya objek evaluasi. Di sinilah kita menyaksikan transformasi paling radikal dari abad 21 bahwa pengakuan terhadap manusia adalah bentuk tertinggi kecerdasan.

Menjelang satu abad kemerdekaan Indonesia, kita perlu menyatakan dengan lantang bahwa bangsa ini berdiri di atas pengetahuan warganya. Dari Aceh hingga Papua, dari kota hingga pelosok, setiap pengalaman, karya, dan pembelajaran rakyat adalah kekayaan nasional. Tidak ada pengetahuan yang kecil, tidak ada pembelajar yang sia-sia.

Maka kami, bangsa Indonesia, menyatakan: Bahwa belajar adalah hak asasi setiap manusia. Bahwa pengakuan adalah bentuk tertinggi dari keadilan. Bahwa pendidikan harus memuliakan pengalaman, bukan meniadakannya. Bahwa RPL adalah simbol kesetaraan antara yang tahu dan yang mau belajar. Bahwa bangsa pembelajar adalah bangsa yang mengakui kemanusiaan sebelum mengejar kemajuan.

Kami berkomitmen membangun Sistem Pembelajaran Seumur Hidup Indonesia 2045 sistem yang inklusif, reflektif, digital, dan spiritual. Sistem yang menjadikan pengakuan sebagai hukum, pembaruan sebagai budaya, dan kemanusiaan sebagai arah. Sistem di mana sekolah, industri, dan masyarakat bukan bersaing, tetapi *saling belajar, saling mengakui, dan saling menumbuhkan*.

Dan akhirnya, kami percaya: masa depan pendidikan bukanlah tentang siapa yang paling cepat menguasai teknologi, tetapi siapa yang paling tulus mengakui manusia lain sebagai sesama pembelajar. Inilah manifesto rekognitif Indonesia Emas 2045 Pendidikan yang mengakui, membebaskan, dan memanusiakan. Sebuah revolusi senyap, tetapi abadi: *karena pengakuan adalah bentuk tertinggi dari cinta*.



GLOSARIUM

A

Adaptive Feedback Loop

Mekanisme umpan balik otomatis yang menyesuaikan dengan hasil belajar.

AI (Artificial Intelligence)

Kecerdasan buatan yang meniru kemampuan kognitif manusia dalam analisis, prediksi, dan asesmen pembelajaran.

Akreditasi

Proses pengakuan mutu lembaga pendidikan oleh badan berwenang seperti BAN-SM atau LAM.

Analitik Pembelajaran (Learning Analytics)

Pengumpulan dan analisis data untuk memahami proses dan hasil belajar.

Asesmen Otentik

Penilaian berbasis kinerja nyata peserta, bukan sekadar tes tertulis.

Asesor

Individu profesional yang menilai bukti pembelajaran peserta dalam proses RPL.

Assessment Transparency

Keterbukaan kriteria dan hasil penilaian kepada peserta.

B

Badge Digital

Sertifikat elektronik berbentuk ikon bergrafis dengan metadata verifikasi digital.

BANSM

Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah, lembaga penjamin mutu satuan pendidikan.

Blockchain

Teknologi penyimpanan data terdesentralisasi untuk menjamin keaslian dan keamanan sertifikat digital.

Bukti Pembelajaran (Learning Evidence)

Dokumen, karya, atau catatan pengalaman yang membuktikan kompetensi seseorang.

C**Capaian Pembelajaran (CP)**

Hasil belajar yang diharapkan dicapai pada tingkat tertentu.

Capstone Project

Proyek akhir pembelajaran yang merepresentasikan capaian kompetensi peserta.

Cognitive Flexibility

Kemampuan berpikir lentur dalam menyesuaikan strategi belajar dan bekerja.

Competency Framework

Struktur sistematis untuk menggambarkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja.

Competency Ledger

Catatan digital permanen dari capaian kompetensi individu dalam blockchain.

Credential

Bukti formal berupa sertifikat atau gelar yang menunjukkan kompetensi seseorang.

D**Data Privacy**

Perlindungan atas data pribadi peserta dalam sistem digital RPL.

Digital Literacy

Kemampuan memahami dan menggunakan teknologi informasi secara kritis dan etis.

Digital Twin Learning

Representasi virtual individu pembelajar dalam ekosistem AI.

DUDI (Dunia Usaha dan Dunia Industri)

Mitra utama pendidikan vokasi dalam penyelarasan kurikulum dan pengakuan kompetensi.

E

E-Learning

Sistem pembelajaran berbasis elektronik atau daring.

Employability

Kemampuan seseorang untuk mendapatkan, mempertahankan, dan mengembangkan pekerjaan.

Epistemic Justice

Keadilan dalam pengakuan pengetahuan individu dan kelompok yang terpinggirkan.

E-Portfolio

Portofolio digital yang menyimpan bukti pembelajaran dalam format multimedia.

Ethical AI in Education

Prinsip pengembangan AI yang menjamin keadilan dan privasi pembelajar.

Experience Mapping

Pemetaan pengalaman belajar peserta terhadap capaian pembelajaran formal.

F

Fair Assessment

Prinsip keadilan dalam penilaian tanpa bias atau diskriminasi.

Formative Assessment

Penilaian selama proses belajar untuk memperbaiki hasil akhir.

Framework KKNI

Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia yang menetapkan jenjang capaian kompetensi nasional.

G

Gamifikasi

Penggunaan elemen permainan untuk meningkatkan motivasi dalam proses pembelajaran digital.

H

Human Dignity

Martabat manusia sebagai landasan moral dari sistem rekognisi.

Human-Algorithm Collaboration

Sinergi antara penilaian manusia dan kecerdasan buatan.

Human-Centered Design

Desain sistem pendidikan yang berpusat pada kebutuhan dan nilai manusia.

Hybrid Learning

Model pembelajaran gabungan daring dan tatap muka.

I

Industri 4.0

Era revolusi industri berbasis otomatisasi dan digitalisasi.

Inklusifitas Pendidikan

Prinsip membuka akses belajar bagi semua warga tanpa diskriminasi.

Inkuiri Kolaboratif

Pendekatan belajar yang menggabungkan eksplorasi kritis dan kerja sama sosial.

Integrity Assurance

Mekanisme menjamin keaslian bukti dan proses asesmen.

Interoperabilitas

Kemampuan sistem digital untuk saling terhubung dan bertukar data lintas platform.

J

Job Matching

Proses pencocokan antara kompetensi lulusan dan kebutuhan pasar kerja.

K

KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia)

Sistem nasional penjenjangan kompetensi dari level 1–9.

Kompetensi Adaptif

Kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja.

Kompetensi Digital

Kemampuan menggunakan teknologi secara efektif dalam pekerjaan.

Kompetensi Sosial

Keterampilan interpersonal dan komunikasi dalam bekerja.

Kompetensi Teknis

Kemampuan khusus dalam bidang keahlian tertentu.

L**Learning Analytics Dashboard**

Antarmuka visual yang menampilkan data progres pembelajaran.

Learning Ecosystem

Jaringan lembaga, teknologi, dan individu yang saling berkontribusi dalam pembelajaran.

Learning Identity Number (LIN)

Nomor identitas digital pembelajar dalam sistem RPL nasional.

Learning Justice

Keadilan dalam kesempatan dan hasil belajar.

Learning Object Repository (LOR)

Bank konten digital pembelajaran.

Learning Pathway

Jalur progresif pembelajaran yang mengarah pada capaian tertentu.

Learning Resilience

Ketahanan mental dan motivasional dalam menghadapi tantangan belajar.

Lifelong Learning (Pendidikan Sepanjang Hayat)

Proses belajar berkelanjutan sepanjang kehidupan manusia.

LMS (Learning Management System)

Platform digital untuk mengelola konten dan aktivitas pembelajaran.

M**Mapping Kompetensi**

Pemetaan keterampilan individu terhadap standar KKNI dan SKKNI.

Meta Skills

Keterampilan lintas bidang seperti berpikir kritis, refleksi diri, dan komunikasi empatik.

Micro-Credential

Pengakuan digital berskala kecil untuk kompetensi spesifik.

Mobility Learning

Mobilitas pembelajaran lintas lembaga dan negara melalui sistem pengakuan bersama.

Moderasi Nilai

Penyesuaian hasil asesmen oleh panel ahli untuk menjamin keadilan.

Mutual Recognition Arrangement (MRA)

Kesepakatan antarnegara dalam pengakuan kualifikasi profesional.

N**National Learning Intelligence Platform (NLIP)**

Sistem nasional berbasis AI untuk analitik pembelajaran.

NVDH (National Vocation Digital Hub)

Pusat data digital terintegrasi untuk pendidikan vokasi nasional.

O**Open Credential**

Sistem sertifikasi terbuka yang dapat diakses lintas institusi.

Open Recognition

Gerakan global untuk mengakui pembelajaran dari pengalaman terbuka.

Outcome-Based Education (OBE)

Model pendidikan yang berfokus pada hasil atau capaian pembelajaran.

P**P5 (Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila)**

Kerangka karakter nasional dalam pendidikan vokasi.

Pedagogi Digital

Ilmu dan seni mengajar dengan memanfaatkan teknologi digital.

Peer Review Assessment

Penilaian yang dilakukan oleh sesama profesional sejawat.

Personalized Learning

Pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan dan gaya belajar individu.

Portofolio RPL

Kumpulan bukti pembelajaran peserta untuk proses asesmen rekognitif.

Professional Judgement

Keputusan penilaian berdasarkan pengalaman dan pertimbangan etis asesor.

R

Recognition Culture

Budaya sosial yang menghargai proses belajar sebagai bagian dari identitas manusia.

Recognition of Prior Learning (RPL)

Pengakuan terhadap pembelajaran yang diperoleh dari pengalaman.

Reflective Practice

Proses merenungkan pengalaman untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Regeneratif Learning

Pembelajaran yang menumbuhkan kemampuan memperbaiki diri.

Resilience Learning

Kemampuan bertahan dan bangkit dari perubahan atau kegagalan.

Rubrik Penilaian

Alat yang memberikan kriteria terstruktur dalam menilai capaian peserta.

S

Sertifikasi Kompetensi

Pengakuan formal atas penguasaan kompetensi tertentu.

SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia)

Standar nasional untuk keahlian di bidang tertentu.

Smart Contract

Proses otomatis dalam blockchain untuk validasi sertifikat digital.

Smart Dashboard Kompetensi

Panel digital untuk memantau data capaian kompetensi nasional.

Smart RPL Ecosystem

Sistem rekognitif berbasis digital dan AI dalam pendidikan vokasi.

SMK-PK (SMK Pusat Keunggulan)

Program penguatan SMK berbasis kemitraan industri dan inovasi.

Society 5.0

Konsep masyarakat yang menyeimbangkan kemajuan teknologi dan nilai kemanusiaan.

Soft Skills

Keterampilan nonteknis seperti komunikasi, empati, dan kepemimpinan.

Sosio-Pedagogis

Pendekatan pendidikan yang menekankan aspek sosial dan etika.

Sustainability Education

Pendidikan yang berorientasi pada keberlanjutan ekologis dan sosial.

Talent Mapping

Pemetaan potensi dan minat individu untuk pengembangan karier.

T**Tata Kelola Multi-Level**

Model pengelolaan pendidikan lintas pusat, daerah, dan satuan pendidikan.

Team-Based Learning (TBL)

Pembelajaran berbasis tim untuk menguatkan kolaborasi dan tanggung jawab.

Transfer Kredit

Pengakuan sebagian capaian pembelajaran dari lembaga lain.

U**Upskilling**

Peningkatan kemampuan sesuai kebutuhan industri terkini.

V**Validasi Bukti**

Proses memastikan keaslian dan relevansi bukti pembelajaran.

Verifikasi Asesor

Proses pengecekan kesesuaian bukti oleh asesor resmi.

Vocational Intelligence

Gabungan antara keterampilan teknis dan kecerdasan sosial dalam dunia kerja.

Vocational Passport

Identitas digital pembelajaran vokasional individu.

Vokasi 5.0

Paradigma pendidikan vokasi yang humanistik, digital, dan kolaboratif.

W

Work Readiness Index (WRI)

Indeks kesiapan kerja lulusan vokasi.

Work-Based Learning

Pembelajaran yang terjadi di tempat kerja nyata.



DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L. R. (2002). *Psychological Testing and Assessment* (12th ed.). Allyn & Bacon.
- Aldridge, S., & Tuckett, A. (2020). *Lifelong Learning in the Digital Era: Global Perspectives*. Routledge.
- Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (2001). *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing*. Longman.
- Arends, R. I. (2015). *Learning to Teach* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Australian Qualifications Framework (AQF). (2013). *Australian Qualifications Framework*. AQF Council.
- Axelrod, P. (2018). *Values in Education and Society 5.0*. Cambridge University Press.
- Basle, J., & OECD. (2021). *Recognition of Non-Formal and Informal Learning: Global Practices*. OECD Publishing.
- Bauman, Z. (2000). *Liquid Modernity*. Polity Press.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Belbin, M. (2012). *Team Roles at Work* (2nd ed.). Butterworth-Heinemann.
- Bell, D. (1973). *The Coming of Post-Industrial Society*. Basic Books.
- Bennett, N., & Lemoine, J. (2014). What VUCA really means for you. *Harvard Business Review*, 92(1–2), 27–42.
- Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives*. McKay.
- BNSP. (2019). *Pedoman Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)*. Jakarta: Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

- Bourdieu, P. (1986). *The Forms of Capital*. In J. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Greenwood Press.
- Bowman, K. (2017). *RPL: Recognition of Prior Learning—Quality Assurance and Implementation*. NCVER.
- Brookfield, S. D. (2017). *Becoming a Critically Reflective Teacher* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Cedefop. (2019). *Validation of Non-Formal and Informal Learning in Europe*. European Centre for Vocational Training.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE.
- Delors, J. (1996). *Learning: The Treasure Within*. UNESCO.
- Dewey, J. (1938). *Experience and Education*. Macmillan.
- Dewey, J. (1916). *Democracy and Education*. Free Press.
- Dirjen Vokasi. (2022). *Panduan Implementasi RPL di Pendidikan Vokasi*. Jakarta: Kemendikbudristek.
- Edwards, R., & Nicoll, K. (2019). *Learning, Society, and Lifelong Education*. Routledge.
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247–273.
- Etzioni, A. (2011). *The Moral Dimension: Toward a New Economics*. Free Press.
- Fleming, J., & Ward, D. (2021). *Recognition, Reflection and Reimagining in Vocational Education*. Springer.
- Florida, R. (2005). *The Rise of the Creative Class*. Harper Collins.
- Freire, P. (1970). *Pedagogy of the Oppressed*. Continuum.
- Freire, P. (1998). *Pedagogy of Freedom: Ethics, Democracy, and Civic Courage*. Rowman & Littlefield.
- Gagné, R. M. (1985). *The Conditions of Learning* (4th ed.). Holt, Rinehart and Winston.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-Identity*. Polity Press.
- Habermas, J. (1984). *The Theory of Communicative Action, Vol. 1: Reason and the Rationalization of Society*. Beacon Press.
- Hager, P., & Halliday, J. (2009). *Recovering Informal Learning: Wisdom, Judgment and Community*. Springer.

- Honneth, A. (1995). *The Struggle for Recognition: The Moral Grammar of Social Conflicts*. Polity Press.
- Honneth, A. (2007). *Disrespect: The Normative Foundations of Critical Theory*. Polity Press.
- Illeris, K. (2018). *Contemporary Theories of Learning: Learning Theorists in Their Own Words* (2nd ed.). Routledge.
- International Labour Organization (ILO). (2021). *Global Framework for Skills and Lifelong Learning*. Geneva: ILO.
- Jarvis, P. (2006). *Towards a Comprehensive Theory of Human Learning*. Routledge.
- Jørgensen, C. H., & Philips, J. (2020). *Vocational Education in the Age of Digitalization*. Palgrave Macmillan.
- Kemendikbudristek. (2021). *Permendikbudristek No. 41 Tahun 2021 tentang RPL*. Jakarta: Kemdikbudristek.
- Kemendikbudristek. (2022). *Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi No. 262/M/2022 tentang Pedoman RPL*. Jakarta.
- Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2015). *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development* (8th ed.). Routledge.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice Hall.
- Korthagen, F. (2017). Inconvenient truths about teacher learning. *Teachers and Teaching*, 23(4), 387–405.
- Kuhn, T. S. (1962). *The Structure of Scientific Revolutions*. University of Chicago Press.
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge University Press.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1–14.
- Mezirow, J. (1991). *Transformative Dimensions of Adult Learning*. Jossey-Bass.
- MHRV (Mitra Human Resource Vokasi). (2023). *Laporan Evaluasi Implementasi RPL SMK PK 2022–2023*. Jakarta.

- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (4th ed.). SAGE.
- Ministry of Education Malaysia. (2020). *Guidelines for Recognition of Prior Achievement (RPA)*. Putrajaya.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company*. Oxford University Press.
- OECD. (2018). *Education at a Glance 2018: OECD Indicators*. OECD Publishing.
- OECD. (2021). *Recognition of Non-Formal and Informal Learning: Progress and Challenges*. OECD Publishing.
- O'Neill, G. (2015). *Curriculum Design in Higher Education: Theory to Practice*. UCD Teaching & Learning.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books.
- Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Pangestu, R., & Yuniarti, T. (2022). Rekognisi pembelajaran lampau dan keadilan sosial pendidikan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 12(3), 201–214.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan. (2021). Jakarta: Sekretariat Negara.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Rogers, C. R. (1969). *Freedom to Learn*. Merrill.
- Sahlberg, P. (2021). *Finnish Lessons 3.0: What Can the World Learn from Educational Change in Finland?* Teachers College Press.
- Schön, D. A. (1983). *The Reflective Practitioner*. Basic Books.
- Schwab, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.
- Schön, D. A. (1987). *Educating the Reflective Practitioner*. Jossey-Bass.
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford University Press.
- Siemens, G. (2005). Connectivism: A learning theory for the digital age. *International Journal of Instructional Technology and Distance Learning*, 2(1), 3–10.

- Smith, E., & Clayton, B. (2019). *Recognition of Prior Learning in Australia: Models and Outcomes*. NCVER.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley.
- Stiglitz, J. E., & Greenwald, B. (2014). *Creating a Learning Society*. Columbia University Press.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, E. (2020). *Pembangunan Sosial dan Keadilan Pendidikan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Suparno, P. (2012). *Filsafat Pendidikan untuk Indonesia*. Jakarta: Grasindo.
- Suryadi, A., & Tilaar, H. A. R. (2000). *Analisis Kebijakan Pendidikan: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tilaar, H. A. R. (1999). *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Grasindo.
- Tilaar, H. A. R., & Nugroho, R. (2008). *Kebijakan Pendidikan: Pengantar untuk Memahami Kebijakan Pendidikan dan Kebijakan Pendidikan sebagai Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tobing, H. (2021). Implementasi RPL pada pendidikan vokasi: Studi kasus politeknik. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 27(1), 45–57.
- UNESCO. (1972). *Learning to Be: The Faure Report*. UNESCO.
- UNESCO. (2015). *Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action*. UNESCO.
- UNESCO. (2021). *Futures of Education: Learning to Become*. UNESCO.
- UNESCO Institute for Lifelong Learning. (2022). *Lifelong Learning for Sustainable Societies*. Hamburg: UIL.
- UNEVOC. (2020). *TVET Country Profile: Indonesia*. UNESCO-UNEVOC.
- Usman, H. (2019). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vaughan, K., & Cameron, M. (2020). *Recognition and the Future of Learning*. Springer.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Harvard University Press.

- Wenger, E. (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge University Press.
- World Bank. (2022). *World Development Report 2022: Education and the Labor Market*. Washington, DC: World Bank.
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report*. Geneva: WEF.
- Yamashita, H. (2019). Recognition of Prior Learning and Human Dignity. *Journal of Lifelong Learning Studies*, 5(2), 13–25.
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications* (6th ed.). SAGE.
- Zahra, S. A., & George, G. (2002). Absorptive capacity: A review and reconceptualization. *Academy of Management Review*, 27(2), 185–203.
- Zubaidi, A. (2021). *Manajemen Pendidikan Vokasi di Era Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: Deepublish.
- Zuriah, N. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan: Teori dan Aplikasi*. Malang: Bumi Aksara.

LAMPIRAN BESAR

Panduan Teknis Asesmen RPL

A. Pengantar Umum

Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) merupakan proses pengakuan terhadap capaian pembelajaran seseorang yang diperoleh melalui pendidikan formal, nonformal, informal, dan pengalaman kerja. Asesmen RPL berfungsi untuk memverifikasi evidence of learning secara ilmiah, adil, dan bermartabat, serta menjadi sarana pemberdayaan manusia pembelajar menuju ekosistem vokasi yang inklusif dan reflektif.

Panduan ini menjelaskan langkah teknis pelaksanaan RPL, meliputi: tahapan asesmen, peran asesor, validasi bukti, dan pelaporan hasil. Tujuannya adalah agar setiap lembaga penyelenggara RPL memiliki standar operasional yang konsisten, baik di tingkat sekolah, politeknik, maupun industri.

B. Prinsip Dasar Asesmen RPL

Asesmen RPL harus dilaksanakan berdasarkan prinsip berikut:

1. Validitas – bukti harus mencerminkan capaian pembelajaran yang relevan.
2. Reliabilitas – hasil asesmen konsisten di berbagai konteks penilaian.
3. Transparansi – seluruh kriteria dan proses dapat diakses oleh peserta.
4. Keberpihakan Kemanusiaan – proses penilaian menghormati martabat, nilai, dan pengalaman peserta.
5. Inklusivitas – membuka kesempatan bagi semua jalur pembelajaran, tanpa diskriminasi gender, usia, atau latar sosial.
6. Berbasis Bukti (Evidence-Based) – penilaian didasarkan pada bukti otentik, bukan persepsi.
7. Berorientasi Pengakuan (Recognition-Oriented) – fokus pada apa yang telah dicapai, bukan apa yang belum dimiliki.

C. Struktur Pelaksana Asesmen

1. Koordinator RPL
2. Mengelola keseluruhan pelaksanaan asesmen dan administrasi hasil.
3. Menjadi penghubung antara lembaga, asesor, dan peserta.
4. Tim Asesor RPL

5. Profesional bersertifikat yang melakukan verifikasi dan validasi bukti pembelajaran.
6. Minimal dua asesor per bidang keahlian.
7. Verifikator Administratif
8. Memastikan kelengkapan dokumen awal dan kesesuaian identitas peserta.
9. Validator Institusi
10. Mengesahkan keputusan hasil asesmen pada Recognition Decision Meeting (RDM).

D. Tahapan Proses Asesmen RPL

1. Tahap 1 – Pendaftaran & Orientasi Awal
 - a. Peserta mengajukan permohonan resmi ke lembaga penyelenggara.
 - b. Koordinator memberikan panduan dan formulir RPL (FR-RPL-01).
 - c. Peserta menyiapkan dokumen bukti pembelajaran: ijazah, sertifikat, laporan kerja, portofolio proyek, testimoni, refleksi diri, dll.
2. Tahap 2 – Penyusunan Portofolio
 - a. Peserta mengorganisasi evidence ke dalam format portofolio digital (E-Portfolio).
 - b. Portofolio mencakup:
 - c. Biodata dan riwayat belajar.
 - d. Bukti kinerja dan refleksi capaian.
 - e. Pemetaan terhadap unit kompetensi KKNI atau SKKNI.
 - f. Portofolio diverifikasi oleh verifikator administratif.
3. Tahap 3 – Asesmen Bukti dan Wawancara Reflektif
 - a. Asesor menilai bukti berdasarkan rubrik penilaian (FR-RPL-02).
 - b. Dilakukan wawancara reflektif untuk memastikan pemahaman dan pengalaman peserta.
 - c. Bila diperlukan, dilakukan uji praktik kerja atau simulasi.
4. Tahap 4 – Penilaian dan Validasi
 - a. Hasil penilaian dituangkan dalam Assessment Summary Report (FR-RPL-03).

- b. Tim asesor melakukan rapat panel (panel moderation) untuk memastikan konsistensi.
 - c. Validator institusi memverifikasi hasil asesmen dan rekomendasi pengakuan.
5. Tahap 5 – Keputusan Rekognisi
 - a. Hasil asesmen diputuskan dalam Recognition Decision Meeting (RDM).
 - b. Ditetapkan melalui SK Penetapan Hasil RPL (FR-RPL-04).
 - c. Peserta menerima surat hasil asesmen, yang memuat:
 - d. Unit kompetensi yang diakui.
 - e. Level KKNi setara.
 - f. Rekomendasi pelatihan lanjutan (bila ada).
6. Tahap 6 – Sertifikasi dan Publikasi Digital
 - a. Hasil asesmen dikonversi ke bentuk Sertifikat Digital dan Digital Badge.
 - b. Disimpan di Smart RPL Dashboard dan dapat diverifikasi melalui QR atau blockchain.
 - c. Peserta dapat mengintegrasikannya ke Sister, Dapodik, atau LinkedIn Learning Path.

E. Jenis Bukti Pembelajaran yang Dapat Diterima

Jenis Bukti	Deskripsi	Bentuk Konkret
Bukti Langsung	Hasil kerja nyata peserta.	Produk, laporan proyek, karya digital, rekaman.
Bukti Tidak Langsung	Bukti pendukung dari pihak lain.	Testimoni atasan, sertifikat pelatihan, laporan supervisi.
Bukti Historis	Riwayat pendidikan atau pengalaman kerja.	Ijazah, SK kerja, logbook.
Bukti Reflektif	Pernyataan personal tentang pengalaman belajar.	Esai reflektif, jurnal pembelajaran, video naratif.

F. Instrumen Penilaian dan Rubrik

Penilaian dilakukan dengan Rubrik 4 Level Pengakuan:

Level	Kriteria Pengakuan	Deskripsi
1 – Belum Diakui	Bukti tidak relevan atau tidak memenuhi indikator.	Perlu pelatihan ulang.
2 – Sebagian Diakui	Sebagian capaian sesuai standar.	Perlu pembuktian tambahan.
3 – Diakui Setara	Capaian sesuai indikator KKNI/SKKNI.	Kompetensi diakui penuh.
4 – Diakui Unggul	Capaian melebihi standar nasional.	Direkomendasikan untuk mentoring atau fast track.

G. Prinsip Etika Asesmen

1. Menjaga kerahasiaan data peserta.
2. Tidak boleh ada konflik kepentingan antara asesor dan peserta.
3. Peserta memiliki hak untuk menolak atau mengajukan banding atas hasil asesmen.
4. Semua bukti disimpan secara aman dan diverifikasi digital.
5. Proses asesmen harus berorientasi pada pemberdayaan, bukan penilaian semata.

H. Format Dokumen Utama (Template)

- FR-RPL-01: Formulir Permohonan RPL
- FR-RPL-02: Rubrik Penilaian Asesor
- FR-RPL-03: Rekap Hasil Asesmen
- FR-RPL-04: SK Penetapan Hasil RPL
- FR-RPL-05: Laporan Evaluasi RPL

I. Monitoring, Evaluasi, dan Pelaporan

1. Evaluasi tahunan oleh tim mutu RPL sekolah/politeknik.
2. Laporan hasil dikirim ke Ditjen Vokasi melalui Sistem Informasi RPL Nasional (SIRPLN).

3. Data digunakan untuk pembaruan kebijakan dan peta kompetensi nasional.

J. Integrasi Digital dan AI

1. Smart Portfolio System: mengunggah bukti digital dan refleksi pribadi.
2. AI Verification Tool: menganalisis keaslian dan kesesuaian dokumen.
3. Blockchain Validation: mengamankan jejak pengakuan dengan hash unik.
4. Adaptive Feedback: peserta menerima saran otomatis pembelajaran lanjutan.

K. Prinsip Filosofis Penutup

Asesmen RPL bukan sekadar proses administratif, tetapi tindakan pengakuan kemanusiaan. Setiap bukti adalah kisah perjuangan; setiap pengakuan adalah bentuk penghormatan terhadap perjalanan manusia belajar. RPL bukan hanya menilai apa yang dimiliki, tetapi memahami siapa yang telah menjadi.

Tabel KKNi dan SKKNI Mapping Kompetensi SMK

A. Pendahuluan

Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNi) adalah sistem penjenjangan capaian pembelajaran yang mengintegrasikan sektor pendidikan dan pelatihan dengan dunia kerja. Sementara SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) adalah acuan teknis yang menggambarkan kemampuan, pengetahuan, dan sikap kerja yang diperlukan di bidang profesi tertentu.

Pemetaan KKNi-SKKNI terhadap SMK bertujuan untuk:

1. Menyelaraskan hasil pendidikan vokasi dengan kebutuhan pasar kerja nasional;
2. Menjadi dasar penentuan level pengakuan RPL;
3. Membangun kesetaraan antara lulusan SMK, pekerja terampil, dan profesional industri;
4. Memudahkan lembaga pendidikan dalam menetapkan capaian pembelajaran dan sertifikasi kompetensi.

B. Struktur Level KKNi dan Deskripsi Umum

Level KKNi	Deskripsi Kompetensi Umum	Kesetaraan Lembaga Pendidikan	Profil Lulusan
Level 1	Melaksanakan tugas dasar di bawah pengawasan langsung.	Lulusan Diklat dasar, magang awal.	Operator pemula, asisten kerja.
Level 2	Melaksanakan pekerjaan rutin dengan pengawasan terbatas.	Siswa SMK kelas X-XI.	Operator terampil, teknisi pemula.
Level 3	Mampu melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab terbatas dan memecahkan masalah sederhana.	Lulusan SMK.	Teknisi madya, junior craftsman.

Level KKNI	Deskripsi Kompetensi Umum	Kesetaraan Lembaga Pendidikan	Profil Lulusan
Level 4	Mengelola pekerjaan mandiri dan bertanggung jawab atas hasil kerja.	Lulusan SMK dengan pengalaman industri.	Teknisi ahli, pengawas lini pertama.
Level 5	Menerapkan metode dalam bidang spesifik dan bertanggung jawab pada hasil kelompok kerja.	D1/D2 atau RPL SMK–Industri.	Supervisor lapangan.
Level 6	Menganalisis dan mengembangkan penyelesaian masalah.	D3/D4.	Ahli madya, foreman.
Level 7	Merancang dan mengevaluasi proses kerja kompleks.	S1 Terapan.	Manajer teknis, perancang sistem.
Level 8	Memimpin inovasi dan pengembangan strategi kerja.	S2 Terapan / Spesialis.	Kepala unit kerja, inovator industri.
Level 9	Memimpin perubahan sistem dan mencipta kebijakan.	S3 / Profesional senior.	Direktur, ahli strategis nasional.

C. Hubungan KKNI dan SKKNI

Unsur KKNI	Padanan dalam SKKNI	Contoh Penerapan dalam SMK
Capaian Pembelajaran	Unit Kompetensi	“Melakukan instalasi jaringan komputer dasar” (TIK.SMKRPL.01)
Elemen Kompetensi	Kriteria Unjuk Kerja (KUK)	“Membuat koneksi LAN antar perangkat.”
Pengetahuan dan	Kompetensi Teknis	Penggunaan kabel UTP,

Keterampilan		konfigurasi IP.
Sikap Kerja	Kompetensi Nonteknis / Soft Skill	Disiplin, teliti, komunikasi tim.
Pembuktian Kompetensi	Bukti Kerja / Portofolio	Logbook proyek, sertifikat magang.

D. Pemetaan Bidang Keahlian SMK terhadap SKKNI dan Level KKNi

Bidang Keahlian SMK	Contoh SKKNI yang Relevan	Level KKNi Setara	Kualifikasi Pekerjaan / Jabatan
Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	SKKNI No. 202/2020 – Bidang Informatika	Level 3–5	Junior Programmer, Network Administrator, IT Support.
Teknik Otomotif	SKKNI No. 78/2018 – Teknik Otomotif	Level 3–4	Mekanik, Service Advisor, Teknisi Diagnostik.
Akuntansi dan Keuangan Lembaga	SKKNI No. 149/2019 – Akuntansi dan Keuangan	Level 3–5	Staff Akuntansi, Junior Auditor, Payroll Specialist.
Pariwisata dan Perhotelan	SKKNI No. 186/2020 – Bidang Pariwisata	Level 3–5	Waiter, Front Office, Supervisor Hotel.
Teknik Elektronika	SKKNI No. 54/2019 – Elektronika Industri	Level 3–5	Teknisi Elektronika, Instrumentasi, Quality Control.
Teknik Mesin dan Manufaktur	SKKNI No. 62/2017 – Teknik Mesin	Level 3–5	Operator Mesin CNC, Drafter, Maintenance Engineer.

Kesehatan dan Keperawatan	SKKNI No. 214/2018 – Bidang Kesehatan	Level 3–5	Caregiver, Asisten Perawat, Health Promoter.
Bisnis Daring dan Pemasaran	SKKNI No. 85/2019 – Marketing dan E-Commerce	Level 3–5	Sales Digital, Customer Relation Officer.

E. Contoh Mapping Rinci per Sektor SMK

1. Bidang TIK – Rekayasa Perangkat Lunak (RPL)

Capaian Pembelajaran SMK	Unit Kompetensi (SKKNI 202/2020)	Level KKNi	Deskripsi Pengakuan RPL
Menerapkan algoritma pemrograman dasar.	ITC-RPL-01: Mengembangkan logika program dasar.	Level 3	Diakui setara dengan Junior Programmer.
Membuat aplikasi berbasis desktop.	ITC-RPL-02: Membangun aplikasi GUI sederhana.	Level 4	Diakui penuh; perlu validasi uji proyek.
Mengembangkan aplikasi web dinamis.	ITC-RPL-03: Mengimplementasikan framework web.	Level 5	Pengakuan penuh dengan bukti proyek nyata.

2. Bidang Otomotif – Teknik Kendaraan Ringan

Capaian Pembelajaran SMK	Unit Kompetensi (SKKNI 78/2018)	Level KKNi	Deskripsi Pengakuan RPL
Melakukan servis ringan kendaraan.	AUTO-01: Pemeriksaan sistem dasar kendaraan.	Level 3	Setara dengan teknisi bengkel junior.
Mengidentifikasi kerusakan sistem	AUTO-02: Diagnosis dan	Level 4	Setara dengan teknisi senior

Capaian Pembelajaran SMK	Unit Kompetensi (SKKNI 78/2018)	Level KKNi	Deskripsi Pengakuan RPL
bahan bakar.	perbaikan sistem EFI.		bersertifikat.
Melakukan perawatan sistem rem dan suspensi.	AUTO-03: Maintenance sistem keselamatan.	Level 4	Diakui penuh; bukti lapangan wajib.

3. Bidang Akuntansi & Keuangan

Capaian Pembelajaran SMK	Unit Kompetensi (SKKNI 149/2019)	Level KKNi	Deskripsi Pengakuan RPL
Menyusun jurnal umum dan buku besar.	ACC-01: Menyiapkan dokumen transaksi keuangan.	Level 3	Diakui penuh setara staf akuntansi.
Membuat laporan keuangan bulanan.	ACC-03: Menyusun laporan laba rugi.	Level 4	Dapat disetarakan dengan junior auditor.
Menggunakan aplikasi akuntansi digital.	ACC-04: Mengoperasikan sistem ERP dasar.	Level 4–5	Pengakuan berbasis bukti aplikasi nyata.

4. Bidang Pariwisata & Perhotelan

Capaian Pembelajaran SMK	Unit Kompetensi (SKKNI 186/2020)	Level KKNi	Deskripsi Pengakuan RPL
Melakukan pelayanan tamu (guest handling).	HSP-01: Menyambut dan melayani tamu.	Level 3	Setara Front Office Attendant.
Menangani reservasi dan sistem hotel digital.	HSP-02: Mengelola data reservasi berbasis PMS.	Level 4	Diakui penuh dengan bukti operasional.
Menangani keluhan pelanggan dengan empati.	HSP-03: Customer relation management.	Level 4	Pengakuan berbasis soft skill & refleksi.

5. Bidang Teknik Mesin

Capaian Pembelajaran SMK	Unit Kompetensi (SKKNI 62/2017)	Level KKNI	Deskripsi Pengakuan RPL
Menggunakan alat ukur teknik dasar.	MEC-01: Pengukuran presisi mekanik.	Level 3	Diakui penuh; validasi lapangan.
Mengoperasikan mesin bubut dan frais.	MEC-02: Operasi mesin konvensional.	Level 4	Diakui dengan bukti portofolio kerja.
Membaca gambar teknik dan membuat rancangan.	MEC-03: Membuat desain CAD.	Level 5	Pengakuan penuh berbasis proyek desain.

F. Catatan Penting bagi Lembaga Penyelenggara RPL

1. Gunakan mapping KKNI-SKKNI sebagai instrumen utama asesmen.
2. Pastikan setiap bukti portofolio peserta memiliki kode unit kompetensi SKKNI.
3. Validasi hasil asesmen melalui rapat Recognition Decision Meeting (RDM).
4. Simpan seluruh hasil mapping dalam Sistem Informasi RPL Nasional (SIRPLN).
5. Integrasikan hasil ke Sertifikat Digital dan Micro-Credential berbasis Smart RPL Dashboard.

BIOGRAFI PENULIS



Dr. Andi Hermawan, SE.Ak., S.Si., M.Pd.

Lahir di Malang, Jawa Timur pada tanggal 29 April 1977. Beliau adalah anak pertama dari tiga bersaudara dalam keluarga yang menjunjung tinggi nilai pendidikan dan tanggung jawab. Sejak kecil, dikenal sebagai pribadi yang tekun, disiplin, dan memiliki minat yang tinggi terhadap ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang akuntansi dan matematika.

Menamatkan pendidikan dasar dan menengah di kota kelahirannya, dan melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Dampit, Kabupaten Malang, yang diselesaikannya pada tahun 1995. Minat yang kuat dalam bidang ekonomi dan akuntansi membawanya untuk melanjutkan studi pada Program Sarjana Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Gajayana Malang, dan berhasil meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E., Ak.) pada tahun 1999. Pada tahun 2014, ia berhasil menyelesaikan Program Sarjana Matematika di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Timbul Nusantara – IBK Jakarta, dan memperoleh gelar Sarjana Sains (S.Si.).

Kecintaannya terhadap dunia pendidikan mengantarkannya untuk mengambil jalur kepemimpinan dan manajemen pendidikan. Ia menyelesaikan Program Magister Administrasi Pendidikan di Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan Bogor pada tahun 2019 dan meraih gelar Magister Pendidikan (M.Pd). Konsistensinya dalam mengembangkan kapasitas akademik dan profesional dibuktikan dengan pencapaian tertinggi berupa gelar Doktor (Dr.) dalam bidang Manajemen Pendidikan dari institusi yang sama pada tahun 2022.

Dalam karier profesional telah mengabdikan sebagai Guru pada SMK PGRI 2 Cibinong, Kabupaten Bogor sejak tahun 1999 dan dipercaya menjabat sebagai Wakil Kepala Sekolah. Selain itu juga aktif di dunia akademik sebagai Dosen NIDK pada Program Doktor (S3) Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan Bogor, almamater berbagi pengalaman dan keilmuan kepada para mahasiswa pascasarjana.

Dalam kehidupan pribadi, menikah dengan Amalia Feryanti Salasa dan dikaruniai seorang putri yang bernama Azizah Luckyana Mawadda. Keluarga kecil ini menjadi sumber inspirasi dan dukungan utama dalam perjalanan hidup dan kariernya. Selain aktif mengajar, juga dikenal sebagai penulis buku, peneliti, dan pembicara dalam berbagai forum ilmiah, baik nasional maupun internasional. Fokus keilmuannya meliputi manajemen pendidikan, kepemimpinan pendidikan, pendidikan vokasi, dan literasi digital guru. Publikasinya telah banyak tersebar di jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional bereputasi (terindeks Scopus), dengan lebih dari 1.346 sitasi Google Scholar dan h-index 18 per 14 September 2025.

Komitmennya untuk terus berkontribusi dalam pengembangan pendidikan Indonesia, terutama dalam memperkuat mutu SMK dan mendorong kepemimpinan digital di sekolah, menjadi semangat utama dalam perjalanan akademik dan pengabdianya hingga kini.

RPL adalah revolusi sunyi dalam dunia pendidikan: ia tidak bersuara nyaring, tetapi berdampak mendalam. Ia memberi ruang bagi setiap individu untuk diakui atas perjalanan belajarnya, baik di bangku sekolah, di tempat kerja, maupun di ranah kehidupan. Ia menegaskan bahwa belajar tidak selalu dimulai dari nol, dan pengakuan tidak hanya milik yang berijazah.

Buku ini lahir dari pergulatan panjang antara teori dan praksis, antara kebijakan dan kemanusiaan. Ia berupaya menjembatani KKNI sebagai sistem kesetaraan kompetensi nasional dengan ekosistem Vokasi 5.0 yang menuntut sinergi antara manusia dan mesin, antara kearifan lokal dan kecerdasan digital. Di dalamnya, pembaca akan menemukan fondasi filosofis, model konseptual, hingga panduan teknis implementatif yang berakar pada nilai silih asih, silih asah, silih asuh—nilai-nilai luhur yang menjiwai pendidikan Indonesia.

Lebih dari sekadar buku, karya ini adalah manifesto pengakuan—sebuah seruan untuk menata ulang cara kita memandang belajar, bekerja, dan berkembang. Bahwa setiap pengetahuan yang tumbuh dalam diri manusia, entah di ruang kelas, bengkel, pasar, atau dunia maya, layak dihormati dan diakui sebagai bagian dari perjalanan kemanusiaan.

REKOGNISI PEMBELAJARAN LAMPAU (RPL)



**INSIGHT
PUSTAKA**

Anggota IKAPI No. 019/LPII/2025
© www.insightpustaka.com
☎ 0851-5086-7290

ISBN 978-634-7435-98-9



9

786347

435989